

# **BILANCIO SOCIALE SA8000**

## **ANNO 2024**



# INDICE

INTRODUZIONE .....	3
1.0 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA .....	4
1.1 Presentazione dell'Azienda .....	4
1.2 Struttura organizzativa .....	5
1.3 Organigramma .....	6
1.4 Politica aziendale .....	7
1.5 Principali stakeholder .....	8
2. Principi Etici/Sociali .....	9
2.1 Lavoro Infantile (bambini) .....	9
2.2 Lavoro giovanile (minori non bambini) .....	10
2.3 Comunicazione procedura di rimedio .....	11
2.4 Lavoro forzato ed obbligato .....	11
2.5 Salute e Sicurezza .....	11
2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	13
2.7 Discriminazione .....	14
2.8 Procedure disciplinari .....	15
2.9 Orario di Lavoro, lavoro supplementare e straordinario .....	15
2.10 Retribuzione .....	16
3.0 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	17
3.1 Introduzione .....	17
3.2 Politica per la Responsabilità Sociale .....	18
3.3 Riesame della direzione .....	18
3.4 Rappresentanti dell'azienda .....	19
3.5 Identificazione e valutazione dei rischi .....	19
3.6 Pianificazione e implementazione .....	19
3.7 Formazione e coinvolgimento del personale .....	19
3.8 Attività di monitoraggio e di misurazione .....	20
3.9 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori .....	20
3.10 Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive e preventive .....	21
3.11 Dialogo con le parti interessate .....	21
3.11 Accesso alle verifiche .....	22
3.13 Registrosioni .....	22
3.13 Obiettivi per il 2023 .....	23

# INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi anni gli aspetti etici e di responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani hanno condizionato in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente è aumentata il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle stesse imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica/sociale quali codici etici, bilanci sociali e ambientali e relative certificazioni.

La responsabilità sociale della nostra impresa si preoccupa di integrare le questioni di natura etica nella visione strategica di impresa; questo è un nostro modo di gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico all'interno delle nostre zone di attività.

In questo contesto ELLECIPRODOTTO S.r.l. NEL 2022 ha deciso di iniziare un percorso etico e sociale ed ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione SA8000.

Lo scopo di questo documento è quello di fornire un resoconto relativo alle attività poste in essere dalla nostra azienda per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

Il presente documento è stato approvato in sede di Riesame della Direzione del 02/04/2024. Durante l'incontro, sulla base dei requisiti della norma è stato analizzato l'anno 2023 e sono stati definiti:

- Gli indicatori di performance per l'anno 2024,
- Gli obiettivi per l'anno 2024.

È stato inoltre approvato il presente documento come mezzo di comunicazione a tutte le parti interessate in conformità a quanto richiesto dalla SA8000.

**Il presente documento è stato redatto in collaborazione con il SPT ed approvato dal Senior management.**

Calenzano li, 02 Aprile 2024

# 1.0 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

## 1.1 Presentazione dell'Azienda

L'Azienda Elleci Prodotto Srl nasce nel 1980, grazie all'iniziativa di Sergio Fabrizi e Claudio Cavallini, frutto di una solida esperienza lavorativa formata negli anni precedenti per mezzo di altre realtà imprenditoriali, a partire dalla fine degli anni '60, periodo nel quale si è sviluppato in modo importante il nostro settore produttivo.

La nostra attività principale si concentra sulla produzione di accessori metallici esclusivi, indirizzati alle produzioni di articoli di pelletteria, calzature e abbigliamento. La progettazione di ogni articolo di collezione è svolta in stretta collaborazione con gli 'uffici sviluppo prodotto' dei nostri clienti, ai quali forniamo le più innovative soluzioni tecniche per quanto riguarda i materiali di base, le diverse finiture galvaniche, le specifiche tecniche di produzione, utilizzate nell'ambito della produzione dell'accessorio.

Attualmente l'attività dell'azienda si svolge tramite la collaborazione di circa 70 addetti suddivisi in due unità locali adiacenti, dove sono ubicati i reparti di movimentazione e stoccaggio di tutte le merci, gli uffici amministrativi e tutti i macchinari tecnologicamente all'avanguardia. Particolare attenzione, è rivolta alla realizzazione dei primi prototipi, elemento fondamentale del nostro ciclo produttivo, che vede come indispensabile, seguire la tempistica frenetica per la realizzazione delle "preserie", in modo da rispettare il time to market dettato dal sistema moda.

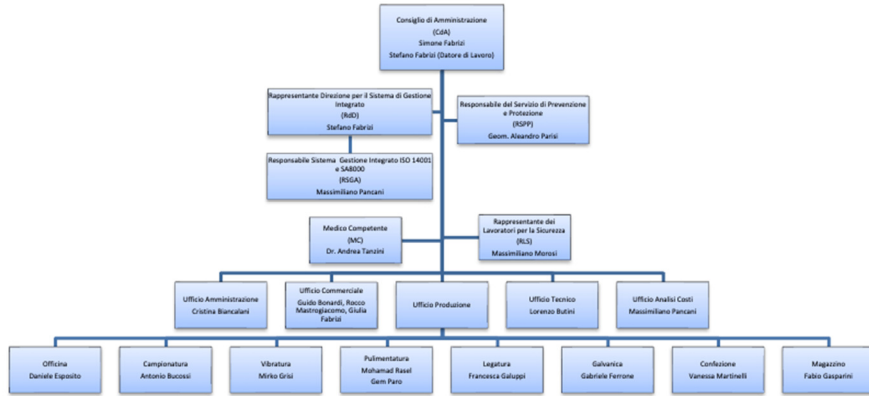
Grazie alle nostre performance, abbiamo potuto sviluppare nel corso degli anni rapporti commerciali con i più importanti brand del lusso-moda italiana ed internazionale, mettendo a disposizione la nostra esperienza, la cura del dettaglio e la passione per il nostro lavoro.

Ad oggi la direzione della società è affidata alla seconda generazione, che ha raccolto la tradizione familiare, continuando ad investire in nuove risorse tecniche e umane, per poter proiettare la loro attività nel futuro, in modo tale che questa possa essere sempre al passo con i tempi, mantenendo comunque quell'elasticità produttiva che l'ha contraddistinta negli anni.

## 1.2 Struttura organizzativa

Indicatori	ANNO 2022	ANNO 2023
Numero amministratori	2	2
N° Dipendenti	58	70
A tempo indeterminato	49,5	58
A tempo determinato	8,5	12
<b>% tempo indeterminato</b>	<b>85,40%</b>	<b>82,86%</b>
Contratti di somministrazione	7	14
<b>Totale Lavoratori</b>	<b>65</b>	<b>84</b>
<b>% Contratti a termine e in somministrazione (al netto delle categorie svantaggiate)</b>	<b>23,66%</b>	<b>30,95%</b>
Full-Time	60,75	63
Part-time	4,25	7
<b>% part-time (su lavoratori)</b>	<b>6,51%</b>	<b>8,33%</b>
Uomini	38	43
Donne	26,75	27
<b>% Donne (su lavoratori)</b>	<b>41,34%</b>	<b>32,14%</b>

# 1.3 Organigramma



**Comitato Sicurezza**  
Stefano Fabrizi (DL)  
Geom. Alessandro Parisi (RSPP)  
Dr. Andrea Tanzini (MD)  
Lorenzo Butini (RLS)

**Social Performance Team (SPT)**  
Stefano Fabrizi (DL), Massimiliano Pancani (RSGA), Giovanni Benvenuti (RL) e Lorenzo Butini (RL)

**Preposti (Civico 239)**  
Giovanni Benvenuti  
Massimiliano Morosi

**Preposti (Civico 247)**  
Daniele Esposito  
Vanessa Martinelli  
Marco Cantini

**Addetti Emergenze (Civico 247)**  
Lorenzo Butini, Giulia Fabrizi, Rocco Mastrogiacomo, Massimiliano Pancani

**Addetti Emergenze (Civico 239)**  
Giovanni Benvenuti, Stefano Fabrizi

**RSU**  
Lorenzo Butini (RLS), Mariagrazia Spota

**Addetti Primo Soccorso (Civico 247)**  
Francesca Venturi, Giulia Fabrizi  
Infidi Federica

**Addetti Primo Soccorso (Civico 239)**  
Giovanni Benvenuti  
Marco Toschi

Calenzano li, 01/10/2023 → → → → → ..... → ..... La Direzione

## 1.4 Politica aziendale

L'azienda Elleci Prodotto S.r.l., nata nel 1980, realizza accessori metallici esclusivi per conto dei maggiori brand dell'alta moda, offrendo ai propri clienti la propria collaborazione e professionalità nelle fasi di progettazione, industrializzazione e realizzazione di articoli per pelletteria, calzature e abbigliamento.

Gli obiettivi primari che Elleci Prodotto S.r.l., si pone, al pari del proprio sviluppo economico, sono:

- Assicurare un elevato standard qualitativo degli accessori ed il rispetto dei requisiti di prodotto concordati,
- Assicurare ed accrescere la soddisfazione dei clienti,
- Assicurare il rispetto, la tutela ambientale, la prevenzione dell'inquinamento e la riduzione degli impatti ambientali,
- Assicurare e migliorare la responsabilità etica e sociale aziendale.

Pertanto la società si è impegnata a realizzare, tenere aggiornato e migliorare il proprio Sistema di Gestione integrato Ambiente e Responsabilità Sociale nel rispetto degli standard internazionali di riferimento (ISO 14001 e SA8000), oltre che rispettando le normative in materia di prodotto, salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente e contrattualistica del lavoro.

In particolare Elleci Prodotto S.r.l.:

- Non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
- Non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
- Ritene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute degli stessi;
- Rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori;
- Non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- Garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;
- Non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;
- Si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento;
- Garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga;

Inoltre a tale scopo Elleci Prodotto S.r.l. considera:

- I propri fornitori quali partner per il raggiungimento degli obiettivi sia economici che di soddisfazione del cliente;

- I propri clienti quali elementi fondamentali per il proprio successo; gli stessi devono essere soddisfatti pienamente dei beni acquistati, della loro qualità e dei processi adottati per la loro costruzione.

La Direzione, i dipendenti, collaboratori e tutti i fornitori, sia di beni che di servizi, sono chiamati a collaborare fattivamente, nel rispetto della politica aziendale, ed al fine di attuare e migliorare il Sistema di Gestione Integrato di Elleci Prodotto S.r.l.

Calenzano li, 28 Settembre 2021

## 1.5 Principali stakeholder

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

I principali stakeholder interni sono i soci, il consiglio di amministrazione, tutto il personale dipendente ed i collaboratori.

Il Sistema di Gestione Aziendale consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo. Questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale ed i loro rappresentanti (RLSA8000 e SPT), nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema del di Responsabilità Sociale.

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.

I fornitori appartengono essenzialmente a quattro tipologie:

- Prestatori di consulenza: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza, Legali ecc.
- Fornitori di materie prime ed ausiliarie di produzione: Aziende produttrici e commerciali quali ad esempio fornitori di tessuti, di cordini e nastri e di colori.
- Outsourcer: Partner che ai quali sono affidate, in base alle necessità produttive, lavorazioni di cucitura dei prodotti.
- Manutentori: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Manutentori del muletto, dei macchinari utilizzati e degli impianti a servizio della produzione e dell’immobile.

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell’azienda, ma soprattutto mira a renderli tutti consapevoli che abbiamo manifestato l’attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000.

Pertanto l’azienda:



- Chiede, ai fornitori, un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.
- 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.).
- Ai Sindacati, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni.
- Agli Enti di Certificazione, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale di CO.RI Sacchettificio S.r.l.

Le principali istituzioni con cui l'azienda interagisce sono:

- Regione Toscana,
- Città Metropolitana di Firenze,
- Comune di Campi Bisenzio,
- ASL,
- INPS,
- INAIL,
- Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco.

## 2. Principi Etici/Sociali

### 2.1 Lavoro Infantile (bambini)

La nostra azienda nello svolgimento delle proprie attività non impiega **lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni)**; a tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la "Selezione e l'assunzione del personale"; è stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla nostra procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del SPT e della Direzione, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al bambino al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico obbligatorio o il raggiungimento dei 16 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai bambini che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>
<b>N° Lavoratori bambini</b>	0	0	0
<b>N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito presenza di bambini o minori</b>	0	0	0

## **2.2 Lavoro giovanile (minori non bambini)**

La nostra azienda nello svolgimento delle proprie attività potrebbe impiegare **lavoro giovanile (lavoratori di età compresa fra i 16 ed i 18 anni)** che hanno però concluso con profitto il percorso scolastico obbligatorio. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale. Questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative nazionali sul lavoro minorile (orari, lavorazioni vietate ecc.). L'azienda nel caso di lavoratori minori prevede esclusivamente contratti di apprendistato in conformità alle normative in vigore. È stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio del lavoro minorile per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di lavoro giovanile nel rispetto delle normative in vigore, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse l'utilizzo di lavoro giovanile non rispettoso delle normative nazionali sul lavoro minorile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla nostra procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito della Direzione e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al giovane lavoratore al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico o comunque il raggiungimento dei 18 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai bambini che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>
<b>N° Lavoratori minori</b>	0	0	0
<b>N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito presenza di bambini o minori</b>	0	0	0

### 2.3 Comunicazione procedura di rimedio

In conformità alle vigenti normative sulla Privacy, è compito del RSGA in accordo con gli altri membri del SPT, comunicare a tutte le parti interessate, la presenza di bambini, la presenza di giovani lavoratori (non bambini) con rapporti di lavoro non rispettosi delle vigenti normative e lo stato di avanzamento dei piani di rimedio concordati.

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
<b>N° di procedure di rimedio attivate</b>	0	0	0

### 2.4 Lavoro forzato ed obbligato

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. ELLECI PRODOTTO S.r.l. non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale; questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative e del CCNL.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, sarà definito, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito della Direzione e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione delle azioni correttive, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
<b>N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato</b>	0	0	0

### 2.5 Salute e Sicurezza

Assicurare la sicurezza sul lavoro è un dovere fondamentale dell'azienda, pertanto ELLECI PRODOTTO S.r.l., garantisce un posto di lavoro sicuro e salubre ed attua tutte le misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori.

Ciò è stato assicurato attraverso:

- L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Valutazione dei Rischi, DUVRI, Valutazione del Rischio Incendi, DPI, CPI, ecc.);
- La nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- La nomina del Medico Competente;

- La nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza;
- La nomina del Responsabile del Sistema Aziendale;
- La nomina del Rappresentante della Direzione;
- La nomina degli addetti al Primo Soccorso;
- La nomina degli addetti alla Squadra Antincendio;
- La formazione periodica a tutto il personale (art. 37 del D.Lgs 81/2008 smi);
- La formazione e l'informazione al nuovo personale o in caso di cambio di mansione (art. 36 del D.Lgs 81/2008 smi);
- La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione;
- La presenza di adeguati servizi igienici sia in numero che dislocazione;
- La presenza di un refettorio dove il personale può consumare i pasti.

L'azienda esegue periodicamente, in conformità alle normative in vigore, le attività previste dal D.Lgs 81/2008 smi, quali ad esempio:

- Sopralluogo del medico competente;
- Visite mediche;
- Prove di emergenza ed Evacuazione;
- Riunione periodica per la sicurezza.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro in condizioni insalubri e non sicure, sarà definita, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione delle azioni correttive, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
N° Incidenti	0	1	1
N° Infortuni in itinere	0	0	0
N° Infortuni in azienda	0	1	1
Media giorni di infortunio	0	26	8
N° Riunioni Periodiche sulla sicurezza	1	1	1
N° Sopralluoghi del Medico Competente	1	1	1
N° prove procedure di emergenza	2	3	4
N° Prove Incendio con evacuazione	2 02/02/2021 (n. 247) 25/02/2021 (n. 239)	2 23/03/2022 (n. 247) 28/03/2022 (n. 239)	2 22/02/2023 per entrambe le sedi
N° prove Sversamento	---	1	1
N° Prove altre emergenze	0	0	2
Ore formazione su temi di sicurezza (accordo Stato-Regioni, RLS, primo soccorso ecc.)	ND	432	584
Attuazione interventi di miglioramento sicurezza (programma periodico del DVR)	---	14/15	15/15

## 2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

ELLECI PRODOTTO S.r.l. nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse il non rispetto della libertà di associazione saranno definite, anche in collaborazione con il fornitore, l'azione correttive più appropriate. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
N° Addetti iscritti al sindacato	12	12	11
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti di associazione	0	0	0

## 2.7 Discriminazione

L'azienda non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria.

Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto oltre ad un "Codice Etico", alle procedure per la selezione ed assunzione del personale, il "Documento dei requisiti minimi" che stabilisce il grado di istruzione, la formazione e l'esperienza necessaria a ricoprire una determinata mansione. Quanto sopra assicura che al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di comportamenti o comunque pratiche discriminatorie, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse casi di discriminazione, saranno definite, anche in collaborazione con il fornitore, le azioni correttive più appropriate. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
<b>N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazioni</b>	0	0	0

## 2.8 Procedure disciplinari

L'azienda non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali. Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, un estratto del CCNL, viene consegnato al lavoratore al momento dell'assunzione o cambio di mansione.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle procedure disciplinari (come da CCNL applicato), nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di procedure disciplinari non previste dalla normativa vigente, ELLECI PRODOTTO definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
N° di Azioni disciplinari	0	1	3

## 2.9 Orario di Lavoro, lavoro supplementare e straordinario

ELLECI PRODOTTO garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario. Questi aspetti sono ampiamente descritti nel CCNL ed inoltre sono più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000; per tale motivo nel testo del presente capitolo verrà sempre fatto riferimento al CCNL.

Il CCNL, per quanto inerente all'orario di lavoro, provvede a soddisfare le richieste della SA8000 e della legislazione cogente nonché della normazione volontaria.

In tale documento infatti vengono stabiliti requisiti che impongono:

- la definizione della settimana lavorativa;
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- la definizione del/dei giorno/i di riposo.

Al momento in azienda vi è un unico turno lavorativo ed i giorni di riposo sono fissati nel sabato e nella domenica; è comunque esposto nella bacheca aziendale l'orario differenziato per personale che opera in ufficio e quello che opera nei reparti produttivi in funzione anche del tipo di contratto (full-time e part-time).

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative e del CCNL, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero irregolarità su tali tematiche, saranno definite, anche in collaborazione con il fornitore, le azioni correttive più appropriate. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2022</b>
% Ferie (Ore ferie effettuate / Ore Lavorabili)	ND	11,56%	12,78%
% Straordinari (Ore Straordinario / Ore Lavorate)	ND	7,24%	3,39%
Addetti con ferie residue > 200 h	ND	10	4
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito ad orario di lavoro	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a straordinario	0	0	0

## **2.10 Retribuzione**

L'azienda, garantisce una retribuzione regolare con accredito in conto corrente. La retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno. Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati da Amministrazione che inoltre verifica presso il personale il relativo grado di soddisfazione.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare, tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Amministrazione in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

Gli accordi di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevassero irregolarità in merito, saranno definite, anche in collaborazione con il fornitore, le azioni correttive più appropriate. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.



**L'azienda applica il contratto di lavoro Metalmeccanico piccola industria.**

**L'azienda al momento non ha definito un accordo di secondo livello.**

Al fine di assicurare uno stipendio dignitoso ai propri lavoratori l'azienda si assicura di non scendere sotto la quantificazione della soglia di povertà determinata dall'ISTAT secondo la seguente metodologia:

- Link: <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>
- Numero componenti familiari: 1 persona tra 18-59 anni
- Ripartizione geografica: Nord
- Tipologia di comune: Area Metropolitana
- Anno: il più recente
- Al valore di calcolo aggiungere 10%

Alla data odierna il sito ISTAT risulta ancora in aggiornamento e pertanto non è stato possibile utilizzare il metodo come da procedura; in attesa che l'ISTAT aggiorni il metodo di calcolo e riattivi la pagina, è stato deciso di prendere il valore calcolato lo scorso 08/02/2023 aggiungendo il 5% ed arrotondando per eccesso:

- Il valore calcolato lo scorso anno: € 950,00
- Calcolo del 5%: 47,50 €
- Stipendio minimo di sussistenza 2024: € 950,00 + 47,50 € = 997,50 € ≈ 998,00 €

**Lo Stipendio minimo di sussistenza 2024 era stato individuato in € 998,00**

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
Personale sotto stipendio minimo di sussistenza	0	0	0
Stipendio netto medio a persona (compreso part-time escluso quadri, amministratori e dirigenti)	ND	1.966,51 €	1.898,90 €
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a remunerazione	0	0	0

## **3.0 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

### **3.1 Introduzione**

ELLECI PRODOTTO SRL si è dotato di un Sistema di Gestione Aziendale per la Responsabilità Sociale integrato con la ISO 14001

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- Il manuale integrato, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;

- Le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- La normativa di riferimento con lo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- Le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

### **3.2 Politica per la Responsabilità Sociale**

Il Documento è aggiornato al 26/07/2022, viene sempre consegnata in occasione di nuove assunzioni (anche a tempo determinato) ed è disponibile a tutti i collaboratori con affissione in bacheca, nella rete interna aziendale e pubblicata sul sito internet (<http://www.elleciprodotto.it/it/qualita-e-certificazioni.php>).

### **3.3 Riesame della direzione**

La Direzione riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia. Nel corso del riesame vengono valutati i risultati conseguiti dal sistema di gestione della Responsabilità Sociale in termini di performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

Il riesame è stato eseguito il 02/04/2024 e vi hanno partecipato:

- La Direzione;
- Il Rappresentante della Direzione per la Sicurezza;
- Il Responsabile del Sistema SA 8000;
- Il Rappresentanti dei Lavoratori SA 8000 (SPT)

Durante tale incontro sono stati esaminate le performance aziendali in materia di Responsabilità Sociale, oltre ai risultati dell'Analisi dei Rischi SA8000 del 29/03/2024.

Pertanto durante il riesame:

- Sono stati definiti ed approvati i piani di formazione ed addestramento per il 2024;
- È stato definito il piano di audit interno 2024;
- È stato confermato il Codice Etico Aziendale;
- È Stata confermata la Politica Aziendale;
- È stato approvato il presente documento (Bilancio Sociale 2024)
- Sono stati definiti ed approvati gli obiettivi, traguardi ed indicatori per il 2024;
- Sono state definite le risorse, responsabilità e tempistiche per assicurare il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi.

### **3.4 Rappresentanti dell'azienda**

Come da organigramma nominativo (vedi paragrafo 1.3), l'azienda ha provveduto a nominare il Rappresentante della Direzione per i Sistemi di Gestione, il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; il Senior management ed il SPT.

- Il Responsabile del Sistema di Gestione RSGA e i rappresentanti RLSA8000 sono membri del Social Performance Team (SPT);
- Il DL, RSPP, RLS ed il Medico Competente costituiscono il Comitato per la Sicurezza.

### **3.5 Identificazione e valutazione dei rischi**

L'azienda in occasione dell'implementazione del proprio Sistema di Responsabilità sociale, ha eseguito una formale analisi dei rischi in base ai requisiti della norma di riferimento.

Il SPT, ha determinato una metodologia che permette di identificare e valutare i rischi per ogni requisiti SA8000:2014; tale valutazione viene aggiornata quantomeno in occasione di ogni riesame annuale della direzione. I risultati dell'analisi vengono utilizzati dal SPT e dalla Direzione anche per la pianificazione del sistema di gestione SA8000 e la definizione degli obiettivi di Responsabilità sociale. L'ultima Analisi dei Rischi SA8000 è stata eseguita il 29/03/2024.

### **3.6 Pianificazione e implementazione**

Il SPT, anche in funzione dei risultati dell'analisi dei rischi, pianifica le attività e le procedure espresse nei documenti di sistema e provvede periodicamente ad implementare il Sistema di Gestione Aziendale della Responsabilità Sociale.

Il personale, le organizzazioni sindacali, i clienti, i fornitori, i soci e direzione sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

Il SPT è stato definito dalla RSU nel 2022, Nel corso del 2023 il SPT si è riunito 2 volte, la prossima riunione è programmata per giugno 2024.

### **3.7 Formazione e coinvolgimento del personale**

Il personale è periodicamente informato circa i principi della SA8000, mentre i nuovi assunti sono informati al momento dell'assunzione.

L'azienda mantiene la consapevolezza dei propri collaboratori mediante incontri, comunicazioni, esercitazioni alle emergenze, riunioni periodiche, formazioni ed addestramenti secondo quanto previsto dalle attuali normative in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Come previsto dalla procedura interna, in occasione di nuove assunzioni o cambi di mansioni, i lavoratori vengono formati ed informati, oltre a quanto previsto dall'art. 36 del D.lgs 81/2008, anche sui principi di Responsabilità sociale, Codice Etico Aziendale, Politica e specifiche procedure in relazione alla mansione compresa la procedura di rimedio e reclamo. Per una migliore gestione della formazione l'azienda mantiene attivo uno scadenario delle formazioni con le relative scadenze.

È stato approvato il piano di formazione ed addestramento per il 2024.

Ai fornitori è stato invece inviata, la "Politica Aziendale", il "Codice etico", e la lettera di impegno con la quale sono chiamati al rispetto/adesione dei principi fondamentali del Sistema di Responsabilità Sociale; è stato inoltre inviato un "Questionario di autovalutazione" da restituire debitamente compilato.

Ore di formazione	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
Formazioni specifiche Sicurezza (es. aggiornamenti squadre di emergenza, preposti, accordo stato regioni, altra formazione volontaria sicurezza)	ND	432 h	584 h
Addestramenti su emergenze	2	3	4
Formazioni su Sistema SA8000, Politica, procedure interne (escluso nuove assunzioni e cambiamenti di mansione)	Non Applicabile	1 formazione a tutti i lavoratori	1 formazione a tutti i lavoratori

### 3.8 Attività di monitoraggio e di misurazione

Il Rappresentante della Direzione ed il SPT hanno il compito di analizzare reclami, segnalazioni, situazioni di disagio, situazioni di rischio igienico sanitario, necessità di formazione nonché verifica dell'avanzamento di azioni correttive o di miglioramento stabilite in relazione agli obiettivi fissati.

I risultati di tali riunioni vengono portati all'attenzione della Direzione Generale.

Tra le attività di monitoraggio, particolare importanza viene rivestita dagli audit.

Il presente bilancio definisce degli indicatori attraverso i quali, per ciascun punto della norma di riferimento, si verifica l'andamento temporale, il miglioramento ed il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il SPT è stato definito dalla RSU nel 2022, Nel corso del 2023 il SPT si è riunito 2 volte, la prossima riunione è programmata per giugno 2024.

### 3.9 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, l'azienda ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- La lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- Questionario valutazione SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità;

ELLECI PRODOTTO ha inoltre stabilito la possibilità di integrare le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori, subappaltatori e subfornitori, con la verifica della loro capacità di rispetto dei requisiti della norma SA8000 e rispetto delle disposizioni normative.

**Per il 2023 al momento non sono state pianificati audit presso fornitori**

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
<b>Audit presso fornitori a cura ELLECI</b>	0	0	0
<b>Percentuale sottoscrizione documentazione fornitore</b>	Non applicabile	100%	98%
<b>NC, Segnalazione e comunicazioni in merito a non rispetto dei principi etici sottoscritti</b>	0	0	0

### 3.10 Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive e preventive

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare reclami o formulare suggerimenti anche in forma anonima, inerenti cause di non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000. I lavoratori sono stati formati sulle altre possibilità previste dalle procedure aziendali.

I nostri collaboratori interni e le altre parti interessate esterne, possono eseguire segnalazioni, suggerimenti e reclami anche per mezzo di un'apposita pagina del nostro sito internet dove è anche pubblicata la procedura di rimedio (<http://www.elleciprodotto.it/it/qualita-e-certificazioni.php> ).

**Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni e/o reclami da parte del personale o da altre parti interessate (interne ed esterne).**

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
Segnalazione delle parti interessate esterne	0	0	0
Segnalazione da collaboratori interni	0	0	0
Segnalazione da parte dei RLSA8000/SPT	0	0	0
N° Azioni di rimedio	0	0	0

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
N° Azioni Correttive/NC da audit interni	0	7	3
N° Azioni Correttive/NC da audit IMQ	0	3	1
N° Azioni Correttive/NC da audit Clienti	0	0	0
N° Azioni Correttive/NC da segnalazioni	0	0	0
N° Azioni Correttive/NC da Reclami	0	0	0

### 3.11 Dialogo con le parti interessate

L'azienda ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali viene inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna ed interna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder degli impegni per l'Etica e dei risultati conseguiti. Sul sito aziendale, inoltre, è presente un'area dedicata dove è possibile scaricare i documenti e fare le eventuali segnalazioni (<http://www.elleciprodotto.it/it/qualita-e-certificazioni.php> ).

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio.

### 3.11 Accesso alle verifiche

Il sistema di gestione della responsabilità sociale prevede verifiche ispettive interne ed esterne.

	<b>ANNO 2021</b>	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>
Audit ente di Certificazione su tematiche di Responsabilità Sociale	---	2 (Fase 1 e Fase 2)	2
Audit clienti in materia di Responsabilità sociale (presso nostra azienda)	1	0	0
Audit clienti della catena di fornitura	1	2	0
Ispezioni, controlli o verifiche da parte degli enti di Controllo (es. ASL, Ispettorato del lavoro ecc.)	0	0	0
Audit/ispezioni da parte di altre parti interessate	0	0	0

### 3.13 RegISTRAZIONI

Tutte le registrazioni, siano esse elettroniche che in formato cartaceo, sono gestite in conformità a quanto previsto nel documento Elenco Documenti accessibile da tutti gli operatori mediante la rete aziendale.

### 3.13 Obiettivi per il 2024

Di seguito si riepilogano tutti gli obiettivi decisi in occasione del Riesame della Direzione per la SA8000.

#### Indicatori di sistema 2024

Aspetti	Indicatore	Benchmark 2024
Lavoro infantile e minorile	N° Assunti con meno di 18 anni	0
	N° di Reclami	0
	N° di Segnalazioni	0
Lavoro forzato	N° di Reclami	0
	N° di Segnalazioni	0
Salute e Sicurezza	N° Incidenti	---
	N° Infortuni in itinere	---
	N° Infortuni in azienda	---
	Media giorni di infortunio	---
	N° Riunioni Periodiche sulla sicurezza	1
	N° Sopralluoghi del Medico Competente	1
	N° prove procedure di emergenza	4
	N° Prove Incendio con evacuazione	2
	N° Prove Sversamento	1
	N° Prove altre emergenze	1
	Ore formazione su temi di sicurezza (accordo Stato-Regioni, RLS, primo soccorso ecc.)	---
	N° corsi effettuati / N° corsi programmati	> 90%
	Attuazione interventi di miglioramento sicurezza (programma periodico)	---
	N° di Reclami	---
N° di Segnalazioni	---	
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	N° di Reclami	0
	N° di Segnalazioni	0
	N° Iscritti al sindacato	---
Discriminazione	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
Pratiche disciplinari	N° Pratiche	---
	N° di Reclami	0
	N° di Segnalazioni	0
Orario di Lavoro	% Ferie (Ore ferie effettuate / Ore Lavorabili)	> 15%
	% Straordinari (Ore Straordinario / Ore Lavorate)	< 50%
	N° di Segnalazioni	0
	N° di Reclami	0
Remunerazione	Stipendio minimo netto di sussistenza	---
	N° persone con Stipendio minimo netto di sussistenza	0
	Stipendio medio dipendenti (compreso part-time escluso quadri e dirigenti)	> € 1.600,00
	N° di Reclami	0
	N° di Segnalazioni	0
Fornitori	N° richieste di impegni ricevute / N° richieste di impegni inviate	> 90%
	N° di audit	---

Altri Indicatori	Benchmark 2024
% tempo indeterminato	≥ 80%
% part-time	≤ 10%
% Contratti a termine (al netto delle categorie svantaggiate)	≤ 30%
% Donne	≥ 40%

**Obiettivi 2024**

<b>Aspetti</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target 2024</b>
Orario di Lavoro	Riduzione degli addetti con numero di ferie residue elevato	Predisposizione di un piano ferie	N. addetti con ferie residue > di 200h	< 5
Sociale	Donazioni	Effettuare una donazione ad un ente operante nel sociale/sanitario	Rispetto budget	€ 2.500,00

Calenzano li, 02 Aprile 2024

Il Rappresentante della Direzione

Stefano Fabrizi