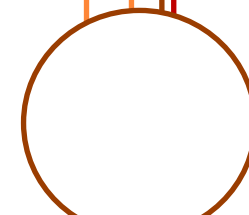


Bilancio Sociale

Anno 2021

D'Auria Group

Documento elaborato il 18/01/2021



INDICE

-	Introduzione	2
-	Profilo dell'azienda	Errore. Il segnalibro non è definito.
-	I Nostri Valori.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
-	Politica Integrata del Sistema Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale	4
1.	Organigramma aziendale	4
2.	Identificazione degli Stakeholder	8
3.	I Requisiti della SA8000	11
3.1	Lavoro infantile e giovani lavoratori.....	11
3.2	Lavoro obbligato.....	12
3.3	Salute e Sicurezza	14
3.4	Libertà di associazione	15
3.5	Discriminazione	15
3.6	Pratiche disciplinari	17
3.7	Orario di lavoro	17
3.8	Retribuzione	18
4.	SISTEMA DI GESTIONE	20
5.	FORMAZIONE	21
6.	NON CONFORMITÀ E SODDISFAZIONE LAVORATORI/STAKEHOLDERS	21
7.	COMUNICAZIONE	22
8.	RAPPORTO CON I FORNITORI.....	23
9.	IL PIANO DI MIGLIORAMENTO ADEGUATEZZA, APPROPRIATEZZA ED EFFICACIA.....	23

- INTRODUZIONE

Il Gruppo D'Auria crede nel valore aggiunto che le persone apportano all'azienda ed è per questo motivo che ha deciso di certificarsi ai sensi della norma SA 8000.

La SA8000 è una norma basata sui principi delle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO), sulla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Tale certificazione garantisce quindi il rispetto di tutti quei valori che devono essere sempre tenuti in considerazione per porre in essere un corretto comportamento fra datore di lavoro e dipendente.

La nostra Impresa si impegna così a creare una serie di legami importanti fra dipendenti e direzione in modo da creare un rapporto chiaro e limpido: solo in questo modo la persona si sentirà non solo parte di un'azienda ma di un intero sistema di cui può conoscere ogni aspetto.

Il Gruppo crede inoltre che la responsabilità sociale sia:

- un elemento d'arricchimento dell'immagine e della reputazione dell'Azienda;
- una modalità di conduzione dell'attività imprenditoriale che persegue la ricerca di profitto attraverso modalità dialoganti e che, conseguentemente, si dota di strumenti di trasparenza e di apertura rispetto ai portatori di interesse, gli stakeholder.

Si sottolinea l'importanza del documento **"Politica Integrata"** sottoscritto dall'azienda e diffuso alle parti interessate: gli obiettivi e gli intendimenti della politica per la responsabilità sono declinati all'interno di questo importante documento e possono essere sintetizzati in:

- ✓ garanzia dei diritti dei lavoratori;
- ✓ tensione dell'azienda e dei lavoratori all'onestà ed all'integrità;
- ✓ condivisione degli obiettivi aziendali;
- ✓ gestione congiunta delle risorse umane;
- ✓ utilizzo del sistema di gestione per il miglioramento continuativo dei rapporti tra l'Azienda ed il proprio Personale.

Il Bilancio SA8000 è lo strumento che l'Impresa ha deciso di utilizzare con l'intento di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- informare in modo trasparente, chiaro e completo tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- 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 i trend degli indicatori adottati.

La redazione di questo documento ha perciò cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro eventuale confronto con i valori medi settoriali di riferimento.

- POLITICA INTEGRATA DEL SISTEMA QUALITÀ, AMBIENTE, SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Gruppo Industriale D'Auria, che fa capo alla holding D'Auria Media Group, si colloca tra i primi 50 operatori italiani del comparto grafico. Le società appartenenti al gruppo – D'Auria Printing SpA, D'Auria Industrie Grafiche srl, Royal Bags srl, D'Sign srl – lavorano in sinergia e gestiscono internamente tutto il ciclo produttivo.

Da più di 50 anni **D'Auria vuol dire stampa**. Forti del know how acquisito, tutte le aziende del Gruppo lavorano quotidianamente per soddisfare ogni singolo cliente offrendo un prodotto di qualità al miglior rapporto in termini di servizio, tempistiche e prezzo.

Il Gruppo nasce nel 1966 quando Sergio D'Auria, musicista di fama internazionale, rileva un'antica tipografia artigiana nel centro storico di Ascoli Piceno. **L'impostazione grafica innovativa e la sperimentazione** nei supporti grafici portano l'attività a crescere nell'ambito della *progettazione grafica*, della *pre-stampa*, della *stampa offset*, della *stampa roto* e della *legatoria*.

Nel 1990 D'Auria Printing diventa un soggetto industriale di grandi dimensioni e Sergio viene affiancato dai figli Cristiano ed Emiliano che danno nuovo impulso alle *Industrie Grafiche*.

Dall'acquisto di nuovi macchinari alla creazione di un comparto aziendale dedicato al *web to print*, dalla creazione di partnership con i clienti all'attuazione di nuove strategie di penetrazione sul mercato coniugando performance produttive e commerciali, **oggi il Gruppo è una realtà solida dalle grandi potenzialità produttive, pronta ad affrontare le nuove sfide del mercato globale, forte di una struttura all'avanguardia, completa e competitiva.**

In questo contesto la **D'Auria Printing** si inserisce come la parte commerciale e di riferimento tra le aziende del Gruppo e basando la propria forza proprio su questo connubio tra presente e passato essa si impegna fortemente nel soddisfare i requisiti e nel cercare di raggiungere livelli di miglioramento continuo della qualità in modo da rispondere prontamente a tutte le sollecitazioni provenienti dal mercato e tendere a livelli di eccellenza; la **D'Auria Industrie Grafiche** è il comparto industriale e produttivo del Gruppo e si impegna a realizzare prodotti dalla elevata qualità e a rispondere a requisiti di efficienza e sostenibilità produttiva.

Il Gruppo ritiene di perseguire i propri obiettivi di miglioramento solo attraverso la sistematica attuazione di un Sistema di Gestione Integrato basato sulle seguenti norme:

- **Qualità (ISO 9001)**
- **Ambiente (ISO 14001)**
- **Sicurezza (ISO 45001)**

- **Responsabilità Sociale (SA 8000)**

A tal fine, la Direzione intende assicurare il perseguimento dei suoi obiettivi attraverso:

- l'approccio per processi e l'utilizzo del risk based thinking a tutti i livelli dell'organizzazione al fine di individuare e gestire i rischi e le opportunità che il contesto pone
 - la realizzazione di lavori dalle elevate caratteristiche qualitative conformi ai requisiti interni, del cliente e della legislazione vigente
 - il rispetto e la garanzia, per le proprie attività, della piena conformità alle disposizioni legislative previste dalla normativa comunitaria, nazionale e regionale, nonché agli accordi sottoscritti con i clienti
 - il rispetto delle prescrizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni riguardanti l'ambiente, la salvaguardia della salute e della sicurezza nonché sui documenti ILO ed altre norme nazionali e internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro
 - la capacità, volontà e ricerca di coprire internamente l'intero flusso produttivo, affidando all'esterno del Gruppo solo una piccola parte delle lavorazioni fornendo così un servizio più completo e flessibile possibile
 - l'attenzione continua alla soddisfazione del cliente, nel rispetto delle sue aspettative e delle sue esigenze, con puntuale rilevazione del suo gradimento
- comunicazione trasparente, correttezza negli approcci commerciali e tecnici con i clienti e chiarezza nell'esposizione dei servizi offerti
 - l'utilizzo di Fornitori di Qualità attraverso la curata selezione degli stessi ed il monitoraggio delle relative prestazioni, incoraggiandoli ad investire nell'adozione di comportamenti etici da riverberare anche ai propri subfornitori
 - il controllo accurato di tutte le fasi di realizzazione
 - l'innovazione tecnologica e lo sviluppo delle proprie risorse tecniche
 - la cura della crescita professionale per tutto il personale aziendale, per ottenere risultati di sempre più grande professionalità a livello di competenza, disponibilità, capacità di diagnosi e di risoluzione di problemi
 - uno sviluppo commerciale teso alla ricerca di quote di mercato crescenti e la conseguente maggiore presenza sulle diverse aree di mercato, curando anche l'immagine aziendale.
 - il miglioramento continuativo del proprio Sistema di Gestione Integrato in termini di efficacia ed efficienza per raggiungere livelli di eccellenza sempre più elevati
 - l'adozione di soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali, limitando sia le emissioni inquinanti che la produzione di rifiuti
 - lo sviluppo di un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio

interno, sia con la collettività esterna che con le Istituzioni nella gestione delle problematiche dell'Ambiente, della Salute e Sicurezza e della Responsabilità Sociale

- l'eliminazione qualunque rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso l'adozione di efficaci sistemi di gestione orientati al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, allargando il proprio raggio d'azione anche verso i propri fornitori e clienti
- l'impiego delle proprie risorse umane in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione o trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, credo politico o religioso ed orientamento sessuale
- lo svolgimento di un'azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione, allo sviluppo e valorizzazione delle professionalità di tutto il personale dipendente per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, mediante interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione
- la garanzia ai dipendenti una retribuzione ed un orario di lavoro conformi alle leggi in vigore ed ai CCNL di categoria, come pure la libertà di associazione ed espressione nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale
- la creazione di un ambiente di lavoro che motivi e stimoli tutto il personale nello sforzo di mantenere l'obiettivo dell'azzeramento infortuni e malattie professionali

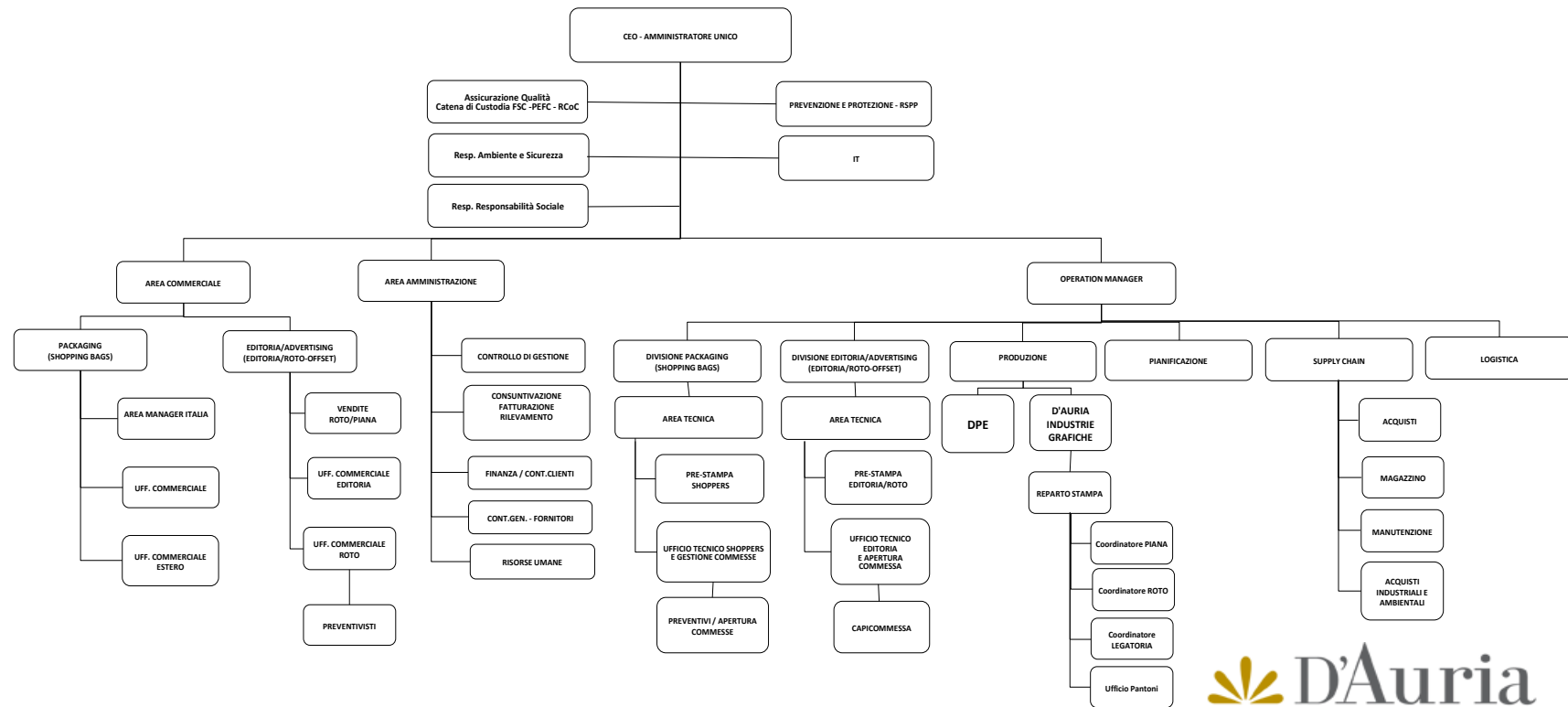
- l'adozione di un comportamento socialmente corretto e responsabile, con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società e al rifiuto di qualsiasi forma di traffico umano e intermediazione illecita

L'Azienda è consapevole che il conseguimento di tali obiettivi richiede un impegno costante e ritiene che esso possa essere raggiunto con successo solo attraverso un approccio sistematico alle tematiche di Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale e il pieno coinvolgimento di tutto il personale operativo e di tutti i propri collaboratori aziendali proprio perché questi costituiscono la principale risorsa a disposizione.

La Direzione crede profondamente nei principi appena espressi e si impegna a diffondere, promuovere e sostenere un Sistema di Gestione Integrato attivo e dinamico e a realizzare quanto esposto attraverso la definizione annuale di obiettivi per la qualità, ambiente, sicurezza e di etica concreti e misurabili nonché azioni utili al perseguimento degli stessi.

1. ORGANIGRAMMA AZIENDALE

ORGANIGRAMMA AZIENDALE



2. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

“Gli Stakeholder sono coloro che influenzano un’attività o che ne sono influenzati”

L’analisi degli **Stakeholder** è volta all’identificazione e alla classificazione di tutti i soggetti interessati all’attività del Gruppo nonché alle loro necessità e alle aspettative.

Il processo di identificazione e mappatura prevede, inoltre, il raggruppamento degli stessi in categorie e sottocategorie che presentino le medesime affinità.

Di seguito tutte le parti direttamente coinvolte:

STAKEHOLDER INTERNI

DIREZIONE

Proseguire nella conduzione dell’azienda ed auspicare in una crescita futura attraverso il mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale. Aumentare le opportunità lavorative e le commesse con buone marginalità. Trovare nuovi clienti mantenendo sempre alta la qualità e la soddisfazione dell’utente finale assicurandolo riguardo la gestione della filiera di lavorazione. Promuove incontri con i dipendenti dell’Azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema, dare evidenza della situazione contingente e dell’impegno al

miglioramento interno/esterno ai clienti particolarmente sensibili a queste tematiche.

I LAVORATORI E COLLABORATORI

La retribuzione deve essere proporzionale alla quantità e alla qualità del lavoro; lavorare in un ambiente sereno e confortevole; sentirsi parte di un gruppo; avere giusti riconoscimenti e gratificazioni; non essere discriminati per sesso, età, nazionalità; possibilità di crescita futura; stabilità; sicurezza sul lavoro

STAKEHOLDER ESTERNI

I principali stakeholder esterni sono i fornitori, i sub fornitori, i clienti, le istituzioni locali le associazioni di categoria, i sindacati e l’ente di certificazione.

La comunicazione verso gli stakeholder esterni si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell’azienda, ma soprattutto mira a metterli tutti a conoscenza del fatto che il Gruppo ha manifestato la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000.

I FORNITORI, I SUB-FORNITORI E TERZISTI

I fornitori appartengono essenzialmente a quattro tipologie:

- Collaboratori esterni: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio **Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza e Legali**
- Fornitori di materie prime ed ausiliarie di produzione: Aziende di **della fiera di produzione della carta e macchinari per l'industria cartaria.**
- Outsourcer: **Partner** ai quali sono affidate, in base alle necessità produttive, la realizzazione di una o più fasi del processo produttivo.
- Manutentori: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio **Manutentori** dei macchinari e delle attrezzature utilizzate.

Ai fornitori, l'Azienda chiede un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.

CLIENTI

L'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto degli accordi stipulati e della risorsa umana nel ciclo di realizzazione del prodotto;

ENTI ISTITUZIONALI e LA COLLETTIVITÀ

L'azienda mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita le proprie attività; è consapevole della opportunità di

trasmettere agli enti e alla collettività il messaggio sull'attenzione che la società riserva alla qualità del prodotto, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori tutto nella più completa trasparenza dei rapporti.

Alle Istituzioni Pubbliche, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.).

Le principali autorità / Enti preposti al controllo con cui l'Azienda interagisce sono:

- Regione Abruzzo
- Provincia di Teramo
- Comune di Sant'Egidio alla Vibrata
- INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro
- ASL

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

L'Azienda garantisce i rapporti si impegna ad interagire con le seguenti associazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL

In relazione a questi stakeholders le aspettative attese del Gruppo come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono essere così sintetizzate:

- garantire l'affidabilità e tutelare l'immagine dell'azienda, in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- generare maggiore fiducia nelle aziende del Gruppo 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 il comportamento socialmente responsabile dei propri fornitori.

3. I REQUISITI DELLA SA8000

I punti della SA8000:

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

3.1 Lavoro infantile e giovani lavoratori

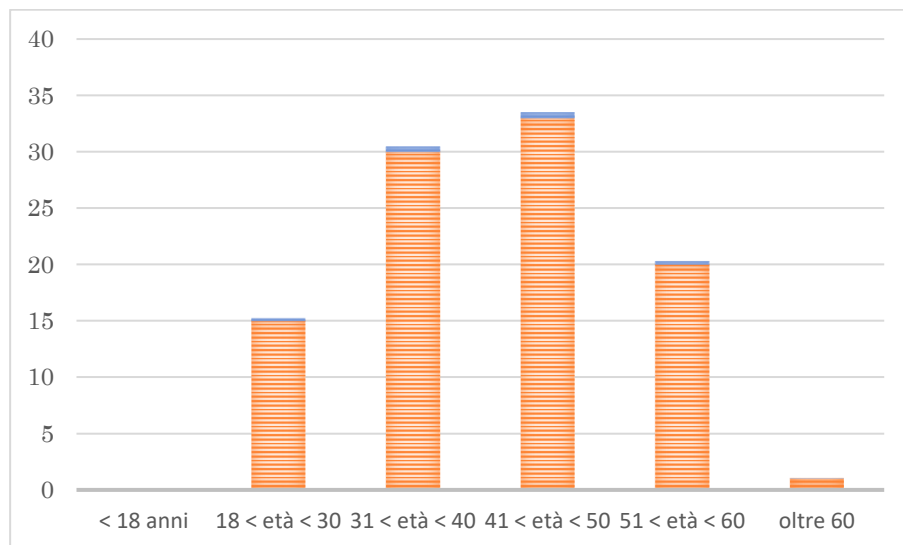
OBIETTIVO: Vietare l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo dell'azienda

Le aziende del Gruppo si impegnano a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore"

E' stata redatta apposita procedura (PRS.01 "Rimedio per il Lavoro Infantile e dei Giovani Lavoratori") che prende in considerazione l'ipotesi in cui nelle aziende del Gruppo o nella catena dei fornitori e/o subfornitori siano stati trovati minori o bambini al lavoro in contravvenzione alla norma o alla legge nazionale, o minori o bambini che siano esposti a situazioni, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la loro salute. Qualora, a seguito di audit interni all'azienda o presso fornitori e/o subfornitori emergesse una situazione di impiego di lavoro infantile, viene data immediata comunicazione al SPT. Quest' ultimo provvederà ad aprire una non conformità secondo quanto riportato nella procedura per il controllo delle non conformità e delle azioni correttive e preventive.

Riportiamo la composizione, per fasce di età, dell'organico nell'anno 2021

Fasce di età	ETA' ANAGRAFICA					
	Fino ai 18	19-30	31-40	41-50	51-60	Oltre 60
TOTALE (%)	0%	20%	30%	28%	20%	2%



L'età media dell'organico attualmente in forza risulta essere di 42 anni diviso in genere 43,97 per gli uomini e 40,30 per le donne.

3.2 Lavoro obbligato

OBIETTIVO: Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e aumento della consapevolezza dei lavoratori riguardo all'utilizzo della norma SA8000.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività.

L'organizzazione, oltre a rifiutare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale, privilegia da sempre l'utilizzo di forme contrattuali atte a garantire la stabilità e la continuità del posto di lavoro.

Le Aziende del Gruppo non effettuano trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici etc).

L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR) e ne trattiene solo la copia.

Al momento dell'assunzione al personale viene consegnato il regolamento aziendale contenente tra l'altro le modalità per dare le dimissioni.

Qualora venissero concessi prestiti al personale, e questo sarebbe solo per casi eccezionali e straordinari, l'Azienda si assume l'impegno di gestire tutti passaggi e gli accordi con il lavoratore nella massima trasparenza e nel rispetto delle attuali leggi. Il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questo punto della norma.

Vengono fornite informazioni:

- In fase di selezione: informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento;
- In fase di assunzione: al momento della firma del contratto e della consegna dei relativi documenti;
- Quotidianamente: la Direzione è sempre disponibile a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare ed avere informazioni sul contratto di lavoro.

Le aziende del Gruppo hanno inoltre attivato un'analisi del clima aziendale e predisposto il presente Bilancio che sarà distribuito anche a tutti i lavoratori per agevolarne la conoscenza e accrescere la consapevolezza dei loro diritti.

L'indagine sul clima, effettuata nel 2021, ha riscontrato una positiva condizione dei lavoratori e non ha rilevato problematiche significative. Il turnover è di fatto pressoché inesistente a dimostrazione della serenità che caratterizza il clima aziendale e la mancanza di forme coercitive.

ANZIANITA' AZIENDALE				
Fasce età	Meno di 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 21
TOTALE %	38%	22%	35%	5%

3.3 Salute e Sicurezza

OBIETTIVO: Implementazione del Servizio di Prevenzione e Protezione. Individuazione e formazione degli ASPP per i vari siti e riduzione del numero di infortuni

L'Azienda garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre ed ha intrapreso adeguate misure per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi in relazione al lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo inerenti all'ambiente di lavoro.

La salute e la sicurezza dei dipendenti durante lo svolgimento del loro lavoro è stata da sempre trattata con massima attenzione e serietà dall'azienda, anche prima dell'adeguamento ai requisiti della norma SA8000.

L'evidenza dell'impegno concreto in questo ambito è fornita dai seguenti elementi:

- rispetto ed adeguamento al D.Lgs 81/08 realizzato e garantito dal RSPP aziendale, nominato dalla direzione;
- redazione del documento di valutazione dei rischi associati all'attività lavorativa, aggiornato in funzione delle modifiche apportate alle attività del personale ed agli infortuni eventualmente accaduti;

- predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio secondo la legislazione vigente;
- consegna dei dispositivi di protezione individuale.
- conformità allo standard internazionale **ISO 45001** assicurando l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e consentendo all'Organizzazione di valutare meglio i rischi e migliorare le proprie prestazioni.

L'azienda si propone periodicamente degli obiettivi di miglioramento da raggiungere al fine di minimizzare, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

La formazione riguardante la salute e sicurezza viene svolta, sia in fase di assunzione che "on-the-job" secondo uno specifico piano di formazione e addestramento.

L'azienda monitora costantemente l'andamento degli infortuni del proprio personale.

Nel corso del 2021 non si è verificato alcun Infortunio che ha causato inabilità permanente o morte.

3.4 Libertà di associazione

OBIETTIVO: Mantenimento della politica aziendale, della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

Le Aziende del Gruppo assicurano, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, il pieno diritto a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva.

I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro

I lavoratori possono segnalare eventuali restrizioni imposte dalla azienda nell'aderire ai sindacati di loro scelta e nell'attuare il diritto alla contrattazione collettiva.

Attualmente non sono presenti Rappresentanze Sindacali in azienda.

L'analisi dell'ultimo anno ha evidenziato la totale assenza di partecipazione a scioperi.

3.5 Discriminazione

OBIETTIVO: Sensibilizzazione ed informazione del personale (con particolare attenzione nei confronti dei nuovi assunti) sui requisiti della norma SA8000 e sui contenuti del sistema di gestione della responsabilità sociale.

È rifiutata ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i dipendenti indipendentemente da sesso, religione, provenienza, appartenenza sindacale o politica.

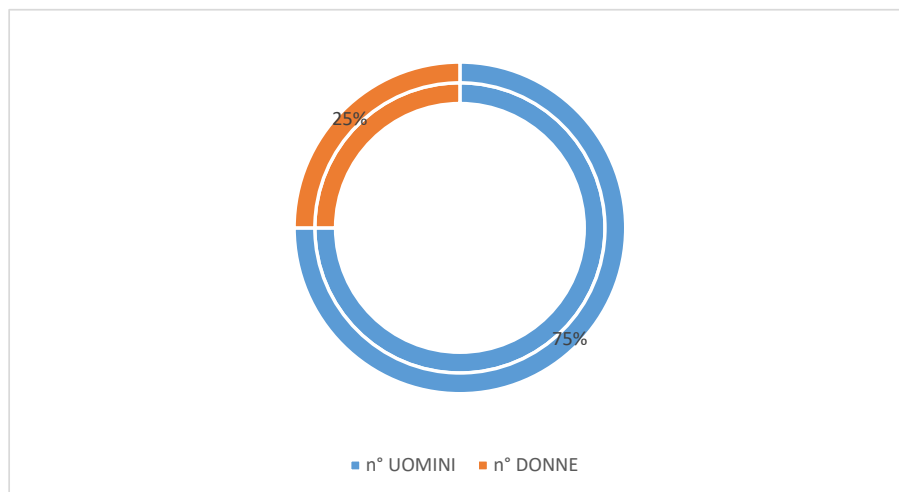
A tale scopo si provvede a:

- effettuare la selezione del personale tenendo in sola considerazione elementi oggettivi quali qualifiche, titoli di studio o istruzione ed esperienza rapportati alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere le retribuzioni ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto da quanto previsto dal CCNL;
- garantire la formazione a tutti, in funzione delle necessità personali e delle esigenze del servizio in cui la persona è inserita;

- effettuare le promozioni o le mobilità verticali in base alle qualifiche raggiunte, alle capacità dei singoli e in base alle necessità organizzative e gestionali.

I dati delle pagine seguenti forniscono approfondimenti relativi alla forza lavoro: genere, Paesi di provenienza, tipologie contrattuali e inquadramento.

Si rileva che la presenza femminile in azienda è limitata non da volontà o scelta dell'azienda, ma nello specifico dalla tipologia di attività che viene svolta.



In relazione ai diversi paesi di provenienza, l'Azienda al 31/12/2020 presenta questa situazione:

Paesi di provenienza

95%	nazionalità italiana
5%	altra nazionalità

I canali per l'assunzione dei lavoratori sono il passaparola e le candidature spontanee.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER QUALIFICHE/LIVELLO

TIPOLOGIE	TEMPO			TEMPO	
CONTRATTUALI	IMP.AMM.	OPERAIO	APPRENDISTI	DETERMINATO	INDETERMINATO
TOTALE	35%	65%	10%	2%	88%

3.6 Pratiche disciplinari

Obiettivo: Diminuire l'applicazione delle sanzioni disciplinari sensibilizzando maggiormente il personale sul comportamento da tenere sul luogo di lavoro.

Non si sono mai verificati reclami da parte dei dipendenti per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore e fra i lavoratori stessi.

Le pratiche disciplinari applicabili in caso di controversie sono quelle previste dal contratto.

L'azienda ha elaborato e consegnato ai propri dipendenti un Regolamento Interno, che è esposto nella bacheca aziendale insieme allo Statuto dei Lavoratori ed a copia del CCNL per gli articoli concernenti i provvedimenti disciplinari.

Nessuna sanzione disciplinare è stata presa nel corso dell'anno 2021.

Negli anni precedenti risultano:

	2021
rimprovero scritto	0
multa	0
sospensione	0
licenziamento con preavviso	0
licenziamento senza preavviso	0
TOTALE SANZIONI	0

3.7 Orario di lavoro

OBIETTIVO: Controllo mensile delle ore di straordinario, al fine di garantirne il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA8000.

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge dal CCNL in merito all'orario di lavoro, ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti.

La fascia oraria dell'attività è distribuita dal lunedì al venerdì in:

Uffici	9.00- 13.00 / 14.00 – 18.00
--------	-----------------------------

Reparto Produttivo	6.00 - 14.00	Mattino
	14.00 – 22.00	Pomeriggio
	22.00 – 06.00	Notte
	8.00 - 17.00	Giornaliero

Nei casi in cui vi sia la necessità di riformulare momentaneamente l'orario di lavoro, fatto dovuto principalmente alla stagionalità del lavoro, l'azienda trova piena collaborazione da parte di tutti i suoi dipendenti.

Il lavoro straordinario è effettuato soltanto in occasione di circostanze eccezionali dovute anche alla specificità del settore, che non possono

essere fronteggiate esclusivamente con l'assunzione di nuovo personale.

Il lavoro straordinario è retribuito secondo le aliquote maggiorate e stabilite dalla normativa vigente.

La verifica degli straordinari effettuati è realizzata mensilmente e l'evidenza è data dalla busta paga rilasciata ai dipendenti nella quale è chiaramente riportato il numero di ore straordinarie lavorate.

L'azienda ricorre all'eventuale lavoro al sabato in caso di picchi di lavoro o attività straordinarie sempre nel rispetto del contratto di lavoro e delle pause di recupero previste.

Ferie e permessi vengono regolarmente concessi nei limiti della necessità aziendale.

Non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

3.8 Retribuzione

OBIETTIVO: Garantire una maggiore comprensione della busta paga.

L'azienda riconosce ai dipendenti i livelli contrattuali e retributivi adeguati al ruolo ed alle mansioni assolte. In nessun caso l'azienda eroga un salario per una settimana lavorativa che non sia conforme ai minimi retributivi legali o industriali, in quanto l'obiettivo minimo è soddisfare i bisogni primari del personale, cercando tramite l'adozione di strumenti premianti di apportare un ulteriore guadagno ai lavoratori.

L'azienda garantisce che:

- la retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione;
- le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile e la Funzione Risorse Umane sia sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione di cui il personale necessiti;
- gli stipendi siano regolarmente erogati a mezzo di bonifico bancario.

L'azienda inoltre si avvale della collaborazione di una società di consulenza esterna per quanto riguarda la contabilità delle buste

paga, che comunque vengono controllate anche internamente per verificarne correttezza e completezza.

Le forme contrattuali utilizzate in Azienda sono il contratto a tempo indeterminato e il contratto a tempo determinato; il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma più ampiamente utilizzata in Azienda.

4. SISTEMA DI GESTIONE

La direzione aziendale ha definito la Politica della Sistema Integrato e come, precedentemente espresso, tale documento comprende l'impegno dell'Organizzazione a conformarsi a tutti i requisiti indicati dalla norma, alle leggi nazionali ed ai documenti internazionali, continuando ad effettuare il monitoraggio delle attività e dei risultati in un'ottica di miglioramento continuo.

La documentazione già esistente a supporto del precedente Sistema di Gestione per la Qualità è stata integrata nel corso dell'anno 2015 con quanto richiesto dalla norma SA 8000 (Manuale, procedure, moduli, registrazioni).

Per quanto riguarda la comunicazione dei risultati raggiunti in termini di responsabilità sociale, ad oggi si ritiene sufficiente la trasmissione/consegna del presente documento contenente anche i risultati delle attività di monitoraggio.

Sono stati nominati i rappresentanti per la SA8000

5. FORMAZIONE

L'azienda investe molto per la formazione e lo sviluppo delle competenze e delle professionalità del proprio personale.

Nel corso del 2020, la formazione per il personale, oltre all'addestramento per i nuovi assunti che include anche la formazione sulle procedure del Sistema di Gestione Integrato ha coperto tutti gli argomenti relativi alla norma SA8000, alla Politica della Responsabilità Sociale, al CCNL applicabile e al Codice di Condotta: è stato effettuato un primo incontro con in personale.

Il materiale presentato e discusso durante tale incontro è stato consegnato e reso disponibile presso i vari reparti.

Per ulteriori dettagli si rimanda al Riesame della Direzione per la Qualità ed al Piano di Formazione 2020/2021.

6. NON CONFORMITÀ E SODDISFAZIONE

LAVORATORI/STAKEHOLDERS

In riferimento alle problematiche e alle azioni correttive, il personale può rivolgersi direttamente al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 oppure effettuare segnalazioni anonime utilizzando la cassetta appositamente predisposta presso la sede operativa dell'Azienda. I lavoratori sono stati informati anche della possibilità di poter contattare direttamente l'Ente Certificatore e/o l'Organismo una volta ottenuta la certificazione per comunicare eventuali problematiche inerenti la Norma di riferimento.

Il L'Azienda si impegna a trovare rimedi e azioni correttive che siano appropriate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate.

Ad oggi non sono state rilevate segnalazioni di NC sui principi della norma da parte degli stakeholder.

Il gruppo ha ottenuto la certificazione SA8000 in data 03.09.2020

Nel 2020 è inizia l'iter di monitoraggio da parte del Bureau Veritas sul sistema SA8000.

7. COMUNICAZIONE

La comunicazione (verso l'interno e verso l'esterno) è un punto cruciale della propria attività dal momento che l'organizzazione ritiene basilare dar dimostrazione trasparente a tutti gli stakeholder dei risultati raggiunti nel corso degli anni.

Le Aziende del Gruppo si impegnano a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti le proprie performance in ambito etico - sociale, la propria Politica di Responsabilità Sociale e il Bilancio SA 8000. A tale scopo la società utilizza in modo integrato le forme e gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto dei destinatari della comunicazione (es. pubblicazione sul sito internet aziendale, bacheca, ecc.).

Il Gruppo ha, inoltre, messo a disposizione di tutti i lavoratori e degli altri stakeholder la possibilità di segnalare eventuali Non Conformità e/o Reclami rispetto ai requisiti della SA8000 attraverso vari canali (sito internet, e-mail, modulistica scritta e consegna, cassetta etc.) che rendono possibile non solamente segnalare eventuali non conformità ma anche richiedere informazioni e seguire l'iter di risoluzione delle situazioni non conformi emerse.

Il presente Bilancio SA8000 sarà comunicato agli Stakeholder interni ed esterni attraverso consegna e pubblicazione sul sito aziendale.

8. RAPPORTO CON I FORNITORI

Il rapporto con i fornitori è gestito nel rispetto dei principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità.

La scelta dei medesimi deve avvenire con imparzialità e basarsi su criteri obiettivi di qualità, costi, professionalità ed etica.

L'Azienda ha predisposto un piano di controllo dei fornitori per poter effettuare una valutazione puntuale sulla loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Tale piano prevede:

- invio e richiesta sottoscrizione impegno alla condivisione ed applicazione dei principi SA8000 a tutti i nuovi fornitori, al momento della qualifica e a tutti i fornitori storici attivi e con rapporti continuativi;
- richiesta di documentazione ulteriore attestante la conformità ai requisiti per quei fornitori valutati significativi
- per fornitori considerati critici, invio di apposite check-list di autovalutazione e/o qualora reputato necessario, programmazione e svolgimento di audit presso tali fornitori

9. IL PIANO DI MIGLIORAMENTO ADEGUATEZZA, APPROPRIATEZZA ED EFFICACIA

Il riesame, per lo meno annuale, del Sistema di Gestione della SA8000 da parte della Direzione aziendale dà luogo ad un Piano di miglioramento per avvicinare sempre più ai requisiti della norma i risultati delle azioni poste in essere per raggiungere gli obiettivi. Ad ognuno degli impegni che nel loro insieme sono parte integrante della Responsabilità Sociale corrispondono, nella tabella del documento Programma di Miglioramento responsabilità Sociale, gli obiettivi fissati per l'anno che verrà, le azioni da intraprendere, le risorse e le responsabilità coinvolte, le tempistiche e gli indicatori di misura dei risultati.