

BILANCIO SA8000 E RIESAME DEL SISTEMA

SOMMARIO

1. Introduzione
2. Settori di intervento dell'organizzazione
3. La Politica SA8000
4. I portatori di interesse (stakeholders)
5. Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000
6. I Requisiti della norma SA8000
7. Audit del Sistema di Gestione
8. Analisi delle Non Conformità e delle azioni Correttive e Preventive
9. Verifiche al programma di miglioramento
10. Adeguatezza Risorse Umane e Strumentali
11. Altre informazioni utili
12. Miglioramenti

DIREZIONE/AU

ANDREANA

ERRICHIELLO

LUIGIA CASELLA

VITO FEBBRARO

Data: **03 Agosto 2020**

1. Introduzione

Il Bilancio SA 8000 è un documento informativo pubblico che risponde all'obiettivo di comunicare periodicamente in modo efficace, completo e chiaro a tutte le parti interessate, le prestazioni dell'Organizzazione relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000, sulle attività intraprese e sulle iniziative programmate per il prossimo futuro.

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 si rivolge infatti a tutti gli "stakeholders" dell'Organizzazione, ossia tutti quei soggetti che hanno relazioni significative con il Gruppo (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, etc.) i quali sono chiamati, direttamente o indirettamente, a partecipare al processo di miglioramento delle performance sociali ed etiche aziendali.

Il presente documento è diffuso tramite invio attraverso raccomandata alle principali tra le parti individuate dall'Organizzazione ed, eventualmente, a chiunque ne faccia richiesta.

2. Settori di intervento dell'organizzazione

La Società è stata costituita nel 1991 ad opera del Sig. Guerriero Giovanni e da tale data opera nel settore della produzione di articoli in pelle di lusso, in particolare:

- borse da donna;
- piccola pelletteria (borsellini, portafogli, portachiavi, ecc..).

L'Azienda ha effettuato ed effettua produzioni per firme e marchi prestigiosi del panorama nazionale ed internazionale della moda, nei confronti dei quali ha sempre riscontrato la massima soddisfazione.

3. La Politica SA8000

La *Politica per la Responsabilità Sociale SA8000* dell'organizzazione, approvata dalla Direzione, è stata aggiornata al **13.01.2020** e diffusa sia all'interno del Gruppo nonché resa disponibile al pubblico mediante la sua distribuzione via raccomandata postale, e si ritiene pertanto ancora del tutto adeguata alla natura, alla dimensione ed alle attività e servizi dell'Organizzazione. La Politica è divulgata a tutto il personale ed è periodicamente verificata in termini di adeguatezza al fine di aggiornarla in caso di consistenti modifiche organizzative, legislative o di altra natura.

4. I portatori di interesse (stakeholders)

I portatori d'interesse sono identificabili come le parti sociali che hanno relazioni significative con l'Organizzazione, ovvero persone e/o organizzazioni che hanno rilievo sulla vita dell'organizzazione e/o che ne subiscono le conseguenze.

Il processo di implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale e di attuazione della relativa Politica ha comportato pertanto, come punto centrale, il processo di coinvolgimento dei soggetti interessati, con grado di dettaglio commisurato alla loro sfera d'influenza e di rappresentanza nelle attività aziendali.

Clienti: sono costituiti dalle maggiori griffe nazionali ed internazionali

Enti: sono costituiti nella stragrande maggioranza dalle Pubbliche Amministrazioni (es. Comuni, Unioni di Comuni, etc.)

Sindacati: l'Organizzazione si impegna ad intrattenere con le organizzazioni sindacali dei rapporti improntati sulla trasparenza, dialogo e collaborazione; i sindacati maggiormente rappresentati sono UGL, CGIL, FIT CISL, UIL.

Lavoratori: sono tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro all'interno dell'Organizzazione e comprendono i dirigenti, gli impiegati ed il personale operativo.

Fornitori: si tratta di fornitori di prodotti o servizi, consulenti nei confronti dei quali l'Organizzazione applica un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione, anche mediante verifiche dirette, chiedendo altresì la sottoscrizione dell'impegno a rispettare i requisiti che la norma SA8000 richiede di soddisfare.

Enti Territoriali, ONG, Comitati: si tratta di soggetti, operanti nel territorio, con i quali l'Organizzazione non intrattiene, necessariamente, rapporti diretti.

Associazioni di categoria: si tratta di soggetti, operanti nel territorio del Gruppo, alle quali l'Organizzazione potrebbe aderire.

5. Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000

L'Organizzazione dal mese di **aprile 2013** ha conseguito la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale documentato, in accordo alla Norma SA8000 Ed. 2014, che ha consentito all'Organizzazione:

- di definire Politiche e Programmi di miglioramento in materia di responsabilità sociale
- di mantenere un Sistema che controlli le prestazioni e di verificare l'efficacia del Sistema stesso
- di riferire alle Direzioni Aziendali ed alle Parti interessate le risultanze delle prestazioni del Sistema al fine di consentirne il riesame ed il miglioramento.

L'architettura documentale del Sistema di Responsabilità Sociale è così articolata:

Manuale di Responsabilità Sociale: documento usato per descrivere, documentare, coordinare ed integrare la struttura organizzativa, le responsabilità e tutte le attività che regolano l'istituzione, il funzionamento e la gestione del Sistema di Responsabilità Sociale, in conformità alla Politica di Responsabilità Sociale ed alla relativa Norma SA8000 di riferimento.

Procedure SA8000 e Procedure integrate con gli altri Sistemi di Gestione: documenti primari, anche di carattere interfunzionale, che disciplinano e coordinano le attività, definiscono modalità operative, risorse, responsabilità al fine di garantire il rispetto dei requisiti previsti per la Responsabilità Sociale.

Norme Operative: disposizioni scritte che definiscono le modalità operative necessarie per svolgere una specifica attività nel rispetto dei requisiti previsti per la Responsabilità Sociale, standardizzando le metodologie usate all'interno dell'azienda.

Documenti di supporto/prescrizione: documenti di origine interna o esterna che definiscono i supporti e le prescrizioni per una corretta applicazione di dettaglio delle attività che hanno influenza sulla Responsabilità Sociale.

Documenti di registrazione: documenti in cui vengono riportati gli esiti delle attività applicative attinenti al Sistema di Responsabilità Sociale.

6. I Requisiti della norma SA8000

Di seguito si riporta il dettaglio dei requisiti della Norma SA8000 di riferimento e le attività poste in atto dall'Organizzazione per soddisfarli, unitamente ai risultati raggiunti, illustrati anche mediante gli indicatori di monitoraggio all'uopo definiti nell'ottica del miglioramento continuo.

6.1. Lavoro infantile e minorile

La SA8000 esclude l'utilizzo ed il favoreggiamento dell'utilizzo di lavoro infantile, prevedendo la definizione di apposite procedure di sostegno e recupero di bambini per porre rimedio a tali situazioni (anche presso uno dei fornitori/subfornitori), nonché una serie di regole ed interventi da mettere in atto per tutelare gli adolescenti e gli studenti che necessitano di lavorare.

Risultanze

Come definito nell'apposita Procedura documentata "Procedura rimedio lavoro minorile", la Politica dell'Organizzazione prevede che vengano impiegati esclusivamente lavoratori maggiorenni, anche in caso di situazioni occasionali legate a periodi di stage, e di astenersi dall'impiegare lavoratori minorenni.

Attualmente tutto il personale operativo ed impiegatizio operante nell'Organizzazione risulta essere maggiorenne, e non si sono riscontrate presso Fornitori o Clienti situazioni di lavoro minorile che richiedano l'applicazione di azioni di rimedio previste dalla procedura di riferimento.

SUDDIVISIONE DIPENDENTI PER ETA'											
0-18 anni	19-23 anni	24-28 anni	29-33 anni	34-38 anni	39-43 anni	44-48 anni	49-53 anni	54-58 anni	59-63 anni	64-68 anni	69-73 anni
0	66	153	165	86	52	52	62	31	14	4	0

6.2. Lavoro forzato e obbligato

La Norma SA8000 condanna ogni forma di ricorso, sostegno od utilizzo di lavoro forzato od obbligato, attuato sotto forma di pagamento di "depositi", trattenute di documenti d'identità, parti di salario, indennità retributive, etc., e censura ogni forma di impedimento che non consente ai lavoratori di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, o di essere liberi di porre fine al rapporto di lavoro previo avviso al datore di lavoro in tempo ragionevole.

Risultanze

La Guerriero Produzione Pelletterie s.r.l., conformemente all'impegno assunto nella propria Politica per la Responsabilità Sociale, non ha mai fatto ricorso, o sostenuto, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, ed evita qualsiasi azione che possa configurarsi come tale.

Tutti i lavoratori dell'Organizzazione sono adeguatamente informati sui loro diritti e doveri: all'atto dell'assunzione, ogni lavoratore riceve congiuntamente al contratto e alle norme disciplinare, delle informative dedicate in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e di Responsabilità Sociale, quest'ultima contenente i principi fondamentali della Norma di riferimento.

In particolare nell'ambito del processo di assunzione e inserimento del personale, non si detiene o trattiene ad alcun titolo somme di denaro del dipendente o i loro documenti di identità, passaporti e abilitazioni alla guida, che vengono riprodotti in copia esclusivamente per accertare la loro maggiore età e per assolvere ai periodici adempimenti amministrativi. L'Organizzazione vigila, attraverso i propri responsabili di funzione, affinché l'intero personale goda del diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della prestazione lavorativa e di recedere dal rapporto di lavoro con le modalità previsto dal CCNL applicabile.

In ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, si provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e ove richiesto dal lavoratore.

6.3. Salute e Sicurezza

La Guerriero Produzione Pelletterie s.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità alla British Standard OHSAS 18001, ottenendone la certificazione già da alcuni anni da parte di un organismo accreditato Accredia.

Nell'ambito dell'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ha provveduto, altresì, a revisionare ed integrare, per quanto applicabile ed opportuno, la documentazione del suddetto Sistema per la Sicurezza, per renderlo maggiormente allineato anche ai requisiti previsti dalla norma SA8000, nonché per consentire un'efficace ed efficiente integrazione degli stessi.

Risultanze

Come si può evincere, l'andamento degli infortuni sul lavoro nell'ultimo triennio è stato molto limitato rispetto al numero di lavoratori.

Come previsto dal SGSS certificato l'Organizzazione valuta anche i casi di quasi infortunio "near miss", tuttavia non si riscontrato casi nell'ultimo triennio.

Non si sono mai verificati casi di insorgenza di malattie professionali.

6.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Il personale deve essere efficacemente informato circa il suo diritto ad aderire ad un sindacato di sua scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva, ivi incluse le relative attività di formazione, di funzionamento e gestione delle suddette organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali dei lavoratori non devono essere in alcun modo soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione, per il fatto di essere membri del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e devono poter avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro.

Risultanze

Il dato degli **iscritti al sindacato** si attesta basso, **n.25 su 685** lavoratori impiegati in azienda. La sigla sindacale maggiormente presente è la UGL – Chimici.

6.5. Discriminazione

La SA8000 prescrive che non siano in alcun modo attuate o sostenute forme di discriminazione in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione, politica od età, nonché comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, in tutti i luoghi di lavoro o locali a disposizione dei lavoratori.

Risultanze

La Guerriero Produzione Pelletterie s.r.l., nel definire e pianificare la propria organizzazione ed i processi di erogazione dei servizi, non interferisce mai con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'organizzazione, inoltre, vigila, attraverso i propri responsabili di funzione, affinché sia assolutamente contrastato qualunque comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico nei luoghi di lavoro.

ANNO	Impiegati		Operai		Interinali	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
2020	11	18	406	244	6	3
Agg. 03/08/2020						

TOTALE 685

Dall'analisi dei dati relativi all'Organizzazione emerge, come costante, una notevole preponderanza di personale di sesso femminile.

La percentuale di stranieri all'interno della forza lavoro è molto ridotta, e ciò deriva dalla scarsa manualità e tradizione nel settore da parte degli stranieri. **Nel 2020 solo 5 dipendenti stranieri su 685 totali** operano nell'Organizzazione, ma gli stessi sono pienamente integrati nella comunità di residenza da diversi anni.

Per prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro, l'Organizzazione ha messo a disposizione dei lavoratori, ma comunque accessibile a tutte le parti interessate, uno specifico strumento per potere segnalare, anche in modo anonimo, eventuali discriminazioni subite o riscontrate, utilizzando un apposito modulo di segnalazione "Rapporto di NC". Nel 2020 non è pervenuta nessuna segnalazione.

6.6. Procedure disciplinari

Il personale deve essere trattato con dignità e rispetto, senza utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali, trattamenti duri o inumani.

Risultanze

L'Organizzazione applica le procedure previste dal Contratto Nazionale di categoria per il personale dipendente che prevede, a seconda della gravità dell'infrazione, specifici provvedimenti che vanno dal richiamo verbale fino, nei casi più gravi, al licenziamento.

L'Organizzazione è costantemente impegnata ad instaurare un dialogo propositivo con il proprio personale mediante raccomandazioni, consigli e richiami verbali; solo quanto questi ultimi sono disattesi, si procede ad ammonizioni scritte e, per il personale recidivo o per coloro che hanno tenuto condotte gravi, si attuano multe o sospensioni.

In particolare tali provvedimenti sono applicati nel caso di inadempienze gravi o ripetute (ritardi sull'orario di lavoro, negligenza, assenza ingiustificata, danneggiamenti alla proprietà del cliente, mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza, etc.), privilegiando il confronto (richieste preliminari di chiarimenti) prima di applicare i provvedimenti disciplinari.

Rispetto al 2019 non è stato comminato nessun provvedimento ne sanzione e/o richiamo, nel 2020 è stato fortemente implementato il controllo dei DPI anche in concomitanza della pandemia da Covid-19, pertanto sono stati comminati 43 richiami scritti per mancato utilizzo DPI.

	2017	2018	2019	2020
Richiesta di chiarimenti	0	0	0	0
Decisioni di non procedere	0	0	0	0
Ammonizioni scritte	0	0	0	43
N° di multe	0	0	0	0
Totale ore di multa	0	0	0	0
N° sospensioni da lavoro	0	0	0	0
Tot. gg. di sospensione	0	0	0	0
Licenziamenti	0	0	0	0

6.7. Orario di lavoro

Devono essere rispettate le leggi e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività pubbliche, giorni liberi, periodi di riposo e lavoro straordinario.

Risultanze

L'orario di lavoro praticato rispetta pienamente le prescrizioni stabilite sia dai contratti collettivi nazionali e sia dalla legislazione applicabile in materia.

Il 100% circa dei lavoratori impiegati usufruiscono di contratti a tempo pieno; per contro, l'orario di lavoro applicato è nella quasi totalità dei casi, di tipo full-time.

Le ore di straordinario risultano essere piuttosto residuali, pari a circa il 7% sul totale delle ore teoriche e sono richieste ai dipendenti solo nei casi di particolari urgenze/esigenze del cliente o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

ANNO	Totale dipendenti a tempo determinato	Totale dipendenti a tempo indeterminato	Totale dipendenti tirocinanti	Totale apprendisti	Totale Dipendenti somministrati
2019	115	333	33	214	16
2020	71	356	21	228	9

TOTALE 676 + 9 = 685

ANNO	FULL TIME	PART TIME
2019	711	0
2020	685	0

6.8. Retribuzione

Il personale occupato deve essere retribuito con salari corrispondente agli standard minimi di settore, senza applicazioni di trattenute dovute a scopi disciplinari, se non consentite dalla legislazione nazionale o dalla libera contrattazione collettiva.

I salari e le indennità retributive devono essere chiaramente dettagliati nelle buste paga e corrisposti in completa aderenza alle leggi applicabili, con le modalità più convenienti per i lavoratori.

Il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione.

Non sono possibili accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato.

Risultanze

L'Organizzazione provvede a corrispondere al personale le retribuzioni mediante assegno o bonifico bancario, in funzione delle richieste dei dipendenti, e tutti i contributi e le indennità versati alle autorità competenti sono pienamente in linea con quanto stabilito dai Contratti Nazionali applicati, dalla legislazione applicabile in materia e da eventuali accordi sindacali sottoscritti.

Le eventuali trattenute sul salario non sono mai dovute a scopi disciplinari.

Nelle buste paga sono inserite e descritte tutte le voci che concorrono alla definizione della retribuzione quali, ad esempio, compenso principale, straordinario, ferie godute, permessi sindacali, causale delle trattenute applicate, contributi previdenziali, ecc.

Il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, in coerenza con i CCNL da applicare.

L'Organizzazione non ricorre a contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione ed alle regole vigenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

6.9. Rappresentante della Direzione

La Direzione, allo scopo di assicurare che le prescrizioni contenute nel Manuale di Responsabilità Sociale e nella Norma SA8000 siano applicate, mantenute e sostenute a tutti i livelli dell'organizzazione investe del ruolo di Rappresentante della Direzione dott.ssa Errichiello Andreama, che, indipendentemente da ogni altra responsabilità, ha la specifica autorità e la responsabilità per:

- assicurare che il Sistema di Responsabilità Sociale sia stabilito, implementato, mantenuto e continuamente migliorato, in conformità alla Norma SA8000 di riferimento;
- riferire alla Direzione in merito alle prestazioni di responsabilità sociale e del Sistema di Responsabilità Sociale;
- determinare criteri e metodi necessari per assicurare l'efficacia del funzionamento e del controllo del Sistema di Responsabilità Sociale;
- promuovere la consapevolezza della Politica di Responsabilità Sociale e degli Obiettivi a tutti i livelli consortili.

Tale funzione è stata inserita in Organigramma, divulgata mediante affissione nei punti di rilievo degli uffici e dei reparti produttivi.

6.10. Rappresentante dei Lavoratori SA8000

L'Organizzazione, al fine di assicurare a tutti i lavoratori il diritto di rappresentanza per la SA8000, hanno coinvolto la totalità degli stessi affinché venisse individuato ed eletto un "Rappresentante dei Lavoratori SA8000".

6.11. Riesame della Direzione

L'Organizzazione annualmente riesamina in modo formale e documentato il Sistema di Responsabilità Sociale al fine di verificarne la corretta applicazione, l'idoneità, l'adeguatezza, l'efficacia della sua Politica, delle Procedure e dei risultati delle performance, nel rispetto dei requisiti previsti dalla Norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'Organizzazione, anche alla luce dei risultati provenienti dal monitoraggio

continuo del Sistema stesso, da cambiamenti organizzativi, legislativi e dall'impegno al miglioramento continuo.

Il presente Bilancio costituisce anche Riesame della Direzione.

6.12. Istruzione, formazione e sensibilizzazione del personale

L'Organizzazione adotta un sistema pianificato per l'individuazione delle necessità, per l'effettuazione e la gestione della formazione, dell'addestramento e della sensibilizzazione di tutto il personale, in funzione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi aziendali, tenendo in conto eventuali richieste dei diretti interessati derivanti da specifiche necessità.

La formazione e l'addestramento sono attuati:

- all'atto dell'inserimento di nuovo personale o di risorse destinate a nuove mansioni, con previsione di un'adeguata attività di controllo dopo adeguato periodo d'affiancamento definito;
- periodicamente per aggiornamento o sviluppo su tutto il personale;
- per qualificare il personale che ha particolare rilevanza sulla responsabilità sociale.

I Responsabili di Funzione, in accordo con il Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, individuano annualmente le necessità d'addestramento e formazione all'interno del proprio settore, tenendo in debita considerazione le eventuali richieste dei diretti interessati derivanti da specifiche necessità.

La sensibilizzazione nel 2019 suddivisa per macroargomento (qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale) e mansione sono indicati nel seguente prospetto che contiene le ore medie dedicate a tali attività:

ANNO 2020	Impiegati	Operai
<i>Sicurezza</i>	8	8
<i>Qualità</i>	8	8
<i>Ambiente</i>	4	4
<i>Responsabilità sociale</i>	6	6

Nel corso del 2020 proseguiranno le azioni di sensibilizzazione in materia di Responsabilità Sociale al fine di trasmettere le informazioni a tutti i dipendenti, nonché le nuove sessioni formative inerenti i Rischi specifici sulla Salute e Sicurezza legati alle diverse attività lavorative (tutti i lavoratori), l'aggiornamento e la formazione di nuove unità, per gli addetti al primo soccorso ed alla prevenzione incendi, l'aggiornamento RLS.

6.13. Controllo dei fornitori

L'Organizzazione ha implementato un sistema di controllo dei propri Fornitori/Subappaltatori di prodotti e servizi e, ove opportuno dei relativi Subfornitori, finalizzato ad istituire un sistema di monitoraggio e sensibilizzazione che prevede una selezione, valutazione e qualifica commisurate all'importanza del fornitore, accentrate per quanto possibile sui fornitori principali e su quelli su cui si possa esercitare un controllo o un'influenza significativa e che, nel tempo, porti a risultati concreti in termini di partecipazione degli stessi allo sviluppo etico sociale sostenibile e di miglioramento delle loro performance.

Il Responsabile del Sistema di Gestione monitora, con particolare attenzione, quei fornitori che risultino maggiormente critici in ottica SA8000, ovvero quelli operanti in aree geografiche notoriamente a maggior rischio, e quelli del settore dei servizi caratterizzati tipicamente da un impiego prevalente di manodopera (ad es: studi di consulenza, artigiani, società di lavoro interinale, ecc.) rispetto al settore produttivo industrializzato.

In particolare il processo di monitoraggio e sensibilizzazione:

- prevede un impegno scritto dei fornitori e, ove opportuno dei Subfornitori, a conformarsi ai requisiti della norma SA8000
- privilegia i fornitori/subfornitori che manifestano un'adeguata sensibilità alle problematiche legate alla responsabilità sociale e si basa, preliminarmente, sull'acquisizione e valutazione delle risposte alle domande contenute in un Questionario che il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale invia loro unitamente alla richiesta di sottoscrizione dell'impegno al rispetto dei requisiti SA8000.

La verifica del mantenimento dei requisiti dei fornitori qualificati ed inseriti nell'Albo Fornitori qualificati SA8000, è effettuata con cadenza almeno triennale, o con frequenza inferiore per sopraggiunte criticità.

L'Organizzazione ha altresì individuato una classe di fornitori "importanti", di consolidata fama nazionale e/o internazionale con rilevante dimensione in termini di fatturato, n° di dipendenti e stabilimenti/sedi operative, sui quali in concreto non può esercitare un ragionevole controllo e/o un'influenza significativa.

Per tali fornitori la valutazione è condotta acquisendo e valutando idonee informazioni dai principali mass media e dalle altre fonti pertinenti quali Associazioni dei Consumatori, Associazioni Sindacali, Comunità Europea, UNICEF, ONU, etc., nonché dall'eventuale sito web aziendale del fornitore, al fine dell'attribuzione di una classe di rischio minore o maggiore in termini di violazione dei diritti dei lavoratori richiamati dallo standard SA8000.

L'Organizzazione non riceve beni e/o servizi di fornitori/subfornitori che siano classificati come lavoratori a domicilio. In tale evenienza sarà cura dell'S.P.T. intraprendere azioni specifiche per assicurare che a tali lavoratori a domicilio siano forniti livelli di tutela simili a quelli forniti ai lavoratori direttamente impiegati dall'azienda.

Tali azioni potranno includere, ad esempio:

- la redazione di documenti di acquisto scritti, legalmente validi, che richiedano la conformità ai criteri minimi in accordo con i requisiti della Norma SA8000;
- la garanzia che i requisiti dei documenti di acquisto scritti siano compresi ed applicati dai lavoratori a domicilio, e da tutte le altre parti coinvolte nei documenti di acquisto;
- le registrazioni complete dell'identità dei lavoratori a domicilio, le quantità di beni prodotti, i servizi forniti e/o le ore lavorate per ciascun lavoratore a domicilio, da conservare nei locali aziendali;
- frequenti attività di monitoraggio, concordate o "a sorpresa", per verificare il rispetto dei termini concordati nei documenti di acquisto scritti.

Nel seguito vengono riportati i risultati dell'applicazione del sistema di controllo adottato sui Fornitori / Subfornitori.

Risultati del sistema di controllo dei fornitori/subfornitori				
ANNO	2017	2018	2019	2020
% questionari compilati	45%	50%	85%	100%
Classificazione fornitori valutati	30%	45%	85%	100%
% fornitori importanti / Fornitori totali	60%	60%	70%	75%

Risultati del sistema di controllo dei fornitori/subfornitori

CLASSI A e B: i fornitori appartenenti a tali classi di merito rappresentano la vendor-list dell'organizzazione rivolgersi preferibilmente per l'acquisto di prodotti/servizi.

CLASSE C: i fornitori appartenenti a tale classe di merito sono da considerarsi QUALIFICATI CON RISERVA, evidenziando uno stato potenzialmente critico

CLASSE D: i fornitori appartenenti a tale classe di merito sono da considerarsi NON QUALIFICATI e come tali non idonei per il proseguo del rapporto di fornitura.

6.14. Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

L'Organizzazione ha definito in apposita procedura le modalità operative per la trasmissione all'esterno delle informazioni sulle proprie prestazioni in relazione ai requisiti SA8000, e più in generale, sul proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

Le comunicazioni con l'esterno vengono gestite attraverso i seguenti canali comunicativi:

- mail pec
- pubblicazione della Politica per la Responsabilità Sociale ed il presente Bilancio SA8000.

7. Audit del Sistema di Gestione

Nel 2019 l'Organizzazione è stata sottoposta a un Audit da parte dell'Organismo di Certificazione SGS che ha dato risultati positivi, pertanto la certificazione etica è stata mantenuta.

8. Analisi delle Non Conformità e delle azioni Correttive e Preventive

Nel 2019 sono state aperte in relazione al sistema di gestione integrato e che coinvolgono, pertanto, anche il Sistema di Gestione SA8000 a seguito di Audit SGS del 22/11/2019:

- **Non Conformità:** Nel giro di Stabilimento di Via Atellana 13 è risultata non visibile o carente la cartellonistica per l'indicazione delle vie di fuga sia nel reparto taglio al piano rialzato che nel reparto assemblaggio al secondo piano.

Trattamento e Azione Correttiva: Ripristinare cartellonistica delle vie di fuga e programmare un sistematico controllo della stessa così come si evince da planimetria di emergenza per le sedi della Guerriero Produzione Pelletterie S.r.l. di via Atellana 13 e via Atellana 84.

E' stato previsto in accordo con l'RSPP un controllo per le sedi di via Atellana 13 e via Atellana 84, per segnalare eventuali anomalie e correggere quelle in essere, sarà pertanto ripristinata la cartellonistica delle vie di fuga secondo quanto riportato nella planimetria di emergenza.

- **Osservazioni:** Per la Ditta SIFRA S.r.l. (coperture industriali), alcuni dipendenti operanti nel sito di via Atellana 84 senza il rispetto delle norme di sicurezza, non si è avuta evidenza della sottoscrizione dell'impegno per SA8000 né del previsto D.U.V.R.I.

Trattamento e Azione Correttiva: Occorre provvedere alla valutazione dei fornitori secondo la Norma SA8000 e D.Lgs 81/08 e s.m.i. predisponendo apposito D.U.V.R.I. in maniera tale da valutare i rischi dovuti alle interferenze.

È stata effettuata formazione e sensibilizzazione del SPT, dell'R.S.P.P., del personale preposto al sito di via Atellana 84 e del personale addetto al Controllo di Gestione dei fornitori; verificato e monitorato la sottoscrizione impegno per SA8000 e D.U.V.R.I. rispetto a tutti i fornitori Guerriero Produzione Pelletterie S.r.l. operanti presso le sedi di via Atellana 13 e via Atellana 84.

9. Verifiche al programma di miglioramento 2020

Nel 2019 si sono verificati n.3 infortuni, al 3/08/2020 si sono verificati n.0 infortuni.

10. Adeguatezza Risorse Umane e Strumentali

Dal processo di sorveglianza e misurazione nonché dal processo di verifica di efficacia della formazione non sono emerse carenze significative in termini di adeguatezza di risorse umane né sono emerse particolari esigenze di nuove risorse strumentali finalizzate al miglioramento delle prestazioni in materia di Responsabilità Sociale.

11. Altre informazioni utili

11.1. Variazioni della Legislazione

Il 30 giugno 2014 è stata pubblicata l'edizione 2014 dello Standard SA8000. Per quanto riguarda la GUERRIERO PRODUZIONE PELLETTIERIE s.r.l. essendosi già certificata secondo l'edizione della norma del 2008, il nuovo audit è stato eseguito nel periodo di transizione ossia entro il 30 Giugno 2017. Prossimo Audit per il mantenimento dello Standard SA8000 è previsto entro il 06 Agosto 2020.

11.2. Variazioni delle richieste del mercato o delle parti interessate

Non sono state rilevate variazioni significative.

11.3. Rilevanti modifiche a prodotti, processi, tecnologie

Nel periodo in esame non è intervenuta alcuna modifica ai processi dell'Organizzazione che richieda aggiornamenti od integrazioni al Sistema di Responsabilità Sociale.

11.4. Cambiamenti organizzativi

Le commesse sono in crescita pertanto l'operatività è in forte crescita.

Ciò ha comportato la necessità di investire in una nuova sede in via Atellana 84 (ex sede Leroy Merlin) mentre si valutano nuove opportunità di ampliamento.

11.5. Notizie di cronaca relative ad infortuni, incidenti ed emergenze

Non si sono verificati incidenti e/o emergenze particolari. Ad ogni modo per sua filosofia aziendale l'Organizzazione trae spunto dagli accadimenti per migliorare le proprie procedure e norme operative e ridurre in tal modo la probabilità di accadimento di eventi simili.

12. INDICATORI DI PRESTAZIONE SOCIALE

OBIETTIVO	INDICATORE	COMPOSIZIONE INDICATORE			ANNO 2019	ANNO 2020
		A		Rapporto		
Non utilizzare lavoratori che rispondano alla definizione di "bambino"	I.L.I.	N° bambini (< 16 anni)	0	/	0	0
Non utilizzare lavoratori che rispondano alla definizione di "MINORE"	I.L.M.	N° bambini (> 16 anni e <18 anni/n° totale lavoratori)	0	/	0	0
Ridurre a zero il numero di infortuni	ICG indice di gravità	N° giornate invalidità temporanea	0	1000	0	0
	IFI indice di frequenza	N° infortuni	0	1000000	3	0
	TI tasso d'incidenza	N° infortuni	0	1000	3	0
Favorire la libertà di associazione contrattazione collettiva	Ila	N° lavoratori iscritti ai sindacati	25/713 = 3%	/	25/713 = 3%	25/685 = 3%
Evitare la discriminazione tra sessi ed etnie	Idd	N° lavoratrici	18/29 = Circa 62 %	/	18/29 = Circa 62 %	18/29 = Circa 62 %
	Ids	N° lavoratori stranieri	5/ 711 = 0,8 %	/	5/ 711 = 0,8 %	5/ 685 = 0,7 %
Evitare il ricorso alle coercizioni	ISDP	N° sanzioni pecuniarie ai dipendenti	0	/	0	0
	IOS	N° ore sospensione	0	/	0	0

		ai dipendenti				
Corretta gestione dell'orario di lavoro	lol 1	N° lavoratori con ore straordinario >230 e <250	Totale lavoratori	/	7% Circa	0%
	lol 2	N° lavoratori con ore straordinario >250	Totale lavoratori	/	0	0
	Lol 3	N° lavoratori con ore straordinario >12 h a settimana	Totale lavoratori	/	0	0
	IRS	N° lavoratori senza un gg di riposo a settimana	Totale lavoratori	/	0	0
Corretta gestione della retribuzione	Ire	N° mesi con ritardo di pagamento	N° di mensilità	/	0	0
	Ire 2	Assunzioni a tempo indeterminato	Totale lavoratori	/	333/ 711 = 47% circa	356/ 685 = 52% circa
Percezione clima sociale: soddisfazione globale	ISGCS	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19
Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulle politiche sul lavoro infantile	ISGLI	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19

Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulle politiche sul lavoro obbligatorio	ISGLO	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19
Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulla salute e sicurezza	ISGSSL	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19
Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulla Libertà di Associazione e Diritto a Contrattazione Collettiva	ISGLACC	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19
Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulle politiche sulla Discriminazione	ISGD	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19
Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulle politiche sulle procedure Disciplinari	ISGPD	Punteggio conseguito da questionari	Punteggio massimo conseguibile	/	Predisposto questionari o valutazione clima sociale	Questionario non ancora somministrato causa Covid-19
Percezione	ISGOL	Punteggio	Punteggio	/	Predisposto questionari	Questionario

<p>clima sociale: Livello di soddisfazione sulle politiche sull'orario di lavoro</p>		<p>conseguito da questionari</p>	<p>massimo conseguibil e</p>		<p>o valutazione clima sociale</p>	<p>non ancora somministrat o causa Covid-19</p>
<p>Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sulle politiche relative alla Retribuzione</p>	<p>ISGR</p>	<p>Punteggio conseguito da questionari</p>	<p>Punteggio massimo conseguibil e</p>	<p>/</p>	<p>Predisposto questionari o valutazione clima sociale</p>	<p>Questionario non ancora somministrat o causa Covid-19</p>
<p>Percezione clima sociale: Livello di soddisfazione sul Sistema di Gestione</p>	<p>ISGSG</p>	<p>Punteggio conseguito da questionari</p>	<p>Punteggio massimo conseguibil e</p>	<p>/</p>	<p>Predisposto questionari o valutazione clima sociale</p>	<p>Questionario non ancora somministrat o causa Covid-19</p>

13. Miglioramenti per l'anno 2020

La Guerriero Produzione Pelletterie s.r.l. si propone per il 2020 di:

- Mantenere a 0 il numero di infortuni.
- Ridurre il numero di richieste chiarimenti verso i dipendenti favorendo la diffusione di una politica di comportamenti in linea con le disposizioni aziendali attraverso la sensibilizzazione con RSPP.
- Minimizzare il numero di prescrizioni interne in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro;
- Migliorare la comunicazione verso l'esterno migliorando la visibilità;
- Monitorare costantemente il coinvolgimento e la conformità legislativa dei sub-fornitori;
- Mantenere alti gli standard SA8000 anche a seguito di un forte incremento delle assunzioni e nuovo sito di via Atellana 84.