

A Z A D O R A®	Bilancio SA8000 – Anno 2025				Pag. 1 di 17
		rev	1	del	19/06/2026

A Z A D O R A®

Via Gubbio
Montelupo Fiorentino (FI)

BILANCIO SA8000

ANNO 2025

Revisione		
Indice	Data	Motivo della revisione
0	10/01/2026	Prima Emissione
1	19/06/2026	Aggiornamento

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	11
7. Orario di lavoro	12
8. Retribuzione.....	13
9. Sistema di Gestione.....	14

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). Nel corso del 2022 è stata ampliata la struttura dell'unità locale di Via Nove di ulteriori 500 mq. distribuiti su due livelli e con un secondo accesso su via Urbana.

All'interno delle strutture 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 know 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, 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.

I primi traguardi sono stati raggiunti 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 Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico.

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

Nel 2018 è stato effettuato l'adeguamento del Sistema di Gestione alla edizione ISO 9001:2015.

Nel 2021 è stato effettuato il rinnovo di tutte le certificazioni e contestuale passaggio alla edizione ISO 45001:2018.

A Marzo 2024 sono stati effettuati tutti i rinnovi per tutte e tre le certificazioni che hanno scadenza 2027.

A giugno 2026 l'azienda ha deciso di lasciare la certificazione ISO 9001.



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.

Dall'inizio di questo percorso, Azadora ha annualmente redatto il Bilancio SA8000

all'interno del quale sono riportati, per ogni requisito della SA 8000, i risultati raggiunti ed i nuovi obiettivi di miglioramento; il Bilancio SA8000 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.

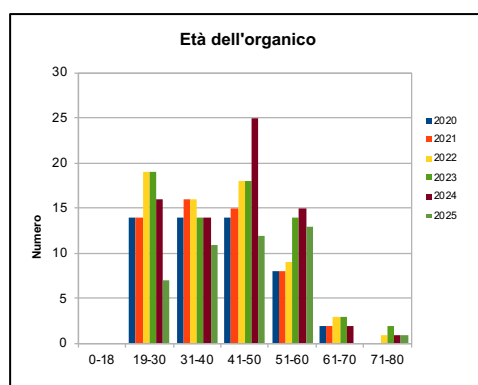


Requisiti di Responsabilità Sociale SA 8000**1. Lavoro Infantile**

Indicatore		Dato 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	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	€ 4.050	€ 2.100	€ 5.000	€ 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.



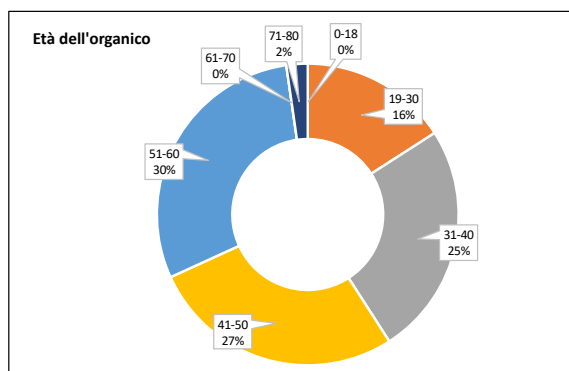
Non sono state riscontrate situazioni di lavoro infantile presso i fornitori, almeno per quanto si è potuto rilevare dalla documentazione da loro fornitaci e da sopralluoghi e audit effettuati.

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 si concentra nelle classi di età compresa tra 19-30, 31-40 e 41-50 e insieme rappresentano il 70% della forza lavoro. I rimanenti dipendenti sono distribuiti nelle fasce 51-60, che rappresentano il 30%: rispetto al 2024, si registra una

diminuzione degli addetti under 50 e un incremento degli over.

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



L'età media si conferma intorno ai 42 anni, stabile rispetto all'anno precedente.

L'obiettivo di spesa per donazioni è stato parzialmente raggiunto,; tuttavia anche per il 2026 ci proponiamo un traguardo lievemente maggiore o almeno di pari importo per il sostegno di progetti rivolti al sociale.

Per l'anno 2026 ci proponiamo di continuare a non avere lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

Dalle visite di controllo effettuate nel 2025 presso i fornitori non sono state rilevate presenza di lavoratori minori.

2. Lavoro forzato o obbligato

Indicatore		Dato 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	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	3	1	1	1	0	Garantire la continuità dell'impiego	" "
3	Numero dimissioni	12	18	25	↓	↓	Garantire un buon clima interno	" "
4	N. Dipendenti che hanno richiesto TFR (al netto delle cessazioni)	15	12	14	≈	≈	Valutare le richieste dei dipendenti	" "
5	Somma erogata totale TFR	€ 65.250	€ 59.320	€ 117.576	≈	≈	" "	" "
6	Somma erogata totale TFR (al netto delle cessazioni)	€ 31.280	€ 30.757	€ 18.277	≈	≈	" "	" "
7	Prestiti erogati ai dipendenti	€ 3.300	€ 2.500	€ 2.000	≈	≈	" "	" "

Nel corso del 2025, (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 2025 si è rilevato un numero di dimissioni pari a 25 registrando un notevole incremento rispetto al biennio precedente, non permettendo di 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 proporzionalmente in aumento con il numero di dimissioni;

Nel corso del 2025 è stato trasformato 1 contratto di apprendistato come da scadenza naturale; per il 2025 non sono previste trasformazioni

Per il 2026 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); nel corso del 2025 si registra una diminuzione dei prestiti ai dipendenti; infatti, se le condizioni lo permetteranno, si continuerà a erogarli per andare incontro alle necessità dei singoli individui.

3. Salute e sicurezza

Indicatore		Dato 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	Indice di frequenza infortuni	0	0	12,37	0	0	Continua sorveglianza e applicazione delle procedure	Direzione
2	Indice di gravità infortuni	0	0	0,19	0	0	“ “	“ “
3	Ore di assenza per malattia	881	324	367	Rilevare	Rilevare	Nessuna	“ “
4	N. mancati infortuni / incidenti	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Sensibilizzazione del personale	RQSE
5	N. accessi personale esterno / 220 gg	2	2	1	≈	≈	Nessuna	//

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

Nel 2025 si è verificato un incidente in itinere che ha coinvolto un dipendente e comportato 15 giorni di assenza; non sono emersi casi di malattia professionale.

Dalle visite di controllo effettuate nel 2025 presso i fornitori non sono stati rilevati infortuni.

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.

E' stata effettuata una prova di simulazione emergenza durante la quale non erano presenti personale esterno

È 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.

Le ore di malattia restano stazionarie .

Il dato degli accessi del personale esterno diminuisce proporzionalmente al volume produttivo registrato nel corso dell'anno.

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

Per il 2026 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 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	% dipendenti iscritti al sindacato	9%	8%	10%	≈	≈	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 richieste/concesse	0/0	0/0	0/0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
5	Ore per permessi sindacali richiesti/concessi	0/0	0/0	0/0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
6	Ore di sciopero	0	0	0	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//

Nel corso del 2025 è proseguito il percorso di collaborazione con il sindacato CGIL; il numero di iscritti (evidenti dai cedolini) è rimasto aumentato rispetto al 2024 ; il dato è dovuto principalmente ad una diminuzione di addette il calo della percentuale è dovuto all'aumento degli addetti.

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

Il numero delle tipologie di contratti presenti è stabile anche per il 2025 e molto probabilmente sarà confermato anche per il 2026. Le 5 tipologie sono le seguenti:

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

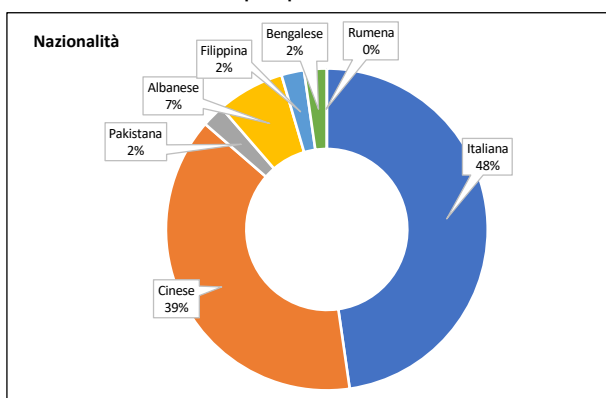
Nel 2025 non state indette assemblee sindacali e non sono stati proclamati scioperi.

Per il 2026 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 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	N. nazionalità presenti	7	7	6	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
2	% dipendenti stranieri	51%	53%	53%	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
3	% dipendenti di sesso femminile	60%	64%	64%	Rilevare	Rilevare	Nessuna	//
4	N. Segnalazioni per discriminazione	0	0	0	0	0	Attuazione della politica aziendale sul rispetto di tutte le diversità	Direzione
5	Collocamento mirato	0	3(4)	1/2	4	2	Ricerca personale	Direzione

Da fine 2025, non è più presente la nazionalità rumena.



Anche nel 2025, i dipendenti stranieri (al 31/12) rappresentano circa metà dell'organico (53%)

Tale composizione, come per i precedenti anni, 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.

Anche la presenza di personale femminile conferma la prevalenza anche per il 2025; il dato non è riconducibile a scelte volontarie da parte dell'Azienda, quanto piuttosto la tipologia di attività che si conferma più femminile che maschile.

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.

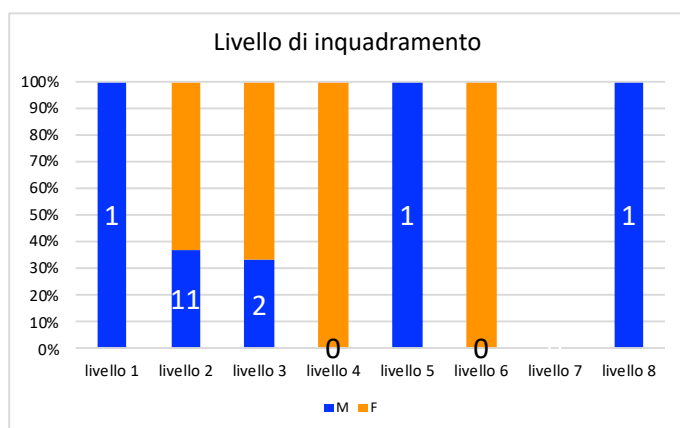
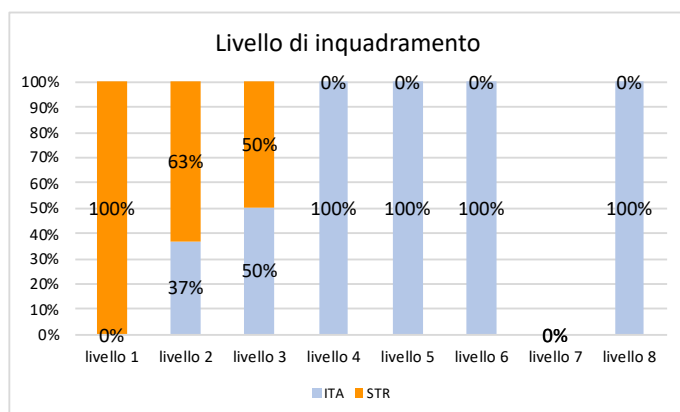
La selezione del personale avviene sulla base di parametri oggettivi e in considerazione delle competenze di base, trasversali e tecnico-professionali necessarie per ricoprire il ruolo o mansione, senza alcun riferimento alle diversità di genere, razza, ceto, origine nazionale, religione, sesso e orientamento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

Nel 2025 è stato quasi totalmente raggiunto l'obiettivo normativo, relativo all'inserimento di figure appartenenti al Collocamento Mirato considerata la diminuzione importante dell'organico; grazie comunque alla Convenzione stipulata con l'ente preposto, l'Organizzazione risulta in regola con l'obbligo; fermo restando la continua ricerca a completamento delle 2 figure.

Per il 2026 non crediamo ci siano particolari cambiamenti rispetto alla situazione presente 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.

Per verificare una corretta applicazione del livello di inquadramento della forza lavoro, l'organizzazione ha provveduto a rilevare i dati divisi per sesso e nazionalità: per i vari livelli, si evidenzia la prevalenza di personale femminile; sul fronte nazionalità, si rileva una accentuata maggioranza del personale italiano inquadrato con livelli più alti: il risultato trova spiegazione nelle mansioni legate al livello di inquadramento, che, proprio per gli incarichi e le funzioni di responsabilità esercitate dagli addetti, è richiesto una determinata istruzione che spesso, il personale straniero non possiede.

Ciononostante l'organizzazione continuerà ad estendere la ricerca di selezione del personale, ad ogni sesso e nazionalità.



6. Pratiche disciplinari

Indicatore		Dato 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	N. pratiche disciplinari	1	1	0	0	0	Garantire il coinvolgimento dei dipendenti	Direzione

Nel 2025 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 2026 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 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	Ore ordinarie totali lavorate	93.508	86.725	78.244	Rilevare	Rilevare	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
2	Ore di lavoro straordinario totale	1.506	2.672	2.609	≈	≈	“ “	“ “
3	Ore di lavoro straordinario medie per addetto/anno	21	37	42	≈	≈	“ “	“ “
4	Ore CIGO	7.237	19.044	29.601	↓	↓	“ “	“ “
5	Ore di assenza per malattia	881	324	367	Rilevare	Rilevare	Nessuna	“ “
6	Ore di assenza per maternità	2.080	1.465	3.520	Rilevare	Rilevare	Nessuna	“ “

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

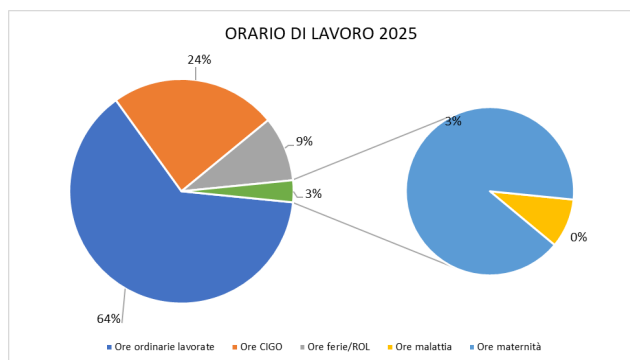
Nella sede aziendale e anche nella nuova Unità locale, l'orario di lavoro ordinario è dal lunedì al venerdì, inizio orario di lavoro dalle 8:30-13.00 / 14.30-18.00.

Le ore di cassa integrazione richiesta registrano un importante incremento dovuto alla mancanza di commesse che hanno caratterizzato l'intero anno.

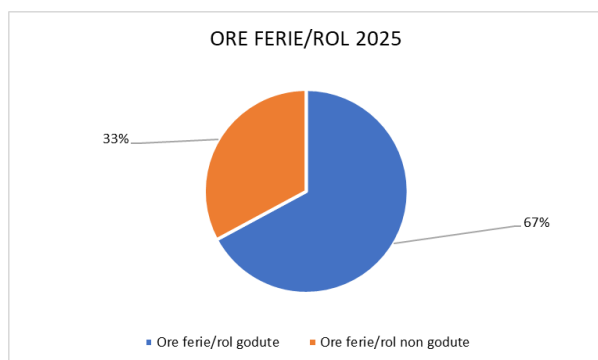
La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi è concordata dai lavoratori con i loro responsabili e con la funzione Risorse Umane.

Il lavoro straordinario viene preventivamente concordato con il proprio responsabile ed è regolato economicamente dal CCNL Tessile Industria, che prevede un riconoscimento economico diretto per le ore in esubero ed il recupero delle stesse nei periodi minor intensità produttiva.

Per il 2026, a fronte del contesto economico che si presenta almeno inizio anno, l'Organizzazione prevede di ricorrere nuovamente all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.



Le ore complessive lavorabili, evidenziano una distribuzione conforme tra ore lavorate (72%), ore garantite di malattia e congedi per maternità (complessivamente rappresentano il 3% delle ore lavorabili) e ore garantite di ferie e permessi (9%). Il dato della Cigo risulta invece sproporzionato rispetto alle ore lavorabili poiché ne rappresenta il 24%.



I grafici sopra riportano in percentuale la fruizione di ferie e permessi: i dati evidenziano una regolarità di utilizzo; per quanto riguarda le ore di straordinario, meglio rappresentate nel grafico sopra, si rileva sempre una importante disponibilità del personale, comunque non oltrepassando il limite consentito da CCNL che resta stabilito in 104 ore annue.

8. Retribuzione

Indicatore		Dato 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	Inquadramento: Operai	50	53	35	≈	≈	Nessuna	//
2	Inquadramento: Impiegati	10	13	7	≈	≈	" "	//
3	Inquadramento: Apprendisti	6	4	2	≈	≈	" "	//
4	Inquadramento livello: Quadro	1	1	1	≈	≈	" "	//
5	Collaboratori / Stage	3	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 regolarmente con cadenza mensile esclusivamente tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione; inoltre l'Azienda, provvede direttamente al versamento degli oneri contributivi previsti maturati, al versamento delle quote a Fondi di Previdenza complementare ai quali i dipendenti sono liberi di aderire e al versamento delle quote per la copertura assicurativa dei dipendenti, destinate ai Fondi di categoria previsti dal CCNL.

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.

Il contesto economico difficile registrato anche su scala nazionale (aumenti energia, inflazione, guerra in oriente), non hanno permesso l'erogazione ai dipendenti di premi di produttività come negli scorsi anni.

I dati riportati sopra in tabella, consolidano quanto già detto per l'età e per la tipologia dei contratti: l'organico registra una notevole diminuzione sull'inquadramento di operai (dovuto alle dimissioni registrate a fine anno diminuiscono anche invece gli apprendisti, mentre invece non ci sono stage attivati. Il dato si riferisce al 31/12/2025 a seguito delle dimissioni).

Anche per il 2026 non ci poniamo particolari obiettivi numerici relativi agli indicatori; non sono presenti richieste specifiche di personale e ogni profilo in forza, viene valutato attentamente riconoscendo eventuali crescite professionali con l'aumento del livello di inquadramento.

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 2023	Dato 2024	Dato 2025	Target 2025	Target 2026	Azioni	Resp.le
1	Numero di comunicazioni provenienti dall'esterno	0	0	0	Rilevare	0	Nessuna	//
2	Segnalazioni Whistleblowing	0	0	0	Rilevare	0	Nessuna	//
3	% Fatturato fornitori strategici di lavorazioni esterne con esito positivo su fatturato totale lavorazioni esterne	76%	86%	88%	↑	↑	“ “	//
4	N. Audit presso Fornitori	2	7	8	8	4	Pianificare e concordare audit presso fornitori	RQSE
5	N. Segnalazioni interne anonime per SA 8000	0	0	0	Rilevare	Rilevare	“ “	//
6	N. Azioni correttive attivate per non conformità	0	1	0	Rilevare	Rilevare	“ “	//
7	% risposte corrette test apprendimento sicurezza	67%	81%	n.a	↑	↑	Nessuna	//
8	% risposte corrette test apprendimento etica	70%	86%	n.a	↑	↑	Nessuna	//
9	% risposte positive test clima - azienda	94%	90%	n.a	↑	↑	Nessuna	//
10	% risposte positive test clima - processo	80%	69%	n.a	↑	↑	Nessuna	//
11	% risposte positive test clima - personale	84%	88%	n.a	↑	↑	Nessuna	//

L'Organizzazione ha definito tutte le modalità per la gestione, il controllo e la valutazione dei propri fornitori tramite la Procedura 4.

La procedura permette un monitoraggio semestrale sulla catena di fornitura e una programmazione di verifiche nel semestre successivo; nel corso del 2025 è stato possibile verificare in campo 8 laboratori di cui 5 con audit preventivo e 3 programmato;

Il dato complessivo risulta positivo e migliorato rispetto agli anni precedenti, (il 88% delle lavorazioni totali esterne risulta controllato con esito positivo sia in termini di salute e sicurezza che in termini etici).

L'obiettivo anche per il 2026, è quello di attuare il sistema di monitoraggio dei fornitori a garanzia di controllo, confidando in una sempre maggiore efficienza e miglioramento delle prestazioni.

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

- la scelta di fornitori secondo determinati requisiti
- la comunicazione del proprio Codice Etico
- una qualifica iniziale, una valutazione semestrale e una annuale

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 2025 è stato raggiunto totalmente l'obiettivo prefissato poiché sono stati effettuati complessivamente 8 audit rispetto agli 8 programmati; Per il 2026 ne sono stati programmati 4.

L'azienda ha formalizzato una procedura con la quale gestisce 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.

La procedura prevede l'utilizzo di un apposito registro sul quale vengono trascritte nel corso dell'anno, qualsiasi non conformità o reclamo rilevati; nel registro vengono inoltre trascritte le eventuali azioni correttive e/o preventive; nel corso del 2025 sono scaturite due azioni correttive relativamente alla qualità: le azioni prevedono entrambe una sensibilizzazione da parte del personale per un migliore servizio al Cliente

Comunicazione e coinvolgimento parti interessate

La gestione della comunicazione interna ed esterna e il coinvolgimento delle parti interessate è gestita attraverso l'applicazione di quanto previsto nella Procedura Gestione del personale e comunicazione.

Nel 2025 non sono state ricevute segnalazioni dall'esterno e/ indicazioni sul sistema di responsabilità sociale. Non sono pervenute risposte al questionario di gradimento allegato al Bilancio e presente anche sul sito internet aziendale.

Inoltre non sono pervenute neppure segnalazioni Whistleblowing, normativa entrata in vigore a Dicembre 2023 (d.lgs.24/2023 in attuazione della Direttiva Ue n. 1937/2019) che prevede la tutela di tutti i *Whistleblowing* che volessero segnalare illeciti da parte dell'Azienda; la segnalazione può essere anche in forma anonima.

L'Organizzazione ha provveduto infine ad inserire nell'opuscolo di assunzione suddetta procedura ed inserire tra gli indicatori di monitoraggio eventuali segnalazioni.

L'organizzazione si propone di revisionare il test di apprendimento e valutazione del clima aziendale diffuso negli anni precedenti, per una futura distribuzione nell'anno 2026.

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

La Politica per la Responsabilità sociale è stata aggiornata nel giugno 2026.

Si è deciso di redigere un unico documento integrato comprensivo anche delle linee guida e dell'impegno aziendale in merito allo schema di certificazione 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.

A inizio 2026, uno dei Rappresentanti SA8000, ha rassegnato le proprie dimissioni per motivazioni personali: tuttavia resta un Rappresentante dei lavoratori per la norma. L'Azienda si propone di promuovere nuova elezione entro la metà del 2026

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.

A Z A D O R A®	POLITICA 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 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 delle 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) 19/06/2026

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

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

REFERIMENTO ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE
C.I.S.E. (CENTRO PER L'INNOVAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO)
CORSO DELLA REPUBBLICA 5 47121, FORLÌ
TEL: 0543-38111 FAX: 0543-38119
MAIL: INFO@CISEONWEB.IT

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 2026 si prevede di proseguire tale iter di coinvolgimento e informazione / formazione.

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	☐	Ente Pubblico	☐
Cliente	☐	Associazione di categoria	☐
Fornitore	☐	Altro	☐

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

	Buona	Sufficiente	Insufficiente
Chiarezza espositiva	☐	☐	☐
Rilevanza delle informazioni	☐	☐	☐
Completezza	☐	☐	☐

- ❖ 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	☐
Interessante e di facile comprensione per la maggioranza delle persone	☐
Poco leggibile e in gran parte dedicato a persone che operano nell'ambito della SA8000	☐
Comprensibile esclusivamente per persone che operano nell'ambito della SA8000	☐

- ❖ 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