



PROGETTAZIONE, PRODUZIONE, ASSISTENZA E INSTALLAZIONE DI: APPARECCHI PER MEDIA TENSIONE, QUADRI ELETTRICI DI MEDIA E BASSA TENSIONE, CONDOTTI SBARRE, SISTEMI DI SUPERVISIONE CONTROLLO, IMPIANTI FISSI DI GENERAZIONE ELETTRICA DA FONTE RINNOVABILE

## BILANCIO SOCIALE

NORMA DI RIFERIMENTO:

SA8000:2014

Rev.	Data	Modifiche
00	01/10/2020	Prima emissione
01	01/03/2021	Ottenimento Certificazione SA8000 e passaggio ISO 45001
02	26/01/2022	Aggiornamento dati anno 2021: dismissioni Via Brodolini, nuovo RLS
03	12/05/2022	Inserimento paragrafo su cambiamenti dell'organico
04	31/12/2022	Revisione Generale, Aggiornamento dati anno 2022
05	01/02/2024	Revisione Generale, Aggiornamento dati anno 2023
06	20/01/2025	Revisione Generale, Aggiornamento dati anno 2024, nuovo RLS, modifica componenti SPT

## INDICE

1	PRESENTAZIONE AZIENDA.....	3
1.1	IMESA SPA .....	3
1.2	IMESA - Sede Principale .....	3
1.3	Anagrafica aziendale .....	4
1.4	Gestione del cambiamento organizzativo.....	4
2	SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALI .....	5
2.1	RESPONSABILITA' SOCIALE .....	5
2.2	Politica Aziendale Integrata per Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale.....	5
3	PARTI INTERESSATE .....	7
4	INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000.....	8
5	LAVORO INFANTILE .....	10
6	LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....	10
7	SALUTE E SICUREZZA .....	11
8	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	12
9	DISCRIMINAZIONE.....	12
10	PRATICHE DISCIPLINARI.....	12
11	ORARIO DI LAVORO .....	13
12	RETRIBUZIONE.....	13
13	SISTEMA DI GESTIONE.....	13

## 1 PRESENTAZIONE AZIENDA

### 1.1 IMESA SPA

La IMESA S.p.A. è stata costituita il 29/11/1972 e con progressivi aggiornamenti dei propri apparati produttivi e con investimenti in nuove tecnologie, ha esteso la propria attività commerciale in tutte le regioni d'Italia, operando con i maggiori complessi industriali nazionali.

Sin dalle origini l'Azienda ha operato con un continuo e costante sforzo per migliorare i contenuti tecnologici dei prodotti, ha investito in uomini e mezzi nella ricerca tecnica e scientifica per raggiungere le quote di mercato a più alto contenuto tecnologico.

Questo continuo sviluppo tecnologico e produttivo ha reso necessario il trasferimento delle attività in un nuovo stabilimento, sito in via G. Di Vittorio n. 14 nel Comune di Jesi, all'interno della zona industriale Z.I.P.A., realizzato appositamente per soddisfare le necessità odierne e future dell'Azienda, per il miglioramento del prodotto, per il rispetto dell'ambiente e per la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, nel 2019 è entrato a far parte di Imesa S.p.A. un nuovo stabilimento produttivo, sito in Jesi, in via Brodolini, n.14, dove è prevista la realizzazione di Container a diversa destinazione d'uso (Sottostazioni Elettriche, Central Control Room, etc.) e le lavorazioni sono organizzate e svolte su commessa.

Ad agosto 2021 IMESA S.p.a ha dismesso l'operatività della sede di Via Brodolini.

### 1.2 IMESA - SEDE PRINCIPALE

La costruzione dello stabilimento è stata completata nel 1998 (il documento di abitabilità è stato rilasciato in data 24 settembre 1998), mentre il trasferimento, della sede legale e produttiva, è avvenuto in data 8 febbraio 1999, naturalmente rispettando le direttive della sicurezza attinenti ai luoghi di lavoro.

Le attività produttive sono divise in tre specifici reparti e distinte, all'interno dell'edificio A, in due grandi zone separate, dove nella prima, con estensione pari a circa 4.100 mq, si effettuano le lavorazioni meccaniche delle lamiere, le operazioni di saldatura, mentre nell'altra zona, di circa 5.500 mq., vengono eseguite le attività di assemblaggio degli apparecchi di media tensione in SF6, delle carpenterie e dei cablaggi dei quadri elettrici.

La superficie occupata dallo stabilimento copre un'area totale di circa 26.000 mq, le aree coperte sono così suddivise:

AREA	SUPERFICIE
Edifici	11.600 m <sup>2</sup> circa
Uffici	2.400 m <sup>2</sup> circa
Magazzino	1.200 m <sup>2</sup> circa

### 1.3 ANAGRAFICA AZIENDALE

<b>RAGIONE SOCIALE</b>	IMESA S.p.A.
<b>SEDE PRINCIPALE</b>	Via G. Di Vittorio n. 14, Jesi (AN)
<b>FILIALE DI VIGGIANO</b>	Contrada Cembrina, zona industriale Viggiano (PZ)
<b>TELEFONO</b>	0731 211034
<b>FAX</b>	0731 211055
<b>AMMINISTRATORE DELEGATO</b>	Marco Achilli
<b>DdL - DATORE DI LAVORO</b>	Giampiero Schiavoni
<b>RSPP - Responsabile Servizio Prevenzione Protezione</b>	Cristiano Stefano Chiappa
<b>RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza</b>	Marco Pietrucci
<b>MC - Medico Competente</b>	Pietro Bologna
<b>Responsabile dell'Impianto Elettrico</b>	Vincenzo Franzese
<b>CODICE ATECO</b>	27 12 00
<b>N. ISCRIZIONE REA</b>	AN - 66749

### 1.4 GESTIONE DEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

Nel Giugno 2023 l'IMESA Spa affronta un nuovo cambio al vertice nominando Amministratore Delegato Marco Achilli, il quale porta con sé notevoli cambiamenti per l'azienda.

L'attenzione nei confronti della sicurezza aziendale diventa una priorità, tanto che da inizio 2024 si è intrapreso un percorso per applicare all'interno dello stabilimento IMESA Spa lo studio della sicurezza comportamentale.

Le procedure operative e di sicurezza dell'azienda vengono riviste ed aggiornate.

Il rapporto vita-lavoro viene migliorato aggiungendo la possibilità di usufruire del lavoro agile e della flessibilità di entrata-uscita.

Infine nel 2024 nasce il comitato ESG (Environmental, Social and Governance) con lo scopo di rinforzare l'impegno che IMESA Spa mette nel migliorare la vita dei propri collaboratori, stakeholders e dell'ambiente in cui viviamo.

Nonostante ciò l'IMESA Spa si ritrova ad affrontare di nuovo un ampio turnover del personale, con molte dimissioni, ma anche con l'inserimento di molte nuove figure chiave imponendosi di dare importanza e priorità, in fase di assunzione, alla "diversity".

## 2 SISTEMI DI GESTIONE AZIENDALI

---

IMESA Spa adotta sistemi di gestione progettati per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni ai fini di soddisfare le esigenze e le aspettative di tutte le Parti interessate.

IMESA è certificata in conformità alle Norme Volontarie:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- SA8000:2014

IMESA ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel rispetto del:

- D.lgs. 231/01
- Codice Etico

### 2.1 RESPONSABILITA' SOCIALE

---

IMESA, allo scopo di facilitare e garantire l'applicazione di tutti gli elementi di SA8000, ha costituito il Social Performance Team (SPT) che si compone delle seguenti figure:

- **HRM – HR Management**
- RSGI - Responsabile Sistema Gestione Integrato
- RLSA8000 - Rappresentanti dei lavoratori SA8000 (Uffici e Officina)
- RSU – Delegato Rappresentanza Sindacale Unitaria
- **PUR – Purchasing**

a garanzia di una rappresentanza equilibrata dirigenza/lavoratori.

In ogni caso la responsabilità della conformità alla norma resta unicamente in capo all'azienda, nelle figure delle Direzioni di Area (Operations, Sales, Support), coadiuvata operativamente dal RSGI.

### 2.2 POLITICA AZIENDALE INTEGRATA PER QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

---

IMESA si impegna ad operare affinché le proprie attività siano di vantaggio per tutte le parti interessate all'Azienda ed i risultati in armonia con la sua *Politica Integrata*, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti, delle normative e standard di riferimento.

IMESA è una società leader del mercato nella produzione di quadri di media e bassa tensione, sezionatori isolati in SF6 per la media tensione da interno e da esterno, sistemi di supervisione e controllo e impianti elettrici

La definizione di tale politica e la conseguente individuazione degli obiettivi generali e specifici di periodo, scaturiscono da un'analisi attenta del contesto in cui l'Azienda opera, della sua struttura organizzativa, della natura e dimensione degli impatti ambientali e dei rischi dell'organizzazione, dai risultati conseguiti e dalle azioni da porre in essere, nonché dalle richieste dei lavoratori e delle parti interessate.

In quest'ottica l'Azienda ha deciso di adottare un Sistema di Gestione integrato con approccio basato sulla gestione dei rischi e delle opportunità, il quale sia in riferimento alle seguenti normative volontarie:

- Qualità ISO 9001
- Ambiente ISO 14001
- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro ISO 45001
- Responsabilità Sociale SA8000

IMESA, per dare maggiore evidenza al rispetto dei principi etico sociali, ha deciso di promuovere la Responsabilità sociale e aderire ai principi della norma internazionale SA8000 che si profila come un sistema a tutela dei diritti dei lavoratori.

IMESA si impegna a rispettare ed applicare i 9 requisiti previsti dallo Standard SA8000.

A livello gestionale, l'obiettivo dell'Azienda è quello di raggiungere la massima soddisfazione dei clienti e delle parti interessate, e sviluppare la propria competitività e redditività nel rispetto rigoroso della normativa vigente e di alcuni principi fondamentali quali:

- l'assicurazione della continuità ed affidabilità dei propri prodotti e servizi;
- la tempestività e l'efficacia nella gestione ordinaria e straordinaria, nonché delle emergenze;
- la prevenzione e diminuzione dell'impatto ambientale connesso alle attività;
- l'impegno alla prevenzione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- l'attenzione al cliente;
- la tutela dei diritti dei lavoratori, tra i quali il divieto di discriminazione, il rispetto dell'orario di lavoro, la garanzia di una retribuzione adeguata, il rispetto delle norme contrattuali e amministrative;
- l'utilizzo abituale e diffuso di sistemi di controllo ed informatici;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza e per la SA8000;

La responsabilità della gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, della gestione ambientale e dei diritti dei lavoratori e delle parti interessate riguarda l'intera organizzazione aziendale, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze.

Per conseguire quanto sopra, l'Azienda si impegna ad ottimizzare i propri processi aziendali in modo da assicurare una gestione secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

### 3 PARTI INTERESSATE

---

In relazione alla Responsabilità Sociale d'impresa e alla norma internazionale di riferimento SA8000:2014, IMESA ha identificato le Parti interessate alle azioni svolte in tale ambito.

Di seguito l'elenco delle categorie di parti interessate coinvolte nel processo

CATEGORIE	NOMINATIVI
<i>Consiglio di amministrazione</i>	Sergio Schiavoni, Giampiero Schiavoni, Claudio Schiavoni, Marco Achilli
<i>Personale dipendente</i>	
<i>Clients</i>	
<i>Fornitori</i>	
<i>Banche</i>	BCC Ostra e Morro D'alba
<i>Associazioni di categoria</i>	Confindustria
<i>Organo di vigilanza D.lgs.231</i>	Avv. Valeria Attili
<i>Mezzi di comunicazione</i>	
<i>Collegio Sindacale</i>	Franco Borioni (Presidente) Mario Cirilli Franco Salvoni

#### 4 INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000

Processo	Req	Indicatore	Descrizione dell'indicatore	2024	Obiettivo	Target 2025	Azioni	Resp.
Sicurezza	3	Andamento degli incidenti/Infortuni	Indice di gravità e di frequenza	IF = 13,80 IG= 0,34	Contenimento incidenti/infortuni	IF ≤ 10 IG ≤ 0,24	Investigation, Sensibilizzazione resp.di reparto, incontri HSE con i preposti	IMS
	3	Numerosità incidenti/infortuni/near miss	Numerosità incidenti/infortuni/near miss	38 eventi	Contenimento incidenti/infortuni	>100	Investigation, Sensibilizzazione resp.di reparto, incontri HSE con i preposti	IMS
	3	Numero malattie professionali	Malattie prof. riconosciute	0	Mantenimento malattie profess.	0	Azione di Mantenimento	IMS / HR
Responsabilità Sociale	1	Lavoro infantile	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Assenza lavoro infantile	0	Azione di Mantenimento	SPT
	2	Lavoro forzato obbligato	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Assenza lavoro obbligato	0	Azione di Mantenimento	SPT
	4	Libertà di associazione	Num iscritti al sindacato o gg di assemblea	33	Garantire la libertà di associazione	n.a.	n.a.	HR
	4	Contenziosi stragiudiz. o giudiziali	Num. contenziosi	10	Ridurre al min il num contenziosi	0	Azione di Mantenimento	HR
	5	Discriminazione	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Evitare forme di discriminazione	0	Azione di Mantenimento	HR
	6	Pratiche disciplinari	Num. Provvedimenti e Num. contestazioni	n. 0 contestaz. n. 0 provved.	Monitorare la corretta applicazione pratiche disciplinari	< 2 contest. < 3 provved.		HR

Processo	Req	Indicatore	Descrizione dell'indicatore	2024	Obiettivo	Target 2025	Azioni	Resp.
	7	Orario di lavoro: h ferie residue	Num. Addetti oltre il limite (+ di 250 h) al 31/12	5	Corretto godimento delle ferie	≤ 5	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
	7	Orario di lavoro: h straordinario	Numero dipendenti che hanno superato il limite settimanale	16	Rispetto dei limiti previsti dal CCNL	≤ 10	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
			Percentuale del superamento del limite settimanale (+8 h) per dipendente su N settimane lavorate nell'anno dal dipendente	Vedi file "Controllo straordinario settimanale 2024"	Rispetto dei limiti previsti dal CCNL	Rif. limiti CCNL - n. 2 ore al giorno - Massimo n. 8 ore a settimana - limite 200/250 ore anno da contratto	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
	7	Orario di lavoro: h permessi residue	Num. Addetti oltre il limite (+64 h) al 31/12	92	Monitoraggio del completo consumo dei PAR (>24 mesi)	≤85	Investigation, Sensibilizzazione responsabili diretti	HR
	8	Retribuzione	Num. Segnalazioni/NC/reclami sul requisito	0	Riduzione dei reclami	0	Investigation	HR
9.10	Fornitori	Num. Fornitori qualificati	135	Qualifica >75% dei fornitori	≥150	Varie azioni definite in dettaglio nel template valutazione rischi	PUR	

Il dettaglio dei risultati relativi agli obiettivi e KPI dell'anno 2024 sono riportati nel file "Risultato obiettivi e KPI SA8000\_2025".



I.M.E.S.A. S.p.A.  
Via G. di Vittorio, 14  
Zona industriale ZIPA  
60035 Jesi (AN)

Tel. +39 0731 211034  
info@pec.imesaspa.com  
info@imesaspa.com  
www.imesaspa.com

Cap. Soc. € 1.612.000 i.v.a  
R.E.A. AN n. 66749  
Reg.Impr.AN/C.F./P.IVA  
n.00155630429



## **5 LAVORO INFANTILE**

---

L'azienda non ricorre né dà sostegno all'utilizzo di lavoro infantile.

Questo requisito viene tratto nella specifica Procedura *PRS 01 Lavoro infantile*

## **6 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO**

---

L'azienda non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Per lavoro forzato o obbligato si intende ogni lavoro o servizio prestato sotto minaccia di punizione o ritorsione o richiesto come forma di pagamento di un debito.

IMESA non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, e alla tratta di esseri umani; non trattiene documenti d'identità in originale e richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro; non trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare il rapporto di lavoro.

IMESA assicura che non ci saranno costi o commissioni relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa, ed è essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, secondo i termini di preavviso definiti dalla legge.

## 7 SALUTE E SICUREZZA

---

IMESA garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie.

Per IMESA gli aspetti relativi alla salute e sicurezza risultano già coperti dall'applicazione del D.lgs. 81/08 e dalla certificazione ISO 45001.

*IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI CONTIENE LA RELAZIONE DELLA VALUTAZIONE DI TUTTI I RISCHI, AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 9 APRILE 2008 (D.LGS. 81/08) E SS.MM.II., IL QUALE CONTIENE:*

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) le misure di prevenzione e di protezione attuate e i dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- d) le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, l'indicazione dei ruoli e delle responsabilità;
- e) l'indicazione del nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e del Medico Competente;
- f) L'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

L'azienda si impegna costantemente a ridurre o eliminare, per quanto possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, e laddove non sia in grado di eliminare le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, IMESA mette in atto una specifica procedura operativa al fine

- Garantire all'infortunato una immediata assistenza sanitaria;
- Rimuovere immediatamente le cause per impedire ulteriori immediati infortuni;
- Garantire una corretta sequenza di attività necessarie all'iter burocratico dell'infortunio;
- Determinare la ricerca delle cause dell'infortunio e se necessario l'attuazione delle azioni correttive corrispondenti;
- Avere a disposizione dati registrati da utilizzare per analisi e statistiche finalizzate alla prevenzione degli infortuni.

È stato nominato un rappresentante responsabile della sicurezza (RSPP) ed è strutturato un Organigramma della Sicurezza, composto da responsabili dell'azienda e da lavoratori con diversi ruoli e responsabilità

L'azienda assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni specifiche dell'attività svolta, dell'uso dei macchinari e attrezzature.

L'azienda garantisce libero accesso ad acqua potabile e locali igienicamente adeguati.

## 8 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

---

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda.

Il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda.

L'azienda non interferisce in alcun modo, e permette ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti, che non saranno mai soggetti a discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni; inoltre garantisce che i rappresentanti dei lavoratori possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

## 9 DISCRIMINAZIONE

---

L'azienda non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione.

L'azienda non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione e non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o soddisfare esigenze in base a razza, 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.

L'azienda non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro, e non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o verginità.

## 10 PRATICHE DISCIPLINARI

---

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

L'azienda non utilizza né tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

## 11 ORARIO DI LAVORO

---

L'azienda rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non eccede mai le 40 ore.

Il personale ha almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, fatta eccezione dei casi in cui la legge permetta un orario di lavoro che superi questo limite e sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario su base media.

Il lavoro straordinario è volontario e non è richiesto regolarmente

## 12 RETRIBUZIONE

---

L'azienda rispetta il diritto ad un salario dignitoso, nel rispetto degli standard legali o standard minimi di settore o ai contratti collettivi.

L'azienda garantisce che la composizione di salari ed indennità siano dettagliate e in forma scritta e che essi vengano corrisposti in conformità alla legge, in modo comodo per i lavoratori e nei tempi previsti.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione. L'azienda adotta prassi e forme contrattuali che garantiscono l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale

## 13 SISTEMA DI GESTIONE

---

Il Sistema di Gestione è costituito dall'insieme delle regole ed attività che garantiscono la corretta applicazione dei primi 8 requisiti della norma SA8000.

