

AZADORA®	Bilancio SA8000 – Anno 2021			Pag. 1 di 18
		rev	0	del 10/01/2022

AZADORA®

Via Gubbio
Montelupo Fiorentino (FI)

BILANCIO SA8000

ANNO 2021

Revisione		
Indice	Data	Motivo della revisione
0	10/01/2022	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 della sede storica di Via Gubbio (un edificio di circa 1.900 mq) e della nuova sede di Via Nove (ulteriori 400 mq).

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.



Azadora nel 2014 ha deciso di intraprendere il percorso di implementazione di un Sistema di Gestione Integrato, che ha portato alle certificazioni in conformità alle norme internazionali ISO 9001, ISO 45001 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.

Nel 2021 è stato effettuato il passaggio alla certificazione ISO 45001:2018.

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 l'ottavo Bilancio SA8000 redatto da Azadora, relativo all'andamento dell'anno 2021 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

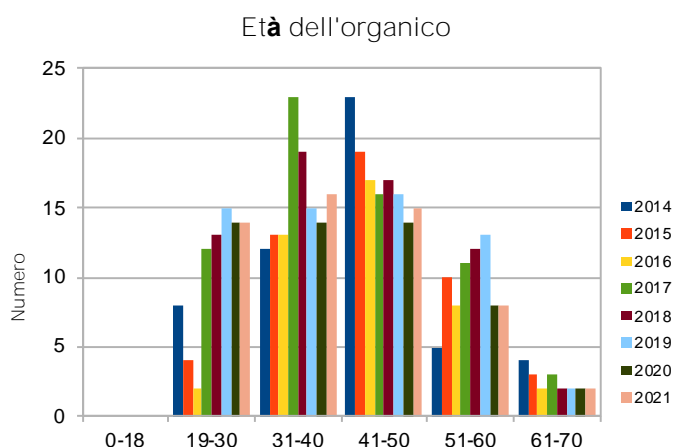
1. Lavoro Infantile

Indicatore		Dato 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	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	€ 4.000	€ 3.800	€ 4.500	€ 4.000	€ 5.000	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 l'anno 2021 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 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 (45) si concentra in ugual misura nelle classi di età compresa tra 19-30, 31-40 e

41-50 e insieme rappresentano l'82% della forza lavoro. I rimanenti dipendenti sono distribuiti nelle fasce 51-60 (8 persone) e 61-70 (2 persone).

Per il 2021 oltre la metà della forza lavoro è rappresentata da una fascia di età under 40 e tale dato conferma ulteriormente la volontà e l'obiettivo da parte dell'azienda di investire su figure giovani o comunque comprese in quella fascia; il numero dei dipendenti più maturi (over 50) che garantiscono comunque un'esperienza pluriennale necessaria allo svolgimento dell'attività è rimasto stabile.

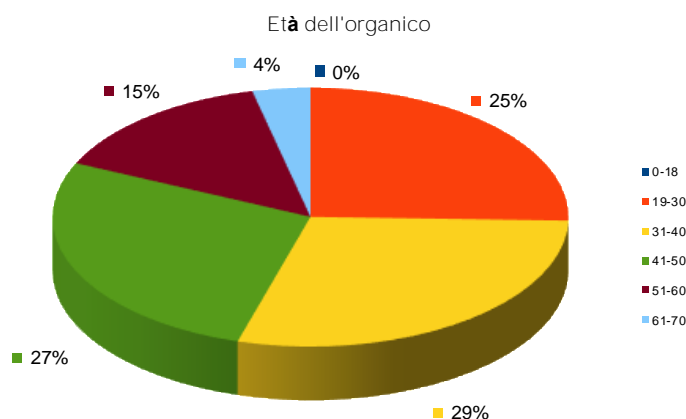
Non risultano presenti, come previsto dagli obiettivi aziendali, lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

L'età media si conferma intorno ai 40 anni, stabile rispetto allo scorso anno.

L'obiettivo di spesa per donazioni è stato superato, e anche per il 2022 ci proponiamo un traguardo lievemente maggiore o almeno di pari importo per il sostegno di progetti rivolti al sociale.

Per l'anno 2022 ci proponiamo di continuare a non avere lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

Dalle visite di controllo effettuate nel 2021 presso i fornitori non sono state rilevate la presenza di lavoratori minori.



2. Lavoro forzato o obbligato

Indicatore		Dato 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	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	3	1	2	6	Garantire la continuità dell'impiego	“ “
3	Numero dimissioni	8	11	7	↓	↓	Garantire un buon clima interno	“ “
4	N. Dipendenti che hanno richiesto TFR (al netto delle cessazioni)	14	13	17	≈	≈	Valutare le richieste dei dipendenti	“ “
5	Somma erogata totale TFR	€ 48.556	€ 54.548	€ 55.904	≈	≈	“ “	“ “
6	Somma erogata totale TFR (al netto delle cessazioni)	€ 15.845	€ 18.347	€ 36.114	≈	≈	“ “	“ “
7	Prestiti erogati ai dipendenti	€ 2.000	0	€ 2.000	≈	≈	“ “	“ “

Nel corso del 2021, (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 2021 si rileva un numero di dimissioni pari a 7 registrando un risultato nettamente migliore rispetto al 2020 e fa raggiungere quindi l'obiettivo prefissato. Le dimissioni restano comunque legate soprattutto a motivazioni di carattere personale e non legate a malcontento (almeno formalmente manifestato).

Per quanto riguarda l'erogazione del Tfr accantonato, la somma totale erogata risulta in linea rispetto all'erogazione del 2020; tuttavia, il dato al netto delle cessazioni (€ 36.114), risulta aumentato rispetto al precedente anno, come il numero che ne ha fatto richiesta.

La causa, probabilmente, è riconducibile alla complessiva situazione economica che stiamo vivendo su scala Nazionale.

Per il 2022 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; nonostante il 2021 non registri prestiti al personale elevati, se le condizioni lo permetteranno, si continuerà a erogarli per andare incontro alle necessità dei singoli individui.

3. Salute e sicurezza

Indicatore		Dato 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	Azioni	Resp.le
1	Indice di frequenza infortuni	0	0	0	14,10	0	Continua sorveglianza e applicazione delle procedure	Direzione
2	Indice di gravità infortuni	0	0	0	0,070	0	“ “	“ “
3	Ore di assenza per malattia/maternità	805	3.152	2.784	Rilevare	Rilevare	Nessuna	“ “
4	N. mancati infortuni / incidenti	0	0	1	Rilevare	Rilevare	Sensibilizzazione e del personale	RQSE
5	N. accessi personale esterno / 220 gg	6	2	2	≈	≈	Nessuna	//

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

A fine 2021, si è verificato un lieve incidente, risolto in 5 giorni.

È stata effettuata la formazione obbligatoria ai dipendenti e sono stati effettuati gli aggiornamenti relativi alla formazione delle squadre di emergenza delle due unità locali

Si è provveduto a ridefinire le regole interne per la gestione del refettorio, (soprattutto a fronte dell'emergenza sanitaria in corso) 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 e viene consegnato e spiegato da parte di RQSE al momento dell'assunzione.

L'emergenza epidemiologica nazionale, ha dettato regole dettagliate circa il contenimento dell'epidemia: l'organizzazione ha redatto un protocollo sanitario che disciplina le misure di sicurezza da adottare durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, disciplina gli accessi in azienda da parte del personale esterno e del personale dipendente; il protocollo è stato consegnato a tutto il personale e viene revisionato e affisso in bacheca, tutte le volte che vengono emanate nuove misure di contenimento o obblighi legislativi.

Anche questo documento viene consegnato e spiegato al momento dell'inserimento di nuovo personale.

Le ore di malattia registrano un calo del 20%, riconducibile essenzialmente alla mancanza di congedi per maternità; le ore infatti registrate, sono legate soprattutto ad assenze causa Covid-19 per contagio o periodi di quarantena.

Il dato degli accessi del personale esterno, rimane stazionario e sicuramente inferiore agli anni precedenti; anche per il 2021, sono stati ridotti a seguito gestione del contenimento dell'epidemia; gli ingressi sono monitorati tramite un sistema di rilevazione temperatura elettronico, introdotto a metà 2021 che, per il rispetto della Privacy, segnala solo gli ospiti con eventuale temperatura oltre quella consentita.

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

Per il 2022 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 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	Azioni	Resp.le
1	% dipendenti iscritti al sindacato	9%	13%	12%	≈	≈	Nessuna	//
2	N. contenziosi con i dipendenti	0	0	0	0	0	Rispetto dei contratti	Direzione
3	Tipologia contratti presenti	5	5	5	Rilevare	Rilevare	//	//
4	Ore retribuite per assemblea sindacale	39	57	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
5	Ore per permessi sindacali	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
6	Ore di sciopero	0	0	0	Rilevar6e	Rilevare	Nessuna	//

Nel corso del 2021 è proseguito il percorso di collaborazione con il sindacato CGIL: il numero di iscritti è lievemente diminuito rispetto al 2020, ma registra una diminuzione solo in percentuale dovuta all'aumento lieve degli addetti (il numero degli iscritti rimane invariato).

Il rappresentante sindacale (RSU) Yang Jianguang, ha mantenuto la sua carica anche per tutto il 2021.

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 2021, 5 riportati di seguito e molto probabilmente saranno confermate anche per il 2022:

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

Nel 2021 non state indette assemblee sindacali.

Per il 2022 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.

6. Pratiche disciplinari

Indicatore		Dato 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	Azioni	Resp.le
1	N. pratiche disciplinari	0	1	0	0	0	Garantire il coinvolgimento dei dipendenti	Direzione

Nel 2021 non sono state emesse pratiche disciplinari

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

Per il 2022 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 (l'Azienda ha redatto apposite procedure lavorative che ha condiviso e continua a condividere tramite confronti diretti con il personale preposto)

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.

7. Orario di lavoro

Indicatore		Dato 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	Azioni	Resp.le
1	Ore ordinarie totali lavorate	76.166	53.172	70.946	Rilevare	Rilevare	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
2	Ore di lavoro straordinario totale	572	142	142	≈	≈	“ “	“ “
3	Ore di lavoro straordinario medie per addetto/anno	9	3	3	≈	≈	“ “	“ “
4	Ore CIGO	7.963	37.737	29.978	↓	↓	“ “	“ “

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 e anche nella nuova Unità locale, l'orario di lavoro ordinario è dal lunedì al venerdì, inizio orario di lavoro dalle 8:30-13.00 / 14.30-18.00.

Anche per il 2021 si è dovuto ricorrere all'utilizzo di cassa integrazione Covid; tuttavia, si è registrato un minor utilizzo rispetto al 2020: le ore ordinarie totali infatti aumentano proporzionalmente alla diminuzione delle ore di cassa integrazione (+25% ore ordinarie, -25% ore di cassa integrazione).

A fronte di un cambiamento lavorativo (intermittenza dovuta anche al difficile approvvigionamento delle materie prime che ha caratterizzato il corso dell'anno) c'è stata la necessità di chiedere al personale dipendente la disponibilità di flessibilità di orario; tuttavia, il dato registrato risulta di poca rilevanza se visto per singolo addetto (3 ore di straordinario medie annue per ogni singolo addetto). La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi è concordata 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.

Per il 2022, a fronte del contesto economico che si presenta almeno inizio anno, si ricorrerà nuovamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali se disponibili.

8. Retribuzione

	Indicatore	Dato 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	Azioni	Resp.le
1	Inquadramento: Operai	39	33	36	↑	↑	Nessuna	//
2	Inquadramento: Impiegati	6	7	8	≈	≈	“ “	//
3	Inquadramento: Apprendisti	12	10	10	≈	≈	“ “	//
4	Inquadramento livello: Quadro	2	1	1	≈	≈	“ “	//
5	Collaboratori / Stage	2	1	0	≈	≈	“ “	//
6	Interinali	0	1	1	≈	≈	“ “	//

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 esclusivamente 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.

Anche nel corso del 2021 (come per gli anni precedenti) l'azienda ha riconosciuto a determinate figure, premi di produttività legati ad obiettivi raggiunti "ad personam".

I dati riportati sopra in tabella, consolidano quanto già detto per l'età e per la tipologia dei contratti: la diminuzione del numero dei dipendenti nel corso del triennio pari in ugual misura del -15% in tutte le tipologie (63 nel 2018- 61 nel 2019 e 53 nel 2020), registra invece un lieve aumento nel 2021 +10% circa e sempre in ugual misura nelle diverse tipologie; restano invariate in percentuale, gli addetti inquadrati con contratto di apprendistato.

Per il 2022 non ci poniamo particolari obiettivi numerici relativi agli indicatori anche se gli investimenti aziendali potrebbero fare auspicare ad un incremento della forza lavoro operaia; Si prevedono 6 trasformazioni contrattuali (apprendistato-operaio), che probabilmente dovrebbero rafforzare la competenza professionale complessiva.

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 2019	Dato 2020	Dato 2021	Target 2021	Target 2022	Azioni	Resp.le
1	Numero di comunicazioni provenienti dall'esterno	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
2	% Fatturato fornitori strategici di lavorazioni esterne con esito positivo su fatturato totale lavorazioni esterne	69%	62%	61%	↑	↑	“ “	//
3	N. Audit presso Fornitori	6	5	6	5	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	0	1	1	Rilevare	Rilevare	“ “	//
6	% risposte corrette test apprendimento sicurezza	---	---	81%	↑	↑	Nessuna	//
7	% risposte corrette test apprendimento etica	---	---	86%	↑	↑	Nessuna	//
8	% risposte positive test clima - azienda	---	---	88%	↑	↑	Nessuna	//
9	% risposte positive test clima - processo	---	---	69%	↑	↑	Nessuna	//
10	% risposte positive test clima - personale	---	---	79%	↑	↑	Nessuna	//

La Politica per la Responsabilità sociale è stata aggiornata inizio 2021.

AZADORA®	POLITICA QUALITÀ – SICUREZZA · ETICA
----------	--------------------------------------

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, ISO 45001 e SA 8000, 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 e l'eliminazione dei pericoli mediante il raggiungimento di obiettivi, pianificati sulla base dei periodici controlli e verificati in sede del riesame del sistema;
- il coinvolgimento dei nostri dipendenti e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti 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 alle parti interessate e sia comunicata a tutte le persone che lavorano in nome dell'Organizzazione o per conto della stessa.

Montelupo Fiorentino (FI)
8 Gennaio 2021

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

REFERIMENTO ORGANISMO DI ACCREDITAMENTO
SAI (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL)
9 EAST 37TH STREET, 10th FLOOR, NEW YORK, NY 10016
PHONE: (212) 684-1414
EMAIL: INFO@SAI.ORG - SAAS@SAACREDITATION.ORG

REFERIMENTO ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE
C.I.S.E. (CENTRO PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO)
CORSO DELLA REPUBBLICA 5 47121, FORLÌ
TEL. 0543-382111 FAX 0543-382119
MAIL: INFO@CISEONWEB.IT

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 ISO 45001.

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, Protocollo sanitario 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 2022 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 2021 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 è 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, oltre che l'idoneità dei locali.

Nel corso del 2021 sono stati effettuati complessivamente 6 audit di verifica,; in alcuni casi sono emerse alcune non conformità, che sono state prese in carico e gestite nei tempi previsti.

Per il 2022 ne sono stati programmati 5.

La percentuale dei fornitori di lavorazioni esterne con giudizio positivo conferma anche per il 2021 un buon risultato che si attesta al 61% rispetto al fatturato totale di lavorazioni esterne.

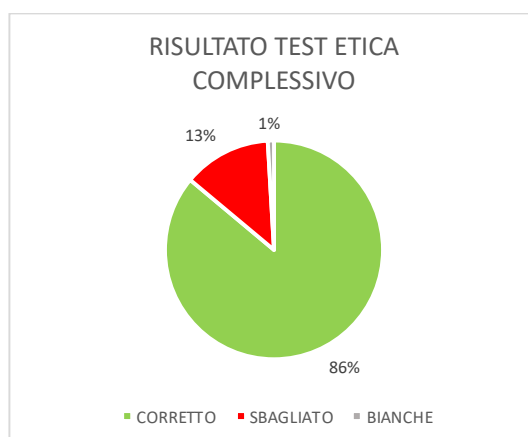
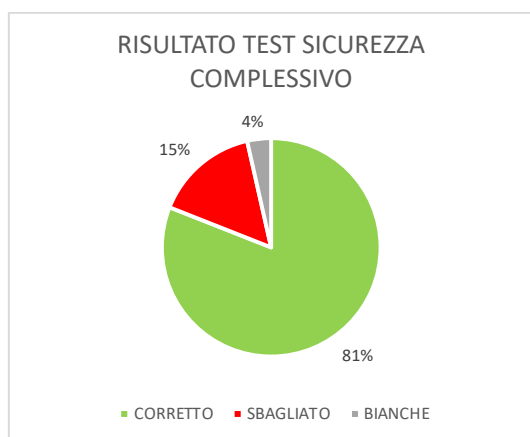
Nonostante l'obiettivo del 2021 sia stato raggiunto, il dato risulta ancora oggi un buon risultato; fermo restando che l'obiettivo futuro è il raggiungimento di una solida catena di fornitura che abbia un giudizio positivo per il 100%.

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.

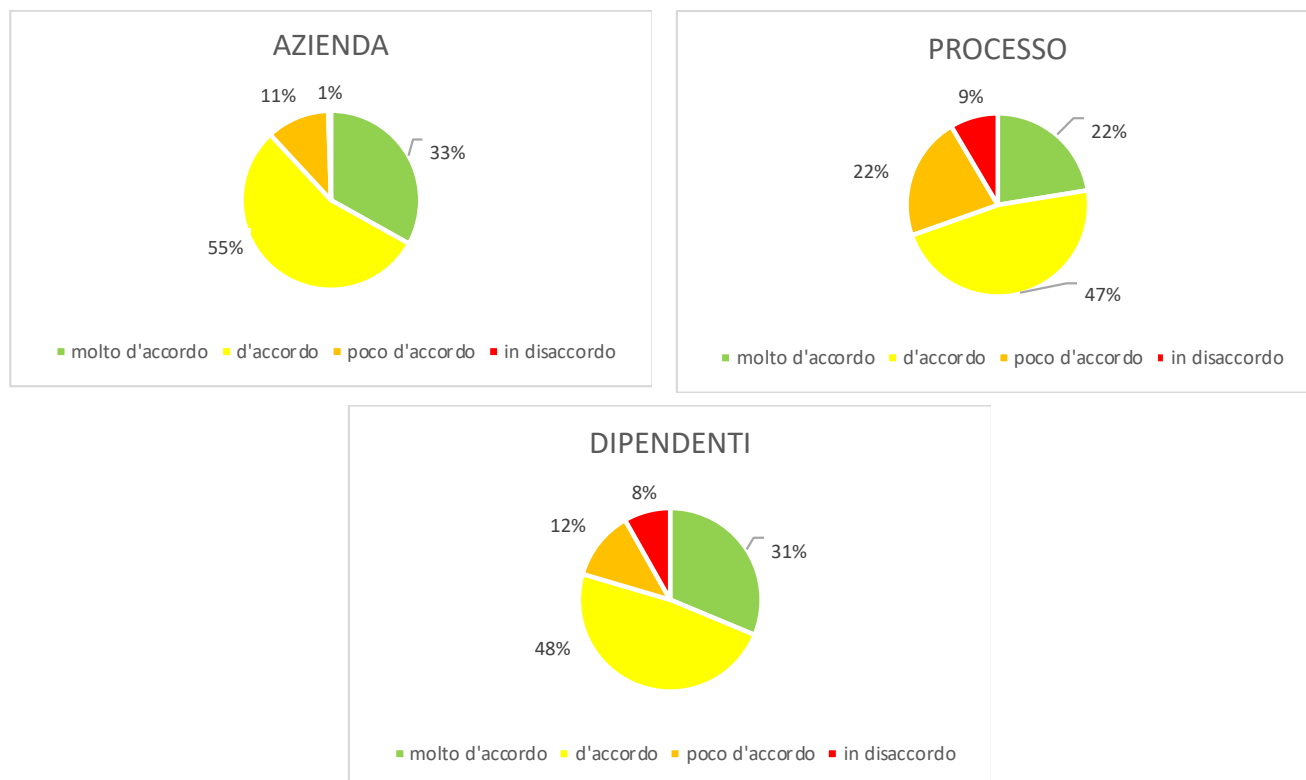
Nel 2021 non sono state rilevate difformità interne né segnalazioni da parte dei clienti o altri soggetti esterni, ad eccezione di non conformità minori interne, che sono state analizzate, gestite e risolte attraverso l'adozione di adeguate azioni.

Nel corso del 2021 la Direzione, ha redatto e successivamente distribuito a tutto il personale dipendente, un test completamente anonimo, per verificare l'apprendimento in materia di sicurezza ed etica; il test richiedeva la conoscenza delle principali nozioni in materia di salute e sicurezza e la conoscenza dei principali requisiti sui quali si fonda la normativa SA8000; in tabella sono riportati i risultati, che concretizzano un risultato positivo (complessivamente l'80% del personale ha una conoscenza su etica e sicurezza)



Inoltre, insieme al test di apprendimento su sicurezza ed etica, è stato distribuito al personale un test di gradimento con il quale l'organizzazione ha potuto misurare il clima interno: il test è stato suddiviso in 3 macroargomenti (azienda, processo e personale) e per il 2021, si sono raggiunti risultati soddisfacenti.

Per il 2022, si continuerà a monitorare la formazione su sicurezza, etica tramite la verifica al personale con test di apprendimento e si continuerà ad utilizzare il test in forma anonima per determinare il clima interno, con l'obiettivo di registrare per il prossimo anno, risultati positivi maggiori.



La gestione della comunicazione interna ed esterna e il coinvolgimento delle parti interessate è gestita attraverso l'applicazione dei 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