

**ESTRATTO DEL  
RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ  
SOCIALE E BILANCIO SA8000  
ANNO 2023**

**NOTA:** Il presente estratto è stato redatto dal “RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E BILANCIO SA8000 ANNO 2023”. Il documento completo dei dati relativi agli indicatori del sistema di responsabilità sociale è disponibile su richiesta.

**VERBALE n°1/2023 – rev.1**

**DATA DI EMISSIONE, CONDIVISIONE ED APPROVAZIONE: 28/09/2023**

**DATA DI AGGIORNAMENTO IN REV.1: 31/01/2024**

**REDAZIONE DA: RSRs (Elisabetta Nocentini)**

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

**VERIFICATO DA: RLSA8000 (Davide Visani)**

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

**APPROVATO DA: DIR (Francesca Landi)**

**FIRMA:** \_\_\_\_\_

**ELENCO DEI PARTECIPANTI:**

<b>NOME E COGNOME</b>	<b>RUOLO</b>	<b>FIRMA PER PRESA VISIONE:</b>
DAVIDE VISANI	RLSA8000	
MONICA DORI	Resp.Risorse Umane	

*Il presente documento è il risultato del riesame del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale da parte del SPT e della Direzione. I dati di rendicontazione riportati nel documento sono relativi agli anni 2022 e 2023.*

**INDICE**

1	PREMESSA.....	4
1.1	INTRODUZIONE .....	4
1.2	SCOPO DEL BILANCIO SA 8000.....	4
1.3	METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BILANCIO .....	5
2	DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE.....	5
2.1	ANAGRAFICA AZIENDALE.....	5
2.2	CHI SIAMO .....	5
2.3	POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE .....	6
2.4	STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITA' .....	6
2.5	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) .....	7
3	DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE IMPLEMENTATO.....	7
4	PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RIFERIMENTO AD OGNI REQUISITO-INDICATORI.....	8
4.1	Lavoro infantile e minorile .....	8
4.1.1	Premessa al lavoro infantile e minorile.....	8
4.1.2	Composizione dell'organico per fasce di età e relativa analisi dei dati.....	8
4.2	Lavoro forzato o obbligato .....	8
4.2.1	Premessa al lavoro forzato o obbligato .....	8
4.2.2	Valutazione operativa .....	9
4.3	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	9
4.3.1	Premessa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.....	9
4.3.2	Infortuni nei luoghi di lavoro .....	9
4.3.3	Cause di infortunio.....	10
4.3.4	Malattie professionali.....	10
4.3.5	Attività di prevenzione e formazione.....	10
4.3.6	Salute e sicurezza nelle aree aziendali .....	10
4.3.7	Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro .....	10
4.3.8	Situazioni di disagio.....	10
4.3.9	Tipologia di contratti aziendali .....	10
4.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	10
4.4.1	Premessa alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	10
4.5	Discriminazione.....	11
4.5.1	Premessa relativamente alla discriminazione.....	11
4.5.2	Lavoratori stranieri in azienda .....	11
4.5.3	Turn Over Aziendale.....	11
4.6	Pratiche disciplinari .....	12
4.6.1	Premessa relativamente alle pratiche disciplinari .....	12
4.6.2	Valutazione delle pratiche disciplinari.....	12
4.7	Orario di lavoro.....	12
4.7.1	Premessa relativamente agli orari di lavoro .....	12
4.7.2	Valutazione relativamente agli orari di lavoro.....	12
4.7.3	Andamento ore lavorate e ore di straordinario.....	13
4.7.4	Andamento delle ferie, ferie non godute e permessi .....	13
4.7.5	Andamento dei congedi parentali richiesti e concessi.....	13
4.8	Retribuzione.....	13
4.8.1	Premessa relativamente al requisito retribuzione.....	13
4.8.2	Premi ed incentivi di fine anno e fringe benefit.....	13

5 SISTEMA DI GESTIONE.....	14
5.1 Politica per la responsabilità sociale .....	14
5.2 Organigramma aziendale .....	14
5.3 Riesame della Direzione .....	14
5.4 Identificazione e valutazione del rischio.....	14
5.5 Risultati degli Audit interni del 18 e 25/07/2023.....	14
5.6 Risultati degli Audit interni del 29 e 31/01/2024.....	15
5.7 Risultati degli Audit esterni .....	15
5.7.1 Risultati emersi dall’Audit dell’Organismo di Certificazione CISE .....	15
5.8 Addestramento, formazione, e sensibilizzazione del personale.....	16
5.9 Analisi della soddisfazione delle parti interessate esterne all’azienda.....	16
5.10 Social Performance Team.....	16
5.11 Identificazione e valutazione dei rischi.....	16
5.12 Social fingerprint: questionario di autovalutazione (self-assessment).....	17
5.13 Relazione sull’analisi delle non conformità rilevate internamente, delle azioni correttive e preventive .....	17
5.14 Azioni pianificate in occasione dei riesami precedenti.....	17
5.15 Opportunità per il miglioramento .....	17
5.16 Prestazioni dei fornitori in tema di responsabilità sociale .....	18
5.17 Obiettivi per la responsabilità sociale .....	18
5.18 Modifiche alle prescrizioni legislative che potrebbero avere effetti sul Sistema di Gestione.....	18
5.19 Eventuali cambiamenti nell’organizzazione tecnico-produttiva .....	18
6 PROGRAMMAZIONE PER IL SISTEMA DI GESTIONE DI RESPONSABILITA’ SOCIALE .....	18

## **1 PREMESSA**

### **1.1 INTRODUZIONE**

MBA, da sempre sensibile ai temi della correttezza, trasparenza, al rispetto dei diritti dei lavoratori, alla salute e sicurezza e per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ha avviato il progetto di implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, seguendo i principi dello standard internazionale SA 8000:2014, e poi effettuando il 1°stage per la certificazione del sistema di gestione nelle date 4 e 5 dicembre 2023 e il 2°stage nelle date del 21 e 22 febbraio 2024, che si è concluso con l'ottenimento del certificato n.832 del 27/02/2024, rilasciato dall'Organismo di Certificazione CISE, con il seguente campo di applicazione "Progettazione e produzione di minuterie metalliche e accessori moda".

La Responsabilità Sociale impegna l'Azienda ad andare oltre il rispetto delle normative vigenti e ad integrare le problematiche sociali e ambientali nella propria strategia, nell'operatività quotidiana e nei rapporti con gli stakeholder di riferimento (Dipendenti, Clienti, Fornitori, Istituzioni, Istituti di credito, ecc.).

L'implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è stata realizzata attraverso l'apporto sistematico di tutti, affinché potessero partecipare alla costruzione del Sistema di Gestione assieme alla proprietà (soci) e alla Direzione stessa. Tale processo ha visto il coinvolgimento delle figure, all'interno dell'organizzazione aziendale, che sono il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (RSRS) e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA8000). A ciò, per favorire l'innesco di un processo virtuoso lungo tutta la filiera è previsto nel processo l'informazione e il controllo della catena dei fornitori e subfornitori.

MBA, in un'ottica di miglioramento continuo, ha effettuato e proseguirà periodicamente con un riesame del proprio sistema di gestione, assieme alla puntualizzazione degli obiettivi individuati dalla Direzione in condivisione con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Le conclusioni del Riesame sono formalizzate nel documento "Riesame del Sistema di responsabilità Sociale e Bilancio SA8000", di cui questo ne rappresenta un estratto, per rendere evidente e comunicare i dati delle proprie performances aziendali in termini economici e sociali, assieme al piano di miglioramento. Tale documento è stato emesso la prima volta in data 28/09/2023 ed è stato aggiornato con i dati al 31/12/2023.

### **1.2 SCOPO DEL BILANCIO SA 8000**

Il "Riesame del Sistema di Responsabilità Sociale e Bilancio SA8000" è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività aziendali e rappresenta lo strumento attraverso il quale viene fornito a tutti gli stakeholder un quadro complessivo delle performance dell'azienda. Infatti rappresenta un mezzo sintetico per far conoscere i singoli requisiti della norma SA8000 e come l'azienda li ha interpretati e ne garantisce il rispetto, con l'obiettivo di informazione e trasparenza nei confronti delle parti interessate o stakeholders interni ed esterni all'azienda.

Il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione Aziendale, ed è stato elaborato in collaborazione con i membri del Comitato per la Responsabilità Sociale (SPT - Social Performance Team), quali il Responsabile del Sistema di Gestione (RSRS: Elisabetta Nocentini) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA8000: Visani Davide), in conformità con i requisiti della norma SA8000. Inoltre riporta il consenso del Rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA8000), ad evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

All'interno del "Riesame del Sistema di Responsabilità Sociale e Bilancio SA8000" sono riportati i valori, la situazione e gli obiettivi per la SA8000, in modo da evidenziare l'andamento temporale dei parametri presi in considerazione. Esso si rivolge a tutti gli stakeholder di MBA (Soci; Dipendenti; Clienti, Fornitori e anche alle altre parti interessate) e la sua diffusione è garantita attraverso la messa a disposizione di una copia cartacea in bacheca per tutti i dipendenti, alla distribuzione presso gli uffici  
MBA\_ESTRATTO Riesame del SGRS e Bilancio SA8000\_28.09.2023\_agg.to 31.01.2024

per chi ne fa richiesta e messa a disposizione in formato elettronico nella cartella pubblica del sistema informativo aziendale condivisa con il personale che ne ha l'accesso ed inviato alle altre parti interessate che ne facciano richiesta. Inoltre un estratto di tale documento è inserito sul sito web dell'azienda, rendendolo disponibile agli altri stakeholder e al pubblico.

### **1.3 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BILANCIO**

Il riesame del sistema per la responsabilità sociale, adottato in MBA, viene svolto per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia del sistema implementato, oltre alla rispondenza con la norma SA8000 ed a verificare il grado di implementazione dello stesso. Al suo interno sono esaminati i singoli punti della norma, le azioni messe in campo dalla Direzione e gli eventuali obiettivi di miglioramento da raggiungere.

Il presente Bilancio è il risultato delle attività di Riesame della Direzione effettuate alla data di redazione del documento. Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre parti interessate.

Gli obiettivi del "Riesame del Sistema di Responsabilità Sociale e Bilancio SA8000" sono:

- ◆ Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento nell'ottica di miglioramento continuo;
- ◆ Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;
- ◆ Favorire il dialogo, il coinvolgimento ed il consenso dei soggetti interessati;
- ◆ Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la sua certificazione.

## **2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE**

### **2.1 ANAGRAFICA AZIENDALE**

Denominazione: MBA F.LLI LANDI S.r.l.

Sede Legale: - Via di Meleto, 1 int.13/15/17/19 – Loc. Strada in Chianti (FI)

Sede Operativa: - Via di Meleto, 1 int.13/15/17/19 – Loc.Strada in Chianti (FI)

Sito internet: [www.mbalandi.it](http://www.mbalandi.it)

Oggetto sociale: PRODUZIONE DI MINUTERIE METALLICHE

### **2.2 CHI SIAMO**

M.B.A. F.LLI LANDI S.r.l. è un'azienda fiorentina specializzata nella progettazione, prototipazione, campionatura e produzione di accessori metallici destinati al settore pelletteria e abbigliamento per il comparto Alta-Moda.

Nel 1963 venne fondato dai Fratelli Landi un piccolo laboratorio artigianale che si occupava di accessori metallici, da allora sono passati oltre cinquant'anni di storia che hanno visto l'azienda crescere ed evolversi, rispondendo con successo a ogni sfida, grazie al suo approccio innovativo.

MBA, infatti, è un'azienda dove tradizione artigiana e design si incontrano in un progetto contemporaneo che conduce alla realizzazione di accessori *Made in Italy* caratterizzati da un design d'avanguardia in grado di destare l'interesse delle maggiori case di moda, con cui oggi l'Azienda collabora per creare oggetti unici che siano in grado di interpretare il loro gusto e stile.

Nel 1999 è avvenuto il passaggio generazionale dai fratelli Landi ai cugini Landi: oggi Francesca, Barbara, Filippo, Luca e Simone portano avanti con passione quanto costruito dai loro genitori.

Dinamica ed audacia, l'Azienda ha infatti saputo far tesoro del suo passato e con lo sguardo rivolto al futuro, investe in ricerca e innovazione, per migliorare sempre di più i suoi settori di produzione e offrire al cliente una soluzione puntuale che coniuga qualità e stile creativo.

Orientamento al cliente, flessibilità, tensione innovativa, rapidità, qualità e amore per l'eccellenza sono i valori su cui MBA ha poggiato le fondamenta e in cui crede ancora oggi e grazie ai quali è diventata un punto di riferimento nel mondo delle minuterie metalliche.

L'Azienda si contraddistingue per la sua capacità di saper utilizzare sapientemente le tecnologie industriali per ottenere produzioni dalle caratteristiche tipicamente artigianali.

Tutto ciò ha permesso di sviluppare un processo produttivo integrato, che permette di offrire al cliente un servizio completo, oltre al reparto campionatura, che rappresenta uno dei punti di forza dell'Azienda.

Grazie all'esperienza maturata nel settore e l'attenzione verso il cliente, MBA è in grado di adattare i propri processi e i propri servizi per soddisfare le esigenze di ogni singolo cliente offrendo prodotti *made to measure* di altissima qualità.

Uno dei principali punti di forza di MBA è la campionatura, dove l'azienda ha sviluppato importanti competenze che oggi le permettono di dare risposte rapide ed efficienti ad un mercato sempre più dinamico.

Inoltre, per rimanere flessibili di fronte alle richieste di un mercato sempre più esigente e alla ricerca di nuove soluzioni, MBA ha anche perfezionato il suo processo produttivo introducendo continuamente nuove tecnologie innovative e sviluppando nuove conoscenze.

In questo modo l'Azienda è in grado di fornire un servizio completo per soddisfare le esigenze di ogni singolo cliente.

Il continuo sviluppo di tipologie lavorative, infatti, permette all'Azienda anche di proporre idee e suggerimenti migliorativi ai clienti, diventando così una fonte di stimolo anche per essi.

Il cuore nevralgico di MBA è l'avanzato reparto produttivo composto da tecnici qualificati e macchinari di altissimo livello e precisione.

Le competenze del personale permettono di pianificare, fin dalla fase progettuale, l'intero processo produttivo in modo tale da ottimizzarne ogni singola fase lavorativa e da individuare la migliore soluzione tecnico strutturale per l'oggetto richiesto dal cliente.

Il giusto *mix* di artigianalità e manualità degli esperti "artigiani" e di macchinari tecnologicamente avanzati permette di portare i prodotti di MBA ad elevati standard qualitativi.

Le tecnologie che in MBA rappresentano il fulcro del processo produttivo sono lo stampaggio a freddo, le piegafilo, la filo erosione, le lavorazioni CNC e il taglio laser.

### **2.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

La "Politica per la Responsabilità Sociale" è stata emessa in rev.0 del 01/10/2022 e poi aggiornata in rev.1 del 12/12/2023 ed è stata approvata dalla Direzione, che si impegna a perseguire quando riportato al suo interno ed è conforme alle indicazioni previste dallo standard SA8000, all'analisi dei rischi e agli obiettivi aziendali. Essa è resa disponibile in formato cartaceo nella bacheca aziendale a tutte le parti interessate interne (soci, lavoratori, ecc.), in formato elettronico nell'area condivisa del sistema informatico aziendale per chi ne ha accesso e su richiesta per le altre parti interessate e poi sarà esteso alle altre parti interessate con la pubblicazione sul Sito Internet dell'azienda.

### **2.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ**

Al fine di assicurare la corretta implementazione del Sistema di Gestione, la Direzione ha identificato la figura del Responsabile del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale (RSRS). Successivamente è stato creato il Comitato per la Responsabilità Sociale (SPT - Social Performance Team), formato dalle seguenti figure:

- Responsabile del Sistema di Gestione (RSRS) - Elisabetta Nocentini (membro del SPT), con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA8000) - Davide Visani (membro del SPT), eletto dai lavoratori per essere un mediatore fra le esigenze dei lavoratori e quelle della Direzione.

MBA, nell'ambito del sistema di gestione e della sua struttura organizzativa ha predisposto un organigramma che disegna la stessa ed i rapporti funzionali e gerarchici tra i componenti delle varie

aree, oltre ad un mansionario che definisce le singole responsabilità, le attività svolte e le competenze necessarie per svolgerle al meglio, che è periodicamente tenuto aggiornato.

## **2.5 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)**

Le principali parti interessate o stakeholder individuati dall'azienda, al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia, e che sono richiamate all'interno di questo documento, possono essere suddivise in due differenti gruppi:

- parti interessate interne (stakeholder interni): soci, dipendenti, lavoratori interinali, collaboratori e altro personale;
- parti interessate esterne (stakeholder esterni): clienti, fornitori, istituti di credito, Organizzazioni sindacali, enti notificati e certificatori.

## **3 DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE IMPLEMENTATO**

MBA mantiene attivo l'impegno al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, e cogenti, a livello nazionale e internazionale. Ha implementato il Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale che sarà costantemente riesaminato, al fine di verificare il mantenimento nel tempo degli obiettivi derivanti dalla pianificazione generale aziendale:

- Verifica del rispetto dei requisiti SA8000
- ☒ Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono da sempre impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- ☒ Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano da sempre il loro lavoro volontariamente.
- ☒ Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate 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: è in vigore un sistema disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- ☒ Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico Industria vigente. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali e di breve periodo.
- ☒ Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione secondo le tabelle del CCNL ed è proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- ☒ Riesame del sistema di gestione per la responsabilità sociale.
- ☒ Gestione e qualifica dei fornitori.
- ☒ Gestione della comunicazione interna e da/verso gli stakeholders interni ed esterni.

Per i reclami da parte delle parti interessate è stato previsto il modulo reclami/suggerimenti (rif.to modulo DOC17 "Reclami e suggerimenti"), che è messo a disposizione per la compilazione con una copia cartacea nel refettorio aziendale.

## 4 PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RIFERIMENTO AD OGNI REQUISITO-INDICATORI

All'interno del presente paragrafo, vengono analizzati punto per punto i requisiti previsti dallo standard SA8000:2014 e applicati all'interno dell'azienda MBA.

### 4.1 Lavoro infantile e minorile

#### 4.1.1 Premessa al lavoro infantile e minorile

MBA non utilizza o da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, l'azienda si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario, affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro. L'MBA non espone giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

#### 4.1.2 Composizione dell'organico per fasce di età e relativa analisi dei dati

Permane la scontata decisione che in nessun caso verranno assunti minori. Sono stati assunti apprendisti e non è presente alcuno stagista. Non si è rilevata la presenza di minori presso alcun fornitore, dall'indagine svolta con la somministrazione del relativo questionario predisposto allo scopo. Siccome l'azienda utilizza anche lavoratori interinali forniti da Agenzie interinali, la composizione dell'organico al 31/12/2023, prevede la suddivisione tra "personale diretto", ovvero i lavoratori assunti direttamente dall'azienda con contratto a tempo determinato, indeterminato e apprendistato e "personale somministrato", ovvero i lavoratori interinali che hanno un contratto con l'agenzia interinale, ed è la seguente:

-personale diretto: 64 lavoratori, di cui il 75% operai (58,3% uomini e 41,7% donne) e 23,4% impiegati (41,7% uomini e 58,3% donne) e 1,6% apprendisti operai uomini. Pertanto risulta una percentuale maggiore in operai;

-personale somministrato: 11 lavoratori di cui il 63,6% operai (57,1% uomini e 42,9% donne) e 36,4% impiegati (100% donne). Pertanto risulta una percentuale maggiore in operai.

Inoltre, è stata analizzata anche la composizione del personale aziendale suddivisa per sesso e per fasce d'età, i cui dati al 31/12/2023 sono così suddivisi tra:

-personale diretto: sotto ai 16 anni e tra i 16 e i 18 non presenti; tra i 18 e i 30 anni 12,5% uomini e 6,3% donne; tra i 31 e 40 anni 15,6% uomini e 10,9% donne; tra i 41 e i 50 anni 9,4% uomini e 12,5% donne; tra i 51 e i 60 anni 10,9% uomini e 21,9% donne e sopra i 61 anni nessuno. Pertanto risulta una percentuale maggiore di uomini tra gli operai e di donne tra gli impiegati e si ha una distribuzione leggermente maggiore spostata verso la fascia di età intermedia, ovvero tra 31 e 40 anni;

-personale somministrato: sotto ai 16 anni e tra i 16 e i 18 non presenti; tra i 18 e i 30 anni 18,2% uomini e 18,2% donne; tra i 31 e 40 anni 0% uomini e 27,3% donne; tra i 41 e i 50 anni 18,2% uomini e 9,1% donne; tra i 51 e i 60 anni nessuno e sopra i 61 anni 0% uomini e 9,1% donne. Pertanto risulta una percentuale maggiore di uomini tra gli operai e di donne tra gli impiegati e si ha una distribuzione leggermente maggiore spostata verso la fascia di età tra i 18 e i 30 anni.

### 4.2 Lavoro forzato o obbligato

#### 4.2.1 Premessa al lavoro forzato o obbligato

MBA in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre e né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, e non richiede al personale di lasciare depositi o documenti di identità in originale al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda. Pertanto, il personale, al momento dell'assunzione viene informato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga. Le modalità di assunzione e licenziamento sono regolate dal CCNL Metalmeccanici Industria. L'Ufficio Personale chiede al dipendente solo la documentazione necessaria

ai fini degli adempimenti ordinari (carta identità, codice fiscale, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, ecc.) e non detiene originali di documenti personali di dipendente.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna:

- a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro, tramite diffusione del Regolamento interno;
- attraverso una continua comunicazione circa diritti e doveri finalizzata alla consapevolezza.

Tutte le persone che l'azienda impiega continuano a prestare il loro lavoro volontariamente, ovvero nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano. Non si sono avute nel periodo di riferimento segnalazioni di pressioni o minacce di alcun tipo. Nessuna richiesta economica viene fatta al dipendente, in qualsiasi forma, per prestare la propria attività lavorativa.

#### **4.2.2 Valutazione operativa**

Per il monitoraggio è stata effettuata un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati, che sono relativi a: presenza di videosorveglianza nei locali aziendali per motivi di sicurezza; dati delle dimissioni volontarie e per pensionamento, ecc., descritti nel dettaglio all'interno del documento completo. Il risultato dell'analisi è che, allo stato attuale non si riscontrano criticità rispetto al requisito specifico.

### **4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

#### **4.3.1 Premessa alla sicurezza sui luoghi di lavoro**

MBA pone la massima attenzione ai temi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti a tutti i relativi rischi, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

Sono nominati:

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP esterno)
- Il Responsabile dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Il Medico Competente (MC)
- Gli addetti al primo soccorso
- Gli addetti antincendio

E' periodicamente aggiornato il programma di formazione e aggiornamento per i lavoratori in materia di sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. e secondo i contenuti dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Nel corso del 2023 sono stati effettuati i corsi di formazione sulla sicurezza per i nuovi assunti e quelli di aggiornamento ai lavoratori in scadenza. Sono stati aggiornati i DVR previsti. L'azienda tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza.

#### **4.3.2 Infortuni nei luoghi di lavoro**

In seguito al monitoraggio semestrale dei dati degli infortuni nel 2022 e 2023 (fino al 31/12/2023), si ha:

- per il 2022 vi sono 2 infortuni, di cui n.1 in itinere (rif.to Indice di frequenza (IF)= 10,3 e Indice di Gravità (IG)= 0,16);
- per il 2023 vi è stato 1 infortunio (rif.to Indice di frequenza (IF)=10,4 ed un Indice di Gravità (IG)=0,10).

Dal confronto dei valori ottenuti con quelli presenti sul sito dell'INAIL per l'indice di frequenza degli infortuni e l'indice di gravità elaborati per ambito territoriale e di comparto e quindi individuando il settore di appartenenza, si ottiene:

- per l'indice di frequenza IF: per il settore delle industrie manifatturiere (industria meccanica) per la media nel triennio 2008-2010 si ottiene 13,59;
- per l'indice di gravità IG per il settore di attività economica per le industrie manifatturiere con divisione industria meccanica con dimensione di lavoratori 50-99 e in Toscana per la media nel triennio 2008-2010 si ottiene il valore di 1,24.

Pertanto risulta che l'azienda è al di sotto della media di settore.

#### **4.3.3 Cause di infortunio**

L'analisi delle cause di infortunio viene svolta dall'RSPP esterno e dal Datore di Lavoro e con i risultati viene compilato un apposito file e vengono svolte le eventuali misure che ne scaturiscono dall'analisi. Inoltre durante la riunione periodica annuale svolta con la partecipazione del MC, del datore di lavoro, l'RSPP e l'RLS, ne viene data comunicazione ed analizzati i relativi risultati.

#### **4.3.4 Malattie professionali**

Per quanto concerne le malattie professionali, ad oggi e per tutto il 2022 e 2023, non si sono verificati eventi di malattie professionali.

#### **4.3.5 Attività di prevenzione e formazione**

Periodicamente vengono svolte le attività di sopralluogo da parte del nostro consulente esterno, secondo quanto stabilito con il Datore di Lavoro sugli aspetti della sicurezza.

Nel 2023 sono stati svolti i corsi di formazione sulla sicurezza per i nuovi assunti e i corsi di aggiornamento per i lavoratori, secondo quanto inserito nel programma di formazione DOC07 (rif.to modulo "DOC07 Programma annuale della formazione" in rev.0 del 01/10/2022).

#### **4.3.6 Salute e sicurezza nelle aree aziendali**

Per le attività produttive sono stati valutati i rischi per la salute e sicurezza e comunicati durante le attività formative ai lavoratori.

#### **4.3.7 Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro**

Dalle interviste dei lavoratori, durante gli audit interni di luglio 2023 è stato verificato che da parte dei lavoratori viene percepito l'aspetto della sicurezza da parte dell'azienda.

#### **4.3.8 Situazioni di disagio**

Al momento non si sono riscontrate situazioni di disagio.

#### **4.3.9 Tipologia di contratti aziendali**

In azienda i lavoratori sono stati assunti con il contratto CCNL Metalmeccanico Industria. Inoltre l'azienda si avvale anche di lavoratori in somministrazione.

### **4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

#### **4.4.1 Premessa alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

MBA garantisce a tutto il personale il diritto di formare ed aderire alle Organizzazioni Sindacali di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge, garantisce che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a nessuna discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Per la gestione del personale viene osservato il contratto di lavoro CCNL del settore "Metalmeccanico Industria", di cui una copia è stata messa a disposizione dei lavoratori.

MBA incentiva le forme di partecipazione e comunicazione tra lavoratori e tra essi e la Direzione. Il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSA8000) eletto dai lavoratori, facilita la

comunicazione con la Direzione nelle questioni legate a tale standard e partecipa attivamente alla sua implementazione.

L'impegno della Direzione è di adoperarsi affinché tutto il personale e le parti interessate siano sensibilizzate a rilevare i casi in cui tale diritto non sia rispettato ed a porre adeguato rimedio.

Nel 2023, al 31/12, sono state elette 3 RSU e sono 12 i lavoratori dipendenti che sono iscritti ad organizzazioni sindacali, in particolare ad un'unica sigla sindacale (CGIL), rappresentando il 18,8% del totale dell'organico. Inoltre non si segnala alcun contenzioso o alcuna vertenza tra azienda e lavoratore.

## **4.5 Discriminazione**

### **4.5.1 Premessa relativamente alla discriminazione**

MBA garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione in materia di assunzione, compensi, accesso alla formazione, promozione, fine del rapporto di lavoro o pensionamento in relazione a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL vigente e le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito a tutti sulla base delle necessità aziendali; non sono ammessi comportamenti o atteggiamenti offensivi della loro sfera personale; il lavoro è remunerato, come minimo, secondo quanto previsto dal CCNL Metalmeccanici Industria; la rappresentanza "femminile" è sia in ambito produttivo che in ambito amministrativo.

Presso l'azienda non sono assolutamente permessi comportamenti, compresi gesti, linguaggi e contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o sfruttanti. La Direzione si adopera affinché, tutto il personale e le parti interessate, siano sensibilizzati a rilevare tali casi e a porre rimedio.

L'azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere, in via anonima, problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse. A tal proposito si segnala che non risultano pervenute segnalazioni tramite la compilazione del modulo DOC17. Anche i lavoratori interinali sono stati informati della possibilità di sporgere reclamo utilizzando tale modulo. Al momento è stato rilevato che non si hanno casi, o episodi apparenti e noti in termini di discriminazione.

Nel 2023, al 31/12 per il personale diretto si ha il 48,4% di lavoratori uomini e 51,6% di donne, rilevando un leggero incremento del personale femminile.

### **4.5.2 Lavoratori stranieri in azienda**

La nazionalità dei lavoratori stranieri, in riferimento all'anno 2023 (fino al 31/12), si divide in:

- dei Paesi Extra UE : 3,1% per il 2023;
- dai Paesi UE : 1,6% per il 2023;
- Italiana: 93,6% per il 2023.

Non si hanno casi, di episodi apparenti e noti in termini di discriminazione etnica.

### **4.5.3 Turn Over Aziendale**

Dall'analisi dei dati relativi alle nuove assunzioni, ai licenziamenti e alle non riconferme per il 2023 (fino al 31/12), si hanno:

- -n.2 assunzioni con contratto a TD e n.6 con contratto a TIND;
- n.4 assunzioni con contratto di somministrazione;

- n.1 assunzione con contratto di apprendistato;
- n.2 licenziamenti/non riconferme a TIND e n.4 in rif.to a contratto di somministrazione.

Da un punto di vista d'inquadramento lavorativo vi sono lavoratori assunti a tempo determinato, indeterminato con contratto Full-time, Part-time e apprendistato. L'azienda fa ricorso a forme contrattuali flessibili (somministrazione).

#### **4.6 Pratiche disciplinari**

##### **4.6.1 Premessa relativamente alle pratiche disciplinari**

In ottemperanza alla legislazione vigente, l'azienda non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. Essa applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanico Industria, rispettando la legge 300/70 dello Statuto dei lavoratori, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

##### **4.6.2 Valutazione delle pratiche disciplinari**

Nel 2023 è stata rilevata 1 contestazione disciplinare e nel 2022 non ne era presente alcuna.

#### **4.7 Orario di lavoro**

##### **4.7.1 Premessa relativamente agli orari di lavoro**

MBA rispetta le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro, ovvero il CCNL di settore, nel quale è stabilito sia l'orario settimanale lavorativo di 40 ore, sia la disciplina degli straordinari. Può capitare che, in seguito ad un ordine del cliente, per la gestione degli orari, venga chiesto al personale, oltre gli orari contrattualmente previsti, di effettuare ore di straordinario anche per sostituire colleghi per ferie e malattie. Il ricorso a straordinari è richiesto in casi di assoluta necessità e nei limiti imposti dal CCNL ed è volontario.

Le richieste di ferie al di fuori dei periodi di chiusura programmati sono presentate ai responsabili di area che le autorizzano sulla base delle esigenze aziendali.

L'eventuale accumulo eccessivo di ferie residue viene monitorato dell'ufficio personale e quando l'accumulo diventa eccessivo si provvede ad invitare il dipendente a ridurlo.

Per limitare e prevenire che eventuali ore straordinarie superino le ore massime previste da contratto e per legge, è stato predisposto un sistema di monitoraggio con controllo mensile da parte del consulente del lavoro, dal quale si può rilevare il numero delle ore di lavoro ordinarie, supplementari e straordinarie. In seguito al monitoraggio del superamento delle ore straordinario per dipendente da parte del consulente del lavoro, a fine mese all'elaborazione delle buste paghe, viene comunicato nel caso in cui dovesse essere presente.

In merito ai giorni di ferie si è adottato un sistema di monitoraggio, finalizzato a tener sotto controllo i ratei.

Nel 2023 è stata rilevata una % di lavoro straordinario pari a 1,3% delle ore complessivamente lavorate.

##### **4.7.2 Valutazione relativamente agli orari di lavoro**

Gli orari di lavoro sono suddivisi tra operai/impiegati e tra questi in part time e full time e quindi possono essere dalle ore 8:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 17:00, oppure dalle ore 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, ecc.

#### **4.7.3 Andamento ore lavorate e ore di straordinario**

Per il 2023 sono stati analizzati, per il personale diretto, i dati relativi alle ore lavorate e alle ore di straordinario, determinando l'incidenza in % delle ore di straordinario sulle ore ordinarie, ottenendo su base annuale i valori di 1,4% per gli impiegati e di 1,3% per gli operai.

Si fa presente che nel 2023 nessun lavoratore ha superato le 12 ore settimanali per quanto riguarda il lavoro straordinario. Tale dato viene monitorato mensilmente e deriva dagli strumenti di tracciabilità delle ore straordinarie che permettono un puntuale monitoraggio, visto che in azienda è presente un sistema di rilevazione presenze

Per i lavoratori interinali vengono rilevate le timbrature effettuate che sono trasmesse all'agenzia interinale per l'elaborazione delle busta paga.

#### **4.7.4 Andamento delle ferie, ferie non godute e permessi**

Le ferie sono programmate annualmente e comunicate dai dipendenti attraverso il referente di reparto all'ufficio personale. Il piano ferie è approvato dalla Direzione.

Il monitoraggio dei dati delle ferie e delle ferie e permessi maturati e quelli non goduti al 31/12/2023 dei dipendenti è tenuto costantemente sotto controllo.

Il permesso si può chiedere programmato o ad esigenza. Inoltre si distingue tra permessi maturati e permessi non goduti.

L'Azienda utilizza un sistema di rilevazione presenze in grado di riscontrare, per tutto il personale diretto e somministrato, le ore effettivamente lavorate.

#### **4.7.5 Andamento dei congedi parentali richiesti e concessi**

L'azienda concede ai lavoratori i congedi parentali i cui dati coincidono tra i congedi richiesti e quelli concessi nel corso del 2023.

### **4.8 Retribuzione**

#### **4.8.1 Premessa relativamente al requisito retribuzione**

Le retribuzioni pagate al personale sono in linea con quanto previsto dal CCNL vigente e in grado di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori. Nello specifico si sta applicando la tabella contenuta nell'accordo in rinnovo del CCNL Metalmeccanico Industria vigente e operativo con decorrenza 30/06/2023.

La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, ecc.).

Nel 2023, al 31/12 le forme contrattuali utilizzate sono a tempo determinato (media 1,3%), indeterminato (media 82,7%), apprendistato (media 1,3%) e l'utilizzo del lavoro somministrato (media 14,7%). Pertanto il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale maggiormente presente (82,7%).

Le buste paga sono stilate in modo da dettagliare le voci in essa inserite e per ogni chiarimento l'Ufficio Personale è a disposizione dei dipendenti. Il pagamento degli stipendi viene eseguito tramite bonifico bancario entro la data prevista (il giorno 10 del mese successivo).

Per quel che riguarda la retribuzione media per qualifica e livello, per il 2023, possiamo notare che è ben superiore alla soglia di povertà prevista a livello nazionale del basic need wage sia per il lavoro full-time che per il lavoro part-time, per qualsiasi tipologia di qualifica.

#### **4.8.2 Premi ed incentivi di fine anno e fringe benefit**

Al momento non sono presenti in azienda premi ed incentivi di fine anno. Vengono invece erogati incentivi sotto forma di fringe benefit inseriti nel piano di welfare aziendale, in quanto l'azienda ha deciso di elargire oltre al welfare CCNL, un ulteriore fringe benefit sotto forma di liberalità, che nell'anno 2023 è stato erogato in egual misura per tutti i dipendenti. Il vantaggio è che il welfare

aziendale consente al dipendente di beneficiare del 100% della somma a lui destinata (valore lordo=valore netto), totalmente esente da tasse e contributi.

## **5 SISTEMA DI GESTIONE**

MBA ha implementato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000:2014 che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste ed indicate all'interno dell'elenco dei documenti del sistema DOC01. Nella pianificazione del sistema si pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale. Attraverso l'effettuazione di incontri periodici è stato sviluppato un apposito percorso formativo destinato alla piena condivisione degli obiettivi e delle modalità di gestione del sistema.

MBA mantiene appropriata documentazione che dimostra la conformità del proprio Sistema di Gestione registrando l'andamento in quelli che sono i suoi momenti di condivisione e/o formazione aziendale; ne viene valutato il grado di soddisfazione tramite l'utilizzo di indicatori interni e ne vengono fatte le opportune revisioni in sede di verifica annuale del bilancio SA8000.

### ***5.1 Politica per la responsabilità sociale***

La Direzione approva la Politica, che è esposta in azienda e ne viene data comunicazione alle varie parti interessate, anche su richiesta.

### ***5.2 Organigramma aziendale***

Le responsabilità sono definite all'interno dell'organigramma aziendale, che la Direzione conferma ed approva. Inoltre la Direzione ha nominato un proprio rappresentante per la SA8000 e responsabile del SGRS (RSRS) nella persona di Elisabetta Nocentini.

I dipendenti hanno eletto un loro rappresentante per la SA8000 (RLSA8000) nella persona di Visani Davide e per gli aspetti sulla sicurezza hanno eletto il proprio rappresentante dei lavoratori RLS, nella persona di Fabrizio Bargigli.

### ***5.3 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, ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

### ***5.4 Identificazione e valutazione del rischio***

L'azienda ha identificato ed effettuato la valutazione del rischio secondo la metodologia indicata all'interno del paragrafo 4.9.3 del Manuale. Questa analisi dei rischi è stata analizzata all'interno del documento denominato "VALUTAZIONE DEI RISCHI - Analisi dei rischi di responsabilità sociale secondo lo standard SA8000:2014", che è un allegato al documento di riesame.

### ***5.5 Risultati degli Audit interni del 18 e 25/07/2023***

Gli audit interni del 2023 sono stati eseguiti secondo il "piano annuale degli audit interni", emesso il 10/07/2023 (riferimento modulo DOC10 Rev.0 del 01/10/2022 "Programma degli Audit Interni") e sono stati tutti svolti nelle date effettive del 18 e 25/07/2023. Questi sono stati condotti dal gruppo di

audit formato dal nostro consulente esterno Dott.Ing.Tiziana Corsi con la collaborazione del RSRS (Elisabetta Nocentini), secondo le modalità indicate all'interno della procedura PO05 (riferimento "PO05 Gestione Audit Interni" in rev.0 del 01/10/2022).

Le unità controllate sono state il sistema di gestione per la responsabilità sociale (SGRS) e gli 8 requisiti della SA8000 (SGRS), il processo di gestione dell'attività formativa e la gestione delle risorse e al termine tutte le funzioni aziendali controllate hanno mostrato una buona conoscenza del SGRS aziendale ed una buona applicazione delle procedure previste secondo le loro competenze.

A seguito dell'audit interno svolto il 18/7 e il 25/7/2023 non sono state rilevate non conformità ma solo n.3 osservazioni, la cui verifica dello stato di attuazione è stata svolta durante l'audit interno del 29 e 31/01/2024.

### **5.6 Risultati degli Audit interni del 29 e 31/01/2024**

Gli audit interni del 2024 sono stati tutti eseguiti secondo il "piano annuale degli audit interni", emesso il 10/01/2024 (riferimento modulo DOC10 Rev.0 del 01/10/2022 "Programma degli Audit Interni") e che sono stati effettivamente svolti il 29 e 31/01/2024 e condotti dal gruppo di audit formato dal nostro consulente esterno Dott.Ing.Tiziana Corsi con la collaborazione del RSRS (Elisabetta Nocentini), secondo le modalità indicate all'interno della procedura PO05 (riferimento "PO05 Gestione Audit Interni" in rev.0 del 01/10/2022).

Le unità controllate sono state il sistema di gestione per la responsabilità sociale (SGRS) e gli 8 requisiti della SA8000 (SGRS), il processo di gestione dell'attività formativa e la gestione delle risorse e al termine tutte le funzioni aziendali controllate hanno mostrato una buona conoscenza del SGRS aziendale ed una buona applicazione delle procedure previste secondo le loro competenze.

A seguito dell'audit interno svolto il 29 e 31/01/2024 non sono state rilevate non conformità ma solo delle osservazioni che l'azienda tratterà successivamente.

### **5.7 Risultati degli Audit esterni**

Nel 2023 l'azienda MBA ha sostenuto due audit di 2° parte, di cui:

- a) il primo è stato svolto dall'azienda AUDIREVI S.p.A., in data del 14/03/2023, per conto del cliente FENDI S.r.l.;
- b) il secondo è stato svolto dall'azienda KPMG Advisoy S.p.A., in data del 16/11/2023, per conto del cliente Valentino S.p.A..

Il primo audit del 14/03/2023 svolto per le aree: social, environment, transparency e collaborativeness risultando il seguente rating ovvero: 9/10 per l'area sociale ed environmental a cui è necessario un miglioramento e le altre 2 aree il punteggio è di 10/10. Pertanto tale audit si è concluso positivamente rilevando n.3 non conformità di tipo minore. Per tutte e 3 le NC l'esito dell'AC si è concluso.

Il secondo audit del 16/11/2023 si è svolto nelle aree: sociale (dal punto 1 al punto 8 della SA8000), salute e sicurezza, ambiente, ecc. risultando per le aree indicate, ovvero: "punto 8-Remuneration" e "punto 12 Risk Assessment", a cui è necessario un miglioramento. Pertanto tale audit si è concluso positivamente rilevando n.2 non conformità (di cui una reputazionale e una in ambito salute e sicurezza). Per tutte e 2 le NC l'esito dell'AC si è concluso.

#### **5.7.1 Risultati emersi dall'Audit dell'Organismo di Certificazione CISE**

Nel 2022 l'azienda ha deciso di implementare il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai sensi della norma SA8000:2014, richiedendo poi la certificazione da parte dell'Ente di Certificazione CISE. L'audit di certificazione si è svolto in due fasi: lo stage 1 il 4 e 5/12/2023 e lo stage 2 il 21 e 22/02/2024, è stato condotto dall'Lead Auditor Marcelli Vincenzo. Tali audit si sono conclusi positivamente ottenendo l'emissione del certificato.

### **5.8 Addestramento, formazione, e sensibilizzazione del personale**

Per la formazione dei lavoratori, viene redatto un piano di formazione annuale (rif.to modulo DOC07 Programma annuale della formazione), che viene periodicamente aggiornato. Nelle date del 21 e 28/06/2023 si è svolto il “corso sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma SA8000:2014 per i lavoratori: manuale, politica, codice etico, procedure, modulistica, reclami e NC, ecc.” per tutto il personale aziendale. Inoltre all’interno del programma formativo sono pianificati anche i corsi sulla sicurezza dei lavoratori e altre tipologie.

### **5.9 Analisi della soddisfazione delle parti interessate esterne all’azienda**

Per i reclami e/o segnalazioni, relative al Sistema di Responsabilità Sociale di MBA, provenienti sia dall’interno che dall’esterno da clienti, fornitori, ecc., è stato istituito, un apposito modulo (rif.to DOC17 “Reclami e suggerimenti” in rev.1 del 12/12/2023), di cui ne è stata data comunicazione alle risorse interne ed è stato affisso nel refettorio ed inserito sopra la cassetta per inserire i moduli compilati i relativi riferimenti di contatto dell’ente CISE e del SAAS. Per adesso non si hanno avute informazioni di ritorno su elementi di insoddisfazione del dipendente, e anche di altre parti interessate.

### **5.10 Social Performance Team**

E’ stato introdotto un comitato, il Social Performance Team (SPT), che è composto dalle seguenti figure: il Rappresentante dei lavoratori SA8000 (RLSA8000) e il Responsabile Sistema di Gestione SA8000 (RSRS). Tale comitato il 22/09/2023 si è riunito ed ha affrontato alcune tematiche chiave, come gli obiettivi per il 2023 ed è stata impostata l’analisi dei rischi. Inoltre il SPT si riunirà con frequenza semestrale e in ogni riunione verranno trattate le segnalazioni degli operatori arrivate per via diretta o da cassetta dei suggerimenti, verrà aggiornata la valutazione dei rischi per confermare o meno le criticità interne; verranno presentati nuovi progetti e nuove idee per il miglioramento continuo del sistema.

Si è svolta la riunione il 12/12/2023 tra il Social Performance Team (SPT), formato da RSRS (E:Nocentini), RLSA8000 (D.Visani), la Direzione (F.Landi), l’RLS (F.Bargigli) e il consulente esterno Ing.T.Corsi, per comunicare i risultati dello stage 1 del 4 e 5/12/2023 dell’ente CISE, l’aggiornamento dei documenti: politica, DOC 17 e procedura PO05 con i riferimenti del CISE e del SAAS a cui inoltrare i reclami e consegnare la chiave al RLSA8000 (Davide Visani). Durante la riunione è stata svolta la valutazione dei rilievi effettuati dall’auditor al termine dello stage 1, i reclami e suggerimenti da parte del personale interno che non sono presenti. Inoltre ha partecipato l’RLS in merito ai rilievi dello stage 1 sull’argomento valutazione dei rischi per la sicurezza.

### **5.11 Identificazione e valutazione dei rischi**

Il comitato SPT ha definito una matrice di risk assessment dove, per ogni requisito dello standard, sono state identificate le aree di rischio e le azioni correttive da porre in essere al fine di limitare la probabilità di accadimento dell’evento rischioso. Tale identificazione e valutazione dei rischi è stata riportata nel documento «VALUTAZIONE DEI RISCHI - Analisi dei rischi di responsabilità sociale secondo lo standard SA8000:2014» redatto ed approvato il 22/09/2023 e successivamente aggiornato il 31/01/2024 (rif.to vedere paragrafo 5.1 “Mappa dei rischi” del documento).

Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l’azienda, utilizzando la metodologia della matrice del rischio  $R=P \times G$  per ogni punto della norma e valutando i valori di Probabilità e Gravità per quantificare l’indice di Rischio come prodotto dei 2 fattori. Ne è scaturito che i rischi hanno un indice di priorità basso, per cui al momento non sono state previste azioni di miglioramento per la mitigazione del rischio ma solo il monitoraggio periodico. L’esito della valutazione del rischio è basso.

Si fa presente che ai fornitori è stato somministrato un questionario da cui si evince che la catena di fornitura analizzata ha un comportamento etico nei confronti dei propri lavoratori. Essendo un'area critica, perché non abbiamo il pieno controllo del rispetto dei requisiti, successivamente verranno messe in atto altre azioni quali, ad esempio, verrà inviato ai fornitori una richiesta di sottoscrizione di un codice di condotta per autocertificare l'impegno a rispettare i requisiti previsti dallo standard SA8000, dopo aver identificato i fornitori più critici. Tali esiti saranno analizzati nel prossimo riesame.

### **5.12 Social fingerprint: questionario di autovalutazione (self-assessment)**

Il 21/11/2023 l'azienda si è iscritta sulla piattaforma del SAI ed ha compilato il questionario di autovalutazione (Self Assessment), che è stato inviato il 29/11/2023 (rif.to ID 20231121\_10967 e codice organizzazione ORG09803). Al termine del questionario il punteggio ottenuto è di 184,55, con una media del punteggio di 3,75 (score di 75%).

### **5.13 Relazione sull'analisi delle non conformità rilevate internamente, delle azioni correttive e preventive**

MBA ha implementato un proprio sistema, descritto nel Manuale della Responsabilità Sociale e nelle procedure relative, per indagare e rispondere anche ad eventuali problematiche riguardo alla conformità del sistema alla norma SA8000. E' stato previsto che le segnalazioni e reclami possano essere comunicati in modo anonimo e messi nella cassetta in sala refettorio. Ulteriore metodo di comunicazione di eventuali problematiche, relative all'applicazione della SA8000, è quello di contattare il rappresentante per i lavoratori SA8000 (RLSA8000). Tale figura è comunque coinvolta, in tutti gli ambiti di applicazione della norma. In nessun caso l'azienda assumerà provvedimenti disciplinari o discriminatori nei confronti dei dipendenti. Sia i dipendenti che le altre parti interessate (stakeholder esterni) possono quindi rivolgersi direttamente all'RLSA8000 o all'RSRS per segnalazioni riguardanti il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Allo stato attuale le uniche non conformità, raccomandazioni, proposte di miglioramento che sono state rilevate sono conseguenti alla conduzione degli audit interni, a cui si rimanda.

Nel 2023 vi sono state n°4 NC e n.4 AC, in quanto sono state registrate le NC rilasciate dall'ente CISE.

### **5.14 Azioni pianificate in occasione dei riesami precedenti**

Non sono presenti azioni a seguire da precedenti riesami perché il sistema è in fase di prima implementazione. Inoltre dal presente riesame (estratto) non sono emerse situazioni tali da generare la necessità di intraprendere particolari azioni correttive o di miglioramento.

### **5.15 Opportunità per il miglioramento**

Nella tabella sono indicate per il 2024 le opportunità di miglioramento con gli obiettivi che l'azienda si impegna a rispettare. Inoltre le osservazioni emerse nelle verifiche di 2<sup>a</sup> parte da parte dei clienti sono sempre considerati spunti di miglioramento aziendali.

<b>PROGRAMMA PER IL MIGLIORAMENTO DEL SGRS - ANNO 2024</b>						
<b>Requisito SA8000</b>	<b>Tipo</b>	<b>N°</b>	<b>OBIETTIVO SPECIFICO</b>	<b>DESCRIZIONE DELLA MISURA DA ADOTTARE</b>	<b>SCADENZA (ENTRO IL)</b>	<b>RESP.</b>
9.3	PM	1	Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi per la SA8000	Pianificazione incontri dedicati del Social Performance Team	Annuale	SPT
9.1	PM	2	Implementazione continua della documentazione del SGRS, in base all'evoluzione del sistema.	Monitoraggio costante della documentazione	Annuale	RSRS

### **5.16 Prestazioni dei fornitori in tema di responsabilità sociale**

E' stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori abituali di rispondere ai requisiti della norma, attraverso l'invio di un apposito questionario, coinvolgendo gli attori a monte della filiera produttiva, con l'obiettivo di diffondere il rispetto dei requisiti della norma. Successivamente verrà utilizzato anche come modalità di preselezione per i nuovi fornitori. Dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, non risultano criticità e vengono definite delle modalità 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.

Successivamente verrà valutato di inviare ai fornitori una lettera di sottoscrizione, di intento o Codice di comportamento o codice di condotta in cui si evidenzia l'impegno, da parte del fornitore, al rispetto ai principi della norma SA 8000 e anche a rendersi disponibile per eventuali monitoraggi sul rispetto degli stessi da parte dell'organizzazione.

### **5.17 Obiettivi per la responsabilità sociale**

Gli obiettivi sono riportati in dettaglio all'interno del documento completo, dove sono indicati gli obiettivi, i traguardi, le azioni e le date di attuazione e verifica, a cui si rimanda, per i dettagli. Ad oggi si riassumono i seguenti obiettivi di miglioramento proposti:

- Miglioramento del controllo sui fornitori:
  - 1) Completare il monitoraggio su base biennale per stabilire quali siano i fornitori prioritari sui quali inviare la lettera di sottoscrizione
  - 2) Sensibilizzare fornitori e collaboratori in genere sulle tematiche SA8000, attraverso l'invio della lettera di sottoscrizione
- Mantenimento della certificazione SA8000

### **5.18 Modifiche alle prescrizioni legislative che potrebbero avere effetti sul Sistema di Gestione**

Al momento della redazione di questo riesame non sono presenti modifiche sulle normativa vigente e l'azienda ha attivato tutti i canali attraverso i quali garantirsi di venire a conoscenza di tutte le variazioni legislative che possono essere introdotte.

### **5.19 Eventuali cambiamenti nell'organizzazione tecnico-produttiva.**

Ad oggi non ci sono cambiamenti significativi da segnalare.

## **6 PROGRAMMAZIONE PER IL SISTEMA DI GESTIONE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Le linee generali nell'ambito delle quali si articoleranno gli impegni futuri prioritari dell'organizzazione nel campo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, sono:

1. Formazione specifica al nuovo personale assunto, in tema di Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
2. Riunioni di staff mirate e specifiche (anche con utilizzo di consulenti esterni) in merito a Sicurezza nei luoghi di lavoro e per il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;
3. Dare effettiva attuazione ad un piano di comunicazione, pubblicizzando adeguatamente gli strumenti di comunicazione e sollecitando gli interessati, al fine di strutturare una rete di informazioni che coinvolgano l'azienda e i suoi stakeholder in un processo sistemico di miglioramento del proprio "ruolo etico";
4. Definizione più dettagliate sulle modalità di monitoraggio fornitori e definizione di programmi di miglioramento.

Il prossimo Riesame del SGRS è previsto per SETTEMBRE 2024.