

# GREYMER

LAVORAZIONE, PRODUZIONE E COMMERCIO DI  
CALZATURE

**BILANCIO SA8000**

**ANNO 2024**

Relativo all'anno 2023

NORMA DI RIFERIMENTO:

SA8000 :2014

## Sommario

1.	PRESENTAZIONE AZIENDA GREY MER SRL.....	1
2.	ANAGRAFICA AZIENDALE .....	2
3.	SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE SA8000.....	3
3.1	SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT) .....	
3.2	POLITICA SA8000.....	
4.	PARTI INTERESSATE .....	4
5.	BILANCIO SA8000 ANNO 2023	5
6.	INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000 .....	6
7.	AZIONI DI MIGLIORAMENTO IN CORSO .....	7
8.	AZIONI DI MIGLIORAMENTO CONCLUSE	8

## 1. PRESENTAZIONE AZIENDA GREY MER SRL

GREYMER è un'azienda italiana specializzata nella produzione di calzature femminili di curata fattura e qualità.

Fondata da Luciano Alessandri nel 1980, l'Azienda è situata a San Mauro Pascoli, considerato uno dei distretti maggiormente riconosciuti al mondo per la produzione di calzature di matrice hand-made e high technology.

La sede operativa si sviluppa su oltre 2.000 mq all'interno dei quali viene svolta sia l'attività di prototipia e campioni, che tutta l'attività produttiva e logistica.

Possediamo una linea di taglio interna che utilizza il macchine laser, trancia e/o manuale.

Collaboriamo con laboratori di orlatura italiani ed internazionali altamente qualificati e siamo proprietari di una nostra filiera estera per taglio tomaie ed orlatura per soddisfare esigenze differenti di prezzo.

Il know-how ed il servizio fornito dal campionario alla produzione, hanno garantito il susseguirsi di importanti collaborazioni che possono trovare all'interno delle nostre maestranze un partner dinamico e costruttivo.

Da diversi anni, oltre la produzione e commercializzazione dei nostri brand 3JWIN ed Alevi Milano, sono nate numerose collaborazioni con maison del lusso nazionali ed internazionali.

L'esperienza e la dinamicità nel realizzare qualsiasi prodotto sono alla base della solidità aziendale: la partnership con il cliente è la base per creare importanti progetti.

## 2. ANAGRAFICA AZIENDALE

Ragione Sociale: GREY MER SRL

Sede principale: Via Bellaria Nuova ,373

Telefono: +39 0541 930089

Amministratore Delegato: Alessandri Perla

Datore di lavoro: Alessandri Luciano

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione: Montagnani Nicola

Rappresentante della Sicurezza per i Lavoratori: Ottaviani Daniele

Medico Competente: Dott. Musumeci Vincenzo

Codice ATECO: 15.20.10

N iscrizione REA FC: 180973

### 3. SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE SA8000

#### 3.1 SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

Grey Mer, allo scopo di facilitare e garantire l'applicazione di tutti gli elementi di SA8000, ha costituito il Social Performance Team (SPT) che si compone delle seguenti figure:

- Rapp. Direzione SA8000;
- Resp. Sistema di Gestione;
- Coordinatrice Sistema Gestione;
- Resp. Acquisti;
- 2 RLSA8000 (RSU);
- RLS

a garanzia di una rappresentanza equilibrata dirigenza/lavoratori.

In ogni caso la responsabilità della conformità alla norma resta unicamente in capo all'azienda, nelle figure del Rappresentante della Direzione, del responsabile del Sistema di Gestione e della Coordinatrice del Sistema di Gestione.

#### 3.2 POLITICA SA8000

**Grey Mer Srl** (di seguito anche "l'organizzazione") ha tra i suoi valori primari quello dell'etica aziendale e della promozione dei valori di lealtà, correttezza e rispetto, sia all'interno della propria realtà che nei confronti dei propri portatori d'interesse.

In linea con le disposizioni del Social Accountability International (SAI), la presente Politica SA8000 della Grey Mer Srl conferma l'impegno societario a raggiungere i più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business, rispettando e declinando nel contesto societario i principi dello Standard SA8000, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili e delle principali convenzioni internazionali in materia di diritti umani e diritti dei lavoratori.

In particolare, in linea a quanto previsto dallo Standard SA8000:2014, la Grey Mer Srl si impegna a:

##### **RIFIUTARE L'IMPIEGO DI LAVORO INFANTILE**

Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, in linea a quanto stabilito dalla normativa vigente, dalle Convenzioni dell'ILO in materia e dalla Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia.

##### **RIFIUTARE L'IMPIEGO DI LAVORO FORZATO E OBBLIGATO**

Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato e obbligato, condannando qualsiasi forma di schiavitù moderna e proibendo l'impiego di lavoro effettuato non in modo volontario anche a causa di minacce o debiti.

##### **TUTELARE LA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E IL LORO BENESSERE**

Garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, adottando tutte le opportune misure che consentano di tutelare il benessere dei lavoratori e prevenire gli incidenti e danni alla salute di questi ultimi durante il loro impegno in azienda.

##### **RISPETTARE IL DIRITTO DI LIBERTÀ SINDACALE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Rispettare e tutelare la libertà dei lavoratori di associarsi, non ostacolare la loro iscrizione ad organizzazioni sindacali e promuovere la contrattazione collettiva.

**RISPETTARE IL DIRITTO AD UN SALARIO DIGNITOSO E AD UN ORARIO DI LAVORO CORRETTO**

Rispettare le leggi vigenti in materia di orario di lavoro, riposi e festività, garantendo un salario dignitoso e sufficiente (CCNL/2017 per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature) .

**RISPETTARE I PRINCIPI DI DIGNITÀ, UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE**

Vietare qualsiasi forma di discriminazione, basata sull'età, l'origine etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le invalidità fisiche e psichiche e qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera professionale.

**FARE DIVIETO DI PRATICHE DISCIPLINARI SCORRETTE**

Proibire il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, incluse offese verbali o qualsiasi ulteriore offesa contro la dignità delle persone.

**SVILUPPARE, IMPLEMENTARE, MANTENERE ATTIVO E DOCUMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE SA8000**

Attuare progressivamente un sistema di gestione SA8000, al fine di presidiare ulteriormente le tematiche di responsabilità sociale, promuovendo processi di miglioramento continuo alimentati dalla valutazione e mitigazione dei rischi.

**RENDERE NOTA LA POLITICA SA8000 DI GREY MER SRL A TUTTI I LAVORATORI E LE PARTI INTERESSATE**

L'organizzazione si impegna affinché i principi di responsabilità sociale dello Standard siano diffusi, compresi e rispettati dai lavoratori, dai componenti della catena di fornitura e altre parti interessate, promuovendo il loro coinvolgimento e auspicando una proficua e costruttiva interazione. Incoraggia l'uso consapevole dei canali di comunicazione aperti per l'invio di segnalazioni in buona fede inerenti, presunte o accertate violazioni delle disposizioni della presente Politica attraverso la messa a disposizione all'interno dei locali aziendali di moduli di reclamo e dispositivi per la raccolta degli stessi accessibili a tutti gli stakeholders, nel rispetto della privacy. In alternativa i moduli di reclamo/segnalazione possono essere inviati per e-mail all'indirizzo: [info@greymer.it](mailto:info@greymer.it) oppure possono essere consegnati ai Rappresentanti SA8000 dei Lavoratori. L'organizzazione si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità, riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Per conseguire gli obiettivi sopra indicati, la direzione aziendale s'impegna:

**A SELEZIONARE ACCURATAMENTE I PROPRI FORNITORI E APPALTATORI**

che in qualità di partner devono conformarsi agli standards di Social Accountability ed essere coinvolti nel rispetto ad ogni livello dei requisiti imposti dagli standard di riferimento;

**A DEFINIRE IN MODO CHIARO E DOCUMENTATO**

i ruoli, le responsabilità, le autorità del personale in qualità di Rappresentante della Direzione per la SA8000 Responsabile del sistema SA8000 – Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000;

**ISTITUIRE IL SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)**

con il ruolo di effettuare la valutazione dei rischi di non conformità della SA8000 e che effettui azioni di monitoraggio secondo gli indicatori di Performance in linea con l'allegato alla SA8000;

**A ISTITUIRE E NOMINARE FUNZIONI IN ACCORDO AL QUADRO NORMATIVO VIGENTE PER LA SALUTE E PER LA SICUREZZA**

per la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e nella pianificazione delle strategie per contenerli (D.LGS.81/2008);

**A INDIVIDUARE OBIETTIVI QUANTIFICABILI**

che permettano di comprendere in modo oggettivo e assoluto il livello di raggiungimento della politica per

la responsabilità sociale, permettano il monitoraggio dei processi aziendali coinvolti nel cammino verso la responsabilità sociale e a valutare il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, per mezzo di un riesame della Direzione.

I riferimenti di SAAS/SAI e i recapiti utili dell'Organismo di Certificazione, sono i seguenti:

- **SAAS, Social Accountability Accreditation Service, 15 West 44th street, 6th floor New York, NY 10036;**  
**telefono: (212) 68941414;**  
**fax: (212) 68941515;**  
**e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org).**  
**Riferimento: Lisa Bernstein – Program Manager;**  
**Tel.: +1 – 212 - 684 – 1414, extension 204;**  
**fax: +1 – 212 - 684 – 1515;**  
**e-mail: [LBernstein@saasaccreditation.org](mailto:LBernstein@saasaccreditation.org)**
- **C.I.S.E.**  
**Centro per l’Innovazione e lo Sviluppo Economico**  
**Corso della Repubblica, 5 - 47100 Forlì**  
**Tel. 0543.713311**  
**Fax. 0543.713319**  
**e-mail. [info@lavoroetico.it](mailto:info@lavoroetico.it)**

#### 4. PARTI INTERESSATE

In relazione alla Responsabilità Sociale d’impresa e alla norma internazionale di riferimento SA8000:2014, Grey Mer ha identificato le Parti interessate alle azioni svolte in tale ambito.

Di seguito l’elenco delle categorie di parti interessate coinvolte nel processo:

CATEGORIE	NOMINATIVI
Personale dipendente	Tutto l’organico
Clienti	Tutti i clienti attivi
Fornitori	Tutti i fornitori attivi
Banche	Le banche di riferimento
Associazioni di categoria	Confindustria, CNA
Sindacati	CGIL, CISL UIL
Reti d’impresa	RERUM (Rete Rubicone Moda - rete di imprese del territorio del settore calzaturiero)
Pubblica amministrazione	Comune di San Mauro Pascoli, Camera di Commercio della Romagna
Partner	Cercal Centro ricerca e scuola internazionale Calzaturiera
Collegio sindacale	Tutti i membri

A seguito dell’ottenimento della certificazione SA8000, conseguita in data 15 novembre 2021, l’organizzazione ha informato tramite mail:

- Tutto il personale dipendente;
- Le associazioni di categoria;
- I sindacati;
- Rerum;
- Il Comune di San Mauro Pascoli;
- La Camera di Commercio della Romagna;
- Il Collegio sindacale.

In risposta alla diffusione di questa informazione, sono apparsi su diversi media articoli che illustrano l'ottenimento da parte della Grey Mer di questo importante obiettivo (ad es. sul quotidiano Il Resto del Carlino edizione di Cesena del 3 dicembre 2021).

## Responsabilità sociale d'impresa Super certificazione per Grey Mer

L'azienda sammaurese del calzaturiero attenta alla protezione del personale

### SAN MAURO PASCOLI

Premiata azienda specializzata nel settore calzature e accessori di lusso. La Grey Mer srl ottiene la certificazione SA8000 in quanto in possesso di un sistema di gestione conforme ai requisiti della norma sulla responsabilità sociale. Fondata nel 1980 dalla famiglia Alessandri, la Grey Mer Srl, lo scorso anno in piena pande-

mia, ha premiato gli 80 dipendenti con un bonus di 1100 euro ciascuno. La certificazione si riferisce alla responsabilizzazione e alla protezione di tutto il personale dipendente e di tutti coloro che forniscono prodotti o servizi.

«Siamo molto orgogliosi di aver raggiunto questo importante risultato - sottolineano dall'azienda - che rafforza la nostra presenza sul mercato come impresa qualificata, etica e sociale. L'ente Cise (Centro per l'Innovazione e lo sviluppo economico) ha valutato come la nostra organizzazione sia in possesso di un sistema di gestione adeguato ed

efficace, risultando conforme ai requisiti della norma sulla responsabilità sociale SA8000. La nostra azienda ha tra i suoi valori primari quello dell'etica aziendale e della promozione dei valori di lealtà, correttezza e rispetto, sia all'interno della propria realtà che nei confronti dei propri portatori d'interesse. In linea con le disposizioni del Social accountability international (Sai), la politica della Grey Mer Srl conferma l'impegno societario a raggiungere i più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili e delle



La sede della Grey Mer

principali convenzioni internazionali in materia di diritti umani e dei lavoratori».

La certificazione si riferisce alla responsabilizzazione e alla protezione di tutto il personale dipendente e di tutti coloro che for-

niscono prodotti o servizi. È una certificazione importante, quale standard internazionale, attribuito a poche migliaia di imprese nel mondo, che riguarda la responsabilità sociale d'impresa. G.M.

<https://sestopotere.com/impresegreymer-srl-di-san-mauro-bonus-ai-dipendenti-e-certificazione-responsabilita-sociale-sa8000/>

Il cliente Chanel, in particolare, si è complimentato con la nostra azienda per l'ottenimento della certificazione.

In tema di audit di II parte in ambito sociale svolti da clienti presso Grey Mer, si segnala che nel corso degli ultimi due anni non ne sono stati effettuati, in virtù dell'ottenimento della certificazione SA8000.

Nel sito istituzionale [www.greymer.it](http://www.greymer.it), nella pagina "Sostenibilità", sono stati pubblicati i seguenti documenti:

- Bilancio SA8000
- Politica SA8000
- link alla norma SA8000
- Politiche e procedure aziendali SA8000

- Procedura Salvaguardia dei minori
- Procedura Segnalazioni e reclami
- Certificato SA8000.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2014.



5. Il presente bilancio SA8000 2024 è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dalla Direzione dell'azienda, ma anche dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dai loro rappresentanti SA8000.

Fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark). Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

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

### **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014**

5.1- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile. Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e in collaborazione con il locale istituto Marie Curie, l'azienda accoglie annualmente alcuni ragazzi, in alternanza scuola/lavoro, per periodi prestabiliti. Nel lavoro in cui sono impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

5.2- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

5.3- Salute e sicurezza: nel corso del 2023 è stato verificato e rafforzato il comparto salute e sicurezza dell'azienda, 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 state destinate allo scopo affinché fosse favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo. Grazie allo scadenziario condiviso con Sicurlink e al presidio costante della Responsabile HR, a dicembre 2023 si è conclusa la formazione generale e specifica per tutti i dipendenti, compresi i neoassunti. Il monitoraggio proseguirà con corsi di aggiornamento, qualora sia necessario. Inoltre ad ottobre 2023, l'ingegnere Calandrini ha svolto la valutazione carico incendi per lo stabilimento GREYMER in via Bellaria Nuova 373.

5.4- 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. Nel corso del 2023, l'azienda attraverso un accordo con i sindacati ha introdotto un servizio mensa, in cui fornisce ad ogni dipendente un contributo di 5€, al fine di ridurre la durata della pausa pranzo e fornire la possibilità ai lavoratori di anticipare la fine della giornata lavorativa, facilitando la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. E' stato stipulato in data 26/06/2023 un ulteriore accordo nominato "Regolamento aziendale di attuazione Welfare aziendale", in cui si attua un fondo solidale di cui ogni dipendente può farne richiesta in caso di necessità.

5.5- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione. Nel 2023 grazie a un favorevole andamento della produzione e del fatturato, l'organico di Grey Mer si è incrementato ulteriormente, raggiungendo la soglia dei 104 dipendenti. I nuovi assunti sono egualmente distribuiti tra uomini e donne e nessuna discriminazione si è verificata in base alla nazionalità.

Composizione dell'organico a fine 2023

**TOTALI 105**

DONNE 60

UOMINI 45

QUALIFICA	TOTALE	Femmine	Maschi
Impiegato	17	15	2
Impiegato part-time	2	2	0
Impiegato tempo deter.	2	2	0
Impiegato p.time tempo deter.	2	2	0
Operaio	40	20	20
Intermedio	17	4	13
Operaio altre agev.ctr.	3	2	1
Operaio tempo deter.	18	9	9
Ope. p.time tempo deter.	3	3	0
Commesse Outlet	2	2	0
Tirocinanti	1	1	0
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>60</b>	<b>45</b>

Impiegati	20	18	2
Operai	65	35	30
Intermedi	17	4	13
Commesse Outlet	2	2	0
Tirocinanti	1	1	0
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>60</b>	<b>45</b>

Full-time	97	52	45
Part-time(n. dip.ti)	8	8	0

Tempo indeterminato	79	43	36
Tempo determinato	25	16	9
Tirocinio	1	1	0
Totale	105	60	45

5.6- Procedure disciplinari: è in vigore un codice 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. Nel 2023 si è verificata una sola contestazione disciplinare, comunque risolta con ammonizione scritta.

5.7- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 39 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze produttive eccezionali di breve periodo e comunque concordata con le OOSS territoriali e le RSU interne.

5.8- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla qualifica e professionalità di ogni lavoratore ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa. In base alla contrattazione di 2° livello sottoscritta in data 4 dicembre 2019, grazie al periodo di crescita dell'azienda, a integrazione del salario viene riconosciuto annualmente un premio di produzione a beneficio di tutti i lavoratori che hanno contribuito a tale crescita. È data la facoltà ai dipendenti, di convertire tale premio in welfare attraverso la piattaforma messa a disposizione dall'azienda "Welfare bit ", consentendone la detassazione. Inoltre rimane la possibilità di ricevere il premio nella formula tradizionale, attraverso la liquidazione nel cedolino paga di giugno.

5.9- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard. Continua il monitoraggio standard per i fornitori abituali annuali. Dal 2024 sono in programma degli audit presso fornitori, selezionati da dei parametri precisi.

5.10- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza: Nel 2023 le riunioni dell'SPT sono avvenute con regolarità. Da queste è emerso che Il sistema di gestione SA8000 è ormai stabilmente in applicazione ed è stato ulteriormente migliorato a seguito dell'audit di certificazione svolto nel mese di maggio 2023. I partecipanti confermano che le procedure

definite sono conosciute e rispettate. Per quanto riguarda gli audit interni SA8000 che erano stati pianificati in funzione dell'audit di sorveglianza di secondo livello sostenuto nel mese di novembre 2022 , positivamente superato, sono stati tutti svolti. Nel mese di maggio 2023 a tutti i dipendenti è stato rinviato il questionario di comprensione dei requisiti della norma SA8000, lo stesso è stato da parte di tutti compilato e restituito. La media degli errori nel rispondere è risultata < 1. Inoltre ad ogni neoassunto viene consegnato da parte del Resp. Risorse Umane sintesi e il questionario da restituire compilato.

5.11- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.

Tutte le parti interessate sono sistematicamente informate sull'adozione da parte di Grey Mer del sistema di gestione SA8000, in particolare in caso di acquisizioni di nuovi fornitori, che hanno determinati requisiti agli stessi viene inviata la seguente documentazione :

a) MD 03 "Informativa SA8000 fornitori"

b) Link allo standard in lingua italiana: ([https://2imd8u2t64kh14lne52j2jh2-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/01/SA8000-2014\\_ITA\\_finale.pdf](https://2imd8u2t64kh14lne52j2jh2-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/01/SA8000-2014_ITA_finale.pdf))

Link allo standard in altre lingue: (<https://sa-intl.org/resources/sa8000-standard/sa8000-translations/>)

c) Politica SA8000 Grey Mer

d) MD 02 "Questionario fornitori"

5.12- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate delle non conformità alla SA8000. A tutt'oggi non sono pervenuti a SPT e alla Direzione reclami dal parte del personale.

## 6. INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000

Req.	Indicatore	Descrizione dell'indicatore	Dato al 31/12/2023	Obiettivo 2023 svolti	Target 2024	Azioni	Risorse	Responsabile
1	Lavoro infantile	Numero reclami sul requisito	0	Assenza lavoro infantile	0	Monitoraggio reclami	Riunione semestrale	STP
2	Lavoro forzato obbligato	Numero reclami sul requisito	0	Assenza lavoro obbligato	0	Monitoraggio reclami	Riunione semestrale	STP
3	Indice di gravità degli infortuni	n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate	0	Riduzione incidenti/infortuni	0	Mantenimento sistema S&S	-	RSPP
3	Indice di frequenza degli Infortuni	n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate	0	Riduzione incidenti/infortuni	0	Mantenimento sistema S&S	-	RSPP
3	Numerosità incidenti	Numero infortuni	1	Riduzione incidenti/infortuni	0	Mantenimento sistema S&S	-	RSPP
3	Numerosità near miss	Numero near miss	0	Aumento numero segnalazioni	2	Sensibilizzazione Preposti	-	RSPP
3	Numero malattie professionali	Numero malattie prof. riconosciute	0	Riduzione malattie profess.	0	Mantenimento sistema S&S	-	RSPP
4	Libertà di associazione	Numero reclami sul requisito	0	Garantire la libertà di associazione	0	Monitoraggio reclami	Riunione semestrale	STP
5	Discriminazione	Numero reclami sul requisito	0	Evitare forme di discriminazione	0	Monitoraggio reclami	Riunione semestrale	STP
6	Provvedimenti disciplinari	Numero Provvedimenti/contestazioni e tipologia	1 Contestazione disciplinare, risolta con ammonizione scritta	Monitorare la corretta applicazione pratiche disciplinari	0	Applicare correttamente eventuali provvedimenti	-	Rapp. Dir.
7	Orario di lavoro: h ferie residue	Numero Addetti oltre le 250 h al 31/12	0	Corretto godimento delle ferie	< 5	Monitoraggio trimestrale	-	Rapp. Dir.
7	Orario di lavoro: h straordinario settimanali	Numero casi di superamento del limite settimanale (+12 h) per addetto	0	Rispetto dei limiti previsti da SA8000	0	Monitoraggio trimestrale	-	Rapp. Dir.
7	Orario di lavoro: h straordinario annuali	Numero casi di superamento del limite annuale (+250 h) per addetto	0	Rispetto dei limiti previsti da CCNL	0	Monitoraggio trimestrale	-	Rapp. Dir.
8	Retribuzione	Numero reclami sul requisito	0	Riduzione dei reclami	0	Monitoraggio reclami	Riunione semestrale	STP
9.10	Fornitori	Numero azioni correttive nella catena di fornitura	8	Ottenimento az. correttive presso fornitori	< 5	Applicazione PR 03	-	Resp Forn.

## 7. AZIONI DI MIGLIORAMENTO SA8000 IN CORSO

DESCRIZIONE	AZIONI IN CORSO	INCARICATO	SCADENZA	CHUSURA EFFETTIVA
Luoghi di lavoro non adeguati (temperatura - spazi)	Progettazione di un ampliamento dell'immobile produttivo e di un efficientamento energetico.	Direzione Generale	01/01/2022	Dicembre 2024
Scopertura n. 2 unità previste dalle legge 68/99.	Stipulata convenzione con ufficio di collocamento per assunzione di n. 2 cat. Protetta	Resp. Risorse Umane	30/09/2024	Settembre 2024

## 8. AZIONI DI MIGLIORAMENTO SA8000 CHIUSE

DESCRIZIONE	AZIONI CHIUSE	INCARICATO	SCADENZA	CHUSURA EFFETTIVA
Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione differiscono da quelle realmente applicate. Assegnazione non corretta dei livelli rispetto alle mansioni svolte.	Verifica periodica (semestrale) dei contratti rispetto a: mansione, ruolo, reparto, tipologia di contratto e livello.	Resp. HR Consulente esterno : Lucio Formica Resp. interno : Alessandri Antonia	Dicembre 2022	Luglio 2023
Mancata formazione S&S in conformità ai requisiti di legge	Controllo periodico da parte di RSPP per il rispetto delle scadenze formative mediante L'implementazione di un file condiviso dove vengono riportate puntualmente le scadenze nella formazione; sistematica segnalazione a RSPP di nuove assunzioni e loro inserimento nel file condiviso.	RSPP Antonia Alessandri ( resp. HR Interno )	A partire da novembre 2021	Dicembre 2023
Mancato utilizzo DPI Comportamenti negligenti da parte dei dipendenti	Sensibilizzazione al corretto uso dei DPI e a comportamenti consentiti rispetto a salute e sicurezza, effettuati corsi specifici ai preposti, consegna sistematica e formazione su corretto utilizzo dei DPI e utilizzo dei macchinari e attrezzature; formazione su come attuare specifiche fasi della produzione. Istituito "Cartellino Giallo".	RSPP Preposti Capi reparto RLS	Settembre 2022	Ottobre 2023
Situazioni di abuso verbale	Integrazione del Regolamento disciplinare. Sensibilizzazione rispetto alle possibili situazioni di abuso verbale.	Direzione Generale	Dicembre 2022	Dicembre 2023