



Responsabilità Sociale d'Impresa

Applicazione dello standard SA8000 in
Meccanotecnica Umbra spa



**Meccanotecnica
Umbra**

a Story of Excellence
1966 - 2026

Che cosa è la SA8000, Responsabilità Sociale d'Impresa

La norma SA8000 è uno standard volontario che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni al fine di riconoscere e rispettare i diritti umani e dei lavoratori e migliorare le condizioni del luogo di lavoro.

Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei diritti umani, sulle convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro.

SA → SOCIAL ACCOUNTABILITY = Responsabilità Sociale d'Impresa

La norma SA8000, applicabile in tutto il mondo, è stata redatta in collaborazione con gli enti nazionali coinvolti nella gestione delle politiche del lavoro e con le organizzazioni dei Diritti Umani.

La norma si basa su nove requisiti di Responsabilità Sociale, che sono:

1. *Lavoro infantile*
2. *Lavoro obbligato*
3. *Salute e sicurezza*
4. *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*
5. *Discriminazione*
6. *Pratiche disciplinari*
7. *Orario di lavoro*
8. *Remunerazione*
9. *Sistema di Gestione*

Il presente documento descrive l'applicazione dello standard SA8000 in Meccanotecnica Umbra spa e costituisce un *addendum* alla "Politica e Missione" aziendale.



1 - Lavoro infantile

“L’organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all’utilizzo del lavoro infantile”

Meccanotecnica Umbra (di seguito MTU) in applicazione di quanto espresso nella propria Politica non utilizza lavoro infantile e non consente che i propri fornitori possano avvalersi di tale manodopera.

MTU effettua un monitoraggio dei fornitori (comprese le Agenzie di Somministrazione), facendo delle verifiche in loco in caso di potenziali criticità (anche su segnalazione di una Parte Interessata). Nel caso in cui venga accertata la presenza di un bambino lavoratore, MTU mette in atto delle azioni per tutelare e recuperare il bambino accompagnandolo nel percorso di istruzione e vita idonea per l’infanzia.

Sul sito web di MTU è visionabile la procedura “Tutela del lavoro infantile e minorile”.

2 - Lavoro obbligato

“L’organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all’utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, non deve trattenere documenti d’identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare “depositi” all’inizio del rapporto di lavoro.”

MTU in fase di assunzione consegna copia della lettera di assunzione che riporta tutti gli elementi contrattuali previsti (es. livello, mansione, CCNL, luogo di lavoro, retribuzione ecc), compresi i termini per porre fine al rapporto di lavoro. Inoltre, vigila affinché nessuno (comprese le agenzie di somministrazione) possa chiedere commissioni o costi relativi all’assunzione, trattenere documenti di identità in originale o somme di denaro al fine di poter lavorare in MTU o presso i propri fornitori.

3 - Salute e Sicurezza

"L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre."

MTU è dotata di un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori certificato ISO 45001.



Datore di Lavoro Delegato per Ambiente e Sicurezza

STEFANO LAURENTI

slaurenti@mtu-group.com
0743279262



Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione

STEFANO MANCINI

smancini@mtu-group.com
0743279201



Responsabile dei Sistemi di Gestione Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale d'Impresa

ANDREA DURANTI

aduranti@mtu-group.com
0743279268



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Rappresentante per i lavoratori SA8000

Fabrizio Virgili

fvirgili@mtu-group.com



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Rappresentante per i lavoratori SA8000

Dario Tittarelli

dtittarelli@mtu-group.com



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e Rappresentante per i lavoratori SA8000

Gianluca Piergiovanni

gpiergiovanni@mtu-group.com



Addetta ai Sistemi di Gestione Ambiente,
Sicurezza e Responsabilità
Sociale d'Impresa
MARIA CECILIA SASSI
msassi@mtu-group.com
0743279253



Medico competente

Dott.ssa Giovanna De Francesco
giovannadefrancesco@virgilio.it



4 - Libert  di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

“Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione.”

MTU si assicura che il personale dell'azienda possa aderire a sindacati liberamente scelti e che le attivit  sindacali vengano svolte nel rispetto della normativa nazionale e degli accordi tra le parti sociali.

L'azienda non effettua discriminazione dei Rappresentanti Sindacali e degli Iscritti al Sindacato.



Rappresentante sindacale FIM e
Rappresentante per i lavoratori SA8000

Lara Taddei
ltaddei@mtu-group.com



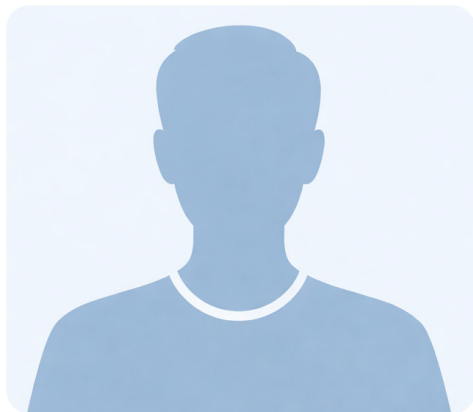
Rappresentante sindacale FIM e
Rappresentante per i lavoratori SA8000

Fabrizio Virgili
fvirgili@mtu-group.com



Rappresentante sindacale FIOM e
Rappresentante per i lavoratori SA8000

Gianluca Piergiovanni
gpiergiovanni@mtu-group.com



Rappresentante sindacale FIM e
Rappresentante per i lavoratori SA8000

Riccardo Cardoni
rcardoni@mtu-group.com



Rappresentante sindacale FIOM e
Rappresentante per i lavoratori SA8000

Patrizia Capocci
pcapocci@mtu-group.com

5 - Discriminazione

“L'organizzazione non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base all'etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.”

MTU garantisce il rispetto delle pari opportunità e rifiuta ogni forma di discriminazione durante tutto il rapporto di lavoro, dalla fase di selezione, fino alla cessazione.

MTU estende alle agenzie di somministrazione e alle proprie conso-

ciate all'estero la propria politica di non discriminazione del personale e vigila affinché al personale in somministrazione siano garantiti i diritti e la retribuzione spettante nonché tutti gli elementi di salute e sicurezza.

Inoltre, vigila affinché non si manife-

stino comportamenti discriminatori e sia garantito a tutti i lavoratori la possibilità di presentare reclami e spunti di miglioramento senza ripercussioni.



6 - Pratiche disciplinari

“L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto.”

In MTU i provvedimenti disciplinari sono basati su dati di fatto ed è garantito il diritto del lavoratore di farsi sentire a sua discolpa e/o di farsi assistere da un sindacato di sua scelta.

Le casistiche, i tempi ed i relativi provvedimenti disciplinari sono contenuti nel CCNL applicato al settore Metalmeccanici Industria.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari vengono erogati nel caso in cui i dipendenti non si attengano alle norme contemplate dal CCNL, da quanto previsto dalle prescrizioni di legge e dal Regolamento aziendale.

I provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale, sono comunicati ed erogati in forma scritta (tramite raccomandata a/r, a mano, mail o PEC) sia nella fase della contestazione disciplinare, che potrebbe sfociare nella sanzione, che nella assegnazione della sanzione stessa.

Il Contratto collettivo nazionale dei Metalmeccanici viene regolarmente distribuito in formato cartaceo ad ogni nuova versione.

Il Regolamento aziendale è disponibile per tutti i lavoratori nell'intranet aziendale.

7 - Orario di lavoro

“L'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.”

In MTU le ore di lavoro sono registrate e conservate tramite apposito applicativo. I permessi e le ferie possono essere richiesti tramite apposito applicativo e devono essere autorizzati dal proprio responsabile. Tale applicativo consente a ciascun lavoratore di monitorare autonomamente e costantemente le proprie marcature e di correggere o giustificare eventuali assenze.

Le pause, concordate tra azienda e lavoratori, sono gestite alternativamente al fine di non interrompere il normale flusso delle attività, dirette o indirette.

Al fine di alleggerire la prestazione lavorativa la Direzione ha disposto delle pause collettive, strumentali all'attività stessa e all'organizzazione del lavoro che sono vincolanti per i lavoratori.

L'ufficio Amministrazione del personale è a disposizione dei lavoratori per fornire tutte le informazioni in merito all'orario di lavoro, la busta paga ad eventuali interpretazioni del contratto di lavoro.

8 - Remunerazione

“L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso [...]. I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.”

Le ore di lavoro, il lavoro straordinario, così come il lavoro notturno, festivo e a turni è chiaramente indicato nella busta paga e per gli stessi vengono corrisposte le maggiorazioni previste dal contratto dei Metalmeccanici. È disponibile un portale per la verifica e la stampa dei documenti legati al rapporto di lavoro.

Ai lavoratori che non dispongono di un accesso diretto al sistema viene messa a disposizione una soluzione alternativa presso i reparti sia per accedere sia per stampare tutti i documenti interessati tra cui la Busta paga.



9 - Sistema di Gestione

“Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette ad un’organizzazione di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come Performance Sociale.”

MTU si è dotata di un Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale d’Impresa che garantisce l’applicazione dello Standard internazionale SA8000. Il Sistema è periodicamente sottoposto a Riesame e annualmente viene pubblicato sul sito internet aziendale il Bilancio Sociale dove sono illustrati gli scopi, la mission, le attività, gli indicatori di prestazione e gli obiettivi del Sistema. Il Sistema si basa su una forte e continua partecipazione da parte di tutti i lavoratori che vengono coinvolti attraverso la formazione (sia in fase di assunzione che periodicamente con degli aggiornamenti specifici) e la partecipazione diretta ai progetti specifici. La norma prevede che vi siano dei Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA). In MTU questi coincidono con i Rappresentanti sindacali e con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Ogni Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 ha il compito di:

- facilitare la comunicazione con i Rappresentanti Aziendali e di confrontarsi con gli stessi, in merito al rispetto, all’applicazione ed al monitoraggio dei requisiti di Responsabilità Sociale;
- partecipare attivamente al Social Performance Team e all’analisi dei rischi, proponendo azioni di miglioramento;
- partecipare al monitoraggio delle azioni attuate qualora sia rinvenuto un caso di lavoro infortunato;
- informare i lavoratori sull’andamento della SA8000.

Inoltre, è informato sulle segnalazioni pervenute in azienda e sulla loro gestione.

L’RLSA è libero di incontrare e comunicare con i lavoratori e non sono previsti permessi allo scopo.

Oltre agli RLSA sono previsti un Responsabile sistema di gestione (RSA), che è il supervisore, coordinatore e referente del Sistema di gestione SA8000, e un Rappresentante della Direzione (RDDSA) che ha la funzione di raccordo e informazione con il Senior Management e con la proprietà.



Datore di Lavoro Delegato per
Ambiente e Sicurezza
STEFANO LAURENTI
slaurenti@mtu-group.com
0743279262



Responsabile dei Sistemi di Gestione,
Ambiente, Sicurezza e Responsabilità
Sociale d’Impresa
ANDREA DURANTI
aduranti@mtu-group.com
0743279268

Social Performance Team (SPT)

In MTU è costituito il Social Performance Team che ha la finalità di applicare e monitorare tutti gli elementi dello standard SA8000.

È composto da una rappresentanza equilibrata di Rappresentanti dei lavoratori SA8000 e di management.

Il Social Performance Team:

- effettua periodicamente una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. La valutazione avviene utilizzando una metodologia Probabilità X Gravità;
- suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare tali rischi;
- effettua un monitoraggio sull'andamento della SA8000, azioni correttive comprese le segnalazioni pervenute;
- facilita la conduzione degli audit interni informando il Rappresentante per la SA8000 di eventuali aree di maggiore criticità meritevoli di approfondimenti specifici;
- predispone rapporti per il Senior Management riportando informazioni sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese.

I membri del SPT si confrontano ogni 6 mesi (o all'occorrenza in caso di situazioni critiche), per il monitoraggio delle segnalazioni dei lavoratori e delle condizioni di lavoro. Dei risultati degli incontri vengono informati Responsabile di produzione, Datore di lavoro, Responsabile delle Risorse umane e ogni altra pertinente figura del Senior Management che si attiverà anche per valutare la fattibilità di azioni di miglioramento secondo le proprie aree di competenza e deleghe.

Alle riunioni del SPT possono essere invitati altri lavoratori e/o funzioni aziendali per approfondire specifici temi trattati.



Gestione delle Segnalazioni

Il Personale e le Parti Interessate possono segnalare (anche in forma anonima quando il canale di comunicazione scelto lo consente) eventuali problematiche e fornire spunti di miglioramento, nei seguenti modi:

- Direttamente interfacciandosi con RSA e/o con il proprio Responsabile di Funzione;
- Direttamente interfacciandosi con il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLSA);
- Tramite segnalazioni (anche anonime) da imbucare nella apposita cassetta per l'inoltro delle segnalazioni e reclami;
- Tramite segnalazioni da inviare per e-mail (modalità non anonime) a:
 - sa8000@mtu-group.com;
 - info@ciseonweb.it, indirizzo del Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico – CISE, ente di certificazione individuato da MTU (in questo caso per conoscenza sarebbe opportuno inserire la segnalazione anche nella cassetta aziendale, in modo che la problematica possa essere conosciuta anche in Azienda e gestita);
 - SAAS (Ente di Accreditamento),
*220 East 23rd Street, Suite 605
New York, New York 10010, USA
email: saas@saasaccreditation.org
fax: +212-684-1515.*

La funzione che viene a conoscenza della segnalazione è tenuta a comunicarlo immediatamente al Responsabile del sistema di gestione SA8000 (RSA) che si attiva per la gestione.

La cassetta delle segnalazioni (allo scopo è utilizzata la medesima cassetta per le segnalazioni in ambito 231) è aperta dal Responsabile del sistema SA8000. Tutte le segnalazioni sono prese in carico e trascritte in un apposito registro.



**Meccanotecnica
Umbra**

a Story of Excellence
1966 - 2026

Meccanotecnica Umbra S.p.A.

Sede Legale

Via Giovanni Agnelli 7/9
06042 Campello Sul Clitunno (PG)
www.meccanotecnica.it
www.mtu-group.com
italy@mtu-group.com

Stabilimenti produttivi

Via Giovanni Agnelli 7/9
Via Giovanni Agnelli 6/8
Via Giovanni Agnelli 25
06042 Campello Sul Clitunno (PG)