



BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2025

Rev. 0 del 21.10.2025

PRIMORPELLI NEXT GEN SRL

Indirizzo sede legale:

Via HO CHI MIN, 56

Cap 50054 - SANTA CROCE S/ARNO (PI)

Italy

INDICE

INTRODUZIONE	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
1.1 Presentazione dell'Azienda.....	4
1.2 Struttura organizzativa.....	6
1.3 Valori di riferimento.....	6
1.4 Principali stakeholder	6
Soci	7
Personale.....	7
Società controllate e collegate	7
Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori.....	7
Clienti	7
Istituzioni & Comunità	8
Associazioni e ONG:.....	8
Enti di certificazione.....	8
Sindacati	8
1.5 Politica della Responsabilità Sociale.....	8
REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2008	9
2.1 Lavoro infantile	9
2.2 Lavoro forzato e obbligato	10
2.3 Salute e sicurezza	10
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	11
2.5 Discriminazione.....	12
2.6 Pratiche disciplinari	12
2.7 Orario di lavoro	13
2.8 Retribuzione	13
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	14
3.1 Introduzione.....	14
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale	14
3.3 Dialogo con le parti interessate	14
3.4 Controllo dei fornitori.....	14
3.5 Verifiche ispettive	15

3.6 Riesame della Direzione..... 15

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto PRIMORPELLI NEXT GEN SRL ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo i requisiti della Norma SA8000:2014.

Contemporaneamente, alla SA8000, grazie all'attenta politica Aziendale nei confronti della Sicurezza sui luoghi di Lavoro, l'azienda ha conseguito anche la Certificazione UNI ISO 9001, certificazione di un sistema di Gestione per la Qualità, Sistema di Gestione per l'Ambiente ISO 14001 e con quello della Sicurezza UNI ISO 45001.

Il nuovo Sistema di gestione SA8000 è andato ad integrarsi al preesistente Sistema di Gestione Integrato, ormai implementato in azienda da qualche anno.

- Redazione del Bilancio Sociale SA8000.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dall'azienda stessa per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

La Primorpelli Next Gen nasce nel dicembre 2023 in collaborazione con la Primorpelli Spa, azienda storica nata nel 1989 e specializzata nel settore pelli per borse e calzatura.

Negli ultimi anni la sua conoscenza del pellame l'ha portata a sviluppare articoli anche per il settore abbigliamento, ma soprattutto a farsi conoscere e trovare l'interesse di grandi Brand di fama internazionale.

E' proprio la collaborazione con i brand che si è creata la necessità di dare vita ad una nuova società la Primorpelli Next Gen srl, che potesse sviluppare il prodotto giusto soddisfacendo così le loro richieste.

Grazie al supporto della Primorpelli Spa e alla sua conoscenza nel settore del pellame, la Next Gen è cresciuta e sta crescendo riuscendo, così, in poco tempo ad ottenere la certificazione LWG gold, certificazione necessaria per ricevere ordini dalle Firme stesse.

L'impegno costante dei collaboratori della Primorpelli Next Gen ed il supporto della Primorpelli Spa danno la giusta attenzione e il continuo movimento per cercare e sviluppare il materiale più consono e giusto richiesto dalla clientela .

La Next Gen è un'azienda giovane, e con il sostegno professionale, l'esperienza e la conoscenza offerta dalla Primorpelli spa, l'azienda è in crescita e con la voglia di crescere ancora.

Sede e riferimenti aziendali

PRIMORPELLI NEXT GEN SRL

Indirizzo sede legale:

Via Ho Chi Min, 56

56029 Santa Croce s/arno (PI)

Indirizzo sede operativa:

Via Della Querciola, 31

50054 Fucecchio (FI)

Tab. 01 – Ripartizione del personale per tipologia

Indicatori sociali	2023	2024	2025
N° datore di lavoro	1	1	1
N° dirigenti	/	/	/
N° lavoratori	0	1	2

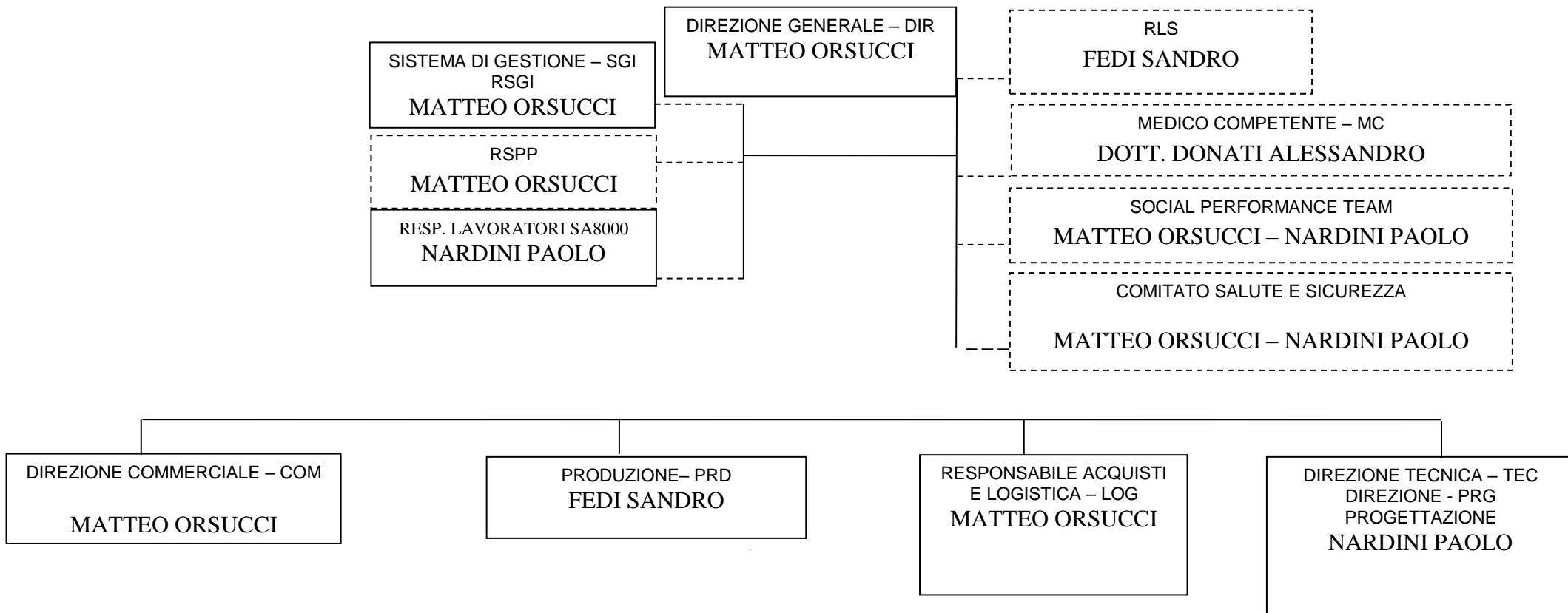
1.2 Struttura organizzativa

La nostra Azienda occupa n° 2 dipendenti.

Di seguito viene presentato l'organigramma in essere al 31.12.2025:

Nardini Paolo . qualifica Impiegato – la risorsa si occupa della ricerca e sviluppo , delle relazioni con i clienti e i fornitori

Fedi Sandro, qualifica Impiegato – la risorsa si occupa della parte commerciale, ricerca dei clienti.



1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento dell'Impresa sono:

- perseguimento del benessere del personale, e dei Soci, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

1.4 Principali stakeholder

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'Impresa che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.. Di seguito vengono presentati i principali stakeholder dell'Impresa.

Soci

/

Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

Tab. 2 – Ripartizione del personale per categoria lavorativa

Categoria lavorativa	2023	2024	2025
Impiegati	0	0	1
Operai	0	1	1
Numero totale Lavoratori	0	1	2

L'azienda applica i seguenti Contratti collettivi nazionali riportati nelle tabelle seguenti e analizzati per categoria lavorativa e monitorati nel tempo

Tab. 2.1 – Ripartizione del personale per contratto collettivo nazionale applicato (Industria edilizia)

Contratto collettivo	2023	2024	2025
Impiegati	0	0	1
Operai	0	1	1
Numero totale Lavoratori	0	1	2

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Società controllate e collegate

Primorpelli SpA.

Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori

I fornitori dell'Azienda comprendono principalmente aziende del settore edile, meccanico, grossisti rivenditori e produttori, fornitori di servizi in genere. L'Azienda chiede ai propri fornitori/subfornitori e subappaltatori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000:2014 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura

Clienti

I clienti dell'Azienda comprendono solo ed esclusivamente clienti privati.

Istituzioni & Comunità

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione. Le principali autorità / Enti preposti al controllo con cui l'Azienda interagisce sono:

-
- INPS
- INAIL
- ISPETTORATO DEL LAVORO
- AZIEDNA SANITARIA LOCALE (AUSL – TOSCANA NORD OVEST)

Associazioni e ONG:

L'Azienda non è impegnata al fianco delle associazioni di solidarietà.

Agenzie di somministrazione - Non applicabile

L'Azienda non opera con agenzie di somministrazione.

Enti di certificazione

Per la certificazione del proprio Sistema di Gestione l'Azienda ha scelto l'ente di certificazione

- SI CERT SAGL per la SA 8000

Sindacati

L'Azienda si impegna ad interagire nel caso dovessero presentarsi richieste da parte dei dipendenti con le associazioni sindacali. Al momento non sono presenti iscritti ad alcuna associazione sindacale.

1.5 Politica della Responsabilità Sociale

Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 21 ottobre 2025.

PRIMORPELLI NEXT GEN SRL può e deve perseguire un comportamento socialmente corretto e responsabile secondo i principi contenuti nella dichiarazione ONU dei diritti dell'uomo, nelle Convenzioni e nelle Raccomandazioni ILO con particolare riferimento alla tutela dei diritti delle fasce deboli della società; per questo si impegna a non utilizzare né sostenere lavoro minorile, lavoro forzato e obbligato ed a non attuare discriminazioni né punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali od abusi verbali verso i propri lavoratori.

Tale impegno, come specificato dalla SA 8000 ed. 2014, viene richiesto anche ai propri fornitori.

Riteniamo fondamentale rispettare tutte le leggi applicabili al proposito e favorire la massima trasparenza in tutte le questioni legate al rapporto di lavoro.

La Direzione si impegna, in conformità allo standard internazionale SA 8000, ad attuare un sistema di gestione in grado di dimostrare il rispetto dei requisiti della SA 8000 e dei principi definiti nella documentazione sopra richiamata, di garantirne il miglioramento continuo ed, in particolare, di assicurare il monitoraggio dei fornitori, la formazione del personale interno all'azienda e l'elaborazione di eventuali azioni correttive.

Nei confronti del personale la Direzione si impegna a migliorare il proprio ruolo di datore di lavoro:

- Incoraggiando l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.*
- Impiegando le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.*
- Garantendo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.*
- Facendo della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura la base dei nostri rapporti con i dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.*
- Garantendo la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL.*

Nei confronti dei fornitori:

- ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000.
- Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

2.1 Lavoro infantile

L'Impresa non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, l'Impresa ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura, finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tab. 03 – Ripartizione del personale per fasce d'età (compresi gli amministratori)

Fasce d'età	N° lavorat. 2023	N° lavorat. 2024	N° lavorat. 2025
0-15			
16-18			
19 – 30			
31 – 40			
41 – 50			1
Oltre 51		1	1
Totale			2

Tab. 04 – Liberalità e sponsorizzazioni per tipologia di associazione erogate nel 2025

Associazione	Importi erogati in €
/	/

2.2 Lavoro forzato e obbligato

L'Impresa si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'Impresa è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

L'Impresa offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

2.3 Salute e sicurezza

L'Impresa è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso le sedi dell'Azienda.

Tab. 05 – Numero infortuni sul lavoro

	2023	2024	2025
N° infortuni sul lavoro	0	0	0

Relativamente all'andamento degli infortuni, c'è da notare che sono tutti lievi e non gravi come contusioni o scivolate in cantiere con contusioni leggere, lavorando perennemente su strade ci sono possibilità che ciò avvenga e la formazione continua sulla sicurezza fa sì che questi incidenti accadano molto di rado.

In effetti, al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, l'Impresa ha posto da tempo in atto le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività dell'Impresa e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del documento di valutazione del rumore ai sensi del D.Lgs. 81/08;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.

L'Impresa garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.

Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Tab. 06 – Formazione sulla salute e sicurezza

	2025
N° ore formazione	80 ore
N° partecipanti	2

2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'Impresa rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Il personale ha nominato il Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

L'Impresa garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

Tab. 07 – Iscritti al sindacato

	2023	2024	2025
Iscritti al sindacato	0	0	0

Tab. 08 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

	2023	2024	2025
Ore di sciopero	0	0	0

2.5 Discriminazione

L'Impresa non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

L'Impresa non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

L'Impresa non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura l'Impresa ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami l'Impresa si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Tab. 09 – Ripartizione del personale per sesso

	2025
N° uomini	2
N° donne	0
Totale	2

In azienda la quasi totalità dei lavoratori è costituito da uomini, in quanto il settore non si presta all'assunzione femminile; infatti le attività svolte richiedono prestazioni fisiche prettamente maschili.

Le mansioni ricoperte dal personale femminile sono di tipo amministrativo gestionale; c'è da rilevare, inoltre, che non state presentate richieste di assunzione come operaio da parte di donne.

Tab. 10.1 – Ripartizione del personale per nazionalità

	2025
N° lavoratori italiani	2
N° lavoratori stranieri	0
Totale	2

Tab. 10.2 – Ripartizione del personale per nazionalità per lavoratori stranieri

	2025
N° lavoratori Italiani	2
N° lavoratori stranieri	0
Totale	2

2.6 Pratiche disciplinari

L'Impresa non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dai "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese agricole" e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare, l'Impresa si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti delle imprese agricole. Attualmente sono impiegati 63 lavoratori.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo, salvo eventuali bisogni.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- Impiegati 8.00 -12.00 e 14.00 -18.00

- Operai: 08.00 -12.00 e 14.00 – 18.00

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore.

In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Tab. 11 – la società favorisce le ore straordinarie in accordo con il dipendente

	2025
N° totale ore straordinario	381
N° medio annuo ore straordinario per dip.	190

2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il giorno 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti. L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di “sola manodopera” e programmi di “falso apprendistato” volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

L'Impresa si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale integrato con il Sistema di Gestione della Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di ottobre 2025

Tab. 12 – Attività di formazione del personale sulla norma SA8000

Formazione sulla norma	2023	2024	2025
N° ore totali	0	0	40
N° partecipanti	/	/	3

3.3 Dialogo con le parti interessate

L'Impresa ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale è stato creato un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale sono stati pubblicati il Bilancio SA8000, la procedura di Rimedio per i Minori ed il modulo per le segnalazioni esterne.

3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, l'Impresa ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- questionario informativo SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

Tab. 13 – Attività di monitoraggio dei fornitori

	2023	2024	2025
Lettere di impegno inviate	/	/	4
Lettere di impegno ritornate sottoscritte	/	/	4
Questionari SA 8000 inviati	/	/	4
Questionari SA 8000 ritornati compilati	/	/	4

3.5 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte da parte di auditor che garantiscono i requisiti di norma.

Nel corso del 2026 è prevista una verifica Ispettiva.

3.6 Riesame della Direzione

Almeno due volte all'anno il sistema di gestione della responsabilità sociale viene sottoposto al riesame della Direzione.

Essendo di nuova implementazione ad oggi non è stata ancora eseguita nessuna attività di Riesame, lo stesso verrà eseguito dopo l'audit interno previsto per il mese di aprile.

Alleghiamo infine il piano di miglioramento per i requisiti SA 8000 per l'anno 2025, elaborato in data 21.10.2025.

Tab. 14 – Piano di miglioramento

Piano di miglioramento per la Responsabilità Sociale anno 2025				
Requisito SA8000	Obiettivo	Azioni	Scadenza	Responsabilità
Lavoro Infantile	Aumentare la sensibilità sui temi dei diritti dei minori e dei giovani lavoratori	Sostenere associazioni che si occupano di tutelare i diritti dei minori Monitorare le Aziende in subappalto	Dicembre 2025	Rappresentante della Direzione
Lavoro forzato e obbligato	Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri	Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo, ferie e reperibilità	Dicembre 2025	Responsabile
Salute e sicurezza	Migliorare la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	Effettuare attività di formazione e informazione del personale sulla salute e sicurezza, soprattutto volta alla prevenzione degli infortuni.	Dicembre 2025	RSPD
		Perseguire l'obiettivo "0" infortuni	Dicembre 2025	RSPD
		Mantenere la certificazione del proprio sistema di gestione della sicurezza	Dicembre 2025	Rappresentante della Direzione e Responsabile
Discriminazione	Scoraggiare fenomeni di discriminazione all'interno dell'Azienda	Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.)	Dicembre 2025	Responsabile
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione	Favorire la partecipazione dei lavoratori alla contrattazione collettiva	Mettere a disposizione i locali aziendali per lo svolgimento di riunioni sindacali, e verbalizzazione delle riunioni	Dicembre 2025	Responsabile

Procedure disciplinari	Prevenire l'utilizzo di sanzioni disciplinari	Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo e ferie, e prevenzione infortuni	Dicembre 2025	Responsabile
Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale	Mantenere la Certificazione SA8000	Audit Ente di Certificazione	Dicembre 2025	Rappresentante della Direzione
	Aggiornare il sistema in conformità in risposta ai rilievi emersi durante gli audit sulla SA 8000:2014	Formazione e revisione documenti di Sistema	Dicembre 2025	Responsabile
	Aumentare la consapevolezza del personale sul Sistema della Responsabilità Sociale	Ripetere sensibilizzazione del personale e interviste	Dicembre 2025	Responsabile
	Completare la qualifica dei fornitori e appaltatori	Continuare la raccolta delle Lettere di Impegno firmate e dei questionari SA8000 compilati	Dicembre 2025	Responsabile
		Svolgere le verifiche ispettive presso almeno due fornitori; prevedere azioni di miglioramento in base agli esiti delle verifiche	Dicembre 2025	Responsabile
	Migliorare la comunicazione con l'esterno	Pubblicare il Bilancio Sociale SA8000 2008 sul proprio sito Aziendale	Dicembre 2025	Responsabile