

|          |                                    |     |   |                |
|----------|------------------------------------|-----|---|----------------|
| AZADORA® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 1 di 16   |
|          |                                    | rev | 0 | del 31/01/2018 |

# AZADORA®

Via Gubbio  
Montelupo Fiorentino (FI)

## BILANCIO SA8000

### ANNO 2017

| Revisione |            |                        |
|-----------|------------|------------------------|
| Indice    | Data       | Motivo della revisione |
| 0         | 31/01/2018 | --                     |
|           |            |                        |
|           |            |                        |

|                       |                                  |                                   |
|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Preparato da:<br>RQSE | Verificato da:<br>RLS / RLSA8000 | Approvato da:<br>Datore di Lavoro |
|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------------|

|                |                                    |     |   |                   |
|----------------|------------------------------------|-----|---|-------------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 2 di 16      |
|                |                                    | rev | 0 | del<br>31/01/2018 |

## INDICE

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Lavoro Infantile .....                                                | 5  |
| 2. Lavoro forzato o obbligato.....                                       | 7  |
| 3. Salute e sicurezza.....                                               | 9  |
| 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva..... | 10 |
| 5. Discriminazione.....                                                  | 11 |
| 6. Pratiche disciplinari .....                                           | 13 |
| 7. Orario di lavoro .....                                                | 14 |
| 8. Retribuzione.....                                                     | 15 |
| 9. Sistemi di Gestione .....                                             | 16 |

|          |                                    |   |     |              |
|----------|------------------------------------|---|-----|--------------|
| AZADORA® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |   |     | Pag. 3 di 16 |
|          | rev                                | 0 | del | 31/01/2018   |

## Presentazione dell'organizzazione e del Bilancio SA8000

AZADORA nasce nel 2010 dall'unione di varie realtà da sempre attive nel settore delle confezioni e collabora da sempre con aziende a stretto contatto con le grandi Case di Moda Italiane (e anche direttamente) ed Internazionali, da cui ha ricevuto importanti certificazioni di qualità per il proprio lavoro.

È un'azienda moderna, tecnologica, polivalente e soprattutto disponibile, che svolge la sua attività all'interno di un edificio di circa 1.900 mq all'interno del quale si sviluppano tutte le fasi di lavorazione eseguite da personale con esperienza pluriennale: "veloce, preciso, coordinato ed affidabile."

L'organizzazione di AZADORA è ripartita nei seguenti settori: amministrazione, ufficio acquisti, ufficio prodotto, comparto modelli e CAD, comparto tessuto, taglio, comparto pelle, comparto pelletteria, sezione avanzamento produzione e accessori, sezione rifinitura, stiro e controllo qualità, magazzino e spedizioni.

Negli ultimi due anni si sta consolidando sempre di più l'attività di termosaldatura che, a fronte delle nuove tendenze del mercato, ha fatto sì che il reparto sia ad oggi un elemento di particolare importanza per l'azienda: tale sviluppo ha consentito la possibilità di affacciarsi anche nel settore della produzione di borse con importanti risultati.

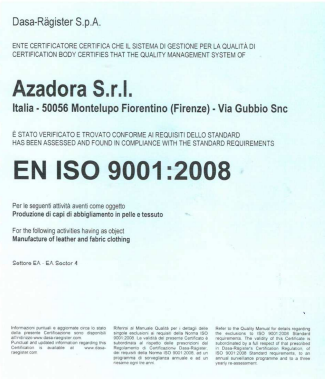
Il processo di façon e collaborazione nasce già all'interno dell'ufficio modelli e CAD, passando poi alla catena: dal taglio alla confezione del capo, seguendo tutte le particolari lavorazioni richieste, anche con lo sviluppo di reparti ad hoc.

Che il capo sia in pelle o in tessuto, l'intero processo viene seguito dai nostri tecnici qualificati (anche presso eventuali fornitori che possono effettuare parte delle lavorazioni) che accompagnano il capo fino all'ultima fase di controllo qualità.

Tutti i settori di produzione, risentono dell'evoluzione rigorosa nata in tanti anni di collaborazione con importanti clienti nella produzione dei campionari per famose maison.

Ogni fase è seguita da una persona specifica che viene chiamato "anello di congiunzione": arrivo della merce, controllo accessori, preparazione dei capi, taglio, confezione, rifinitura, stiro, controllo qualità, spedizione al cliente con emissione dei relativi documenti di trasporto.

La "mission" artigianale è caratterizzata dalla passione, intuizione, attenzione e cura del dettaglio. Per questo AZADORA è in grado di offrire realizzazioni di prototipia e/o produzioni, riuscendo a supportare qualsiasi esigenza del cliente sia piccola che grande, adattandosi con estrema elasticità.



Azadora nel 2014 ha deciso di intraprendere il percorso di implementazione di un Sistema di Gestione Integrato in conformità alle norme internazionali ISO 9001, OHSAS 18001 e SA



8000, al fine di garantire una sempre maggiore affidabilità ai propri clienti e al contempo una gestione delle proprie risorse umane e infrastrutturali in linea con tutte le normative



|                |                                    |   |     |              |
|----------------|------------------------------------|---|-----|--------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |   |     | Pag. 4 di 16 |
|                | rev                                | 0 | del | 31/01/2018   |

cogenti e nell'ottica del miglioramento continuo.

Il 1° traguardo è stato raggiunto nel marzo 2015, con il rilascio delle certificazioni ISO 9001:2008 e OHSAS 18001:2007 da parte dell'organismo Dasa Raegister SpA e SA8000:2008 da parte di CISE.

Nel 2017 è stato, inoltre, effettuato l'adeguamento del Sistema di Gestione alla edizione 2014 della norma SA8000.

Con l'adozione di tale Sistema Azadora si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.



Azadora si impegna, inoltre, a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000

Il presente documento rappresenta il terzo Bilancio SA8000 redatto da Azadora, relativo all'andamento dell'anno 2017 e all'interno del quale sono riportati, per ogni requisito della SA 8000, i risultati raggiunti ed i nuovi obiettivi di miglioramento, risponde all'esigenza e alla volontà di informare e coinvolgere gli stakeholders in relazione alle prestazioni raggiunte mediante l'applicazione del Sistema di Gestione delle Responsabilità Sociale.

Di seguito, per ogni requisito previsto dalla SA 8000:2014, è riportata una valutazione di insieme e una sintesi degli obiettivi di miglioramento previsti.

## Requisiti di Responsabilità Sociale SA 8000

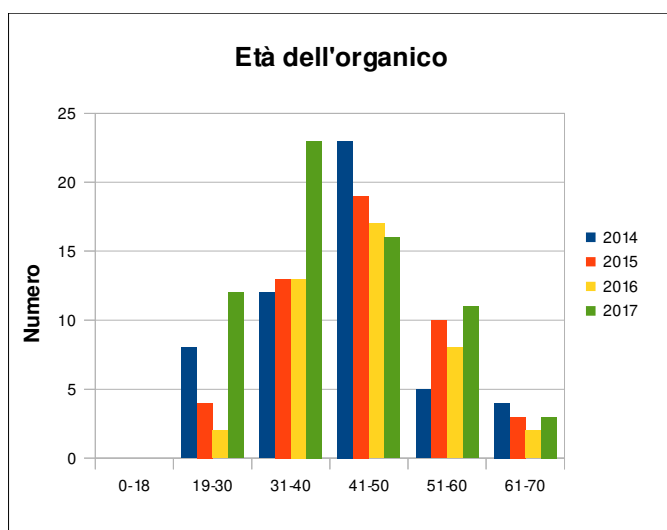
### 1. Lavoro Infantile

| Obiettivi anno 2018 |                                                |           |           |           |             |             |                                             |                       |
|---------------------|------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|---------------------------------------------|-----------------------|
| Indicatore          |                                                | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                                      | Resp.le               |
| 1                   | Lavoratori con età < 16 anni                   | 0         | 0         | 0         | 0           | 0           | Controllo età personale di nuova assunzione | Risorse umane<br>RQSE |
| 2                   | Lavoratori con età compresa fra 16 e 18 anni   | 0         | 0         | 0         | 0           | 0           | “ “                                         | “ “                   |
| 3                   | Donazioni per progetti a sostegno all'infanzia | € 419     | € 50      | € 3.000   | € 800       | € 4.000     | Individuazione di progetti di sostegno      | RQSE                  |

L'organizzazione non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Con l'implementazione del Sistema di Gestione si è provveduto a disciplinare l'eventuale gestione di lavoratori minori attraverso la redazione e l'applicazione di una apposita procedura, che prevede un attento controllo al momento dell'inserimento in azienda di nuove risorse e l'individuazione delle eventuali azioni di rimedio in caso si riscontrassero situazioni di difformità.

Anche per il 2017 non sono stati presenti lavoratori al di sotto dei 18 anni.



Non sono state riscontrate situazioni di lavoro infantile presso i fornitori, almeno per quanto si è potuto rilevare dalla documentazione da loro fornitaci e da sopralluoghi effettuati.

Sono state inoltre individuate appropriate azioni di rimedio nel caso in cui si dovessero verificare situazioni di lavoro infantile o minorile all'interno dell'azienda o presso la propria catena di fornitura.

Nel grafico è riportata la composizione dell'organico aziendale: la maggior parte dei dipendenti (23) si concentra nella classe di età compresa fra 31 e 40 (35% sul totale) e in quella compresa fra 41 e 50 (16 persone, pari al 25% del totale). Non risultano presenti, come previsto dagli obiettivi aziendali, lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

L'età media si assesta intorno ai 41 anni, in diminuzione rispetto ai 44 del 2016.

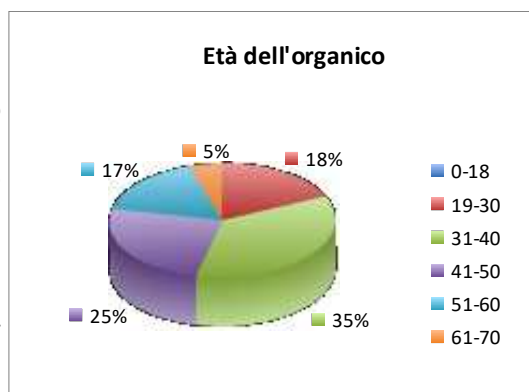
Si evidenzia, inoltre la crescita (in controtendenza con il passato) del personale in tutte le fasce di età ad eccezione di quella compresa fra 41 e 50 (16 unità contro le 17 del 2016).

L'obiettivo di spesa per donazioni a progetti a sostegno dell'infanzia è stato ampiamente raggiunto.

Per l'anno 2018 ci proponiamo di continuare a non avere lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

Dalle visite di controllo effettuate nel 2017 presso i fornitori non sono state rilevata la presenza di lavoratori minori.

Si prevede di continuare ad approfondire la conoscenza della situazione lavorativa presso i fornitori attraverso le visite di controllo mirate presso le loro sedi (vedi anche il requisito sul controllo dei fornitori).



|                |                                    |     |   |     |              |  |
|----------------|------------------------------------|-----|---|-----|--------------|--|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   |     | Pag. 6 di 16 |  |
|                |                                    | rev | 0 | del | 31/01/2018   |  |

## 2. Lavoro forzato o obbligato

| Obiettivi anno 2018 |                                                                   |           |           |           |             |             |                                      |           |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|--------------------------------------|-----------|
| Indicatore          |                                                                   | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                               | Resp.le   |
| 1                   | Casi di lavoro forzato e obbligato riscontrati                    | 0         | 0         | 0         | 0           | 0           | Garantire la volontarietà del lavoro | Direzione |
| 2                   | Trasformazione da apprendistato a operaio a tempo indeterminato   | 2         | 0         | 1         | 1           | 0           | Garantire la continuità dell'impiego | “ “       |
| 3                   | Numero dimissioni                                                 | 11        | 10        | 6         | ↓           | ↓           | Garantire un buon clima interno      | “ “       |
| 4                   | N. Dipendenti che hanno richiesto TFR (al netto delle cessazioni) | 19        | 16        | 23        | ≈           | ≈           | Valutare le richieste dei dipendenti | “ “       |
| 5                   | Somma erogata totale TFR                                          | € 50.166  | € 48.667  | € 56.250  | ≈           | ≈           | “ “                                  | “ “       |
| 6                   | Somma erogata totale TFR (al netto delle cessazioni)              | € 31.225  | € 29.234  | € 36.223  | ≈           | ≈           | “ “                                  | “ “       |
| 7                   | Prestiti erogati ai dipendenti                                    | € 11.650  | € 12.500  | € 9.200   | ≈           | ≈           | “ “                                  | “ “       |

Nel corso del 2017, (così come negli anni precedenti) non sono state rilevate situazioni di lavoro forzato od obbligato, infatti all'interno dell'azienda il lavoro è assolutamente volontario, nessuno è soggetto a pressioni o minacce che lo costringano a prestare la propria attività in azienda.

Azadora consente ai lavoratori di usufruire di permessi retribuiti e non richiede, inoltre, al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene i documenti di identità.

Al momento dell'assunzione il personale viene informato in merito alle caratteristiche del contratto collettivo.

Nel corso del 2017 si rileva un numero di dimissioni pari a 6 (in diminuzione rispetto al valore assoluto dei 2 anni precedenti, ma anche in percentuale: si è passati dal 22% del 2015 al 14% del 2017), legato soprattutto a motivazioni di carattere personale e non legate a malcontento (almeno formalmente manifestato).

L'unico contratto di apprendistato in scadenza è stato regolarmente trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Una parte dei dipendenti ha richiesto anticipi sul TFR (al netto dei casi di cessazione di fine rapporto) per un totale di circa 36.000 Euro (contro i 31.000 Euro del 2015 e i 29.000 Euro del 2016) e sono stati erogati prestiti per un totale di 9.200 Euro (12.500 nel 2016, 11.650 Euro del 2015).

Tale esigenza è legata soprattutto alla presenza di lavoratori di nazionalità cinese che richiedono tale denaro per poterlo inviare al proprio paese di origine.

Per il 2018 l'obiettivo principale è quello, ovviamente, di continuare con il percorso intrapreso, non attuando pressioni o forzature, nel rispetto dei regolamenti aziendali e delle leggi vigenti in materia.

È nostra speranza avere un minore numero di dimissioni, che portano sicuramente un rallentamento nel processo di crescita tutto il gruppo dei dipendenti, anche se non sempre è possibile riuscire a gestire le scelte personali.

Verrà sempre garantita la possibilità di erogare anticipi sul TFR (fermo restando le valutazioni di volta in volta necessaria, con la volontà di non oltrepassare il numero di 20 dipendenti e una cifra prossima ai 30.000 Euro) e se le condizioni lo permetteranno si continuerà a erogare prestiti ai dipendenti per andare incontro alle necessità dei singoli individui.

|                |                                    |     |   |              |
|----------------|------------------------------------|-----|---|--------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 7 di 16 |
|                |                                    | rev | 0 | del          |

### 3. Salute e sicurezza

| Obiettivi anno 2018 |                                       |           |           |           |             |             |                                                      |           |
|---------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|------------------------------------------------------|-----------|
| Indicatore          |                                       | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                                               | Resp.le   |
| 1                   | Indice di frequenza infortuni         | 0,00      | 18,49     | 0,00      | 0           | 0           | Continua sorveglianza e applicazione delle procedure | Direzione |
| 2                   | Indice di gravità infortuni           | 0,00      | 0,2       | 0,00      | 0           | 0           | “ “                                                  | “ “       |
| 3                   | Ore di assenza per malattia           | 788       | 536       | 368       | Rilevare    | Rilevare    | Nessuna                                              | “ “       |
| 4                   | N. mancati infortuni / incidenti      | 0         | 0         | 0         | Rilevare    | Rilevare    | Sensibilizzazione del personale                      | RQSE      |
| 5                   | N. accessi personale esterno / 220 gg | 7         | 5         | 5         | ≈           | ≈           | Nessuna                                              | //        |

Per quanto riguarda la situazione in materia di salute e sicurezza non si rilevano particolari criticità.

Nel 2017 non si sono verificati infortuni né incidenti.

È stata effettuata la formazione obbligatoria ai dipendenti e sono state individuate, nominate e formate le figure coinvolte dalla gestione della sicurezza e delle emergenze.

Si è provveduto a definire le regole interne per la gestione del refettorio, sono state effettuate le prove di simulazione per le emergenze, coinvolgendo anche personale esterno presente (clienti e fornitori).

È stato redatto ed aggiornato un apposito Opuscolo informativo (da consegnare in caso di nuove assunzioni) in cui sono riportate sinteticamente le corrette modalità di comportamento per il personale, indicando elementi in materia di orario di lavoro, contratto collettivo, gestione delle emergenze, responsabilità interne, gestione del refettorio, rischi per la sicurezza, ecc.

Tale documento è stato distribuito a tutto il personale al fine di migliorare la consapevolezza sui temi proposti.

Si rileva una diminuzione delle ore di malattia, 368 contro le 536 rilevate nel 2016.

Attraverso l'apposito registro presente all'ingresso è stato possibile rilevare il numero medio di accessi di personale esterno, pari a 5 unità. Si segnala che personale esterno ha partecipato anche alle prove di evacuazione eseguite nel corso dell'anno.

Il documento di valutazione dei rischi è stato più volte aggiornato ed adeguato in conseguenza delle modifiche aziendali.

Per il 2018 l'obiettivo principale è quello di non avere infortuni, attraverso la continua sorveglianza delle attività e un'attenzione sempre elevata a tutte le situazioni di pericolo.

Sarà necessaria sicuramente una maggiore sensibilizzazione del personale interno affinché segnalino le situazioni di pericolo, gli incidenti e i mancati infortuni, in modo che la struttura organizzativa dedicata alla prevenzione degli infortuni possa intervenire definendo le opportune azioni preventive.

|                |                                    |     |   |              |            |
|----------------|------------------------------------|-----|---|--------------|------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 8 di 16 |            |
|                |                                    | rev | 0 | del          | 31/01/2018 |

#### 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

| Obiettivi anno 2018 |                                        |           |           |           |             |             |                        |           |
|---------------------|----------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|------------------------|-----------|
| Indicatore          |                                        | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                 | Resp.le   |
| 1                   | % dipendenti iscritti al sindacato     | 10%       | 12%       | 7%        | ≈           | ≈           | Nessuna                | //        |
| 2                   | N. contenziosi con i dipendenti        | 0         | 0         | 0         | 0           | 0           | Rispetto dei contratti | Direzione |
| 3                   | Tipologia contratti presenti           | 7         | 5         | 4         | 4           | 4           | //                     | //        |
| 4                   | Ore retribuite per assemblea sindacale | //        | 64        | 43        | Rilevare    | Rilevare    | Nessuna                | //        |
| 5                   | Permessi sindacali                     | //        | 0         | 0         | Rilevare    | Rilevare    | Nessuna                | //        |
| 6                   | Ore di sciopero                        | //        | 0         | 0         | Rilevare    | Rilevare    | Nessuna                | //        |

Nel corso del 2017 è proseguito il percorso di collaborazione con il sindacato CGIL: tuttavia non si sono avute nuove iscrizioni, bensì una diminuzione in quanto una delle risorse dimissionarie faceva parte degli iscritti (la percentuale risulta in diminuzione per tale motivo e anche in conseguenza dell'incremento dei dipendenti).

Nel 2016 è stato eletto come rappresentante sindacale Yang Janguang.

Tale scelta è assolutamente volontaria e non c'è mai stata alcuna pressione o condizionamento da parte dell'azienda.

Non sono emersi contenziosi e/o situazioni di criticità con i dipendenti.

Il numero dei contratti presenti si è stabilizzato nelle 4 tipologie riportate di seguito, che molto probabilmente saranno confermate anche per il 2018:

- tempo indeterminato-determinato
- part time e full time
- voucher
- tirocinio

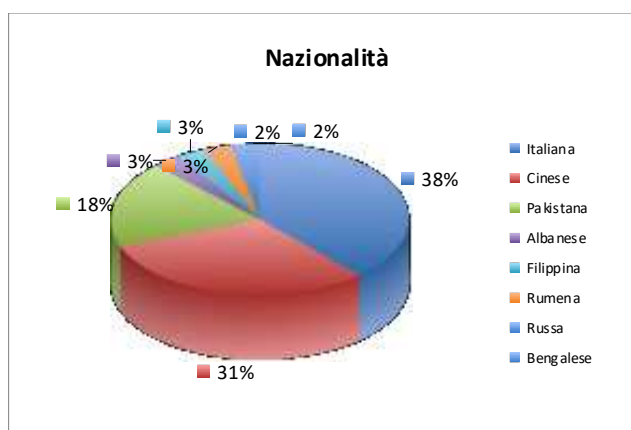
Per il 2018 auspichiamo sicuramente che si continui a non avere contenziosi, cercando di andare incontro alle esigenze del nostro personale. Continueremo a garantire sempre la possibilità di iscrizione al sindacato e il diritto alla contrattazione e l'effettuazione delle riunioni sindacali.



## 5. Discriminazione

| Obiettivi anno 2018 |                                     |           |           |             |             |          |                                                                        |           |
|---------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-------------|-------------|----------|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Indicatore          | Dato 2015                           | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni   | Resp.le                                                                |           |
| 1                   | N. nazionalità presenti             | 7         | 6         | 8           | Rilevare    | Rilevare | Nessuna                                                                | //        |
| 2                   | % dipendenti stranieri              | 63%       | 67%       | 62%         | Rilevare    | Rilevare | Nessuna                                                                | //        |
| 3                   | % dipendenti di sesso femminile     | 71%       | 67%       | 59%         | Rilevare    | Rilevare | Nessuna                                                                | //        |
| 4                   | N. Segnalazioni per discriminazione | 0         | 0         | 0           | 0           | 0        | Attuazione della politica aziendale sul rispetto di tutte le diversità | Direzione |

All'interno del nostro personale sono presenti le seguenti nazionalità (rispetto al 2016 si rileva la presenza di lavoratori pakistani e bengalesi): italiana, cinese, pakistana, albanese, filippina, rumena, russa e bengalese.



I dipendenti stranieri (al 31/12) rappresentano il 62% della forza lavoro (in leggero calo rispetto al 31/12/2017, quando rappresentavano il 67%).

I dipendenti italiani sono tornati ad essere quelli in numero maggiore, seguiti dai cinesi e dai pakistani (entrati tutti nel corso del 2017, soprattutto per seguire la produzione di borse).

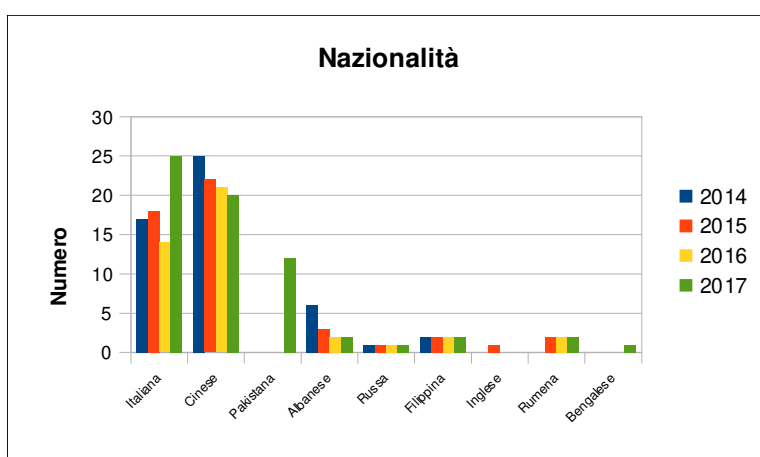
Tale composizione non ha portato a particolari difficoltà nella gestione in quanto fra le varie nazionalità non ci sono mai dissidi o contrasti e non sono state mai segnalate situazioni di discriminazione, né da parte dell'azienda né da parte dei dipendenti.

Il numero di dipendenti di sesso femminile (pari al 58% in calo rispetto al 67% dello scorso anno) vista l'attività che svolge l'azienda è sicuramente importante. Per le lavoratrici con contratto di lavoro subordinato, è garantita l'astensione dal lavoro per maternità e i permessi per allattamento come previsto da CCNL.

Durante l'intera vita lavorativa, tutti i lavoratori dell'azienda dispongono di pari diritti e non sono ammesse discriminazioni di razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica.

La selezione del personale avviene sulla base di parametri oggettivi e in considerazione delle competenze di base, trasversali e tecnico-professionali necessarie per ricoprire il ruolo o mansione, senza alcun riferimento alle diversità di genere, razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento sessuale, affiliazione politica, ecc.

Per il 2018 non crediamo ci siano particolari cambiamenti rispetto alla situazione presente a fine 2017 e non ci poniamo particolari obiettivi numerici sugli indicatori sopra riportati; l'attività sarà soprattutto di monitoraggio su tali indici. Si prevede di non crescere come numero totale di personale e di mantenere la



|                |                                    |     |   |                |
|----------------|------------------------------------|-----|---|----------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 10 di 16  |
|                |                                    | rev | 0 | del 31/01/2018 |

presenza di dipendenti di nazionalità cinese più o meno nella stessa percentuale. Per quanto possibile non si prevede di incrementare il numero di nazionalità presenti.

|                |                                    |     |   |               |            |
|----------------|------------------------------------|-----|---|---------------|------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 11 di 16 |            |
|                |                                    | rev | 0 | del           | 31/01/2018 |

## 6. Pratiche disciplinari

| Obiettivi anno 2018 |                           |           |           |           |             |             |                                            |           |
|---------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|--------------------------------------------|-----------|
|                     | Indicatore                | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                                     | Resp.le   |
| 1                   | N. Procedure disciplinari | 0         | 0         | 0         | 0           | 0           | Garantire il coinvolgimento dei dipendenti | Direzione |

Nel 2017 non state emesse procedure disciplinari di alcun genere.

I comportamenti corretti e i buoni rapporti che intercorrono tra personale e Direzione Aziendale hanno fatto sì che i provvedimenti disciplinari siano ancora strumenti inutilizzati.

Per il 2018 l'obiettivo è quello di continuare a non avere procedura disciplinari, cercando di aver sempre un dialogo costruttivo con il personale, fornendo tutte le informazioni necessarie per poter svolgere il lavoro al meglio e non avere quindi dissidi o necessità di effettuare richiami.

Come azienda vogliamo garantire che l'utilizzo di provvedimenti disciplinari avverrà nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale.

In caso di utilizzo improprio di provvedimenti disciplinari sarà compito di RQSE, nel momento in cui ne venga a conoscenza, a garantire l'attuazione di apposite azioni correttive atte al rispetto della legislazione.

|                |                                    |     |   |               |            |
|----------------|------------------------------------|-----|---|---------------|------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 12 di 16 |            |
|                |                                    | rev | 0 | del           | 31/01/2018 |

## 7. Orario di lavoro

| Obiettivi anno 2018 |                                                    |           |           |           |             |             |                                    |           |
|---------------------|----------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|------------------------------------|-----------|
| Indicatore          |                                                    | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                             | Resp.le   |
| 1                   | Ore ordinarie totali lavorate                      | 54.084    | 59.566    | 65.837    | ↓           | ↓           | Migliore organizzazione del lavoro | Direzione |
| 2                   | Ore di lavoro straordinario totale                 | 402       | 267       | 397       | ≈           | ≈           | “ “                                | “ “       |
| 3                   | Ore di lavoro straordinario medie per addetto/anno | 8         | 6         | 6         | ≈           | ≈           | “ “                                | “ “       |
| 4                   | Ore CIGO                                           | 22.082    | 9.550     | 0         | ↓           | 0           | “ “                                | “ “       |

L'organizzazione si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente, ovvero in 40 ore settimanali come previsto dal contratto nazionale dell'industria.

Nella sede aziendale l'orario di lavoro ordinario è dal lunedì al venerdì, inizio orario di lavoro dalle 8:30-13.00 / 14.30-18.00.

Nel corso del 2017 si è resa necessario una riduzione dell'orario di lavoro nei periodi ciclici di scarsa produttività (complessivamente per una durata di 5 mesi non continuativi), concordato con i lavoratori attraverso un accordo sindacale.

Inoltre, nell'ultimo mese dell'anno, per rispondere alle esigenze produttive del reparto termosaldatura, si è dovuto ricorrere all'introduzione di un un turno di lavoro notturno per un numero ristretto di lavoratori, regolarmente gestito a livello contrattuale.

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordate dai lavoratori con i loro responsabili e con la funzione Risorse Umane.

Il lavoro straordinario viene preventivamente concordato con il proprio responsabile ed è regolato economicamente secondo un accordo stipulato tra Azienda e lavoratori che prevede il recupero delle ore in esubero, nei periodi di minor produttività, secondo quanto previsto dal CCNL e dalle Leggi in vigore.

Nel 2017 si è assistito ad un incremento delle ore totale lavorate (pari circa a un +11%) e delle ore di straordinario (+33%), legati esclusivamente alla crescita del numero di dipendenti, e un azzeramento delle ore di cassa integrazione.

Per l'anno 2018 verrà riconfermata la riduzione dell'orario di lavoro nei periodi di scarsa produttività, limitando nel contempo le ore di straordinario, al fine mantenere il programma di ottimizzazione dei costi interni.

|                |                                    |     |   |               |            |
|----------------|------------------------------------|-----|---|---------------|------------|
| A Z A D O R A® | <b>Bilancio SA8000 – Anno 2017</b> |     |   | Pag. 13 di 16 |            |
|                |                                    | rev | 0 | del           | 31/01/2018 |

## 8. Retribuzione

| Obiettivi anno 2018 |                                    |           |           |           |             |             |         |         |
|---------------------|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|---------|---------|
| Indicatore          |                                    | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni  | Resp.le |
| 1                   | Inquadramento livello: Operai      | 39        | 35        | 51        | ≈           | ≈           | Nessuna | //      |
| 2                   | Inquadramento livello: Impiegati   | 8         | 6         | 7         | ≈           | ≈           | “ “     | //      |
| 3                   | Inquadramento livello: Apprendisti | 1         | 1         | 3         | ≈           | ≈           | “ “     | //      |
| 4                   | Inquadramento livello: Quadro      | 1         | 0         | 0         | ≈           | ≈           | “ “     | //      |
| 5                   | Collaboratori / Stage              | 0         | 0         | 4         | ≈           | ≈           | “ “     | //      |

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione pari a quanto previsto dal Contratto Collettivo di settore.

Le retribuzioni così percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori.

Le retribuzioni vengono elargite nella quasi totalità tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e il personale dell'ufficio amministrativo è sempre disponibile per qualsiasi spiegazione o informazione di cui il personale necessita.

Nel 2017, alla luce dei buoni risultati economici raggiunti, sono stati erogati premi di produzione a tutti i dipendenti per un totale di circa 70.000 Euro lordi.

Per il 2018 non ci poniamo particolari obiettivi numerici relativi agli indicatori.

Le tipologie di contratto rimarranno presumibilmente le stesse

Al momento non si prevedono particolari trasformazioni dell'organico né incrementi delle retribuzioni erogate salvo quanto previsto dalla normativa alla luce dello scenario economico che l'azienda sta vivendo.

Se l'andamento dell'azienda verrà confermato anche per il 2018 sarà prevista l'erogazione di premi al personale.

## 9. Sistema di Gestione

| Obiettivi anno 2018 |                                                        |           |           |           |             |             |                                                 |         |
|---------------------|--------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------------------------------------------|---------|
| Indicatore          |                                                        | Dato 2015 | Dato 2016 | Dato 2017 | Target 2017 | Target 2018 | Azioni                                          | Resp.le |
| 1                   | Numero di comunicazioni provenienti dall'esterno       | 0         | 0         | 0         | Rilevare    | Rilevare    | Nessuna                                         | //      |
| 2                   | % Fornitori strategici con giudizio almeno sufficiente | 55%       | 53%       | 54%       | ↑           | ↑           | “ “                                             | //      |
| 3                   | N. Audit presso Fornitori                              | 5         | 3         | 4         | 4           | 5           | Pianificare e concordare audit presso fornitori | RQSE    |
| 4                   | N. Segnalazioni interne anonime per SA 8000            | 0         | 0         | 0         | Rilevare    | Rilevare    | “ “                                             | //      |
| 5                   | N. Azioni correttive attivate per non conformità       | 5         | 0         | 0         | Rilevare    | Rilevare    | “ “                                             | //      |

La Politica per la Responsabilità sociale è stata aggiornata nel 2017.

Si è deciso di redigere un unico documento integrato comprensivo anche delle linee guida e dell'impegno aziendale in merito agli schemi di certificazione ISO 9001 e OHSAS 18001.

Ad oggi il documento risulta esposto presso la bacheca aziendale (anche in lingua cinese per una più facile comprensione di tutti i dipendenti) e pubblicato all'interno del sito internet [www.azadora.it](http://www.azadora.it).

Come richiesto dalla norma è stato costituito il Social Performance Team con il compito di assicurare l'attuazione e il controllo del Sistema di Gestione.

Vista la complessità e peculiarità dell'organizzazione è stata, inoltre, prevista una ulteriore figura – il Responsabile Qualità Sicurezza Etica (RQSE) – con il compito di gestire a livello operativo il Sistema Integrato.

È stato inoltre eletto dal personale aziendale il rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

Il Sistema di Gestione è stato sviluppato, per quanto possibile, con il coinvolgimento del personale.

Sono state inoltre definiti i ruoli e le responsabilità dei dipendenti e tutta la gestione delle risorse umane è stata disciplinata attraverso la redazione di un'apposita Procedura.

Nella primavera del 2017 è stato effettuato l'adeguamento del sistema di gestione alla edizione 2014 della norma SA 8000.

È disponibile una bacheca in cui sono stati affissi i documenti principali del sistema di gestione (norma SA 8000, regolamento interno, procedure disciplinari, moduli di segnalazione e cassetta per la raccolta, ecc).

L'attuazione del sistema viene verificata periodicamente con apposte attività di verifica interna e redazione di rapporti di audit e compilazione di check list di controllo.

È stato predisposto un apposito documento informativo di sintesi da consegnare in fase di nuove assunzioni (distribuito poi anche a tutto il personale operativo), è stata svolta la formazione obbligatoria e sono stati effettuati alcuni incontri formativi coinvolgendo lavoratori italiani e stranieri.

Per il 2018 si prevede di proseguire tale iter di coinvolgimento e informazione / formazione.

|                |                                             |
|----------------|---------------------------------------------|
| A Z A D O R A® | <b>POLITICA QUALITÀ – SICUREZZA - ETICA</b> |
|----------------|---------------------------------------------|

Azadora Srl è un'azienda che opera nel settore della Moda e dell'Abbigliamento, nata nel 2010 dall'esperienza storica maturata negli anni dai soci e dai collaboratori, con l'obiettivo di diventare punto di riferimento per i più importanti brand nazionali ed internazionali per la realizzazione dei capi in pelle e tessuto.

La missione della nostra organizzazione è fornire ai propri clienti un servizio di elevata qualità, operando nel rispetto della normativa della salute e sicurezza del lavoro e della responsabilità sociale.

Per tali motivazioni abbiamo intrapreso il percorso di certificazione in riferimento alle norme volontarie internazionali ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 e SA 8000:2014, sviluppando un Sistema di Gestione Integrato in grado di poter costantemente garantire:

- la piena soddisfazione dei nostri clienti:
  - fornendo servizi rispondenti ai requisiti richiesti e definiti,
  - garantendo la massima flessibilità e disponibilità
- un ottimo livello di competenza del nostro personale, raggiunto attraverso periodica formazione e/o informazione individuali da un coerente piano di formazione ed aggiornamento;
- il rispetto delle prescrizioni previste dalle normative cogenti in materia di sicurezza;
- il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000:2014 in merito a Lavoro infantile, Lavoro forzato e obbligato, Salute e Sicurezza, Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, Discriminazione, Pratiche disciplinari, Orario di lavoro, Retribuzione;
- il rispetto delle leggi locali, nazionali, degli accordi internazionali, delle altre leggi applicabili e degli eventuali accordi sottoscritti;
- la prevenzione dei rischi mediante il raggiungimento di obiettivi, pianificati sulla base dei periodici controlli e verificati in sede del riesame del sistema;
- il coinvolgimento dei nostri dipendenti al fine di assicurare sempre nuovi stimoli per il miglioramento continuo;
- la riduzione dei rischi residui per la salute e la sicurezza del personale mediante lo sviluppo e l'attuazione di appropriati programmi di formazione, l'adozione di istruzioni di lavoro e l'utilizzo di appropriate misure operative di organizzazione del lavoro;
- la riduzione e la prevenzione degli infortuni;
- la risposta efficace in caso di emergenze.

La Direzione conferma il proprio impegno, dispone che la presente politica sia riesaminata periodicamente, resa disponibile al pubblico che la richiede e sia comunicata a tutte le persone che lavorano in nome dell'Organizzazione o per conto della stessa.

Montelupo Fiorentino (FI)  
09/01/2017

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

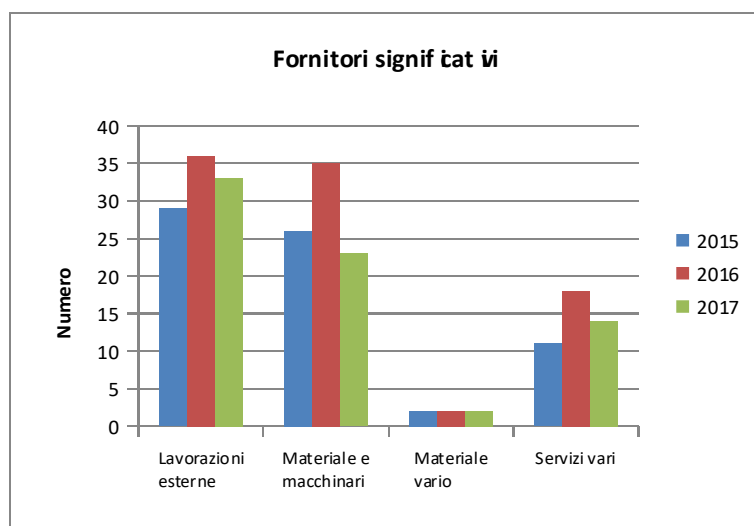
RIFERIMENTO ORGANISMO DI ACCREDITAMENTO:  
 UNIVERSITÀ ACCREDITATA INTERNAZIONALE  
 UNIVERSITÀ ERISTE - NEW YORK, NY, USA  
 PHONE: 02 9498 9244 FAX: 02 9498 9245  
 EMAIL: info@isa.inte.it - isa@isaaccreditation.org

RIFERIMENTO ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE:  
 IL SECONDO INTERNATIONAL STANDARD ECOLLIPPO ECONOMICO  
 CORSO DELLA REPUBBLICA 47/51 FONZ  
 20090 SOTTOFONZ (MI)  
 MAIL: info@ecolippo.com

Quando necessario si provvederà alla traduzione della documentazione / informative / circolari per poter garantire la corretta comprensione a tutti i dipendenti.

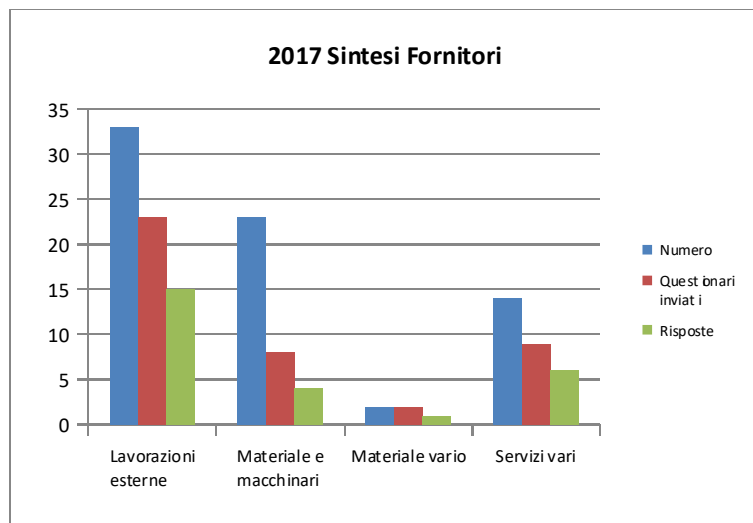
L'organizzazione ha definito tutte le modalità per la gestione, il controllo e la valutazione dei propri fornitori, attraverso l'attuazione di quanto previsto da una apposita Procedura, che prevede:

- la scelta di fornitori secondo determinati requisiti
- una valutazione iniziale e successive valutazione periodiche
- la sottoscrizione dell'impegno a conformarsi alla SA 8000



L'attività di qualifica dei fornitori prevede l'invio di un primo questionario informativo e dell'impegno a conformarsi ai requisiti della responsabilità sociale. Successivamente il fornitore viene valutato sulla base del suo comportamento, delle eventuali non conformità e/o azioni correttive e dei risultati di attività di audit.

Dal grafico si può notare come il numero dei fornitori significativi nella categoria "Lavorazioni esterne" sia più o meno stabile (33 contro 36 del 2016).



L'invio dei questionari ha coperto circa il 60% dei fornitori significativi: le risposte ottenute (circa il 62% rispetto agli invii) hanno evidenziato solo qualche criticità per la categoria delle "Lavorazioni Esterne".

Nel corso del 2017 sono stati effettuati 4 audit presso alcuni fornitori della categoria "Lavorazioni esterne". I risultati hanno portato alla sospensione di due fornitori.

Con l'implementazione del sistema di gestione abbiamo predisposto le opportune modalità per poter gestire le eventuali difformità rispetto a quanto previsto dalla norma SA 8000 e dal Sistema di Gestione, garantendo al personale la possibilità di comunicare anonimamente qualsiasi problematica.

Nel 2017 non sono state rilevate difformità interne né segnalazioni da parte dei clienti o altri soggetti esterni, ad eccezione delle problematiche evidenziate dall'organismo di certificazione, che sono state analizzate, gestite e risolte attraverso l'adozione di apposite azioni.

La gestione della comunicazione interna ed esterna e il coinvolgimento delle parti interessate è gestita attraverso l'applicazione di quanto previsto dall'apposita procedura: in particolare pubblichiamo il presente Bilancio SA8000 all'interno del nostro sito internet [www.azadora.it](http://www.azadora.it) e la nostra Politica Integrata, per favorire un'aperta comunicazione con tutti le parti interessate in merito all'andamento del sistema di gestione per la responsabilità sociale e al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento.

Ai principali stakeholders verrà inviata apposita comunicazione per segnalare la disponibilità del Bilancio Sociale all'interno del sito internet aziendale.

Vi chiediamo gentilmente, di dedicare qualche minuto per esprimere un parere personale sul nostro Bilancio SA8000.

I Vostri contributi e consigli serviranno a migliorare le nostre modalità di comunicazione

- ❖ Barrare la casella corrispondente al rapporto che avete con la nostra organizzazione

|            |                          |                           |                          |
|------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Lavoratore | <input type="checkbox"/> | Ente Pubblico             | <input type="checkbox"/> |
| Cliente    | <input type="checkbox"/> | Associazione di categoria | <input type="checkbox"/> |
| Fornitore  | <input type="checkbox"/> | Altro                     | <input type="checkbox"/> |

- ❖ Come valuta la qualità delle informazioni contenute nel nostro Bilancio SA8000 ?

|                              | Buona                    | Sufficiente              | Insufficiente            |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Chiarezza espositiva         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Rilevanza delle informazioni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Completezza                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- ❖ Quali parti del documento sono per Lei trattate in maniera non esaustiva ?

.....  
 .....  
 .....

- ❖ Ritieni che il Bilancio SA8000 dovrebbe contenere altre informazioni ?

No, sono sufficienti quelle indicate  
 Sì, dovrebbe parlare di .....  
 .....  
 .....

- ❖ Come valuta, complessivamente, il nostro Bilancio SA8000 ?

|                                                                                        |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Leggibile e di particolare interesse per qualsiasi persona                             | <input type="checkbox"/> |
| Interessante e di facile comprensione per la maggioranza delle persone                 | <input type="checkbox"/> |
| Poco leggibile e in gran parte dedicato a persone che operano nell'ambito della SA8000 | <input type="checkbox"/> |
| Comprensibile esclusivamente per persone che operano nell'ambito della SA8000          | <input type="checkbox"/> |

- ❖ Ritieni che il Bilancio SA8000 sia un documento utile per migliorare l'attività dell'azienda?

Sì  
 No perché.....  
 .....  
 .....

- ❖ In base a quanto appreso, quali vi sembrano i punti deboli ed i punti di forza dell'azienda ?

.....  
 .....  
 .....

Data di compilazione: .....

Il presente questionario può essere riconsegnato con le seguenti modalità:

- via mail all'indirizzo federica@azadora.it
- via fax al numero 0571/912085
- Consegnandolo a mano direttamente presso la nostra sede di Montelupo Fiorentino