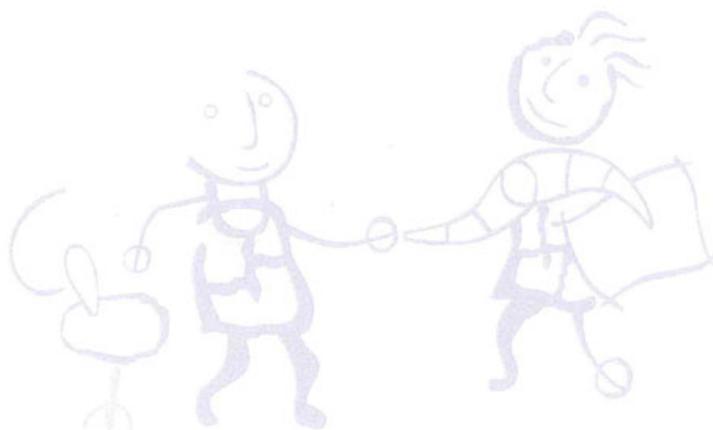


Bilancio SA8000

2023



ELIA S.r.l.

via Marco Biagi – Faella – 52020 Pian di Scò (AR)
Tel. 055/9146165 - Fax 055/9146570
P.IVA/C.F. 01897770515
info@eliapelletteria.it

Legale Rappresentante

Sig. Falsini Tania

Handwritten signature of Tania Falsini in black ink, written over a light grey horizontal line.

Il Rappresentante SA8000 dei Lavoratori

Sig. Lelli Samanta

Handwritten signature of Samanta Lelli in black ink, written over a light grey horizontal line.

Il Rappresentante SA8000 per la Direzione

Sig.ra Falsini Tania

Handwritten signature of Tania Falsini in black ink, written over a light grey horizontal line.

Adottato il 09 Febbraio 2024

N.B.: i dati sono con consuntivo 2023 fatta eccezione per il questionario consegnato a febbraio 2024

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione-aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



Bilancio SA8000	3
0. Definizioni.....	4
I requisiti della norma	6
SA 8000.....	6
1. Lavoro infantile	6
1.1 Introduzione.....	6
1.2 Composizione dell'organico per fasce d'età.....	6
1.3 Bambini lavoratori	7
1.4 Giovani lavoratori	7
2. Lavoro Obbligato	9
2.1 Introduzione	9
2.2 Depositi.....	9
2.3 Indagine del clima interno	9
3. Salute e Sicurezza.....	11
3.1 Introduzione	11
3.2 Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro	12
3.3 Analisi delle cause d'infortunio.....	13
3.4 Malattie professionali.....	13
3.5 Attività di prevenzione e formazione.....	14
3.6 Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.....	14
3.7 Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro.....	15
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	16
4.1 Tipologia dei contratti aziendali.	16
5. Discriminazione	18
5.1 Introduzione.....	18
5.2 La presenza femminile in azienda.....	18
5.3 Lavoratori stranieri in azienda	19
5.4 Mobbing e pari opportunità	20
5.5 Reclami	21
5.6 Indagine di clima interno	21
6. Orario di lavoro	23
6.1 Introduzione	23
6.2 Andamento ore lavorate.....	23
7. Retribuzione.....	25
7.1 Retribuzioni.....	26
8. Sistema di Gestione.....	27
8.1 Introduzione.....	27
8.2 Politica aziendale per la responsabilità sociale.....	27
8.3 Identificazione delle parti interessate (Stakeholders) e delle loro aspettative	31
8.4 Il dialogo con le parti interessate (Stakeholders).....	32
8.5 Comunicazione esterna	33
8.6 Comunicazione interna	33
8.7 Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori	34
8.8 Riesame della direzione e Verifiche Ispettive Interne (Audit)	35
9. ALLEGATO "PIANO DI MIGLIORAMENTO": OBIETTIVI 2024	37
OBIETTIVI ED INDICATORI SA8000 – piano di miglioramento 2024.....	37
10. Questionario di Gradimento	40

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.

Bilancio SA8000

ELIA S.r.l. ha intrapreso il percorso d'implementazione e certificazione del proprio Sistema di Gestione dalla Responsabilità Sociale, nella convinzione che sia di primaria importanza per il mantenimento, il miglioramento ed il riconoscimento della propria condotta etica. Requisito fondamentale per la riuscita di tale procedimento viene considerata la diffusione ed il pieno coinvolgimento nella propria politica di responsabilità sociale dei lavoratori e delle parti interessate attraverso la condivisione della stessa, degli obiettivi, delle informazioni e degli strumenti messi in atto in conformità ai requisiti dello standard SA8000:2008. Il presente Bilancio SA 8000 rappresenta il documento dinamico che attesta tale volontà e contiene le modalità operative messe in atto per raggiungere gli obiettivi preposti, pertanto è suscettibile di modifiche, anche frequenti, in linea con le variazioni del sistema di gestione aziendale implementato. Obiettivo del presente Bilancio SA 8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dalla Società e quello di 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.

◆ *Si riportano in relazione ai singoli punti dello standard:*

- *la descrizione dello stato di fatto e degli impegni assunti da Elia S.r.l.;*
- *la descrizione di quanto svolto per il 2023 e di quanto pianificato per il 2024;*
- *il consuntivo rispetto agli obiettivi fissati per il 2023;*
- *in allegato gli obiettivi ed i relativi indicatori e target numerici di misurazione delle performance per il 2023.*

N.B.: i dati sono con consuntivo 2023 fatta eccezione per il questionario consegnato a febbraio 2024

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione-aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



0. Definizioni

1. Definizione di azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della **implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.**
2. Definizione di personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con **altri tipi di contratto dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.**
3. Definizione di lavoratore: tutto il personale senza responsabilità di gestione.
4. Definizione di fornitore/subappaltatore: un'**organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.**
5. Definizione di sub-fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o **servizi del fornitore e/o dell'azienda.**
6. Definizione di Azione Preventiva: azione per eliminare la causa di una non conformità potenziale o altre situazioni potenziali indesiderabili.
7. Definizione di Azione Correttiva: azione per eliminare la causa di una non conformità rilevata o altre situazioni indesiderabili rilevate.
8. Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che **influisce su, l'azione sociale dell'azienda.**
9. Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali **sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.**
10. Definizione di giovane lavoratore: **qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni.**
11. Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro **effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età** specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
12. Definizione di lavoro forzato e obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.
13. Definizione di tratta di esseri umani: il reclutamento, il **trasferimento, l'accoglienza** o il ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano la minaccia, la forza o altre forme di coercizione o raggirio allo scopo di sfruttamento.
14. Definizione di azione di rimedio per il lavoro infantile: ogni forma di sostegno e azioni necessarie a **garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.**

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



15. Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con **l'azienda o con un** fornitore, sub-fornitore o sub-contrattista, ma che non lavora presso i loro stabilimenti.

16. Definizione di Rappresentante dei Lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente.

17. Definizione di Rappresentante della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'**azienda per** garantire la conformità ai requisiti dello standard.

18. Definizione di Organizzazione di Lavoratori: **un'associazione volontaria di lavoratori organizzati** su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni **nel rapporto di lavoro e nell'ambiente di** lavoro.

19. Definizione di Contratto Collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo di datori e uno o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.

20. Salario Dignitoso: la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, **abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere** preparati ad eventi inattesi.

21. Agenzia per l'Impiego Privata: qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- **Incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro** che ne potrà scaturire;
- Impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle **mansioni e ne supervisiona l'esecuzione**

22. Valutazione del Rischio: **un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti** la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati

23. Performance Sociale: **il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento** continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000

24. Coinvolgimento delle Parti Interessate: la partecipazione delle parti interessate, incluse ma non **limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i** compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali

25. Non Conformità: mancato soddisfacimento di un requisito.

26. Organizzazione: qualsiasi ente, a scopo di business **o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti** del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.

I requisiti della norma SA 8000

1. Lavoro infantile

1.1 Introduzione.

La società non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Se la società dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le proprie attività di verifica presso propri fornitori, o altre organizzazioni, verranno adottati appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini per il loro reintegro a scuola.

Elia S.r.l., ad oggi non impiega neppure giovani lavoratori, comunque qualora ve ne fosse esigenza, l'utilizzo degli stessi verrà fatto rispettando l'orario scolastico, garantendo che non vengano superate 10 ore al giorno tra ore a scuola, viaggio e lavoro, e comunque mai per più di 8 ore lavorative al giorno. Assolutamente vietato per i giovani lavoratori il lavoro notturno. Per i giovani lavoratori oltre a piani di sostegno alla frequenza scolastica Elia S.r.l. s'impegna ad operare per garantire la loro sicurezza.

- ◆ *Non si registrano nell'organico attuale in essere presso Elia S.r.l. né nella sua storia pregressa casi di lavoro giovanile né tanto meno infantile.*

1.2 Composizione dell'organico per fasce d'età

L'organico dell'azienda si compone principalmente di operatori compresi nella fascia di età che va dai 18 ai 55 anni. Non si registrano lavoratori minorenni ed due soli operatori in fascia 55-65.

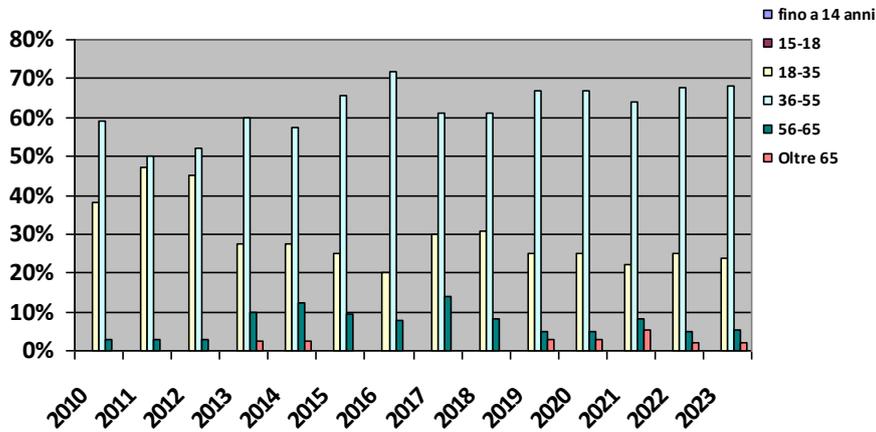
FASCE D'ETÀ	n. addetti													% addetti														
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
finc a 14 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18-35	13	14	16	11	11	8	5	11	9	9	9	8	10	9	38	47	45	27,5	27,5	22	20	31	24	25	25	22	25	24
36-55	20	15	19	24	23	26	18	22	25	24	24	23	27	25	59	50	52	60	57,5	72	72	61	66	67	67	64	67,5	67,5
56-65	1	1	3	4	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	10	12,5	6	8	8	5	5	5	8	5	5,5
Oltre 65	0	0	1	1	1	0	0	0	2	1	1	2	1	1	0	0	0	2,5	2,5	0	0	0	5	3	3	6	2,5	3
TOTALE	34	30	37	40	40	36	25	36	38	36	36	36	40	37	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B.: i dati sono con consuntivo 2023 fatta eccezione per il questionario consegnato a febbraio 2024

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione-aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



Per quanto concerne la distribuzione del personale rispetto alle diverse fasce d'età, si ha massima appartenenza a quella d'età centrale (36-55). Assente l'utilizzo di lavoratori al di sotto della maggiore età come verificato all'atto dell'assunzione da richiesta del documento di identità.



1.3 Bambini lavoratori

Per bambino s'intende qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località.

In ELIA S.r.l. non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

1.4 Giovani lavoratori

Un giovane lavoratore è qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definita e che sia comunque minore di 18 anni.

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, ELIA S.r.l. ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Fino ad ora non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

OBIETTIVO 2023: Lavoro Infantile – garantire l'assenza di lavoro infantile

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
<p>Impegno di ELIA S.r.l. nella propria politica SA8000 a non utilizzare lavoro infantile.</p> <p>Impegno dell'azienda a dare attuazione alla procedura per il recupero dei bambini lavoratori laddove venisse a conoscenza di situazioni critiche. Diffusione del Bilancio Sociale e della propria politica ove è contenuto l'impegno a garantire il requisiti del lavoro infantile, anche presso i propri fornitori o subfornitori.</p>	<p>Procedura PR.RML.00 Rimedio per i Minori Lavoratori</p>	<p>Obiettivo permanente.</p>	<p>Direzione</p>	<p>Valutazione delle risposte ricevute questionario clima aziendale domande n. 1 e 2</p>	<p>Valore medio \leq 1,3</p>	<p>OK valore 1,1</p>

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



2. Lavoro Obbligato

2.1 Introduzione

Tutte le persone che la società impiega prestano il loro lavoro volontariamente. La società non ammette che il lavoro prestato dalle persone che per essa operano sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la società s’impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

L’**analisi del clima interno** eseguita tramite questionario evidenzia una buona gestione relativamente a tale problematica.

In merito nel corso del 2023 si è:

- *lavorato per la diffusione dello statuto dei lavoratori ad oggi affisso in bacheca;*
- *monitorato periodicamente l’elenco dei dipendenti a libro paga presso i gruppi esterni tramite commercialista di riferimento;*
- *nel corso del 2023 si è perseverato con il monitoraggio del questionario a tutto il personale aziendale.*

2.2 Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in ELIA S.r.l. denaro o copie originali di documenti.

2.3 Indagine del clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, anche questo anno così come gli anni precedenti è stata ripetuta l’**indagine di clima interno** andando a verificare l’**andamento dei risultati** nel mantenimento negli anni della **certificazione**. L’**analisi** prenderà in esame anche specifici aspetti legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla gestione di eventuali pratiche disciplinari.

L’**indagine** prevede la compilazione di un questionario interno somministrato al personale tutto per la valutazione in scala numerica 1-4 (max punteggio positivo = 1, peggiore punteggio = 4). I dati risultanti si presteranno **ad un’efficiente** analisi relativa ai singoli responsi. Il gruppo di lavoro che esaminerà i dati raccolti sarà composto dal Responsabile SA8000, dal Rappresentante SA8000 dei lavoratori e dalla Direzione. La presentazione degli stessi sarà effettuata tramite affissione in bacheca del relativo resoconto a scopo divulgativo verso il personale tutto.

- ◆ *Ad oggi non si rilevano particolari situazioni d’insoddisfazione tali da intraprendere azioni correttive in merito al clima interno in relazione a pratiche disciplinari e discriminazioni, anche se, come in tutte le aziende, si avvertono sporadicamente passeggeri conflitti di carattere personale tra i dipendenti. La Direzione auspica un continuo miglioramento delle relazioni.*

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



- ◆ in modo da creare un compatto spirito di squadra e amalgamare le diverse figure presenti in ELIA S.r.l., vengono periodicamente promossi ed organizzati dalla Direzione momenti di incontro comune quali ad esempio cene aziendali in occasione di pensionamenti.

OBIETTIVO 2023: Lavoro Obligato - Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine tramite questionario clima aziendale per verificare l'andamento con consegna anche a personale interinale.	Gruppo di lavoro incaricato di raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	Entro giugno 2023	Responsabile SA8000	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore risposta n° 3	Valore medio $\leq 1,3$	OK 1
Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e doveri.	Diffusione statuto per aumentare la consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori.	Obiettivo permanente	Responsabile SA8000	Tutti i dipendenti	Diffusione statuto dei lavoratori	Affisso in bacheca

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



3. Salute e Sicurezza

3.1 Introduzione

ELIA S.r.l. opera in conformità al D.Lgs. 81/08 s.m.i. in materia di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro con particolare attenzione alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei reparti produttivi.

La questione della sicurezza è stata posta al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività dell'azienda un luogo di lavoro sicuro e salubre.

ELIA S.r.l., **tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, nonché le normative vigenti in materia di salute e sicurezza:**

- garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- adotta le misure adeguate per prevenire incendi e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- riduce al minimo, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili **all'ambiente di lavoro;**
- assicura una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, per i propri addetti, tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e al momento del cambio di mansione;
- stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

La formazione del personale in materia di sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione, periodicamente ogni anno e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento o nelle attrezzature e nei processi attivi in ELIA S.r.l..

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali sono:

- il rappresentante dei lavoratori è stato coinvolto in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- è stato nominato un responsabile esterno del servizio prevenzione e protezione;
- il monitoraggio sul funzionamento d'impianti e macchine, è costante al fine di verificare costantemente **l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;**
- responsabilità e procedure operative per il **supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate e condivise con i lavoratori;**
- è stato definito un piano di emergenza;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari per singola mansione;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza, con particolare riferimento alla sicurezza nei reparti operativi;
- è stato redatto apposito protocollo covid e sono attuate misure di prevenzione specifiche.

Periodicamente viene svolta la riunione periodica per la sicurezza con la presenza del medico competente, dell'RSPP, del RLS e del datore di lavoro.

Nel 2023 sono state eseguite le seguenti attività formative:

- *aggiornamento primo soccorso;*
- *corso di aggiornamento antincendio;*
- *formazione lavoratori salute e sicurezza ex art. 37 D.Lgs. 81/08 s.m.i.*

Sono previste per il 2024 le seguenti attività formative:

- *corso di aggiornamento formazione lavoratori salute e sicurezza ex art. 37 D.Lgs. 81/08 s.m.i.*
- *corso di aggiornamento antincendio;*
- *corso di aggiornamento RLS;*
- *corso di aggiornamento mulettisti.*

Tali azioni sono state attuate per garantire l'efficacia nel tempo della sensibilizzazione effettuata agli operatori tecnici al fine di promuovere un miglioramento delle condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro e di sottolineare ancora una volta il diritto ed il dovere alla salute.

OBIETTIVO 2023: Salute e sicurezza - Miglioramento continuo della sicurezza sui luoghi di lavoro						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Aggiornamento documenti di valutazione per adeguamento alle attuali modalità operative	Affido a società di consulenza esterna	In caso di variazioni	D.L.+R.S.G.	n. doc aggiornati	100%	Aggiornato rischio chimico
Corso di formazione primo soccorso	Corso presso agenzia formativa	Entro 31/03/2023	D.L.	Rilascio attestato	Tutti i lavoratori formati	Formata Tania Falsini, nomina 1/12/2022

3.2 Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

ELIA S.r.l. è impegnata nell'adozione di una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente.

Nell'anno 2010 si è registrato un solo infortunio, due nel 2012, uno nel 2015 e uno nel 2017, trattasi in tutti i

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



casi esaminati di infortuni di lieve entità. L'indicatore analizzato è il numero d'infortuni sul numero d'addetti riportato come indice percentuale.

anno	n. infortuni	n. addetti	%(N. Infortuni / N. Addetti)
2010	1	34	2,9%
2011	0	30	0,0%
2012	2	37	5,4%
2013	0	40	0,0%
2014	0	40	0,0%
2015	1	29	3,4%
2016	0	25	0,0%
2017	1	36	2,8%
2018	0	36	0%
2019	0	36	0%
2020	0	36	0%
2021	0	36	0%
2022	0	40	0%
2023	0	37	0%

3.3 **Analisi delle cause d'infortunio.**

Le cause d'infortunio possono essere principalmente identificate in scivolate, inciampi, tagli, trascinamento. Nel dettaglio un'accurata analisi dei rischi aziendali ed una loro valutazione di criticità viene riportata nel documento di valutazione dei rischi e nelle valutazioni specifiche di approfondimento mentre a seguire si riporta il dettaglio degli infortuni occorsi nell'ultimo triennio:

- 2010: mentre puliva la macchina del mastice accidentalmente si è ferita con il rullo in movimento;
- 2012: mentre saliva in auto all'uscita del lavoro si chiudeva un dito nello sportello, mentre usciva dall'auto all'entrata a lavoro si chiudeva un dito nello sportello;
- 2015: riferisce di aver accusato forte dolore della spalla sx dopo uno sforzo durante il lavoro;
- 2017: cadeva una fustella e nel riprenderla si tagliava;
- 2013-2014-2016-2018-2019-2020-2021-2022-2023: nessuno.

3.4 **Malattie professionali**

Nell'attività in esame non vi sono particolari tipologie di sostanze, macchine, attrezzature o procedure di lavoro che presentino particolari criticità in relazione alle malattie professionali. *Nel corso del 2013 è stata avanzata una richiesta di malattia professionale da movimenti ripetitivi (tunnel carpale), tuttavia la valutazione effettuata e la diagnosi medica portano a rigettare tale richiesta imputando la problematica all'attività lavorativa svolta dalla dipendente precedentemente all'assunzione in Elia S.r.l. Nel 2016 una dipendente ha presentato richiesta di malattia professionale per sindrome da conflitto di spalla bilaterale più*

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



accentuata a destra. In data 21/03/2017 è arrivata dall'INAIL lettera nella quale si riconosce la malattia professionale, tuttavia ad oggi senza rivalsa verso il datore di lavoro. Ad oggi non si sono avuti aggiornamenti in merito. E' ad oggi attivo un protocollo di sorveglianza sanitaria specificatamente redatto dal Medico Competente in essere.

3.5 Attività di prevenzione e formazione

Il basso numero e l'esiguità della gravità d'infortuni e l'assenza di malattie professionali è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali consegnati agli operai tramite lettera di consegna DPI.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con il rappresentante dei lavoratori. E' previsto che ogni anno vengano organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, destinati alla quasi totalità dei lavoratori.

I corsi di formazione vengono effettuati ai lavoratori direttamente interessati alla materia, in relazione alla mansione svolta ed all'inquadramento professionale, secondo un sistema di rotazione in piccoli gruppi di persone o a tramite momenti di riunione formativa/informativa collettivi.

- ◆ Con frequenza di una o due volte a settimana la direzione svolge inoltre riunioni con gli operatori su tematiche di qualità, problematiche relative alla produzione e motivazione del personale; in tali momenti vengono rilevate anche segnalazioni particolari circa problematiche di salute e sicurezza eventualmente rilevate dagli operatori. Nel corso del 2021 tali riunioni sono state modulate in coerenza con le precauzioni imposte dall'emergenza COVID.
- ◆ Nel corso del 2016 sono inoltre stati testati e messi in uso nuovi prodotti ad acqua da utilizzare su impianti a spruzzo. Tali prodotti sono risultati efficaci pertanto sono ancora in uso in azienda.
- ◆ Nel corso del 2021 vista l'emergenza in corso si è prestata particolare attenzione alle misure di prevenzione rispetto al contagio da COVID-19 sia definendo procedure e protocolli covid ed effettuando relativa attività formativa/informativa, sia effettuando a livello aziendale uno screening serologico.
- ◆ Ad oggi non sono in atto misure di contenimento che saranno riattivate nei modi e nei tempi previsti dalla legislazione vigente in caso di ripresa dell'emergenza COVID.

3.6 Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree non produttive quali area mensa ed uffici rispetto ai quali viene garantita regolare pulizia ed idoneità tecnica dei locali.

La Direzione aziendale ha inoltre acconsentito affinché il personale usufruisca del piazzale interno al perimetro aziendale in attesa di allestimento di idonee aree esterne. Tale disposizione è mirata a ridurre la

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



possibilità di scippi o furti al momento dell'ingresso/uscita da lavoro e a limitare i pericoli legati alla viabilità esterna.

D'accordo con i lavoratori durante l'emergenza COVID si è deciso di chiudere la mensa aziendale.

3.7 Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

- ◆ *Al fine di approfondire la reale percezione dei lavoratori circa la sicurezza nei luoghi di lavoro, sarà consegnato un questionario con apposite domande in merito. Il questionario sarà raccolto attraverso apposita cassetta e le risposte analizzate al fine di individuare eventuali situazioni di rischio e criticità che ad oggi risultano assenti.*
- ◆ *Analoga indagine viene effettuata nei confronti dei fornitori aziendali. In relazione a questi ultimi sono state implementate le procedure di qualifica dei fornitori andando a definire la criticità degli stessi. La raccolta dati della documentazione è stata ampiamente portata avanti negli ultimi anni. Non si delineano ad oggi particolari criticità in merito grazie anche allo stringente monitoraggio effettuato in merito dall'RSPP e dalla Direzione aziendale. Il monitoraggio viene svolto annualmente in modo da monitorare in modo efficace i nuovi gruppi eventualmente inseriti. Ad oggi l'azienda ha qualificato i gruppi esterni mettendo in atto attività per il controllo e il monitoraggio.*

OBIETTIVO 2023: Salute e sicurezza - Miglioramento continuo della sicurezza sui luoghi di lavoro						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Aggiornamento documenti di valutazione per adeguamento alle attuali modalità operative	Affido a società di consulenza esterna	In caso di variazioni	D.L.+R.S.G.	n. doc aggiornati	100%	Aggiornato rischio chimico
Corso aggiornamento primo soccorso	Corso presso agenzia formativa	Entro 31/03/2023	D.L.	Rilascio attestato	Tutti i lavoratori formati	Formata Tania Falsini, nomina 1/12/2022

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



4. Libert  di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e/o aderire a sindacati di propria scelta ed il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

In azienda non sono presenti rappresentanti sindacali dei lavoratori (RSA). Spazi aziendali appositi sono comunque stati adibiti per le comunicazioni e possono essere messi a disposizione dei lavoratori per lo svolgimento di riunioni periodiche.

Nel rispetto delle distinte **responsabilit **, **l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalit  orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti**, si   pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva **che si   tradotto nell'assenza di contenziosi**.

Non si registrano negli anni 2010-2019-2020-2021-2022-2023 ore di sciopero.

ORE PERSE PER SCIOPERO

Anno	n. ore perse/ n. addetti	n. ore perse per sciopero	n. addetti
2010	0	0	34
2011	0	0	30
2012	0	0	37
2013	0	0	40
2014	0	0	40
2015	0	0	29
2016	0	0	25
2017	0	0	36
2018	0	0	38
2019	0	0	36
2020	0	0	36
2021	0	0	36
2022	0	0	40
2023	0	0	37

- ◆ *In caso di controversie o individuazione di problematiche che possano dare origine a possibili contrasti, si riunir  un comitato composto dal Rappresentante SA8000 dei lavoratori e il Rappresentante SA8000 per la Direzione per individuare eventuali soluzioni del conflitto.*

4.1 Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando il CCNL del 27 Gennaio 1998 e successive modifiche e integrazioni (Decorrenza: 1° gennaio 1997 - Scadenza: 31 dicembre 2000, integrato Acc. 16 dicembre 2002,

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



21 giugno 2004, 27 gennaio 2011, rinnovato 10 GENNAIO 2008 Decorrenza: 1° gennaio 2005, integrato Acc. 15 Dicembre 2009 - Scadenza: 31 dicembre 2008, rinnovato 3 DICEMBRE 2010 Scadenza: 31 dicembre 2012 rettificato con verbale 12 gennaio 2011, accordo di rinnovo del 25/07/2014 scadenza 30/06/2016 rinnovato con accordo dello 04/02/2016, ulteriore Accordo 20.12.2017 - Verbale Integrativo all'Accordo di rinnovo C.C.N.L. Area Tessile Moda e Chimica Ceramica del 14 dicembre 2017 - Tabelle retributive) *per i dipendenti delle imprese artigiane dei settori tessile abbigliamento e calzaturiero.*

L'azienda ad oggi viene inquadrata come pelletteria artistica. In azienda sono presenti contratti a tempo indeterminato, a tempo determinato, part-time, di apprendistato stipulati nel rispetto della legislazione di riferimento vigente in materia. E' presente una lavoratrice appartenente alle categorie protette. Non si sono registrati nell'anno avanzamenti di carriera non legati a scatti previsti contrattualmente.

OBIETTIVO 2023: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva - Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario su Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Gruppo di lavoro incaricato di elaborare il questionario, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	Entro giugno 2023	Rapp. SA8000 per la Direzione.	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore medio gruppo risposte n° 8-9	≤ 2,0	OK 1,4
Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e doveri.	Diffusione statuto per aumentare la consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori.	Obiettivo permanente	Responsabile SA8000	Tutti i dipendenti	Diffusione statuto dei lavoratori	Affisso in bacheca

- ◆ *Diffusione dello statuto dei lavoratori.*

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



5. Discriminazione

5.1 Introduzione.

ELIA S.r.l. **s'impegna a non interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione religiosa.** ELIA S.r.l. garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. In ELIA S.r.l. non sono ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo **sfruttamento.** **L'organigramma aziendale è costantemente aggiornato e affisso in bacheca,** vi sono i nominativi di tutto il personale coinvolti in funzioni di particolare responsabilità. Il personale viene monitorato sia in relazione al livello di produttività che di clima aziendale.

- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL del 27.01.1998 e successive modifiche e integrazioni, per i lavoratori delle imprese artigiane dei settori tessile abbigliamento e calzaturiero. La stessa fonte normativa disciplina promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- **L'accesso alla formazione è garantito tenendo** conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

L'azienda cura che tutto il personale sia correttamente formato per eseguire le mansioni e svolgere le attività **di sua competenza inerenti il Sistema per la Responsabilità sociale. Tutto il personale riceve un'adeguata formazione riguardo ad argomenti generali relativi al sistema ed è sensibilizzato sull'importanza del proprio ruolo nell'attuazione della Politica della Responsabilità sociale.**

- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- **L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.**

5.2 La presenza femminile in azienda

Le donne sono presenti in netta maggioranza (più dell'80%) **nell'organico aziendale** rispetto al personale maschile.

Tale composizione percentuale non è dovuta alla discriminazione fra i sessi, bensì al particolare settore merceologico di appartenenza della società. Infatti il settore della pelletteria assorbe un grande numero di operatrici.

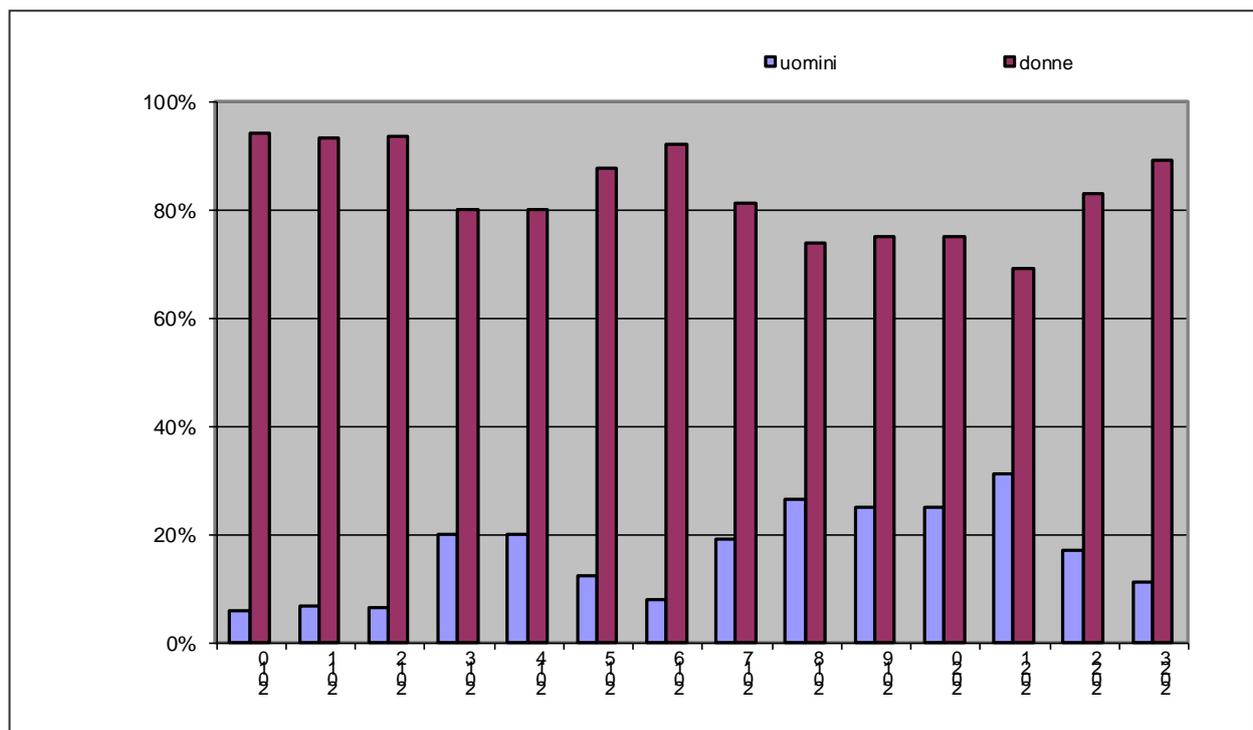
Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



Andando ad esaminare la tipologia di mansione aziendale in relazione al sesso si può notare come la **percentuale di impiego femminile sia preponderante nell'ambito produttivo** rispetto a quello impiegatizio-amministrativo dove la percentuale uomo/donna è pressoché equivalente.

La necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari ha indotto la società a cercare un equilibrio che tenga presente entrambe le esigenze consentendo al personale una maggiore elasticità negli orari attivando, quando richiesto, contratti part-time.

SESSO	n. addetti													% addetti												
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UOMINI	2	2	8	8	5	2	5	10	9	9	11	6	4	7	6	20	20	14	8	14	26	25	25	31	15	11
DONNE	28	29	32	32	31	23	31	28	27	27	25	34	33	93	94	80	80	86	92	86	74	75	75	69	85	89
TOTALI	30	31	40	40	36	25	36	38	36	36	36	40	37	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



tori stranieri in azienda

Si sottolinea la presenza in azienda di lavoratori rumeni, albanesi e venezuelani. La presenza di tali operatrici e la loro gestione in modo del tutto equivalente rispetto a quanto avviene per gli operatori di cittadinanza italiana **evidenzia l'assenza di una qualsiasi** forma di discriminazione razziale.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



5.4 Mobbing e pari opportunità

I lavoratori sono informati della possibilità di presentare specifico reclamo verso comportamenti discriminatori, utilizzando il modulo reso pubblico tramite affissione alla bacheca aziendale e disponibile presso il punto reclami predisposto in azienda.

Le comunicazioni e/o reclami possono essere fatti in forma anonima o personale sia ai rappresentanti SA8000, sia all'Ente di certificazione, senza che da ciò derivi alcuna forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori.

OBIETTIVO 2023: prevenire molestie, coercizioni, mobbing sul luogo di lavoro						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario su molestie, coercizione, mobbing	Gruppo di lavoro incaricato di elaborare il questionario, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	Entro giugno 2023	Rapp. SA8000 per la Direzione.	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore medio gruppo risposte n° 10-11	≤ 1,3	1,1

- ◆ Con l'implementazione del sistema è stata prevista la somministrazione ed analisi annuale del questionario interno sul clima aziendale. Tale strumento permette di misurare la percezione di eventi discriminatori da parte dei dipendenti.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



5.5 Pratiche Disciplinari

ELIA S.r.l. s’impegna a non sostenere alcuno, anche nella propria catena di fornitori, che utilizzi a qualunque titolo procedure disciplinari impicanti l’utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

In corso d’anno non sono state rilevate situazioni che richiedessero il ricorso e l’utilizzo a pratiche disciplinari, a dimostrazione dell’effettivo clima di rispetto esistente.

5.6 Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è ad oggi pari a 0. Il personale è stato informato della possibilità di effettuare reclami anche in forma anonima oltre che personalmente, direttamente alla Direzione, al Rappresentante SA8000 dei lavoratori, **all’ente che certifica l’azienda.**

Nello specifico sia per il personale interno che per gli esterni il reclamo può essere indirizzato:

Elia s.r.l.

Via Marco Biagi n.18, Faella – 52020 Pian di Scò (AR)

Tel. 055/9146165 – Fax 055/9146570

e-mail: info@eliapelletteria.it

Se Elia s.r.l. non risponde entro 20 giorni al reclamo, **è possibile contattare l’ente di certificazione/l’Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione:**

SA 8000	ISO 9001
TUV AUSTRIA Fax: 05571880752 e-mail: tuv@certificazioni.info	TUV AUSTRIA Fax: 05571880752 e-mail: info@tuv-austria.it
SAI – Social Accountability International 220 East 23 rd Street Suite 605 New York, NY 10010 Tel. (212) 684-1414 Fax (212) 684-1515 e-mail: info@sa-intl.org	ACCREDIA Via Tonale, 26 20125 Milano 02 21009637 e-mail: milano@accredia.it

5.7 Indagine di clima interno

Come precedentemente accennato, al fine di approfondire la percezione dei lavoratori sull’appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti e sull’idoneità del sistema di gestione presente in azienda relativamente

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



alla tutela dei diritti e doveri dei lavoratori, è prevista la somministrazione annuale di un questionario anonimo interno di monitoraggio.

- ◆ *E' stato eseguito apposito momento formativo in relazione ai diritti e doveri dei lavoratori in relazione ai contenuti del CCNL.*

OBIETTIVO 2023: Approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'appropriatezza delle pratiche disciplinari interne e di CCNL						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario in relazione alle pratiche disciplinari	Gruppo di lavoro incaricato di elaborare il questionario, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000 , Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	Entro giugno 2023	Rapp. SA8000 per la Direzione.	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore medio gruppo risposte n° 12-13-14	≤ 2	OK valore =1,4

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



6. Orario di lavoro

6.1 Introduzione

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00 e dalle 13.30 alle 17.30, la durata dell'attività lavorativa è fissata in 8 ore giornaliere distribuite su cinque giorni a settimana, lunedì-venerdì, per un totale di 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

E' previsto che il lavoro straordinario possa essere effettuato solo in occasione di circostanze particolari, in casi eccezionali di breve durata per attività che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Anche in tali casi sarà concordato con il singolo lavoratore e non supererà mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario sarà remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. per i lavoratori delle imprese artigiane dei settori tessile abbigliamento e calzaturiero.

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito congiuntamente oltre le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

La prestazione di lavoro straordinario verrà concordata tra il datore di lavoro ed il lavoratore con un limite massimo individuale di 220 ore annue di cui un terzo recuperabile tramite riposi compensativi non retribuiti, fruibili in ragione della effettuazione di almeno 24 ore di straordinario. Il limite settimanale per le ore di straordinario è di 12 ore.

La data di godimento dei riposi compensativi maturati verrà concordata tenendo conto delle necessità tecnico-produttive dell'impresa e delle esigenze del lavoratore.

Per ogni ora straordinaria l'azienda corrisponderà al lavoratore una quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata delle seguenti percentuali:

1) lavoro straordinario diurno	(30% per le prime 4 ore)	35%
2) lavoro straordinario notturno		50%
3) lavoro straordinario festivo		50%
4) lavoro straordinario notturno-festivo		50%

In azienda non si fa ricorso all'utilizzo di lavoro notturno, domenicale e festivo, né tanto meno lavoro a squadre.

6.2 Andamento ore lavorate

In relazione all'andamento delle ore lavorate è stata eseguita un'attenta analisi del rapporto tra ore di lavoro ordinario e straordinario.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



Analizzando le ore di presenza registrate è evidente la costante attenzione della Direzione a non prolungare l'orario di lavoro tanto che non si registrano ore di straordinario, tuttavia è possibile che tale trend subisca una variazione poiché si prevedono necessità lavorative di punta in concomitanza del fine anno.

- ◆ *In tale ottica, a partire dal 2013 è stato portato avanti il sistema di monitoraggio.*
- ◆ *Nel corso del 2020 si è fatto ricorso alla cig artigiana-fsba (per un totale di 25 giorni al 30 giugno) a causa della problematica COVID e relativo decremento in termini di lavoro*

OBIETTIVO 2023: Orario di lavoro - Mantenere contenuto e monitorare il ricorso all'orario straordinario						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Monitoraggio N° ore straordinario totali	monitoraggio dello straordinario tramite file excell	continuo	Direzione	ore straordinario anno	Media risposta n. 15+16 < 2,3	OK valore =1,6

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



7. Retribuzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel C.C.N.L. del 27.01.1998, e successive modifiche e integrazioni, per i lavoratori delle imprese artigiane dei settori tessile abbigliamento e calzaturiero.

Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Gli eventuali straordinari saranno retribuiti come previsto dal C.C.N.L.

Le buste paga vengono consegnate e l'importo indicato corrisposto lo stesso giorno tramite bonifico bancario (con valuta lo stesso giorno) oppure con assegno. In caso di richiesta motivata da particolari bisogni possono essere corrisposti anticipi sugli stipendi.

Al momento le forme contrattuali utilizzate in azienda sono il contratto a tempo indeterminato, il contratto a tempo determinato, il contratto di apprendistato ed i lavoratori interinali. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda.

- ◆ *Nel 2023 abbiamo una situazione di n. 37 contratti di lavoro di cui 31 a tempo indeterminato, 2 contratti di apprendistato e 4 a tempo determinato. Non sono più presenti in azienda contratti interinali poiché si sono trasformati in assunzioni anche grazie anche al riconoscimento dell'azienda quale pelletteria artistica.*

L'azienda s'impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad **evidenziare** l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	n. contratti	% contratti
	2023	2023
TEMPO INDETERMINATO	31	83,7%
TEMPO DETERMINATO	4	10,8%
APPRENDISTATO	2	5,5%
INTERINALI	0	0%
TOTALI	37	100%

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



7.1 Retribuzioni

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà relativa¹ prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

La direzione ha effettuato una analisi comparativa dei dati retributivi tra il valore delle retribuzioni erogate da ELIA S.r.l. e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. per i lavoratori delle imprese artigiane dei settori tessile abbigliamento e calzaturiero, dal quale emergono dei valori retributivi dell'azienda maggiori rispetto ai valori stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore.

- ◆ *A richiesta per motivi ed esigenze particolari la Direzione ha inoltre corrisposto anticipatamente la liquidazione.*
- ◆ *Anche per il 2024 si riconferma la disponibilità della Direzione a ricevere il personale per eventuali domande sulle buste paga*

OBIETTIVO 2023: Retribuzione – Garantire la percezione da parte dei dipendenti della corretta o meno retribuzione corrisposta ed il pagamento dei contributi da parte dei gruppi esterni critici						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Acquisizione per i fornitori critici dei documenti attestanti regolarità contributiva	Consulente esterno	periodico	Resp. SA8000.	Verifica a campione in occasione audit interno	100% campione verificato	ok
Identificazione di un orario settimanale per richieste specifiche su buste paga	Consulente studio ced	continuo	Resp. SA8000	Comunicazione servizio, Valutazione delle risposte ricevute questionario clima aziendale domanda n. 16	Valore medio $\leq 2,0$	OK valore =1,6

¹ La soglia di povertà è calcolata dall'Istat sulla base della spesa familiare per consumi rilevata tramite l'indagine annuale sui consumi in relazione al 2011 è di 1.011,03 euro per le famiglie di due persone.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



8. Sistema di Gestione

8.1 Introduzione.

ELIA S.r.l. si è dotata di un sistema di gestione della qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008 e la responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008. Nell'anno 2015 ha effettuato l'adeguamento alla Certificazione SA8000:2014 mentre è previsto per il prossimo settembre 2018 il passaggio della certificazione alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

L'implementazione del sistema è stata effettuata credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, coinvolgendo a tal proposito i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

8.2 Politica aziendale per la responsabilità sociale

Al fine di avviare correttamente tutto il processo di strutturazione del sistema per la responsabilità sociale, la Direzione aziendale ha definito ed approvato la seguente Politica della Responsabilità Sociale di seguito riportata e affissa in bacheca presso i locali della società:

Elia S.r.l. opera quale **fornitore di prodotti/servizi nel settore pelletteria per l'alta moda.**

In tale ambito risulta di primaria importanza il lavoro svolto da tutti gli operatori dell'azienda nel rispetto delle normative vigenti in materia e nell'ottica di assicurazione della qualità del prodotto/servizio fornito.

Più che mai il successo della società dipende dalla qualità dei prodotti e dei servizi forniti al cliente Prada S.p.A., pertanto la Direzione chiede a tutti i lavoratori di Elia S.r.l. il massimo impegno personale nella costruzione, nel mantenimento e nel miglioramento continuo della cultura della qualità della nostra azienda e della soddisfazione del cliente.

L'impegno di Elia S.r.l. parte proprio da qui ... dalla comprensione piena, dal rispetto onesto e dall'esecuzione fedele della nostra politica, del rispetto di quanto definito nel manuale per la qualità e la responsabilità sociale e delle procedure di qualità poiché ognuno di noi è responsabile della qualità dei prodotti e dei servizi forniti al cliente.

Il cliente si merita il nostro totale impegno per un prodotto/servizio di qualità!!!

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



Con tali premesse la presente politica, insieme al manuale della Qualità ed Etica e alle relative procedure, costituiscono il supporto documentale ed operativo di riferimento e come tali piena è la loro diffusione verso il personale tutto.

Con La presente si vuole quindi, non solo comunicare ma anche coinvolgere e diffondere a tutti i collaboratori interni e a tutte le parti esterne interessate i propri obiettivi ed i principi generali che li hanno determinati.

Nel dichiarare il pieno rispetto e la trasparenza verso quanti si relazionano con Elia S.r.l., vengono qui riconfermati il rispetto della normativa vigente in ambito lavorativo a livello di leggi nazionali, di altre leggi applicabili e di requisiti sottoscritti, delle convenzioni ILO e altri elementi normativi identificati dallo standard SA8000, nonché la piena adesione ai principi etici in esso contenuti con riferimento a:

1. lavoro minorile
2. lavoro forzato
3. salute e sicurezza sul luogo di lavoro
4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. discriminazione
6. procedure disciplinari
7. orario di lavoro
8. retribuzione
9. sistema di gestione con particolare riferimento al controllo della catena di fornitura.

Elia S.r.l., nel rispetto dei principi ora elencati e dello standard SA8000 nonché di quanto definito nella norma UNI EN ISO 9001:2015, sarà quindi particolarmente attenta:

- a garantire il rispetto della normativa vigente in materia, delle prescrizioni sottoscritte **dall'azienda (con particolare riferimento al codice etico di Prada S.p.A.), in modo da garantire la** qualità del prodotto, il rispetto e la sicurezza dei lavoratori;
- a lavorare solo con personale adeguatamente formato e con esperienza tale da garantire la qualità dei prodotti realizzati e la piena soddisfazione del cliente garantendo il rispetto degli impegni contrattuali in termini di qualità e tempistica di fornitura prevenendo le non conformità in tutte le fasi dei lavori a partire dagli approvvigionamenti sino alla consegna finale;
- a garantire la continua gestione ed il monitoraggio delle commesse in essere sia a livello di avanzamento lavori, che di gestione **economica delle stesse, in modo da rilevare nell'immediato** le possibilità di risposta che si offrano ad eventuali richieste **supplementari del cliente all'interno della gestione dell'accordo** contrattuale;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



ELIA S.r.l.

- a curare le proprie risorse umane attraverso il pieno rispetto dei loro diritti garantendo libertà di associazione, contratti regolari, uno stipendio dignitoso, adeguati turni di riposo, un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- a non effettuare nessun tipo di discriminazione verso operatori di diversa età, credo politico, religioso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale;
- a mantenere gli ambienti di lavoro ed il parco macchine ad un **livello d'innovazione e manutenzione elevato** per garantire la sicurezza dei lavoratori minimizzando il rischio di infortuni, **anche attraverso la lotta al "lavoro nero"**;
- a proferire il proprio impegno a non utilizzare e a non dare in alcun modo sostegno al lavoro infantile;
- a fornire pronta risposta a qualsiasi reclamo, lamentela o qualsivoglia incompleta soddisfazione del cliente nonché prestare la dovuta attenzione alle segnalazioni ed insoddisfazioni interne organizzando momenti comuni di socializzazione e di aggregazione. A tal proposito qualsiasi segnalazione o reclamo rispetto a quanto svolto dall'azienda o da personale per essa operante può essere indirizzato a:

Elia s.r.l.

Via Marco Biagi n.18, Faella – 52020 Pian di Scò (AR)

Tel. 055/9146165 – Fax 055/9146570

e-mail: info@eliapelletteria.it

Se Elia s.r.l. non risponde entro 20 giorni **al reclamo, è possibile contattare l'ente di certificazione/l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione:**

SA 8000	ISO 9001
TUV AUSTRIA Fax: 05571880752 e-mail: tuv@certificazioni.info	TUV AUSTRIA Fax: 05571880752 e-mail: tuv@certificazioni.info
SAI – Social Accountability International 220 East 23 rd Street Suite 605 New York, NY 10010 Tel. (212) 684-1414 Fax (212) 684-1515 e-mail: info@sa-intl.org	ACCREDIA Via Tonale, 26 20125 Milano 02 21009637 e-mail: milano@accredia.it

- ad effettuare il controllo e monitoraggio dei propri fornitori e delle aziende che collaborano in sub-appalto per garantire la loro efficienza e qualifica;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



- **ad effettuare l'analisi** della soddisfazione del Cliente e richiedere la collaborazione del personale tutto per il miglioramento dei rapporti con il Cliente sia in fase amministrativa e commerciale, sia in fase di lavorazione;
- a proferire il proprio impegno per il costante monitoraggio dei processi per il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Qualità e del sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale chiedendo lo stesso impegno al personale tutto, al Social Performance Team e al Comitato Per la Salute e la Sicurezza, nonché ai fornitori esterni;
- a promuovere la propria immagine sul territorio attraverso la gestione del proprio sito internet con pubblicazione anche della presente politica per diffusione verso le parti esterne interessate;
- ad applicare la propria leadership per l'applicazione in azienda dei principi del risk based thinking nell'ottica di eliminare o, se non possibile ridurre, i propri rischi nonché di cogliere le eventuali opportunità che possano garantire una permanenza sostenibile sul mercato da parte dell'azienda;
- ad esercitare la propria leadership affinché i diversi referenti di funzione identificati in azienda possano esercitare la loro;
- a prestare particolare attenzione alle esigenze ed aspettative nonché alle segnalazioni delle parti interessate interne ed esterne identificate come significative per l'azienda.

Allo scopo di attuare tale politica ed operare per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni Elia S.r.l. provvede a definire e rivedere periodicamente la stessa e gli obiettivi correlati attivando azioni mirate per il raggiungimento degli stessi, Elia S.r.l. esprime inoltre il proprio impegno per la comunicazione per le parti **interessate ed il consenso all'accesso** delle parti interessate in azienda per la verifica del rispetto dello standard SA8000.

La Direzione di Elia S.r.l. informa sistematicamente tutto il personale interno sulla propria politica, sugli obiettivi definiti, sulla capacità del sistema di perseguirli. In tali processi di miglioramento il personale è attivamente coinvolto ed è chiamato a sostenere ed attuare tale politica contribuendo con il proprio impegno al perseguimento concreto degli obiettivi definiti insieme al Social Performance Team e al Comitato per la **Salute e Sicurezza.**"

Faella, 20 Aprile 2018

Elia S.r.l.

La Direzione

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



8.3 Identificazione delle parti interessate (Stakeholders) e delle loro aspettative

STAKEHOLDERS INTERNI: stakeholders che ricoprono ruoli formali, senza i quali l'organizzazione non può sussistere e che sono legati ad essa da rapporti contrattuali:

I lavoratori della società: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione **all'implementazione del sistema**, è stato reso possibile grazie ai momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante **l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.**

- Management: Legale rappresentante: Falsini Tania
- Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000: Lelli Samanta.
- Rappresentante della direzione per la SA 8000: Falsini Tania

In relazione a queste parti le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA 8000, possono così essere sintetizzate:

- ✓ Preservare la credibilità e la reputazione della società, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'**azienda**;
- ✓ Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDERS ESTERNI: stakeholders che non sono parte costitutiva dell'organizzazione, anche se possono essere legati ad essa da rapporti contrattuali:

- Prada S.p.A.: **l'attenzione che la società riserva ai bisogni del suo cliente si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.**
- I Fornitori: **la società si pone l'obiettivo di garantire la responsabilità Etica non solo al proprio interno, ma anche di tutta la catena dei suoi fornitori e sub-fornitori (chain of responsibility).**
- Partner finanziari, Banche e Società di assicurazioni
- Le Istituzioni: **l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale. Le Istituzioni identificabili sono:**
 - Organi di vigilanza: Comune di Pian di Scò, Provincia di Arezzo, Regione Toscana, Stato, Unione Europea, ASL locale, Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro, Direzione Provinciale del lavoro, Vigili del Fuoco.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



- Ente di certificazione: **per l'ottenimento della certificazione** del proprio sistema di responsabilità sociale.

In relazione a queste parti le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA 8000, possono così essere sintetizzate:

- ✓ generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali
- ✓ migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza assistenza, controllo della sicurezza)
- ✓ controllare la correttezza sociale dei propri fornitori.

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti dell'azienda, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una società la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

8.4 Il dialogo con le parti interessate (Stakeholders)

I lavoratori dell'**azienda**, Prada S.p.A. e le istituzioni locali, sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita societaria. La loro partecipazione nella fase di **adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione** del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata dal rappresentante SA8000 per la Direzione per assicurare il rispetto della norma.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i **ruoli delle persone aventi l'autorità** necessaria a **svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma societario**. I lavoratori **hanno compreso velocemente l'importanza pratica** della norma nella vita societaria e per la società in genere grazie agli incontri effettuati per sviluppare il sistema di gestione e alla distribuzione di volantini di *sensibilizzazione*.

- I lavoratori hanno eletto nel 2022 come proprio rappresentante SA8000 la sig. Lelli Samanta affinché faccia da mediatore fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale, si procederà a nuove elezioni nel corso del 2022. La sig.ra Falsini Tania è il rappresentante della Direzione per la SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma. Il RLS è stato eletto nel 2022 nella figura di Lelli Samanta.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difesi dai rappresentanti SA8000, eletti. La sig.ra Lelli Samanta (rappresentante dei lavoratori) e la sig.ra Falsini Tania (rappresentante della direzione) svolgono infatti un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e quelle della direzione aziendale.

I lavoratori saranno a breve formati sulla corretta modalità per presentare specifico reclamo utilizzando il modulo reso pubblico tramite affissione alla bacheca aziendale e disponibile presso il punto reclami istituito

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



in azienda. Il modulo di reclamo permette di comunicare ogni situazione che risulti essere non conforme ai requisiti della norma SA 8000, sia per quanto riguarda la propria azienda, sia per le organizzazioni.

Le comunicazioni e/o reclami potranno essere fatti in forma anonima o personale sia ai rappresentanti SA 8000, sia all'Ente di certificazione, senza che da ciò derivi alcuna forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori.

Analoga opportunità è concessa ai clienti ed ai fornitori, ai sub-fornitori, alle Associazioni, alle Istituzioni **ONG, ai Sindacati, all'Ente di certificazione ed a qualsiasi cittadino.**

La società ritiene necessario prevedere incontri periodici con il personale per aggiornarlo sulle modalità di gestione del Sistema di responsabilità sociale, sul grado di raggiungimento degli obiettivi. **Dall'incontro** dovranno emergere **i cambiamenti avvertiti in azienda dopo l'applicazione** del sistema SA8000, i vantaggi riscontrati e le difficoltà incontrate.

8.5 Comunicazione esterna

La comunicazione verso l'esterno dei principi etici propri del sistema di gestione implementato presso Elia S.r.l. viene effettuata attraverso le diverse forme comunicative presenti con le interfacce esterne:

- sito internet;
- diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa.

OBIETTIVO 2023: Sistema di Gestione-Sensibilizzazione della comunità sulle tematiche espresse nei punti della norma						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Comunicare agli stakeholders esterni la propria politica attraverso periodico aggiornamento del sito e attraverso continua diffusione della documentazione.	Rapp. SA8000 per la Direzione	Entro giugno 2023	Resp. SA8000	Aggiornamento sito	Aggiornare il sito con il bilancio	OK SITO AGGIORNATO

8.6 Comunicazione interna

Obiettivo permanente dell'azienda è la comunicazione interna verso il personale in essere per la diffusione dei principi etici e degli strumenti e prassi in atto per il rispetto e lo sviluppo degli stessi.

OBIETTIVO 2023: Sistema di Gestione - Compartecipazione dei lavoratori nella modalità di gestione del Sistema di responsabilità sociale
--

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario, in relazione al sistema di gestione	Resp. SA8000	Entro giugno 2023	Resp.SA8000	Valutazione risposte ricevute nel questionario risposta n° 19	≤ 2	OK 1,8
Prevedere incontri periodici di aggiornamento con il personale sulle modalità di gestione del Sistema di responsabilità sociale, sul grado di raggiungimento in corso d'anno degli obiettivi oggetto del presente piano di miglioramento	Resp. SA8000	Annualità 2023	Resp. SA8000	N. di incontri realizzati.	≥ 1	Incontri effettuati informalmente Registrati 0

*La **percezione dell'utilità** di avere in azienda un sistema per la responsabilità sociale è nettamente migliorata negli ultimi due anni così come i rapporti con la Direzione. Per il 2022 la Direzione si propone di perseverare nell'ottimizzazione di tali risultati **anche attraverso l'utilizzo di momenti di riunione interna di condivisione dei risultati e dell'utilità dei sistemi stessi.***

8.7 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 dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo gli attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto dei principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

A tal proposito sono state elaborate una procedura di qualifica e degli strumenti atti ad attivarla che hanno consentito di procedere alla qualifica già di buona parte degli attuali fornitori. Sulla base della mappatura **delle criticità che potranno emergere con l'analisi dei risultati delle azioni intraprese, verrà definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della Responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere le eventuali situazioni di criticità.**

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



- ◆ *Il sistema di gestione SA8000 è stato implementato in integrazione con il sistema di gestione per la qualità definendo modalità di valutazione e qualifica integrate.*

OBIETTIVO 2023: monitoraggio fornitori e sub-fornitori						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Perseverare nella qualifica dei propri fornitori critici	Resp. SA8000	continuo	Resp. SA8000	N° fornitori qualificati/n° fornitori albo	>=95%	OK 100%
Acquisizione per i fornitori critici dei documenti attestanti regolarità contributiva	Consulente esterno	periodico	Resp. SA8000.	Verifica a campione in occasione audit interno	100% del campione verificato	OK 100%

8.8 *Riesame della direzione e Verifiche Ispettive Interne (Audit)*

L'accertamento delle conformità e del rispetto agli standards della norma SA8000:2014, è affidato al Riesame periodico della Direzione e alle verifiche ispettive di prima parte (Audit) tendenti a determinare se le attività svolte ed i risultati ottenuti sono in accordo con quanto pianificato e se quanto predisposto viene effettuato efficacemente e risulta idoneo al conseguimento degli obiettivi.

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono previsti con cadenza minima annuale.

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. E' sottoscritto infatti non solo dai soci** e dal Legale Rappresentante, ma anche dal rappresentante dei lavoratori.

Il presente bilancio SA8000 fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

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 la società ha assunto con lo sviluppo di un proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie d'indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.



ELIA S.r.l.

In occasione del riesame della Direzione dovrà essere realizzata un'analisi dello stato di applicazione del Sistema di Gestione e degli ulteriori aspetti da migliorare.

La direzione s'impegna ad intervenire nel miglioramento di tutte le attività oggetto di osservazioni che potranno emergere in sede di riesame, verifiche ispettive di prima parte ed eventuali osservazioni emerse in sede **di verifiche ispettive di terza parte effettuate dall'Ente certificatore**. L'attuazione e adempimento delle stesse sarà evidenziato nel presente bilancio che verrà **aggiornato in ogni sezione relativa all'intervento e nel piano di miglioramento** allegato al bilancio.

Il Legale Rappresentante

Il Rappresentante SA8000 dei Lavoratori

Il Rappresentante SA8000 per la Direzione

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.

9. ALLEGATO "PIANO DI MIGLIORAMENTO": OBIETTIVI 2024

OBIETTIVI ED INDICATORI SA8000 - piano di miglioramento 2024

Gli obiettivi sono stati redatti coerentemente alla dichiarazione della Politica di responsabilità sociale di Elia S.r.l.

OBIETTIVO: Lavoro Infantile – garantire l'assenza di lavoro infantile						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Impegno di ELIA S.r.l. nella propria politica SA8000 a non utilizzare lavoro infantile. Impegno dell'azienda a dare attuazione alla procedura per il recupero dei bambini lavoratori laddove venisse a conoscenza di situazioni critiche. Diffusione del Bilancio Sociale e della propria politica ove è contenuto l'impegno a garantire i requisiti del lavoro infantile, anche presso i propri fornitori o subfornitori.	Procedura PR.RML.00 Rimedio per i Minori Lavoratori	Obiettivo permanente.	Direzione	Valutazione delle risposte ricevute questionario clima aziendale domande n. 1 e 2	Valore medio $\leq 1,1$	
OBIETTIVO: Lavoro Obligato - Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine tramite questionario clima aziendale per verificare l'andamento con consegna anche a personale interinale.	Gruppo di lavoro incaricato di, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	2024	Responsabile SA8000	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore risposta n° 3	Valore medio $\leq 1,1$	
Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e doveri.	Diffusione statuto per aumentare la consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori.	Obiettivo permanente	Responsabile SA8000	Tutti i dipendenti	Diffusione statuto dei lavoratori	
OBIETTIVO: Salute e sicurezza - Miglioramento continuo della sicurezza sui luoghi di lavoro						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Aggiornamento documenti di valutazione per adeguamento alle attuali modalità operative da valutare in corso d'anno	Affido a società di consulenza esterna	In caso di variazioni	D.L.+R.S.G.	n. doc. aggiornati	100%	
OBIETTIVO: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva - Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario su Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Gruppo di lavoro incaricato di elaborare il questionario, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori,	2024	Rapp. SA8000 per la Direzione.	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore medio gruppo risposte n° 8-9	$\leq 1,4$	

N.B.: i dati sono con consuntivo 2023 fatta eccezione per il questionario consegnato a febbraio 2024

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione-aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.

Assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione; impegno a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e doveri.	Direzione. Diffusione statuto per aumentare la consapevolezza dei diritti e doveri dei lavoratori.	Obiettivo permanente	Responsabile SA8000	Tutti i dipendenti	Diffusione statuto dei lavoratori	
---	---	----------------------	---------------------	--------------------	-----------------------------------	--

OBIETTIVO: prevenire molestie, coercizioni, mobbing sul luogo di lavoro

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario su molestie, coercizione, mobbing	Gruppo di lavoro incaricato di elaborare il questionario, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	2024	Rapp. SA8000 per la Direzione.	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore medio gruppo risposte n° 10-11,	≤ 1,1	1,1

OBIETTIVO: Approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'appropriatezza delle pratiche disciplinari interne e di CCNL

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Indagine del clima interno tramite apposito questionario in relazione alle pratiche disciplinari	Gruppo di lavoro incaricato di elaborare il questionario, raccogliere ed analizzare i dati dell'indagine formato dal Resp. SA8000, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Direzione.	2024	Rapp. SA8000 per la Direzione.	Valutazione risposte ricevute nel questionario Valore medio gruppo risposte n° 12-13-14	≤ 1,4	

OBIETTIVO: Orario di lavoro - Mantenere contenuto e monitorare il ricorso all'orario straordinario

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Monitoraggio N° ore straordinario totali	monitoraggio dello straordinario tramite commercialista	Continuo con segnalazione mensile	Direzione	ore straordinario anno	Media risposta n. 15+16 < 1,6	

OBIETTIVO: Retribuzione – Garantire la percezione da parte dei dipendenti della corretta o meno retribuzione corrisposta ed il pagamento dei contributi da parte dei gruppi esterni critici

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Acquisizione per i fornitori critici dei documenti attestanti regolarità contributiva	Consulente esterno	periodico	Resp. SA8000.	Verifica a campione in occasione audit interno	100% del campione verificato	
Identificazione di un orario settimanale per richieste specifiche su buste paga	Consulente studio ced	continuo	Resp. SA8000	Comunicazione servizio, Valutazione delle risposte ricevute questionario clima aziendale domanda n. 16	Valore medio ≤ 1,6	

OBIETTIVO: Sistema di Gestione-Sensibilizzazione della comunità sulle tematiche espresse nei punti della norma

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Comunicare agli stakeholders esterni la propria politica attraverso periodico aggiornamento del sito e attraverso continua diffusione della documentazione.	Rapp. SA8000 per la Direzione	2024	Resp. SA8000	Aggiornamento sito	Aggiornare il sito con il bilancio	

OBIETTIVO: Sistema di Gestione - Compartecipazione dei lavoratori nella modalità di gestione del Sistema di responsabilità sociale

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
--------	---------	-------	-------	------------	--------	-------

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.

Indagine del clima interno tramite apposito questionario, in relazione al sistema di gestione	Resp. SA8000	2024	Resp.SA8000	Valutazione risposte ricevute nel questionario risposta n° 19	≤ 1,8	1,8
Prevedere incontri periodici di aggiornamento con il personale sulle modalità di gestione del Sistema di responsabilità sociale, sul grado di raggiungimento in corso d'anno degli obiettivi oggetto del presente piano di miglioramento	Resp. SA8000	2024	Resp. SA8000	N. di incontri realizzati.	≥ 1	
OBIETTIVO: monitoraggio fornitori e sub-fornitori						
AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET	STATO
Perseverare nella qualifica dei propri fornitori critici	Resp. SA8000	Continuo	Resp. SA8000	N° fornitori qualificati/n° fornitori albo	>=95%	
Acquisizione per i fornitori critici dei documenti attestanti regolarità contributiva	Consulente esterno	Periodico	Resp. SA8000.	Verifica a campione in occasione audit interno	100% del campione verificato	

approvato il 09/02/2024



Il Rappresentante della Direzione SA 8000
(Sig. Tania Falsini)



Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione - aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.

10. Questionario di Gradimento

Con il presente siamo a chiedervi un Vostro giudizio sintetico sul presente Bilancio Sociale:

1. Vi sembrano esaurienti i contenuti?

1. molto	2. abbastanza	3. poco	4. per niente
<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C

2. E' scritto in maniera chiara e comprensibile?

1. molto	2. abbastanza	3. poco	4. per niente
<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> C

3. Quali ulteriori informazioni avresti gradito trovarvi?

4. In base a quanto appreso quali vi sembrano i punti deboli ed i punti di forza dell'azienda?

Ringraziandovi della collaborazione vi preghiamo di inviarci il presente secondo una delle seguenti modalità:

- e-mail: info@eliapelletteria.it
- fax: 055/9146570
- posta: via Marco Biagi – Faella – 52020 Pian di Scò (AR)

N.B.: i dati sono con consuntivo 2023 fatta eccezione per il questionario consegnato a febbraio 2024

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Approvato
01	09.02.24	10° redazione-aggiornamento annuale	Rappr.Dir.	Dir.