

INDICE

1. Lettera agli Stakeholder
2. Informazioni generali
3. Valori
4. Il contributo di Eurointerim ai 10 principi del Global Compact
 - 4.1 Principi sui Diritti Umani
 - 4.2 Principi sul Lavoro
 - 4.3 Principi sull'Ambiente
 - 4.4 Principi sull'Anticorruzione

1. LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Eurointerim Spa "Azienda Consapevolmente Sociale"

Le attività di Impresa sono state da sempre il perno dello sviluppo economico di ogni località, le attività produttive hanno sempre generato Lavoro e quindi benessere economico e sociale.

La dottrina aziendalistica a cavallo tra l'Ottocento e il Novecento aveva già definito l'Azienda non solo come centro di creazione del profitto, ma anche centro di interessi convergenti che coinvolgono dipendenti, clienti, fornitori, finanziatori ma anche l'ambiente di riferimento dell'attività sociale.

Il ruolo dell'Impresa negli ultimi anni è profondamente cambiato non solo dal punto di vista delle modalità operative riguardanti tecnologie sempre in evoluzione, ma anche per il ruolo che diventa centrale per lo sviluppo e la crescita del contesto sociale di riferimento. L'Impresa, quindi, cambia con il cambiare della tecnologia e lo sviluppo delle risorse umane al suo interno.

La nostra Azienda, fin dalla nascita, ha sempre dedicato particolare attenzione alle dinamiche interne, con il coinvolgimento e la responsabilizzazione del personale di struttura. Avere collaboratori preparati, motivati ma soprattutto "capaci di decidere" si è rivelata la carta vincente, il decentramento operativo e decisionale hanno consentito lo sviluppo e la crescita aziendale.

Eurointerim in risposta ai bisogni dei lavoratori, ha introdotto una politica di welfare aziendale a disposizione dei dipendenti per accrescere il potere di spesa, la salute e il benessere del nucleo familiare.

Eurointerim, mentre le stime Eurostat 2021 indicano che in Italia la componente discriminatoria del gender pay gap è pari al 12%, garantisce da sempre la parità di retribuzione. Inoltre la nostra etica aziendale, confermata dalla certificazione SA8000, ha come obiettivo il miglioramento di aspetti come l'ambiente di lavoro, la promozione dell'uguaglianza e il rispetto dei diritti, a livello sociale e ambientale.

Il valore sociale di Eurointerim Spa, ha trovato amplificazione nelle iniziative a sostegno del territorio: Sociale, solidarietà, sanità, sport rappresentano una costante che fa emergere quell'anima umanamente genuina interessata al miglioramento dell'ambiente circostante.

Le Persone sono al centro delle attenzioni di Eurointerim, non mi riferisco solamente alle migliaia di lavoratori che trovano un'opportunità lavorativa o di formazione, ma soprattutto a quelle entità del territorio che convintamente vengono sostenute. Negli ultimi anni finalmente le Persone stanno riconoscendo l'importanza dell'operato delle Agenzie per il Lavoro, e di Eurointerim nello specifico, che hanno contribuito alla crescita dell'occupazione negli ultimi anni, come soggetti privilegiati nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Luigi Sposato

Presidente di Eurointerim

2. INFORMAZIONI GENERALI

Eurointerim Spa, Agenzia per il Lavoro, nasce a Padova nel gennaio 1998 subito dopo l'entrata in vigore della Legge 196/97 per volontà di un gruppo di Consulenti del Lavoro, coniugando al proprio interno la flessibilità e i servizi per le Risorse Umane con la conoscenza e il rispetto del Diritto del Lavoro. Eurointerim Spa, in quanto Agenzia fondata da Consulenti del Lavoro, ha sempre dato importanza al rispetto della normativa quale elemento distintivo del servizio offerto ai propri clienti.

Eurointerim Spa è tra le prime Agenzie per il Lavoro che iniziano a operare in Italia.

Il 3 luglio 1998 Eurointerim riceve da parte della Direzione Generale per l'Impiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di fornitura di Lavoro temporaneo, con l'iscrizione all'albo (di cui all'art.2 comma 1 della legge n.196/1997). Si tratta solo dell'inizio di un lungo percorso che porterà l'Azienda a ricevere l'autorizzazione definitiva il 6 maggio 2002.

Il passo successivo riguarda la richiesta, in data 4 agosto 2004 dell'autorizzazione a tempo indeterminato allo svolgimento di tutte le attività di somministrazione di cui all'art. 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il 16 dicembre 2004 viene rilasciata ufficialmente l'autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali l'autorizzazione all'esercizio di tutte le attività di cui all'art. 4 comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO
DIVISIONE I

IL DIRETTORE GENERALE

PROF. N. 1908 - 54
VISTA la legge 14.02.2003 n. 30;

VISTO il decreto legislativo 10.09.2003 n. 276;

VISTI il decreto ministeriale 23 dicembre 2003 e il decreto ministeriale 5 maggio 2004;

VISTA la richiesta di autorizzazione a tempo indeterminato per lo svolgimento di tutte le attività di somministrazione di lavoro presentata -ai sensi dell'articolo 86, comma 6 del decreto legislativo 10.09.2003 n. 276, e dell'art.11 del decreto ministeriale 23 dicembre 2003- dalla società "EUROINTERIM s.p.a.", con sede in Padova, Piazzetta Modin, 12 ed esaminata la relativa documentazione;

ACCERTATO che in capo alla società richiedente sussistono i requisiti richiesti dall'articolo 5 del decreto legislativo 10.09.2003 n. 276;

ESAMINATA la relazione analitica della attività svolta nel biennio precedente;

VERIFICATO il corretto andamento della attività svolta;

AUTORIZZA

la società "EUROINTERIM s.p.a." all'esercizio di tutte le attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10.09.2003 n. 276.

DISPONE

contestualmente l'iscrizione della predetta società nell'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro, Sez. I, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto ministeriale 23.12.2003.

Roma, 18.05.2004


IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Lea Battistoni)

3. VALORI

I valori di Eurointerim, legati a principi di comportamento e criteri di condotta monitorati dall'Organismo di Vigilanza, sono definiti nel "Codice Etico" di cui al D.Lgs. 231/01 e s.m.i., al quale si rimanda, e comprendono fundamentalmente:

- Rispetto di leggi e regolamenti
- Integrità di comportamento
- Ripudio di ogni discriminazione
- Valorizzazione delle risorse umane
- Equità dell'autorità
- Tutela di salute, sicurezza e ambiente
- Evitare di porre in essere comportamenti non etici
- Correttezza in ambito contrattuale
- Tutela della concorrenza
- Valorizzazione dell'investimento in Eurointerim spa
- Trasparenza e completezza dell'informazione
- Protezione dei dati personali
- Trattamento delle informazioni
- Professionalità
- Lealtà
- Onestà
- Correttezza
- Riservatezza
- Risoluzione dei conflitti di interesse

Il documento e la sua applicazione garantisce il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento. Il codice serve innanzitutto a modellare i comportamenti delle persone che lavorano in Eurointerim orientati al rispetto e alla tutela della persona in materia di salute, sicurezza sul lavoro, pari opportunità, libertà di associazione e di pensiero, promuovendo codici di comportamento etici e rispettosi al fine di prevenire violazioni di diritti e qualsiasi forma di corruzione ad ogni livello aziendale

4. IL CONTRIBUTO DI EUROINTERIM AI 10 PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

Eurointerim si impegna a sostenere i dieci principi del Global Compact sui diritti umani, lavoro, ambiente, lotta alla corruzione, e ad implementarli all'interno della propria realtà aziendale allo scopo di rendere questi principi parte integrante della propria strategia, cultura e operatività quotidiana.

Eurointerim è impegnata nel rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo, sostenendoli attraverso iniziative ad hoc, oltre che una particolare attenzione durante l'attività quotidiana.

Nel 2019 l'Azienda ha intrapreso il percorso di certificazione etica Social Accountability 8000:2014. Si tratta della prima norma sulla responsabilità sociale riconosciuta a livello mondiale come standard di riferimento certificabile. La norma definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni ai fini della certificazione, relativamente al riconoscimento dei diritti dei lavoratori e al miglioramento delle condizioni del luogo di lavoro attraverso un sistema di gestione efficace.

Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, sulle norme internazionali sui Diritti Umani e sulle leggi nazionali del lavoro.

Il processo di certificazione è terminato nel 2020 con l'ottenimento del Certificato per la Sede Legale di Padova esteso anche alle filiali operative sul territorio.

Attualmente Eurointerim mantiene attivo un Sistema di Gestione in conformità allo standard SA 8000 nell'ottica del costante raggiungimento e mantenimento dei seguenti obiettivi:

- Conformarsi totalmente ai requisiti SA 8000 e favorire la diffusione dello standard;
- Sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile;
- Favorire una crescita professionale di tutti i lavoratori;
- Monitorare il comportamento etico nella catena di fornitura.
- Garantire condizioni di lavoro nel rispetto della dignità dell'individuo ed ambienti di lavoro sicuri;
- Gestire i rischi associati ai requisiti etici e pianificare azioni e piani di miglioramento;

La norma si basa su 9 requisiti di Responsabilità Sociale:

1. Lavoro Infantile
2. Lavoro Forzato o Obbligato
3. Salute e Sicurezza
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche Disciplinari
7. Orario di Lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

4.1 PRINCIPI SUI DIRITTI UMANI

PRINCIPIO I - Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;

PRINCIPIO II - Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

4.2 PRINCIPI SUL LAVORO

PRINCIPIO III - Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Eurointerim difende e rispetta il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, ed è disponibile a contrattare collettivamente con i sindacati. Il personale è informato del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione.

L'organizzazione non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

L'organizzazione garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

PRINCIPIO IV - Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

L'organizzazione non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Non viene trattenuta una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

L'organizzazione assicura che non ci sono commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Il personale ha diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisce manodopera all'organizzazione, ricorre o da sostegno alla tratta di esseri umani.

PRINCIPIO V - Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

L'organizzazione non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

L'organizzazione può impiegare giovani lavoratori rispettando la normativa a livello nazionale che regola l'utilizzo di minori all'interno di realtà aziendali (ad esempio alternanza scuola-lavoro). In queste eventualità l'organizzazione non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

4.3 PRINCIPI SULL'AMBIENTE

PRINCIPIO VII - Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

PRINCIPIO VIII - Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;

PRINCIPIO IX - Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

Eurointerim rispetta l'ambiente cercando di mantenere un comportamento responsabile e corretto nei confronti dell'ecosistema.

A tale scopo, dalla fine dell'anno 2019 l'Azienda ha aderito alla campagna "Plastic Free" promossa dal Ministero dell'Ambiente (<https://www.minambiente.it/pagina/come-aderire>) adottando le seguenti azioni:

- L'eliminazione di oggetti di plastica monouso come bicchieri, cucchiaini, palette di plastica;
- La distribuzione a tutti i dipendenti di borracce termiche in acciaio inossidabile, riutilizzabili;
- La scelta di gadget aziendali in ottica green. Le agende e i calendari 2021 sono stati realizzati con carta certificata FSC (Forest Stewardship Council) cioè proveniente da foreste gestite in maniera sostenibile e da fonti responsabili. È fondamentale che l'impegno per l'ambiente cominci proprio dalle aziende;
- L'adozione di un sistema di raccolta differenziata dei rifiuti in base alla tipologia;
- La promozione di azioni di sensibilizzazione sull'importanza di ridurre l'inquinamento da plastica tra i dipendenti. In Azienda inoltre, è affisso il **Decalogo Green #Plasticfree** che raccoglie alcuni pratici consigli utili nella vita di tutti i giorni per sensibilizzare sulla tematica: <https://www.eurointerim.it/decalogo-green/>



#PLASTICFREE

Eurointerim ha dato inizio al progetto di deplastificazione, con l'obiettivo di azzerare l'utilizzo di plastica usa e getta in azienda. Ecco il decalogo green con alcuni consigli pratici utili nella vita di tutti i giorni:

01. USA OGGETTI RIUTILIZZABILI
02. PREFERISCI PRODOTTI SFUSI E SENZA IMBALLAGGI
03. FA LA RACCOLTA DIFFERENZIATA
04. LIMITA I CONSUMI RIDUCENDO GLI SPRECHI
05. OTTIMIZZA L'USO DEI MEZZI DI TRASPORTO
06. CAMBIA LE TUE ABITUDINI ALIMENTARI
07. SCEGLI TESSUTI NATURALI E DI QUALITÀ
08. SCEGLI PRODOTTI ECOLOGICI
09. PIANTA/REGALA UN ALBERO
10. CONDIVIDI: LA COSCIENZA COLLETTIVA È FONDAMENTALE

➤ Inoltre parte degli uffici della Sede di Padova sono stati dotati di purificatori d'aria, che monitorano la qualità dell'aria, la filtrano automaticamente e rimuovono gas, allergeni e particelle inquinanti.

4.4 PRINCIPI SULL'ANTICORRUZIONE

PRINCIPIO X - Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Eurointerim S.p.A. da anni adotta un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01.

Il modello si compone di una parte generale e di una parte speciale. Sono parte integrante il codice etico, il sistema disciplinare e gli allegati al modello.

Ciò ha contribuito a mettere in atto una serie di contromisure per garantire la *business continuity* e la tutela delle parti interessate.

- Rating di Legalità

Eurointerim, in quanto Agenzia per il Lavoro, ha un ruolo importante nella lotta all'illegalità, al Lavoro Sottopagato, irregolare e nero. Il personale di struttura viene costantemente aggiornato dal punto di vista normativo al fine di fornire gli strumenti necessari per far fronte alle richieste dei Clienti all'insegna della Legalità.

Eurointerim Spa è stata la prima Agenzia per il Lavoro ad essere inserita nell'albo delle Imprese virtuose con Rating di Legalità, entrato in vigore con delibera dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato al fine di premiare le imprese che dimostrano di rispettare standard elevati di sicurezza e legalità, offrendo garanzie di trasparenza e correttezza nell'attività di impresa.

Il Rating di Legalità, entrato in vigore il 2 gennaio 2013, è attribuito dall'Antitrust alle imprese da oltre due milioni di fatturato, analizzando una serie di parametri come la tracciabilità dei pagamenti, la fedina penale pulita dell'imprenditore, l'adesione ai codici etici, il rispetto delle norme sulla responsabilità amministrativa di impresa.

Tale attribuzione inoltre rappresenta il presupposto per beneficiare di migliori condizioni di accesso ai finanziamenti pubblici e al credito da parte dell'impresa. Il Rating di Legalità è per Eurointerim il riconoscimento ufficiale del valore etico di un'impresa che da sempre valorizza la legalità.

Eurointerim Spa si è sottoposta volontariamente al Rating di Legalità di cui all'art.2, comma 1 del Regolamento adottato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con Delibera n° 24075 del 14-11-12, in attuazione dell'art. 5-ter del D.L. n° 1/2012, così come modificato dall'art.1, comma 1-quinques del D.L. n° 29/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n° 62/2012.