

Ed. 10

31.12.2019

**AB Creazioni S.r.l.**  
bilancio SA8000

**2019**



In ossequio ai principi e ai valori indicati nel Codice Etico, con cui la AB Creazioni S.r.l. ha riaffermato che le proprie strategie di crescita aziendale e di sviluppo economico continuano ad essere fondate sul patto sociale e sui requisiti della Responsabilità Sociale e che, da sempre, caratterizzano la sua storia e il suo modo di operare, il Bilancio SA8000 si presenta come uno strumento di dialogo con tutti i soggetti che partecipano direttamente o indirettamente all'attività dell'azienda e ne condividono i risultati, in quanto destinatari del valore aggiunto realizzato e membri del tessuto sociale coinvolto nell'attività produttiva.

Consapevole del valore della Responsabilità Sociale, l'AB Creazioni ha inserito il proprio Bilancio SA8000 tra gli strumenti di comunicazione principali dell'azienda, al fine di rappresentare in modo chiaro e semplice le complesse interrelazioni intervenute tra l'azienda stessa, il mercato e la realtà in cui essa opera.

Negli anni, l'esperienza di rendicontazione sociale ha consentito all'AB Creazioni di proporsi agli stakeholders, definendo gli scenari in cui si muove ed evidenziando, soprattutto, le sinergie attivate per la diffusione dei principi etici di riferimento e il raggiungimento dei propri obiettivi.

Contemporaneamente, prende forma la consapevolezza dell'importanza di una comunicazione diretta ed efficace, un processo, questo, che va approfondito ed affrontato con la collaborazione di tutte le parti interessate, che sono invitate a proporre miglioramenti e a manifestare le proprie esigenze al fine di rendere tale dialogo completo e conforme alle aspettative, rendendo possibile alla AB Creazioni di dotarsi di mezzi più idonei per raggiungere lo scopo.

L'invito, quindi, che, come AB Creazioni, vogliamo estendere a tutti gli stakeholders è quello di considerare il nostro Bilancio SA8000 non soltanto come una semplice rendicontazione dell'operato svolto nel corso dell'anno ma come una finestra di dialogo aperta verso la realtà sociale di cui facciamo parte ed intervenire, con proposte di miglioramento e collaborazione, sia direttamente presso la nostra sede aziendale o tramite il SAW, osservatorio per il monitoraggio delle organizzazioni, cui la nostra azienda è regolarmente iscritta.

Gli indirizzi utili per effettuare tali comunicazioni verranno riportati all'interno del presente Bilancio SA8000.

Lo staff della AB Creazioni

## **AB Creazioni S.r.l.**

Via Fiamenga 44/4 - 06034 - Foligno, Perugia

Telefono: 0742/228677

Fax: 0742/228677

Sito web: [www.magnificoab.com](http://www.magnificoab.com)

E-mail: [magnificoab@magnificoab.com](mailto:magnificoab@magnificoab.com)

Osservatorio SAW: [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info)

## SOMMARIO

0	Introduzione.....	6
1	Lavoro infantile .....	22
2	Lavoro Obbligato.....	29
3	Salute e Sicurezza .....	32
4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	34
5	Discriminazione.....	36
6	Pratiche disciplinari .....	42
7	Orario di lavoro.....	44
8	Retribuzione.....	45
9	Sistema di gestione .....	46
10	Allegati.....	53

## MODELLO DI REDAZIONE

L'AB Creazioni, nel redigere il proprio Bilancio 2018, rispetta i principi della SA8000 e delle normative, convenzioni e raccomandazioni di riferimento.

L'adozione di tale modello è coerente alla finalità di assicurare un'adeguata rappresentazione degli obiettivi che contraddistinguono le relazioni dell'azienda con gli stakeholders ponendo attenzione ad aspetti di rilevante importanza, come:

- centralità della persona;
- valorizzazione delle risorse umane;
- rispetto e tutela dell'ambiente;
- attenzione ai bisogni e alle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni;
- affidabilità dei sistemi e delle procedure di gestione;
- efficienza, efficacia ed economicità;
- impegno nella ricerca e nello sviluppo;
- correttezza e trasparenza;
- interrelazione con la collettività.



Per "Responsabilità Sociale d'Impresa", o "Corporate Social Responsibility", si intende l'integrazione volontaria delle preoccupazioni di natura etica, sociale ed ecologica, all'interno della visione strategica propria di ogni singola impresa al fine di garantire che il mercato, o comunque, la maggior parte possibile degli anelli che lo compongono, non siano guidati unicamente dalle logiche del profitto ma vivano, anche, nel rispetto del capitale umano e sociale esistente.

In particolare, l'integrazione di un sistema per la RSI e l'applicazione di comportamenti socialmente responsabili all'interno di un'azienda, riguarda attività commerciali e rapporti con le parti interessate e deve essere considerata come una diretta manifestazione della volontà di gestire efficacemente le problematiche d'impatto, sociale ed etico, non solo nell'ambito dell'attività lavorativa, ma anche nelle zone in cui si svolge e viene ad incidere tale attività.

Un'impresa che scelga di adottare un comportamento socialmente responsabile, monitorando e rispondendo alle aspettative economiche, ambientali e sociali di tutti i portatori di interesse, detti stakeholders, coglie anche l'obiettivo primario di conseguire un vantaggio competitivo nel complesso del panorama economico e di massimizzare gli utili di lungo periodo.

Un prodotto, infatti, non è più apprezzato unicamente per le caratteristiche qualitative esteriori o funzionali. Il suo valore viene stimato in gran parte per le caratteristiche non materiali, quali le condizioni di fornitura, i servizi di assistenza e di personalizzazione, l'immagine ed, infine, la storia del prodotto stesso. Insomma, tutto quello che viene comunemente definito "valore aggiunto" e che è in grado di segnare le sorti non solo del singolo prodotto ma anche della stessa azienda produttrice.

La consapevolezza, dei produttori e dei consumatori, circa la centralità di tali aspetti nelle dinamiche competitive e la "tracciabilità storica" della catena dei processi che hanno portato alla realizzazione del prodotto stanno, oggi, guadagnando l'attenzione dei vari attori presenti sul mercato e le imprese non fanno altro che rispondere e conformarsi a tali esigenze.

Risulta, pertanto, evidente come l'impegno "etico" di un'impresa sia entrato direttamente nella cosiddetta "catena del valore", prospettando, così, l'utilizzo di nuovi percorsi e di leve competitive coerenti con uno sviluppo sostenibile per la collettività.

All'interno del mercato globale e locale, le imprese non hanno, infatti, un'esistenza a sé stante, ma sono enti che vivono e agiscono in un tessuto sociale che comprende vari soggetti, tra cui spicca una società civile molto attenta all'operato imprenditoriale e ai comportamenti che le imprese assumono per potersi definire "buone cittadine della propria comunità".

È, quindi, di fondamentale importanza l'attività dedicata al mantenimento delle relazioni con l'esterno, verso i cosiddetti stakeholders (soggetti interessati, quali, in primo luogo, fornitori e consumatori, ma anche altri essenziali, quali, ad esempio Organizzazioni Non Governative, sindacati, mass-media, ecc.). Nei sistemi di gestione aziendale, l'attenzione agli stakeholders è divenuta di importanza cruciale per le imprese e, spesso, lo sviluppo nel tempo di relazioni positive con tali soggetti può diventare un elemento di valore aggiunto per l'impresa.

Al di là degli effetti legati direttamente all'immagine dell'impresa e ai vantaggi derivanti dall'ottenimento del valore aggiunto, il comportamento più o meno etico di un'impresa interessa potenzialmente tutti i cittadini, i quali non si accontentano di astratte dichiarazioni di principi e valori ma esigono ormai un impegno quotidiano e credibile, che sia frutto di una precisa politica manageriale e di un sistema aziendale organizzato a tal fine.

Occorre sottolineare il fatto che la Responsabilità Sociale di Impresa non è una semplice filantropia o una tecnica di volontariato aziendale, bensì qualcosa che fa parte integrante del business, ma di un business che diventa responsabile, corretto e consapevole.

Ai nostri giorni, infatti, non è ormai possibile eliminare i meccanismi che guidano il mercato ma è possibile, ed anzi doveroso, rendere "migliore" la propria partecipazione a questo mercato.

È un cambiamento, se così si può dire.

Una presa di posizione nella volontà di cambiare, o meglio, integrare l'economia, per rispondere alle esigenze di tutti gli attori che la compongono.

La parola chiave, quindi, della RSI è trasparenza, ed è per questo che le aziende si assumono la responsabilità delle proprie azioni e si impegnano nel renderle pubbliche mediante strumenti di rendicontazione come i Bilanci Sociali.

## LA NORMA SA8000

In relazione al concetto di Responsabilità Sociale si sono sviluppati modelli di gestione aziendale innovativi, legati al tema dell'etica applicata all'attività imprenditoriale.

La Social Accountability International (SAI), organizzazione internazionale nata nel 1997, ha emanato la norma SA8000 per assicurare, nelle aziende, condizioni di lavoro che rispettino la responsabilità sociale, un approvvigionamento giusto di risorse ed un processo indipendente di controllo per la tutela dei lavoratori: lo standard SA8000, Social Accountability, ovvero Rendicontazione Sociale, è lo standard più diffuso a livello mondiale per la Responsabilità Sociale di un'azienda ed è applicabile ad aziende di qualsiasi settore, per valutare il rispetto da parte delle imprese di alcuni requisiti minimi in termini di diritti umani e sociali.

Lo standard, infatti, prevede otto requisiti specifici, collegati ai principali diritti umani ed un requisito aggiuntivo, relativo all'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale in azienda.

Gli otto requisiti vertono su tematiche fondamentali, a livello internazionale, in materia di diritto del lavoro quali lavoro infantile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione.

Nella fattispecie, la conformità ai predetti requisiti si concretizza nella certificazione rilasciata da un Organismo indipendente volta a dimostrare la conformità dell'azienda ai requisiti di responsabilità sociale della norma.

Lo standard SA8000 si caratterizza, inoltre, per la sua flessibilità.

Infatti la sua versione attuale può essere applicata dovunque, dai Paesi in via di sviluppo, ai Paesi industrializzati, nelle aziende di piccole e grandi dimensioni e negli enti del settore pubblico e privato apportando sostanziali miglioramenti gestionali in termini di organizzazione interna e di rispetto del capitale umano e sociale.



## UNA BREVE PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

L'AB Creazioni S.r.l. è un'azienda portavoce del "made in Italy" che si occupa di produzione e vendita di capi di **di** abbigliamento **in** maglieria e che si caratterizza per il carattere giovanile e dinamico, riuscendo a sorprendere per la propria costante innovazione ed intraprendenza. Nata a Foligno nel 1983 dalla volontà di Walter Mazzocchio e Adele Badiali, nell'arco di oltre venti anni di attività, ha visto una profonda e significativa evoluzione della propria struttura.

Le moderne tecnologie, le ricerche innovative, il miglioramento delle risorse, e l'alto livello di informatizzazione raggiunta hanno, infatti, permesso all'AB di progredire sia dal punto di vista qualitativo che da quello quantitativo senza, del resto, alterare la propria filosofia di alta qualità e di rispetto nei confronti della tradizione artigianale italiana.

Ed è in quest'ottica che il nostro lavoro si esprime al meglio: dove il progresso e l'esperienza antica si fondono in un prodotto di alta qualità, con l'utilizzo di tessuti 100% lana e cotone, testato da continue ed accurate ricerche tramite le quali è resa possibile qualsiasi lavorazione e viene offerto un "self made styling" delicato e ricercato allo stesso tempo.

Proprio grazie alla cura dimostrata nella realizzazione dei propri prodotti e nella scelta dei particolari che li rendono unici, il maglificio distribuisce capi di abbigliamento in oltre 200 punti vendita sia in Italia che all'estero ed è attualmente inserito nell'elenco dei fornitori di Coop Italia.

La spinta a migliorare è, però, sempre presente all'interno dell'azienda.

In questi anni, infatti, con il nostro percorso, abbiamo dimostrato la volontà di crescita e la capacità di estenderci a nuovi mercati, guadagnando soprattutto la fiducia dei consumatori e della clientela, riuscendo anche a concretizzare l'apertura di due nuovi punti vendita outlet e ad incrementare la forza lavoro del nostro organico.

Quello di cui siamo convinti, all'interno dell'AB Creazioni, è del grande valore e della rilevanza sociale che possono derivare dall'adozione di comportamenti etici nello svolgimento delle attività lavorative.

Perciò, per evolvere in questa direzione, abbiamo scelto di adottare dei sistemi di gestione orientati al miglioramento continuo sia in materia di Qualità, conformandoci alla norma ISO 9001, ed ottenendone la certificazione, sia in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa impegnandoci a rispettare quanto previsto dallo standard SA8000 ed applicando all'interno della nostra realtà aziendale i principi da esso sanciti.

Quello che ha guidato l'AB Creazioni nel conformarsi alla Responsabilità Sociale è stato una sorta di slancio, intrapreso nella volontà di rispettare quei principi che sono alla base dell'etica lavorativa e della vita quotidiana e di individuare, allo stesso tempo, le opportunità di miglioramento e di coinvolgimento degli "stakeholders", vale a dire di tutti i portatori di interesse o soggetti, legati in qualche modo alla realtà aziendale, effettuando scelte che non siano orientate esclusivamente alla logica del profitto ma che siano anche socialmente positive e rilevanti e che vadano, soprattutto, a beneficio dell'intera collettività.

L'implementazione dello "standard etico", iniziata in modo consapevole nei primi mesi del 2007, ha permesso all'azienda di acquisire sempre maggiore conoscenza del significato del termine "dovere comune", un termine che, tra l'altro, oggi, con l'evoluzione dei mercati e del ruolo del consumatore, riscuote una sempre maggiore importanza.

Per l'AB Creazioni, essere un'azienda "socialmente responsabile" significa, infatti, soprattutto porre il rispetto delle persona al centro delle scelte aziendali, mantenendo la determinazione nel proseguire il pur difficile cammino verso l'offerta di un prodotto/servizio impeccabile e che sia il più possibile rispondente ai bisogni della Clientela, supportandolo con capacità innovazione e qualità del lavoro, ma anche con la garanzia di un ambiente lavorativo salubre e sicuro per i propri dipendenti e non dannoso per l'ambiente esterno, la cui vita e il cui sviluppo siano costantemente regolati dall'applicazione di regole basate sul buon vivere comune.

All'AB Creazioni siamo fermamente convinti che una realtà lavorativa positiva e stimolante, che si impegni per il rispetto della collettività e del mondo circostante, sia essenziale per garantire il benessere

e la tranquillità dei dipendenti ed il corretto funzionamento dell'attività produttiva stessa con il suo conseguente posizionamento nel mercato e nella società di appartenenza.

L'adozione del sistema di Responsabilità Sociale, coronata nel 2007 con il raggiungimento della Certificazione etica SA8000, periodicamente revisionato e mantenuto attivo, conferma che l'azienda rispetta i principi delle norme di riferimento ed espleta tutte le attività che la vedono protagonista nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riguardo al rifiuto del lavoro infantile e minorile, alla effettiva conformità alle norme per la salute e la sicurezza, all'assenza di comportamenti discriminatori e di pratiche disciplinari che vadano a ledere lo stato psicofisico ed emotivo dei propri dipendenti e all'impiego di orari di lavoro e retribuzioni rispondenti a quanto stabilito dai requisiti di legge previsti e dal Contratto Collettivo di Categoria - CCNL - applicato.

Per rendere ancora più trasparente la propria realtà aziendale l'AB Creazioni si è impegnata, con cadenza annuale, nella redazione del Bilancio SA8000, con cui si presentano i risultati ottenuti, evidenziando sia i punti di forza che le difficoltà, in maniera tale da offrire una rilevazione delle nostre performances in tema di Responsabilità Sociale di Impresa e di gestione aziendale.

## BILANCIO SA8000 EDIZIONE 2019

Il Bilancio SA8000, strumento di rendicontazione aziendale, vede, oggi, la sua sesta edizione, garantendo ancora agli stakeholders la massima trasparenza e, soprattutto, la ferma volontà da parte della AB Creazioni di farsi conoscere per collaborare insieme al raggiungimento di uno sviluppo sostenibile che vada a vantaggio delle generazioni presenti e future.

In quest'ottica, l'azienda ha dedicato attenzione ai requisiti richiesti dallo standard SA8000, che verranno dettagliatamente descritti all'interno del Bilancio, prestando particolare riguardo ai rapporti con le proprie catene di fornitura e subfornitura, al fine di contribuire a creare una rete di Responsabilità Sociale volta al miglioramento continuo dell'intero ciclo produttivo e del mercato in generale.

Come strumento di rendicontazione e comunicazione il Bilancio fornisce in maniera chiara ed esaustiva elaborazioni di dati e percentuali, anche per quanto riguarda il riesame degli obiettivi passati e futuri, accompagnati da una descrizione della realtà aziendale che vada a rintracciare e rendere pubbliche tutte le informazioni ritenute significative ai fini della trasparenza.

I dati forniti nel Bilancio sono stati rilevati attraverso analisi effettuate in azienda, mediante apposite indagini sul clima interno o grazie all'uso di questionari mirati rivolti ai dipendenti, ai fornitori ed agli altri stakeholders.

Con il presente Bilancio SA8000, quindi, l'azienda intende presentarsi attraverso i trend di una serie di indicatori, sia qualitativi che quantitativi, sia esterni che interni, volti a dimostrare la conformità ai requisiti della SA8000 e le modalità pratiche (documenti, azioni) con cui si intende raggiungere o perfezionare tale conformità ai requisiti richiesti.

La redazione del Bilancio continuerà ad avere cadenza annuale così da evidenziare in maniera puntuale e coerente l'andamento temporale degli indicatori stessi e il raggiungimento degli obiettivi di volta in volta prefissati dall'azienda nell'ottica del miglioramento, e costituirà la sintesi di un monitoraggio costante che possa permettere di apportare, in corso d'opera, quei cambiamenti e quelle strategie ritenute opportune ai fini del miglioramento.

Il presente Bilancio SA8000, così come le scorse edizioni, sarà reso disponibile a tutti gli stakeholders, e a chiunque sia interessato, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale ([www.maglificioab.com](http://www.maglificioab.com)) e presso l'osservatorio SAW per la Responsabilità Sociale delle Organizzazioni, destinato ad estendere su larga scala il monitoraggio dell'effettivo rispetto dei principi previsti dallo Standard SA8000 ([www.sawnet.info](http://www.sawnet.info)).

Il Bilancio sarà, comunque, diffuso agli stakeholders e reso disponibile in azienda e presso i punti vendita outlet per una sua consultazione sia da parte dei dipendenti e di tutto il personale interno, sia della Clientela stessa.

## OBIETTIVI E METODOLOGIE

Il Bilancio SA8000 dell'AB Creazioni risponde al bisogno di trasparenza ed informazione espresso dagli stakeholders e si basa sulla descrizione di come vengano applicati i principi previsti dallo Standard per la Responsabilità Sociale d'Impresa.

A tal fine, con la sua redazione e diffusione, l'azienda si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interesse la **politica** di responsabilità sociale fatta propria dall'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholders degli **impegni reali** dell'azienda;
- fornire al management aziendale uno strumento concreto ed utile per effettuare il **riesame interno** della politica di responsabilità sociale, secondo anche quanto previsto dalla SA 8000:2014;
- garantire la **verifica** del raggiungimento degli obiettivi prefissati e comunicati agli stakeholders tramite la diffusione e pubblicazione del Bilancio stesso;
- evidenziare il **miglioramento continuo** della gestione aziendale attraverso l'analisi dei trend degli indicatori adottati.

Per rendere più scorrevole la consultazione del Bilancio si è scelto di strutturarlo in modo tale che a ciascun requisito della Norma SA8000 corrisponda un punto specifico del documento, al fine di apportare una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato nell'ottica dei requisiti richiesti, dei risultati conseguiti nella gestione aziendale e nell'applicazione della RSI, degli obiettivi prefissati e dei tempi necessari per raggiungerli.

Il riconoscimento degli obiettivi prevede, inoltre, la definizione, da parte dell'AB Creazioni, di un apposito calendario per la gestione di tutti i progetti ritenuti rilevanti e, quindi, fa riferimento alla tempistica necessaria per il raggiungimento di ciò che ci si prefigge.

I risultati raggiunti vengono verificati periodicamente.

Il rendiconto degli obiettivi sarà presente in ogni versione del Bilancio, al fine di permettere il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e di evidenziare, qualora alcuni obiettivi non siano stati effettivamente raggiunti, le carenze che abbiano portato a tale mancanza o ritardo.

Pertanto, il Bilancio farà il resoconto dei piani aziendali proposti e introdurrà le previsioni di ciò che si intende raggiungere per prossimo anno.

La scelta di evidenziare le linee programmatiche e di intervento da parte dell'AB Creazioni, è dovuta, soprattutto, alla volontà di rendere partecipi gli stakeholders alla vita aziendale nell'ottica che la trasparenza e il buon andamento siano da considerare come valori preminenti da non tralasciare, ma costituiscono anche un utile monitoraggio interno per capire i propri punti deboli e colmare le carenze ove ve ne sia il bisogno.

## VALORI E MISSIONE

I valori che ispirano le scelte e le azioni della AB Creazioni, del personale e dei collaboratori esterni, coniugano le attività aziendali con la messa in atto di interventi di utilità sociale e iniziative di beneficenza a favore delle comunità locali.

Il sostegno dello sviluppo in un'ottica di coesione e solidarietà si è ispirato da sempre a principi etici largamente condivisi nel tessuto sociale di riferimento: l'onestà, la correttezza, l'integrità, la lealtà, la trasparenza, l'obiettività e la peculiare cultura del lavoro sono alla base del successo e dello sviluppo economico e sociale dell'azienda.

Tali valori - in questi ultimi anni di rilevanti mutamenti sociali, economici e culturali che investono tutti i sistemi locali - sono stati reinterpretati, ponendo al centro della visione aziendale la creazione di valore per il territorio, per i clienti e per il personale, traducendoli in una "mission" o missione che assegna alla AB Creazioni il ruolo di interpretare, applicare e farsi portavoce di quei principi della Responsabilità Sociale che non si esauriscono nel corretto espletamento della gestione di un Sistema per la RSI ma che si amplificano nel coinvolgimento e nella diffusione di tali valori e presupposti etici e morali presso i diversi soggetti portatori di interesse e la società stessa, nell'ottica di un territorio sempre più integrato a livello europeo e mondiale.

Pertanto la AB Creazioni vuole essere una azienda "al servizio del territorio" ed una "buona cittadina della propria comunità", stabilendo così una sorta di punto fermo che ne qualifica sia l'attività operativa, che il profilo strategico e competitivo.

## COMUNICAZIONE AZIENDALE

L'AB Creazioni ha scelto di realizzare un piano di comunicazione esterna adeguato e funzionale, di cui il presente Bilancio SA8000 si presenta come lo strumento chiave per far conoscere agli interessati i dati relativi alle performances aziendali, gli obiettivi posti per il futuro, il rispetto dei requisiti dello standard di riferimento e gli aggiornamenti in materia.

Il Bilancio, infatti, fornisce informazioni utili per valutare il rispetto dei requisiti normativi SA8000 dell'AB Creazioni, mediante la presentazione e la diffusione di informazioni qualitative e quantitative in grado di evidenziare l'effettiva conformità alla Norma.

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, tale piano di comunicazione 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, adottando un sistema conforme allo standard SA8000.

I tre canali preferenziali di diffusione del Bilancio sono:

### Mass Media

L'AB Creazioni si preoccupa della diffusione di un comunicato stampa inoltrato alle principali testate giornalistiche volto a presentare indirettamente il Bilancio al territorio.

Il Bilancio SA8000 è inoltre pubblicato nel sito aziendale [www.maglificioab.com](http://www.maglificioab.com), e presso il portale dell'osservatorio saw all'indirizzo [www.sawnet.info](http://www.sawnet.info), così da poter essere consultato liberamente da tutti gli interessati.

### Invii mirati

Accompagnate da una lettera predisposta per il target di riferimento, copie del Bilancio SA8000 vengono inviate, via mail, ai principali enti e istituzioni, agli stakeholders e agli opinionisti del nostro territorio.

### Personale e clienti

alcune copie del documento sono disponibili presso la sede aziendale e i punti vendita outlet, a disposizione dei clienti e del personale dipendente.

Accanto al presente Bilancio, in ogni caso disponibile on line e liberamente consultabile, sono state realizzate ed inviate agli stakeholders delle brochures informative utili per presentare in maniera estremamente sintetica il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa e spiegare come l'AB Creazioni si sia conformata ad esso.

Le brochures costituiscono anche un invito, rivolto alle parti interessate, a prendere visione del Bilancio SA8000 negli appositi spazi ad esso dedicati e sono state redatte principalmente con lo scopo di permettere a quegli stakeholder direttamente collegati con l'attività produttiva, come i fornitori ed i subfornitori, di entrare in contatto con i valori della RSI e di farli diventare parte integrante della vita nella propria azienda.

Inoltre, queste brochures di presentazione includono anche un invito ad aderire al saw, osservatorio per la Responsabilità Sociale, strumento di grande valore per la conoscenza e la diffusione dei valori etici di riferimento e piattaforma di monitoraggio e trasparenza sul mercato.

La comunicazione interna viene gestita in base a quanto descritto nei punti del presente Bilancio e risponde all'obiettivo primario di garantire informazione, favorendo il mantenimento di un buon clima aziendale e garantendo, in ogni occasione, il totale rispetto dei diritti dei lavoratori.

## LA POLITICA AZIENDALE

La concorrenza sempre più aggressiva e le richieste dei consumatori, oggi divenuti sempre più consapevoli ed esigenti, impongono alle aziende un modello di gestione caratterizzato da una notevole capacità di reazione, da flessibilità e spirito di innovazione e da un'ottima efficienza interna.

Per rispondere a queste esigenze, l'AB Creazioni ha deciso di attuare un Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale, conforme alle norme SA8000:2014 e UNI EN ISO 9001:2015 al fine di garantire un'efficace ed efficiente gestione di tutti i processi aziendali che condizionano la competitività ed il successo.

Tale gestione deve essere orientata alla prevenzione e quindi con un approccio del tipo PDCA (Plan-Do-Check-Act) al fine di perseguire il miglior risultato in termini di caratteristiche del prodotto, di affidabilità, di servizio al Cliente e di costo, non trascurando elementi essenziali legati ai presupposti di natura etica e morale.

Il Sistema di Gestione si estende a tutte le fasi del processo aziendale e viene valorizzato con l'acquisizione delle conoscenze idonee ad assicurare il massimo valore aggiunto alle attività svolte in un'ottica di miglioramento continuo dei singoli processi e del raggiungimento della soddisfazione delle aspettative dei soggetti coinvolti.

In particolare, l'AB Creazioni, con l'implementazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità e RSI si propone di:

- fornire prodotti e servizi di Qualità, che siano sempre conformi ai requisiti specificati;
- garantire la massima efficacia nel perseguire la soddisfazione dei propri Clienti e delle parti interessate, mirando a superarne le stesse aspettative;
- assicurare che il livello qualitativo raggiunto non vada a discapito del rispetto dei diritti umani e di tutte le parti interessate al processo produttivo;
- migliorare l'efficacia e l'efficienza del Sistema di Gestione Integrata, mantenendolo costantemente aggiornato e definendo metodologie di gestione e controllo dei processi, operando nel rispetto del patrimonio ambientale e sociale esistente;
- migliorare l'immagine acquisita sul mercato, valorizzando la professionalità del personale e definendo un dettagliato elenco delle parti interessate (stakeholders) a cui effettuare comunicazioni periodiche in merito alle prestazioni del proprio Sistema di Gestione Integrato, al fine di garantire la massima trasparenza ed affidabilità verso l'esterno;
- raggiungere la massima efficienza interna anche attraverso la volontà e la capacità di ottimizzare i costi al fine di fornire prodotti e servizi a prezzi competitivi, ed assicurare all'azienda la stabilità e le risorse necessarie per consentire investimenti in innovazione e sviluppo;
- diffondere all'interno dell'Organizzazione i principi della Qualità e della Responsabilità Sociale, mediante interventi periodici di sensibilizzazione, coinvolgimento e formazione del personale dipendente;
- assicurarsi che i lavoratori siano al corrente di quanto previsto dalla presente Politica e rispettino i principi e le procedure del Sistema di Gestione Integrato durante tutte le attività lavorative;
- prediligere la gestione di azioni "preventive" rispetto a quelle "correttive" - queste ultime presuppongono, infatti, che si siano già verificate Non Conformità o incidenti, siano essi interni o esterni all'azienda -;
- coinvolgere il personale, affinché si senta partecipe nella gestione delle attività ed acquisisca la consapevolezza che il risultato aziendale deriva dalla coerenza e dalla coesione interna ed è condizionato dal comportamento di tutti;
- valorizzare il personale in termini di capacità gestionali, tecniche e professionali, al fine di migliorare gli aspetti della vita lavorativa che devono caratterizzare la gestione delle attività a tutti i livelli dell'organizzazione;
- coinvolgere i fornitori ed i subfornitori nell'attuazione di programmi di miglioramento, promuovendo tutte le iniziative necessarie a creare le condizioni per rendere più efficiente,

responsabile ed affidabile il rapporto con gli stessi e contribuendo anche a migliorare il loro stesso approccio sul mercato in termini qualitativi e, soprattutto nell'ottica del rispetto del capitale umano e sociale connesso con il mercato lavorativo;

- curare la gestione dei processi del rapporto Cliente/Fornitore, al fine di promuovere la corretta gestione delle interfacce all'interno dei processi aziendali e di coinvolgere i soggetti in questione affinché sappiano svolgere, in modo responsabile, il duplice ruolo di Cliente e di Fornitore;
- valorizzare l'informazione - intendendo, con questo, anche la raccolta, la valutazione e la conseguente gestione ai fini del miglioramento -, come elemento indispensabile per garantire che le metodologie applicate siano utilizzate come strumenti di gestione dei processi aziendali, finalizzati a migliorare la posizione dell'azienda all'interno del mercato e della società;
- impegnarsi a rispettare le leggi nazionali ed i regolamenti vigenti applicabili al proprio settore di attività, avendo cura, qualora leggi, regolamenti vigenti e normative volontarie (ISO 9001 ed SA8000) riguardino la medesima materia, di applicare quella che risulti più restrittiva;
- stimolare la soddisfazione dei dipendenti;
- conformarsi in maniera costante e continuativa a tutte le modifiche e i rinnovamenti cui può essere soggetta la legislazione in questione.

La Direzione, come contributo diretto per l'applicazione del Sistema di Gestione Integrato:

- mette a disposizione le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di Qualità e di RSI, valutando periodicamente l'esigenza di nuove acquisizioni o di un aggiornamento delle stesse, considerando i risultati ottenuti e coordinando le attività di progettazione, attuazione ed evoluzione del Sistema;
- definisce, attua e mantiene attiva la presente Politica, assicurandosi che sia appropriata alla natura, alle dimensioni e agli impatti delle proprie attività, e che sia in grado di fornire un quadro di riferimento per stabilire e riesaminare i propri obiettivi e traguardi;
- porta a conoscenza di tutte le risorse umane la Politica aziendale, coinvolgendole, affinché la stessa sia perfettamente recepita, condivisa ed attuata a tutti i livelli aziendali;
- rende pubblica la politica aziendale al fine di garantire la trasparenza della propria azienda;
- si impegna per il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali sia in termini qualitativi che quantitativi, non trascurando gli aspetti legati alla Responsabilità Sociale;
- si impegna a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e di protezione dei lavoratori, minimizzando le possibilità di infortunio sul luogo di lavoro ed attuando valide metodologie per la prevenzione dell'inquinamento e dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- monitora la soddisfazione dei propri dipendenti per garantire un ambiente di lavoro gradevole;
- si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e, a tale scopo, ha stabilito una procedura per il recupero e la tutela di eventuali bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa che rientri nella definizione di lavoro infantile fornita dalla Norma SA 8000. - Tale procedura riguarda sia la realtà interna all'azienda sia eventuali situazioni di lavoro minorile riscontrate nella propria catena di fornitura e di subfornitura -;
- si impegna a non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta nel manifestare la volontà di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato;
- non attua né dà sostegno a nessuna forma di discriminazione sul luogo di lavoro sia essa riguardante i criteri di assunzione, remunerazione, l'accesso alla formazione, alla promozione, al licenziamento o al pensionamento;
- non interferisce con eventuali pratiche o con principi appartenenti alla sfera culturale o personale dei propri dipendenti e derivanti da differenze di razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica in generale;
- non utilizza né dà sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né fa ricorso ad abusi verbali di alcun tipo;





- garantisce al personale il diritto alla contrattazione collettiva, applicando quanto previsto dal CCNL di riferimento, e assicura la piena libertà di aderire ai sindacati;
- rispetta quanto previsto dal CCNL in materia di orario di lavoro, festività e straordinari;
- garantisce l'erogazione del salario previsto dal CCNL, intendendo, in ogni caso che la retribuzione debba essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari dell'individuo;
- applica quanto previsto dal CCNL in merito alla salvaguardia del diritto allo studio e alla presenza e permanenza di studenti lavoratori in azienda;
- pianifica i processi di realizzazione del proprio prodotto o servizio e ne monitora in maniera costante le varie fasi, ponendo attenzione ai requisiti cogenti e contrattuali per una costante soddisfazione del Cliente e un miglioramento continuo della realtà aziendale;
- qualifica i propri fornitori, valutando non solo la loro capacità a fornire prodotti o servizi adeguati, ma anche l'attenzione dimostrata nei confronti delle prestazioni in materia di Responsabilità Sociale;
- tutela il rispetto della persona impegnandosi a diffondere i contenuti delle Convenzioni e delle Raccomandazioni ILO richiamate nella Norma SA8000 presa a riferimento;
- rispetta quanto previsto dalla "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani", dalla "Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino" e dalla "Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne";
- si impegna a revisionare in maniera costante la presente Politica aziendale, al fine di mantenerla sempre al passo con i tempi ed in linea con la realtà interna della vita lavorativa e con i principi cardine che guidano il concetto di Responsabilità Sociale;
- rende disponibile la Politica su richiesta delle parti interessate.



## I SOGGETTI COINVOLTI

Il Bilancio SA8000 dell'AB Creazioni S.r.l. si rivolge a tutti quei soggetti definiti come portatori d'interesse nei confronti dell'azienda che, in termini tecnici, vengono definiti "stakeholders".

Con il presente documento, pertanto, tutti gli stakeholders saranno in grado di valutare le risultanze della performance sociale dell'azienda stessa, monitorandone le attività e valutando le modalità di applicazione dei requisiti dello Standard, mantenendo anche la facoltà di avanzare eventuali proposte e suggerimenti qualora questi siano ritenuti opportuni.

Le varie categorie di stakeholders individuate sono riportate di seguito:

MANAGEMENT  
DIPENDENTI  
FORNITORI  
CLIENTI  
ORGANIZZAZIONI SINDACALI  
ONG  
ORGANIZZAZIONI GOVERNATIVE  
ISTITUZIONI E AUTORITA' DI CONTROLLO  
ENTI PUBBLICI

Le metodologie di coinvolgimento degli stakeholders vengono descritte in dettaglio nel presente Bilancio SA8000 in riferimento alle modalità di comunicazione aziendale.

## LE ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDERS

L'AB Creazioni si propone di rispondere alle aspettative degli stakeholders e di:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, mediante la corretta gestione di un sistema per la Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità e la credibilità dell'azienda in termini di immagine sul mercato;
- generare maggiore fiducia negli utenti e nelle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- controllare la correttezza etica e sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale offrendo una maggiore tutela dei lavoratori e garantendo il coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- aumentare presso gli stakeholders la consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, pubblica, certificata da organismi indipendenti e continuamente rendicontata tramite la redazione e diffusione del presente Bilancio SA8000.

Qualora gli stakeholders non si trovassero del tutto identificati con le precedenti aspettative, l'AB Creazioni invita ad aprire un dialogo con il management aziendale o con le funzioni deputate alla gestione dello standard SA8000 in azienda, al fine di poter prendere in considerazione le osservazioni fatte e di ampliare l'elenco delle aspettative previste nella volontà di migliorare e solidificare il dialogo già esistente tra le parti.

## IL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE IN AZIENDA IN OTTO PUNTI PIU' UNO

L'AB Creazioni S.r.l. ha implementato il Sistema di Responsabilità Sociale come di seguito descritto.

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. *L'azienda non fa ricorso e non ammette, in nessun caso, l'utilizzo di lavoro infantile.*
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro volontariamente. *L'azienda si assicura che tutti i dipendenti abbiano chiara la volontarietà del proprio impiego e non si sentano, in nessun modo, sottoposti a pressioni di qualunque tipo.*
- 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 e rimosse le cause di pericolo. Particolare attenzione viene posta alle possibili sostanze nocive e ai compiti che potrebbero rivelarsi dannosi per la salute dei dipendenti. Le figure preposte al controllo sono adeguatamente formate e ad esse viene garantita la frequenza dei corsi di aggiornamento necessari. I documenti necessari per la sicurezza sono presenti in azienda. *L'ambiente di lavoro si rivela salubre e l'attività lavorativa priva di rischi per la sicurezza dei lavoratori.*
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. *I lavoratori che lo ritengono opportuno aderiscono ai sindacati in maniera totalmente libera ed autonoma.*
- Discriminazione: vengono garantite le pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. *Per nessun motivo viene ammessa alcuna forma di discriminazione in azienda.*
- Pratiche disciplinari: Particolare attenzione viene posta al rapporto con i dipendenti, in particolare per quanto riguarda l'approccio della direzione aziendale con gli stessi. Il Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000 viene sempre considerato una figura cardine per garantire la tranquillità in azienda e per assicurarsi che i dialoghi a tutti i livelli avvengano in maniera chiara e senza fraintendimenti di alcun tipo. *L'azienda non fa ricorso a pratiche disciplinari ai danni dell'integrità personale, fisica ed emotiva dei propri dipendenti.*
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nel CCNL di categoria. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e viene adeguatamente retribuito. L'azienda cerca, per quanto possibile, di non richiedere straordinari ai propri dipendenti, salvo in occasioni particolari e in determinati periodi dell'anno in cui sono necessari ritmi più serrati per la produzione. *In ogni caso, la tendenza generale della direzione è quella di tenere sotto controllo e, qualora sia necessario, ridurre le ore di straordinario affinché siano sempre rispondenti a quanto previsto dal CCNL.*
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto. Tale retribuzione è, in ogni caso, sufficiente al lavoratore per assicurare a sé stesso e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa. I criteri retributivi vengono stabiliti secondo quanto descritto nel CCNL. *L'azienda garantisce la massima trasparenza in merito ai criteri retributivi ed alle voci contenute nelle buste paga dei propri dipendenti e si impegna a fornire gli opportuni chiarimenti.*
- Sistema di Gestione: l'azienda si impegna a favorire la completa integrazione dei requisiti della SA8000 all'interno del proprio sistema di gestione applicando quanto stabilito nella politica interna, predisponendo e mantenendo attive le apposite procedure per la Responsabilità Sociale e rispettando quanto definito nel proprio codice etico. Si preoccupa, inoltre, di informare e formare i propri dipendenti anche in merito alla possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione o agli enti competenti, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000 e di definire le



modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutandone costantemente l'adeguatezza. Il sistema di gestione prevede anche l'adozione di un piano di comunicazione esterna, con l'aggiornamento del sito aziendale e la messa a disposizione del Bilancio SA8000, al fine di rendere noti alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma. Il sistema di gestione per la Responsabilità Sociale si dimostra in linea con i principi posti dallo standard SA8000:2014. Il suo corretto funzionamento viene valutato periodicamente in maniera interna, tramite riesami periodici effettuati dalla direzione in collaborazione con le figure deputate al controllo del sistema di gestione e con il personale dipendente. Il sistema di gestione viene, inoltre, periodicamente esaminato da Organismi terzi indipendenti che ne verificano e garantiscono l'efficacia e la conformità.



L'AB Creazioni non si ricorre né favorisce, in alcun modo, il lavoro infantile secondo quanto dichiarato e stabilito nella propria Politica nel presente Bilancio SA8000. Non sono presenti neppure giovani lavoratori e gli assunti sono tutti di un'età superiore ai 18 anni.

Il Codice Etico ribadisce l'attenzione posta dall'azienda nell'assunzione di nuovo personale stabilendo i requisiti per la presa in considerazione delle candidature spontanee e per i nuovi assunti.

L'impegno a contrastare ogni forma di lavoro infantile e minorile si concretizza con il monitoraggio della catena di fornitura e subfornitura, al fine di evitare il verificarsi di situazioni che ricadano nella definizione di Lavoro Infantile.

### COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

A testimonianza della volontà dell'AB Creazioni di contrastare ogni forma di lavoro minorile si è scelto di riportare la composizione dell'organico che è così strutturata, in base alle fasce di età dei lavoratori presenti in azienda:

FASCE DI ETA'	'08	'09	'10	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ANNI 15-18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANNI 19-30	3	3	4	7	8	9	3	5	2	2	1	4
ANNI 31-50	3	3	5	7	8	8	9	10	16	18	20	16
ANNI 51-60	0	0	0	1	1	1	3	3	5	5	7	7
TOTALE	6	6	9	15	17	18	15	18	23	24	28	27

L'importanza del lavoro e dei valori ad esso collegati hanno portato, nel corso degli anni, ad un incremento della forza lavoro.

L'AB Creazioni, sostenendo l'importanza della RSI ed offrendo sul mercato un prodotto con un elevato valore aggiunto, ha incontrato il favore della clientela e dell'ambiente circostante, riuscendo a crescere gradualmente ed a creare occupazione, anche in un momento particolare come quello odierno.

### I LAVORATORI DELL'AB CREAZIONI E LE CONDIZIONI DI ASSUNZIONE

Non si sono mai verificati, presso l'azienda, casi riconducibili alla definizione di lavoro infantile e minorile e la stessa Politica e il Codice Etico, elaborati dalla Direzione in collaborazione con il Responsabile per la SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori e della Sicurezza per la SA8000, rappresentano la chiara testimonianza della volontà di non assumere bambini e giovani lavoratori.

A garanzia del mantenimento di questo status, l'azienda si preoccuperà di seguire la procedura attuata per l'inserimento delle nuove risorse, indicata nel Codice Etico aziendale, che prevede la verifica, fra i vari requisiti minimi per l'ottenimento del posto di lavoro, dell'età del candidato.

Qualora questo non sia possibile e l'azienda si trovi ad assumere dei giovani lavoratori, è volontà della direzione impegnarsi a garantire l'applicazione di contratti di lavoro che rispondano alle effettive esigenze del lavoratore e non ai diretti interessi aziendali applicando quanto previsto nella propria Politica e nella Procedura per il lavoro minorile.

La difficoltà di reperimento di manodopera, infatti, potrebbe far sì che si renda necessario assumere in azienda anche giovani lavoratori di un'età compresa fra i 16 e i 18 anni.

In questa ipotesi, l'impegno dell'AB Creazioni è, prima di tutto, quello di assegnare ai giovani dipendenti dei lavori leggeri e che non compromettano in nessun modo lo sviluppo psicofisico.

In particolare, l'ingresso in azienda dei giovani lavoratori sarà sottoposto ad una serie di condizioni *favorabilis* che permettano la frequenza scolastica e non gravino in modo eccessivo sulla normale vita del giovane.

Attraverso i contratti di apprendistato, sia di istruzione che di formazione, l'azienda intende dimostrare il proprio impegno nell'impartire ai giovani apprendisti l'insegnamento necessario per raggiungere la capacità tecnica propria di lavoratori qualificati, assicurando che la stipulazione di contratti di apprendistato non sia volta ad approfittare di particolari condizioni vantaggiose per il datore di lavoro, quali flessibilità della durata del rapporto o risparmio contributivo.

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha, infatti, sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e di sviluppo personale, oltre che professionale ed ha cercato di avvicinare a questo principio i propri dipendenti offrendo flessibilità di ruoli e contratti che favoriscano l'acquisizione di professionalità tecniche specifiche e il pieno inserimento nel mondo del lavoro.

ANNO	APPRENDISTATO	ALTRI CONTRATTI
2007	1	5
2008	1	5
2009	1	5
2010	0	9
2011	0	15
2012	0	17
2013	1	14
2014	1	14
2015	1	17
2016	0	23
2017	0	24
2018	0	28
2019	2	25

Le tipologie di contratto presenti in azienda sono riportate nella tabella qui a fianco. Come mostrano i dati, gli apprendisti, presenti, sono stati regolarmente assunti al termine del contratto di apprendistato.

I percorsi di inserimento possono essere gradualisti, ma, in ogni caso, garantiscono in seguito una totale autonomia.

L'azienda, inoltre, si dimostra disponibile per quanto riguarda l'ingresso nel mondo del lavoro e la possibilità di permettere ai giovani, in corso di studi, di acquisire competenze

pratiche oltre che teoriche. Infatti, già da diverso tempo ha attuato una collaborazione con l'Istituto Professionale della zona al fine di permettere agli studenti di effettuare stages nel settore di competenza.

L'AB Creazioni riconosce, inoltre, una particolare validità a tali stages non considerandoli in alcun modo come forma di sfruttamento della manodopera e può prevedere, in alcuni casi, l'assunzione degli stagisti, qualora le circostanze lo permettano e gli stessi studenti che abbiano, comunque, raggiunto i 18 anni di età, si siano dimostrati competenti e volenterosi, sia nel lavoro sia nel necessario percorso di apprendimento.

In ogni caso, durante le attività di stage, viene garantita ai giovani la frequenza scolastica.

Recentemente, inoltre, proprio per sottolineare l'importanza che l'azienda dà ai percorsi formativi, la direzione ha scelto di aderire ad un programma gestito ed organizzato dalla Comunità Europea e dalla Provincia di Perugia per l'inserimento di stagisti regolarmente retribuiti in base agli accordi del progetto stesso.

## AZIONI CONCRETE PER IL SOSTEGNO E LA SOLIDARIETA'

Già da qualche anno, l'AB Creazioni, ha aderito ad un programma di adozione a distanza volto a sostenere bambini che si trovano a vivere in condizioni disagiate e ha collaborato e collabora con O.n.l.u.s. e ONG locali donando capi di maglieria ed accessori in beneficenza.

Inoltre l'azienda ha aderito al sostegno di un progetto per la creazione di un pulmino destinato al trasporto di bambini e disabili.

### LA PREVENZIONE DEL LAVORO MINORILE

Per garantire il rispetto di questo requisito essenziale è stata redatta e diffusa all'interno dell'azienda e presso gli stakeholders esterni, una procedura di rimedio per i minori, a tutela e garanzia di eventuali situazioni problematiche che potrebbero essere riscontrate.

Lo scopo fondamentale del documento è quello di favorire il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di sfruttamento, fornendo riferimenti informativi e legislativi utili, nel caso in cui si venga a conoscenza di condizioni critiche di lavoro minorile o nel caso in cui siano impiegati giovani lavoratori in obbligo scolastico, garantendo, in particolare che a questi ultimi venga riconosciuto il diritto allo studio, alla salute, all'integrità e allo sviluppo fisico, in conformità con quanto previsto dalla legislazione vigente e dalle normative di riferimento.

La procedura per il recupero dei minori è stata inserita di seguito per permetterne una maggiore diffusione alle parti interessate, ma è comunque disponibile su richiesta e pubblicamente esposta in azienda.



## LA PROCEDURA PER IL LAVORO MINORILE

### 1. SCOPO

La presente Procedura si pone i seguenti obiettivi:

- prevedere le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- fornire il supporto ai bambini di cui sopra al fine di garantirne la frequenza scolastica obbligatoria;
- promuovere l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti soggetti a istruzione obbligatoria;
- evitare che i bambini e i giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti non siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute

### 2. APPLICABILITA'

La presente procedura si applica ai casi di impiego di bambini e/o giovani lavoratori.

### 3. RIFERIMENTI

- Manuale del Sistema di RS
- SA 8000 Social Accontability- Ed. 2014
- D.Lgs 345/99 (così come modificato e integrato dal D.lgs 262/00) di attuazione della direttiva comunitaria 94/33/CE
- Costituzione italiana art.37 - Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori.
- L. 20 maggio 1970 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento - art. 10
- L. 19-01-1955 n. 25 e L. 24-06-1997 n. 196 – apprendistato e contratti di tirocinio
- L. 19-07-1994 n. 451 - Contratti di formazione lavoro
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del Turismo – Parte speciale pubblici esercizi
- Regolamento recante norme per l'attuazione dell'art.1 della legge 20 gennaio 1999, n.9, contenente disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo di istruzione.
- Circolare Ministeriale 30/12/2010, n. 101, che, all'art. 1 dispone che "nell'attuale ordinamento l'obbligo di istruzione riguarda la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni."

- Decreto Ministeriale 22 Agosto 2007, n. 139, art. 1: "L'istruzione obbligatoria è impartita per almeno 10 anni e si realizza secondo le disposizioni indicate all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, comma 622: "L'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno d'età".

#### 4. TERMINI E DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nella norma SA 8000.

Come da legislazione italiana valgono inoltre le seguenti definizioni

- Bambino: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale caso si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa;
- Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;
- Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

#### 5. RESPONSABILITA'

La responsabilità generale delle attività descritte nella presente procedura è affidata alla Direzione e a SPT.

#### 6. MODALITÀ OPERATIVE

##### DIVIETO DI IMPIEGARE LAVORO INFANTILE

AB Creazioni. si impegna a non impiegare lavoro infantile.

AB Creazioni. impone inoltre ai propri fornitori di non impiegare lavoro infantile.

Prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei fornitori qualificati è infatti la sottoscrizione di un impegno, da parte di questi ultimi, all'osservazione di tutti i requisiti della SA 8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile.

RSG provvede al controllo del fornitore con le modalità descritte nella PRSQ qualifica dei fornitori.

### AZIONI DI RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE

Qualora, a seguito di verifiche ispettive presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione a RSA 8000. Quest'ultimo provvede ad aprire una N.C. secondo quanto indicato nella procedura relativa e a darne immediata comunicazione alla Direzione.

Le azioni di rimedio previste nel caso in cui venga impiegato lavoro infantile sono le seguenti:

- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile
- Nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino l'azienda deve impegnarsi, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore.
- Assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi o richiedendo al fornitore l'impegno al sostenimento delle spese necessarie (tasse, acquisto dei libri ecc)
- Coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, viene decisa in base alla situazione specifica. Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano la direzione, RDSA 8000, e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se la N.C. viene riscontrata presso questi ultimi.

RDSA 8000 e la Direzione decidono inoltre sull'opportunità di aprire una azione correttiva a seguito della non conformità riscontrata.

Le NC e le AC vengono gestite e documentate secondo quanto indicato nella procedura relativa.

Il RDSA 8000 ha il compito seguire la chiusura della NC e delle eventuali AC aperte a seguito della stessa e di darne comunicazione alla Direzione e al rappresentante dei lavoratori SA 8000.

### GIOVANI LAVORATORI

Nel caso in cui vengano impiegati, in azienda o presso un fornitore dei giovani lavoratori, RDSA 8000 deve assicurarsi, tramite verifiche ispettive, ecc. che i lavoratori suddetti:

- non siano impiegati nelle ore scolastiche
- non svolgano lavori pesanti

- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola non superino le 10 ore.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni apre una non conformità dandone immediata comunicazione a RSA 8000.



tutte le persone che l'azienda impiega prestano il proprio lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dai propri dipendenti sia ottenuto dietro alcun tipo di minaccia o penale e garantisce che a nessuno dei dipendenti sia mai stato impedito di lasciare il proprio posto di lavoro oltre l'orario stabilito da contratto.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione l'AB Creazioni favorisce la conoscenza del CCNL, gestendo dei momenti di informazione e formazione per permettere ai propri dipendenti di avere consapevolezza circa i diritti e doveri derivanti dal Contratto di Categoria.

Al momento dell'assunzione il personale viene, quindi, accuratamente informato, dal Consulente del Lavoro, in merito alle caratteristiche del proprio contratto ed una copia del Contratto Collettivo Nazionale di categoria viene lasciato a disposizione dei dipendenti che lo possono consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione ritengano necessaria.

Inoltre, l'azienda, secondo quanto specificato dal CCNL ha fornito, ad ogni dipendente, copia del Contratto Collettivo, al fine di permetterne la libera ed autonoma consultazione.

Tutti i lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare reclami o di rivolgersi direttamente agli enti competenti quali SGS e il SAI.

Gli indirizzi degli enti preposti cui è possibile rivolgersi, anche mantenendo il totale anonimato, sono stati messi a disposizione dei dipendenti nell'apposita bacheca destinata alle comunicazioni.

Al fine di favorire i rapporti interpersonali all'interno dell'organizzazione, è stata messa a disposizione dei dipendenti un'apposita cassetta dei reclami e dei suggerimenti ed è stato redatto e diffuso un questionario per l'indagine sul clima interno volto, tra l'altro, a verificare la percezione dei lavoratori in merito alla volontarietà del proprio impiego e alla conoscenza del CCNL di categoria.

La Direzione si occupa, inoltre, del controllo della situazione inerente la propria catena di fornitura verificando che non ci siano casi di lavoro obbligato e che i fornitori e, ove sia possibile, i subfornitori siano a conoscenza di quanto specificato nel requisito della Norma SA8000.

## IL LAVORO ALL'AB CREAZIONI

Riconoscendo l'importanza che il lavoro assume nella vita di ognuno, l'AB Creazioni pone particolare attenzione ad alcuni aspetti che evidenziano il rispetto della persona nella sua vita lavorativa e garantisce che all'interno dell'azienda non si faccia, in alcun modo, ricorso a forme di lavoro obbligato.

In particolare:

- non è assolutamente prevista la presenza di guardie di sicurezza e di personale militare;
- la Direzione si assicura che al momento dell'assunzione il Consulente del Lavoro fornisca al personale informazioni complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro - luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, retribuzione, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro - comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso del contratto stesso e si renda disponibile per ulteriori e necessari chiarimenti;
- è garantita la libertà di movimento dei lavoratori all'interno dell'azienda nei limiti consentiti dall'attività lavorativa e, durante l'orario di lavoro, i dipendenti possono richiedere alla Direzione o al Rappresentante SA8000 di assentarsi per gravi e comprovati motivi;
- per facilitare la comunicazione all'interno dell'azienda tutti gli uffici sono accessibili ai dipendenti;
- è garantita la libera comunicazione con i propri familiari che, per qualsiasi emergenza, possono telefonare o recarsi direttamente presso l'azienda richiedendo, presso gli uffici amministrativi, di avvertire il lavoratore interessato. La comunicazione tra i dipendenti e i propri familiari si svolge in modo riservato;
- viene garantita una gestione trasparente dei rapporti economici con i lavoratori e, oltre alla retribuzione, effettuata in base a quanto previsto dalla legislazione in vigore e dal CCNL, è previsto che nessun dipendente ottenga prestiti dall'azienda, in modo diretto o indiretto, in quanto potrebbero essere considerati un elemento di costrizione al lavoro, prestato obbligatoriamente per estinguere il debito precedentemente contratto;
- nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o originali di documenti di identità;
- in azienda è presente una copia del CCNL di riferimento, consultabile dai lavoratori e sottoposto all'attenzione degli stessi mediante specifiche attività formative. Ogni lavoratore ha, inoltre, in dotazione la propria copia del CCNL.

## BUSTA PAGA

La direzione si impegna a guidare ogni singolo membro del personale nella comprensione dei metodi di pagamento e nella struttura delle buste paga, rendendosi disponibile alla spiegazione di qualunque voce contenuta in essa, anche tramite l'ausilio del Consulente del Lavoro.

In ogni caso, tale spiegazione viene fornita in maniera esaustiva soprattutto per ragioni di chiarezza e per evitare che si possano creare eventuali fraintendimenti e incomprensioni future, poiché dall'indagine sul clima interno condotta in azienda è emersa la chiara comprensione delle voci contenute nella busta paga.

Ai dipendenti che ne facciano esplicita richiesta, per validi e giustificati motivi, sono stati concessi anticipi di stipendio.

L'azienda non ha mai fatto ricorso ad eventuali trattenute o riduzioni in busta paga.

## CCNL

I dipendenti sono adeguatamente informati in merito al proprio Contratto Collettivo di Categoria e l'azienda si impegna ad applicarlo in ogni aspetto della vita lavorativa.

Copia del CCNL è presente presso gli uffici aziendali ed è reso disponibile ai dipendenti per la libera consultazione, in caso di dubbi e chiarimenti.

La Consulente del Lavoro è sempre disponibile a chiarire eventuali dubbi emersi circa il proprio lavoro ed il rispetto e l'applicazione del CCNL.

Gli articoli del CCNL riguardanti le procedure disciplinari sono affissi in bacheca.

Così come specificato dal Contratto, inoltre, una copia del CCNL viene distribuita a ciascun dipendente per la libera consultazione e l'informazione personale.



L'azienda ha garantito il rispetto agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale - D. Lgs. 81/08, in quanto evoluzione e modifica del D. Lgs. 626/94 - si adopera per garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro che permetta ai lavoratori stessi di sentirsi esenti da possibili situazioni di pericolo, e assicura che il luogo dove vengono svolte le diverse mansioni rispecchi le condizioni igienico sanitarie previste dalle leggi vigenti in materia.

In particolare, l'azienda ha redatto il documento di valutazione dei rischi secondo il D.Lgs 81/08, al fine di individuare compiti e responsabilità, di valutare in modo dettagliato per ciascuna mansione svolta in azienda i rischi specifici, di individuare i programmi di miglioramento previsti e apportare i necessari accorgimenti per garantire la totale conformità al requisito.

Allegate al documento sono presenti la valutazione del rischio per la "salute riproduttiva" come previsto dal D. Lgs. 151/01, l'analisi del rumore e la valutazione relativa allo stress lavoro correlato, come indicato dalle normative in materia.

La formazione in materia di salute e sicurezza è stata svolta come specificato dal D. Lgs. 81/2008 e in azienda sono presenti la figura del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP - il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS -, il Responsabile Addetto alle Emergenze e Responsabile Antincendio e il Responsabile per il Primo Soccorso.

A tali figure sono garantiti gli aggiornamenti formativi, come previsto.

### INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'AB Creazioni offre un luogo di lavoro salubre e sicuro e si impegna nel prevenire potenziali incidenti ai danni dei propri dipendenti.

In linea con il rispetto degli adempimenti sulla sicurezza, il trend degli infortuni sul lavoro è del tutto positivo. Dal 2005 ad oggi, infatti, si sono verificati solamente due casi di infortunio, non legati direttamente all'attività lavorativa ma avvenuti all'uscita dall'azienda.

Inoltre, gli incidenti, di cui viene mantenuta regolare documentazione scritta, sono entrambi relativi all'anno 2005.

L'attività lavorativa, inoltre, risulta esente da particolari rischi legati alla salute e, pertanto, non sono stati registrati casi di malattie legati allo svolgimento del lavoro.



## ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

Consapevole del fatto che il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione, l'azienda garantisce che i propri dipendenti siano sempre ed adeguatamente formati in materia di salute e sicurezza.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge.

Ogni anno verranno organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui parteciperà la totalità dei lavoratori, anche al fine di informare gli eventuali nuovi assunti.

In particolare, l'azienda provvederà a fare sì che vengano adeguatamente formati tutti i dipendenti che svolgono un'attività di lavoro ritenuta a rischio in base alla valutazione effettuata ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e garantirà una formazione specifica ai lavoratori che ricoprono ruoli per i quali è previsto uno specifico addestramento.

La stessa attenzione verrà posta a tutti quei lavoratori che nella loro mansione o durante l'orario di impiego, siano, anche occasionalmente, tenuti all'utilizzo di sostanze pericolose o nocive.

Tale formazione viene garantita sia per i dipendenti aziendali che per i dipendenti occupati presso i punti vendita outlet.

Sempre in linea con quanto disposto dalle normative sono state individuate le figure competenti per ricoprire i ruoli legati alla gestione della sicurezza. Tali addetti hanno frequentato il corso per Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il corso per il primo soccorso e di R.L.S. e il corso antincendio e gestione delle emergenze, con relativi aggiornamenti.

In azienda e presso i punti vendita è, inoltre, presente adeguata cartellonistica per prevenire le emergenze e per indicare le modalità di utilizzo delle sostanze ritenute nocive o pericolose.

Tutto il personale ha, in ogni caso, a disposizione le indicazioni necessarie per proteggersi in situazioni di pericolo e la procedura per la gestione delle emergenze è affissa in bacheca per la libera consultazione di tutto il personale.

È disponibile in azienda, un manuale di primo soccorso messo a disposizione di tutti i dipendenti.

## SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE

L'attenzione che l'azienda pone alla salute e alla sicurezza non si esaurisce nelle aree strettamente destinate alla produzione, ma si estende anche ai siti non produttivi, quali uffici, aree destinate alla formazione e vendita, servizi igienici, di cui viene assicurata la sicurezza e la pulizia.

Con specifico riferimento ai requisiti SA8000, l'azienda garantisce ai propri dipendenti:

- la pulizia dei bagni e l'accesso ad acqua potabile.
- la possibilità di usufruire dei frigoriferi per la conservazione degli alimenti.

Non sono previste mense o dormitori, ma qualora l'AB Creazioni decidesse di istituire un servizio di tipo mensa o dormitorio, sarebbero, garantite tutte le misure di sicurezza e igiene necessarie per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

## 4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

### INTRODUZIONE

L'AB Creazioni riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva senza subire alcun tipo di impedimento, diretto o indiretto, in tal senso, e assicura che non vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori che scelgano di aderire ai sindacati, preoccupandosi di prevenire o sanare eventuali episodi di discriminazione sul luogo di lavoro.

### TIPOLOGIA DEI CONTRATTI AZIENDALI E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Consulente del Lavoro si assicura che tutti i contratti aziendali siano conclusi richiamando il CCNL di Categoria e, pertanto, l'AB Creazioni garantisce il rispetto del diritto di tutto il personale alla libera ed indipendente associazione e alla contrattazione collettiva.

Per far sì che i propri dipendenti siano perfettamente a conoscenza di quanto previsto dal CCNL l'AB Creazioni si preoccupa di rendere disponibile il Contratto in azienda e di distribuirne ad ognuno dei dipendenti una copia per la consultazione personale, al fine di aumentare la consapevolezza dei lavoratori e di garantire la trasparenza del lavoro.

### LAVORATORI E SINDACATI

L'AB Creazioni assicura ai propri dipendenti la libertà di associarsi ai sindacati, garantendo che l'iscrizione al sindacato non costituisca motivo di discriminazione e assicura agli iscritti la piena libertà di gestire i rapporti con le organizzazioni sindacali in autonomia.

Attualmente, quattro lavoratori (di cui due soci) risultano iscritti ai sindacati, i Rappresentanti Sindacali sono esterni (CISL).

Consapevole che il meccanismo della rappresentanza conferisce a un'associazione sindacale il diritto a usufruire dei locali aziendali e di ore di permesso per sindacalisti e lavoratori in assemblea, a indire scioperi, agli obblighi di informazione, consultazione o partecipazione sindacale, dove previsti dalla legge. A tale scopo, e per rendere un servizio di formazione ed informazione ai dipendenti, è affissa in bacheca la regolamentazione in materia e le modalità per la procedura dell'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, resa disponibile agli interessati su richiesta. In tale materiale informativo vengono specificati i riferimenti normativi in questione e le modalità di elezione del Rappresentante Sindacale, in modo tale che i dipendenti siano sempre aggiornati e non abbiano alcun tipo di dubbio sulla propria libertà di scelta.

I sindacati effettuano, comunque, visite periodiche in azienda per verificare il clima di lavoro e vengono costantemente aggiornati circa la qualità della vita e del lavoro in azienda e la gestione dei requisiti SA8000.

In effetti, riconosciuti come stakeholders fondamentali per la realtà aziendale, l'Associazione Sindacale riceve annualmente copia del presente Bilancio.

Proprio per l'impegno dimostrato e per la totale libertà di scelta lasciata ai dipendenti, in azienda, non è mai stato registrato alcun caso di contenzioso.

### RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

La Direzione informa circa la possibilità da parte dei dipendenti di eleggere, liberamente e senza alcuna forma di vincolo posto dall'azienda, i propri rappresentanti a livello sindacale, assicurando di concedere alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, una volta eletta regolarmente, gli spazi e i locali aziendali per riunioni periodiche ed appuntamenti di formazione ed informazione.

Cenni sulle modalità di elezione della Rappresentanza sono introdotti all'interno del Codice Etico aziendale, al fine di far conoscere ai dipendenti i propri diritti ed assicurarsi che una tematica importante come quella della RSU non sia, in ogni caso, trascurata, all'interno di un'azienda che voglia definirsi etica, dinamica ed al passo con i tempi.

Per gli approfondimenti, circa la Rappresentanza Sindacale, si rimanda in ogni caso al CCNL di riferimento che i dipendenti possono consultare in azienda ma anche liberamente avvalendosi della propria copia personale del Contratto.



L'AB Creazioni assicura di non adottare, o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano a vivere ed operare i propri dipendenti evitando e prevenendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano riconoscendo pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali e rispettando i principi costituzionali e dello Statuto dei Lavoratori, relativi alla retribuzione, che deve essere proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e sufficiente ad assicurare al singolo ed alle famiglie un'esistenza libera e dignitosa, riconoscendo, inoltre, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni a lavoratori e lavoratrici.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, assegnazione di eventuali premi e predisposizione di sistemi premianti, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale, evitando forme di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi e/o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legati alla propria sfera sociale o culturale.

Proprio per l'importanza che l'AB Creazioni riconosce al lavoro e all'ambiente di lavoro, infatti, l'attenzione verso certi tipi di comportamento che potrebbero essere definiti come discriminatori è costante.

Tale attenzione deriva soprattutto dal fatto che l'azienda è consapevole della essenzialità dei propri dipendenti e del valore della dignità dell'essere umano in quanto tale e vuole, in ogni caso, non solo evitare ma anche prevenire ed eliminare problemi o atteggiamenti che vadano a violare tale dignità.

## LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

La presenza femminile in azienda è considerata un vantaggio, la vera e propria forza della AB Creazioni e pertanto, le donne lavoratrici non vengono in nessun caso sottoposte a discriminazioni di alcun tipo.

ANNO	UOMINI	DONNE	TOTALE
2007	1	5	6
2008	1	5	6
2009	1	5	6
2010	3	6	9
2011	4	11	15
2012	5	12	17
2013	5	13	18
2014	5	10	15
2015	7	11	18
2016	8	15	23
2017	8	16	24
2018	6	22	28
2019	8	19	27

Visto il settore di attività, infatti, che riguarda la moda e la produzione e vendita di capi di maglieria, il personale ha una vasta componente femminile, proprio per meglio rispondere alle esigenze del mercato e per una coerenza interna legata alla tipologia di ruolo o mansione assegnata.

La tabella riportata indica l'attuale situazione, e la composizione della forza lavoro negli anni precedenti.

## LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

Così come la presenza femminile, anche la presenza di lavoratori stranieri in azienda viene vista come un elemento di forza, sia dal punto di vista

del lavoro che da quello della coesione umana e della vita associata.

L'AB Creazioni assicura a tali lavoratori un eguale trattamento professionale, contrattuale e retributivo, facendo riferimento al tipo di impiego svolto e a quanto disposto dal CCNL di riferimento ed assicura il rispetto di usi, costumi e culture.

Nella tabella di seguito viene riportata la nazionalità dei dipendenti impiegati in azienda.

NAZIONALITA'	N° DI DIPENDENTI
italiana	24
albanese	3

## CONTRATTI DI LAVORO

La direzione riconosce la necessità di analizzare in modo critico se l'uguaglianza di trattamento viene realmente garantita in tutte le fasi dell'attività lavorativa, dal momento della ricerca del personale e della conseguente assunzione, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'effettuare tale analisi si considerano le scelte aziendali attuate nel corso degli anni e ci si chiede se effettivamente esse nascondano criteri discriminatori da sanare, o se siano legate ad aspetti culturali, riproponendosi di affrontarle in modo adeguato e di proporre, se necessario, azioni correttive o di miglioramento per evitare comportamenti scorretti o che possano essere giudicati come tali dai dipendenti o dagli stakeholders esterni, in generale.

A questo scopo viene monitorata e presa in esame la tipologia dei contratti di lavoro registrati per ogni singolo dipendente, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dalle diverse tipologie di contratto, il rispetto del CCNL ed il rispetto di ogni singolo lavoratore, non solo in quanto dipendente ma anche in quanto persona.

ANNO	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTI	STAGISTI
2007	4	1	1	0
2008	4	1	1	0
2009	4	1	1	0
2010	9	0	0	0
2011	11	1	0	3
2012	15	2	0	0
2013	16	2	0	0
2014	14	0	1	0
2015	18	1	1	1
2016	23	0	0	0
2017	23	1	0	2
2018	24	3	0	1
2019	24	1	2	0

I contratti garantiscono le esigenze del lavoratore.

In alcuni casi, vengono applicate delle forme premianti riconosciute a quei dipendenti che per particolari meriti o per condizioni proprie vengono ritenuti idonei all'assegnazione di un premio.

I sistemi premianti sono stati definiti in accordo con la Consulente del Lavoro e la direzione aziendale e approvati dalle altre funzioni competenti in azienda, quali il Responsabile della Direzione per la SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

In ogni caso, tali tipologie di premio non costituiscono in alcun modo, discriminazioni tra i dipendenti e vengono elargiti in maniera trasparente e dietro l'esistenza di concrete e comprovate motivazioni. I dipendenti sono stati informati in merito all'esistenza di sistemi premianti in azienda e sono stati con loro condivisi i criteri di assegnazione dei premi affinché non si creino situazioni equivoche o un'eventuale

percezione dell'applicazione di criteri discriminatori da parte delle direzioni, nonché per garantire che tutti possano accedere ai premi in modo equo e trasparente.  
Tutti i dipendenti possono, pertanto, aspirare al raggiungimento di premi speciali conferiti *ad personam*.

## RECLAMI E I SUGGERIMENTI

I dipendenti sono stati informati circa la possibilità di presentare reclami e avanzare i suggerimenti che ritengono opportuni direttamente agli enti preposti per il controllo quali il CISE e il SAI.

A questo proposito in azienda sono esposti gli indirizzi, i numeri di telefono e i recapiti web degli enti indicati.

L'azienda garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo.

Poiché tale diritto viene riconosciuto all'intera collettività degli stakeholders, qui di seguito sono riportati gli stessi indirizzi, numeri telefonici e recapiti web cui rivolgersi per esternare reclami e proporre suggerimenti.

### SGS Italia S.p.A.

[sa8000@sgs.com](mailto:sa8000@sgs.com) oppure [laura.ligisgs.com](http://laura.ligisgs.com) (fax: +39 051 63 89 926)

SAI - Social Accountability International -  
220 East 23rd Street Suite 605  
New York, NY 10010  
tel: (212) 684-1414 - fax: (212) 684-1515  
Email: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

## LA PROCEDURA PER I RECLAMI E I SUGGERIMENTI

### SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di definire le modalità di gestione dei reclami e dei suggerimenti inoltrati da parte dei dipendenti e dalle altre parti interessate, qualora queste sentano la necessità di comunicare situazioni o circostanze, non coerenti alle proprie aspettative, in merito all'applicazione da parte dell'AB Creazioni di uno o più requisiti definiti nella Norma SA8000 ed è stata, pertanto, condivisa con il personale e con tutti gli stakeholders.

### OBIETTIVI

Obiettivi della presente procedura sono tutti quelli connessi alla corretta gestione dei reclami e dei suggerimenti provenienti dagli stakeholders.

Pertanto, l'AB Creazioni:

- assicura che i reclami e i suggerimenti siano gestiti in conformità con quanto previsto nella presente procedura;
- assicura a tutte le parti interessate - lavoratori dell'azienda, clienti, fornitori, enti locali e nazionali che operano nel campo dei diritti umani e del lavoro, organi di stampa, mass media ecc. - la possibilità di esprimere, in completa libertà ed autonomia e senza essere soggetti ad alcuna forma di discriminazione da parte della Direzione, pareri o segnalazioni nei confronti dell'ottenimento della certificazione e/o di qualsiasi altra questione connessa al rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA8000 relativamente al processo di implementazione della Norma intrapreso da parte dell'AB Creazioni;
- intende aumentare la collaborazione e la coesione sociale, sia all'interno dell'azienda che all'esterno, permettendo a tutti gli stakeholders di partecipare attivamente nel percorso verso la RSI.



## RESPONSABILITÀ

Le funzioni responsabili della gestione della presente procedura sono:

- la Direzione;
- il Responsabile Gestione Sistema Qualità ed SA8000;
- il Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000.

## MODALITÀ DI GESTIONE DEI RECLAMI E DEI SUGGERIMENTI

### Interne

I dipendenti dell'AB Creazioni sono stati adeguatamente formati in materia di Responsabilità Sociale di Impresa ed è stata loro dettagliatamente illustrato il contenuto della Norma SA8000, prestando molta attenzione a quanto stabilito nei vari requisiti prestazionali e nell'ultimo requisito di sistema.

È stata quindi anche illustrata la possibilità di rivolgere reclami e di prestare suggerimenti sia alla direzione, sia in forma anonima, utilizzando la cassetta dei suggerimenti messa a disposizione del personale, che rivolgendosi direttamente agli organi competenti quali CISE e SAI, di cui sono stati resi disponibili e diffusi gli indirizzi utilizzando la bacheca aziendale addetta alle comunicazioni.

I dipendenti sono, in ogni caso, liberi di scegliere la modalità di reclamo o di raccolta suggerimenti che ritengono più opportuna e, qualora volessero rivolgersi direttamente agli Enti di Certificazione indicati, la direzione garantisce il rispetto di questo diritto e assicura di non fare ricorso a nessun tipo di discriminazione o di pratica disciplinare che vada, in qualunque modo, a discapito dei dipendenti stessi.

I reclami e i suggerimenti inoltrati dai dipendenti saranno, comunque, presi in considerazione dalla direzione che provvederà nel modo ritenuto più opportuno, includendo nel processo decisionale tutte le funzioni riconosciute responsabili dalla presente procedura.

### Esterne

Gli stakeholders aziendali sono stati adeguatamente informati in merito al percorso che l'AB Creazioni S.r.l. scelto di intraprendere.

In particolare sono stati messi a conoscenza della possibilità di inoltrare reclami e avanzare suggerimenti grazie all'introduzione della presente procedura nel Bilancio SA8000, strumento di comunicazione volto a rendere pubblica la gestione aziendale e le modalità con le quali l'AB Creazioni intende inserirsi nel sociale.

Il Bilancio, inviato, per ora, ad alcuni stakeholders ritenuti di fondamentale importanza è disponibile, per chiunque volesse consultarlo, all'interno del sito web aziendale e nel sito dell'osservatorio saw.

Tutti gli altri stakeholders aziendali sono stati, infatti, invitati a prenderne visione tramite un'informativa inviata dall'AB Creazioni.

Gli stessi indirizzi del CISE e del SAI sono stati messi a loro disposizione.



L'AB Creazioni non applica né favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale a danno dei propri dipendenti né applica, come pratiche disciplinari, eventuali trattenute nella busta paga.

I datori di lavoro garantiscono e dimostrano il rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica di tutti i lavoratori coinvolti in eventuali processi disciplinari e si occupa di stabilire procedure, effettive e non arbitrarie, da applicare al proprio Sistema di Gestione per dare avvertimenti, scritti e formali, riguardanti la valutazione del lavoro dei propri dipendenti e per stabilire l'applicazione di procedure disciplinari qualora queste siano strettamente necessarie.

## CODICE ETICO

Le linee guida circa il comportamento da tenere all'AB Creazioni sono riportate all'interno del Codice Etico aziendale che invita i dipendenti a mantenere sempre costante il proprio interesse per il lavoro e l'obbligo di formazione e informazione.

I dipendenti che non rispettino quanto prescritto nel Codice e, quindi, non abbiano rispetto per i propri colleghi e datori di lavoro e per la propria stessa attività, nonché per i propri ruoli e la propria formazione saranno richiamati dalla Direzione ed invitati ad attenersi ad un comportamento corretto sul posto di lavoro, non trascurando quei valori di crescita personale e di team che compongono il Codice Etico.

In ogni caso, non sono state stabilite delle apposite sanzioni, poiché eventuali procedure disciplinari verranno applicate secondo quanto disposto dal CCNL di riferimento.

## LETTERE DI RICHIAMO

I comportamenti corretti e i buoni rapporti che intercorrono tra personale e direzione aziendale hanno fatto sì che non siano mai state inoltrate lettere di richiamo.

Riprova di questo è data dalle risposte fornite dai dipendenti nell'indagine sul clima interno.

La totalità dei lavoratori, infatti, dichiara di non aver mai ricevuto, nell'arco della propria carriera, una lettera di richiamo da parte della direzione.

## RECLAMI DEI DIPENDENTI

Nessun reclamo per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori - reclami che possono essere presentati in modo anonimo - è stato mai avanzato.

I dipendenti sono stati informati della possibilità di effettuare reclami direttamente presso gli organismi competenti, quali il CISE e il SAI, i cui indirizzi, recapiti telefonici e web sono stati resi disponibili presso la bacheca aziendale addetta alle comunicazioni.

L'AB Creazioni garantisce, in ogni caso, di non fare ricorso a pratiche disciplinari ai danni dei dipendenti che abbiano scelto di avvalersi di questo specifico servizio.

## CASSETTA DEI SUGGERIMENTI

Per favorire la gestione di eventuali reclami la direzione ha messo a disposizione di tutto il personale una "cassetta dei suggerimenti" con lo scopo di migliorare le comunicazioni interne ed in particolare permettere

ai dipendenti di esprimere le proprie opinioni anche in merito ad eventuali pratiche disciplinari che ritengano ingiuste.

### PROCEDURE DISCIPLINARI

In termini quantitativi emerge che nessuna pratica disciplinare è mai stata applicata in azienda.

In ogni caso, l'azienda garantisce che l'utilizzo di tali provvedimenti avverrà, qualora lo si ritenga opportuno, nel rispetto della legislazione vigente e del CCNL di categoria.

Per illustrare direttamente la situazione circa l'applicazione di pratiche disciplinari, i dati relativi all'applicazione nel corso degli ultimi anni, di tali pratiche, viene descritto nella tabella seguente.

Quanto disposto dal CCNL in materia di pratiche disciplinari è stato esposto in bacheca per la libera consultazione dei dipendenti.

PRATICHE DISCIPLINARI	2008-2015	2016	2017	2018	2019
Ammonizione scritta	0	1	0	1*	0
Multe	0	0	0	0	0
Sospensione dal lavoro	0	0	0	0	0
Licenziamento	0	0	0	1	0

(\*) varie ammonizioni scritte a carico di una lavoratrice



Conoscendo l'importanza di garantire un orario di lavoro adeguato l'AB Creazioni fissa la propria attività lavorativa secondo quanto determinato dalla legislazione nazionale e dalle norme dei contratti collettivi del settore applicato, che vietano la possibilità per le aziende di superare le 48 ore di lavoro ordinario.

Eventuali modifiche alla distribuzione delle ore nell'arco della settimana vengono, comunque, concordate con i lavoratori, così come avviene per quanto riguarda la pianificazione delle ferie, dei permessi e degli eventuali congedi dall'attività lavorativa per comprovati e validi motivi.

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze eccezionali, o a seguito di ingenti ordini a limitata scadenza, e, in ogni caso, qualora sia richiesto un consistente incremento della produzione per offrire un servizio in grado di garantire la soddisfazione della clientela.

Nell'applicazione della propria politica l'azienda garantisce, comunque, di rifarsi direttamente a quanto previsto dalla Norma SA8000 e di attenersi alla legislazione vigente in materia.

Le ore di lavoro straordinario sono, quindi, esclusivamente volontarie e ai lavoratori viene riconosciuto e garantito il diritto di comprendere il metodo di calcolo per la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per ore di lavoro di tipo ordinario.

## ORARIO DI LAVORO

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8,30 alle 13.00, dalle 14.30 alle 18.00 la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore tessile.

## STRAORDINARI

Gli straordinari, qualora siano strettamente necessari, raggiungono un massimo di 12 ore a settimana e sono svolti in modo esclusivamente volontario, garantendo ai dipendenti una percentuale di aumento salariale rispetto alla comune retribuzione per il lavoro ordinario, conformemente a quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro.

A questo proposito la direzione si preoccupa di fornire chiare ed esaustive spiegazioni circa il modo in cui viene calcolata la retribuzione per tali ore aggiuntive, al fine di permettere a tutti i dipendenti di assicurarsi che la busta paga contenga un salario maggiore rispetto alla normale retribuzione prevista e, qualora sia necessario, mette a disposizione il Consulente del Lavoro per eventuali chiarimenti.

Al fine di controllare e gestire gli straordinari conformemente a quanto legislativamente stabilito si favorisce l'intercambiabilità delle mansioni, un obiettivo cui l'azienda sta lavorando da tempo e che dovrà completamente realizzarsi in un prossimo futuro.



L'AB Creazio corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme a quanto definito nel Contratto Collettivo del settore al fine di soddisfare i bisogni fondamentali dei propri dipendenti.

Le retribuzioni vengono elargite tramite bonifico bancario o assegno e comunque, l'azienda mantiene la propria disponibilità ad elargirle nelle modalità più comode ed utili per il lavoratore.

L'attività eccezionale e straordinaria, è retribuita in maniera superiore.

Ai lavoratori non è mai stato richiesto di pagare un corrispettivo per ricevere la propria busta paga.

### CRITERI RETRIBUTIVI

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

L'azienda si preoccupa, inoltre, di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti.

### BUSTA PAGA

La direzione si è impegnata a guidare ogni singolo membro del personale nella comprensione dei metodi di pagamento e nella struttura delle buste paga, rendendosi disponibili alla spiegazione di qualunque voce contenuta in essa e garantendo che il salario sia elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.

L'indagine effettuata per percepire la qualità del clima interno è stata volta anche a comprendere l'effettiva consapevolezza che i lavoratori hanno in merito alla propria busta paga ed ha dato esiti del tutto positivi poiché la totalità dei dipendenti ha dichiarato di avere totale consapevolezza della propria busta paga e delle voci contenute in essa.

Tale indagine, nonché la formazione in materia, verrà effettuata anche in caso di nuove assunzioni.

### FORME PREMIANTI

In azienda possono venire applicate forme premianti a vantaggio dei dipendenti.

La direzione si è impegnata, in collaborazione con la Consulente del Lavoro, ad informare i lavoratori circa le modalità di assegnazione di tali premi e a garantire ad ogni dipendente la possibilità di raggiungerli anche al fine di evitare inutili fraintendimenti o comportamenti che possano essere, in qualche modo, definiti come discriminatori.

L'ulteriore assegnazione di premi, infatti, non comporta un onere per l'azienda ma costituisce la garanzia di un lavoro svolto in armonia e nel mantenimento di un clima di lavoro positivo in cui i dipendenti hanno voglia di impegnarsi e di emergere, prestando la propria professionalità e costituendo un momento di crescita per sé stessi e per l'azienda stessa.



L'AB Creazioni ha ideato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001, ed in seguito aggiornato in base alla SA 8000:2014, progettandolo e gestendolo attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate.

Il processo di sviluppo e implementazione ha avuto inizio nei primi mesi del 2007 con l'obiettivo del raggiungimento della certificazione SA8000, in qualità di fornitore Coop.

L'assimilazione dei principi della Responsabilità Sociale, però non si è fermata al raggiungimento della certificazione etica ma è proseguito con l'ottica al miglioramento durante gli anni seguenti, in cui la Responsabilità Sociale, da standard volontario è diventato parte integrante della vita aziendale.

A seguito della Certificazione ISO 9001 l'AB Creazioni, come stabilito, si è impegnata a favorire l'integrazione fra i due sistemi.

Aggiornando periodicamente il proprio Sistema di Gestione Integrato e sottoponendolo al controllo di Organismi Terzi ed Indipendenti, l'azienda è sicura di mantenersi conforme ai requisiti richiesti dalle norme applicate e si orienta al miglioramento continuo.

## PIANIFICAZIONE

In primo luogo l'impegno che l'AB CREAZIONI deve assumersi è quello di garantire un comportamento volto alla totale soddisfazione di tutti gli stakeholders.

L'assunzione di un sistema di gestione rivolto alla Responsabilità Sociale, secondo lo standard del SAI ha guidato, inoltre, la Direzione a nominare un Rappresentante SA8000, che sia una figura di riferimento nei confronti del top management, e nella intermediazione con le parti interessate, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Il lavoro di tale Rappresentante si è dimostrato valido, ed in particolare, proprio alla figura del Rappresentante sono stati affidati compiti anche importanti relativi al controllo del rispetto della SA8000 in azienda.

Al fine di rendere ancora più equilibrato il ricorso ai presupposti etici il personale, poi, ha autonomamente nominato un proprio Rappresentante, una figura che sia in grado di facilitare i rapporti con l'azienda e di curare gli interessi di tutti i lavoratori, anche in accordo con le realtà sindacali.

L'elezione di questo Rappresentante è avvenuta liberamente, lasciando ai dipendenti la completa autonomia nella possibilità di esprimere scelte e preferenze.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 gode di un ampio margine di autonomia e svolge un ruolo fondamentale in azienda, non solo per quanto riguarda i rapporti tra i dipendenti ed i vertici ma anche come sostegno del Rappresentante della Direzione per la SA8000 e come figura di monitoraggio e controllo del clima aziendale e del rispetto dei principi etici di riferimento.

## FORNITORI

Vista l'importanza che la SA8000 riserva alla gestione delle problematiche relative alla catena di fornitura, l'AB Creazioni ha stabilito procedure efficaci volte a curare i rapporti con i fornitori o i subappaltatori, proponendosi di estendere, in seguito, l'interesse e il controllo anche alla catena di subfornitura, ove questo sia possibile.

Il primo punto preso in esame riguarda, innanzi tutto, la localizzazione geografica dei fornitori, con la regolarizzazione di un'apposita modulistica inerente il quadro complessivo della catena, prendendo in esame sia i partner ritenuti maggiori sia quelli di minore interesse.

Per migliorare la struttura della propria supply chains l'AB Creazioni invita i fornitori ad aderire alla SA8000 ed a partecipare alle attività di monitoraggio, al fine di individuare ed applicare azioni di rimedio o azioni correttive a fronte delle non conformità presenti, richiedendo anche di essere informata in merito ad ogni rilevante azione economica eventualmente intrapresa con altri fornitori, subappaltatori e subfornitori che potrebbero non rispettare il percorso etico adottato.

Per assicurarsi della realtà esistente nella catena di fornitura sono stati inviati degli appositi questionari volti a valutare la conoscenza e l'eventuale conformità già acquisita dello standard SA8000.

Tali questionari, vengono inoltrati anche ai nuovi fornitori, per permetterne la qualificazione come fornitori da ritenere conformi, non conformi o in osservazione per eventuali dubbi emersi circa il rispetto dei principi della RSI.

Ai fornitori vengono inviate, inoltre, delle brochures informative sulla SA8000, l'invito a prendere visione del presente Bilancio SA e ad aderire all'osservatorio del SAW per la Responsabilità Sociale delle imprese.

La AB Creazioni non richiede ai propri fornitori o subfornitori l'ottenimento di una certificazione etica, almeno per il momento, ma riconosce l'importanza dell'impegno a conformarsi ai requisiti della Norma e ad implementare azioni di miglioramento nel corso del tempo che vadano a beneficio del sistema produttivo mondiale.

Dedicando particolare cura ai temi della Responsabilità Sociale decide comunque di voler privilegiare le aziende che rispondono meglio ai requisiti della SA8000 e che si dimostrano disposte a migliorare fattivamente il proprio sistema di gestione.

In ogni caso, l'azienda non ha rapporti di fornitura con aziende situate in zone ritenute particolarmente critiche ai fini del rispetto della Norma. I principali fornitori, cui fa riferimento, si trovano in Italia (Toscana, Umbria, Marche, Emilia Romagna).

Nel corso degli anni sono stati effettuati degli audit di controllo presso alcuni fornitori al fine di verificare le situazioni delle diverse aziende e la rispondenza ai dati forniti nel questionario.

Per la corretta implementazione del sistema di gestione in azienda e per un controllo coerente della catena di fornitura e subfornitura si è scelto, infatti, di gestire una serie di audit di verifica presso i fornitori.

Scopo di tali audit è quello di far conoscere i principi della RSI, di garantire che tali principi vengano rispettati e che i partner della AB Creazioni si pongano sul mercato in un modo etico e corretto.

Il piano di Audit è stato redatto anche per il 2020.

## LA PROCEDURA PER IL CONTROLLO E IL MONITORAGGIO DEI FORNITORI

### 7. MODALITÀ OPERATIVE

#### 7.1 GENERALITÀ

Tutti i fornitori sono sottoposti ad un iter di qualificazione volto a verificare:

- il comportamento dei fornitori nei confronti del proprio personale,
- l'impegno dei fornitori alla responsabilità sociale.

Tale iter di qualificazione, può essere esteso, qualora ritenuto opportuno/necessario, anche ai subfornitori.

Qualora tra i fornitori dovessero essere presenti anche lavoratori presso il proprio domicilio (caso praticamente inapplicabile per le attività della organizzazione e riportato alla presente sezione soltanto per completezza di descrizione) sarà cura del SPT verificare che, anche per questa tipologia di fornitori, siano assicurate le condizioni di protezione simili a quelli accessibili dal personale impiegato direttamente, sulla base dei requisiti della SA8000. Gli strumenti che l'azienda ha per il monitoraggio di tali situazioni e la raccolta dei informazioni sono le medesime che l'organizzazione applica per il monitoraggio continuo sui propri fornitori (vedi quanto di seguito riportato).

## 7.2 QUALIFICA INIZIALE

I fornitori possono essere catalogati in due categorie:

Fornitori certificati SA8000: tali fornitori sono inseriti in modo automatico nell' "ELENCO FORNITORI" e viene loro attribuito il livello "SA"

Fornitori non certificati: necessitano di una attività di valutazione che avviene in via preliminare con la raccolta da parte del RSA 8000 di informazioni relativamente a:

- struttura organizzativa
- attività svolta
- principali clienti

È compito del SPT provvedere affinché per ciascun fornitore (nuovo) sia compilata una Scheda di valutazione.

La qualifica iniziale avviene attraverso la raccolta di informazioni da effettuare mediante invio di un questionario di valutazione fornitori SA 8000.

A ciascun fornitore non certificato viene inoltre richiesta la sottoscrizione di un codice etico secondo la quale il fornitore si impegna a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 (richiedendo ai propri fornitori di fartelo stesso),
- partecipare alle attività di monitoraggio aziendale,
- implementare tempestivamente azioni di rimedio e correttive con riguardo ad ogni non conformità rispetto ai requisiti dello standard di riferimento,
- informare subitaneamente e prontamente l'organizzazione di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori.

E' compito del SPT provvedere affinché sia inviata la richiesta di dichiarazione al fornitore, siano raccolte ed archiviate le dichiarazioni di impegno ritornate, siano eseguiti eventuali solleciti. Il fornitore che dopo almeno 3 solleciti non invia compilato il questionario informativo deve essere escluso (ove possibile)



dall'elenco fornitori. Se non possibile bisogna comunicargli di avere attivato la ricerca di fornitore alternativo.

Il RSA8000 invia tale questionario e dalle informazioni raccolte attribuisce al fornitore un livello di criticità che serve a definire le opportune ulteriori azioni destinate alla qualifica e monitoraggio dei fornitori che registra sulla sua scheda e nell'elenco.

Il livello di criticità del fornitore detta le modalità di controllo da seguire al fine di perfezionare la sua qualifica secondo il seguente schema:

Livello di criticità	Tipo di criticità	PROBLEMATICHE EMERSE	Modalità di controllo da intraprendere
ALTO	A	Mancato rispetto dei principi della SA 8000 Mancato rispetto della normativa cogente Mancata adesione al codice di comportamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AUDIT \ colloqui al fine di sensibilizzarli al rispetto dei principi SA 8000</li> <li>• Studio con il fornitore di appropriate misure di supporto per la eliminazione \ diminuzione criticità</li> <li>• Diminuzione (ove possibile) degli approvvigionamenti</li> <li>• Esclusione dall'elenco in caso di mancata risoluzione criticità</li> </ul>
	B	Fornitore situato in paesi a rischio o con subfornitori in paesi a rischio (ASIA, AFRICA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dalle informazioni ricevute risulta un pieno assenso ai principi e il rispetto delle normative e una completa adesione al Codice di comportamento il fornitore viene qualificato</li> </ul> <p>Altrimenti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AUDIT \ colloqui al fine di sensibilizzarli al rispetto dei principi SA 8000</li> <li>• Studio con il fornitore di appropriate misure di supporto per la eliminazione \ diminuzione criticità</li> <li>• Diminuzione (ove possibile) degli approvvigionamenti</li> <li>• Esclusione dall'elenco in caso di mancata</li> </ul>

			risoluzione criticità
	C	Fornitore di prodotti\servizi critici per la sicurezza dei ns. lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dalle informazioni ricevute risulta un pieno assenso ai principi e il rispetto delle normative e una completa adesione al Codice di comportamento il fornitore viene qualificato</li> </ul> Altrimenti <ul style="list-style-type: none"> <li>• AUDIT \ colloqui al fine di sensibilizzarli al rispetto dei principi SA 8000</li> <li>• Studio con il fornitore di appropriate misure di supporto per la eliminazione \ diminuzione criticità</li> <li>• Diminuzione (ove possibile) degli approvvigionamenti</li> <li>• Esclusione dall'elenco in caso di mancata risoluzione criticità</li> </ul>
BASSO	NN	Azienda certificata SA 8000, Rispetto dei principi e del codice di condotta e della normativa cogente	Nessuna azione da intraprendere e qualifica automatica

E' compito del SPT riportare a titolo di promemoria sulla SCHEDA FORNITORE gestita da Uff. Acquisti le modalità di raccolta delle evidenze. L'elenco dei fornitori viene sottoposto a DIR per la sua approvazione.

### 7.3 MONITORAGGIO E RIQUALIFICA DEI FORNITORI

I fornitori qualificati vengono sottoposti annualmente a riqualifica mediante la seguente modalità

Fornitori con livello di criticità ALTO per A

Invio di un nuovo questionario e verifica se presentano miglioramenti:

- In caso negativo effettuazione di AUDIT (se possibile) per verifica diretta. Nel frattempo studio con il fornitore di appropriate misure di ripristino delle criticità. Diminuzione (se possibile) del volume di acquisti.

Se risolve le problematiche conferma del livello ALTO e mantenimento in elenco, altrimenti esclusione dalla lista in caso di mancata risoluzione delle problematiche.

- In caso positivo valutazione di diminuzione livello criticità a BASSO

Fornitori con livello di criticità ALTO per B e C

Invio di un nuovo questionario e verifica se presentano miglioramenti:

- Nel caso di risposte poco chiare o insoddisfacenti, che dimostrano una sopraggiunta criticità, effettuazione di AUDIT (se possibile) per verifica diretta. Nel frattempo studio con il fornitore di appropriate misure di ripristino delle criticità. Diminuzione (se possibile) del volume di acquisti.

Se risolve le problematiche conferma del livello ALTO e mantenimento in elenco, altrimenti esclusione dalla lista in caso di mancata risoluzione delle problematiche.

- Nel caso di risposte positive che confermano un pieno assenso ai principi e il rispetto delle normative e una completa adesione al Codice di comportamento il fornitore viene riqualificato con livello di criticità BASSO

Fornitori con livello di criticità BASSO

- Nel caso di risposte poco chiare o insoddisfacenti, che dimostrano una sopraggiunta criticità, passaggio al livello di criticità ALTO (A o B), effettuazione di AUDIT (se possibile) per verifica diretta. Nel frattempo studio con il fornitore di appropriate misure di ripristino delle criticità. Diminuzione (se possibile) del volume di acquisti.

- Nel caso di risposte positive che confermano un pieno assenso ai principi e il rispetto delle normative e una completa adesione al Codice di comportamento il fornitore viene riqualificato con livello di criticità BASSO

#### 7.4 Fornitori "irraggiungibili"

Nel caso di fornitori considerati "irraggiungibili", per dimensione, per grado di influenza o per distanza, vengono utilizzate ove possibile informazioni derivanti da altre fonti quali sito web, aziendali, fonti governative, report non governativi, istituzioni, ecc al fine di verificare l'impegno e il rispetto dei requisiti SA 8000 da parte degli stessi. Tale procedura esclude ovviamente la precedente. Tale tipo di fornitori viene evidenziato nell'elenco fornitori qualificati.

### COMUNICAZIONE INTERNA

In seguito alla redazione della politica aziendale e alla recente introduzione del Codice Etico, l'impresa si impegna a documentare, attuare, mantenere e rendere comprensibile ed accessibile a tutto il personale e disponibile al pubblico il proprio orientamento gestionale, riesaminandone periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia nell'ottica di una valida implementazione del sistema di RSI, ed apportando, ove necessario, eventuali modifiche e miglioramenti.

Pertanto, la politica aziendale e tutte le procedure sono state condivise con la totalità dei dipendenti in apposite riunioni formative/informative e sono state appese nella bacheca aziendale destinata alle comunicazioni interne.

Il personale è stato adeguatamente formato in materia di SA8000 e messo a conoscenza della possibilità di sporgere reclami o avanzare suggerimenti sia presso la direzione dell'azienda stessa sia contattando il SAI o l'Ente di Certificazione (SGS agli indirizzi che sono stati messi a disposizione nella bacheca delle comunicazioni).

Per i reclami interni, comunque, qualora ci si voglia rivolgere direttamente all'azienda esponendo le proprie necessità in forma del tutto anonima, è stata messa a disposizione dei dipendenti una cassetta dei suggerimenti all'interno della quale ognuno può depositare lamentele e proposte di miglioramento secondo quanto si ritiene opportuno.

Anche il presente Bilancio è stato condiviso con i lavoratori ed approvato dalla Direzione e, in quanto oggetto di comunicazione interna, verrà messo a disposizione di tutti i dipendenti che ne vogliono approfondire la conoscenza.

### COMUNICAZIONE ESTERNA

L'AB Creazioni ha pianificato e gestito un piano per la comunicazione esterna che si basa prima di tutto sulla redazione e diffusione del presente Bilancio come elemento portavoce dei principi della RSI.

Questo documento, infatti, pubblicato sul sito aziendale e su quello dell'osservatorio saw, è diffuso affinché tutti gli stakeholders possano avere informazioni utili circa il comportamento sociale assunto dall'azienda e comprendere in maniera oggettiva in cosa consista il rispetto dei requisiti della norma SA.

È stata, inoltre, pianificata una lista dei principali stakeholders a cui si intende inviare direttamente copia del presente Bilancio mentre, a tutti gli altri portatori di interesse, tra cui principalmente clienti e fornitori, verranno inviate delle apposite lettere informative volte a presentare il percorso dell'azienda verso la Responsabilità Sociale e i principi di riferimento.

Tale lettera costituirà anche un invito per le aziende a consultare direttamente il Bilancio agli indirizzi web indicati.



Domanda	Risp Positiva	Risp Negativa	Da approfondire	Non Risponde	%	Azioni da intraprendere
Ti piace il tuo lavoro?	18	-	-	-	100	-
C'è qualcosa o qualcuno che ti obbliga a lavorare presso l'AB Creazioni?	18	-	-	-	100	-
Ti è stato richiesto di lasciare depositi in denaro o documenti di identità originali all'inizio del tuo impiego?	-	18	-	-	100	-
Hai mai ricevuto minacce o intimidazioni di qualunque tipo volte ad impedirti di lasciare il posto di lavoro al termine della giornata lavorativa?	-	18	-	-	100	-
Sei a conoscenza di quale sia il Contratto Collettivo di Categoria - CCNL - applicato dall'azienda?	17	1	-	-	90	Chiarire i dubbi dei dipendenti
Sei a conoscenza delle modalità di recesso del rapporto di lavoro, in particolare per quanto riguarda la libertà di dimettersi, e delle modalità per ricevere l'ultima retribuzione prima di interrompere i rapporti lavorativi?	18	-	-	-	100	-
Conosci e comprendi in modo chiaro ciò che è scritto nella tua busta paga?	18	-	-	-	100	-
Sei costretto a versare somme di denaro aggiuntive o a sostenere costi di qualunque tipo per ricevere la tua busta paga?	-	18	-	-	100	-
Sei a conoscenza del tuo diritto, come del diritto di ogni lavoratore, ad aderire ai sindacati?	18	-	-	-	100	-
Aderisci ai sindacati?	18	-	-	-	100	-
Ti senti libero di aderire ai sindacati?	18	-	-	-	100	-

Domanda	Risp Positiva	Risp Negativa	Da approfondire	Non Risponde	%	Azioni da intraprendere
Ritieni che l'azienda favorisca la libertà di associazione?	18	-	-	-	100	-
Ti sei mai sentito discriminato dalla direzione o dai colleghi di lavoro in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica?	-	18	-	-	100	-
Nel caso in cui dovessi venire a conoscenza dell'esistenza di comportamenti discriminatori o di altre gravi mancanze della direzione ai danni dei diritti dei lavoratori, sei stato informato della possibilità di sporgere reclamo alla direzione stessa e/o all'Ente di certificazione?	18	-	-	-	100	-
Sei a conoscenza di, o hai subito tu stesso, casi in cui a fronte di reclami la direzione abbia effettuato qualsivoglia tipo di ritorsione?	-	18	-	-	100	-
L'azienda rispetta le tue esigenze, relative a pratiche culturali o religiose, o altri aspetti ed esigenze specifiche della tua vita personale?	18	-	-	-	100	-
Sai se in azienda esiste la possibilità di applicare procedure disciplinari (lettere di richiamo o altro) nei confronti dei dipendenti?	18	-	-	-	100	-
Hai mai ricevuto lettere di richiamo?	-	18	-	-	100	-
In azienda esistono vengono applicate altre sanzioni che comprendono punizioni corporali o forme di coercizione fisica a danno dei dipendenti?	-	18	-	-	100	-
Ti è mai capitato di vederti applicate riduzioni al salario per scopi disciplinari?	-	18	-	-	100	-
In azienda sono concesse pause dal lavoro nel corso della giornata per i pasti o per altre necessità?	-	18	-	-	100	-
L'azienda concede adeguati periodi di ferie come previsto dal Contratto Collettivo di riferimento?	-	18	-	-	100	-
Ritieni che il ritmo del tuo lavoro sia, in qualche modo,	-	18	-	-	100	-

<b>Domanda</b>	<b>Risp Positiva</b>	<b>Risp Negativa</b>	<b>Da approfondire</b>	<b>Non Risponde</b>	<b>%</b>	<b>Azioni da intraprendere</b>
eccessivo?						
Ti viene richiesto troppo spesso di effettuare delle ore di straordinario?	-	18	-	-	100	-
Ritieni che gli straordinari siano retribuiti in maniera adeguata?	18	-	-	-	100	-
I servizi igienici sono adeguati e mantenuti puliti?	18	-	-	-	100	-
Come valuteresti il tuo rapporto con la Direzione?	18	-	-	-	100	-
Com'è il tuo rapporto con I colleghi di lavoro?	18	-	-	-	100	-

**MONITORAGGIO OBIETTIVI**

Gli obiettivi vengono costantemente tenuti sotto controllo al fine di monitorarne il raggiungimento e, in caso contrario, vale a dire di mancato completamento dei programmi redatti, l'AB Creazioni si impegna affinché gli obiettivi residui vengano riproposti nel piano obiettivi per l'anno successivo, analizzando le cause del mancato raggiungimento in sede di riesame della direzione.

Ogni anno, quindi, il monitoraggio e il riesame del sistema prevede l'analisi del piano degli obiettivi, con la redazione di un trend che vada a valutarne il raggiungimento.

**OBIETTIVI:**

<b>REQUISITO SA8000</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>TARGET</b>
<b>Lavoro Infantile</b>	Nessun utilizzo di minori nell'attività lavorativa	Lettere di assunzione	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Controllo costante	Non permettere che vengano assunti minori in azienda
<b>Lavoro Infantile</b>	Contributi alle Associazioni per la difesa dell'Infanzia	Erogazione Contributo	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	dicembre	Effettiva erogazione di un contributo ad una Associazione per la difesa dei minori
<b>Lavoro Obbligato</b>	Miglioramento del clima aziendale	Reclami dei Dipendenti	Direzione, Resp. SA8000, Rappr. Dei Lavoratori ai fini della SA8000	dicembre	Mantenere nullo il numero dei reclami dei Dipendenti
<b>Lavoro Obbligato</b>	Valutazione del Clima Aziendale	Questionario Dipendenti	Direzione, Resp. SA8000	dicembre	Ottenere dai Dipendenti informazioni utili per il miglioramento delle condizioni di lavoro



<b>REQUISITO SA8000</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>TARGET</b>
<b>Salute e Sicurezza</b>	Monitoraggio Cause Infortunio	Registro Infortuni	Direzione, RSP	monitoraggio costante	Mantenere nullo il livello degli infortuni
<b>Salute e Sicurezza</b>	Mantenere aggiornata la documentazione per la sicurezza così come indicato dal D.Lgs. 81/2008	Documentazione Sicurezza aggiornata	Direzione, RSP	monitoraggio costante	Assicurarsi che l'azienda sia sempre conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008
<b>Salute e Sicurezza</b>	Assicurarsi che la documentazione di Valutazione dei Rischi comprenda le rilevazioni nei punti vendita outlet	Documentazione Sicurezza aggiornata	Direzione, RSP	monitoraggio costante	Assicurarsi che l'azienda sia sempre conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008
<b>Salute e Sicurezza</b>	Assicurarsi che il personale sia adeguatamente formato in materia di salute e sicurezza e che le figure addette abbiano seguito regolari corsi ed aggiornamenti, inclusi gli addetti per i punti vendita outlet	Attestati di Formazione	Direzione, RSP	monitoraggio costante	Assicurarsi che l'azienda sia sempre conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008
<b>Salute e Sicurezza</b>	Effettuare manutenzione carrelli elevatori presso punti vendita outlet	Effettiva manutenzione dei macchinari e registrazione in apposito libretto verifiche e collaudi	Direzione, RSP	Nel rispetto della frequenza imposta dalla normativa	Assicurarsi che l'azienda sia sempre conforme a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008

<b>REQUISITO SA8000</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>TARGET</b>
<b>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</b>	Favorire la Rappresentanza Sindacale	Verbali di Riunione	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000, Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000	Nel corso dell'anno	Almeno una riunione informativa dove viene approfondita la funzione della Rappresentanza Sindacale
<b>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</b>	Permettere ai Lavoratori di iscriversi ai Sindacati	Lavoratori iscritti	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000 Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000	Nel corso dell'anno	I Lavoratori devono sentirsi liberi di potersi iscrivere ai sindacati
<b>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</b>	Informare i dipendenti circa la possibilità di eleggere i propri Rappresentanti Sindacali	Adeguate informazioni in bacheca Documentazione informativa	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Nel corso dell'anno	I Lavoratori siano a conoscenza delle modalità di elezione dei Rappresentanti
<b>Discriminazione</b>	Sensibilizzare il personale sul rispetto dell'individuo attraverso riunioni periodiche	Verbali di Riunione, Numero di segnalazioni di discriminazione da parte dei Lavoratori	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000, Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000	Nel corso dell'anno	Almeno una riunione annuale, Mantenere il numero di reclami pari a 0
<b>Discriminazione</b>	Valutare la percezione dei Dipendenti relativamente al requisito della discriminazione	Risultati Questionari Clima Interno	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Nel corso dell'anno	Assicurarsi che i Dipendenti non si sentano discriminati sul luogo di lavoro

<b>REQUISITO SA8000</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>TARGET</b>
<b>Pratiche Disciplinari</b>	Sensibilizzare il personale sul rispetto delle regole disciplinari	Numero di contestazioni da parte dei Lavoratori,  Numero di provvedimenti disciplinari assunti dalla direzione	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000,  Rappresentante dei Lavoratori ai fini della SA8000	Nel corso dell'anno	Mantenere il numero di contestazioni pari a zero,  Riportare a "zero" il numero di provvedimenti disciplinari
<b>Orario di Lavoro</b>	Monitorare gli orari di lavoro al fine di assicurarsi che questi siano conformi a quanto previsto dal CCNL di riferimento e non vi siano eccessi nelle ore di straordinario	Busta Paga	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Nel corso dell'anno	Rispetto del CCNL di riferimento
<b>Retribuzione</b>	Aumentare la conoscenza di tutti gli elementi presenti nella busta paga e assicurarsi che tale comprensione valga anche per i nuovi assunti	Illustrazione e commento verbale della busta paga da parte della direzione per ogni dipendente al momento della consegna del documento, su richiesta dei Lavoratori	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Ad ogni consegna della busta paga	Aumento della conoscenza di tutti gli elementi della busta paga da parte dei Dipendenti
<b>Retribuzione</b>	Verifica della correttezza del calcolo buste paga e delle voci contenute in essa	Percentuale di errori busta paga rispetto al totale delle buste paga elaborate dal consulente	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Monitoraggio costante	Mantenere il margine di errori pari a zero
<b>Retribuzione</b>	Monitorare l'introduzione di eventuali sistemi premianti	Busta Paga	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Assegnati premi previsti dal contratto collettivo	Assicurare che tutti i Dipendenti possano accedere al sistema premiante senza nessuna esclusione o discriminazione,  Non devono verificarsi casi di favoreggiamento nell'attribuzione di premi al singolo lavoratore

<b>REQUISITO SA8000</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>TEMPO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>TARGET</b>
<b>Sistema di Gestione Interno</b>	Maggiore coinvolgimento degli stakeholders nella condivisione dell'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000	Pubblicazione sul sito internet del bilancio SA8000, Lettere di impegno controfirmate dai nuovi fornitori, Impegno dei vecchi fornitori alla tutela della catena di subfornitura	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Da incrementare ulteriormente nel 2020	Pubblicazione sul sito internet del bilancio SA8000, Ricevimento di tutte le lettere di impegno
<b>Sistema di Gestione Interno</b>	Aumento della conoscenza del sistema SA8000	Numero riunioni informative	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Da incrementare ulteriormente nel 2020	Almeno una riunione informativa sul sistema di gestione SA8000
<b>Sistema di Gestione Interno</b>	Monitoraggio Fornitori	Piano di Verifica Fornitori	Direzione, Responsabile Qualità e SA8000	Da incrementare nel 2020	Conclusione Piano