



## **RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000**

### **INTRODUZIONE**

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale Imaco SpA intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma internazionale SA 8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in sede di Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato Imaco SpA all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che Imaco SpA si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Copia del presente documento è disponibile sul sito internet per consultazione.

Una copia è stata resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Dell'esistenza del presente documento inoltre saranno messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite e-mail, e inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici, ONG).

---

#### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



## 1 Presentazione Società

Imaco S.p.A. opera nel settore delle costruzioni generali e si distingue per un forte orientamento ai risultati, alla qualità del lavoro svolto, al rispetto dei tempi di consegna e soprattutto alla soddisfazione del committente. L'azienda è attiva nel settore delle costruzioni civili ed industriali ed è specializzata nella realizzazione di nuovi fabbricati e ristrutturazioni di edifici destinati ad attività produttive. Imaco S.p.A. vanta inoltre solide competenze nel settore petrolifero e si occupa di realizzazione di impianti carburanti, stazioni di servizio e impianti tecnologici. Imaco S.p.A. è presente da oltre venticinque anni nel settore delle costruzioni generali edili ed immobiliari, e da piccola impresa di costruzioni è cresciuta in ogni ambito professionale, tanto da diventare nel tempo un'importante realtà. Una passione di famiglia che si tramanda nel tempo, con lo stesso impegno e con il desiderio di migliorarsi costantemente. Il personale diretto del gruppo ed i suoi accreditati partners hanno a loro volta maturato una notevole competenza nel settore delle costruzioni.

La caratteristica fondamentale che contraddistingue Imaco S.p.A. è l'alto livello di competitività del servizio reso al Cliente, caratterizzato dal controllo del budget e dei tempi d'esecuzione delle commesse. Questi principi continuano a guidare il gruppo, confermandolo tra i più competitivi del settore, in grado di fornire alle proprie Committenti un ottimo rapporto qualità-prezzo delle opere commissionate.

---

### IMACO S.p.A.

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)

## 2 Identificazione dei portatori di interesse (Stakeholder)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

### ***Parti Interessate Interne***

- ✓ Direzione
- ✓ Dipendenti
- ✓ Lavoratori interinali
- ✓ Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso Imaco SpA

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- ✓ preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- ✓ generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- ✓ migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- ✓ controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- ✓ migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto, i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

### ***Parti Interessate Esterne***

- ✓ Fornitori
- ✓ Clienti
- ✓ Organizzazioni sindacali e Consorzi
- ✓ Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

---

#### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Imaco SpA, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale, il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet [www.imacospa.com](http://www.imacospa.com)

## **2.1 La Direzione**

La Direzione continua a promuovere il mantenimento del sistema di responsabilità sociale. In quest'ottica la Direzione promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema. La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

## **2.2 I lavoratori**

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Nel corso del 2020 si è effettuata l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 da parte dei lavoratori.

## **2.3 Le organizzazioni sindacali**

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono state informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti.

## **2.4 I fornitori**

Imaco SpA ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, esteso anche alla catena dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica). Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi da noi acquistati. Per questi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in

---

### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. Sono stati raccolti i questionari per i principali fornitori aziendali.

## **2.5 I Clienti**

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito web aziendale.

## **2.6 Gli Enti istituzionali**

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono stati informati dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000.

## **2.7 La collettività**

Imaco SpA è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

## **3. LE FIGURE RESPONSABILI**

La carica di Rappresentante della Direzione (RDD) è svolta da Stefano Boccuccia, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate e mantenute.

Al titolo di Responsabile SA8000 (RSA), per tutte le attività connesse alla gestione, aggiornamento e diffusione del sistema, la Direzione ha incaricato Ivan Boccuccia, già Responsabile di tutti i sistemi di gestione presenti in azienda. L'RSA ha il compito di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 (RLSA), il personale aziendale ha eletto Marco Mario Di Paola. La formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

## **4. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

Imaco SpA, con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché

---

### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCRI – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- ✓ dei requisiti della norma SA8000;
- ✓ dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività;
- ✓ delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà del Imaco SpA che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale prevede i seguenti impegni:

- ✓ *Lavoro infantile*: sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.
- ✓ *Lavoro forzato o coatto*: tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.
- ✓ *Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro*: sono impiegate tutte le risorse necessarie per prevenire incidenti tramite la riduzione dei rischi in modo da garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori.
- ✓ *Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva*: è rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. E' garantito il diritto alla contrattazione collettiva.
- ✓ *Discriminazione*: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. È vietata qualunque forma di discriminazione.
- ✓ *Procedure disciplinari*: le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.
- ✓ *Orario di lavoro*: l'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. È garantito almeno un giorno libero la settimana.
- ✓ *Retribuzione*: ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.

---

**IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)

Il sistema di gestione prevede:

- ✓ predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- ✓ definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale.
- ✓ formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione sui principi etici della norma.
- ✓ definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.
- ✓ effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti della norma. La comunicazione è svolta in forma diretta o tramite il sito internet dell'azienda. Inoltre, per le parti maggiormente significative si procede con l'invio di una comunicazione specifica in modo da segnalare gli aggiornamenti apportati al presente documento.
- ✓ comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

#### **4 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA**

L'azienda ha realizzato il Manuale della Responsabilità Sociale che presenta la Politica aziendale e descrive le responsabilità per la gestione delle attività aziendali e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

Le attività aziendali che impattano sulla Responsabilità Sociale sono messe sotto controllo per mezzo di procedure che definiscono le regole a cui deve attenersi il personale. Esse definiscono inoltre le modalità di raccolta, conservazione ed aggiornamento dei dati e le azioni necessarie per assicurare il miglioramento continuo dei processi. Tutto il personale ha la possibilità di accedere alla documentazione relativa al Sistema.

L'azienda ha inoltre definito modalità di controllo della corretta applicazione delle procedure che viene assicurata per mezzo di verifiche effettuate da consulenti esterni e/o da personale interno opportunamente addestrato.

---

#### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCRI – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)

L'azienda definisce inoltre ogni anno gli obiettivi da conseguire, che vengono formalizzati nel Riesame della Direzione e nell'analisi degli indicatori SA8000. La loro attuazione è tenuta sotto controllo e i risultati sono consuntivati per mezzo del Riesame della Direzione, che ha fornito gli elementi su cui è basato questo bilancio SA 8000.

## **REQUISITI DELLA NORMA SA8000**

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti per quanto riguarda l'applicazione della norma SA8000.

### **1. LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO**

Uno dei punti principali della Politica per la Responsabilità Sociale del Imaco SpA è non ricorrere al lavoro infantile, e adoperarsi nell'utilizzo di fornitori che perseguano il medesimo obiettivo. Al riguardo, Imaco SpA non ha mai impiegato minori (inf. a 18 anni) all'interno dei propri processi produttivi; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura da seguire qualora a seguito di programmi di formazione lavoro o se ne verificasse l'utilizzo presso fornitori (PRC 01), all'interno della quale sono previsti una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si decidesse di inserire minori in taluni processi produttivi (all'interno di contratti scuola-lavoro o contratti di apprendistato), o si accertasse la presenza di lavoratori minori, sia nei siti aziendali (per esempio, operanti per conto di fornitori) che nelle sedi dei fornitori.

#### **OBIETTIVI**

Continuare a non ricorrere all'impiego di lavoratori di età inferiore ai 16 anni; pretendere tale atteggiamento dai nostri fornitori e monitorare l'eventuale l'utilizzo di personale minorenni rispetto ai requisiti previsti dalla norma e dal CCNL applicato.

#### **RISULTATI**

Imaco SpA non si è mai avvalso di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. Il personale è consapevole del requisito, è stato ribadito di segnalare qualsiasi situazione in tal senso: non risulta nessuna segnalazione al momento.

### **2. LOTTA AL LAVORO FORZATO OD OBBLIGATO**

Presso il Imaco SpA non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a



conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

## **OBIETTIVI**

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere.

## **RISULTATI**

Il lavoro prestato da tutte le persone impiegate in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre pressioni che lo costringano in qualsiasi modo a prestare la propria attività per l'azienda.

A nessun lavoratore è stato chiesto e nessun lavoratore ha mai lasciato alcun tipo di deposito in denaro o documenti di identità in originale. Al momento dell'assunzione vengono richiesti in copia i documenti identificativi atti a formalizzare il rapporto di lavoro, ai lavoratori somministrati vengono richiesti i principali riferimenti in copia (nominativo, codice fiscale, carta d'identità, permesso di soggiorno per gli stranieri). Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con la direzione.

Sono presenti al momento richieste da parte dei dipendenti di cessione del quinto per finanziamenti o prestiti, o anticipi sul TFR: la Direzione valuterà il caso specifico concordando con l'addetto richiedente la migliore soluzione per risolvere le esigenze senza impegnare eccessivamente da un punto di vista economico il dipendente stesso. Obiettivo dell'Azienda è quello del raggiungimento del miglior livello di soddisfazione e di motivazione del personale tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali, del coinvolgimento e della consapevolezza individuale che definiscono il "clima interno".

## **3. IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI**

Imaco SpA è molto attento alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori. L'azienda ha adottato da tempo un Sistema di Gestione certificato in base ai requisiti dello standard internazionale ISO 45001:2018

---

### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



## OBIETTIVI

1. Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
2. Avere personale formato e consapevole
3. Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria

## RISULTATI

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal D.Lgs 81/08.

Sono stati individuate e formate correttamente le figure previste e i loro sostituti: RSPP, RLS e i preposti. Per tutti i lavoratori esterni che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI.

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente realizzare gli opportuni rimedi.

Durante il 2024 sono accaduti n.3 incidenti infortunistici.

L'utilizzo corretto degli opportuni DPI riduce comunque i rischi sopra elencati.

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal puntuale rispetto del D.Lgs. 81/08 attraverso il piano di valutazione dei rischi e il controllo periodico di tutti i luoghi di lavoro da parte del gruppo "sicurezza" costituito da Datore di lavoro, RSPP, RLS e Medico Competente. Al momento risultano effettuati:

1. Formazione e aggiornamento di tutto il personale in materia di sicurezza sul lavoro
2. Effettuazione sistematica dei sopralluoghi presso le sedi aziendali a cura del Medico competente
3. Effettuazione delle visite mediche ai dipendenti secondo quanto stabilito dal Medico competente.
4. Formazione a tutto il personale relativamente agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 alla luce del nuovo Accordo Stato Regioni
5. Effettuazione della prova di evacuazione e nomina delle figure incaricate della gestione delle emergenze
6. Formazione di aggiornamento per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (per il macrosettore dell'azienda è necessario effettuare 40 ore di aggiornamento in cinque anni dalla conclusione del modulo B ovvero entro 06/2014).

---

### IMACO S.p.A.

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



Contestualmente agli Audit effettuati, l'azienda verifica che la pulizia e l'igiene dei bagni, di tutti gli spazi di lavoro, delle attrezzature utilizzate siano adeguate e consentano a tutto il personale il loro utilizzo in condizioni igieniche ottimali ed in linea con quanto previsto anche dagli standard internazionali implementati per l'igiene dei prodotti venduti.

#### **4. SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

L'azienda garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro. Qualora fossero presenti i rappresentanti sindacali essi godranno dei permessi per l'espletamento del loro mandato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL.

Nonostante attualmente in Imaco SpA non siano presenti rappresentanze sindacali, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere. È altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori a sindacati, e mette a disposizione i contatti dei principali gruppi sindacali. Per agevolare gli incontri e gli scambi tra i suoi dipendenti, mette anche a disposizione gli spazi aziendali per riunioni e incontri interni tra dipendenti.

#### **OBIETTIVI**

- ✓ Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- ✓ Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- ✓ Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro.

#### **RISULTATI**

- *Nessuna segnalazione o reclamo pervenuta agli indirizzi di segnalazione;*
- *migliorato il livello di consapevolezza dei lavoratori in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro*
- *al momento, nessuna richiesta di partecipazione ai sindacati da parte dei lavoratori*

#### **5. LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE**

Imaco SpA non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità,

---

#### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCRI – CAP.SOC. € 1.000.000  
Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

### **OBIETTIVI**

- ✓ Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.
- ✓ Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- ✓ Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

### **RISULTATI**

- *Nessuna segnalazione o reclamo pervenuta agli indirizzi di segnalazione;*
- *migliorato il livello di consapevolezza dei lavoratori delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.*

## **6. LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPREDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE**

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali. Eventuali importi che dovessero derivare da sanzioni disciplinari previste dal CCNL non sono in nessun caso incamerati dall'azienda.

### **OBIETTIVI**

Monitorare il corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti)

### **RISULTATI**

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## **7. ORARIO DI LAVORO**

Imaco SpA rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

---

#### **IMACO S.p.A.**

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
 C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCR1 – CAP.SOC. € 1.000.000  
 Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)



## OBIETTIVI

- ✓ Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
- ✓ Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- ✓ Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- ✓ Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

## RISULTATI

*Nessuna segnalazione in ingresso.*

## 8. RETRIBUZIONE

Per quanto concerne le retribuzioni, Imaco SpA si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e in taluni casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

## OBIETTIVI

- ✓ Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- ✓ Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- ✓ Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore.

## RISULTATI

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## 9. SISTEMA DI GESTIONE SA8000

### 1) Riesame della direzione

Imaco SpA si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno per:

- ✓ Garantire che il riesame sia sottoscritto dalla Direzione e dal RLSA.
- ✓ Garantire che i risultati del riesame sia diffusi a tutte le parti interessate.

## RISULTATI

- ✓ La presente relazione è stata presentata e discussa con RDD, l'RSA e l'RSLA
- ✓ La Relazione firmata da RDD, dall'RLS e dall'RLSA sarà pubblicata e resa disponibile a tutti i lavoratori in copia cartacea presso gli archivi aziendali.

---

### IMACO S.p.A.

Via Zoe Fontana 220 – 00131, Roma  
 C.F. / P. IVA IT08853751009 – SDI M5UXCRI – CAP.SOC. € 1.000.000  
 Tel. +39 06 9507969

[imacospa.com](http://imacospa.com) – [info@imacospa.com](mailto:info@imacospa.com) – [imacospa@pec.it](mailto:imacospa@pec.it)

## **2) Definizioni di ruoli e responsabilità**

### **OBIETTIVI**

- ✓ Garantire la chiara definizioni di ruoli, responsabilità e autorità.

### **RISULTATI**

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## **3) Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale**

### **OBIETTIVI**

- ✓ Garantire programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale.

### **RISULTATI**

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## **4) Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA 8000**

### **OBIETTIVI**

Garantire efficaci sistemi di monitoraggio delle prestazioni del sistema mediante:

- 1) Coinvolgimento annuale di tutto il personale
- 2) Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio
- 3) Verifica efficacia delle azioni
- 4) Conduzione di almeno un audit interno annuale
- 5) Periodico monitoraggio degli indicatori
- 6) Stato di verifica e valutazione dei fornitori
- 7) Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

### **RISULTATI**

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## **5) Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive**

### **OBIETTIVI**

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

### **RISULTATI**

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## 10. MONITORAGGIO DEI FORNITORI

### OBIETTIVI

Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.

### RISULTATI

Per quanto riguarda il monitoraggio dei fornitori, esso è stato condotto:

- ✓ attraverso la somministrazione di un questionario informativo sul rispetto dei requisiti previsti (a cui è stato allegato l'impegno scritto da firmare per il rispetto requisiti SA8000 e la Politica aziendale); per le aziende di somministrazione lavoratori temporanei già certificate SA8000 e quindi aderenti ai principi di Responsabilità Sociale, si è ritenuto di non inviare la documentazione;
- ✓ attraverso Audit SA8000 di II<sup>a</sup> parte su fornitori critici;

per quanto riguarda la richiesta di sottoscrizione ed adesione al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale da parte dei fornitori, i risultati ottenuti

*Nessuna segnalazione in ingresso*

## 11. COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

### OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

## 12. ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE

### OBIETTIVI

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

### RISULTATI

*Nessuna segnalazione in ingresso*

Roma, 01/10/2024

*Il Rappresentante per la Responsabilità Sociale*

*Il Rappresentante del Social Performance Team*

