

GREYMER

LAVORAZIONE, PRODUZIONE E COMMERCIO DI
CALZATURE

BILANCIO SA8000

ANNO 2026

Relativo all'anno 2025

NORMA DI RIFERIMENTO:

SA8000 :2014

Sommario

1. PRESENTAZIONE AZIENDA GREY MER SPA..... 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 SPA

GREY MER SPA è un'impresa calzaturiera presente dal 1980 nel noto distretto di San Mauro Pascoli. Fondata da Luciano Alessandri, oggi è guidata dalle sue tre figlie: Perla, CEO, Margherita, Responsabile delle unità produttive e Antonia, Responsabile HR e comunicazione. Il ricambio generazionale ha portato a una governance giovane che accoglie le sfide del mercato, garantendo continuità aziendale e promuovendo l'innovazione, pur mantenendo la tradizione artigianale del Made in Italy.

A Maggio 2024, Grey Mer si è trasformata da SRL in SPA, entrando in società con il suo maggior cliente a marchio francese, che ad oggi detiene il 70% delle quote. La restante parte continua ad essere detenuta dalla famiglia Alessandri che rimane a capo del management e degli sviluppi che seguiranno nei prossimi anni. Attualmente GREY MER conta 104 dipendenti e un fatturato che è passato dai 26,4 milioni di euro del 2022 ai 33,5 milioni del 2023.

La realtà porta avanti il brand 3JUIIN, creato dalle sorelle Alessandri nel 2020, e offre inoltre le proprie competenze tecnico produttive per lo sviluppo di campionari e la produzione calzaturiera a designer emergenti. La strategia di diversificazione produttiva adottata dall'impresa ha giocato un ruolo chiave nel mantenere la stabilità dell'azienda, nonostante la contrazione del mercato calzaturiero negli ultimi anni. Si evidenzia inoltre che a luglio del 2025 è stato adottato il modello 231 e entro giugno 2026 si prevede l'ottenimento della certificazione Pdr 125.

2. ANAGRAFICA AZIENDALE

Ragione Sociale: GREY MER SPA

Sede principale: Via Bellaria Nuova, 373

Telefono: +39 0541 930089

Amministratore Delegato: Alessandri Perla

Datore di lavoro: Alessandri Perla

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. del Personale SA8000;
- Coordinamento Sistema di Gestione SA8000;
- Resp. fornitori SA8000;
- 3 RLSA8000 di cui 2 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, della Responsabile del Personale e della Coordinatrice del Sistema di Gestione.

POLITICA SA8000

Grey Mer Spa (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 Spa 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 Spa 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/2024 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 SPA 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 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.
Riferimento: Lisa Bernstein – Program Manager;
Tel.: +1 – 212 - 684 – 1414, extension 204;
fax: +1 – 212 - 684 – 1515;
e-mail: 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

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
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 del rinnovo della certificazione SA8000, conseguita in data 03 Ottobre 2024, l'organizzazione ha informato tramite mail:

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

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, 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 2026 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 2025 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. Redatti diversi Dvr tra cui: Dvr generale, Dvr vibrazioni e rumore, Dvr traino e spinta, Dvr rischio esposizione sostanze pericolose, Dvr del rischio per le lavoratrici, Dvr del rischio di violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Per tutto il 2024 Indagine sull'esposizione per inalazione di agenti chimici, campionamenti effettuati nell'area produttiva conclusasi nel 2025. Si è conclusa la registrazione dell'addestramento e dei relativi verbali/attestazioni di sicurezza. Il ns Rspp ha lavorato ad un file condiviso, affinché sia possibile visualizzare immediatamente l'addestramento ricevuto da ciascun lavoratore. Il file è aggiornato quotidianamente con l'entrata dei nuovi assunti.

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 2024 sono stati stipulati alcuni accordi con le Organizzazioni Sindacali finalizzati alla regolamentazione di importanti aspetti contrattuali. In particolare, gli accordi hanno riguardato: la definizione dei criteri e modalità di erogazione del Premio Aziendale; la regolamentazione del contratto per lo strumento della flessibilità per l'area produttiva ed infine la modifica di orario nel periodo estivo al fine di venire incontro alle esigenze dei lavoratori e migliorare l'ambiente lavorativo. Tali intese rappresentano un passo importante nel rafforzare il dialogo con le parti sociali e nel promuovere soluzioni condivise orientate alla sostenibilità e al benessere dei lavoratori.

5.5- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione. Tra il 2024 e 2025 grazie a un favorevole andamento della produzione e del fatturato, l'organico di Grey Mer si è incrementato ulteriormente, raggiungendo la soglia dei 106 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 2025

TOTALI 106

DONNE 65

UOMINI 41

QUALIFICA	TOTALE	Femmine	Maschi
Impiegato	15	14	1
Impiegato part-time	7	7	0
Intermedio	18	5	13
Impiegato tempo deter.	1	1	0
Imp. p.time tempo deter.	1	1	0
Operaio	45	25	20
Operaio part-time	2	2	0
Operaio altre agev.ctr.	7	6	1
Ope. p.time tempo deter.	0	0	0
Operaio tempo deter.	7	5	2
Dirigenti f-time t.indet.	2	1	1
Dirigenti t.deter.	1	0	1
Totale	106	65	41

Impiegati	23	22	1
Intermedi	18	5	13
Operai	61	37	24
Quadro	1	0	1
Dirigenti	3	1	2
Totale	106	65	41

Full-time	95	55	40
Part-time(n. dip.ti)	11	11	0

Tempo indeterminato	96	59	37
Tempo determinato	10	6	4
Totale	106	65	41

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 corso del 2025 si sono verificate sei contestazioni disciplinari: due di queste contestazioni sono state risolte con l'emissione di un'ammonizione scritta, in conformità con quanto previsto dal vigente codice disciplinare; la restanti 4 contestazione, tutte di una singola dipendente, si sono concluse con un accordo tra le parti, che ha portato ad un licenziamento. Entrambi i casi sono stati gestiti nel rispetto

delle procedure previste, garantendo il confronto con le parti interessate e favorendo soluzioni orientate alla prevenzione del conflitto e al mantenimento di un clima lavorativo equilibrato.

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 rinnovata in data 24.06.2023, a integrazione del salario viene riconosciuto annualmente un premio di produzione a beneficio di tutti i lavoratori. 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. Il premio è stato istituito per il 60% in egual parte a tutti e per un 40% a obiettivi per i diversi reparti.

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. A seguito delle verifiche, sono emerse alcune non conformità, per le quali sono state richieste azioni correttive specifiche. Inoltre, sono stati forniti suggerimenti per opportunità di miglioramento, con l'obiettivo di promuovere un approccio collaborativo orientato al miglioramento continuo della filiera.

Da Marzo 2024 l'azienda si impegna di effettuate Audit presso le sedi del fornitore, a verifica dei requisiti allo standard. In fase di Audit viene effettuato un sopralluogo degli ambienti di lavoro, e viene richiesta visione e verifica di documenti relativi a Lavoro Minorile, Lavoro Obbligato, Libertà di Associazione, Discriminazione, Provvedimenti Disciplinari, Orario di Lavoro, Retribuzione e Salute e Sicurezza. Al termine della visita viene restituito un verbale al fornitore con le osservazioni e le non conformità rilevate, che il fornitore deve impegnarsi a risolvere entro un periodo definito e darcene evidenza.

I fornitori sottoposti ad Audit da Marzo 2024 ad oggi sono stati 7.

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 2025 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 2024. I partecipanti confermano che le procedure definite sono conosciute e rispettate. Per quanto riguarda gli audit interni SA8000 vengono svolti in autonomia ogni 6 mesi dal team SPT(20 ottobre 2025). Nel mese di luglio 2025 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 < 2 . 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:(chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfindmkaj/https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/01/SA8000-2014_ITA_finale.pdf)

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

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 da parte del personale.

6. INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E OBIETTIVI SA8000

Req.	Indicatore	Descrizione dell'indicatore	Dato al 31/12/2025	Obiettivo 2025 svolti	Target 2026	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	4	Riduzione incidenti/infortuni	1	Mantenimento sistema S&S	-	RSPP
3	Numerosità near miss	Numero near miss	0	Aumento numero segnalazioni	0	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	6 Contestazioni disciplinari	Monitorare la corretta applicazione pratiche disciplinari	2	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	1	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
Visto prospetto ferie e permessi al 30.09.2025, 1 caso in particolare di accumulo ferie e due casi di accumulo importante di permessi.	Istituito piano di smaltimento ferie e permessi entro fine anno.	Resp. Risorse Umane	30.06.2026	

8. AZIONI DI MIGLIORAMENTO SA8000 CHIUSE

DESCRIZIONE	AZIONI CHIUSE	INCARICATO	SCADENZA	CHUSURA EFFETTIVA
Scopertura n. 1 unità previste dalla legge 68/99.	Avvenuto il riconoscimento di un lavoratore disabile in costanza di rapporto di lavoro.	Responsabile risorse umane	30.11.2025	30.04.2025
Verbal di consegna DPI Pace Andrea, Torre Giovanni non sono stati reperiti.	Inoltrata comunicazione via email ai preposti con la procedura di consegna dpi ai nuovi assunti e di archiviazione. Inoltre integrati verbali mancanti.	SPT	06.03.2025	06.03.2025
Verificare iscrizione all'assicurazione contro la non autosufficienza (LTC), accordo di rinnovo del 17.07.2024	Risulta l'iscrizione al Piano Premium comprensivo dell'assicurazione LTC (iscrizione come previsto dal CCNL dal 01/01/2025 con copertura dal 2°trimestre 2025)	Resp. Risorse Umane	06.03.2025	06.03.2025