

BILANCIO SOCIALE DEL 31/01/2024

REDATTO A CURA DI:

- DDL: LEONARDO MASSETANI
- SA8000 MANAGER: DEBORA DE CARLO
- RSPP: ALDO IERNA
- RAPPRESENTANTE SA8000 PER I LAVORATORI: DEBORA DE CARLO
- RLSSA8000: GEKSON MUSTAFA

SOMMARIO

1	CONSIDERAZIONI GENERALI	2
2	PREMESSA	3
3	OBIETTIVI E METODOLOGIA	3
4	PARTE 1° - DESCRIZIONE AZIENDALE	4
5	PARTE 2° - GLI STAKEHOLDERS	4
6	PARTE 2° - IMPEGNO DOCUMENTATO	5
6.1	IMPEGNO DELLA DIREZIONE	5
6.2	LA MISSION	5
6.3	CODICE DI CONDOTTA ETICO-SOCIALE	6
6.4	POLITICA SA8000 E SISTEMA DI GESTIONE	6
7	PRINCIPI	8
7.1	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....	8
7.2	DISCRIMINAZIONE	8
7.3	ORARI DI LAVORO.....	9
7.4	RETRIBUZIONE	9
7.5	LAVORO INFANTILE E OBBLIGATO	9
7.6	SALUTE E SICUREZZA	10
7.7	PRATICHE DISCIPLINARI	10
7.8	LAVORO OBBLIGATO	11
	INDAGINE DI CLIMA INTERNO	11
8	PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 – DETTAGLIO	11
8.1	RAPPRESENTANZA SA8000	11
8.2	ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000.....	12
8.3	ORARIO DI LAVORO	12
8.4	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE.....	13
8.5	CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	13
8.6	RIESAME DELLA DIREZIONE, BILANCIO SOCIALE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	13
8.7	IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE	13
8.8	TRASPARENZA	13
8.9	PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA	14
8.10	FORNITORI	14
9	SINTESI CONSUNTIVA 2023 E PROIEZIONE PER IL 2024	15

1 CONSIDERAZIONI GENERALI

La SA8000 richiede un'adesione filosofica ai principi del rispetto del vivere civile con tutta la comunità, a cui l'azienda appartiene e con cui interagisce quotidianamente, sia dal lato dei clienti, sia verso l'interno verso i propri collaboratori. Il vivere civile si basa comunque, come requisito minimo, sul rispetto delle regole, le leggi ed i regolamenti cogenti, che si cerca quotidianamente di rispettare.

Con l'adozione della norma sulla responsabilità sociale quindi, l'organizzazione si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa, e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale secondo il complesso di regole interne finora adottate.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

- A. **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA 8000:2014**
- 1) **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico, come lavoratori apprendisti e come tali trattati secondo le precise regole di legge (divieto di straordinario, lavori non usuranti, ecc. ecc.). L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
 - 2) **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
 - 3) **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti, o altre cause di pericolo.
 - 4) **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. L'organizzazione, in particolare, supera di fatto le regole minime della contrattazione collettiva di settore, sin dall'assunzione.
 - 5) **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità sia su questioni di razza, nazionalità, sesso alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione nel trattamento né sull'assegnazione di compiti e responsabilità.
 - 6) **Procedure disciplinari:** è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
 - 7) **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
 - 8) **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- B. **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- C. **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno:** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- D. **Adozione di un piano di comunicazione esterna:** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- E. **Comunicazione ai lavoratori: comunicare** la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti SA8000 dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, esso fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni di riferimento

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000:2014.

2 PREMESSA

L'organizzazione ha affrontato la Certificazione secondo SA8000 perché da sempre la filosofia di gestione aziendale è stata rivolta al duplice scopo di:

- Servire i propri clienti con lo scopo di soddisfarli;
- Lavorare fianco a fianco dei propri collaboratori, dando loro un lavoro che allo stesso tempo è sicurezza per le proprie famiglie e responsabilità, e che permetta loro di esprimere capacità, conoscenze ed esperienze per ottimizzare il rapporto tra l'efficienza aziendale e le esigenze di vita sociale.

L'azienda è sempre stata attentissima ad organizzare il lavoro secondo le leggi nazionali e la "best practice" del mestiere, affrontando negli ultimi anni schemi di certificazione che attestano l'eccellenza aziendale raggiunta. Ma il miglioramento è sempre l'obiettivo dell'organizzazione.

3 OBIETTIVI E METODOLOGIA

Questo documento rappresenta la dichiarazione trasparente degli obiettivi e della capacità di raggiungerli; l'organizzazione si impegna infatti a rendere pubblici i dati qui di seguito riportati, espressi in forma che chiunque possa leggerli ed avanzare eventuali richieste di informazione e/o proposte di miglioramento.

L'azienda esprimerà i risultati del proprio lavoro sintetizzandoli con indicatori, tratti dall'analisi dei colloqui con i lavoratori e dei questionari ad essi distribuiti, in modo da poter leggere di anno in anno le loro variazioni numeriche e dare evidenza certa di situazioni di miglioramento o peggioramento, per migliorare sempre e comunque.

Per dare agli interessati un chiarimento metodologico, si ricorda che il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso da tutti coloro che sono a contatto con l'operato dell'organizzazione (la norma li chiama gli *stakeholder*: coloro che hanno interesse alla qualità del servizio) relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard SA8000.

Quindi l'organizzazione con questo bilancio si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione, da parte di tutti gli stakeholder, degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso la lettura delle tendenze di modifica (trend) degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che, per ciascun requisito della norma SA8000, sia stata condotta una valutazione d'insieme che tenga conto, innanzitutto, dell'approccio adottato, e poi dei risultati conseguiti e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

4 PARTE 1° - DESCRIZIONE AZIENDALE

I fratelli Massetani fondano la loro azienda a Firenze, nel 1984, e scelgono di chiamarla 'Il Crogiolo'.

Un nome, una storia: da quel recipiente in cui avviene la fusione dei metalli, trae ispirazione un'attività che da oltre vent'anni prosegue ancora con la stessa dedizione.

Il Crogiolo ha da sempre collaborato con molti dei più noti brand dell'alta moda italiana e straniera, per i quali realizza applicazioni varie per la pelletteria.

Passione, artigianalità, gusto e ricerca sono gli elementi che fanno da collante tra lo stile e la tecnica di cui l'azienda ne conserva tutti i segreti.

Uno ad uno, gli accessori prendono vita dai macchinari e dalla professionalità del nostro team. Con una estrema cura per il dettaglio, si raggiunge l'eccellenza dei manufatti, che rispecchiano così il progetto dello stilista.

Il particolare ci contraddistingue e l'esperienza ci valorizza. La nostra filosofia è instaurare una collaborazione fidata con il proprio cliente, offrendo la piena disponibilità dal momento dell'incontro fino al lavoro concluso.

5 PARTE 2° - GLI STAKEHOLDERS

L'analisi degli stakeholders è stata effettuata per i seguenti contesti interni ed esterni:

- *Politico*
- *Ambientale*
- *Sociale*
- *Economico*
- *Legislativo*
- *Scientifico - tecnologico*
- *Aziendale*

Relativamente ad ogni contesto aziendale sono stati individuati e contattati i principali "stakeholders" affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Stakeholders interni:

- **DIREZIONE**
- **DIPENDENTI**
- **CONSULENTI (attivamente ed internamente coinvolti)**

Stakeholders esterni:

- **CLIENTI**
- **PARTECIPAZIONI STRATEGICHE**
- **ISTITUZIONI ed AUTORITÀ PREPOSTE**
- **GIORNALI e MEDIA**
- **ASSOCIAZIONI CATEGORIA**
- **COLLETTIVITÀ**
- **FORNITORI**
- **CONSULENTI ESTERNI**
- **BANCHE**
- **ENTI DI CERTIFICAZIONE**
- **GRUPPI AMBIENTALI**

La Direzione SA8000 ha avviato un processo di informazione verso le parti interessate inerente alla politica aziendale di responsabilità sociale e le attività poste in essere per il monitoraggio dei fornitori.

6 PARTE 2° - IMPEGNO DOCUMENTATO

6.1 Impegno della direzione

La Direzione considera il progetto SA8000 uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione di tutto il personale nel raggiungimento della *mission* aziendale e cioè:

- Garantire il rispetto dei contratti stipulati con i Clienti, sia per quanto riguarda il prodotto fornito (sia quello della collezione Interna sia quello costruito su specifica del cliente), sia per quanto riguarda il servizio di consegna nel rispetto dei tempi pattuiti.
- Garantire la continuità del servizio offerto indipendentemente dalla rotazione interna delle persone dedicate all'attività, uniformando i comportamenti dei diversi enti e regolamentandoli attraverso snelle procedure interne.
- Mantenere attiva un'organizzazione che consenta di essere sempre competitiva sia nei costi che nel servizio realizzando sia gli obiettivi di vendita sia quelli di redditività.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto Manuale e procedure per la SA8000, sui quali sono riportati i principali principi organizzativi dell'Azienda.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha redatto un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche che comprende sia i rappresentanti della Direzione Aziendale, i responsabili dei processi aziendali ed i dipendenti.

6.2 La Mission

L'organizzazione può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo l'organizzazione si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000:2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione si impegna, in conformità allo standard internazionale SA8000:2014, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA8000:2014 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo e, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione e il coinvolgimento del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale la Direzione si impegna a:

- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e si assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore (stabilito in circa € 1.600 mensile lordo per nucleo familiare di 2 adulti e 2 figli), comunque sovradimensionato rispetto all'effettiva condizione familiare media aziendale.
- Incoraggiare l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegare le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento

sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.
- Non ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.
- Fare della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura, la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantire la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA8000:2014.
- Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

Di seguito si riportano i riferimenti del Bureau Veritas l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI **Social Accountability International**, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS **Social Accountability Accreditation Services**, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

- Bureau Veritas Italia Spa – Divisione Certificazione Att.ne Responsabile CSR Viale Monza, 347, 20126 Milano- Email: csr@it.bureauveritas.com
- SAI - Social Accountability International: 15 West 44th Street - 10036 New York, NY; Phone: (+1) 212 684-1414; Fax: (+1) 212 684-1515; Email: info@sa-intl.org o info@lsqa.com
- SAAS - Social Accountability Accreditation Services: 15 West 44th Street, 6th Floor – 10036 New York, NY; Phone: (+1)212 391-2106; Fax: (+1)212 391-2106; Email: saas@saasaccreditation.org

6.3 Codice di condotta etico-sociale

La Società ha stabilito e diffuso un codice etico, che si applica e guida la condotta, in maniera vincolante, degli Amministratori, dei componenti degli organi sociali della Società, di qualsiasi soggetto in posizione apicale, di tutto il personale dipendente, ivi inclusi lavoratori a termine o a tempo parziale e i lavoratori con contratto di somministrazione, di eventuali collaboratori esterni a qualsivoglia titolo della Società, di tutti i fornitori di beni e/o servizi, partners ed in genere di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente hanno rapporti con la Società ed operano per perseguire gli obiettivi in tutti i Paesi i cui la Società opera.

Tutti i Destinatari del Codice Etico, nel perseguimento dei propri obiettivi, operano con integrità e nel rispetto delle leggi e normative vigenti

6.4 Politica SA8000 e sistema di gestione

La politica emessa attualmente in vigore viene confermata e viene resa disponibile alle parti interessate attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

Al personale risulta essere stata comunicata attraverso formazione specifica, distribuita e disponibile nei punti di consultazione presso i locali aziendali.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Indicatore	Rilevazione	Obiettivo anno
	anno precedente	2023
Rilevazione di non conformità ai fornitori in relazione ai temi della RS	0	0
Positiva chiusura di NC e azioni emerse da verifiche o reclami	0	0

Azione migliorativa**Funzione coinvolta**

<i>Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale sui temi della responsabilità sociale con almeno 1 corso di approfondimento</i>	Formazione ed informazione sui temi della responsabilità sociale d'impresa	Direzione
<i>Mantenere aggiornata sul sito dell'Organizzazione un'apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale</i>	Coinvolgere le parti interessate, diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale	
<i>Raccogliere ed analizzare i questionari dei fornitori / Monitorare periodicamente i fornitori ritenuti rilevanti per gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale</i>	Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.	
<i>Raccogliere ed analizzare i questionari dei dipendenti</i>	Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori. Individuazione di possibili criticità. Promozione di azioni di rimedio.	

7 PRINCIPI

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

7.1 Libertà di associazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno dell'organizzazione.

Indicatore	Rilevazione	Obiettivo anno
	anno precedente	2023
Vertenze sindacali o simili, gestite e conciliate	0	0
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, rispetto alle relazioni sindacali	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Garantire la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva Direzione

7.2 Discriminazione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito all'interno dell'organizzazione.

Si raccomanda le funzioni interessate di proseguire la prassi delle cosiddette "discriminazioni positive" (in certi casi previste dalla legge) a favore ad esempio di categorie quali i disabili, le madri che allattano, gli stranieri (extra UE) oppure in sede di assegnazione delle mansioni effettuata tenendo conto di fattori di genere (si evitano per le donne lavori faticosi), di predisposizione personale (sulla base del curriculum) e di età.

Rilevazione al 31/12/2023	NAZIONALITÀ	UE	Extra UE
		32	3

Distribuzione dei sessi per qualifica professionale

	Rilevazione anno 2023	
	F	M
Dirigenti		
Quadri		
Impiegati	5	7
Operai	9	14
Stagisti		0
Totale complessivo	14	21

Rilevazione al 31/12/2023	Tempo Determinato	F	M	Tot	Tempo Indeterminato	F	M	Tot
		3	0	3		11	21	32

Indicatore	Rilevazione	Rilevazione
	anno precedente	anno 2023
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su temi connessi con la discriminazione	0	0
Approvazione richieste di part-time da parte di donne al rientro dalla maternità	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per discriminazione	Garantire un ambiente di lavoro in cui non si verifichino fenomeni di discriminazione per razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni Direzione

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro applicati richiamano il relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria.

In particolare l'organizzazione, si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

7.3 Orari di Lavoro

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno dell'organizzazione.

Come indicatore abbiamo raccolto i dati relativi a: numero di ore straordinarie utilizzate; residui di ferie e permessi; tipologie di contratti in essere.

Tali indicatori non trapelano nessuna criticità particolare.

All'interno di tali indicatori sono separatamente rilevati i casi singoli più critici, al fine di poterli gestire qualora superassero soglie non accettabili.

Tali indicatori continueranno ad essere monitorati nell'arco dell'anno.

Anno 2023	Ferie spettanti (ore)	Ferie godute (ore)	Residuo (ore)
Totale dipendenti	5.080	3.448	1.632
Anno 2023	Permessi spettanti (ore)	Permessi goduti (ore)	Residuo (ore)
Totale dipendenti	1.524	324	1.200

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Riduzione delle ore di straordinario	Mantenere sotto controllo ogni mese il LUL per monitorare i carichi di lavoro. Mettere a disposizione almeno una risorsa aggiuntiva per poter sopperire a periodi di carico eccessivo Direzione

7.4 Retribuzione

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche particolari legate a tale requisito all'interno della società.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto, in parte comunque sono applicabili gli indicatori stabiliti in relazione al requisito orario di lavoro, e in sede di CCNL applicato.

Indicatore	Rilevazione	Rilevazione
	anno precedente	anno in corso
Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, in relazione al tema delle retribuzioni	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Migliorare il livello contributivo (in linea con il CCNL)	Mantenere sotto controllo ogni mese LUL e Buste Paga Direzione

7.5 Lavoro Infantile e Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata che dall'inizio del percorso, e quindi anche nel corso del 2023, non ci siamo trovati a contatto / conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile, di bambini e di giovani lavoratori e quindi non è stato necessario avviare percorsi ed azioni di collaborazione, coinvolgimento, comunicazione con familiari, enti istituzionali competenti, servizi sociali, associazioni dedicate, ecc.

Sarà valutata l'opportunità di aderire a contributi volontari che possano aiutare a risolvere (a livello locale, nazionale e/o internazionale) le diffuse problematiche di lavoro infantile.

Indicatore	Rilevazione	Rilevazione
	anno precedente	anno 2023
Assenza di minori operanti, siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori	0	0
Conoscenza di casi di utilizzo di lavoro infantile tra i clienti e appaltatori	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di lavoro minorile	Divieto assoluto di assunzione di minori Direzione

L'azienda non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte sub-fornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti prevalentemente sono l'ufficio amministrazione e l'ufficio tecnico.

7.6 Salute e Sicurezza

È stata garantita l'attuazione quotidiana di quanto previsto dal Dlgs. 81/08 a partire dai miglioramenti, i controlli sia nei reparti che presso gli uffici la formazione, la manutenzione, la gestione infortuni, la disponibilità dei DPI, ecc.

	Anno precedente	Anno 2023
<i>Infortuni in itinere</i>	0	1
<i>Infortuni sul posto di lavoro</i>	1	0
<i>Totale infortuni</i>	1	1

Indicatore	Rilevazione anno precedente	Anno 2023
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti e collaboratori</i>	1	0
<i>Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di lavoratori somministrati e altri fornitori</i>	0	0
<i>Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione</i>	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza</i>	0	0

Azione migliorativa

Incrementare la formazione ed il coinvolgimento del personale in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione) con almeno 4 ore di formazione

Funzione coinvolta

Formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi lavoro (primo soccorso, antincendio, formazione e informazione)

Responsabile Sistema Gestione Integrato, Consulenti esterni

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Il responsabile RSPD prosegue nell'attività di formazione per consentire la conoscenza dei rischi ambientali del luogo di lavoro.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione dei nuovi lavoratori a cura del RSPD. Anche nel 2023 dunque detta formazione è stata regolarmente effettuata. E anche per il 2024 esiste una pianificazione di massima, di volta in volta contestualizzata.

7.7 Pratiche Disciplinari

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la assenza di problematiche particolari legate a tale requisito.

L'indicatore stabilito continuerà ad essere monitorato nel 2024, in aggiunta cercando di individuare e stratificare le possibili cause e le tipologie disciplinari di fatto adottate.

Indicatore	Rilevazione anno precedente	Rilevazione anno 2023
<i>Numero di richiami scritti</i>	0	1
<i>Numero sanzioni disciplinari a seguito di richiami</i>	0	0
<i>Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altro, su temi connessi con le pratiche disciplinari</i>	0	0

Azione migliorativa

Tenuta sotto controllo delle pratiche disciplinari avviate nei

Funzione coinvolta

Fornire la formazione necessaria affinché i dipendenti

Direzione

7.8 Lavoro Obbligato

Nel confermare gli impegni del manuale e della procedura di riferimento si constata la non presenza di problematiche legate a tale requisito.

Non si riscontra l'opportunità di definire indicatori per tale aspetto.

Indicatore	Rilevazione	Rilevazione
	anno precedente	anno in corso
Assenza di situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori	0	0
Assenza di NC relative a lavoro obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato, cooperativa, altri fornitori	0	0

Azione migliorativa	Funzione coinvolta
Assenza di reclami / segnalazioni per lavoro forzato o obbligato	Divieto di lavoro forzato o obbligato Direzione

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio TFR

L'azienda quando richiesto dai lavoratori ha concesso anticipi TFR.

L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso viene comunque evidenziato in busta paga.

Indicatore	Rilevazione	Rilevazione
	anno precedente	anno in corso
Anticipi stipendio	0	0
Anticipo TFR	0	2

INDAGINE DI CLIMA INTERNO

L'organizzazione ha condotto una valutazione del clima interno dei dipendenti nel biennio 2022-2023, al fine di raccogliere utili spunti per il miglioramento. I risultati emersi sono stati discussi all'interno del SPT ma non hanno dato adito a pensare che ci siano grosse problematiche.

I dipendenti, che hanno a disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime in merito alla gestione delle risorse umane, non si sono mai avvalsi, fino ad oggi, di questo strumento.

La prossima indagine di clima interno verrà programmata nel dicembre 2024.

8 PARTE QUARTA: BILANCIO SA8000 – DETTAGLIO

8.1 RAPPRESENTANZA SA8000

Al fine di perseguire una moderna gestione dei parametri competitivi propri della gestione in qualità dei propri processi in relazione alle normative internazionali SA8000 puntando ad una ottimale organizzazione delle risorse e per ottenere la soddisfazione dei dipendenti,

L'organizzazione ha conferito la nomina di membro del SPT Social Performance Team a:

GEKSON MUSTAFA	Rappresentante SA8000 dei Lavoratori
DEBORA DE CARLO	SA8000 Manager - RLS
LEONARDO MASSETANI	Datore di lavoro
ALDO IERNA	RSPP
COSTANZO NATALE	Capo-Reparto Gioielleria

Il Social Performance Team ha lo specifico compito di:

- Effettuare la Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale, che deve essere effettuata annualmente in occasione del Riesame di Sistema e ogni qualvolta si renda necessario in relazione a modifiche di strategia e di organizzazione.
- Riunirsi in occasione della Valutazione Semestrale del Piano di Miglioramento con lo scopo di verificare e valutare gli

standard SA8000.

- Collaborare alla stesura del Piano di Miglioramento Annuale in relazione agli Obiettivi SA 8000.
- Verificare i Report degli Audit Interni in relazione a SA8000;
- Valutare tutte le segnalazioni di reclamo lavoratori in merito a SA8000;
- Prendere visione dei questionari e delle schede informative compilati dai lavoratori in riferimento alla Norma SA8000;
- Elaborare proposte, programmi, informazione e formazione dei lavoratori rispetto a SA8000;
- Attivare e gestire il processo di implementazione delle azioni correttive / preventive emerse come necessarie in merito a SA8000;
- Pianificare, coordinare, documentare e formalizzare il percorso informativo e formativo inerente alla Responsabilità Sociale.

8.2 ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** non sono state applicate finora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:** sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno,** quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

8.3 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro giornaliero del personale:

Dal lunedì al venerdì, dalle ore 08:00 - 13:00 per la mattina e 13:30 - 17:00 per il pomeriggio.

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti (10 ore/settimana).

Le ore di straordinario vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

8.4 IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso, mailing a clienti e fornitori e successivamente attraverso il sito web aziendale per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla responsabilità sociale.

8.5 CONTROLLO FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A rotazione, è prevista una visita ispettiva per tutti i principali fornitori, con particolare riferimento ai quelli geograficamente limitrofi, per verificare nel concreto il rispetto del codice etico ambientale.

Attraverso un apposito documento predisposto all'uso, vengono verificati:

- Il rispetto degli 8 punti della norma SA8000 sia attraverso le valutazioni effettuate dal responsabile sia attraverso verifiche dirette con i lavoratori del fornitore.
- Il livello di soddisfazione complessivo dei lavoratori presso il fornitore (attraverso i colloqui con gli intervistati).
- La sintesi emersa sotto forma di punteggio riassuntivo.
- Le eventuali NC rilevate.
- Le azioni correttive definite con il fornitore.

Come già detto, viene ribadito l'impegno dell'organizzazione a selezionare i fornitori anche in base al rispetto del codice etico, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

8.6 RIESAME DELLA DIREZIONE, BILANCIO SOCIALE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione sono formalizzati ufficialmente all'interno di questo bilancio sociale.

8.7 IMPEGNI PRIORITARI NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'organizzazione pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale.

Da sempre si ritiene che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale l'azienda stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai l'impresa sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che le competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità l'azienda intende impegnarsi nel prossimo futuro su questi fronti.

8.8 TRASPARENZA

In tal senso vogliamo muoverci concretamente con i seguenti impegni:

- Condivisione, sempre in modo del tutto trasparente, del bilancio SA 8000 e del rendiconto economico con tutti gli Stakeholder, con il fine di rendere trasparente e coinvolgente il rapporto con i collaboratori, i clienti, i fornitori, le Istituzioni, le associazioni locali, gli istituti bancari, i sindacati e con ogni altro ente che interagisca con la società;
- Comunicazione verso l'esterno dei dati del bilancio SA8000, attraverso la pubblicazione del bilancio stesso, che verrà messo a disposizione degli Stakeholder, dei fornitori e dei clienti attraverso il sito internet aziendale.

8.9 PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socio-economico ristretto. D'altro canto siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un umile, modesto, ma significativo modello.

In tal senso ci impegneremo a diffondere il nostro codice di condotta etico ma soprattutto i dettagli e i requisiti della certificazione SA8000.

8.10 FORNITORI

Siamo consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione del nostro codice di condotta etico verrà dato dai nostri fornitori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell'attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi per quanto concerne l'aspetto etico.

9 SINTESI CONSUNTIVA 2023 E PROIEZIONE PER IL 2024

La Direzione, valutate le ripercussioni generali del sistema SA8000 adottato, ritiene di poter trarre le seguenti conclusioni.

Il clima aziendale, anche a fronte dei questionari anonimi ricevuti dal personale, permane buono. Pur in situazioni di stress generato da commesse complesse e da situazioni di mercato alle volte difficili, il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura, ha reso il rapporto tra le parti del tutto accettabile. Anche la motivazione del personale è buona e fa ben sperare per il mantenimento e il miglioramento progressivo del sistema di responsabilità sociale.

La nuova sede aziendale soddisfa pienamente e sempre di più le esigenze e ha notevolmente migliorato le condizioni generali di lavoro di tutti i dipendenti.

La direzione aziendale continua a utilizzare ogni occasione possibile, per diffondere all'esterno i principi della SA8000 con notevoli ritorni in termini di gratificazione personale sotto forma di riconoscimenti, visibilità e reputazione.

Per il 2024 la Direzione aziendale si pone l'obiettivo di continuare nella diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori, attuando un piano di visite anche sui fornitori, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale.

Proseguirà inoltre la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni.