

Riesame e Bilancio Sociale SA 8000:2014

Ragione Sociale	ANTHEA SPA
Sede legale e Operativa	Via Brescia 31 a Torri di Quartesolo (VI)
Sedi Operative	Via delle Industrie, 7 Silea (TV)

SOMMARIO:

1. CONSIDERAZIONI GENERALI	Pag.02
1.1 DESCRIZIONE	Pag.02
1.2 OBIETTIVI	Pag.02
1.3 ELEMENTI NORMATIVI	Pag.04
2. PROFILO ANTHEA SPA	Pag.05
2.1 STORIA E PROFILO AZIENDALE	Pag.05
2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA'	Pag.06
2.3 SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)	Pag.06
2.4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	Pag.08
2.5 VALORI	Pag.09
3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)	Pag.10
4. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE	Pag.14
4.1 LAVORO INFANTILE	Pag.14
4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Pag.16
4.3 SALUTE E SICUREZZA	Pag.17
4.4 LIBERTA' D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Pag.19
4.5 DISCRIMINAZIONE	Pag.20
4.6 PRATICHE DISCIPLINARI	Pag.22
4.7 ORARIO DI LAVORO	Pag.23
4.8 RETRIBUZIONE	Pag.24
4.9 SISTEMA DI GESTIONE	Pag.25
OBIETTIVI PER IL 2022	Pag.30

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

Il Riesame della Direzione e il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000:2014 è un documento informativo sugli effetti sociali delle attività di **ANTHEA SPA** e fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società. Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori e gli obiettivi della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato dalla Direzione, in collaborazione con i membri del Social Performance Team (S.P.T.), in conformità con i requisiti della norma SA8000:2014 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico. Il documento comprende la Politica per la Responsabilità Sociale finalizzata a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno. Il documento presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica per la Responsabilità Sociale e le altre procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance nell'ottica del miglioramento continuo;
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano più ampiamente al sistema. Il presente documento è messo a disposizione sul portale interno per tutti i dipendenti e attraverso il sito di internet aziendale per la trasmissione alle parti interessate <http://www.antheabroker.it/>.

1.2 Obiettivi

L'obiettivo del Riesame della Direzione e del Bilancio Sociale SA8000:2014 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da **ANTHEA SPA** e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate i risultati ottenuti in questo ambito garantendo:

- una valutazione dei valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo;
- fornendo informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;

- favorendo il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- realizzando pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000:2014.

1.3 Elementi normativi

ANTHEA SPA rispetta le leggi cogenti, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- SA8000:2014
- Performance indicator annex SA8000:2014
- T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori
- DGPR 679/2016- Regolamento Privacy
- CCNL Commercio Terziario Servizi
- Regolamento aziendale e ordini di servizio
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)

- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Convenzione ILO 190 (Violenza e molestie sul posto di lavoro)
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

2. PROFILO DI ANTHEA SPA

2.1 Storia e profilo aziendale

ANTHEA SPA nasce nel 2005, con una decisione semplice: correre un rischio; il rischio di innovare. L'azienda ha imparato dall'esperienza. Solo leale competizione e voglia di innovare possono creare un servizio migliore per i clienti. Questa lezione è diventata il credo su cui è stata fondata la scommessa di Anthea. Da quando è nata, Anthea si impegna per garantire ad ogni nuovo cliente un servizio migliore di quello che aveva ricevuto prima di incontrarci. Cosa rende migliore il servizio al cliente? Ad esempio la lealtà nella gestione del mandato che il cliente affida con fiducia. La cura nella ricerca della copertura più efficace per i suoi rischi. Il risparmio prodotto nella sua spesa. La prontezza nella gestione di ogni sua esigenza. **ANTHEA SPA** nasce dalla sfida di tre soci che negli anni hanno creato una squadra di trenta giocatori. Il quartier generale di **ANTHEA SPA**, recentemente spostato, si trova a Torri di Quartesolo (VI) in via Brescia 31. L'importanza data alle risorse umane, il lavoro di squadra, l'attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori, alle necessità, inclinazioni, potenzialità di ogni lavoratore, hanno permesso di creare un buon clima aziendale. Un lavoratore soddisfatto avrà maggiori stimoli ad impegnarsi e lavorare per il bene comune. Anche per questo motivo e per tutelare al massimo i lavoratori in questo periodo di

Pandemia da Covid19, l'azienda ha agevolato e incentivato il lavoro in smart working, cercando di proteggere al massimo i lavoratori garantendo un servizio efficiente ai suoi clienti. Di fatti ad aprile 2022 è stato firmato il contratto per il lavoro agile dal 100% dei dipendenti, garantendo la presenza in sede almeno una volta al mese.

Sono state agevolate le attività di incontro da remoto utilizzando piattaforme di dialogo "a distanza". I lavoratori sono stati messi nelle condizioni di operare al meglio dalle proprie sedi e residenze attraverso la consegna di tutti gli strumenti necessari per eseguire agevolmente il loro lavoro. In ugual maniera si è cercato di investire in durature e sincere relazioni con tutti gli stakeholders cercando sempre più di diffondere i principi etici a tutta la catena di fornitura. Obiettivo dell'azienda è di diffondere a tutti i livelli (tra il personale, fornitori, società, ecc.) la cultura della responsabilità sociale.

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è descritta in un organigramma. Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Personal Team (S.P.T.).

2.3 Social performance team (S.P.T.)

Per il 2023 l'SPT risulta composta da:

Amministratore: Flavio Marelli

Ufficio Risorse umane: Marina Spinelli

Rappresentante dei lavoratori: Klaudia Turkowska

Rappresentanze sindacali: Paola Fiorotto

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000:2014 sono di seguito sintetizzate:

Senior Management:

- ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000:2014;
- definisce e approva la Politica per la Responsabilità Sociale;

- presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare;
- approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000:2014
- è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema per la responsabilità sociale con la collaborazione degli altri membri del S.P.T.;
- elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000:2014 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

- collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del sistema Responsabilità Sociale;
- facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce;
- identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000:2014;
- svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard SA8000:2014;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal S.P.T.;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.
- partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000:2014;
- garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive;
- partecipa all'elaborazione del piano di formazione;
- è responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione;
- è responsabile dei rapporti con le parti interessate.

Il Social Performance Team si è regolarmente incontrato 2 volte nel 2022.

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

2.4 Politica per la Responsabilità Sociale

ANTHEA SPA ha deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Responsabilità Sociale coerente con la norma internazionale SA8000:2014.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi:

- a tutti i requisiti della norma SA8000:2014;
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale;
- al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il GDPR 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali;
- alle norme di comportamento inserite all'interno del proprio Regolamento Aziendale.

L'introduzione in **ANTHEA SPA** di un sistema di Responsabilità Sociale si pone come obiettivi generali:

- la prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona;
- l'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa attraverso un percorso di ridefinizione dei processi;
- la diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- la razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità;
- favorire politiche rivolte alla famiglia attraverso forme di flessibilità oraria in entrata e uscita

- l'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- l'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders.

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Responsabilità Sociale e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di:

- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Contratto Integrativo aziendale

2.5 Valori

ANTHEA SPA riconosce come fondamentali i valori umani rappresentati da:

- onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
- responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine;
- trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti;

- rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri;
- solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **ANTHEA SPA** sono suddivise in differenti gruppi:

Parte interessata	Aspettative
Soci	<ul style="list-style-type: none"> - Remunerazione e difesa del valore patrimoniale degli investimenti; - Senso di responsabilità e appartenenza dei lavoratori alla azienda; - Mantenere “Buoni rapporti” con i sindacati e con il personale aziendale
Personale interno	<ul style="list-style-type: none"> - Esecuzione di attività di addestramento e formazione; - Rispetto degli obblighi contrattuali (CCNL di riferimento); - Rispetto degli obblighi di legge; - Possibilità di avere propria rappresentanza sindacale; - Regolare versamento contributi al personale; - Possibilità di poter effettuare liberamente segnalazioni ai vertici aziendali; - Essere informato sui propri diritti e doveri lavorativi; - Percepire puntualmente adeguata retribuzione;
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto dei termini contrattuali; - Che venga assicurato il rispetto della Normativa cogente (ES. rispetto D.lgs. 81/2008); - Potere effettuare segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali.
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> - Contenere al massimo il rischio di incidenti durante lo svolgimento dei

	<ul style="list-style-type: none"> servizi; - Rispetto della Normativa cogente applicabile; - Possesso di adeguate certificazioni; - Rendersi disponibili a controlli e verifiche di seconda parte
Istituzioni, Amministrazioni locali	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto della Normativa cogente applicabile; - Possesso di tutte le autorizzazioni e certificazioni applicabili - Rispetto di leggi e regolamenti. - Ricettività e propositività con riguardo a tematiche di responsabilità sociale ed etica - Contributi a sostegno di iniziative di sostegno e sviluppo sociale
ASL /Ispettorato del Lavoro/ INPS INAIL	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto delle normative sulla sicurezza sui luoghi di lavoro;
Sindacati	<ul style="list-style-type: none"> - Avere propria rappresentanza all'interno della azienda - Assicurare che sia garantita ai lavoratori della azienda la libera adesione ai sindacati
Competitors	<ul style="list-style-type: none"> - Rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro - Rispetto CCNLL di riferimento - Rispetto delle regole di responsabilità sociale di impresa - Possesso e attuazione di un proprio codice etico

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni. Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla responsabilità sociale è certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000:2014.

In particolare:

Amministratore Unico:

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate, oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra, senza trascurare il benessere delle risorse interne.

Personale: dipendenti e collaboratori

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni e vivere in un ambiente che permetta di lavorare con ritmi sostenibili.

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti. Valutare i processi e il carico di lavoro di ciascun dipendente al fine di valutare correttamente necessità di formazione.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

L'esigenza etica è di vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Sindacati

Esigenza etica è quella di instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento, puntando alla collaborazione con le parti sindacali.

Istituzioni pubbliche

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini e di veder rispettate da **ANTHEA SPA** tutte le regole e prescrizioni legali.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel

concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

Enti di controllo e certificazione

Esigenza etica è quella di veder rispettate le cogenze e le prescrizioni dettate da norme volontarie o cogenti.

Modalità di soddisfacimento

Mantenere un sistema di responsabilità sociale che permetta di monitorare il rispetto di normative cogenti o volontarie, soprattutto per quanto concerne la corretta gestione dei lavoratori ed il benessere in azienda.

4. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 Lavoro infantile

ANTHEA SPA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

Come previsto dalla norma SA8000:2014, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, la **P01 – PROCEDURA GESTIONE LAVORO INFANTILE E MINORILE**, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori eventualmente coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore. La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa all'interno del sito internet. Si è deciso nel corso degli anni di verificare presso alcuni fornitori direttamente la conformità alla normativa SA8000:2014 comprendendo anche la verifica di assenza di lavoro minorile. Nel caso in cui **ANTHEA SPA** usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali e, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria. In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di

ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore. Le varie fasce di età sono equamente rappresentate.

ETA' DEL PERSONALE		
Classe Età	Numero	%
Inferiore a 18 anni	0	0
Da 19 a 29 anni	4	11,5
Da 30 a 39 anni	6	17
Da 40 a 49 anni	14	40
Da 50 a 59 anni	7	20
Oltre 60	4	11,5

ANZIANITA' LAVORATIVA		
Anni	Numero	%
Meno di 1 anno	7	20
Da 1 a 3 anni	6	17
Da 4 a 10 anni	19	54
Più di 10 anni	3	9

Indicatori relativi al 2021:

N. di segnalazioni e comunicazioni in merito alla presenza tra il personale di bambini e minori	0
N. Azioni di rimedio	0

Indicatori relativi al 2022:

N. di segnalazioni e comunicazioni in merito alla presenza tra il personale di bambini e minori	0
---	---

	RIESAME DELLA DIREZIONE E BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE	ANNO 2022 15/02/2023 Pagina 16 di 31
---	---	--

N. Azioni di rimedio	0
----------------------	---

Il personale presente in azienda è sia personale storico sia personale di recente arrivo. Nel corso del 2022 si sono avute 8 assunzioni a fronte di 5 dimissioni/pensionamenti. L'azienda ha in organico 2 stagisti.

OBIETTIVO 2023

Obiettivo 1.1	Sensibilizzare gli stakeholder sulle tematiche relative lo sfruttamento dei minori	
Azione	Risorse	Tempo
1. chiedere ai clienti di segnalare situazioni di sfruttamento di minori 2. Divieto di assunzione di minori in età scolastica e richiesta e verifica di documenti di identità e di diploma di scuola media superiore al momento della assunzione	S.P.T.	Costante e continuo
Responsabile	Indicatore	Target
RSGQE	1. N° di segnalazioni Ricevute 2. N° di risorse minori in organico	Assenza di segnalazioni

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente e non è obbligatorio. L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore. In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani. Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito **ANTHEA SPA** si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto;
- rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore;
- disponibilità dell'ufficio risorse umane a risolvere dubbi o dare delucidazioni in relazione alla lettura della busta paga o aspetti del Contratto di lavoro.

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

	RIESAME DELLA DIREZIONE E BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE	ANNO 2022 15/02/2023 Pagina 17 di 31
---	---	--

Anche per i permessi Anthea effettua un monitoraggio cercando di evitare l'accumulo di molte ore di permessi. Non sono stati effettuati straordinari nel 2022.

Indicatori relativi al 2021:

N°segnalazioni o comunicazioni in merito al lavoro forzato	0
Situazioni nelle quali si è riscontrato un controllo eccessivo volto a contenere le libertà dei dipendenti	0

Indicatori relativi al 2022:

N°segnalazioni o comunicazioni in merito al lavoro forzato	0
Situazioni nelle quali si è riscontrato un controllo eccessivo volto a contenere le libertà dei dipendenti	0

OBIETTIVO 2023

Obiettivo 2.1	Miglioramento del clima aziendale	
Azione	Risorse	Tempo
Prevedere delle attività di "People Care" (esempio: Formazione, cene di natale, o incontri per eventi particolari); Divieto di adottare servizi di controllo per ridurre/contenere/impedire le libertà dei dipendenti. Pagamento delle ore straordinarie retribuite come previsto dal contratto di lavoro collettivo.	S.P.T.	Costante e continuo
Responsabile	Indicatore	Target
RSGQE	Risultati delle interviste anonime al personale relative al lavoro forzato. N° Segnalazioni ricevute	Miglioramento dei livelli di Soddisfazione del personale

4.3 Salute e sicurezza

La direzione, assieme all'RSPP ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all'ambiente e infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, preposti...) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori;
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Il DVR è stato aggiornato nel corso del 2022 per il cambio della sede operativa da Treviso a Silea e a gennaio 2023 per la nomina del nuovo Medico Competente e dei preposti.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81/2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari. Nel corso del 2022 non vi sono stati infortuni.

Indicatori relativi al 2021:

Infortuni 2021	1
Giorni persi a seguito infortunio	5
Denunce per mobbing	0
Indice di frequenza	18,1
Indice di gravità	0,09

ORE DI FORMAZIONE PREVISTE PER IL 2022

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

	RIESAME DELLA DIREZIONE E BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE	ANNO 2022 15/02/2023 Pagina 19 di 31
---	---	--

SA 8000	ALMENO 1 INCONTRO SUL TEMA
SALUTE E SICUREZZA (D.lgs. 81/2008)	ESEGUIRE TUTTA LA FORMAZIONE COGENTE

Indicatori relativi al 2022:

Infortuni 2022	0
Giorni persi a seguito infortunio	0
Denunce per mobbing	0
Indice di frequenza	0
Indice di gravità	0

ORE DI FORMAZIONE PREVISTE PER IL 2023	
SA 8000	ALMENO 3 INCONTRO SUL TEMA
SALUTE E SICUREZZA (D.lgs. 81/2008)	ESEGUIRE TUTTA LA FORMAZIONE COGENTE

OBIETTIVI 2023:

- Aggiornare nel corso dell'anno la documentazione sicurezza ove prevista;
- Monitorare eventuali near miss.

4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato. Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970 e s.m.i.

Presente RSU tramite elezione fatta dai lavoratori. Gli iscritti al sindacato FISASCAT – Cisl sono ad oggi:

ADESIONE SINDACALE 2023		
	Numero	%

Iscritti Sindacati	3	8
--------------------	---	---

Reclami dipendenti su questa problematica nel 2022	0
Vertenze sindacali dipendenti nel 2022	0
Reclami pervenuti nel 2022	0

ADESIONE SINDACALE 2021		
	Numero	%
Iscritti Sindacati	18	45

Reclami dipendenti su questa problematica nel 2021	0
Vertenze sindacali dipendenti nel 2021	0
Reclami pervenuti nel 2021	0

L'adesione sindacale in **ANTHEA SPA** è calata nel tempo, ciò a dimostrazione del miglioramento del clima interno aziendale e della soddisfazione del personale.

OBIETTIVO 2023:

Favorire la libertà di associazione promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva. Promuovere la collaborazione con le parti sindacali per una crescita ed un miglioramento delle condizioni dei lavoratori e per conciliare al meglio bisogni e aspettative dei lavoratori e del datore di lavoro.

4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In nessun caso **ANTHEA SPA** interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc. L'azienda rispetta le forme di discriminazione positiva

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

ANTHEA SPA monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino. Nella nostra azienda SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione. L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità. Definito accordo con Centro per l'impiego per assunzione di 1 personale disabile / categoria protetta entro aprile 2023.

SUDDIVISIONE PER SESSO		
Sesso	Numero	%
Uomini	14	40
Donne	21	60

LIVELLI RETRIBUTIVI *		
Livello	Numero	%
LIVELLO 1	6	17
LIVELLO 2	3	9
LIVELLO 3	10	28
LIVELLO 4	5	14
LIVELLO 5	2	6
LIVELLO 6	1	3
LIVELLO 7	2	6

	RIESAME DELLA DIREZIONE E BILANCIO RESPONSABILITA' SOCIALE	ANNO 2022 15/02/2023 Pagina 22 di 31
---	---	--

Quadri	6	17
--------	---	----

*Dato su organico medio nel 2022.

Il rapporto tra maschi e femmine è molto equilibrato. Idem per quanto riguarda la suddivisione in termini di età del personale. All'interno dei vari livelli retributivi non ci sono differenze tra maschi / femmine, origini geografiche o altro. Gli ex amministratori di Anthea sono presenti in azienda con contratti di collaborazione. In Anthea sono presenti 50 persone con partita IVA e 6 collaboratori continuativi. Si tratta di personale operante sulla base di obiettivi specifici con completa autonomia di organizzazione e orario.

OBIETTIVO 2023:

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da ANTHEA Spa, favorendo le pari opportunità in azienda.

Obiettivo 9.1	Aumentare consapevolezza nel personale del divieto di comportamenti offensivi e discriminatori	
Azione	Risorse	Tempo
Assunzione di risorse solo in base alle competenze possedute a prescindere da razza, religione, sesso, etc.	RSGQE	Entro Dicembre 2023
Responsabile	Indicatore	Target
RSGQE	N° di reclami o segnalazioni su comportamenti discriminatori o offensivi	0

4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da:

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

- richiami verbali
- richiami scritti
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U. 81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore servizi

Nessun caso di richiamo disciplinare nel corso del 2022.

Rimproveri pubblici	0
Lettere di richiamo	0
Licenziamenti per giusta causa	0

Obiettivo 10.1	Aumento della conoscenza sulle pratiche Disciplinari ammesse da contratto e su quelle effettivamente impiegate dalla Direzione	
Azione	Risorse	Tempo
Verifica del numero delle lettere di richiamo. Numero di reclami fatti tramite apposita cassetta segnalazioni ed eventuali suggerimenti. Interviste al personale.	SPT	Entro Dicembre 2023
Responsabile	Indicatore	Target
Alta Direzione RSGQE Consulente esterno	N° di reclami per impiego ingiustificato di una pratica disciplinare	Max 1 reclamo/anno

4.7 Orario di lavoro

In **ANTHEA SPA** l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7. Il personale impiegatizio rispetta il seguente orario: 8.00/9.00 (flessibilità di orario in entrata) - 13.00; 13.30- 14,00 - 17.00-18.00 (flessibilità in uscita). La pausa pranzo non può durare meno di 30 minuti. In particolare: la durata media dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali. Dal 2021 l'azienda ha incentivato lo smart working prevedendo una reperibilità oraria in alcune fasce orarie ma prevedendo anche maggior

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

flessibilità ai lavoratori, agevolando quindi la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Questa forma di lavoro, nata come necessità dovuta alla pandemia da Covid 19, è stata prorogata nel tempo, avendone verificata l'efficacia.

La norma SA8000 non consente di superare un massimo di 12 ore di straordinario settimanali.

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero;
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Nel corso del 2022 non sono state effettuate ore di straordinario. Alcuni dipendenti sono forfettizzati come da accordo sindacale. Il consulente del lavoro controlla l'ammontare ore annue, la politica aziendale, l'assunzione di nuovo personale in caso di incremento lavorativo piuttosto che l'ampliamento dell'orario lavorativo da parte del personale assunto.

Il personale di Anthea lavora prevalentemente in smart working. Questa nuova politica, nata come esigenza dettata dalla pandemia da Covid19, è stata colta come opportunità per agevolare i lavoratori nella riduzione degli spostamenti casa-lavoro e per una miglior conciliazione vita lavorativa – vita privata. A marzo 2022, è stato proposto e firmato da tutti i dipendenti il contratto per il lavoro agile. Nonostante l'emergenza sanitaria sia terminata si è deciso di mantenere lo smart working.

Nelle pagine precedenti è stato messo in evidenza il percorso di smaltimento ferie eseguito nel corso dei due anni precedenti. Questo progetto ha portato allo smaltimento pressoché totale delle ferie residue. Le ore di straordinario sono molto limitate; non ci sono mai stati casi di sfornamento delle ore di straordinario sopra le 250 ore ma semplicemente qualche ora di straordinario durante l'anno per ottemperare a emergenze improvvise o picchi di lavoro.

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

OBIETTIVO 2023:

Monitorare il rispetto del monte ore massimo di 250 previsto dal CCNL anche per i dipendenti forfetizzati. Garantire almeno 4 settimane di ferie al personale.

4.8 Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore servizi, terziario ed è superiore al living wage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (bacheca aziendale). È stato calcolato il living wage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di più di 50.000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale.

Soglia di povertà anno 2021 ISTAT*:
famiglia 3 persone; area NORD; centro abitato con più di 50.000 abitanti; composizione media nucleo familiare 2 adulti compresi tra 18 e 59 anni + 1 figlio di età compresa tra i 4 e 10 anni

€ 1.379,21

www.istat.it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta

Tipologia dei contratti applicati al 31/12/2021

Tempo indeterminato	30
Part Time	4

Tipologia dei contratti applicati al 31/12/2022

Tempo indeterminato	31
Part Time	5

4.9 Sistema di Gestione

ANTHEA SPA si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti della norma internazionale SA8000:2014. Di seguito una breve

sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000:2014.

Politica per la responsabilità etica: (cf. punto 2.4)

Riesame della direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di gestione SA 8000:2014. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di responsabilità sociale, **ANTHEA SPA** attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale. I fornitori vengono monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso e questionari di autovalutazione.

Controllo dei fornitori: l'obiettivo di **ANTHEA SPA** è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera. L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici;
- monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore;
- adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici;
- coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo SA8000:2014 è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi etici. Inoltre i fornitori sono stati categorizzati singolarmente; analizzando il livello di criticità calcolato basandoci su alcuni indicatori.

A termine di legge ci riserviamo la proprietà di questo documento, con il divieto di riprodurlo o renderlo noto a terzi senza autorizzazione scritta

Non avendo, però, avuto riscontro con l'invio del questionario, a luglio 2022 si è deciso di procedere con l'inoltro di una lettera a tutti i fornitori per la condivisione degli impegni e dei valori previsti nello Standard internazionale di certificazione SA8000.

ANTHEA SPA conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000:2014.
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da **ANTHEA SPA**;
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA8000:2014.
- informare immediatamente ed in maniera completa **ANTHEA SPA** di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti;
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro **ANTHEA SPA**.

Pianificazione e classificazione dei fornitori si trova nell'elenco fornitori **ANTHEA SPA**. La procedura fornitori è stata opportunamente applicata e la percentuale di fornitori qualificati risulta modesta.

Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico SA8000:2014, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del SPT o in forma scritta come dettagliato nel

Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Al momento non risultano arrivate e quindi gestite segnalazioni, né da parti interne né da parti esterne.

Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla SA8000:2014 a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000:2014. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la norma SA8000:2014, effettua formazione sui principi SA8000:2014 a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio Sociale.

Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per **ANTHEA SPA**. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet;
- comunicazione via mail a clienti e fornitori di norma SA8000:2014 e delle procedure di responsabilità sociale

Accesso alla verifica: **ANTHEA SPA** garantisce quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000:2014 lasciando libero accesso agli auditor all'azienda per l'esecuzione dell'audit (tour dell'azienda, interviste individuali e di gruppo, analisi di documenti).

Registrazioni: **ANTHEA SPA** mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000:2014.

OBIETTIVO 2023:

Garantire una maggior informazione e formazione ai propri dipendenti e rendere consapevoli della responsabilità sociale i neo assunti. Aumentare la percentuale di fornitori che aderiscono ai principi etici attraverso una campagna di informazione alla catena di fornitura entro i prossimi 3 anni completare il ciclo di qualifica di tutti i fornitori di **ANTHEA SPA**.

Analizzare la soddisfazione del personale, tramite un progetto denominato "Formula coach", così da individuare le aree di miglioramento e svolgere delle attività per accrescere il benessere aziendale.

SENSIBILIZZAZIONE FORNITORI	
Fornitori sensibilizzati con l'invio della documentazione	Tutti tramite pubblicazione sito internet
Fornitori che hanno sottoscritto formalmente l'impegno	100%
Fornitori ai quali è stata inviata la lettera di adesione ai principi etici	235

SISTEMA DI GESTIONE:	(Rif. SA8000 par.9)		
POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	(Rif. SA8000 par.9.1)		
<p>Periodo analizzato Nell'anno considerato la Politica per la Responsabilità Sociale è stata regolarmente aggiornata: all'interno del documento è stato evidenziato che le segnalazioni potranno essere inviata direttamente via mail al Social Performance Team Copia della Politica e dello Standard SA8000 vengono inoltre affisse in bacheca. La divulgazione globale della ns. Politica SA8000 è applicata tramite la consultazione del ns. sito internet.</p>			
Indicatori di prestazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
% di lavoratori che hanno accesso alla Politica SA8000	100%	100%	100%
% di lavoratori cui è stata spiegata la Politica SA 8000	100%	100%	100%
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive	(Rif. SA8000 9.1)		
Implementazione continua della documentazione in base all'evoluzione del sistema.			
Nomine/elezioni dei rappresentanti RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA	(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)		

Periodo analizzato

Per quanto riguarda la composizione del Social Performance Team, la ns. Organizzazione ritiene adeguata una rappresentanza composta da due rappresentanti dei lavoratori e due rappresentanti del management, per un totale di quattro componenti.

Sono presenti in azienda, in materia di salute e sicurezza, la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che possiede i requisiti richiesti dall'accordo Stato/Regioni e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Si evidenzia che il RLS aziendale è anche componente del Social Performance Team.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive**(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)**

➤ Mantenimento degli organici e sostituzione immediata in caso di dimissioni.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**COMUNICAZIONI ESTERNE (Rif. SA8000 9.7)****Periodo analizzato**

La Politica di Responsabilità Sociale viene pubblicata sul sito internet ed è divulgata alle parti interessate esterne tramite invio di comunicazione.

Anche i dati relativi al presente Riesame vengono inviati alle parti interessate esterne, le quali possono prenderne visione, insieme ad altri documenti, sul ns. sito internet, al fine di ricevere da quest'ultime eventuali proposte di miglioramento

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive**(Rif. SA8000 9.7)**

➤ Identificare quali parti interessate coinvolgere nel processo di conformità con SA8000:2014

Risultati delle verifiche ispettive da clienti, enti esterni (responsabilità sociale):**STAKEHOLDER ACCESSO ALLA VERIFICA****(Rif. SA8000 9.13)**

Periodo analizzato L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholder: ad oggi non abbiamo ricevuto nessuna richiesta in merito.

Tuttavia alla data odierna nessun cliente ha segnalato alcuna discordanza dai principi della norma.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive**(Rif. SA8000 9.13)**

Nessuna.

RIASSUNTO OBIETTIVI 2023:

AREA- PROCESSO	OBIETTIVO	RESP.	OBIETTIVO TEMPORALE
Problematiche legate allavoro infantile	Sensibilizzazione continua con i clienti e fornitori per una completa informazione sull'argomento	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Lavoro forzato ed obbligatorio	Mantenere la politica attuale. Sensibilizzare i clienti e i fornitori	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Salute e sicurezza	Completare i corsi e gli aggiornamenti di formazione per le figure previste dal D.Lgs. 81/2008.	RSP	Giugno e Dicembre 2023
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenere l'attuale politica. Monitorare continuamente sulla sua applicazione. Lasciare libero il personale di nominare i propri rappresentanti sindacali	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Discriminazione	Mantenere l'attuale politica Monitorare continuamente sulla sua applicazione	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Procedure Disciplinari	Mantenere il limite di richiami e di provvedimenti disciplinari al minimo; avviare sessioni di formazione specifiche.	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Orario di lavoro	Mantenere l'attuale livello in conformità al CCNL	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Retribuzione	Mantenere i livelli retributivi previsti dal CCNL	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Monitoraggio Fornitori eappaltatori	Incrementare il numero dei fornitori che hanno sottoscritto l'impegno per la SA 8000	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Audit	Effettuare due cicli di verifiche per l'anno 2023	SPT	Giugno e Dicembre 2023
Formazione	Avviare una programmazione della formazione SA 8000 al fine di venire incontro alle richieste del personale	SPT	Entro Dicembre 2023