



BILANCIO SOCIALE SA8000

Anno 2022

Approvato Il 07/02/2023

INDICE

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	3
PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI.....	5
1. LAVORO INFANTILE.....	5
1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE	5
○ BAMBINI LAVORATORI (“QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI”).....	6
○ GIOVANI LAVORATORI (“QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI”).....	6
2. LAVORO OBBLIGATO	6
2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO	6
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3. SALUTE E SICUREZZA.....	6
3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	6
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	7
3.4 CAUSE DI INFORTUNIO	7
3.5 MALATTIE PROFESSIONALI	7
3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE	7
3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE.....	7
3.8 SITUAZIONI DI DISAGIO	7
3.9 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI	8
4. LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
5. DISCRIMINAZIONE	8
5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE	8
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	9
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA.....	9
6. PRATICHE DISCIPLINARI	9
6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI	9
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI	9
7. ORARIO DI LAVORO	9
7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	9
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	9
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO	9
8. RETRIBUZIONE.....	10
8.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
8.2 RETRIBUZIONI	10
8.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO	10
PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI.....	10
9. RIESAME DELLA DIREZIONE.....	10
10. AUDIT INTERNI	10
11. AUDIT ESTERNI	10
12. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA.....	11
13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM	11
14. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	11
15. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)	11
16. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ.....	11
17. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE.....	11
18. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI	12
19. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO.....	12
20. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	12
21. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	12
22. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	13
23. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE	13

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	3 di 13

24. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA.....13
SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE
PREMESSA

ELLEA srl, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale ha avviato nel 2022 il progetto di implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale **seguendo i principi dello standard internazionale SA8000:2014**.

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti affinché tutti potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla proprietà e alla Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare sulle figure del Rappresentante della Direzione, il Responsabile del Sistema e i Rappresentanti dei Lavoratori; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori e subfornitori attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione e controllo.

ELLEA srl, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà in futuro, in maniera periodica, ad un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Ad oggi ELLEA srl non applica altri sistemi di gestione.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate in questo documento che riassume sia Bilancio Sociale sia il bilancio del Sistema di Gestione SA8000. Questo documento rende evidente e comunica i dati delle proprie performances aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Il Bilancio, oltre ad essere firmato dalla Direzione aziendale, riporta il consenso dei Rappresentanti dei lavoratori SA8000, ad evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

L'azienda, dotandosi di un sistema di responsabilità sociale così come contemplato dalla norma, ha definito una propria politica aziendale in materia.

Questo momento coincide anche con il rinnovo dell'impegno della Direzione espresso tramite la seguente Politica.

Nel mese di febbraio 2023 ELLEA sosterrà i due stage di certificazione secondo la norma SA8000 con l'ente RINA.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, ELLEA srl intende intraprendere il percorso di certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability).

In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.

In particolare, l'azienda profonde il massimo impegno:

- al non incorrere né dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile, prevedendo procedure di recupero per i giovani lavoratori in età di obbligo scolastico;
- al rigetto delle pratiche di traffico di esseri umani, lavoro forzato e obbligato secondo le convenzioni ILO e la legge vigente in materia di contrasto al caporalato, assicurandosi inoltre che non vengano trattenute proprietà dei lavoratori (documenti, salario, indennità), che non vengano chieste commissioni ai lavoratori per l'assunzione, che non sia perpetrata alcuna forma di costrizione;
- nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni e malattie professionali, valutando e mitigando tutti i rischi derivanti dall'ambiente, le mansioni, i macchinari utilizzati, fornendo a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione necessari allo svolgimento delle attività lavorative, mantenendo gli ambienti conformi alle norme igienico-sanitarie;
- nel garantire il pieno diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, mettendo a disposizione spazi e tempi adeguati ai rappresentanti dei lavoratori e alle attività da essi organizzate;
- al rigetto e contrasto ad ogni forma di discriminazione razziale, sociale, religiosa, di genere, orientamento sessuale, di appartenenza sindacale, politica e di qualsiasi altra natura, escludendo possibili influenze di alcun tipo su assunzione, retribuzione, possibilità di crescita professionale, formazione, cessazione del rapporto e pensionamento;

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	4 di 13

- ad assicurare che diritti, principi ed esigenze connessi alla cultura, nazionalità, religione, disabilità, responsabilità familiare, appartenenza sindacale, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione, siano garantiti all'interno dell'ambiente di lavoro;
- al rispetto dei diritti alle lavoratrici puerpere, in stato di gravidanza o allattamento, garantendo loro tutte le misure previdenziali previste e la riduzione di qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;
- al rigetto di pratiche disciplinari che comportino punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale o che ledano in qualsiasi modo la dignità del lavoratore;
- al rispetto dell'orario di lavoro, della retribuzione, dei diritti sindacali stabiliti dal contratto di lavoro nazionale applicato dall'azienda;
- nel mitigare il rischio biologico e sanitario derivante dall'esercizio delle mansioni e della fruizione degli ambienti di lavoro.

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale. Miglioramento continuo che per ELLEA srl rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. A tale impegno ELLEA srl assolve attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione ed il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Il Riesame rappresenta un'occasione per la definizione delle Azioni di miglioramento. ELLEA srl, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli Stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle attività dell'azienda in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

La presente Politica di Responsabilità Sociale viene portata a conoscenza di tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, per tutti i dipendenti e all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

La Direzione provvede a riesaminare la validità della presente politica con frequenza semestrale in occasione del Riesame direzionale.

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

– **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. Per la natura e dimensione della nostra azienda questa attività è stata svolta in continuo, durante la normale sessione di lavoro e soprattutto il percorso SA8000 è stato avviato come primo step di un progetto di implementazione di un sistema di gestione integrato (qualità, responsabilità sociale, ambiente). La Direzione Aziendale ha deciso di iniziare il progetto con la certificazione SA8000 per regolamentare ulteriormente il Sistema di Salute e Sicurezza, migliorare il clima aziendale e fare dei principi di etica e responsabilità sociale i punti di riferimento delle proprie attività. Successivamente l'obiettivo è quello di proseguire con il miglioramento della qualità dei processi, della soddisfazione dei clienti e dell'attenzione verso l'ambiente.

– **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza. L'azienda già riceve frequenti audit (social audit in ambito SA8000) di seconda parte con buoni risultati, si aspetta di migliorare ulteriormente con l'implementazione del Sistema.

– **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

– **I fornitori:** l'organizzazione ELLEA srl dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. È risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nella applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale che negli altri di successiva applicazione. ELLEA srl ha definito ed attua specifiche misure di controllo sull'operato dei fornitori, rese più efficaci dalla promiscuità operativa e logistica con alcuni di essi.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	5 di 13

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 Rosa Piscitelli e Davide Morano affinché facciano da mediatori fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato Daniela Bartolozzi come il proprio rappresentante SA8000 nonché responsabile del sistema, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

⇒ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000**

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta in primo piano al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Le risorse sono adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 8 ore settimanali.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

⇒ **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesto di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre, sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

⇒ **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno**, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato e l'aderenza ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

⇒ **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardante i requisiti della norma.

⇒ **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le Procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000, gestita attraverso la Matrice Unica dei Sistemi di Gestione.
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI

1. LAVORO INFANTILE

1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE

L'azienda ad oggi non utilizza e non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	6 di 13

Stessa situazione è stata riscontrata presso i maggiori fornitori nel corso degli audit interni effettuati e dai risultati dei questionari dati.

Se l'azienda dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le attività di verifica presso fornitori, o altre organizzazioni, saranno adottati appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniranno sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e alla loro sicurezza. ELLEA srl ha attuato anche un'azione di sensibilizzazione presso i propri fornitori al rispetto della normativa attraverso l'invio di una lettera informativa e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte degli stessi.

○ **BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")**

In azienda non sono mai stati assunti bambini lavoratori al di sotto di 15 anni di età.

○ **GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN'ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")**

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

2. LAVORO OBBLIGATO

2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO

ELLEA srl assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

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

Nessun deposito riguardante documenti d'identità o denaro o di altra natura è mai stato richiesto dalla Direzione al momento dell'assunzione e questo è stato possibile appurarne anche durante gli audit interni.

Al momento dell'assunzione, il personale di ELLEA srl viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neoassunti a cui secondo norma di legge viene rilasciato copia del contratto sottoscritto dopo aver illustrato chiaramente l'organigramma aziendale, settori e relative responsabilità così che il dipendente possa muoversi in maniera autonoma all'interno dell'azienda.

L'azienda non ha mai registrato pratiche riguardanti prestiti ai propri dipendenti né anticipi di credito salariale né ha mai ricevuto in merito reclami dai propri dipendenti che potevano segnalare il prodursi di tali problematiche.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

ELLEA srl garantisce ed assicura ai propri lavoratori un ambiente sicuro e salubre attraverso la pianificazione di un Documento di Valutazione dei Rischi, un momento di formazione ed aggiornamento sulle tutele da adottare al momento del verificarsi di un evento pericoloso e attraverso la nomina di un Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

In conformità alla normativa vigente, ELLEA srl ha completato gli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008.

La sede di ELLEA srl risulta essere in possesso del certificato di agibilità; l'impiantistica risulta essere conforme alle direttive europee così come richiesto attraverso il certificato di conformità d'impianto elettrico.

ELLEA srl, pur nella tipologia logistica dei suoi spazi operativi:

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

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento. La formazione in materia di sicurezza viene regolarmente registrata e riguarda i seguenti argomenti:

- Sicurezza dei macchinari e attrezzature;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Pronto soccorso;
- Antincendio-emergenze.

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

- Responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti dei dipendenti;
- Puntuale rispetto del DVR e della formazione prevista dalla legislazione cogente.

3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Nell'ottica della salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori si ritiene opportuno tenere sotto controllo l'indicatore del numero di infortuni sul numero di addetti.

Anno	N° Infortuni	N° addetti	N° Infortuni/N° addetti
2021	0	3	0%
2022	0	5	0%

Commento: negli ultimi due anni non si sono registrati infortuni. L'obiettivo della Direzione rimane quello di riuscire a mantenere il basso numero di infortuni aumentando le attività di controllo sui sistemi di sicurezza. Alla luce dei dati del periodo di riferimento, La Direzione si dice soddisfatta per la gestione e l'andamento dell'ultimo periodo.

3.4 CAUSE DI INFORTUNIO

Le possibili cause di infortunio individuate possono essere principalmente all'utilizzo dei videotermini, alle lesioni traumatiche dovute a incidenti durante gli spostamenti in sede (scivolate, inciampi, ecc.).

Grazie ad una costante attenzione dell'azienda alla prevenzione e alla formazione, negli ultimi anni non vi sono stati infortuni significativi.

3.5 MALATTIE PROFESSIONALI

A seguito delle visite mediche eseguite e delle relazioni del dottore annuali non sono stati rilevati casi di malattie professionali.

Alla data del presente riesame non ci sono cause aperte verso l'azienda per malattie professionali.

3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali, ma anche alla sensibilità del personale. Periodicamente vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipano tutti i lavoratori ed anche la Direzione.

L'azienda fornisce ai propri dipendenti i necessari indumenti di prevenzione e attrezzature di lavoro; a tutti i dipendenti uomini e donne, viene fornito (se necessario) il set specifico di protezione.

3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza si estende a tutte le aree aziendali per assicurare sicurezza e pulizia in tutte le aree.

Dall'ultimo audit interno effettuato in data 15/12/2022, non sono emerse situazioni che possono far scattare un'azione di modifica del sistema.

3.8 SITUAZIONI DI DISAGIO

ELLEA srl rispetta e favorisce i momenti di socialità e di associazionismo. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori una continua e proficua collaborazione con tutti i dipendenti attraverso la disponibilità fisica dei locali per momenti di socialità e discussione fra lavoratori e la Direzione dell'azienda.

Durante il corso delle attività non sono emerse situazioni di disagio, né si sono evidenziate nel corso degli audit interni. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero.

ORE PERSE PER SCIOPERO

Anno	N° ore perse/n° addetti	N° ore perse per sciopero	N° addetti scioperanti
2021	0/3	0	0
2022	0/5	0	0

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati. Nella storia recente dell'azienda non sono mai stati riscontrati scioperi di nessun genere.

3.9 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti aziendali di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria. Ad oggi la situazione è la seguente:

Tipologia di contratto	Al 31.12.2022
Tempo Indeterminato	3
Tempo Determinato	0
Altre forme collaborazione + Interinali	1 (apprendisti) 1 (Co.Co.Co)
Totale	5

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati, che vede un buona percentuale di dipendenti assunti a tempo indeterminato e una progressiva crescita e stabilizzazione del suo personale.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ELLEA srl riconosce a tutti i propri dipendenti la totale libertà di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda consente ai dipendenti di eleggere i propri rappresentanti sindacali. ELLEA srl consente ai membri del sindacato di comunicare liberamente con i dipendenti e mette a disposizione aule e locali per eventuali assemblee sindacali. Ad oggi in ELLEA srl non c'è rappresentanza sindacale.

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE

ELLEA srl riconosce pari diritti e doveri a ciascuno dei propri lavoratori non tollerando alcuna forma di discriminazione. La libertà del lavoratore è garantita nel pieno delle espressioni senza distinguo di sorta. I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico



DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	9 di 13

- sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa
- sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna della fornitura
- sia garantito il coinvolgimento consapevole di ciascuna Risorsa nelle caratteristiche qualitative della commessa da realizzare
- siano programmati ed attuati piani di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali
- sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse.

5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

La presenza femminile in azienda rappresenta il 100% dell'organico.

5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

Ad oggi non c'è presenza di lavoratori stranieri.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI

La società continua ad impegnarsi a non sostenere, anche nella propria catena di fornitori, alcuno che metta in pratica procedure disciplinari non previste in alcun modo dalla normativa di riferimento in materia. Ad oggi non ci risultano elementi per poter dire che non solo ELLEA srl, ma anche i suoi principali terzisti, adottino pratiche scorrette nei confronti dei lavoratori.

6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI

Il ricorso alle varie pratiche disciplinari non si è mai reso necessario, a dimostrazione dell'effettivo clima aziendale di rispetto esistente.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, reclami che possono essere presentati in forma anonima è, alla data di questo riesame, pari a zero.

Il personale è stato informato, anche in sede di formazione, della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda una apposita cassetta postale dove i lavoratori possono inserire i loro reclami. Tale cassetta viene controllata esclusivamente dal RSGRS, alla presenza dei Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 con frequenza mensile; in presenza di reclami, suggerimenti e mancati infortuni, le suddette figure provvederanno alla corretta gestione degli stessi reclami, mediante segnalazione alla Direzione e, qualora la Direzione non provveda ad attuare le azioni correttive necessarie, il Rappresentante dei lavoratori interpellierà direttamente l'Ente che ha l'incarico di sorvegliare la corretta applicazione del nostro Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

L'orario di lavoro di ELLEA srl si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro, dal lunedì al venerdì con due fasce orarie:

8.30-12.30 e 14.00-18.00

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

7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

Il lavoro straordinario è stato effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario è remunerato con maggiorazione rispetto a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Dall'analisi delle ore lavorate e delle buste paga non si sono riscontrati eccessi nelle ore di straordinario, che vengono svolte in forma molto ridotta, controllata e concordata con i lavoratori.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	10 di 13

8. RETRIBUZIONE

8.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme al C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del settore tessile abbigliamento industria. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

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

Le buste paga vengono consegnate regolarmente ogni mese. L'importo indicato viene consegnato lo stesso giorno tramite bonifico bancario con valuta lo stesso giorno.

La società si impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.

8.2 RETRIBUZIONI

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

La Direzione ha effettuato, con il supporto dello Studio Commerciale, una analisi comparativa dei dati retributivi tra il valore delle retribuzioni medie erogate da ELLEA srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore tessile abbigliamento industria, dal quale emergono dei valori retributivi dell'azienda maggiori rispetto ai valori stabiliti dalla contrattazione nazionale di settore.

Ad integrare le retribuzioni corrisposte ai lavoratori si aggiungono i benefit aziendali concessi dalla Direzione ai dipendenti a fine anno.

8.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO

Per i dipendenti che raggiungono ottimi risultati a fine anno verrà valutato se individuare una maggiore retribuzione rispetto al C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore tessile abbigliamento industria. Si tratterà di un riconoscimento fatto dalla Direzione a quei dipendenti che hanno dimostrato capacità, volontà e risultati ottenuti.

PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI

9. RIESAME DELLA DIREZIONE

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

In seguito all'attività di riesame del sistema, viene aggiornato il Bilancio SA8000 con la descrizione dei risultati raggiunti e l'indicazione dei nuovi obiettivi.

10. AUDIT INTERNI

Semestralmente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un ciclo completo di audit finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia del sistema stesso in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti.

L'ultimo audit è stato effettuato nel mese di dicembre 2022 in data 15/12/2022 e ha dato un risultato soddisfacente con una buona conformità alla norma e alcuni spunti di miglioramento già gestiti dall'azienda.

11. AUDIT ESTERNI

A febbraio 2023 l'azienda sosterrà i due stage di verifica per l'ottenimento della certificazione SA8000 da parte dell'ente RINA.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	11 di 13

12. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di ELLEA srl, è possibile contattare l'ente di certificazione RINA o l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

Ente di Certificazione – Sede Italia

RINA

Via Corsica 12 16128 Genova - Italia
tel +39 010 53851
fax +39 010 5351000
web site : www.rina.org

Accreditation Body:

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS)

9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016

Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515

E-mail: saas@saasaccreditation.org

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha avuto informazioni di ritorno su elementi di insoddisfazione del dipendente, né delle parti interessate.

13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 06/02/2023 si è costituito il Social Performance Team (SPT) costituito da membri della Direzione aziendale Responsabile del sistema SA8000 e la RLSA8000.

Il SPT si è riunito per la prima volta in data 06/02/2023 e, dopo una introduzione di RSGRS sulla norma SA8000:2014 e su compiti e ruoli del SPT, ha affrontato alcune tematiche chiave come la soddisfazione dei dipendenti, gli obiettivi per il 2023 ed è stata rivista l'analisi dei rischi (tecnica FMEA) da cui sono emersi alcuni rischi prioritari.

L'SPT si riunirà con frequenza almeno annuale.

In ogni riunione verranno trattate le segnalazioni degli operatori arrivate per via diretta, tramite cassetta dei suggerimenti, verrà aggiornata la valutazione dei rischi per confermare o meno le criticità interne; verranno presentati nuovi progetti e nuove idee per migliorare il clima aziendale.

La prossima è prevista entro la fine del 2023.

14. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l'azienda. Con la tecnica FMEA sono stati individuati i rischi per ogni punto della norma e sono stati valutati con dei valori di Probabilità, Impatto e Rilevabilità per quantificare l'indice di Rischio come prodotto dei tre fattori.

Ne è scaturito che ci sono alcuni rischi di indice di priorità medio per cui sono state già previste azioni di miglioramento per la mitigazione del rischio medesimo.

15. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)

Nel mese di dicembre 2022 l'azienda ha effettuato il questionario di autovalutazione (Self Assessment) disponibile sul sito del SAI come previsto dalla nuova norma SA8000:2014. Il risultato è stato nel buono per tutti i punti della nuova norma con un Average Overall Score finale di 3.67 punti su un massimo di 5 (73%).

16. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha riscontrato situazioni configurabili, come gravità ed estensione, come NC.

17. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha attivato azioni di rimedio o correttive se non quelle aperte a seguito degli audit interni. Tutte le azioni di rimedio intraprese dopo gli audit interni sono state attivate con successo e sono state prese in carico.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
07.02.2023	01	SA.BS.001	12 di 13

18. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Non sono presenti altri riesami della direzione in relazione al sistema di gestione SA8000.

19. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda le opportunità di miglioramento, si rimanda allo stato degli obiettivi generali riportati in matrice Obiettivi che l'azienda si impegna a rispettare.

20. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000 è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La Direzione aziendale intende raggiungere una completa collaborazione con le rispettive dirigenze aziendali allo scopo di migliorare il sistema di gestione e adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione. A tal proposito è stato elaborato uno specifico questionario di selezione dei fornitori ed è stato inviato ai fornitori abituali. Il suddetto questionario viene inoltre utilizzato anche quale modalità di preselezione per i nuovi fornitori.

Sulla base delle criticità che emergono dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, viene definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere la situazione di criticità.

Dai questionari compilati dai fornitori principali è emersa una generale attenzione alla tematica della responsabilità sociale, non sono risultate conformità gravi; nei casi di non conformità sarà consegnato al fornitore il modulo SA.MOD.003° "Questionario fornitori" compilato con dettaglio criticità e tempi entro cui risolverla. In caso si verifichi un'errata interpretazione della domanda da parte del fornitore sarà prontamente chiarita con lo stesso tramite conferma della rettifica per e-mail.

21. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gli obiettivi del sistema di responsabilità sociale sono riportati all'interno della Matrice per la SA8000 al foglio "Obiettivi", dove sono indicati gli obiettivi, i traguardi, le azioni e le date di attuazione e verifica.

n°	Sistema di rif.	Data	Visione strategica		Planificazione	Controllo dei risultati
			OBIETTIVO	TRAGUARDO	AZIONE PREVISTA	STATO TRAGUARDO
1	SA	06/02/2023	Certificare ELLEA srl secondo lo standard SA8000:2014	Superamento dell'audit di certificazione SA8000	Implementazione el sistema SA8000 e svolgimento della verifica con l'ente RINA	Aperta
2	SA	06/02/2023	Migliorare la registrazione dell'orario di lavoro	Rispetto delle timbrature e maggior affidabilità nella registrazione delle ore svolte dai lavoratori	Installazione della timbratrice	Aperta
3	SA	06/02/2023	Migliorare la gestione delle scadenze e delle cogenze	Maggior controllo sulla gestione delle scadenze previste dalla normativa per gestione del personale, formazione, salute e sicurezza	Implementare uno scadenzario cogenze	Chiusa

22. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Pianificazione degli indicatori				SA8000 Etica e Resp. Sociale		Verifica		Esito
Processo	Tipologia	Descrizione	Formula di calcolo	Obiettivi 2022	Frequenza	Responsabilità	2022	
Etica	Efficacia	Respetto dei tempi di pagamento	pagamenti in ritardo / giorno individuato * 100	0%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0%	ok
	Efficacia	Respetto dei diritti sindacali	numero controversie sindacali	0	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0	ok
	Efficacia	Livello di qualifica dei fornitori	Criterio > 90% di fornitori non critici	>90%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	100%	ok
	Efficacia	Lavoro Infantile	Numero di reclami	0%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0	ok
	Efficacia	Discriminazione	Numero di reclami	0%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0	ok
	Efficacia	Ritardo pagamento fornitori	giorni di ritardo medio	<3	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0%	ok
	Efficacia	Maturazione e godimento ferie e permessi	percentuale ferie godute su maturate	>80%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	98%	ok
	Efficacia	Ferie residue	media numero ore residue	50	annuale	Resp. Sistema di Gestione	8	ok
	Efficacia	Straordinari effettuati	percentuale per caso peggiore straordinario lavorate	<10%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	n.r.	-
Efficacia	Lavoro supplementare effettuato	percentuale per caso peggiore lavoro supplementare lavorate	<10%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	n.r.	-	
Sicurezza luoghi di lavoro e gestione sicurezza	Efficacia	Ritardo nelle visite mediche	visite effettuate in ritardo / visite programmate * 100	0	annuale	Resp. Sistema di Gestione	80%	ko
	Efficacia	N° di infortuni	n° infort. / n° depend. * 100	0%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0	ok
	Efficacia	N° di infortuni con responsabilità	n° infort. Con responsabilità / n° depend. * 100	0%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0%	ok
	Efficacia	N° di multe sulla sicurezza	n° multe. / n° controll. * 100	0%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0%	ok
	Efficacia	Squadra Primo soccorso (n° addetti)	Persone formate primo soccorso / Persone * 100	>7%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	20%	ok
Efficacia	Squadra antincendio (n° addetti)	Persone formate antincendio / Persone * 100	10%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	20%	ok	
Produzione	Efficacia	Fornire DPI	Livello di incidenti	0	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0	ok
	Efficacia	Fornire DPI	Livello di mancati infortuni	0	annuale	Resp. Sistema di Gestione	0	ok

23. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

Al momento della stesura di questo l'azienda non ha rilevato modifica alle normative applicate.

24. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA

Essendo questo il primo Bilancio sociale emesso dall'organizzazione l'azienda si prefigge di riportare eventuali modifiche a partire dalla prossima emissione del documento.

Montemurlo (PO), 07/02/2023

per approvazione del contenuto

La Direzione

Andrea Lombardi

Responsabile del Sistema di gestione

Michela Lenzi