

AZADORA®	Bilancio SA8000 – Anno 2019			Pag. 1 di 14
		rev	0	del 14/01/2020

AZADORA®

Via Gubbio
Montelupo Fiorentino (FI)

BILANCIO SA8000

ANNO 2019

Revisione		
Indice	Data	Motivo della revisione
0	14/01/2020	Prima Emissione

Preparato da: RQSE	Verificato da: RLS / RLSA8000	Approvato da: Datore di Lavoro
-----------------------	----------------------------------	-----------------------------------

INDICE

Presentazione dell'organizzazione e del Bilancio SA8000	3
Requisiti di Responsabilità Sociale SA 8000	5
1. Lavoro Infantile	5
2. Lavoro forzato o obbligato	6
3. Salute e sicurezza.....	7
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	8
5. Discriminazione	9
6. Pratiche disciplinari	10
7. Orario di lavoro	11
8. Retribuzione.....	12
9. Sistema di Gestione.....	13

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 oltre ad ulteriori 400 mq, incrementati con un'altra unità posizionata di fianco.

All'interno, si sviluppano tutte le fasi di lavorazione eseguite da personale con esperienza pluriennale: "veloce, preciso, coordinato ed affidabile."

Confrontandosi continuamente con un mercato esigente, l'organizzazione di AZADORA ha subito nel corso degli anni modifiche e implementazioni, e risulta ripartita nei seguenti settori: amministrazione, ufficio acquisti, ufficio prodotto, ufficio modelli (utilizzo di sofisticati software cad) reparto taglio (implementazioni di macchinari avanzati come taglio laser e taglio automatico), comparto produzione (cucitura con macchine tradizionali e sofisticati macchinari -laser-ultrasuoni-termosaldanti), comparto pelletteria, sezione avanzamento produzione e accessori, sezione rifinitura, stiro e controllo qualità, magazzino e spedizioni.

Grazie all'introduzione di macchinari ultramoderni, l'ufficio Prodotto che accoglie le prime idee degli stilisti, può estendere la propria creatività a tecniche di realizzazione innovative, offrendo ai Clienti varianti e suggerimenti competitivi che ci contraddistinguono sul mercato territoriale.

Inoltre, l'inserimento di questi macchinari, ha sviluppato e ha spinto l'attuale now how ad altri settori produttivi come la pelletteria e la calzatura.

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.



Dasa-Rägister S.p.A.

ENTE CERTIFICATORE CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ DI CERTIFICATION BODY CERTIFIES THAT THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF

Azadora S.r.l.

Italia - 50056 Montelupo Fiorentino (Firenze) - Via Gubbio, 5nc

È STATO VERIFICATO E TROVATO CONFORME AI REQUISITI DELLO STANDARD HAS BEEN ASSESSED AND FOUND IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD REQUIREMENTS

EN ISO 9001:2015

Per le seguenti attività aventi come oggetto: Produzione di capi di abbigliamento in pelle e tessuto. Lavorazioni di termosaldatura, nastatura ed ultrasuoni per abbigliamento, pelletteria e calzatura

For the following activities having as object: Manufacture of leather and fabric clothing. Thermo-welding, tape and ultrasound processing for clothing, leather goods and footwear

Sector - Settore 4

Informazioni generali e aggiornate sono in possesso del certificatore. Qualora l'azienda fosse sottoposta a verifiche straordinarie, il certificatore si riserva il diritto di effettuare verifiche straordinarie. Il certificatore si riserva il diritto di effettuare verifiche straordinarie. Il certificatore si riserva il diritto di effettuare verifiche straordinarie.

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 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 effettuato l'adeguamento del Sistema di Gestione alla edizione 2014 della norma SA8000.

Nel 2018 è stato effettuato il rinnovo di tutte le certificazioni con contestuale passaggio alla edizione 9001:2015.



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 quarto Bilancio SA8000 redatto da Azadora, relativo all'andamento dell'anno 2019 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

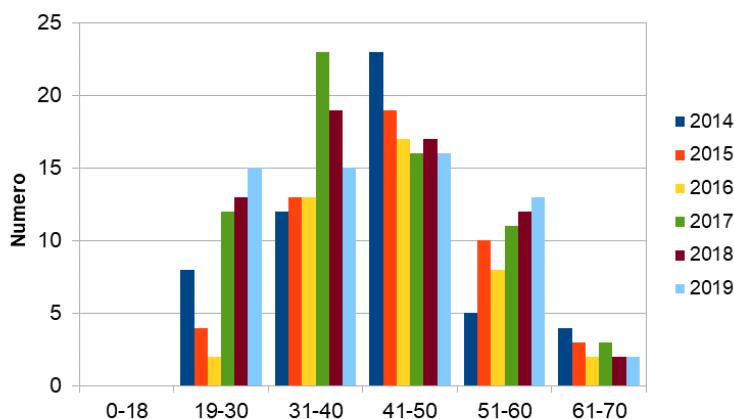
Indicatore		Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1	Lavoratori con età < 16 anni	0	0	0	0	0	Controllo età personale di nuova assunzione	Risorse umane RQSE
2	Lavoratori con età compresa fra 16 e 18 anni	0	0	0	0	0	“ “	“ “
3	Donazioni per progetti a sostegno all'infanzia	€ 3.000	€ 3.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 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 20 non sono stati presenti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

Età dell'organico



Non sono state riscontrate situazioni di lavoro infantile presso i fornitori, almeno per quanto si è potuto rilevare dalla documentazione da loro fornita e da sopralluoghi e audit 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 (30) si concentra in ugual misura nella classi di età compresa tra 19-30 e 31-40 e insieme rappresentano il 50% della forza lavoro; l'altra metà è suddivisa in 16 dipendenti nella fascia di età compresa fra 41 e 50 anni (26% sul totale) e 15 dipendenti over 50.

Quindi, rispetto al 2018, la metà della forza lavoro è rappresentata da una fascia di età under 40 e viene quindi riconfermata la volontà e l'obiettivo da parte dell'azienda di investire su figure giovani o comunque comprese in quella fascia; restano invariate in percentuale anche le figure più mature (over 50) che garantiscono comunque un'esperienza pluriennale necessaria allo svolgimento dell'attività.

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, quindi risulta stabile rispetto all'anno passato.

L'obiettivo di spesa per donazioni è stato totalmente raggiunto, e anche per il 2020 ci proponiamo un traguardo almeno di pari importo per il sostegno di progetti rivolti al sociale;



Per l'anno 2020 ci proponiamo di continuare a non avere lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

Dalle visite di controllo effettuate nel 2019 presso i fornitori non sono state rilevata la presenza di lavoratori minori.

Nel corso dell'anno 2018 è stata revisionata la procedura sul controllo della catena di fornitura: si prevede infatti di continuare in maniera più frequente ad approfondire la conoscenza della situazione lavorativa presso i fornitori attraverso le visite di controllo mirate presso le loro sedi .

2. Lavoro forzato o obbligato

Indicatore	Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	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	1	0	1	0	2	Garantire la continuità dell'impiego	" "
3 Numero dimissioni	6	5	8	↓	↓	Garantire un buon clima interno	" "
4 N. Dipendenti che hanno richiesto TFR (al netto delle cessazioni)	23	11	14	≈	≈	Valutare le richieste dei dipendenti	" "
5 Somma erogata totale TFR	€ 56.250	€ 31.700	€ 48.556	≈	≈	" "	" "
6 Somma erogata totale TFR (al netto delle cessazioni)	€ 36.223	€ 13.492	€ 15.845	≈	≈	" "	" "
7 Prestiti erogati ai dipendenti	€ 9.200	€ 5.700	€ 2.000	≈	≈	" "	" "

Nel corso del 2019, (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 2019 si rileva un numero di dimissioni pari a 8 , purtroppo in aumento rispetto al 2018 che non fa raggiungere l'obiettivo aziendale di diminuirlo, Le dimissioni restano comunque legate soprattutto a motivazioni di carattere personale e non legate a malcontento (almeno formalmente manifestato).

Una parte dei dipendenti (14 contro i 11 del 2018) ha richiesto anticipi sul TFR (al netto dei casi di cessazione di fine rapporto) per un totale di circa 15.000 Euro (contro i 13.000 Euro del 2018 e i 36.000 Euro del 2017) e sono stati erogati prestiti per un totale di 2.000 Euro

L'aumento della somma totale erogata del tfr è dovuta sicuramente all'aumento delle dimissioni; la somma erogata dietro richiesta da parte del dipendente, seppur aumentata, rimane di poco invariata rispetto al 2018 se sommata alla richiesta di prestiti da parte del personale (euro 19.000 circa nel 2018 ed euro 18.000 nel 2019)

Per il 2020 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.

3. Salute e sicurezza

Indicatore		Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1	Indice di frequenza infortuni	0,00	0,00	0	0	0	Continua sorveglianza e applicazione delle procedure	Direzione
2	Indice di gravità infortuni	0,00	0,00	0	0	0	“ “	“ “
3	Ore di assenza per malattia	368	185	805	Rilevare	Rilevare	Nessuna	“ “
4	N. mancati infortuni / incidenti	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Sensibilizzazione e del personale	RQSE
5	N. accessi personale esterno / 220 gg	5	5	6	≈	≈	Nessuna	//

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

Nel 2019 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.

Le ore di malattia registrate sono ancora in aumento rispetto al 2018 (185) e al 2017 (368) e comunque rappresentano il 2% delle ore totali lavorate.

Attraverso l'apposito registro presente all'ingresso è stato possibile rilevare il numero medio di accessi di personale esterno, pari a 6 unità medie, in lieve aumento rispetto al 2018. 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 2020 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.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

	Indicatore	Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1	% dipendenti iscritti al sindacato	7%	8%	9%	≈	≈	Nessuna	//
2	N. contenziosi con i dipendenti	0	0	0	0	0	Rispetto dei contratti	Direzione
3	Tipologia contratti presenti	4	5	5	5	Rilevare	//	//
4	Ore retribuite per assemblea sindacale	43	28	39	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
5	Ore per permessi sindacali	0	8	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
6	Ore di sciopero	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//

Nel corso del 2019 è proseguito il percorso di collaborazione con il sindacato CGIL: il numero di iscritti è rimasto invariato rispetto al 2018, ma registra un aumento in percentuale dovuta alla diminuzione degli addetti.

Il rappresentante sindacale (RSU) Yang Jianguang ,ha mantenuto la sua carica anche per tutto il 2019 .

Tale costanza è garantita dalla presenza del dipendente nella quotidianità aziendale.

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

Il numero dei contratti presenti si mantengono anche per il 2019 , 5 riportati di seguito e molto probabilmente saranno confermate anche per il 2020:

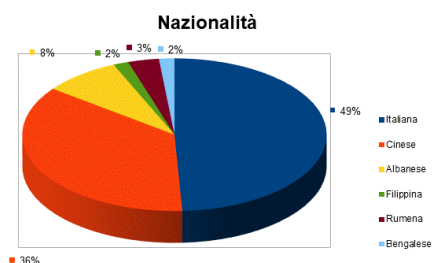
- tempo indeterminato-determinato
- part time e full time
- tirocinio
- apprendistato
- interinale

Per il 2020 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

Indicatore	Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1 N. nazionalità presenti	8	9	6	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
2 % dipendenti stranieri	62%	49%	50%	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
3 % dipendenti di sesso femminile	59%	59%	68%	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
4 N. Segnalazioni per discriminazione	0	0	0	0	0	Attuazione della politica aziendale sul rispetto di tutte le diversità	Direzione

Rispetto ai due anni precedenti, le nazionalità presenti subiscono una diminuzione ; non risultano più presenti infatti la nazionalità pakistana, russa (consolidate negli anni precedenti) e quella senegalese acquisita nel 2018 in seguito anche a dimissioni del personale e scadenze contrattuali.



Tuttavia, anche nel 2019 , i dipendenti stranieri (al 31/12) rappresentano metà dell'organico (50%) mantenendo quindi una stabilità negli ultimi due anni tra personale straniero e quello italiano

Tale composizione continua a non portare 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

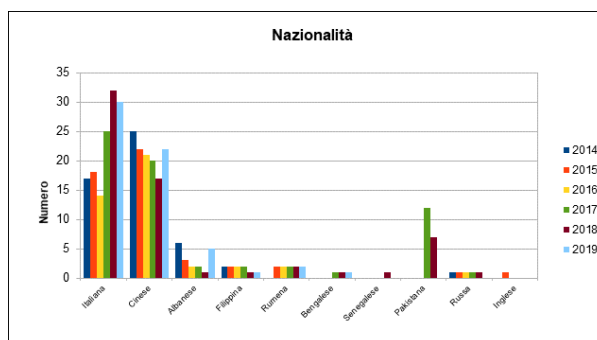
dipendenti.

La presenza di personale femminile registra un incremento rispetto ai due anni precedenti: vista infatti l'attività che svolge l'azienda, risulta un dato prevedibile anche se l'opportunità di lavoro (durante le selezioni) viene concessa ad entrambi i sessi. 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 2020 non crediamo ci siano particolari cambiamenti rispetto alla situazione presente a fine 2019 e non ci poniamo particolari obiettivi numerici sugli indicatori sopra riportati; l'attività sarà soprattutto di monitoraggio su tali indici. Si prevede di incrementare il numero di personale a fronte di investimenti aziendali .



6. Pratiche disciplinari

Indicatore		Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1	N. pratiche disciplinari	0	1	0	0	0	Garantire il coinvolgimento dei dipendenti	Direzione

Nel 2019 non sono stati emessi provvedimenti disciplinari. In generale i comportamenti corretti e i buoni rapporti che intercorrono tra personale e Direzione Aziendale si possono ancora ritenere punto di forza dell'intera organizzazione

Per il 2020 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 adeguate azioni correttive atte al rispetto della legislazione.

7. Orario di lavoro

Indicatore		Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1	Ore ordinarie totali lavorate	65.837	80.970	76.166	↓	Rilevare	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
2	Ore di lavoro straordinario totale	397	264	572	≈	≈	“ “	“ “
3	Ore di lavoro straordinario medie per addetto/anno	6	4	9	≈	≈	“ “	“ “
4	Ore CIGO	0	0	7.963	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.

A seguito di un calo produttivo, all'inizio del 2019 si è dovuto ricorrere per un breve periodo al sostegno della cassa integrazione guadagni per coloro che avevano un monte ferie e permessi basso; per i restanti invece, dove si è potuto hanno goduto delle maturazioni accantonate. Infatti le ore lavorate risultano diminuite rispetto al 2018.

A fronte di una chiara intermittenza di commesse registrate almeno nella prima parte dell'anno, c'è stata la necessità di chiedere al personale dipendente la disponibilità di flessibilità di orario (le ore di straordinario sono raddoppiate rispetto al 2018); tuttavia la media per ogni addetto (9) risulta ancora un valore contenuto. 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.

8. Retribuzione

	Indicatore	Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le
1	Inquadramento: Operai	51	43	39	≈	↑	Nessuna	//
2	Inquadramento: Impiegati	6	6	6	≈	≈	“ “	//
3	Inquadramento: Apprendisti	3	7	12	≈	≈	“ “	//
4	Inquadramento livello: Quadro	1	2	2	≈	≈	“ “	//
5	Collaboratori / Stage	4	3	2	≈	≈	“ “	//
6	Interinali	0	2	0	≈	≈	“ “	//

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 corso del 2019 l'azienda ha riconosciuto a determinate figure „premi di produttività legati ad obiettivi raggiunti “ad personam “; inoltre , a seguito di una mappatura della professionalità e delle mansioni svolte dei singoli addetti, ha riconosciuto responsabilità e professionalità ad alcuni, aumentandone il livello.

I dati riportati sopra in tabella , consolidano quanto già detto per l'età e per la tipologia dei contratti: a tre stagisti è stato trasformato il contratto in apprendistato (confermata la politica aziendale di investimento sul personale giovane da formare) facendo registrare quindi un incremento rispetto ai due anni precedenti , nella tipologia(12 del 2019 – 7 del 2018 – 3 del 2017) .

I dipendenti quadro e gli impiegati restano costanti , mentre gli operai subiscono una diminuzione del 10% circa legata principalmente ad una diminuzione produttiva.

Per il 2020 non ci poniamo particolari obiettivi numerici relativi agli indicatori anche se gli investimenti aziendali potrebbero fare auspicare ad un incremento della forza lavoro operaia.

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.

9. Sistema di Gestione

Indicatore	Dato 2017	Dato 2018	Dato 2019	Target 2019	Target 2020	Azioni	Resp.le	
1	Numero di comunicazioni provenienti dall'esterno	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
2	% Fornitori strategici con giudizio positivo delle lav.esterne		69%	69%	↑		“ “	//
3	N. Audit presso Fornitori	4	7	6	10	10	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	0	2	0	Rilevare	Rilevare	“ “	//

La Politica per la Responsabilità sociale è stata aggiornata nel 2019.

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.

AZADORA®	POLITICA - QUALITÀ - SICUREZZA - ETICA
----------	--

Azadora Sri 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 9001:2015, 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 individuata 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 dalle 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) 15/10/2019

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

REFERIMENTO ORGANISMO DI ACCREDITAMENTO
SAI (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL)
15 WEST 44TH STREET, NEW YORK, NY 10036
PHONE: (212) 686-1414 FAX: (212) 686-1515
EMAIL: INFO@SA-INTL.ORG - SAAS@SA-ACCREDITATION.ORG

REFERIMENTO ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE
C.I.S.E. (CENTRO PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICI)
CORSO DELLA REPUBBLICA, 5 47121, FORLÌ
TEL. 0543-38211 FAX 0543-38219
MAIL: INFO@CISEONLINE.IT

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.

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 2020 si prevede di proseguire tale iter di coinvolgimento e informazione / formazione.

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

L'organizzazione, nel corso del 2018 ha ritenuto di revisionare la Procedura già esistente, sul controllo della catena di fornitura, a fronte soprattutto del cambiamento del mondo del lavoro: la revisione stravolge un po' quella che era stata la valutazione iniziale per consolidare invece quella che era la verifica dei requisiti, direttamente presso i fornitori.

L'attività di valutazione viene effettuata su quei fornitori che superano una certa soglia di volume di affari in percentuale, da cui si evince un'importanza in termini di quantitativi, oltre che qualitativi: con cadenza semestrale viene effettuato il controllo vero e proprio al quale segue una programmazione di verifiche presso di essi.

Con tali audit, il responsabile RQSE, si occupa di verificare la rispondenza alla normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e il rispetto dei requisiti SA8000.

Nel corso del 2019 sono stati effettuati complessivamente 6 audit di verifica, concentrati soprattutto nel secondo semestre; per il 2020 ne sono stati programmati 10.

La percentuale dei fornitori di lavorazioni esterne con giudizio positivo conferma nuovamente il 69% su tutta la rete di fornitura.

Nonostante l'obbiettivo del 2018 sia stato parzialmente raggiunto, il dato, risulta ancora oggi un buon risultato; fermo restando che l'obbiettivo futuro è il raggiungimento di una solida catena di fornitura che abbia un giudizio positivo per il 100%.

Si ritiene, pertanto, di poter proseguire nell'applicazione della nuova procedura, che prevede:

- la scelta di fornitori secondo determinati requisiti
- una valutazione iniziale, una valutazione semestrale e una annuale
- la sottoscrizione dell'impegno a conformarsi alla SA 8000 e al rispetto dei requisiti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel 2019 non sono state rilevate difformità interne né segnalazioni da parte dei clienti o altri soggetti esterni, ad eccezione di non conformità minori interne, 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 del quanto previsto dall'apposta procedura: in particolare pubblichiamo il presente Bilancio SA8000 all'interno del nostro sito internet 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