

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Dati aggiornati al 31.12.2022



METICULOUS CARE IN PRODUCTION

Empoli, 10/03/2023

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE.....	5
1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS).....	5
1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	7
1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	9
2. PERFORMANCE SOCIALE.....	10
2.1 LAVORO MINORILE.....	10
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO.....	11
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
2.5 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO.....	16
2.6 DISCRIMINAZIONE.....	17
2.7 PRATICHE DISCIPLINARI	23
2.8 ORARIO DI LAVORO	24
2.9 RETRIBUZIONE	31
3. SISTEMA DI GESTIONE.....	33

*Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000
è possibile contattare Pellemoda Srl al seguente indirizzo e-mail: info@pellemoda.it*

Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 - Premessa

Pellemoda redige dal 2013 il proprio “Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000” che è giunto, con la presente, alla **9° edizione relativa all'anno 2022**.

Si rafforza l'impegno della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sociale e di tutela del lavoro al fine di garantire, nei confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento e responsabile a conferma di quella che è stata l'evoluzione dell'azienda a partire dalla sua nascita.

Il presente Bilancio rappresenta lo strumento 'principe' per comunicare con i principali stakeholder e costituisce un importante strumento di informazione e comunicazione di quella che è la realtà Pellemoda e le attività poste in essere nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

Il presente Bilancio viene diffuso:

- In azienda a disposizione di tutto il personale;
- Ad una selezione delle parti interessate maggiormente rappresentative (clienti, fornitori, enti, etc.);
- Tramite pubblicazione sul sito internet aziendale a disposizione di chiunque risulti interessato.

Con il bilancio è possibile testimoniare in maniera concreta l'impegno al miglioramento continuo e responsabile, da sempre prerogativa della Direzione Pellemoda, come testimoniato dall'istituzione dei sistemi di gestione ISO 14001, SA8000 e ISO 45001 aggiornati e mantenuti nel tempo.

Garantire uno sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo e dell'ambiente costituisce per Pellemoda un riferimento importante e sempre attuale come è possibile riscontrare nei contenuti che seguono, sia in termini di consuntivo 2022 che di obiettivi per l'anno 2023.

Nell'anno 2022 è proseguito l'impegno nelle azioni positive mirate al benessere del personale dipendente e ad una piena ripresa, in seguito all'emergenza degli anni precedenti, nell'ottica di un continuo miglioramento delle condizioni lavorative.



1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione	PELLEMODA Srl
Stato giuridico	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale ed operativa	Via I Maggio 12-14-16 - 50053 Empoli (FI) Via I Maggio ang. Via 8 Marzo 1 – Empoli (FI)
Telefono	+39 0571 1827270
Fax	+ 39 0571 501726
e-Mail	info@pellemoda.it
Sito internet	www.pellemoda.org
Anno di costituzione	2012
Cod. Fiscale e P. IVA	06244520489
Amministratore	Azzurra Morelli e Giampaolo Morelli
Referente per il Sistema Resp. Sociale	Beatrice Marradi

Pellemoda impiega circa 148 addetti nel suo stabilimento, con attività di produzione di articoli di abbigliamento in pelle per prestigiosi marchi internazionali di alta moda.

Pellemoda nasce nel 1979 quando Bruno Morelli lancia il suo brand di abbigliamento in pelle.

All'inizio degli anni 1990 i fratelli Azzurra e Giampaolo Morelli, figli di Bruno, iniziano ad ampliare la produzione aziendale del brand di famiglia, affiancandola con lo sviluppo di articoli in pelle per prestigiosi brand internazionali. Un'evoluzione naturale nel settore della confezione che porta Pellemoda ad una crescita di capacità e di qualità produttive straordinarie.

Oggi Pellemoda si occupa solo di produzioni di altissimo livello. È un'azienda leader del settore, tecnologicamente avanzata e, da anni, affermata su scala mondiale.

Come richiesto dallo standard SA8000, è stato designato da parte dei lavoratori il Rappresentante per il sistema SA8000.

1.1 Redazione e divulgazione

Pellemoda Srl redige il proprio Bilancio Sociale con l'intento di analizzare l'intera gamma dei rapporti che instaura con le parti interessate (o di seguito stakeholders), monitorare e dimostrare il proprio impegno etico-sociale, facilitare la crescita della società attraverso il miglioramento delle proprie performance sociali, quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholders al processo di miglioramento continuo.

Viene stabilita la redazione *annuale* del Bilancio SA8000 della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale divulgazione a tutti gli Stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda: dipendenti, clienti e fornitori, organismi di controllo (es. ARPAT, ASL, INPS, INAIL), istituzioni pubbliche (Comune, Provincia, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione ed a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

Le modalità di divulgazione all'esterno del Bilancio SA8000 possono essere così individuate:

- Disponibilità continua sul sito internet aziendale;
- Su richiesta: con invio per posta o e-mail a chiunque lo richieda;
- Periodicamente con l'invio alle principali parti interessate di specifiche informative.

1.2 Parti interessate (stakeholders)

Pellemoda definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne e esterne.

PARTI INTERESSATE INTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<i>Dipendenti Collegio Sindacale Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani</i> • <i>Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro</i> • <i>Migliorare il rapporto con le istituzioni</i> • <i>Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori</i>

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
Tipo	Sintesi delle loro aspettative
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Fornitori ⇒ Clienti ⇒ Regione Toscana ⇒ Circondario Empolese Valdelsa ⇒ Comune di Empoli ⇒ INPS ⇒ INAIL ⇒ Direzione Provinciale Lavoro ⇒ ASL 11 ⇒ ARPAT Sede Locale ⇒ Centro per l'Impiego ⇒ Istituti Bancari e di assicurazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale • Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori • Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà

1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

L'ultimo aggiornamento della Politica aziendale è di Ottobre del 2019.

Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.

POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, PER L'AMBIENTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

L'uomo e l'ambiente in cui esso vive ed opera sono un riferimento determinante per la strategia di business di Pellemoda in quanto considerati risorsa preziosa e che necessita di salvaguardia e rispetto.

L'impegno a tale salvaguardia spinge la Direzione ad operare con un Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, per la Sicurezza e per l'Ambiente, quale strumento internazionalmente riconosciuto e idoneo a migliorare continuamente le prestazioni sociali, ambientali e di sicurezza dell'organizzazione.

Il settore della moda, in cui l'azienda opera, è da vari anni sensibile alle problematiche ambientali, sociali e di sicurezza sul lavoro, visti i reali rischi che condizionano un mercato, sempre più governato da logiche poco etiche e sostenibili.

In questo contesto aziendale, il sistema di gestione consente all'azienda di mantenere, oltre il pieno rispetto delle norme SA8000 ed. 2014, ISO 14001 ed. 2015 e ISO 45001 ed. 2018, anche quello di eventuali altre norme internazionali di natura cogente, delle disposizioni di legge nazionali e locali, dei contratti collettivi e di altri requisiti sottoscritti, in materia di Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, responsabilità sociale ed ambiente.

I requisiti cogenti, devono essere considerati requisiti minimi da rispettare come anche gli obblighi di conformità assunti per rispondere alle aspettative delle parti interessate esterne; il sistema è considerato quindi lo strumento attraverso cui verranno definiti, pianificati e monitorati nel tempo obiettivi di business e di sviluppo aziendale volti anche al rispetto dell'uomo, della sua sicurezza e del suo ambiente vitale.

Con la presente Politica, la Direzione intende così rendere noto, al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate esterne, gli obiettivi che intende perseguire, ovvero:

- *Migliorare continuamente il sistema applicato al fine di accrescere le prestazioni ambientali e migliorare le condizioni di lavoro del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura, nell'ottica dell'ottenimento di condizioni di lavoro sicure e salubri;*

- *Impegnarsi a non utilizzare e disincentivare il lavoro infantile, forzato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge, nonché a rispettare i requisiti legali ed i requisiti imposti dai brand anche in termini di sicurezza del prodotto finale;*
- *Comunicare e dialogare con tutte le parti interessate sulle problematiche sociali, ambientali e di sicurezza quale presupposto di trasparenza e di fattiva collaborazione, con l'impegno all'eliminazione / riduzione dei rischi individuati;*
- *Motivare, coinvolgere e sviluppare competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione, impegnandosi a coinvolgere e consultare gli stessi o i loro rappresentanti nei pertinenti ambiti decisionali inerenti la sicurezza sul lavoro;*
- *Selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi di responsabilità sociale, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della corretta gestione ambientale, diventino parte attiva nella catena di fornitura;*
- *Promuovere tra i propri dipendenti il senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente e della tutela del lavoro e della propria sicurezza;*
- *Prevenire, controllare e, ove possibile, diminuire l'impatto ambientale dell'azienda, mediante una ricerca costante di soluzioni tecnologiche ottimali mirate alla protezione dell'ambiente ed alla riduzione dell'inquinamento;*
- *Migliorare in continuo le prestazioni ambientali dell'Azienda, sia con una maggiore efficienza dei processi produttivi che con un maggior controllo dei costi ambientali legati al consumo di risorse ed allo smaltimento/recupero dei rifiuti, nonché dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro;*
- *Applicare un moderno approccio basato sulla gestione dei rischi, anche per gli aspetti sociali ed ambientali per garantire la conformità ed il miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione nel tempo.*

La presente politica verrà riesaminata annualmente in occasione del Riesame della Direzione, ambito in cui vengono definiti anche gli obiettivi aziendali, attraverso i quali la politica trova completa applicazione, in modo che si mantenga appropriata al contesto in cui Pellemoda opera.

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nelle procedure operative e nelle comunicazioni inoltrate, in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

La presente Politica viene diffusa al personale interno e resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta.

Empoli, 08 Ottobre 2019

1.4 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Pellemoda ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale documentato attraverso un manuale ed una serie di procedure operative che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

La Direzione ha nominato un proprio rappresentante per gli aspetti legati alla responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare il corretto funzionamento del sistema.

I lavoratori hanno designato un proprio rappresentante per il sistema SA8000, il quale viene coinvolto regolarmente nelle attività del sistema.

Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

- Aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- Attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) per stabilire se il sistema viene efficacemente attuato ed è conforme alla normativa di riferimento ed alle specifiche interne definite;
- Attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile;
- Revisione della documentazione, ivi compresa la politica aziendale;
- Redazione annuale del Bilancio Sociale per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di gestione e della Politica;
- Definizione periodica e monitoraggio di obiettivi di miglioramento;
- Regolare svolgimento delle attività del SPT.

2. PERFORMANCE SOCIALE

Annualmente la Direzione provvede a definire gli obiettivi del proprio sistema di gestione integrato ambiente, sicurezza e responsabilità sociale e ne effettua un monitoraggio costante nel corso dell'anno. Il Bilancio SA8000 costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.

2.1 Lavoro minorile

Pellemoda non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura. Non si sono mai verificate situazioni di lavoro minorile in azienda.

Qualora l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni), e per questi siano vigenti leggi sull'educazione obbligatoria, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della norma SA8000 o della legge nazionale, se più a favore dei lavoratori. In particolare, l'azienda valuta preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici tra cui anche la presenza di lavoratori minori.

Ad oggi, gli addetti impiegati hanno tutti età maggiore di 21 anni.

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile, nemmeno nell'ambito delle attività di verifica sui fornitori.



Obiettivo di miglioramento

Mantenimento del non utilizzo da parte di Pellemoda di lavoro minorile.

Monitoraggio della catena di fornitura ai fini della non utilizzazione di lavoro minorile.

Qualora si debba verificare la presenza di lavoro minorile nella catena di fornitura Pellemoda si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio.

In tali casi è di riferimento la procedura PRO-RS020.

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

L'azienda non adotta alcuna forma di pressione sui propri dipendenti al fine di forzarli od obbligarli a lavorare presso la stessa e permette al proprio personale di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre fine al proprio rapporto di lavoro dandone un ragionevole preavviso.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro nel rispetto della loro dignità.

Tutti i dipendenti prestano la loro opera '*volontariamente*'.

Inoltre, vengono rispettate le seguenti norme:

- Non viene richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda (gli originali dei documenti di identità rimangono in possesso dei lavoratori);
- Il personale, al momento dell'assunzione, viene informato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga;
- Viene fornita assistenza a tutti i lavoratori sulle tematiche relative alla modalità di gestione del contratto con tutte le sue clausole, incluse le modalità di recesso dallo stesso;
- Viene rispettato pienamente il CCNL di riferimento per quanto riguarda le retribuzioni, inoltre i tempi di pagamento sono chiari ai lavoratori e rispettano i requisiti di legge;
- Copia del CCNL è a disposizione dei lavoratori presso l'ufficio del responsabile del personale e nelle bacheche aziendali
- Non vengono effettuati prestiti al personale;
- Le modalità di accesso controllato (badge), vengono utilizzate solo ai fini della sicurezza per l'ingresso nelle varie aree aziendali, e ai fini della registrazione delle presenze;
- Porte o varchi di sicurezza sono apribili e privi di catene o lucchetti, l'accesso alle uscite di emergenza è libero ed agevole;
- Con il monitoraggio della catena di fornitura ci assicuriamo che i medesimi standard che esigiamo per Pellemoda siano condivisi dai fornitori.

Obiettivo di Miglioramento

Informazione continua del personale interno sulle modalità per richiedere informazioni in materia di CCNL e di buste paga.
Nessun reclamo o segnalazione interna per episodi di lavoro forzato; nessun elemento di criticità rilevato in tale ambito.

2.3 Salute e sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza 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 aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

La Direzione mette a disposizione un luogo di lavoro salubre e sicuro, dotandosi di infrastrutture e mezzi di lavoro idonei all'impiego previsto ed in linea con le più moderne soluzioni tecnologiche e di sicurezza.

A tal proposito l'azienda risulta certificata anche ISO 45001

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

- È stato nominato un RSPP nella persona del Dott. Patrizio Gracci, consulente esterno;
- È costante il monitoraggio sul corretto funzionamento di impianti e macchine, per verificarne l'idoneità e la sicurezza (sono tra i documenti del RSG contratti di manutenzione periodica con fornitori specializzati per quanto riguarda controllo su estintori e uscite di emergenza, controllo luci emergenza, impianto allarme antincendio, impianto di allarme antintrusione, impianto termico, impianto refrigerazione, montacarichi, climatizzatori, muletti e transpallet);
- È stato definito un piano di gestione per le varie tipologie di emergenze (incendio, terremoto, ecc.);
- È stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- È stato nominato un Medico Competente, nella persona del Dott. Gionni Tamburini;
- È presente un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, eletto dai dipendenti, Casalini Matteo;
- L'azienda si assicura costantemente che il personale riceva formazione e informazione in materia di salute e sicurezza e istruzioni specifiche sullo svolgimento della mansione da essi stessa svolta;
- Per individuare, evitare e fronteggiare potenziali rischi in materia di salute e sicurezza, l'azienda ha provveduto alla redazione della Documentazione di Valutazione dei Rischi come da D.lgs. 81/08 e s.m.i., che viene aggiornato ad eventuali variazioni o periodicamente alla scadenza;

- Viene regolarmente svolta la riunione annuale prevista dal D.Lgs.81/08 con il Medico Competente, l'RSPP e l'RLS ed i rilievi che emergono danno luogo ad azioni di miglioramento;
- Le registrazioni degli infortuni avvenuti sono aggiornate regolarmente nel "Registro infortuni" che è disponibile presso l'azienda;
- L'azienda fornisce al personale adeguati dispositivi di protezione individuale, analizzati nel DVR e consegnati ai dipendenti con informativa sull'utilizzo;
- L'azienda garantisce, con personale dipendente ed esterno addetto alle pulizie, che tutti i locali aziendali siano sempre puliti;
- L'acqua potabile è disponibile ed accessibile a tutti gratuitamente, con erogatori nei vari reparti;
- Il personale ha a disposizione un idoneo refettorio attrezzato ad uso dei lavoratori.

In materia di infortuni e malattie professionali si registrano i seguenti dati:

Anno	Num. Infortuni totale	Num. Infortuni 'in itinere'	Giorni di assenza per infortuni	Pratiche di malattia professionale	Giorni di assenza per malattie profess.
2015	1	1	7	0	0
2016	8	5	60	0	0
2017	2	1	11	0	0
2018	4	1	74	0	0
2019	4	3	48	0	0
2020	0	0	0	0	0
2021	1	1	5	0	0
2022	2	1	31	0	0

2015 1 in itinere
 2016 5 in itinere
 1 cucitrice
 1 autista
 1 pelletteria
 2017 1 itinere
 1 cucitore
 2018 1in itinere
 2 modellista
 1 addetta pulizie
 2019 1 addetta taglio pelle
 3 in itinere

2020 0 incidenti
2021 1 in itinere disegnatrice CAD
2022 1 in itinere
1 amministrativo

Il dato del 2022 è soddisfacente, poiché gli infortuni avvenuti non sono imputabili alla mansione o alle condizioni di sicurezza del luogo di lavoro.

Obiettivo di Miglioramento

Assenza di infortuni e malattie professionali dovute a rischi specifici dell'attività.

Analisi dei mancati incidenti segnalati dal personale.

Mantenimento e, ove possibile, dei livelli di rischio a cui gli operatori sono esposti.

Rinnovare per tutti i dipendenti in scadenza, i corsi di aggiornamento sulla sicurezza in azienda.

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Pellemoda Srl non ostacola in nessun modo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva. I lavoratori possono riunirsi nei locali aziendali fuori o durante l'orario di lavoro, e nei limiti delle dieci ore annue, saranno regolarmente retribuiti.

La Direzione aziendale collabora fattivamente con le rappresentanze sindacali con spirito di miglioramento continuo.

Le assemblee sindacali si sono svolte liberamente ad ogni richiesta da parte del sindacato.

L'azienda prevede che le rappresentanze sindacali abbiano a propria disposizione ore lavorative e spazi dove poter indire riunioni e incontrare i propri iscritti. Il rappresentante dei lavoratori per SA8000 è stato rieletto con specifica iniziativa in data 11/11/2016, nella persona del sig. Luzzi Lorenzo.

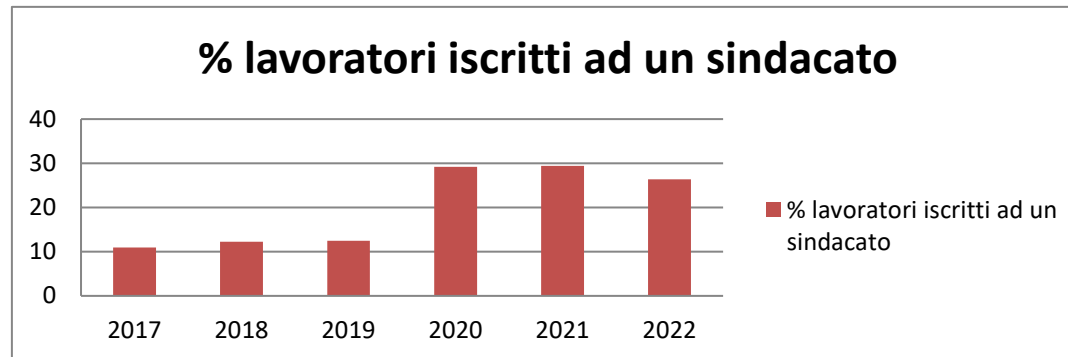
Nel corso del 2022 si sono tenute tre Assemblee Sindacali, volte a chiarire la situazione aziendale che Pellemoda si è trovata ad affrontare nel 2020, a seguito delle quali il numero degli iscritti al sindacato è notevolmente aumentato.

Una serie di trattative intraprese con i Sindacati hanno portato all'elezione di 3 rappresentanti sindacali nelle persone di: Antichi Daniela, Gallato Giusy e Maragliulo Carlo.

Un accordo Sindacale stipulato in data 25/01/2021, ex art. 14, ha permesso una trattativa che consentiva ai lavoratori che volessero usufruirne, di risolvere il rapporto di lavoro con un incentivo all'esodo e di entrare in Naspi per 2 anni, da qui il numero elevato di uscite, anomalo per la nostra realtà, avute nel 2021.

Ulteriori accordi con i sindacati hanno portato a benefici per i dipendenti che si cominceranno a concretizzare nel 2022

Di seguito l'andamento del numero di dipendenti iscritti ad organizzazioni sindacali.



Obiettivi di Miglioramento

Rispetto del diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta.

Nessun episodio di impedimento alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione.

2.5 Lavoro forzato ed obbligato

L'azienda non adotta alcuna forma di pressione sui propri dipendenti al fine di forzarli od obbligarli a lavorare presso la stessa e permette al proprio personale di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre fine al proprio rapporto di lavoro dandone un ragionevole preavviso.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro nel rispetto della loro dignità.

Tutti i dipendenti prestano la loro opera '*volontariamente*'.

Inoltre, vengono rispettate le seguenti norme:

- Non viene richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda (gli originali dei documenti di identità rimangono in possesso dei lavoratori);
- Il personale, al momento dell'assunzione viene informato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga;
- Viene fornita assistenza a tutti i lavoratori sulle tematiche relative alla modalità di gestione del contratto con tutte le sue clausole, incluse le modalità di recesso dallo stesso;
- Viene rispettato pienamente il CCNL di riferimento per quanto riguarda le retribuzioni, inoltre i tempi di pagamento sono chiari ai lavoratori e rispettano i requisiti di legge;
- Copia del CCNL è a disposizione dei lavoratori presso l'ufficio del responsabile del personale;
- Non vengono effettuati prestiti al personale;
- Le modalità di accesso controllato (badge), vengono utilizzate solo ai fini della sicurezza per l'ingresso nelle varie aree aziendali, e ai fini della registrazione delle presenze;
- Porte o varchi di sicurezza sono apribili e privi di catene o lucchetti, l'accesso alle uscite di emergenza è libero ed agevole;
- Con il monitoraggio della catena di fornitura ci assicuriamo che i medesimi standard che esigiamo per Pellemoda siano condivisi dai fornitori.

Obiettivi di Miglioramento

Informazione continua del personale interno sulle modalità per richiedere informazioni in materia di CCNL e di buste paga.

Nessun reclamo o segnalazione interna per episodi di lavoro forzato; nessun elemento di criticità rilevato in tale ambito in occasione delle indagini di clima effettuate periodicamente.

2.6 *Discriminazione*

L'azienda non attua né favorisce la discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso all'addestramento, nelle promozioni, nel licenziamento, che si basi su questioni di razza, nazionalità, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o affiliazione politica. Si impegna a garantire le pari opportunità.

L'azienda considera il proprio personale una risorsa sulla quale investire, in termini di innovazione delle tecnologie utilizzate, strumentazione e formazione delle stesse. Cerchiamo sempre di dotare i nostri dipendenti delle soluzioni più adeguate alle mansioni svolte, spesso confrontandoci con loro al fine di trovare il giusto equilibrio tra l'obiettivo che l'azienda vuole raggiungere e la soddisfazione del lavoratore.

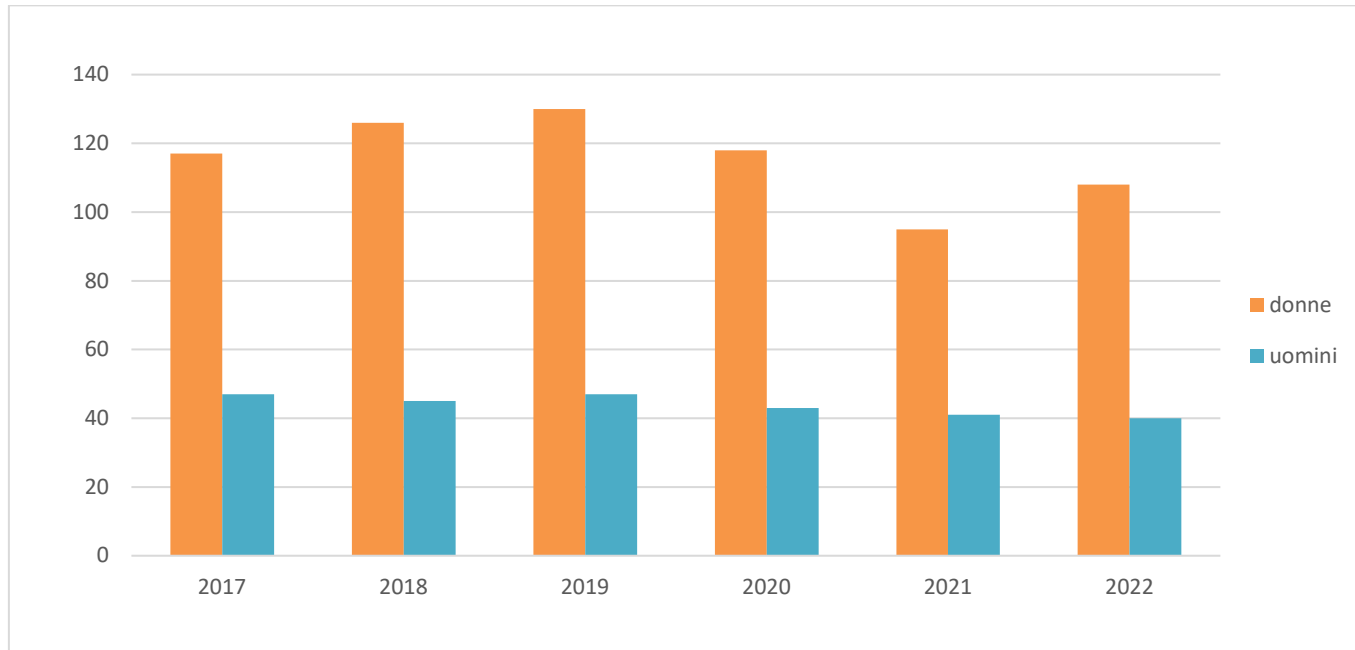
L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Inoltre:

- 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 sulla base delle indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del Settore di appartenenza, le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- Eventuali richiami scritti sono basati su fatti che fanno riferimento a determinare disposizioni di legge o procedure interne definite dal Sistema indipendentemente di chi ha commesso il fatto;
- Non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato;
- 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;
- 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.

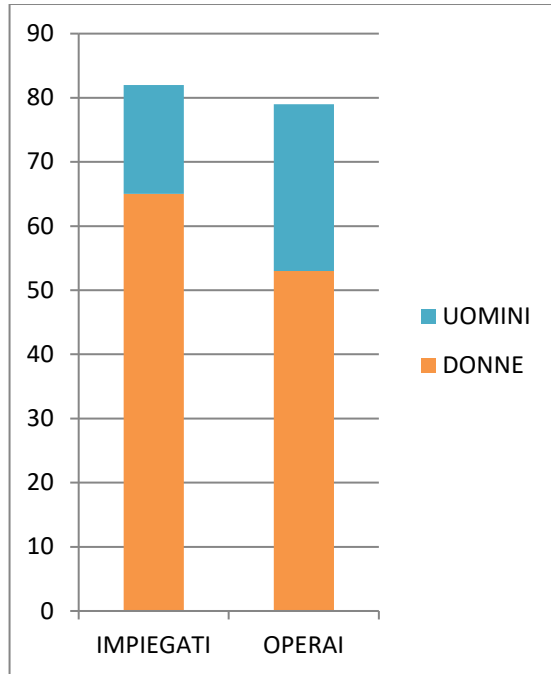
La posizione al 31.12.2022 si presentava così:

148 – DIPENDENTI 108 – DONNE 40 – UOMINI



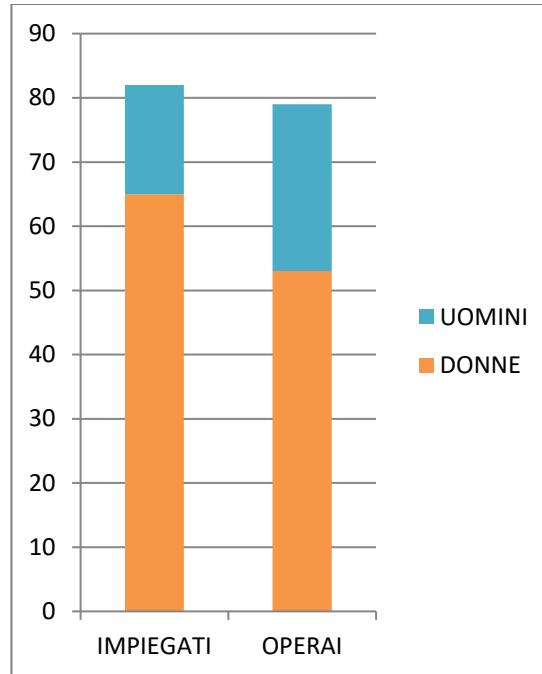
NEL 2020

81 IMPIEGATI – 65 DONNE E 16 UOMINI
80 OPERAI – 53 DONNE E 26 UOMINI



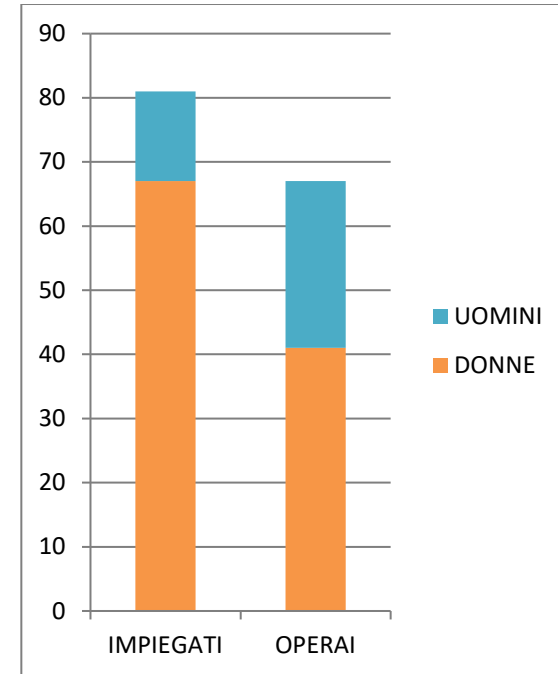
NEL 2021

76 IMPIEGATI – 57 DONNE E 19 UOMINI
60 OPERAI – 36 DONNE E 24 UOMINI



NEL 2022

81 IMPIEGATI – 67 DONNE E 14 UOMINI
67 OPERAI – 41 DONNE E 26 UOMINI



TIPOLOGIE CONTRATTI	2020	2021	2022
FULL TIME	151	124	132
PART TIME	4	3	4
APPRENDISTI FULL TIME	5	5	9
COLLABORATORI	1	1	1
TIROCINANTI	0	1	2
Totale	161	136	148

TIPOLOGIE CONTRATTI	2020	2021	2022
TEMPO INDETERMINATO	145	121	127
TEMPO DETERMINATO	10	6	9
APPRENDISTI	5	7	9
COLLABORATORI	1	1	1
TIROCINANTI	0	1	2
Totale	161	136	148

Nella tabella seguente è riportata la composizione del personale maschile e femminile della società negli ultimi anni.

Anno	Lavoratrici per reparto		Lavoratori per reparto	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
2014	49	63	16	34
2015	54	63	22	32
2016	61	56	20	29
2017	64	52	21	27
2018	70	56	17	28
2019	69	61	16	30
2020	65	53	17	26
2021	57	36	19	24
2022	67	41	14	26

Anno	Termine di contratti		Dimissioni		Licenziamenti		Nuovi assunti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2015	6	15	3	5	0	1	12	27
2016	5	10	1	7	2	0	2	10
2017	1	5	5	10	0	1	4	16
2018	3	6	4	3	1	0	6	20
2019	1	7	1	7	0	0	0	0
2020	2	8	3	6	0	1	1	4
2021	1	5	2	5	6	17	6	3
2022	4	3	6	4	0	0	9	20

Anno	Lavoratrici extracomunitari		Lavoratori extracomunitari	
	Impiegati	Operai	Impiegati	Operai
2015	4	12	1	10
2016	4	11	0	10
2017	1	10	0	10
2018	1	9	0	11
2019	0	8	0	11
2020	0	8	0	7
2021	0	5	0	8
2022	0	5	0	7

Nel 2022, con la ripresa del regolare ritmo di lavoro, non è stato fatto alcun licenziamento. Il personale dei vari reparti, anzi, è stato ben reintegrato e sono avvenute numerose nuove assunzioni in seguito ai licenziamenti del 2021, causati dall'emergenza di quel periodo.

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo.

Sostegno ad iniziative di informazione, coinvolgimento e partecipazione del personale interno.

Nessun reclamo per episodi di discriminazione.

Anche quest'anno Pellemoda, insieme ad altre aziende del territorio, ha aderito ai progetti per sostenere Lilith con l'evento di solidarietà a supporto del progetto di assistenza al reinserimento nella società dei nuclei familiari di donne vittime di violenza

2.7 Pratiche disciplinari

Pellemoda applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore applicato, assicurando ai dipendenti provvedimenti tali da essere comunque rispettosi dei loro doveri e diritti, non soggettivi e/o arbitrari.

Qualora siano presi provvedimenti disciplinari questi non devono in nessun modo avere riflesso sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Nel 2022 è stata applicata una sanzione disciplinare che ha portato ad un giorno di sospensione dal lavoro.

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche disciplinari ingiustificate o scorrette nei confronti dei propri dipendenti

Informazione continua del personale interno sulle disposizioni di legge in merito alle pratiche disciplinari con messa a disposizione del CCNL e di estratti specifici.



2.8 Orario di lavoro

Pellemoda intende rispettare le leggi e gli standard di settore in materia di orario di lavoro e festività pubbliche. Lo straordinario è del tutto volontario.

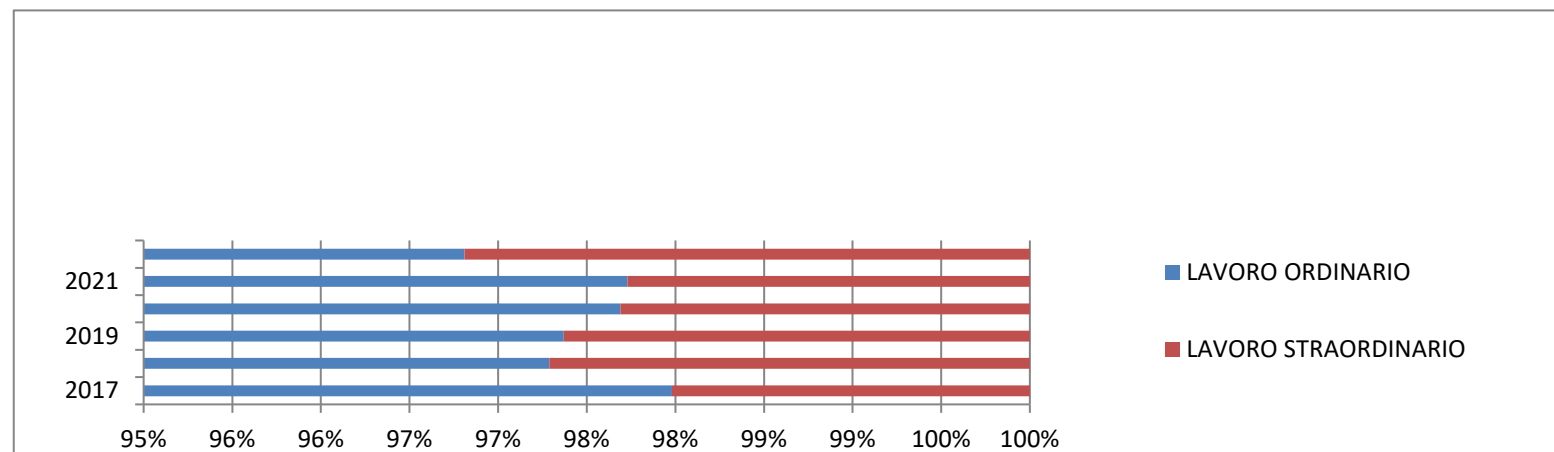
L'orario di lavoro applicato presso l'azienda si basa su un unico turno lavorativo, suddiviso in diverse fasce orarie per agevolare la tipologia di lavoro svolto o l'esigenza del singolo lavoratore:

- Dalle 08.30 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.00 – dalle 8.30 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.30;
- Dalle 09.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30 – dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00.

La pausa pranzo è obbligatoria, eccetto per alcune categorie, come gli autisti, che spesso si trovano fuori per lavoro anche durante la pausa pranzo e sono regolarmente remunerati.

L'azienda provvede ad effettuare il monitoraggio delle ore straordinarie svolte, al fine di assicurare il rispetto della normativa vigente.

Si nota un aumento delle ore di straordinario lavorate come conseguenza della ripresa delle attività e del reintegro di personale che, per ragioni puramente organizzative e pratiche, non è potuto avvenire entro le stesse tempistiche.



Tutto il lavoro straordinario viene accettato senza imposizioni e svolto liberamente.

Tutto il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi.

Le registrazioni confermano che vengono regolarmente goduti i periodi di ferie ed i permessi previsti dalla contrattazione applicata e quindi non esistono problematiche relative al rilascio delle ferie o permessi concessi conformemente al CCNL.

Il piano ferie viene richiesto, visionato e approvato regolarmente.

Di seguito si riporta un'analisi sull'incidenza delle ore di straordinario.

Anno	Straordinari nell'anno			
	Ore totali – Impiegati	Ore medie a dipendente per reparto/area	Ore totali – Operai	Ore medie a dipendente per reparto/area
2015	3718	36	4727	44
2016	2417	23	2744	27
2017	2640	31	2690	34
2018	3691	42	4167	49
2019	3987	49	3816	41
2020	1819,25	22,46	2755,75	34
2021	2.480	27	2.444	29
2022	2.962	52	4.415	69

Il numero delle ore totale delle ore ordinarie e straordinarie svolte nell'anno 2022 risulta essere in crescita rispetto all'anno 2021 per i motivi sopra enunciati.

Per l'anno 2022 sono stati analizzati anche i seguenti parametri, nel dettaglio dei vari reparti:

Reparto	Anno	Ore Ordinarie	Ore straordinarie	Ferie Godute (ore)	Ferie Residue (ore)	Permessi Goduti (ore)	Permessi Residui (ore)	Giorni Malattia
Modelleria	2017	45535,90	932,25	3878	1900,30	1710,85	2666,34	200
Modelleria	2018	48958	1.182,50	3000	1384	1183	2840	37
Modelleria	2019	46.830	1.474	4.224,83	2.061,46	2.156,82	3.101,66	169
Modelleria	2020	30.757	554.50	554.50	3.176	1.788,74	2.124,25	314
Modelleria	2021	36.010	935	3.610	1.600	1.170	2.754	216
Modelleria	2022	45.618	1.495	4.090	2.081	1.646	2.227	393
Catena	2017	48315	1187	4120	2333,28	1543,24	3999,48	118
Catena	2018	44575	1556	4438	1914	1861	3094	127

Reparto	Anno	Ore Ordinarie	Ore straordinarie	Ferie Godute (ore)	Ferie Residue (ore)	Permessi Goduti (ore)	Permessi Residui (ore)	Giorni Malattia
Catena	2019	57.713	1.672	4.041,42	3.298,60	1.584,08	5.715,39	93
Catena	2020	39.792	1.380	3.832	2.612,68	1.242,75	5.684,06	68
Catena	2021	33.365	1.113	3.424	1.983	484	3.989	90
Catena	2022	37.217	1.095	3.360	1.791	932	4.624	149
Sviluppo Prodotto	2017	40233,50	1256,90	3038,50	2051,53	1155,25	3532,71	49
Sviluppo Prodotto	2018	33534	1541	4252	2406	1633	4778	95
Sviluppo Prodotto	2019	44.148	1.914	3.856,01	1.948,28	1.666,24	4.138,38	61
Sviluppo Prodotto	2020	29.115	852,75	3.338	1.335,75	2.210,94	3.463,39	113
Sviluppo Prodotto	2021	40.924	1.152	3.350	1.436	1.164	3.705	101
Sviluppo Prodotto	2022	41.323	1.610	2.992	1.653	1.328	3.448	208
Pelletteria	2017	12211,10	382,50	960	538,62	478,75	987,65	43
Pelletteria	2018	11219,75	724	928	578	365	1038	7
Pelletteria	2019	11.718	526	1.140,72	559,94	644,53	952,24	5
Pelletteria	2020	8.452,75	264,25	784	396,30	500,25	759,65	1
Pelletteria	2021	7.556	288	728	359	157	754	17
Pelletteria	2022	9.541	34	595	483	687	578	34
Uff. Vari	2017	43459,25	451,50	3901	2605,47	1543,50	3472,07	79
Uff. Vari	2018	61913	742	5516	3130	2171	4910	104
Uff. vari	2019	44.879	510	4.371,93	2.157,77	1.931,82	4.118,80	71
Uff. Vari	2020	35.259,25	236,50	3.883,75	1.885,33	1.850,25	4.123,10	99
Uff. Vari	2021	31.700	125	2.872	1.282	810	3.334	73
Uff. Vari	2022	38.331	1.222	2.936	2.159	1.135	4.229	122
Mag.Campionario	2017	17123	269,25	1448	1022,86	566	1187,73	24
Mag.Campionario	2018	16729	352	1616	860	623	1349	92
MagCampionario.	2019	19.592	529	1.862,92	775,77	854,83	1.733,18	47

Reparto	Anno	Ore Ordinarie	Ore straordinarie	Ferie Godute (ore)	Ferie Residue (ore)	Permessi Goduti (ore)	Permessi Residui (ore)	Giorni Malattia
Mag. Campionario	2020	13.316,25	649	528,25	1.360	370,60	1.142,25	59
Mag. Produzione	2017	20554,75	328,50	1768	1131,39	629,75	2127,58	14
Mag. Produzione	2018	20730	517	1992	1206	765	2333	138
Mag. Produzione	2019	24.189	484	2.437,91	1.184,94	1.083,34	2.629,98	25
Mag. Produzione	2020	13.816	396,50	1.424	867,44	1.161,50	1.974,10	15
Nel 2021 a seguito dell'uscita ingente di personale, il magazzino Materie Prime è stato unificato, si riporta quindi una riga per il 2020 che somma le due vecchie voci e una riga unica per il 2021								
Magazzino Materie Prime	2020	27.132	1.045	1.952	2.227	1.531	3.116	74
Magazzino Materie Prime	2021	30.069	1.078	2.435	1.247	803	3.425	72
Magazzino Materie Prime	2022	20.622	540	1.408	1.295	737	2.970	74
Mag. Prodotto Finito	2017	35967,75	523,25	2836,50	2028	1081,25	2526,15	74
Mag. Prodotto Finito	2018	25585	563	2416	1078	1166	1777	17
Mag. Prodotto Finito	2019	29.275	445	2336	1.277,56	1.122,75	2.013,13	27
Mag. Prodotto Finito	2020	20.214,25	271,50	1.592	1.344,81	961,75	2.004,59	59
Mag. Prodotto Finito	2021	21.221	82	2.192	1.051	768	2.027	34
Mag. Prodotto Finito	2022	22.795	597	1.374	1.661	613	2.290	219
Stireria	2018	10453	193	1024	474	298	791	20
Stireria	2019	10868	218	744	466,55	291,75	833,95	2
Stireria	2020	8.107,25	90,75	552	807,68	190	1.212,59	13
Stireria	2021	8.826	30	728	676	143	1.252	40
Stireria	2022	9.966	155	896	683	313	1.439	28
Si aggiunge una voce specifica per il reparto Taglio, in previsione dell'ampliamento e potenziamento che avverrà nel corso dell'anno 2023.								

Reparto	Anno	Ore Ordinarie	Ore straordinarie	Ferie Godute (ore)	Ferie Residue (ore)	Permessi Goduti (ore)	Permessi Residui (ore)	Giorni Malattia
Taglio	2022	5.676	54	376	456	106	458	44

Incidenza dei valori sopra riportati per numero dipendenti:

Reparto	Anno	Ore Ordinarie	Ore straordinarie	Ferie Godute (ore)	Ferie Residue (ore)	Permessi Goduti (ore)	Permessi Residui (ore)	Giorni Malattia
Modelleria	2017	1626	33	138	68	61	95	7
Modelleria	2018	1529	36	93	43	36	88	1
Modelleria	2019	1.672,50	52,65	150,89	73,63	77,03	110,78	6,04
Modelleria	2020	1.098,48	19,81	113,43	63,89	75,87	90,46	11,22
Modelleria	2021	1.241	32	124	55	40	94	7
Modelleria	2022	1.382	45	124	63	50	67	12
Catena	2017	1725	42	147	83	55	142	4
Catena	2018	1485	51	147	63	62	103	4
Catena	2019	1.648,95	47,78	115,47	94,25	45,26	163,30	2,66
Catena	2020	1.421,17	49,29	136,86	93,31	44,39	203,01	2,43
Catena	2021	1.263	39	122	70	17	142	3
Catena	2022	1.722	52	160	85	44	220	7
Sviluppo Prodotto	2017	1547	48	116	78	44	135	2
Sviluppo Prodotto	2018	1397	64	177	100	68	199	3
Sviluppo Prodotto	2019	1.708,39	73,62	148,31	74,94	64,09	159,17	2,35
Sviluppo Prodotto	2020	1.164,60	34,11	133,52	53,43	88,44	138,54	4,52
Sviluppo Prodotto	2021	1.320	37	108	46	37	119	3
Sviluppo Prodotto	2022	1.589	62	115	64	51	133	8

Pelletteria	2017	1744	54	137	76	68	141	6
Pelletteria	2018	1402	90	116	72	45	129	0
Pelletteria	2019	1.171,80	52,60	114,08	56	64,46	95,22	0,50
Pelletteria	2020	1.207,54	37,75	112	56,62	71,47	108,53	0,15
Pelletteria	2021	942	36	91	44	19	94	2
Pelletteria	2022	1.363	49	85	69	98	83	5
Uff. Vari	2017	1448	15	130	86	51	115	2,5
Uff. Vari	2018	1934	23	172	97	67	153	3
Uff. Vari	2109	1.602,83	18,22	156,15	77,07	69	147,10	2,54
Uff. Vari	2020	1.215,84	8.16	132.20	65.20	63.81	142.18	3,42
Uff. Vari	2021	1.320	5	119	53	33	138	3
Uff. Vari	2022	1.474	47	113	83	44	163	5
Mag.Campionario	2017	1712	26	144	102	56	118	2
Mag.Campionario	2018	1672	35	161	86	62	134	9
Mag.Campionario	2019	1.632,67	44,09	155,25	64,65	71,24	144,44	3,92
Magazzino Campionario	2020	1.053,94	44,02	113,33	30,88	95,19	48,77	4,92
Mag. Produzione	2017	1712	27	147	94	52	177	1
Mag. Produzione	2018	1594	39	153	92	58	179	10
Mag. Produzione	2019	1.727,79	34,58	174,14	84,64	77,39	187,86	1,79
Magazzino Produzione	2020	1.256,05	36,05	129,45	78,86	105,59	179,46	1,36
Nel 2021 a seguito dell'uscita ingente di personale, il magazzino Materie Prime è stato unificato, si riporta quindi una riga per il 2020 che somma le due vecchie voci e una riga unica per il 2021								
Magazzino Materie Prime	2020	2.309	80	242	108	200	227	5
Magazzino Materie Prime	2021	1.136	39	90	46	29	126	2
Magazzino Materie Prime	2022	1.375	36	94	86	49	198	5

Mag. Prodotto Finito	2017	1712	25	135	96	51	120	3,5
Mag. Prodotto Finito	2018	1705	37	161	71	77	118	1
Mag. Prodotto Finito	2019	1.722,06	26,18	137,42	75,16	66,05	118,42	1,59
Magazzino Prodotto Finito	2020	1.443,88	19,39	113,71	96,06	68,70	143,19	4,21
Magazzino Prodotto Finito	2021	1.326	5	137	65	48	126	2
Magazzino Prodotto Finito	2022	1.628	43	98	119	44	164	16
Stireria	2018	1742	32	170	79	49	131	3
Stireria	2019	1.811,34	36,34	124	77,76	48,63	139	0,34
Stireria	2020	1.351,21	15,13	92	134,61	31,67	202,10	2,17
Stireria	2021	1.471	5	121	112	23	208	6
Stireria	2022	9.966	155	896	683	313	1.439	28
Si aggiunge una voce specifica per il reparto Taglio, in previsione dell'ampliamento e potenziamento che avverrà nel corso dell'anno 2023.								
Taglio	2022	1.419	14	94	114	27	115	11

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto del limite di straordinario a persona (250 ore/anno) ed aziendale medio (120 ore/anno).

Efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

Assenza di reclami per imposizione di lavoro straordinario.

2.9 *Retribuzione*

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore. Le retribuzioni così 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. Il responsabile del personale è sempre a disposizione per eventuali chiarimenti in merito.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- Contratti a tempo indeterminato;
- Contratti a tempo determinato;
- Contratti di apprendistato
- Tirocini
- Collaborazioni.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre i contratti a tempo determinato vengono utilizzati per un tempo limitato.

Oltre a quanto sopra:

- L'azienda ha messo un responsabile a disposizione del personale per delucidazioni in merito a contratti e buste paga, per quei lavoratori che ne abbiano necessità;
- I lavoratori mantengono una continuità di impiego che consente loro di acquisire esperienza per consentire avanzamenti nel livello di inquadramento;
- Le registrazioni attestano che quando i lavoratori sono impiegati in forma di apprendistato esiste un chiaro programma di formazione per quel periodo;
- Nel 2022, l'azienda ha sottoscritto con i sindacati un accordo in cui è stato assegnato un superminimo assorbibile a tutto il personale di nuova assunzione, oltre ad averlo integrato al personale già esistente che ne era sprovvisto.

Si riporta di seguito una ripartizione delle tipologie di contratto e degli inquadramenti.

Tipologie di contratto

Tipo	Donne	Uomini
Lavoratori Dipendenti FULL TIME	98	34
Lavoratori Dipendenti PART TIME	2	2
APPRENDISTI	6	3
COLLABORATORI	0	1
TIROCINANTI	2	0
Totale	108	40

Inquadramento (Livello CCNL)

Tipo	Donne	Uomini
8 (quadri)	0	2
7	10	5
6	21	4
5	27	8
4	33	12
3S	4	5
3	9	2
2	2	1
1	0	0
Collaboratori	0	1
Tirocinanti	2	0
Totale	108	40

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto dei minimi contrattuali come indicato nel CCNL.

Aumento del livello di conoscenza di tutti gli elementi della busta paga, fornendo le indicazioni necessarie ai lavoratori ad ogni busta paga da parte della Direzione o da personale esperto.

3. SISTEMA DI GESTIONE

Pellemoda ha conseguito in data 9 Dicembre 2013 la certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS) SA8000 da parte dell'Organismo accreditato IQnet Ltd, alla scadenza dei 3 anni l'azienda ha deciso di passare a Bureau Veritas con il passaggio alla nuova norma SA8000:2014 il rinnovo del certificato ha validità fino al 7 Dicembre 2025.

Dal 2013 l'azienda riceve sistematicamente (ogni 6 mesi circa) le verifiche di controllo, e gli esiti di queste non evidenziano problematiche particolari.

In autonomia ed in collaborazione con i propri clienti, l'azienda attua attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura migliorando progressivamente i risultati e le performances dal punto di vista della responsabilità sociale.

Restano attive le altre certificazioni in essere, ISO14001 e ISO45001.

Politiche, procedure registrazioni

La Direzione ha provveduto a definire e documentare una politica aziendale per la Responsabilità Sociale, ambiente e sicurezza in cui si impegna a rispettare lo standard SA8000 (vedasi par.1).

Essa include l'impegno di Pellemoda ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare la legislazione nazionale e internazionale, oltre che altri eventuali ulteriori requisiti sottoscritti.

La politica viene spiegata al personale e diffusa, insieme allo standard SA8000, nei luoghi di lavoro.

La politica e le principali informazioni del SGRS vengono, inoltre, condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori e le altre parti interessate (vedasi ad esempio comunicazione annuale alle parti interessate sulla pubblicazione del Bilancio SA8000).

Il SGRS e le relative procedure operative prevedono una serie di registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000. Tali registrazioni vengono conservate secondo modalità e tempi definiti.

Il Rappresentante SA8000 dei lavoratori partecipa all'aggiornamento del SGRS, per mezzo delle attività svolte nell'ambito del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale.

Pellemoda effettua annualmente il bilancio sociale a cura della Direzione della propria politica di responsabilità sociale e dell'intero SGRS al fine di valutare conformità ed efficacia del sistema stesso, nell'ottica del miglioramento continuo.

Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale (Social Performance Team)

Nell'ambito delle attività di adeguamento del SGRS, la Direzione aziendale ha promosso la costituzione in azienda del Sociale Performances Team (denominato internamente "Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale" o in breve SPT).

Il Gruppo è costituito da:

- Il Direttore Operativo;
- Il Responsabile del SGRS;
- Il Rappresentante SA8000 dei lavoratori;
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il suddetto team provvede a:

- Identificare e valutare i rischi legati alla gestione della responsabilità sociale;
- Individuare ed attuare le attività di monitoraggio di cui al punto 3.4;
- Proporre attività di comunicazione, coinvolgimento e sensibilizzazione delle parti interessate;
- Partecipare alla gestione dei reclami secondo le procedure operative aziendali;
- Proporre azioni correttive e preventive.

Il Gruppo di Lavoro si riunisce con frequenza semestrale relazionando dettagliatamente le proprie attività in modo da dare evidenza delle attività svolte a tutti i lavoratori.

Identificazione e valutazione dei rischi

Il SPT effettua annualmente e in forma scritta la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard SA8000.

Il SPT, inoltre, suggerisce alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile o molto difficile la risoluzione del problema.

Il SPT effettua la valutazione dei rischi basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate (vedasi interviste ai lavoratori, al RL SA800, indagini di clima, etc).

Monitoraggio

Le attività di monitoraggio del Sistema per la Responsabilità Sociale sono affidate sostanzialmente al SPT; tali attività hanno il fine di tenere sotto controllo:

- La conformità del sistema stesso ai requisiti dello standard SA8000;
- L'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati;
- L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.

I principali strumenti utilizzati dal SPT per il monitoraggio sono:

- Segnalazioni e reclami interni;
- Gli audit interni;
- Gli audit dell'Organismo di Certificazione;
- Eventuali audit di clienti;
- L'analisi delle non conformità;
- Le azioni correttive e preventive;
- Il bilancio SA8000.

Coinvolgimento interno e comunicazione

Il personale aziendale viene coinvolto sulle problematiche della responsabilità sociale, in particolare nelle seguenti occasioni:

- Interviste a campione in occasione di audit interni o di terze parti;
- Riunioni organizzate per rapportare sullo stato dell'arte del sistema SA8000;
- Eventuali indagini di clima.

Gestione e risoluzione dei problemi

Pellemoda ha provveduto a definire e comunicare una procedura scritta per la gestione dei reclami; essa risulta, come previsto dallo standard SA8000, confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

La suddetta procedura contempla anche le modalità per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard SA8000 o alle relative politiche e procedure adottate.

I risultati della gestione dei reclami vengono resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

In alcun modo Pellemoda applica azioni disciplinari, licenzia o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Nel 2022, in sede della seconda apertura, fatta ad ottobre, sono state rilevate delle segnalazioni.

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Nel caso di audit di terze parti con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard SA8000, Pellemoda coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascuna anomalia riscontrata.

Pellemoda provvede anche ad attivare le parti interessate interne ed esterne, per quanto di loro competenza, per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

Nel 2022 l'azienda ha ricevuto i seguenti audit:

Anno	Clienti		Enti di Controllo		Organismi di certificazione SA8000 – ISO14001-ISO45001	
	Num. Audit	NC rilevate	Num. Audit	NC rilevate	Num. Audit	NC rilevate
2015	1	0	0	0	2	0
2016	2	5	0	0	2	0
2017	0	0	0	0	2	0
2018	1	0	-	-	2	0
2019	1	1	0	0	2	0
2020	1	0	1	1	4	3
2021	2	0	0	0	4	2
2022	2	0	0	0	4	7

Tutti i rilievi formulati sono stati utilizzati come input per il miglioramento ed immediatamente risolti.

Per SA8000 nelle due verifiche di mantenimento per l'anno 2022 non sono state rilevate Non Conformità.

Nel corso dell'audit da parte di un cliente non sono state emesse NC ma solamente una raccomandazione; nell'altro, sono state rilevate 4 NC.

Per ISO 14001 sono state rilevate 4 NC minori.

Per ISO 45001 sono state rilevate 3 NC minore e 5 osservazioni.

Azioni Correttive e Preventive

L'azienda ha definito specifiche procedure per la gestione delle azioni correttive e preventive. Queste risultano più frequentemente indotte dalle attività di monitoraggio della catena di fornitura.

Da segnalare che essendo in aumento tali attività di monitoraggio, risultano in aumento anche le azioni correttive e preventive definite.

Le attività svolte negli anni precedenti hanno portato in molti casi benefici significativi e permanenti sui fornitori interessati. Minoritari risultano i casi di fornitori con problematiche ricorrenti e non risolte a pieno.

L'azienda sta privilegiando i rapporti con aziende conosciute e sensibili anche alle problematiche di responsabilità sociale.

Formazione e sviluppo delle capacità

La Direzione, in collaborazione con il Responsabile SGRS, provvede a pianificare annualmente le attività formative per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, anche sulla base dei risultati delle valutazioni dei rischi.

Per tutte le attività formative erogate viene valutata l'efficacia in termini di reali effetti per l'organizzazione in relazione ad obiettivi didattici.

Tutte le attività formative svolte vengono regolarmente registrate e conservate secondo modalità e tempistiche definite.

In sintesi le attività di formazione svolte nel 2022 sono state:

- Aggiornamento annuale RLS
- Formazione addetti alla conduzione di carrelli elevatori per 1 dipendente;
- Formazione addetti al primo soccorso per 1 dipendente;
- Aggiornamento addetti al primo soccorso per 3 dipendenti;
- Aggiornamento per Preposti per 7 dipendenti;
- Formazione sulla sicurezza per 17 dipendenti;
- Aggiornamento sulla sicurezza per 8 dipendenti;
- Formazione sulla sostenibilità per 1 dipendente;
- Formazione sulla parità di genere per 1 dipendente.

Gestione dei fornitori

Pellemoda provvede a sensibilizzare e promuovere, anche nei confronti e nell'ambito della propria catena di fornitura di prodotti e servizi (comprese le agenzie per la fornitura di lavoro temporaneo), la conoscenza dei requisiti della Norma SA8000 ed il rispetto sia dei medesimi che delle leggi vigenti.

Ciò comporta un impegno importante per l'azienda in quanto dispone di un numero di fornitori molto elevato e rende, pertanto, necessaria una suddivisione degli stessi in base alla reale sfera di influenza.

L'azienda richiede ai propri fornitori di sottoscrivere un impegno formale a:

- Conformarsi ai requisiti dello standard SA8000 e di richiedere lo stesso ai propri fornitori;
- Partecipare alle attività di monitoraggio;
- Attuare le adeguate azioni correttive a fronte di non conformità rilevate rispetto allo standard SA8000.

L'azienda raccoglie regolarmente informazioni presso i propri fornitori sul sistema organizzativo e sull'applicazione dei requisiti dello standard SA8000 mediante specifiche attività di monitoraggio (somministrazione di questionari, effettuazione di audit, etc.), al fine di garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente. Tutti i fornitori critici risultano sottoposti al monitoraggio effettuato per mezzo di audit, a seguito del quale viene attribuito un rating di conformità in base al quale vengono programmate successive attività di follow up.

Nel 2022, sono riprese le regolari attività di audit presso i fornitori.

15 full-audit dai quali non sono emerse situazioni critiche

8 attività di follow-up

E attività connesse di pre-audit e focus audit

Nel 2022 sono stati proseguiti audit specifici in materia ambientale, con piattaforma Higg Index, con verifica di 3° parte, su 5 sub-fornitori.

Piano di miglioramento – Consuntivo anno 2022

	Obiettivo	Attività	Attività effettuata	Stato
1.	<i>Partecipazione ad una iniziativa di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli</i>	<i>Devoluzione in occasione delle festività Natalizie di fondi destinati ad opere/iniziativa sociali, umanitarie e/o caritatevoli</i>	<i>Le strenne natalizie per i dipendenti sono state commissionate a "Ortolani Coraggiosi", cooperativa agricola locale che aiuta ragazzi con disabilità intellettive.</i>	<i>Eseguito</i>
2.	<i>Partecipazione e Sponsorizzazione all'evento "Matilda"</i>	<i>Sponsorizzazione e partecipazione all'evento a sostegno del centro donna</i>	<i>L'Azienda ha partecipato E sponsorizzato l'evento.</i>	<i>Eseguito</i>
3.	<i>Definire un piano di azione sulla sostenibilità a 360°</i>	<i>È stato definito un piano di azione 2021-2022 che comprenda Environment – Social - Governance</i>	<i>L'azione è stata Riproposta per l'anno 2023.</i>	<i>Riproposto</i>
4.	<i>Ottenere valutazione da organismo certificato dello standard ESG</i>	<i>Collaborando con una agenzia di rating, ottenere una valutazione sugli standard ESG, per comprendere meglio il nostro stato attuale e orientarci meglio verso i prossimi passi da fare</i>	<i>La valutazione ESG è Stata ottenuta con L'agenzia Cerved: assessment 2022 per l'anno 2021.</i>	<i>Eseguito</i>

Piano di miglioramento per l'anno 2023

La Direzione di Pellemoda ha stabilito le attività e gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2023 come di seguito indicato.

	Obiettivo	Attività	Tempistica	Responsabile
1.	<i>Partecipazione ad una iniziativa di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli</i>	<i>Devoluzione in occasione delle festività Natalizie di fondi destinati ad opere/iniziative sociali, umanitarie e/o caritatevoli</i>	<i>Dicembre 2023</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>
2.	<i>Partecipazione e Sponsorizzazione all'evento "Matilda"</i>	<i>Sponsorizzazione e partecipazione all'evento a sostegno del centro donna</i>	<i>Settembre 2023</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>
3.	<i>Definire un piano di azione sulla sostenibilità a 360°</i>	<i>È stato definito un piano di azione 2021-2022 che comprenda Environment – Social - Governance</i>	<i>2022-2024</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>
5.	<i>Redazione report sostenibilità come approccio a redazione bilancio sostenibilità nel 2024.</i>	<i>Tramite il consulente sulla sostenibilità, viene redatto l'assessment sulla sostenibilità.</i>	<i>Agosto 2023</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>
6.	<i>Cercare di convalidare la presenza in azienda di persone accolte tramite il progetto ATI, finalizzato al ricollocamento e all'inclusione di donne provenienti dal centro anti violenza Lilith.</i>	<i>Dopo i tirocini svolti, affermare tramite l'assunzione in azienda l'inclusione di queste donne come parte integrante della realtà lavorativa.</i>	<i>Marzo 2023</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>

7.	<i>Rafforzare il legame di collaborazione con gli Istituti e le Scuole del territorio.</i>	<i>Accoglienza degli studenti, offrendo un'esperienza formativa di qualità, con la possibilità di un'integrazione nel mondo del lavoro dopo gli studi e strutturare un percorso professionale di inserimento in azienda.</i>	<i>Dicembre 2023</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>
8.	<i>Promozione di attività extra-lavorative coinvolgenti per il personale.</i>	<i>Collaborazione attiva con i dipendenti nell'organizzazione di momenti di aggregazione e svago come, ad esempio, le feste aziendali.</i>	<i>Dicembre 2023</i>	<i>DIREZIONE RSGRS</i>