



BILANCIO SA 8000
ANNO 2010

Rev. 0

31/12/09

Copia controllata N°

Copia non controllata

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvaz.
0	31/12/09	Emissione	RQSH	RQSH	AD

INDICE

0. INTRODUZIONE	4
0.1. Presentazione MASSA Spin-off S.r.l.	4
0.2. CERTIFICAZIONI	4
0.3. BILANCIO.....	5
0.4. DEFINIZIONI	5
0.5. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER (PARTI INTERESSATE) INTERNI ED ESTERNI.....	6
0.6. POLITICA PER LA QUALITÀ - RESPONSABILITÀ SOCIALE - SICUREZZA	7
0.7. CODICE ETICO	7
1. LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	8
2. LAVORO OBBLIGATO	9
3. SALUTE E SICUREZZA.....	10
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	12
5. DISCRIMINAZIONE.....	13
6. PROCEDURE DISCIPLINARI.....	15
7. ORARIO DI LAVORO	16
8. RETRIBUZIONE.....	17
9. SISTEMA DI GESTIONE	18
SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO	20

ALLEGATO: POLITICA PER LA QUALITÀ - RESPONSABILITÀ SOCIALE - SICUREZZA

ALLEGATO: CODICE ETICO

0. INTRODUZIONE

0.1. Presentazione MASSA Spin-off S.r.l.

MASSA Spin-off S.r.l. – Metodologie e Applicazioni Scientifiche per la Salvaguardia Ambientale - nasce nel Luglio 2007 come spin-off del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e dell'Università degli Studi di Firenze e opera nel settore del monitoraggio e controllo analitico ambientale di attività ad alto impatto.

La **Società** trae origine dalla volontà di offrire sul mercato le competenze e le esperienze sviluppate, in primo luogo dall'Istituto di Geoscienze e Georisorse (IGG) del CNR e dal Dipartimento Scienze della Terra (DST) dell'Università di Firenze, nel settore del monitoraggio. Le origini della **Società** derivano anche dalla collaborazione dell'IGG con altri soggetti, comprendenti imprese, ricercatori e manager poi divenuti Soci di **MASSA Spin-off S.r.l.**, collaborazione che negli anni ha portato allo svolgimento di progetti di ricerca e innovazione inerenti attività ad alto impatto ambientale.

MASSA Spin-off opera nella ricerca tecnico-scientifica in campi quali le emissioni gassose in atmosfera da discariche e impianti industriali, il loro sfruttamento ai fini della produzione di energia rinnovabile, lo studio e la tracciatura dei fattori inquinanti in atmosfera e negli acquiferi nel sottosuolo, lo studio delle emissioni in attività di stoccaggio di metano e CO₂ nel sottosuolo.

L'offerta di **MASSA Spin-off** è rappresentata da servizi di monitoraggio del rischio ambientale nelle seguenti linee di business:

- discariche;
- aree e processi industriali;
- aree urbane e naturali;
- siti di stoccaggio di gas;
- agroalimentare.

MASSA Spin-off opera inoltre, in collaborazione con soggetti partner, nella **Caratterizzazione, analisi del rischio e bonifica di siti inquinati**.

Costituiscono principali target di **MASSA Spin-off** i seguenti segmenti di mercato:

- enti gestori di impianti di smaltimento rifiuti, in particolare discariche e termovalorizzatori;
- enti pubblici territoriali responsabili del settore ambiente;
- società petrolifere operanti nelle attività di stoccaggio di gas metano;
- attività e/o processi industriali ad alto impatto che generano emissioni inquinanti;
- enti e istituzioni competenti di aree urbane e naturali;
- soggetti privati per le problematiche di analisi del rischio e bonifica di siti inquinati.

Di alto profilo il mix delle competenze di **MASSA Spin-off**. Alle competenze tecnico-scientifiche sviluppate nel mondo della ricerca e universitario si aggiungono quelle dei soggetti partner, che contribuiscono allo sviluppo di mercato della **Società** e all'accrescimento delle capacità tecnologiche, operative e manageriali.

MASSA Spin-off S.r.l. ha definito un Codice Etico che costituisce la linea guida da applicare nei rapporti con gli Stakeholder con cui si relaziona per lo svolgimento delle proprie attività.

0.2. CERTIFICAZIONI

MASSA Spin-off S.r.l. ha implementato e attua un Sistema di Gestione Integrato ISO 9001, SA 8000 e OHSAS 18001. Scopo e campo di applicazione di tale sistema integrato è:

PROGETTAZIONE, RICERCA ED EROGAZIONE DI SERVIZI NEL CAMPO DEL MONITORAGGIO DEL RISCHIO AMBIENTALE ED ANALISI DEGLI INQUINANTI.

PROJECT MANAGEMENT DI INTERVENTI DI BONIFICA, MIGLIORAMENTO E MESSA IN SICUREZZA DI SITI INQUINATI.

0.3. BILANCIO

Il Bilancio SA 8000 é lo strumento che **MASSA Spin-off** ha deciso di adoperare per fornire agli Stakeholder e a chiunque sia interessato evidenza dell'applicazione dei requisiti minimi della Norma SA 8000:2008.

La revisione e/o aggiornamento del Bilancio SA 8000 ha cadenza annuale, con l'obiettivo di evidenziare l'andamento degli indicatori scelti.

Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Presidente di **MASSA Spin-off S.r.l.**, dal Rappresentante della Direzione per Qualità - Responsabilità Sociale – Sicurezza e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 ed è reso disponibile sul sito Web www.massaspinoff.com. Inoltre è consultabile presso la sede di **MASSA Spin-off S.r.l.** insieme a tutta la documentazione del Sistema di Gestione Qualità - Responsabilità Sociale – Sicurezza.

0.4. DEFINIZIONI

Valgono le **definizioni** riportate nel Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità - Responsabilità Sociale - Sicurezza (MSGQSH) secondo le Norme ISO 9001, SA 8000e OHSAS 18001 oltre alle seguenti:

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione o ente economico responsabile dell'applicazione dei requisiti dello standard SA 8000, incluso tutto il personale impiegato dall'azienda.

Personale: tutti i singoli, uomini o donne, assunti direttamente o a contratto da un'azienda, inclusi amministratori, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.

Lavoratore: tutto il personale non manageriale.

Fornitore/sub-appaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

Sub-fornitore: un ente economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

Azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.

Parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, la performance sociale dell'azienda.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali non prevedano un'età minima più elevata per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di un bambino, secondo la definizione di cui sopra, e la cui età sia inferiore a 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino di cui sopra, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di svolgere e che è compiuto sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito

Traffico di esseri umani: il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggirio, a scopo di sfruttamento.

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'istruzione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e siano stati successivamente dimessi.

Lavoratore a domicilio: una persona impiegata a contratto da un'azienda o da un fornitore, sub-appaltatore sub-fornitore, ma non lavori presso di loro.

Rappresentante dei lavoratori per la SA8000: un lavoratore scelto per agevolare la comunicazione con il personale direttivo su temi collegati a SA8000, compito assunto da uno o più sindacati riconosciuti in ambienti sindacalizzati oppure, in altri ambienti, da un lavoratore eletto allo scopo da personale che non appartiene al management.

Rappresentante della direzione: un membro del personale direttivo, nominato dall'azienda per assicurare la soddisfazione dei requisiti dello standard SA 8000.

Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente al fine di mantenere e migliorare le proprie condizioni di impiego e l'ambiente di lavoro.

Contratto collettivo: un contratto di lavoro che specifica i termini e le condizioni di impiego, negoziato tra un singolo datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori.

Sigle frequentemente utilizzate nel presente documento:

- SGQSH – Sistema di Gestione Qualità – Responsabilità Sociale – Sicurezza;
- SGRS – Sistema di Gestione Responsabilità Sociale;
- SGSSLL - Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

0.5. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER (PARTI INTERESSATE) INTERNI ED ESTERNI

MASSA Spin-off identifica i seguenti Stakeholder:

Stakeholder interni:

- Soci;
- Dipendenti/Collaboratori;
- Management.

In relazione a questi Stakeholder, le aspettative attese come risultato dell'adozione della Norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- garantire l'affidabilità e l'immagine dell'Organizzazione, con massimo rispetto dei diritti umani dei lavoratori, avvalorato da un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- generare maggiore fiducia da parte dei Clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- armonizzare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (assistenza, controllo della sicurezza, previdenza, ecc.);
- monitorare la correttezza sociale dei propri fornitori.

Stakeholder esterni:

- Clienti;
- Fornitori;
- Pubblica Amministrazione;

- Università e Centri di Ricerca;
- Banche, Istituti di Credito e altri enti finanziatori;
- Organizzazioni sindacali;
- Associazioni di Categoria;
- Organizzazioni Non Governative;
- Mass Media;
- Opinione pubblica.

Le diverse aspettative degli Stakeholder esterni nei confronti di **MASSA Spin-off** trovano risposta nella disponibilità da parte dell'Organizzazione, che manifesta la sua attenzione alla Responsabilità Sociale attraverso la Certificazione SA 8000 e il Bilancio SA 8000 nell'ottica del miglioramento.

0.6. POLITICA PER LA QUALITÀ - RESPONSABILITÀ SOCIALE - SICUREZZA

La Politica Integrata QSH di **MASSA Spin-off** è riportata in Allegato 1 al MSGQSH e in allegato al presente bilancio.

0.7. CODICE ETICO

Il Codice Etico di **MASSA Spin-off** è riportato in Allegato 5 al MSGQSH e in allegato al presente bilancio.

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

MASSA Spin-off non impiega e non intende impiegare lavoro infantile né dare sostegno ad esso. Essa lo considera contrario alla propria etica e a qualunque principio di buon senso. Ciò è escluso in modo assoluto nella politica di assunzione dell'**Azienda**. Per tali motivazioni **MASSA Spin-off** si impegna a:

- rilevare e segnalare alle pubbliche autorità qualunque situazione di lavoro infantile di cui essa venga a conoscenza nel corso delle proprie attività;
- intraprendere iniziative e/o azioni a favore dei bambini coinvolti nelle situazioni di lavoro di cui sia venuta a conoscenza;
- evitare relazioni con soggetti nei quali siano rilevate situazioni di lavoro infantile;
- sostenere ove possibile iniziative a favore dell'infanzia.

MASSA Spin-off ha una procedura per porre azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione di lavoro infantile (presente nell'area riservata del sito Web aziendale) e conserva copia del documento di identità dei propri Dipendenti/Collaboratori.

Risultati 2009		
Obiettivo	Risultato	Esito
n. 1-2 lettere di intenti con ONG o altri enti no-profit	Stipulata n. 1 lettera di intenti con Fondazione Spazio Reale (ente no-profit)	positivo

Sono da proseguire nel 2010 gli impegni nella comunicazione e l'ampliamento delle relazioni con ONG o altri enti no-profit.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Intensificare i rapporti con Organizzazioni Non Governative (ONG) o enti no-profit. Sviluppare ove possibile progetti con impatti sulla tutela dell'infanzia
Programma	Stipulare lettere di intenti con ONG o enti no-profit. Attuare ove possibile azioni di sostegno a favore dell'infanzia in collaborazione con ONG o altri enti no-profit, anche nell'ambito di progetti, ricercando opportunità in programmi di cooperazione internazionale. Intensificare l'attività di comunicazione in merito rivolta agli Stakeholder.
Traguardi	- ≥ n. 1 lettere di intenti con ONG o altri enti no-profit - ≥ n. 5 screening di opportunità sul fronte della cooperazione internazionale
Risorse	Impegno risorse interne
Milestones	Verifica al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Responsabile QSH
Note	

2. LAVORO OBBLIGATO

MASSA Spin-off non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi cauzionali o qualunque documento che possa rendere assoggettato il Dipendente/Collaboratore all'**Azienda** stessa.

MASSA Spin-off si impegna alla trasparenza con i Dipendenti/Collaboratori per ciò che riguarda il rapporto di lavoro, le modalità di recesso, le modalità di preavviso in caso di recesso, le modalità di ricezione dell'ultima retribuzione in caso di recesso, la composizione della retribuzione e i diritti connessi, fornendo i chiarimenti richiesti e dando la possibilità di consultare le documentazioni.

MASSA Spin-off dà evidenza della volontarietà dell'impiego dei propri Dipendenti/Collaboratori, prevedendo esclusivamente contratti/incarichi firmati.

MASSA Spin-off, al termine del 2009, ha rilevato la soddisfazione dei Collaboratori in merito al loro rapporto con l'**Azienda** e al clima aziendale mediante un questionario, di cui terrà conto per le prossime iniziative di miglioramento. Nel corso del 2009 è stata assicurata l'informazione ai neo-assunti riguardo al rapporto di lavoro, fornendo i chiarimenti necessari. E' stato avviato un piano di stabilizzazione (con stipula di n. 3 nuovi rapporti di lavoro dipendente) che proseguirà nel 2010.

Risultati 2009		
Obiettivo	Risultato	Esito
Miglioramento del tasso medio di soddisfazione (calcolato con questionario su scala penta) dei Dipendenti/Collaboratori rispetto al 2008	Media ottenuta nella verifica anno 2009: 4,1 (media anno 2008: 4, incremento = +0,1)	positivo

Tali impegni sono da proseguire nel 2010.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Migliorare il clima aziendale e la motivazione dei Dipendenti/Collaboratori.
Programma	Monitorare la soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori in merito al rapporto con l' Azienda . Garantire l'informazione e la trasparenza ai Dipendenti/Collaboratori, in particolare ai neo-assunti, in materia di rapporti di lavoro e compensi/retribuzioni, tramite la funzione Amministrazione e Controllo. Organizzare iniziative a favore del clima aziendale e della soddisfazione dei Dipendenti/Collaboratori.
Traguardi	Miglioramento del tasso medio di soddisfazione (calcolato con scala penta) dei Dipendenti/Collaboratori rispetto al 2009 ($\geq 0,1$)
Risorse	Impegno risorse interne
Milestones	Svolgimento dell'indagine di soddisfazione al termine del 2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo, Responsabile QSH
Note	

3. SALUTE E SICUREZZA

MASSA Spin-off assicura il massimo impegno a garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, sia al proprio interno che nei siti di lavoro esterni, ed ha implementato il Sistema di Gestione certificato OHSAS 18001:2007.

MASSA Spin-off attua processi per l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e i relativi controlli, mettendo in atto gli interventi volti a garantire la prevenzione e protezione, ed aggiorna con cadenza periodica e in funzione delle esigenze la valutazione dei rischi.

MASSA Spin-off si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti, assicurando ai Dipendenti/Collaboratori condizioni ambientali il più possibile ottimali.

MASSA Spin-off assicura la rilevazione e il controllo degli infortuni e delle malattie e si propone di prevenirli.

MASSA Spin-off assicura ai Dipendenti/Collaboratori l'informazione e formazione relativa ai rischi e al funzionamento del SGSSL e fornisce istruzioni per lo svolgimento della mansione e idonei Dispositivi di Protezione Individuale.

Per l'attuazione delle disposizioni della norma SA 8000 in materia di salute e sicurezza **MASSA Spin-off** ha nominato un Rappresentante della Salute e Sicurezza per la SA 8000.

Il mantenimento della Certificazione OHSAS nel corso del 2009 ha comportato un forte impegno dell'**Azienda** per la sicurezza. Rientrano tra i principali interventi la formazione interna e il miglioramento della valutazione dei rischi e delle procedure e misure di prevenzione e protezione. La **Società** non ha registrato infortuni sul lavoro o malattie professionali.

Risultati 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
n. 20 ore di formazione interna	Svolte n. 10 ore di formazione interna su tematiche esclusivamente inerenti la sicurezza (da considerare comunque n. 16 ore di formazione sul Sistema QSH integrato, al cui interno circa 1/3 possono considerarsi riferibili al Sistema OHSAS)	negativo
n. 0 infortuni	n. 0 infortuni occorsi	positivo
n. 0 malattie professionali	n. 0 malattie professionali occorse	positivo
n. 1-2 revisioni del Documento Valutazione Rischi	Effettuate n. 2 revisioni del Documento Valutazione Rischi	positivo

Tutti gli impegni e i risultati del 2009 sono da consolidare e migliorare ulteriormente nel 2010, anche sulla spinta del Sistema OHSAS.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Migliorare ulteriormente la valutazione e comprensione dei rischi e le misure di prevenzione e protezione. Incrementare la formazione dei Dipendenti/Collaboratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Programma	Svolgere incontri di formazione e consultazione sul SGSSL con i Dipendenti/Collaboratori, in particolare della struttura tecnico-scientifica. Monitorare infortuni e malattie professionali. Migliorare attrezzature e dotazioni del personale tecnico della sede di Pisa a supporto della salute e sicurezza.

Obiettivi e programmi 2010	
Traguardi	≥ n. 10 ore di formazione interna n. 0 infortuni n. 0 malattie professionali ≥ n. 3 riunioni di consultazione ≥ n. 5 tra Integrazioni DVR e/o redazioni POS e/o analisi ad hoc
Risorse	Impegno risorse interne. Consulenze esterne e costi aggiuntivi da budget aziendale.
Milestones	Verifica al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	RSPP/ Rappresentante della Salute e Sicurezza per la SA 8000, Responsabile QSH
Note	

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MASSA Spin-off intrattiene rapporti professionali di collaborazione e di lavoro dipendente, stipulati nel rispetto della normativa vigente. Per i dipendenti è applicato il CCNL "Studi professionali tecnici". Per i Lavoratori con contratti di lavoro dipendente è curata l'informazione in materia sindacale.

Nell'eventualità di adesioni ad associazioni sindacali, **MASSA Spin-off** si impegna a rispettare il diritto e la libertà, per i propri Lavoratori, di formare ed aderire spontaneamente a tali associazioni e di garantire che i rappresentanti del personale e gli aderenti ad associazioni sindacali non siano soggetti ad alcun tipo di discriminazione.

Nel 2009 è stato svolto un incontro tra un neo-dipendente e il sindacato di riferimento ed è stata inserita un'informativa sui diritti sindacali nell'area riservata del sito Web aziendale.

Risultati 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
n. 1-2 incontri e/o comunicazioni informative	Realizzato n. 1 incontro dipendente-sindacato (ALAV-CISL)	positivo
Spazio informativo nel sito Web aziendale	Inserita n. 1 informativa sindacale nell'area riservata del sito Web	positivo

Gli impegni sono da proseguire nel 2010.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Garantire le informazioni in materia sindacale per i Lavoratori con contratto di lavoro dipendente.
Programma	Promuovere incontri o contatti con organizzazioni sindacali. Diffondere/aggiornare documenti e informazioni in materia di diritti sindacali. Curare una esplicita diffusione/comunicazione per i nuovi rapporti di lavoro dipendente.
Traguardi	≥ n. 1 incontro con organizzazioni sindacali ≥ n. 1 aggiornamento dell'informativa nello spazio Web aziendale
Risorse	Impegno risorse interne
Milestones	Verifica intermedia al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo
Note	

5. DISCRIMINAZIONE

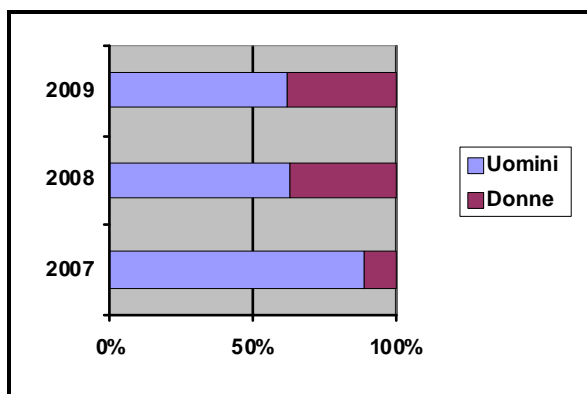
MASSA Spin-off non pratica in maniera assoluta alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni e nell'interruzione del rapporto di lavoro, sulla base di razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, affiliazione sindacale, opinioni politiche o di qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. **MASSA Spin-off** non interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche connessi ai criteri precedentemente enunciati.

MASSA Spin-off assicura ai Dipendenti/Collaboratori e alle parti interessate la possibilità di presentare segnalazioni o reclami in materia.

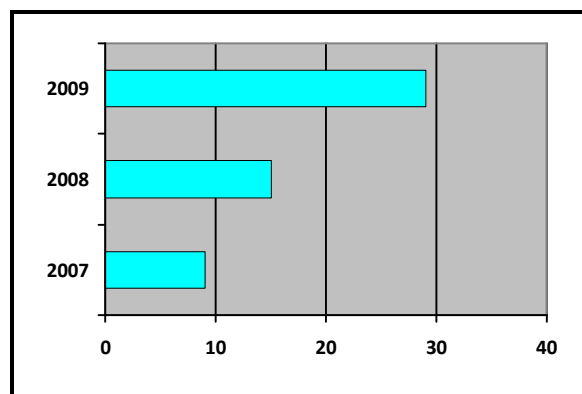
MASSA Spin-off ha garantito che tra i lavoratori sia stato individuato un Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 che ha tra i propri compiti quello di porre all'attenzione della Direzione eventuali problematiche in merito al rispetto della Norma.

Nel corso del 2009 è proseguito l'incremento del personale, passato da 16 alla fine del 2008 a 26 alla fine del 2009, con ulteriore incremento del personale femminile, come evidenziato nelle figure seguenti.

% OCCUPAZIONE MASCHILE/FEMMINILE



INCREMENTO DEL PERSONALE



2007	2008	2009
Totale uomini: 8	Totale uomini: 10	Totale uomini: 16
Totale donne: 1	Totale donne: 6	Totale donne: 10
Totale Personale: 9	Totale Personale: 16	Totale Personale: 26

Le collaboratrici sono state coinvolte in iniziative di formazione, sia sulle specifiche competenze/attività aziendali, sia su tematiche generali come la Qualità e Sicurezza.

Risultati 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
Occupazione femminile almeno del 40%	Occupazione femminile al 38%	negativo
n. 4-5 donne occupate coinvolte in corsi di formazione	n. 9 donne occupate coinvolte in corsi di formazione	positivo

Gli impegni sono da proseguire nel 2010.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Incrementare la formazione del personale femminile presente in Azienda e la sensibilizzazione sul comportamento volto a eliminare le discriminazioni.
Programma	Indirizzare le donne presenti alla partecipazione a corsi di formazione. Diffondere il requisito relativo alla discriminazione nella comunicazione/ documentazione interna.
Traguardi	Occupazione femminile attorno al 40% ≥ n. 9 donne occupate coinvolte in corsi di formazione
Risorse	Impegno risorse interne Costi del personale da budget aziendale
Milestones	Verifica al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile QSH
Note	

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

MASSA Spin-off si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché di abuso verbale nei confronti del proprio personale. È assicurato il normale riposo settimanale.

MASSA Spin-off ha definito un Codice Etico ed è attenta a sensibilizzare i propri Dipendenti/Collaboratori sullo stesso.

MASSA Spin-off assicura ai Dipendenti/Collaboratori e alle parti interessate la possibilità di presentare segnalazioni/reclami in materia.

Il Codice Etico è diffuso ai principali Stakeholder, tramite comunicazioni dedicate, e pubblicato nel sito Web.

Nel corso del 2009 non sono stati segnalati casi di abusi o violazioni del Codice Etico.

Risultati 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
n. 0 segnalazioni in caso di abusi	n. 0 segnalazioni di abusi	positivo
n. 0 violazioni del Codice Etico	n. 0 violazioni del Codice Etico	positivo

La comunicazione agli Stakeholder e l'informazione interna costituiscono aree di miglioramento anche per il 2010.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Sensibilizzare le parti interessate sul Codice Etico.
Programma	Mantenere una adeguata diffusione del Codice Etico nell'ambito della comunicazione con gli Stakeholders e della formazione del personale.
Traguardi	n. 0 segnalazioni in caso di abusi n. 0 violazioni del Codice Etico
Risorse	Impegno risorse interne
Milestones	Verifica al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile QSH
Note	

7. ORARIO DI LAVORO

MASSA Spin-off intrattiene rapporti professionali di collaborazione e di lavoro dipendente stipulati nel rispetto della normativa vigente. Per i contratti di collaborazione **MASSA Spin-off** concorda obiettivi congrui con il tempo previsto e garantisce l'autonomia del Collaboratore, nel rispetto degli obiettivi concordati. Per i rapporti di lavoro dipendente, **MASSA Spin-off** rispetta l'orario di lavoro stabilito contrattualmente.

MASSA Spin-off si propone inoltre di monitorare l'impegno dei Dipendenti/Collaboratori, verificando che sia congruo agli obiettivi concordati e rispettoso delle esigenze individuali e familiari. I premi a fronte di maggiore impegno lavorativo vengono assegnati in base a modalità coerenti con i principi di parità di trattamento.

MASSA Spin-off assicura la possibilità al personale di presentare segnalazioni/reclami in materia.

Nel 2009 non si sono verificati casi di contenziosi tra i Dipendenti/Collaboratori e l'Azienda in merito all'orario di lavoro.

Risultati 2009		
Obiettivo	Risultato	Esito
n. 0 contenziosi con Dipendenti/Collaboratori	n. 0 contenziosi	positivo

Permane tra gli impegni 2010 l'equilibrata ripartizione e il monitoraggio dei carichi di lavoro.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Perseguire una equilibrata ripartizione del carico di lavoro tra le persone, monitorando l'impegno lavorativo.
Programma	Mantenere una comunicazione trasparente nei confronti del personale su impegni richiesti in presenza di necessità e premi. Curare la rilevazione settimanale delle attività (da parte dell'Amministrazione, Finanza e Controllo)
Traguardi	n. 0 contenziosi con Dipendenti/Collaboratori
Risorse	Impegno risorse interne
Milestones	Verifica al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo
Note	

8. RETRIBUZIONE

MASSA Spin-off, garantisce un compenso adeguato ai propri Dipendenti/Collaboratori, tenendo conto dell'impegno, in accordo alle norme vigenti e ai requisiti del SGRS. **MASSA Spin-off** garantisce che non vengano effettuate trattenute monetarie ai Dipendenti/Collaboratori, che la composizione dei compensi sia chiaramente illustrata nel contratto di lavoro e che il pagamento del compenso avvenga puntualmente e nella forma concordata con il Dipendente/Collaboratore.

MASSA Spin-off ricorre inoltre a stage di formazione anche in accordo con Università, di durata temporanea e finalizzati alla formazione e all'inserimento in Azienda, in base alla legislazione vigente.

MASSA Spin-off promuove politiche retributive anche basate sui risultati, impegnandosi alla stabilizzazione e alla crescita media retributiva delle persone. **MASSA Spin-off**, riguardo ai rapporti di lavoro dipendente, adotta una politica retributiva conforme al CCNL "Studi professionali tecnici".

Nel 2009 è stata assicurata la regolarità dei pagamenti degli stipendi/compensi e sono stati assegnati alcuni premi sui risultati. L'**Azienda** ha, nel corso dell'anno 2009, stipulato n. 3 nuovi rapporti di lavoro dipendente e convertito uno stage in contratto di collaborazione.

Obiettivi e programmi 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
Crescita retributiva per almeno il 50% dei Dipendenti/Collaboratori	Crescita retributiva per il 69% dei Dipendenti/Collaboratori	positivo
n. 0 segnalazioni di Dipendenti/Collaboratori su ritardi di pagamento	n. 0 segnalazioni	positivo
Conversione del 100% degli stage in incarichi professionali	Conversione di 1 stage (su uno concluso) in rapporto di collaborazione (100%)	positivo

Sono da confermare per il 2010, in ottica di miglioramento, gli impegni relativi alla trasparenza, alla regolarità dei pagamenti e alla crescita retributiva.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Assicurare la crescita retributiva per persona. Mantenere il potere d'acquisto dei compensi. Garantire la trasparenza informativa sui compensi e il sistema premiante e la regolarità dei pagamenti.
Programma	Monitorare il livello retributivo e il relativo trend. Incrementare i rapporti di lavoro dipendente. Informare i neo-assunti e i Dipendenti/Collaboratori sull'articolazione dei compensi.
Traguardi	Crescita retributiva per almeno il 69% dei Dipendenti/Collaboratori. n. 0 segnalazioni di Dipendenti/Collaboratori su ritardi di pagamento. Conversione del 100% degli stage in incarichi professionali.
Risorse	Impegno risorse interne. Costi del personale come da budget aziendale.
Milestones	Verifica al 30/06/2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo
Note	

9. SISTEMA DI GESTIONE

MASSA Spin-off intende mantenere la Certificazione SA 8000 e a tale scopo ha incaricato il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000. **MASSA Spin-off** ha garantito in particolare che sia stato designato il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, che viene consultato in presenza di qualunque cambiamento del Sistema.

MASSA Spin-off è iscritta all'Osservatorio SAW (Social Accountability Watch - Organizzazioni impegnate nella Responsabilità Sociale – RSO).

MASSA Spin-off ha avviato sin dalla sua costituzione un sistema di Gestione integrato Qualità – Responsabilità Sociale – Sicurezza, che intende consolidare nel tempo, in un'ottica di miglioramento continuo. Il SGRS si integra con gli altri SG (Qualità in accordo alla ISO 9001 e Sicurezza in accordo alla OHSAS 18001).

MASSA Spin-off garantisce l'attuazione del SGRS attraverso il Rappresentante della Direzione, il Rappresentante della Salute e Sicurezza per la SA 8000, il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 e il coinvolgimento di tutto il personale.

MASSA Spin-off assicura ai Dipendenti/Collaboratori e ai neo-assunti l'informazione e **formazione** relativa al SGRS.

MASSA Spin-off assicura lo svolgimento di **azioni di monitoraggio e misurazione** del SGRS. A tale scopo viene garantita la programmazione e conduzione di Audit e la misurazione degli indicatori di processo, come stabilito nel MSGQSH Par. 8.2.

Almeno una volta all'anno, il SGRS è sottoposto ad un **riesame** da parte della Direzione.

Con riferimento ai **fornitori**, **MASSA Spin-off** ha chiesto, come condizione di iscrizione e permanenza nell'Albo Fornitori aziendale, l'invio di una autodichiarazione scritta che attesti la rispondenza ai requisiti della norma, l'impegno a collaborare alle azioni di miglioramento e la disponibilità a ricevere audit in materia di Responsabilità Sociale. **MASSA Spin-off** ha stabilito le attività per la qualificazione dei fornitori che hanno impatto rilevante sul servizio fornito.

MASSA Spin-off dà la possibilità agli Stakeholders (sia interni che esterni) di presentare **segnalazioni** di mal funzionamento di processo/procedura, garantendo al personale anche la possibilità di anonimato e provvedendo a individuare tempestivamente la soluzione.

MASSA Spin-off comunica alle parti interessate gli obiettivi, il Codice Etico e le prestazioni del SGRS attraverso report, incontri e presentazioni.

MASSA Spin-off si impegna a far sì che la propria Politica aziendale sia documentata, comunicata, implementata e migliorata, e che sia sempre accessibile e comprensibile a tutto il personale.

Con riferimento ai programmi per il Sistema di Gestione, sono stati ottenuti nel 2009 i seguenti principali risultati:

- n. 16 ore di formazione rivolte ai Collaboratori/Dipendenti relative al SGQSH nel complesso, con l'aggiunta di 9 ore esclusivamente dedicate al SGRS;
- n. 1 Audit Interni e n. 1 Riesami della Direzione relativi al SGRS;
- n. 2 iniziative informative rivolte agli Stakeholder.

Con riferimento ai fornitori, sono presenti nell'Albo Fornitori Qualificati n. 23 soggetti.

Risultati 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
n. 25 ore di formazione sul SGQSH di cui almeno 10 sul SGRS	n. 16 ore di formazione sul SGQSH n. 9 ore di formazione esclusivamente sul SGRS	positivo
n. 2 Audit Interni	n. 1 Audit interno (14/09/2009) – comunque sufficiente	negativo
n. 2 Riesami Direzione	n. 1 Riesame (22/09/2009) – comunque sufficiente	negativo

Risultati 2009		
Obiettivi	Risultati	Esito
n. 1 Audit presso fornitori	n. 0 Audit	negativo
n. 2 iniziative informative rivolte agli Stakeholder	n. 2 iniziative informative	positivo
Bilancio SA 8000	Bilancio redatto	positivo

Da considerare come principali obiettivi di miglioramento per il 2010 la formazione, la comunicazione agli Stakeholder, il monitoraggio e controllo della catena di fornitura, la formazione interna.

Obiettivi e programmi 2010	
Obiettivi	Mantenere la certificazione SA 8000 e consolidare l'integrazione del SGRS con gli altri sistemi (ISO 9001, OHSAS 18001).
Programma	Garantire la formazione sul SGRS rivolta a neo-assunti, Dipendenti/Collaboratori, altre parti interessate. Pianificare e attuare Audit Interni e Riesami della Direzione relativi al SGRS. Pianificare e attuare Audit presso fornitori e incrementare i fornitori qualificati. Monitorare le segnalazioni. Garantire la comunicazione agli Stakeholder.
Traguardi	≥ n. 16 ore di formazione sul SGQSH ≥ n. 1 Audit Interni ≥ n. 1 Riesami della Direzione ≥ n. 1 Audit presso fornitori ≥ n. 2 iniziative informative rivolte agli Stakeholder Bilancio SA 8000
Risorse	Impegno risorse interne. Consulenze esterne e costi aggiuntivi da budget aziendale.
Milestones	Verifica al Luglio 2010
Scadenza	31/12/2010
Responsabilità	Amministratore Delegato, Responsabile QSH
Note	

SOTTOSCRIZIONE DEL DOCUMENTO

Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Presidente di **MASSA Spin-off S.r.l.**, dal Rappresentante della Direzione per Qualità - Responsabilità Sociale – Sicurezza e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Firma del Presidente	Firma del RDQSH	Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000



ALLEGATO 1

POLITICA PER LA QUALITÀ - RESPONSABILITÀ

SOCIALE - SICUREZZA

Rev. 5

26/01/10

Copia controllata N°

Copia non controllata

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvaz.
0	09/07/07	Emissione	AD	RQSH	AD
1	02/05/08	Allineamento all'esito della Certificazione ISO 9001:2000	AD	RQSH	AD
2	01/10/08	Allineamento all'esito del secondo step per la Certificazione OHSAS	AD	RQSH	AD
3	12/03/09	Evidenziazione impegno applicazione sistematica legislazione cogente SSL e maggiore evidenziazione della norma SA 8000	AD	RQSH	AD
4	20/07/09	Adeguamento alle norme ISO 9001:2008 e SA 8000:2008	AD	RQSH	AD
5	26/01/10	Correzioni testuali e adeguamento rispetto alla norma SA 8000:2008	AD	RQSH	AD

INDICE

0. POLITICA PER LA QUALITÀ - RESPONSABILITÀ SOCIALE - SICUREZZA 4

0. POLITICA PER LA QUALITÀ - RESPONSABILITÀ SOCIALE - SICUREZZA

MASSA Spin-off, nello svolgimento delle proprie attività di ricerca tecnico-scientifica e dei servizi di monitoraggio e riduzione del rischio ambientale, operando sul mercato nazionale e internazionale, si impegna a perseguire la soddisfazione del Cliente, dei Dipendenti/Collaboratori e di tutte le parti interessate, conformandosi ai requisiti delle Norme ISO 9001:2008, SA 8000:2008 e OHSAS 18001:2007, nel quadro degli obiettivi di crescita definiti nel Piano Industriale.

La Direzione di **MASSA Spin-off** è pienamente consapevole che una strategia responsabile, attenta agli aspetti di QSH, è essenziale per il proprio successo, per la soddisfazione del Cliente e per un corretto rapporto con tutti gli Stakeholder. A tale scopo **MASSA Spin-off** si impegna a connotare le relazioni intrattenute con tutte le parti interessate secondo principi etici di fiducia, trasparenza, correttezza, impegnandosi al dialogo con le stesse. **MASSA Spin-off** è inoltre consapevole del suo ruolo nella Comunità e dei benefici che dalle sue attività derivano, per la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile.

La Direzione di **MASSA Spin-off** intende perseguire una Politica basata sui seguenti punti:

- fornire servizi e sviluppare progetti di qualità, puntando ai più elevati standard di tecnologie e metodologie scientifiche, per soddisfare i requisiti e le esigenze del Cliente;
- instaurare con i Clienti/Committenti e con gli Enti Pubblici rapporti trasparenti e corretti, per la prestazione di servizi e lo sviluppo di progetti di ricerca pienamente rispondenti alle esigenze e ai requisiti da essi posti e coerentemente agli obblighi contrattuali e agli obiettivi aziendali;
- recepire le esigenze espresse o implicite del Cliente e di tutte le parti interessate in termini di salute e sicurezza e di comportamenti socialmente responsabili, mettendo in atto azioni per soddisfarle e procedimenti di verifica;
- assicurare la crescita, la motivazione ed il coinvolgimento delle persone, nella consapevolezza che le stesse sono la principale risorsa della **Società** e il presupposto chiave per l'ottenimento dei risultati attesi;
- conformarsi a tutti i requisiti della Norma SA 8000, ad ogni altro regolamento o impegno sottoscritto dalla **Società**, alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti, rispettando i documenti internazionali ispiratori della SA 8000 e la loro interpretazione;
- applicare in modo sistematico la legislazione cogente e ogni altro regolamento o impegno sottoscritto dalla **Società** per tutelare e migliorare la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- attuare una politica di sviluppo del personale che escluda qualunque forma di discriminazione con riferimento a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, affiliazione o opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- mettere in atto e mantenere un efficace SGQSH, perseguendone il miglioramento continuo;
- garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e il massimo impegno in termini organizzativi, operativi e tecnologici per individuare i pericoli e i conseguenti rischi sui luoghi di lavoro e mettere in atto le più adeguate misure di prevenzione e protezione;
- applicare il Codice Etico che **MASSA Spin-off** si è data, nell'impostazione e gestione dei rapporti interni ed esterni;
- assicurare che la Politica di QSH sia costantemente aggiornata, compresa e attuata a tutti i livelli dell'Organizzazione e comunicata a tutte le parti interessate.

In applicazione della Politica, **MASSA Spin-off** individua i seguenti obiettivi generali, che costituiscono le linee guida del miglioramento:

- accrescere continuamente le competenze scientifiche e tecnologiche e le relazioni con università, istituti di ricerca e aziende specializzate, al fine di costituire un centro di eccellenza per la ricerca e i servizi nel campo del monitoraggio e riduzione del rischio ambientale e attivare processi di innovazione;
- sviluppare costantemente le metodologie e le strumentazioni, nell'ottica di raggiungere sempre più elevati standard di qualità e sicurezza e affiancare il Cliente in un percorso di miglioramento, con attenzione alle implicazioni di tutela dell'ambiente e impatto socio-economico;
- garantire costantemente e monitorare attraverso appositi strumenti la soddisfazione del Cliente, nel pieno rispetto degli obblighi contrattuali, analizzando le esigenze e i requisiti e ponendo elevata attenzione alle aspettative espresse e non, per migliorare i servizi offerti e i progetti di ricerca, sviluppo e innovazione;
- condurre un'attenta analisi e valutazione dei rischi negli ambienti di lavoro interni ed esterni e della loro probabilità ed entità, per individuare le più adeguate misure di prevenzione e protezione, con l'obiettivo di mantenere pari a zero il numero di incidenti e infortuni; valutare le prestazioni del Sistema, anche attraverso l'analisi di incidenti e infortuni, per individuare le opportunità e le azioni di miglioramento;
- sensibilizzare i Dipendenti/Collaboratori in merito al rispetto degli impegni contrattuali verso i Clienti, al perseguimento costante della sua soddisfazione, all'osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza e al rispetto del Codice Etico di **MASSA Spin-off**;
- diffondere il Codice Etico della **Società** presso tutte le altre parti interessate;
- cooperare con il Cliente/Committente per tutelare la sicurezza e salute dei Collaboratori della **Società**;
- cooperare con i Fornitori e i Partner per sviluppare la ricerca tecnico-scientifica e migliorare la qualità dei processi dei servizi; diffondere e armonizzare le procedure di tutela della salute e sicurezza ed operare in conformità ai principi etici definiti;
- creare un quadro di riferimento delle prestazioni di QSH e misurare il raggiungimento degli obiettivi tramite opportuni parametri; avviare le eventuali azioni preventive e correttive e valutarne l'efficacia.

La Direzione di **MASSA Spin-off** si impegna a identificare ed assicurare all'Organizzazione misure e risorse adeguate per attuare la Politica enunciata, con riferimento agli obiettivi pianificati e alle nuove opportunità che potranno maturare nel tempo. **MASSA Spin-off** si impegna inoltre ad analizzare costantemente l'efficacia del SGQSH attraverso controlli, azioni preventive e correttive e riesami durante i quali verificare la presente Politica ed eventualmente renderla coerente con le evoluzioni del quadro di riferimento aziendale.



ALLEGATO 5

CODICE ETICO

Rev. 0

09/07/07

Copia controllata N°

Copia non controllata

Rev.	Data	Causale	Redazione	Verifica	Approvaz.
0	09/07/07	Emissione	RQSH	RQSH	AD

INDICE

0. INTRODUZIONE	4
1. PRINCIPI ETICI GENERALI	4
1.1. Responsabilità	4
1.2. Trasparenza	4
1.3. Correttezza	4
1.4. Efficacia ed efficienza	4
1.5. Responsabilità verso la collettività e tutela ambientale	5
1.6. Valorizzazione delle persone	5
1.7. Innovazione	5
2. RELAZIONI.....	5
2.1. Soci	5
2.2. Dipendenti/Collaboratori	5
2.3. Pubblica Amministrazione	6
2.4. Fornitori.....	7
2.5. Clienti.....	7
3. CRITERI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE.....	7
3.1. Trasparenza delle informazioni	7
3.2. Correttezza degli Amministratori	8
3.3. Liceità ed equità dei rapporti	8
3.4. Riservatezza	8
3.5. Trasparenza contabile e controllo	8
4. OSSERVANZA DEL CODICE.....	9

0. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico individua i valori e i principi comportamentali a cui **MASSA Spin-off S.r.l.** (di seguito per brevità "MASSA Spin-off", "Società" o "Azienda") si ispira nel proprio agire e nelle relazioni con gli Stakeholder, ed a cui i propri Dipendenti e Collaboratori, interni ed esterni, sono tenuti a conformarsi, nell'ambito delle loro funzioni e responsabilità, in tutti i rapporti economici da essi instaurati in rappresentanza della **Società**.

MASSA Spin-off nasce come iniziativa di spin-off dell'Istituto di Geoscienze e Georisorse (IGG), organo del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), e dell'Università degli Studi di Firenze, con l'apporto di imprese, ricercatori e manager, a seguito di un percorso di collaborazione che negli anni ha portato a condurre importanti progetti di ricerca per lo sviluppo di strumentazioni e metodologie innovative. Il perseguimento della missione aziendale implica la stretta e continua collaborazione con Enti Pubblici, Università e Centri di Ricerca, Laboratori, Clienti, Partner Commerciali e Tecnologici, Fornitori, Istituti Finanziari, Ricercatori e Professionisti. Da ciò la centralità delle relazioni con gli Stakeholder e l'impegno ad indirizzarle alla cooperazione e alla fiducia, in un quadro di onestà, integrità, eticità e correttezza.

1. PRINCIPI ETICI GENERALI

MASSA Spin-off indirizza le proprie attività e comportamenti in conformità ai valori di responsabilità, trasparenza, correttezza, efficacia ed efficienza, responsabilità verso la collettività e tutela ambientale, valorizzazione delle persone, innovazione.

1.1. Responsabilità

La **Società**, i Dipendenti ed i Collaboratori si impegnano con determinazione alla condivisione della missione, al perseguimento degli obiettivi aziendali e alla generazione di risultati concreti, nel rispetto dei diritti e doveri nei rapporti civili, etico-sociali ed economici così come definiti nella Costituzione italiana.

1.2. Trasparenza

MASSA Spin-off si impegna a fornire agli Stakeholder informazioni trasparenti, veritiere e comprensibili, favorendo da parte loro l'assunzione di scelte autonome e consapevoli. **MASSA Spin-off** applica la massima cura e attenzione nell'elaborazione dei dati e nella comunicazione delle informazioni connesse allo svolgimento delle sue attività, tutelando la loro riservatezza.

1.3. Correttezza

MASSA Spin-off rispetta e tutela i diritti di tutti coloro che sono coinvolti nel proprio operato, escludendo qualunque forma di discriminazione, ed assume nei loro confronti un comportamento etico, equo e corretto. Allo stesso modo Dipendenti/Collaboratori, Clienti, Fornitori, Concorrenti e altri Stakeholder sono tenuti ad agire con lealtà e fiducia nei confronti di **MASSA Spin-off**.

1.4. Efficacia ed efficienza

MASSA Spin-off si impegna a migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle attività svolte e dei servizi offerti, puntando a coniugare qualità e contenuti delle realizzazioni ed economicità della gestione. Ciò significa rispondere alle esigenze del Cliente e della Comunità secondo i più

avanzati standard manageriali, scientifici, operativi ed etici, perseguendo una gestione attenta e ponderata delle risorse impiegate.

1.5. Responsabilità verso la collettività e tutela ambientale

MASSA Spin-off è consapevole delle ricadute delle proprie attività e ricerche scientifiche per il benessere della collettività e la tutela dell'ambiente. A tale scopo **MASSA Spin-off** si impegna, in collaborazione con i Soggetti Pubblici preposti, alla diffusione di buone prassi orientate alla sostenibilità, mettendo a disposizione le proprie competenze ed esperienze e promuovendo iniziative di divulgazione.

1.6. Valorizzazione delle persone

MASSA Spin-off considera le persone un asset fondamentale per la propria crescita. Per questo la **Società** si impegna a valorizzare le persone ed a sviluppare costantemente il patrimonio delle loro competenze, favorendo opportunità di coinvolgimento, partecipazione e sviluppo professionale.

MASSA Spin-off tutela la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e i principi di responsabilità sociale, nel rispetto della legislazione vigente e dei diritti dei lavoratori.

1.7. Innovazione

MASSA Spin-off si impegna, in collaborazione con gli Stakeholder, alla costante innovazione dei processi, dei servizi e delle metodologie operative, individuando opportunità e sviluppando progetti di ricerca scientifica e tecnologica coerenti con i propri principi etici, puntando all'attivazione di nuove relazioni.

2. RELAZIONI

2.1. Soci

Le relazioni con i Soci, per il loro apporto di competenze e risorse, costituiscono un presupposto indispensabile per lo sviluppo di **MASSA Spin-off**. Per questo **MASSA Spin-off** favorisce l'attivo coinvolgimento dei Soci, oltre che negli Organi Sociali, nei progetti e nelle attività dell'**Azienda**, nel rispetto della loro autonomia e indipendenza, nella consapevolezza della creazione di valore come obiettivo prioritario per l'adeguata remunerazione del rischio da loro sostenuto.

MASSA Spin-off è tenuta nei confronti dei Soci alla trasparenza, veridicità e tempestività delle informazioni, condividendo obiettivi e risultati.

I Soci sono a loro volta tenuti, nei confronti della **Società**, ad un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità, fornendo un contributo attivo alle scelte, con spirito di squadra, nel rispetto degli obiettivi strategici aziendali.

2.2. Dipendenti/Collaboratori

MASSA Spin-off fonda i comportamenti nei confronti dei Dipendenti e Collaboratori sul rispetto della personalità e della dignità, sui principi morali e sull'esclusione di qualunque forma di discriminazione in base a stato di salute, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale, vincoli di parentela e posizione gerarchica. **MASSA Spin-off** utilizza in modo corretto e riservato i dati personali e si impegna ad assegnare risorse strumentali e materiali adeguati allo svolgimento dei compiti.

MASSA Spin-off promuove la formazione delle persone e favorisce la comunicazione trasparente delle strategie e delle politiche aziendali.

La valutazione dei nuovi Collaboratori, effettuata in base alla corrispondenza dei profili e delle competenze alle esigenze aziendali, deve garantire pari opportunità a tutti i candidati interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale, nel rispetto della privacy del candidato.

MASSA Spin-off assegna ai propri Dipendenti e Collaboratori obiettivi sfidanti, ma sempre adeguati al ruolo e focalizzati su un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e congruo con il tempo previsto per il suo raggiungimento. L'**Azienda** adotta anche piani di incentivazione fondati su criteri equi, allo scopo di sviluppare ulteriormente la motivazione e il senso di appartenenza delle persone.

Ogni Dipendente o Collaboratore è tenuto a comportarsi con professionalità, riservatezza e onestà, orientando i rapporti con i colleghi alla civile convivenza, alla piena collaborazione e alla cooperazione.

Sono vietati ai Dipendenti e Collaboratori il perseguimento di interessi personali a detrimento di quelli aziendali, lo sfruttamento a scopi privati del nome e della reputazione di **MASSA Spin-off** e della posizione ricoperta all'interno di **MASSA Spin-off**, l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della **Società**, l'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con la **Società**.

È fatto obbligo a ciascun Dipendente e Collaboratore di evitare le situazioni anche solo apparentemente in conflitto d'interesse con la **Società** e comunque di comunicare ai responsabili l'insorgere di dette situazioni per ottenere l'eventuale autorizzazione a procedere.

I Dipendenti e Collaboratori sono tenuti ad impiegare i beni messi a loro disposizione con diligenza nel rispetto della loro destinazione d'uso e in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

2.3. Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono riservati a chi è a ciò espressamente delegato per la carica ricoperta o la funzione svolta o a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalla **Società**.

MASSA Spin-off e i Dipendenti o Collaboratori che agiscono in nome e per conto della **Società** nei rapporti con la Pubblica Amministrazione orientano ed adeguano la propria condotta al fine di non indurre quest'ultima alla violazione dei principi di buona amministrazione e di imparzialità cui è tenuta.

È vietato qualsiasi comportamento volto a offrire a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri denaro od altre utilità, da cui possa conseguire per la **Società** un illecito o indebito vantaggio o interesse. Omaggi o atti di cortesia sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle Parti e da non essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi impropri.

Gli Organi della **Società**, i loro membri e i Dipendenti e Collaboratori, in occasione di verifiche e ispezioni da parte di Autorità Pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione, senza ostacolare in nessun modo le loro funzioni.

La **Società** vieta e condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte della Pubblica Amministrazione, dell'Unione Europea o di altro Ente Pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento o altro provento, per mezzo di dichiarazioni, documenti all'uopo falsificati od alterati, artifici o raggiri.

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi i contributi o i finanziamenti ottenuti dalla Pubblica Amministrazione, dall'Unione Europea o da altro Ente Pubblico anche se di modico importo e/o valore. I Dipendenti o Collaboratori preposti alle funzioni di richiesta, amministrazione o gestione di contributi o finanziamenti pubblici sono tenuti ad assicurarsi della loro destinazione alle finalità per le quali sono stati concessi, ponendo la massima

attenzione alla conservazione della documentazione e gestendo le operazioni in modo trasparente e corretto.

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile.

2.4. Fornitori

La selezione dei Fornitori è orientata ai criteri di qualità, economicità delle prestazioni, idoneità scientifica o tecnico-professionale, rispetto dei principi di responsabilità sociale, tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. **MASSA Spin-off** si impegna a concedere pari opportunità ai Fornitori, evitando qualunque forma di preclusione e assicurando in ogni scelta un'adeguata concorrenza. È auspicabile utilizzare, come Fornitori, i Soci di **MASSA Spin-off**, purché nel rispetto delle leggi vigenti e dei principi etici ed economici.

MASSA Spin-off si impegna a tutelare l'eticità delle forniture e ha chiesto, come condizione di iscrizione e permanenza nell'Albo Fornitori aziendale, l'invio di una autodichiarazione scritta che attesti la rispondenza ai requisiti di responsabilità sociale e sicurezza sul lavoro e il rispetto del Codice Etico.

Nella gestione dei rapporti di fornitura i Dipendenti e Collaboratori preposti sono tenuti ad adottare criteri di valutazione oggettivi, ad assicurare la trasparenza delle trattative e a verificare la correttezza e il rispetto delle condizioni contrattuali. Non è consentito ricevere benefici e omaggi che possano favorire un comportamento non in linea con i principi della corretta concorrenza tra Fornitori. I pagamenti autorizzati devono essere eseguiti sollecitamente e nelle debite scadenze.

2.5. Clienti

MASSA Spin-off considera la soddisfazione del Cliente fattore primario per l'adempimento della missione e si impegna ad assumere un comportamento improntato alla collaborazione, alla qualità e affidabilità del servizio, alla tempestività di risposta alle richieste e al rispetto degli impegni.

L'attinenza delle attività e dei servizi offerti con i fattori di rischio ambientale impone una comunicazione al Cliente attenta, veritiera, corretta e comprensibile, nel rispetto della riservatezza. Per questi motivi **MASSA Spin-off** si impegna, ove lo ritenga necessario, ad evidenziare al Cliente le situazioni critiche di impatto sull'ambiente e la salute pubblica ed a raccomandare l'assunzione di scelte consapevoli, proponendo il proprio supporto per la risoluzione delle problematiche e l'avvio di processi di miglioramento.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a rapportarsi con i Clienti in modo onesto, corretto e trasparente, evitando qualunque disparità di trattamento. Nelle relazioni e nelle trattative commerciali, sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge e ai principi morali ed etici.

3. CRITERI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE

3.1. Trasparenza delle informazioni

MASSA Spin-off condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o ritenute opportune e dirette ai Soci, al mercato, alle Istituzioni Finanziarie e alla Comunità.

E' vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno della **Società**, concernenti la **Società** stessa e i suoi Dipendenti e Collaboratori, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

3.2. Correttezza degli Amministratori

Gli Amministratori si impegnano ad adempiere al loro incarico con spirito di servizio verso l'**Azienda**, senza avvalersene per vantaggi personali e nel rispetto della legge, mantenendo un comportamento integro, leale e onesto.

E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori di **MASSA Spin-off** volto a cagionare danni all'integrità del patrimonio sociale e ai creditori.

E' vietato compiere qualsiasi atto diretto, per fini illeciti o contrari a norme imperative, a influenzare la volontà dei componenti l'Assemblea dei Soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o assunzione di deliberazione.

Gli Amministratori non devono impedire od ostacolare l'esercizio delle attività di controllo da parte degli organi preposti e devono agevolare il funzionamento del sistema di controllo interno aziendale.

L'Organo Amministrativo si impegna ad applicare e a far rispettare scrupolosamente il Codice Etico, promuovendone la sua condivisione e la diffusione nei confronti degli Stakeholder e di terzi.

3.3. Liceità ed equità dei rapporti

Qualunque tipo di rapporto deve essere gestito senza ricorrere a mezzi illeciti. Sono esplicitamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali.

Nella formulazione di qualunque contratto **MASSA Spin-off** si esprime in modo chiaro e comprensibile, puntando a instaurare rapporti orientati all'equilibrio. In caso di controversie la **Società** si impegna alla ricerca di soluzioni amichevoli, nella prospettiva di superare posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione.

3.4. Riservatezza

L'attività di **MASSA Spin-off** comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento e la comunicazione di documenti, studi, progetti, dati ed informazioni scritte, verbali e su supporti informatici. Queste informazioni, acquisite ed elaborate dai Dipendenti e Collaboratori nell'esercizio delle proprie mansioni, vengono adeguatamente protette in accordo alla legge.

È vietata la diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti **MASSA Spin-off** e/o chiunque intrattenga con questa rapporti commerciali o professionali. L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la **Società**, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di considerazioni che possano arrecare danno all'immagine dell'**Azienda** e agli interessi.

3.5. Trasparenza contabile e controllo

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità e completezza. Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza ed essere basata su una adeguata documentazione di supporto, in modo da consentire l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

MASSA Spin-off ha sviluppato strumenti di controllo interni volti garantire la corretta gestione economico-finanziaria, l'individuazione tempestiva delle situazioni critiche e l'efficacia dei processi aziendali

4. OSSERVANZA DEL CODICE

È istituito un Organo di Vigilanza indipendente, composto da almeno tre membri, con il compito di verificare l'applicazione del Codice Etico e stabilire sanzioni, provvedimenti disciplinari o risarcimento del danno in presenza di violazioni. L'Organo di Vigilanza è nominato dal Presidente e deve prevedere un rappresentante dei Dipendenti/Collaboratori.

L'osservanza dei comportamenti prescritti dal Codice è da considerare parte integrante dell'assolvimento degli obblighi contrattuali e degli impegni professionali dei Dipendenti e Collaboratori e dei doveri generali di fedeltà, diligenza e buona fede.

Ogni Dipendente o Collaboratore è tenuto all'osservanza del Codice Etico e a denunciare all'Organo di vigilanza qualsiasi violazione.

La **Società** si impegna a dare ampia diffusione del Codice mediante pubblicazione sul sito Web aziendale (www.massaspinoff.com), ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione e formazione sul Codice e ad aggiornarlo qualora emergano nuove istanze da soddisfare.