Bilancio SA 8000

SA 8000:2014

TABELLA DELLE MODIFICHE

REV.	DATA	MODIFICHE
01	19.03.2008	1^ emissione
02	31.10.08	2^ emissione
03	24.03.2010	3^ emissione per aggiornamento dati ed alla nuova norma
04	07.12.2010	4^ aggiornamento dati
05	17.06.2011	5^ aggiornamento dati
06	21.05.2012	6^ aggiornamento dati
07	10.12.2012	7^ aggiornamento dati
08	10.01.2014	8^ aggiornamento dati
09	20.01.2015	9^ aggiornamento dati
10	16.06.2017	10^ aggiornamento dati per ed nuova norma 2014
11	30.01.2018	11^ aggiornamento dati
12	13.07.2019	12^ aggiornamento dati
13	20.07.2020	13^ aggiornamento dati
14	19.07.2021	14^ aggiornamento dati
15	15.03.2022	15^ aggiornamento dati
16	27.03.2023	16^ aggiornamento dati annuali
17	23.02.2024	17^ aggiornamento dati annuali
18	25.01.2025	18^ aggiornamento dati annuali
19	01/10/2025	19^ aggiornamento parte relativa al Sistema di gestione
20	16/03/2026	20^ aggiornamento parte relativa alle certificazioni

Sommario

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA 1
MISSION AZIENDALE 1
IMPEGNO E COMUNICAZIONE 1
1 BILANCIO SA 8000 2
2 LAVORO INFANTILE 6
3 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 6
4. SICUREZZA 8
5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 12
6 DISCRIMINAZIONE 13
7. PRATICHE DISCIPLINARI 14
8 ORARIO DI LAVORO 16
9 RETRIBUZIONE 16
10. SISTEMA DI GESTIONE 17
11 OBIETTIVI SA 8000 23

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Nata nel 1998 la EP SpA si è aggiudicata in pochissimo tempo l'appellativo di "*Appena nata già Grande*", divenendo in breve tempo azienda Leader della Ristorazione, tanto che il suo marchio è oggi **simbolo di qualità e innovazione, professionalità e competenza.**

Grazie ad un percorso strutturato di specializzazione la EP SpA offre servizi di catering e banqueting (scolastica, socio-sanitaria, sociale, aziendale), di ristorazione commerciale (gestione bar e punti ristoro), e servizio sostitutivo di mensa aziendale con la divisione "EP WELFARE", cui si aggiunge il servizio di "Buoni Sociali" per i propri clienti istituzionali realizzato mediante l'erogazione di un buono a valore da devolvere alle fasce di popolazione meno abbienti per l'acquisto di generi di prima necessità. L'esperienza acquisita direttamente sul campo nei numerosi impianti di cucine industriali gestite nel corso degli anni, ha spinto la EP a dedicare uno specifico settore della propria azienda esclusivamente alla progettazione degli impianti, alla scelta delle attrezzature, all'individuazione del corretto layout. Ma la competenza maturata dalla EP nel settore della ristorazione. è stata trasmessa con successo alla seconda generazione, che ha iniziato da pochi anni un processo di internazionalizzazione verso gli Emirati Arabi Uniti e la Polonia, senza dimenticare il valore aggiunto che contraddistingue l'azienda da oltre 40 anni per la qualità delle pietanze della tradizione culinaria italiana.

MISSION AZIENDALE

«La cucina che vuoi dove vuoi e quando vuoi!», realizzata proponendo "pietanze *gustose, genuine, equilibrate*", è questa la **mission aziendale** della EP, che si propone come obiettivo principale la soddisfazione del cliente, la cultura della qualità e l'attenzione all'ambiente perseguiti attraverso la ricerca di un servizio sostenibile, con la scelta di alimenti sicuri e di qualità Naturalmente la prima garanzia di qualità riguarda il prodotto "autentico" delle mense collettive, perché offrire una mensa sana vuole dire contribuire al benessere delle persone e della società. Il ruolo della mensa collettiva oggi è quello di promotrice di salute ed educatrice nei confronti degli utenti, ragion per cui tutti gli operatori di questo settore sono concentrati e si impegnano per garantire ai clienti il massimo in termini di igiene, sicurezza alimentare e qualità totale del servizio fornito.

IMPEGNO E COMUNICAZIONE

La trasparenza e la comunicazione nei confronti dei suoi interlocutori, sia interni che esterni all'azienda rappresentano per la EP elementi essenziali per mantenere saldo il legame con i propri dipendenti, clienti e collaboratori e rispondere efficacemente a tutte le loro richieste ed esigenze. Per questo l'azienda a partire dal 2011 si è dotata di un codice etico e di un Organismo di Vigilanza che effettua verifiche e audit su tutta l'organizzazione al fine di monitorare e migliorare il sistema aziendale in relazione al modello organizzativo 231. Il Codice Etico esprime i principi di comportamento nella conduzione delle attività aziendali, le responsabilità e gli obblighi assunti da tutte le persone che per la EP rappresentano il riferimento aziendale in tema di anticorruzione e viene dunque comunicato a tutti i dipendenti e partner.

1 BILANCIO SA 8000

La EP S.p.A. è stata costituita in Roma il 29 luglio 1998, nel mese di aprile 1999 la EP S.p.A. acquista il ramo d'azienda dalla società "G.M. Italia" ereditando dalla società venditrice l'esperienza di oltre venticinque anni di attività nel Settore della Ristorazione Collettiva.

La Convenzione con il Comitato Centrale del Grande Giubileo del 2000 e l'acquisizione del ramo d'azienda dalla società "G.M. Italia" hanno permesso alla EP S.p.A., di raggiungere in brevissimo periodo una posizione di Leadership del mercato, tanto da farle guadagnare il lusinghiero appellativo di: "Appena nata già Grande".

La EP S.p.A. si propone al pubblico con una serie di servizi di ristorazione collettiva offerti con i marchi:

1. **G.M. Italia** per la gestione di mense aziendali e l'offerta del servizio di ristorazione ad enti pubblici e privati;
2. **EP WELFARE** per l'emissione di buoni pasto (Tickets);
3. **PIANETA 3000** per la gestione per conto di enti Pubblici e privati di Grandi Eventi: "Meetings, Congressi ed altro".

La EP S.p.A. offre alla sua ampia platea di clienti una serie di servizi che vanno dalla realizzazione di impianti chiavi in mano mediante la progettazione delle strutture, la scelta delle attrezzature, l'individuazione del corretto layout fino alla vera e propria gestione del servizio di ristorazione.

I risultati più che soddisfacenti finora raggiunti e comprovati dal prestigio dei clienti ad oggi serviti

sono scaturiti dalla grande attenzione posta nella comprensione delle mutevoli esigenze del mercato. Naturalmente la prima garanzia di qualità riguarda il prodotto "autentico" delle mense collettive: "pietanze gustose, genuine, equilibrate".

Con la Divisione Tickets EP WELFARE, la EP S.p.A. presenta un'accurata selezione di migliaia di ristoranti italiani ad essa convenzionati al fine di offrire agli utenti, piccole medie e grandi aziende ed Enti, sia pubblici che privati, la massima flessibilità d'uso dei buoni pasto, utilizzabili in una ampia gamma di ristoranti tutti scelti innanzitutto in base alla qualità del servizio offerto agli utenti finali. Il servizio offre quindi alle aziende clienti una rapida ed economica soluzione dei problemi legati al servizio mensa dei propri dipendenti, ed al personale la flessibilità peculiare dei buoni pasto racchiusa nello slogan "La cucina che vuoi, dove vuoi, quando vuoi".

La EP S.p.A. offre servizi di:

- ristorazione aziendale,
- scolastica,
- socio assistenziale,
- commerciale,

sia con fornitura di pasti da asporto in legame "fresco-caldo", che tramite gestione di ristoranti aziendali e centri di produzione pasti per Enti Pubblici.

1.1 IL NOSTRO IMPEGNO NELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

La forza della nostra azienda è costituita dall'impegno e dalla professionalità di tutti coloro che operano al suo interno.

Dalla consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto della nostra azienda e con la volontà di valorizzare tale patrimonio, è stata decisa la creazione e l'implementazione di un Sistema di Gestione delle Risorse umane, certificato dal mese di marzo 2008 secondo la norma SA 8000:2001 oggi aggiornato alla edizione della norma SA8000: 2014.

Obiettivo primario del Sistema è quello di creare un ambiente nel quale i dipendenti siano messi nelle migliori condizioni per lo svolgimento del proprio lavoro ed in particolare:

1. **comprendere** le esigenze e le aspettative delle risorse umane;
2. **rafforzare** lo spirito cooperativo;
3. **favorire** un ambiente sereno, accogliente e stimolante, nel quale tutti possano dare il proprio contributo per il miglioramento continuo della qualità del servizio erogato;
4. **facilitare** le relazioni interne consolidando un clima di collaborazione all'interno e fra i vari settori e funzioni;
5. **diffondere** i principi di unità, solidarietà, condivisione e professionalità, come **valori** aggiunti alla qualità del servizio offerto;
6. **coinvolgere** i dipendenti in maniera diretta e sistematica nella vita della società.

Un sistema di qualità certificato

Il sistema per la gestione della qualità adottato dalla EP Spa è ormai da anni certificato secondo le Norme UNI EN ISO, a garanzia del continuo impegno profuso nell'intento di fornire un servizio che possa realmente essere considerato di qualità.In particolare le norme per le quali la EP Spa ha deciso di certificare il proprio sistema sono:

1. **UNI EN ISO 9001:2015** Sistema per la gestione della qualità;
2. **UNI EN ISO 22000:2018** Sistema per la Sicurezza Alimentare
3. **UNI EN ISO 22005:2008** Sistema di Gestione della Rintracciabilità
4. HACCP FOOD SAFETY SYSTEM BASED ON CODEX ALIMENTARIUS COMMISSION DOCUMENTO CXC 1-1969 ed. 2020
5. **UNI EN ISO 14001:2015** Certificazione Ambientale
6. **UNI EN ISO 45001:2018** Certificazione per la salute e sicurezza sul lavoro
7. **UNI EN ISO 50001:2018** Certificazione dei sistemi di gestione dell'energia
8. **SA8000** Certificazione del Sistema Etico
9. **Certificato di Eccellenza** (in possesso di un ridotto numero di aziende e che la EP Spa ha ottenuto nel 2012 grazie all'integrazione dei sistemi: qualità, ambiente e sicurezza).
10. **Certificato per la parità di genere** UNI PdR125:2022
11. **Certificato ai sensi dell'Articolo 35**, Paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/848 relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici
12. **UNI EN ISO 9001:2015**: Progettazione, montaggio,ristrutturazione, e Manutenzione di cucine
13. **ISO 30415:2021** - Gestione della Diversità e Inclusione (D&I)

14. **Lacto Free**
15. **Gluten free**
16. **ISO/IEC 27001:2022** -sistema di gestione della sicurezza delle informazioni
17. **ISO 37001:2025** anticorruzione
18. **ISO 14064-3:2019** emissione gas effetto serra.

QUALITA' CERTIFICATA

Qualità del servizio al cliente coniugata con una grande attenzione all'ambiente e all'innovazione tecnologica. Questa è la filosofia che guida l'attività di EP S.p.A., a partire dalla scelta delle materie prime fino al prodotto finito, garantito ed attestato dalle specifiche certificazioni di qualità, rilasciate da enti certificatori nazionali e internazionali, che evidenziano la qualità del servizio, la sicurezza delle strutture, la tracciabilità della filiera, parametri indispensabili per garantire l'elevato livello di servizio dell'azienda partenopea. La EP S.p.A., inoltre, è l'unica società di ristorazione collettiva a detenere la certificazione SOA per la realizzazione di opere pubbliche e vanta un ufficio di progettazione in-house, ciò le consente di progettare e ristrutturare autonomamente i siti produttivi nel pieno rispetto delle normative vigenti in tema di igiene e sicurezza alimentare e sicurezza del lavoro. Le materie prime, dall'eccellente e comprovata qualità, sono acquistate preferendo le coltivazioni e le produzioni locali il più vicino possibile ai centri operativi della EP S.p.A., così da coniugare gusto, sicurezza, tipicità del territorio e rispetto dell'ambiente.

OBIETTIVI DI ECCELLENZA

La EP S.p.A. ha ottenuto nel luglio 2013 il massimo rating di legalità accordato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato: tre stelle. Ciò conferma il cammino di trasparenza e legalità intrapreso dall'azienda, che fin dal 2011 ha voluto attenersi alle indicazioni del d.lgs 231/2001 e così adottare un proprio codice etico di comportamento aziendale sotto la sorveglianza di un Organismo di Vigilanza.

1.2 LE NOSTRE PARTI INTERESSATE

Tra i valori fondanti della nostra Azienda ci sono la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- i dipendenti
- i clienti (Comuni, aziende, scuole, ospedali) e gli utenti (studenti, lavoratori)
- Associazioni di categoria (Unione Industriali CE, NA);
- le O.N.G. (come il CIAI, Emergency, Medici Senza Frontiere ed altre);
- gli enti locali come le Province e le Regioni;
- gli enti di controllo statali come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'Agenzia per l'Impiego;
- l'INPS, l'INAIL e l'ASL;
- i sindacati;
- i fornitori e i subfornitori.

La nostra azienda ha aderito da marzo 2008 all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale (SAW), consultabile all'indirizzo www.sawnet.info.

1.3 COMPOSIZIONE AZIENDA

La E.P. S.p.A. è presente in tutta Italia ed opera attraverso numerose strutture locali.

Questa è la composizione della EP S.p.A.:

N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2013	M	F
	2013	
825	347	478
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2014	2014	
790	332	458
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2015	2015	
1028	392	636
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2016	2016	
1092	416	676
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2017	2017	
1083	403	680
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2018	2018	
1065	375	875
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2019	2019	
1250	390	830
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2020	2020	
1164	349	815
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2021	2021	
1145	316	829
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2022	2022	
883	220	663
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2023	2023	
749	177	572
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2024	2024	
796	185	611
N°TOTALE DIPENDENTI (MEDIA) 2025	2025	
856	155	701

L'Azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione nell'assunzione tra uomini e donne, come si evince dal trend degli ultimi dieci anni il numero di donne presenti tra il personale impiegato risulta sempre superiore al numero di uomini. Inoltre il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale per lo specifico settore.

2 LAVORO INFANTILE

La E.P. S.p.A. non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni, prevedendo inoltre apposite procedure (Procedura per il Recupero del Lavoro Infantile) per garantire il rispetto di tale limite e per il recupero immediato di minori erroneamente impiegati.
L'età media del personale **è di 50 anni**, aggiornata al 31/12/2025, di seguito riportiamo la composizione dell'organico per età:

TOT PERSONALE.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<=25 18-25	43	36	71	68	39	25	21	22	31	15	17	12	42
26-35	158	138	221	222	153	152	153	133	114	67	74	63	113
36-45	237	239	321	362	297	321	313	267	217	129	128	114	225
>=46	310	321	421	488	497	666	708	711	659	542	556	515	710

Come si evince dalla tabella il numero dei lavoratori più giovani (18-25 anni) si è ridotto negli ultimi dieci anni a fronte di una concentrazione prevalente di addetti con età superior ai 46 anni di età.

3 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

La E.P. S.p.A. applica per il proprio personale tutte le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo. La E.P. S.p.A oltre a rifiutare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale e l'utilizzo di lavoro nero o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione o l'esclusione degli obblighi di legge, ha posto tra i propri obiettivi la creazione di un ambiente sempre più sereno e stimolante basato su un clima di collaborazione. L'azienda ritiene che il personale rappresenti un elemento fondamentale ai fini della qualità del prodotto e del servizio erogati.

Nella tabella che segue è illustrato l'andamento delle Risorse Umane.
"TURNOVER 2012-2025":

ANNO	ASSUNTI	CESSATI
2012	370	236
2013	329	374
2014	189	222
2015	449	122
2016	204	109
2017	306	349
2018	354	170
2019	214	386
2020	92	403
2021	188	428
2022	201	485
2023	340	367
2024	390	473
2025	923	540

Anticipi Concessi
"Anni 2012-2025":

ANNO	N° ANTICIPI CONCESSI
2012	370
2013	329
2014	189
2015	---
2016	---
2017	33
2018	63
2019	---
2020	---
2021	12
2022	2
2023	13
2024	23
2025	15

Quando richiesto dai lavoratori, l'azienda effettua anticipi sugli stipendi per andare incontro alle esigenze dei propri dipendenti.
La E.P. S.p.A. inoltre non fa uso di guardie o altre forme di controllo sui lavoratori e non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:

- né depositi di qualsiasi tipo, in denaro o natura;
- né originali di documenti se non quelli necessari e previsti dalla legge (es. libretto di lavoro, tessera sanitaria).

Inoltre, ritenendo che ciò non rientri nella propria Missione e per non creare forma di

dipendenza eccessiva, non concede prestiti ai propri dipendenti; tuttavia, come previsto dalla legge e dal C.C.N.L., prevede la concessione, quando richiesto dai lavoratori, di anticipi sul T.F.R. maturato.

4. SICUREZZA

4.1 DESCRIZIONE DEL SISTEMA IMPIEGATO E RELATIVI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

La E.P. S.p.A. ritiene che il diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro sia fondamentale ed inalienabile per tutti i lavoratori. A tal proposito si specifica che la E.P. S.p.A. è in possesso della Certificazione UNI ISO 45001 avendo messo a punto un sistema certificato di gestione per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Per tale motivo, ed in linea con quanto prescritto dal D.Lgs 81/2008, la E.P. S.p.A.:

- ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81 del 2008;
- ha effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi rielaborato ad ogni variazione dell'Organizzazione o del Sistema di Sicurezza Aziendale;
- ha nominato la Sig.ra Assunta Vorraro come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli e analisi statistiche;
- ha individuato un "Comitato per la Salute e Sicurezza" composto da rappresentanti del management e da lavoratori.

Il sistema di gestione della Sicurezza, naturalmente, si avvale della collaborazione di medici competenti per tutto ciò che riguarda la sorveglianza sanitaria, che permettono di gestire in modo efficace ed efficiente le attività dei numerosi cantieri. L'attività di tali medici competenti, così come richiesto dal D.Lgs 81/2008 prevede:

➢ sopralluogo ispettivo dei luoghi di lavoro;
➢ visite mediche (preventive, a richiesta o di sorveglianza);
➢ formazione dei lavoratori;
➢ collaborazione alla valutazione dei rischi e partecipazione alla riunione periodica.

La E.P. S.p.A. inoltre:

- ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere propri rappresentanti per la sicurezza (RLS) prendendo

in considerazione anche lavoratori che operano in piccole unità produttive dislocate in aree periferiche, con funzioni di controllo e relazionamento al RSPP, su tutti i fattori di rischio evidenziati e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive predisposte dal Responsabile stesso;

- ha previsto la formazione a tutti i neoassunti sulla sicurezza sul lavoro;

- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori, i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- ha pianificato periodica formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza (nella tabella che segue si riportano i dati relativi alla Formazione).

Gli obiettivi di miglioramento che la E.P. S.p.A. ritiene di dover raggiungere mediante l'applicazione del sistema sicurezza sono:

- ridurre il numero di infortuni, incidenti e quasi infortuni;
- migliorare la percezione della sicurezza;
- ridurre i costi diretti ed indiretti legati alla sicurezza dei lavoratori;
- aumentare la consapevolezza dei lavoratori migliorando l'efficienza dei corsi di formazione erogati.

4.2 Statistiche ed indici utilizzati per raggiungere gli obiettivi di miglioramento

Alla luce dell'organizzazione predisposta è stato valutato analiticamente l'andamento degli infortuni. La tabella che segue illustra la statistica degli infortuni dell'ultimo decennio (dati aggiornati al 31 dicembre 2025):

ANNO	N° DIPENDENTI	N°INFORTUNI
2012	763	39
2013	825	30
2014	790	30
2015	1028	33
2016	1092	34
2017	1083	29
2018	1065	32
2019	1250	29
2020	1164	20
2021	1145	22
2022	883	23
2023	749	17
2024	796	28
2025	856	20

Si specifica, inoltre, che al fine di verificare l'andamento infortunistico sono effettuate le statistiche degli infortuni attraverso i seguenti Key Performance Indexes (KPI):

- **Indice di Frequenza (IF)**: rapporto tra il numero di infortuni ed il numero di ore lavorative svolte dagli assicurati INAIL (misura dell'esposizione al rischio)
- **Indice di Gravità (IG)**: rapporto fra la durata dell'inabilità (giorni persi per infortunio) ed il numero di ore lavorative svolte

Anno di riferimento	N° infortuni	N° giorni complessivi di assenza dal lavoro	Indice di frequenza (IF)	Indice di gravità (IG)
2021	22	654	22,74	0,85
2022	23	456	36,55	0,97
2023	17	458	26,23	0,164
2024	22	803	40,24	1,47
2025	20	600	20	1,04

Si specifica che la E.P. S.p.A. è attenta anche alla registrazione dei cosiddetti "near miss" (quasi infortuni) in quanto consapevole che generalmente un infortunio avviene in un contesto dove si siano già verificati eventi di gravità minore, anche senza conseguenze. In tal modo è possibile avere dati a sufficienza tali da approfondire le cause degli infortuni/quasi infortuni ed attuare le idonee misure di prevenzione. Dall'analisi dei dati raccolti si evince una riduzione sia dell'Indice di frequenza(IF) che dell'Indice di gravità (IG) relativi agli infortuni, pertanto si continuerà a rafforzare la formazione del personale in modo particolare nei centri in cui tali indici hanno registrato un aumento, in modo da prevenire questi eventi, incrementando la frequenza di monitoraggio.

Se si considera la piramide riportata nell'immagine è chiaro che l'obiettivo del Sistema di Gestione della Sicurezza della E.P. S.p.A. è quello di incrementare il numero di situazioni riportate nella base della piramide in modo da diminuire gli eventi nella parte alta.

Un altro dato di fondamentale importanza è quello relativo alla formazione del personale in quanto attraverso corsi mirati ed efficaci è realmente possibile sensibilizzare il personale in merito alle tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro. Dall'analisi dei dati risulta rafforzare la frequenza di monitoraggio delle attività di formazione in modo da arginare le scoperture, legate alle difficoltà di organizzare momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione durante l'orario di lavoro.

FORMAZIONE

NUMEROSITA'	N° ORE FORMAZIONE EROGATA PER LA SICUREZZA	N° PERSONE CHE HANNO RICEVUTO LA FORMAZIONE SULLA SCUREZZA SUL LAVORO
2012	24	198
2013	513	628
2014	400	4
2015	2	6
2016	1	1
2017	83	128
2018	6	3
2019	96	269
2020	164	319
2021	258	510

2022	107	293
2023	121	625
2024	154	345
2025	617	315

4.3 Iniziative per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento

Al fine di migliorare la percezione della sicurezza sono previste una serie di iniziative che permettono di garantire il coinvolgimento di tutte le risorse impiegate attraverso l'acquisizione di una maggiore consapevolezza circa le tematiche inerenti la sicurezza sul lavoro e la conseguente riduzione degli indici infortunistici.

Tali iniziative riguardano:

- Perfezionare la formazione dei Direttori/Responsabili di cantiere affinchè possano essere in grado di incrementare la registrazione dei "near misses" ed essere d'esempio per i propri sottoposti;
- rinforzare i comportamenti sicuri perché socialmente e aziendalmente accettati
- analizzare i comportamenti scorretti e definire le relative azioni correttive
- analizzare le cause con il metodo dei "5 perché" (metodo che consente di esplorare le relazioni
- di causa- effetto)

Il fine di applicare il metodo dei 5 perché, attraverso le cinque domande, è quello di determinare le cause profonde (root causes) del "difetto". Scopo della metodologia è dunque quello di determinare la vera causa del difetto, andando al di là del semplice riconoscimento dei sintomi. Il percorso utilizzato per individuare le vere cause scatenanti di un problema è quello di iterare almeno

5 volte (o comunque tutte le volte che serve dato che 5 è solo un numero indicativo) la domanda

"perché", analizzando 6 campi di indagine che comprendono:

- chi
- cosa
- dove
- quando
- perché
- come

Agendo in questo modo si elimina la tentazione di considerare quelli che sono in realtà fattori di superficie quali vere cause del problema. Inoltre, sarà incrementato il numero di audit interni al fine di evidenziare ecorreggere eventuali comportamenti critici.

5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La E.P. S.p.A. garantisce a tutti i dipendenti:

- il Diritto di dare vita o aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.
- il rispetto della contrattazione collettiva applicando interamente il C.C.N.L. e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette, infatti sono numerosissimi dal 1993 ad oggi gli accordi sindacali.
- la libera elezione di rappresentanti sindacali in tutte le proprie strutture assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni.

Tab. Aggiornata a dicembre 2025

SINDACATI PRESENTI a dicembre di ogni anno	FILCAMS CGIL	UILTUCS UIL	FISASCAT	UGL TERZIARIO	ORSA	USPPI	FLAICA	CESIL	CLASLATINA	COBAS	CUB FLAICA	FILDA	FLIA	SUL	USB	FP CGIL NAPOLI	UILFPL - NAPOLI e CAMPANIA	CSE FULSCAM	TOT
2012	147	50	84	59	22	8	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	407
2013	123	38	52	88	13	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	334
2014	118	38	9	73	14	0	7	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	280
2015	125	42	70	43	15	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	318
2016	150	44	75	66	16	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	380
2017	154	277	112	27	18	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	596
2018	179	104	116	22	18	23	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	484
2019	199	99	136	51	20	23	0	4	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	566
2020	218	85	110	87	19	4	7	10	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	575
2021	202	48	88	71		3	7	15	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	447
2022	181	52	64	71	2	3	7	7	8	2	5	0	0	0	0	0	0	0	400
2023	199	41	66	90	7	3	6	5	8	11	8	0	0	0	0	0	0	0	459
2024	158	28	57	71	5	0	0	2	0	15	6	6	3	17	12	0	0	0	380
2025	133	38	78	72	41	0	6	1	0	16	0	2	4	18	8	1	1	22	441

PERMESSI SINDACALI dato aggiornato al 31/12/25

ANNO	ORE PER PERMESSO SINDACALE	ORE PERSE PER SCIOPERI	VERTENZE CHIUSE	VERTENZE APERTE
2012	490,21 usufruite	0	1	5
2013	487,85 usufruite	0	1	4
2014	272,30 usufruite	0	1	5

2015	227.30 usufruite	6,33 perse	1	4
2016	323.46 usufruite	46,60 perse	1	3
2017	481.22 usufruite	51 perse	1	3
2018	555,46	35,50	1	3
2019	348,47 usufruite	0	0	0
2020	383,90	0	0	0
2021	555,80	2	0	0
2022	388,26	0	0	0
2023	483,04	0	1	4
2024	391,62 usufruite		1	4
2025	279,10 usufruite	5	0	9

6 DISCRIMINAZIONE

La E.P. S.p.A. rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Alla fine del 2023 ha iniziato l'iter per l'ottenimento della certificazione per la parità di genere che ha conseguito nel 2024.

Pertanto la EP SpA provvede a:

- effettuare la Selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la Retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.;
- garantire la Formazione e l'Addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- effettuare le Promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali;
- effettuare i Pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- effettuare eventuali Licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Di seguito pubblichiamo alcune tabelle che illustrano il nostro impegno contro ogni forma di discriminazione.

Dato aggiornato al 31.12.2025

ANNO	MEDIA LAVORATORI	LAVORATORI COMUNITARI	LAVORATORI EXTRA-	LAVORATORI CATEGORIE PROTETTE
2012	769	5	4	36
2013	825	4	4	39
2014	790	3	4	36
2015	1028	5	4	40
2016	1093	5	5	41
2017	1083	5	5	41
2018	1065	7	7	44
2019	1250	5	6	43
2020	1164	6	11	28
2021	1145	4	14	26
2022	883	9	28	16
2023	749	2	12	16
2024	796	3	7	16
2025	856	4	9	15

ANNI	MATERNITA' ANTICIPATA + OBBLIGATORIA	CONGEDO PARENTALE
2012	2561 gg	234 gg
2013	3014 gg	605 gg
2014	2737 gg	738 gg
2015	2639 gg	369 gg
2016	2367 gg	651 gg
2017	2436 gg	244 gg
2018	2244 gg	499 gg
2019	1745 gg	807 gg
2020	1546 gg	106 gg
2021	953 gg	284 gg
2022	257gg	438gg
2023	1081 gg	242 gg
2024	1260 gg	778 gg
2025	984 gg	623 gg

La necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari ha indotto l'azienda a cercare un equilibrio sotto entrambi i profili. Anche nel 2025 il personale ha usufruito sia di congedi parentali che di maternità anticipate, rispettando le esigenze del personale.

7. PRATICHE DISCIPLINARI

La E.P. S.p.A. rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.
L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori e nei confronti dei clienti, ed è regolato secondo quanto previsto dalla legge

	CONTESTAZIONI e PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	N°	ore	gg
2024	NOTA DI BIASIMO	----	----	----
	RICHIAMO VERBALE	2	----	----
	RIMPROVERO SCRITTO	21	----	---
	MULTA DISCIPLINARE	----	27	----
	SOSPENSIONE DISCIPLINARE	----	----	2
	LICENZIAMENTO	38	----	----

	CONTESTAZIONI e PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	N°	ore	gg
2025	NOTA DI BIASIMO	----	----	----
	RICHIAMO VERBALE	-----	----	----
	RIMPROVERO SCRITTO	51	----	---
	MULTA DISCIPLINARE	----	46	----
	SOSPENSIONE DISCIPLINARE	----	----	12
	LICENZIAMENTO	29	----	----

Per il 2025 la % provvedimenti disciplinari/n. contestazioni è aumentata rispetto all'anno precedente valore che da un lato evidenzia una maggiore attenzione dell'azienda nei confronti del personale, dall'altro segna la necessità di continuare a sensibilizzare il personale per ridurre

questo valore.
Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori rispetto all'ambiente di lavoro, ai rapporti tra i colleghi e con la direzione, alla retribuzione, al carico di lavoro e alla propensione a rimanere nell'organizzazione ogni anno viene condotta un'indagine sul clima interno mediante la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori.

Al fine di tutelare chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è presente in azienda una procedura per la presentazione di reclami anonimi per favorire il miglioramento del clima aziendale. Dai dati raccolti nel 2025 è emerso che non ci sono stati né reclami né segnalazioni.
Di seguito si riportano i dati relativi alle cessazioni del rapporto di lavoro.2025

Il **n. cessazioni / anno** (per termini di contratto o altre motivazioni) n. 693, di cui:

21	**cambio gestione/appalto**
3	**dimissioni giusta causa o tutela MT/lavoratore padre**
89	**dimissioni (no giusta causa)**
1	**dimissioni in periodo di prova**
489	**fine rapporto a termine**
9	**licenziamenti giustificato motivo oggettivo**
1	**licenziamenti giustificato motivo soggettivo**
4	**licenziamento giusta causa - disciplinare**
15	**licenziamentoindividuale giusto motivo oggettivo**
1	**recesso DDL art. 2118 - 2119 c.c.**
5	**risoluzione rapporto lavoro a. 26 D. lgs. 151/2015**
1	**risoluzione consensuale**
639	**totale**

8 ORARIO DI LAVORO

La E.P. S.p.A. applica l'orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e rispetta quanto previsto dalla legge e dalla norma per quanto attiene:

- il lavoro straordinario, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa,
- il lavoro svolto nei giorni festivi,
- il lavoro notturno.

Riportiamo le tabelle statistiche riguardanti le ore lavorate:

ANNI	TOTALE ORE	STRAORDINARIO	MALATTIA	INFORTUNI
2012	713312,56	5430,14	9685	971
2013	723265,56	37514,13	10153	634
2014	605253,88	25142,20	9088	972
2015	715296,68	9326	1066	927
2016	748775,07	58255.30	11980	1269
2017	665148,01	83250.37	11414	1068
2018	752670,08	75999,51	14381	960
2019	877033,94	969,25	11740	348
2020	626320,47	3117,72	22183	478
2021	674550,18	34481,16	18804,00	654
2022	601932,21	60999,14	13583gg	456g
2023	510930,38	60079,73	8946 gg	458g
2024	546726,77	59002,35	8185 gg	1058 g
2025	558162,00	49935,00	9539 gg	600 gg

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Esso è sempre concordato con il singolo lavoratore. Anche nel 2025 si si è ricorso al lavoro straordinario a causa di esigenze produttive e organizzative non programmabili, mentre per quanto riguarda lo smaltimento di ferie e permessi, l'azienda ha continuato a perseguire l'obiettivo di ridurre entrambi i valori.

L'intento è di smaltire entro fine anno sia le ore di permesso che le ferie maturate, aumentando la frequenza dei controlli da parte dell'ufficio preposto, oltre a monitorare anche i casi di mancato riposo.

9 RETRIBUZIONE

La E.P. S.p.A.:

- garantisce a tutti retribuzioni eque, conformi a quanto previsto dal C.C.N.L., prevedendo forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata;
- assiste i propri dipendenti nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e alter forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi ai propri lavoratori;

- indica esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio Ufficio Personale, è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia;
- effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite assegno o bonifico bancario, a seconda delle singole esigenze.
- non sono stati registrati, nel corso degli anni, casi di mancata puntualità nei pagamenti a conferma della serietà dell'azienda nei confronti dei propri dipendenti.

Gli indicatori per tipologia di contratto (aggiornati al 31.12.2025):

ANNI	CONTRATTO A TEMPO	CONTRATTO A	FULL TIME	
2012	40	707	283	464
2013	67	744	271	540
2014	47	687	488	246
2015	9	1025	244	790
2016	15	1115	249	881
2017	42	944	238	748
2018	33	1131	242	922
2019	70	1125	241	954
2020	37	1096	222	911
2021	75	946	163	858
2022	82	656	93	645
2023	66	711	103	674
2024	75	629	87	617
2025	265	825	91	999

Come si evince dalla tabella sopra riportata il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato. Tuttavia data la tipologia di attività legata essenzialmente all'aggiudicazione delle gare d'appalto i contratti part time sono più numerosi rispetto ai full time.

10. SISTEMA DI GESTIONE

L'impegno del Gruppo della EP Spa nei confronti dei principi di Responsabilità Sociale si concretizza attraverso un solido Sistema di Gestione in conformità con lo Standard SA8000. Questo sistema rappresenta la struttura organizzativa che garantisce l'attuazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo delle nostre performance etico-sociali in tutte le unità operative (mense, cucine, centri di preparazione) mediante:

1: Politiche, Procedure e Registrazioni

Obiettivo: Assicurare che la politica di Responsabilità Sociale sia implementata e integrata in tutte le attività aziendali.

Politica Sociale: Revisione annuale della Politica per la Responsabilità Sociale, approvata dalla Direzione e pubblicata sui principali luoghi di lavoro (cucine, bacheche, intranet). Con pubblicazione della Politica in [numero] lingue, accessibile al 100% del personale operativo e non.

Procedure Documentate: Mantenimento e aggiornamento di procedure specifiche (es.

Gestione Reclami, Orario di Lavoro, Gestione Fornitori) per garantire la conformità allo Standard. Audit interni annuali (con tasso di conformità del [% positivo]). |

2: Social Performance Team (SPT)

Obiettivo: Assegnare la responsabilità per l'implementazione della SA8000 a un team paritetico di gestione e lavoratori.

Il team è composto da un Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLS-SA8000), garantendo un equilibrio nella supervision, con riunioni SPT tenute nell'anno. Durante le quali le conformità vengono analizzate e discusse dal SPT.

Il ruolo del RLS-SA8000 è quello di promuovere il dialogo sociale e la risoluzione congiunta delle problematiche, tipiche in un ambiente dinamico come la ristorazione.

3: Coinvolgimento Interno e Comunicazione

Obiettivo: Assicurare che il personale comprenda i requisiti della SA8000 e promuovere la trasparenza. Sensibilizzazando mediante evenatuale distribuzione di materiale informativo, sessioni di benvenuto e formazione specifica

I meccanismi di segnalazione avvengono mediante canali di comunicazione riservati (es. cassetta dei reclami, email anonima, piattaforma digitale) per suggerimenti e reclami

4: Azioni Correttive e Preventive (CAPA)

Obiettivo: Eliminare le cause delle non conformità (NC) e prevenire la manifestazione di potenziali problemi (PNC), garantendo il miglioramento continuo mediante l' applicazione della procedura di analisi della Causa Radice per ogni NC rilevata (interna o esterna).

Il miglioramento preventive avviene individo il numero di potenziali non conformità e conseguente attuazione di azioni preventive (

5: Gestione dei Fornitori e degli Appaltatori

Obiettivo: Estendere i principi etico-sociali alla catena di fornitura, cruciale per un'azienda di ristorazione che si approvvigiona di materie prime e servizi.

Il processo di qualifica dei fornitori include l'impegno formale al rispetto dei principi SA8000 (es. Codice Etico del Fornitore, Questionario SA8000). % dei fornitori critici (es. alimentari e di manodopera)] hanno formalmente aderito ai principi SA8000. |

Il monitoraggio avviene con svolgimento di audit e verifiche documentali (a campione o in base al rischio) sui fornitori considerati più critici (es. agenzie interinali per la manodopera in sala o cucina).

In linea con il Requisito relative al Sistema di Gestione, la EP Spa si impegna a:

- Potenziare l'R-SA8000: Implementare un sistema di monitoraggio più frequente (es.

ispezioni trimestrali a sorpresa) sulle filiali con alto turnover del personale o con maggiori criticità legate all'Orario di Lavoro.

- Filiera Responsabile: Estendere la clausola SA8000 al [% previsto] dei fornitori di materie prime locali, dando priorità a quelli con attestazioni etico-sociali.

L'azienda a partire dal 2011 si è dotata di un codice etico e di un Organismo di Vigilanza che effettua verifiche e audit su tutta l'organizzazione al fine di monitorare e migliorare il sistema aziendale in relazione al modello organizzativo 231.

Ad oggi nessuna sanzione è stata erogata a seguito dei controlli effettuati dall'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, la Direzione Generale della E.P. S.p.A ha provveduto alla creazione e alla nomina di un nuova figura all'interno dell'organigramma societario, il *Responsabile del Sistema di Gestione Etico*, affidandogli i seguenti compiti:

- mediare e migliorare i rapporti interni, fungendo da filtro tra la base sociale e la Direzioni;
- percepire, individuare e analizzare le problematiche, trasmettendo le informazioni ricavate agli organi interessati;
- mantenere regolarmente informato il personale.

È stato scelto per ricoprire il ruolo di *Responsabile Sistema Gestione Etico* **Giovanna Esposito**.

10.1 CONTROLLO DELLA CATENA DI FORNITURA

L'Ufficio acquisti della E.P. S.p.A. si occupa della selezione dei fornitori e l'acquisto dei relativi prodotti (derrate alimentari, attrezzature, prodotti per la pulizia etc…). In particolare tutti i fornitori subiscono un processo di selezione ed accreditamento secondo quanto riportato nel sistema qualità aziendale.

Alla luce del fatto che la E.P. S.p.A. ha la profonda convinzione che i principi della Responsabilità Sociale non possano essere limitati dai confini aziendali e che la diffusione di tali principi nella propria filiera produttiva sia determinante, è stata predisposta una procedura di qualifica, sensibilizzazione e monitoraggio nei confronti dei propri fornitori e, tramite questi, dei subfornitori in merito ai principi della SA8000.

In particolare, a tutti i fornitori viene chiesta la compilazione del Questionario SA8000 comprensivo dell'adesione ai requisiti della Norma. Una volta ricevuti i questionari, questi verranno analizzati ed individuate le eventuali situazioni critiche. Tutte le informazioni raccolte vengono analizzate e sottoposte al responsabile per le valutazioni del caso. Il responsabile dell'ufficio acquisti, sulla base delle informazioni raccolte e dell'esito della valutazione, decide, se inserire il nuovo Fornitore nell' "Elenco Fornitori Qualificati".

10.2 COMUNICAZIONE

La nostra Azienda ha previsto l'effettuazione di periodiche comunicazioni sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura ("Comunicazioni interne ed esterne").

La comunicazione interna è strettamente connessa al punto 9.5 della Norma e segue le medesime

modalità operative:

- predisposizione di incontri formativi con i neoassunti;
- distribuzione di materiale informativo ai neoassunti sulla SA8000;
- redazione e diffusione del bilancio SA8000;
- distribuzione dei questionari di soddisfazione.

STAKEHOLDER INTERNI		CANALI DI COMUNICAZIONE				
DETTAGLIO		CONSEGNA A MANO	RIUNIONI INFO/FORM	ASSEMBLEA	AFFISSIONE IN BACHECA	PUBBLICAZIONE SITO WEB
LAVORATORI	DIREZIONE GENERALE	X				
	RAPPR. SINDACALI	X	X	X	X	X
	RAPPR.SA8000 DELLAVORATORI	X	X	X	X	X
	RLS	X	X	X	X	X
COLLABORATORI	COLLABORATORI	X	X	X	X	X

Comunicazione esterna

Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo proritario della EP. La EP si adegua a quanto previsto al punto 9.5 della norma SA8000, infatti trasmette con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche alle parti interessate. Essa è inoltre è iscritta all'osservatorio della SAW e mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fi ne di dare evidenza della conformità ai requisiti de llo standard SA8000.

La Comunicazione esterna ha l'obiettivo di fornire a tutte le parti interessate (clienti, fornitori, ONG, mass- media, enti pubblici, etc;) i dati e tutte le altre informazioni riguardanti la performance della EP S.p.A in merito all'implementazione della Norma SA8000.

Essa viene garantita attraverso i seguenti strumenti:

- redazione e diffusione del Bilancio SA8000 - mediante pubblicazione sul sito web della EP S.p.A. e dell'osservatorio Saw;
- comunicazione via e-mail degli aggiornamenti del bilancio sociale e del codice etico agli stakeholders;
- comunicazioni scritte ad interlocutori specifici, quali le organizzazioni sindacali e agli altri stakeholders riportati in elenco:
    - Enti locali
    - Clienti

- Banche
- Factoring
- Assicurazioni
- Associazioni

10.3 LE NOSTRE INIZIATIVE

“Impatto Zero”

La EP grazie alla collaborazione con LifeGate, punto di riferimento per lo sviluppo sostenibile attraverso il modello d’impresa “People, Planet e Profit”, partecipa al progetto Impatto Zero grazie al quale è stato stimato l’impatto ambientale generato dalla mobilità della flotta aziendale prendendo in considerazione la percorrenza media annua di ogni veicolo. Con Impatto Zero saranno ridotte e compensate le emissioni di CO2 contribuendo alla creazione e tutela di oltre 10.000 mq di foreste in crescita. Il contributo di EP Spa riguarda un intervento dall’alto valore scientifico e sociale. Il progetto si avvale di Università italiane e straniere specializzate nell’LCA, Life Cycle Assessment, ciclo di vita del prodotto, per il calcolo scientifico dell’impatto ambientale e della collaborazione di Parchi e Riserve per le attività di riforestazione, conservazione e tutela dei terreni. Alle Guardie Ecologiche Volontarie di Modena è affidato il compito di effettuare periodici interventi di monitoraggio e verifica dell’avanzamento dei progetti.

L’**utilizzo di prodotti ecosostenibili** a marchio Ecolabel, termine inglese indice di qualità ecologica (Regolamento CE n. 66/2010), per attestare che i prodotti hanno un ridotto impatto ambientale nel loro intero ciclo di vita, e nello stesso tempo un modo per rendere il processo di pulizia sempre più sostenibile, senza al contempo compromettere gli elevati standard di

qualità attesi nelle strutture dove la EP gestisce il servizio.

INIZIATIVE SOCIALI

Prima fra tutte **l'impegno portato avanti con le cooperative** che fanno parte dell'Associazione fondata da don Luigi Ciotti: "*da molti anni siamo vicini a Libera soprattutto nella giornata del 21 marzo dedicata alla memoria delle vittime di tutte le mafie, giorno in cui proponiamo ai nostri clienti pasti preparati con prodotti provenienti dalle cooperative Libera Terra*".

La **donazione delle eccedenze alimentari**: in linea con la ratio della legge 155/2003 recante "Disciplina della distribuzione dei prodotti alimentari a fini di solidarietà sociale" la EP SPA stipula specifici accordi con la ONLUS BANCO ALIMENTARE che prevede il recupero di prodotti alimentari freschi e cucinati, secondo una specifica procedura operativa da destinare a Strutture Caritative che in varie forme sostengono i bisognosi.

RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

Anche nel 2024 la EP, in linea con le **politiche ambientali sostenibili**, in favore della *riduzione del riscaldamento climatico*, ha ottenuto la certificazione **ISO 14064-1:2019** *sulla quantificazione, monitoraggio e rendicontazione di GHG per il servizio sostitutivo di mensa aziendale attraverso l'erogazione di buoni pasto sia cartacei che elettronici per Enti pubblici e privati*.

Obiettivo futuro per l'azienda è di estendere la certificazione a tutte le attività svolte, al fine di:

- Aumentare la capacità di controllo su prestazioni dei singoli processi, con conseguente intervento di gestione degli stessi;
- Supportare scelte strategiche, grazie ai maggiori dati ed informazioni che ne consentono il rispetto delle imposizioni normative applicabili (es. Protocollo di Kyoto);
- Stimolare maggiore interesse da parte di clienti ed investitori.

10.4 GESTIONE PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare reclami o formulare suggerimenti in forma anonima o no, inerenti cause di non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000. I lavoratori sono stati sulle modalità di segnalazione .

Le segnalazione sono classificate in funzione di:

- salute e sicurezza;
- retribuzione;
- orario di lavoro;
- discriminazioni;
- procedure disciplinari.

Una volta ricevute le segnalazioni le stesse sono analizzate ed utilizzate per valutare eventuali azioni correttive e di miglioramento.

11 OBIETTIVI SA 8000

Gli obiettivi della EP S.p.A rappresentano l'impegno dell'Azienda al miglioramento continuo, della soddisfazione del personale, e di tutte le parti interessate. L'intento della EP è di migliorare ed accrescere la comprensione e l'apprezzamento del valore della conformità alla SA8000 oltre a stabilire dei criteri di performance sociale.

La scelta degli obiettivi è stata realizzata in relazione alla natura dell'organizzazione e delle sue caratteristiche peculiari, al settore di attività in cui opera, alle sue dimensioni e capacità organizzative, utilizzando indicatori chiari e significativi. In tal modo sarà possibile riesaminare periodicamente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento,

che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Si riportano di seguito gli obiettivi da monitorare per il prossimo anno ed i relativi target.

INDICATORI DA MONITORARE NEL 2024

AMBITO	RISCHIO	INDICATORI	OBIETTIVO PROSSIMO ANNO	PROCEDURE/AZIONI X MINIMIZZARE IL RISCHIO
RESPONSABILITA' SOCIALE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	LAVORO INFANTILE-MINORILE	a) N. persone <15 anni b) N. persone <18 anni	0 0	Controllo documenti assunzione, monitoraggio lavoratori per fasce
	LAVORO OBBLIGATO	n. ore supplementari/n. ore retribuite	100%	Rendicontazione mensile dei residui ROL da parte dei resp. di sito
	SALUTE E SICUREZZA	• n. infortuni sul lavoro/anno • IF; IG • n. persone scoperture formazione obbligatoria (art. 37)/n. totale dipendenti • n. scoperture sorveglianza sanitaria/n. totale dipendenti	1) < anno precedente 2) < 10% anno precedente 3) 100% 4) 100%	Mantenimento certificazione ISO 45001, utilizzo DPI, rendicontazione bimestrale da parte dell'uff. Formazione e dell'uff. Sicurezza delle scoperture.
	LIBERTA' ASSOCIAZIONE E DIRITTO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	• n. permessi sindacali richiesti/n. permessi sindacali concessi • n. contenziosi in sospeso con i sindacati	- 100% - < anno precedente	Incontri e assemblee con i sindacati, messa a disposizione bacheche sindacali/aule, accordi sindacali
	DISCRIMINAZIONE	a) n. donne/n. dipendenti totali b) n. congedi parentali richiesti/concessi c) n. maternità anticipata concessa/richiesta	- b) 100% c) 100%	Acquisizione certificazione parità di genere, monitoraggio soddisfazione del personale, cassetta segnalazione reclami
	PROCEDURE DISCIPLINARI	a) n. cause in corso b) n. licenziamenti/anno (per termini di contratto o altre motivazioni) c) % annua del n. contestazioni/provvedimenti disciplinari	a) < anno precedente b) < anno precedente c) < anno precedente	Provvedimenti disciplinari consentiti dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL
	ORARIO DI LAVORO	a) n. ore straordinarie concesse/n. ore massimo previsto da legge b) n. persone con residui ferie c) n. ore di ROL concesse/n. max ROL previste da legge d) % ferie (giorni ferie goduti/giorni ferie maturati) e% ore permesso goduti/ore permessi maturate, f) tasso di assenteismo g) assenze per malattia	a) OK b) OK c) OK d) 100% e) 100% f) 0 g) < anno precedente	Rendicontazione mensile per ciascun sito dell'ufficio personale, analisi dei casi più significativi, riorganizzazione dei turni di lavoro e assunzioni