



taglio - agguanteria - calzature - accessori

BILANCIO SOCIALE SA 8000

Anno 2022

aggiornato al 30/06/22

Sede: via venere n.2/4 frazione Levane – Montevarchi

(AR)

Sommario

Introduzione	pag. 3
la norma SA8000	» 4
perché la Certificazione SA8000	» 5
perché il Bilancio Sociale	» 6
quali sono i requisiti della norma SA8000	» 7
modello di sistema	» 9
la politica di Responsabilità Sociale	» 10
Il personale	» 11
Salute e sicurezza	» 13
Libertà di associazione	» 16
Non discriminazione	» 17
Procedure disciplinari	» 18
Orario di lavoro	» 19
I fornitori	» 21
Obiettivi futuri	» 22

Introduzione

Oggi le imprese hanno l'obbligo di porre attenzione non solo agli aspetti tecnici, qualitativi ed economici caratterizzanti il loro prodotto, ma devono valutare gli impatti sociali delle attività che pongono in essere, e anche i consumatori sono chiamati ad una maggiore attenzione ai 'contenuti' morali e di tutela delle risorse dei prodotti e dei servizi che impiegano quotidianamente.

I nostri valori di riferimento si riassumono in trasparenza, lealtà, rispetto per il lavoro e la non discriminazione dei lavoratori. *Trasparenza* nella gestione delle attività e delle relazioni con i nostri dipendenti e con gli stakeholder esterni. *Lealtà* è la base delle relazioni che instauriamo con i clienti. Il *rispetto* per il lavoro si riscontra nel rapporto di reciproca fiducia con i propri dipendenti.

La *non discriminazione dei lavoratori* è un aspetto fondamentale della gestione della nostra azienda, valore che si riscontra anche nelle politiche di assunzione intraprese.

Per tenere fede al rispetto dei nostri valori, abbiamo deciso di mettere a punto al nostro interno un *Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale* conforme agli standard internazionali SA8000.

La norma SA8000

La **SA 8000** è uno standard elaborato nel 1997 dall'ente americano di accreditamento SAI (Social Accountability International), ed è oggi alla edizione 2014.

Essa contiene alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono **garanzia di eticità della loro filiera produttiva e del loro ciclo produttivo**, con riferimento alla forza lavoro impiegata.

La certificazione è basata principalmente sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne.

In particolare l'azienda interessata alla certificazione deve essere in grado di **rispettare tutte le suddette norme, nonché la legislazione nazionale**, con la consapevolezza di dover applicare sempre la norma più restrittiva esistente.

Gli **obiettivi della certificazione SA 8000** sono sostanzialmente due:

- *sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa stessa può controllare o influenzare;*
- *dimostrare a tutti i portatori di interessi aziendali che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della SA 8000 stessa.*

Perché la certificazione SA8000

La nostra azienda crede che i principi codificati dallo standard SA8000 siano irrinunciabili nella gestione aziendale, e che sia essenziale divulgare e promuovere questo tipo di cultura.

Per un'azienda che adotta un comportamento socialmente attivo è necessario poter disporre di un riconoscimento ufficiale, che dia certezza e concretezza all'impegno profuso e che renda possibile comunicare e 'pubblicizzare' con la massima trasparenza sia i principi adottati che i risultati ottenuti, allo scopo di diffondere una nuova cultura del lavoro.

Per questo *MANTEGARI* ha adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000 e lo ha sottoposto alla verifica da parte dell'ente certificatore *Bureau Veritas Italia* esterno al fine dell'ottenimento della certificazione SA8000.

Perché il Bilancio Sociale

Perché la corretta politica di responsabilità sociale dell'azienda soddisfi appieno le aspettative è *necessario che i concetti che la caratterizzano siano diffusi in maniera corretta e precisa.*

La **comunicazione** è uno degli aspetti **'codificati'** nel nostro **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**, che prevede tra l'altro, la diffusione di *notizie sullo stato del sistema ai soggetti interessati all'attività sociale dell'azienda e comunque a tutti coloro che ne fanno richiesta.*

Il **Bilancio Sociale** è lo strumento che **soddisfa questo requisito.**

È disponibile sul sito dell'azienda in forma elettronica per tutti i portatori di interesse senza alcuna restrizione.

I requisiti della norma SA8000 (1/2)

Lavoro infantile: Divieto di utilizzare o dare sostegno al lavoro infantile; obbligo di documentare e comunicare procedure e politiche per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa. L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose per la salute fisica e mentale.

Lavoro forzato e obbligato: Divieto assoluto di far ricorso o sostenere l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato; divieto di ricorrere a depositi o al ritiro di documenti dei lavoratori al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

Salute e sicurezza: Obbligo a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute, minimizzando le cause del rischio presenti sul luogo di lavoro. Garanzia di bagni puliti, accesso ad acqua potabile e disponibilità di Dispositivi di Protezione Individuali (DPI).

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: Rispetto del diritto dei lavoratori di formare sindacati e aderirvi; i rappresentanti sindacali non devono essere discriminati sul luogo del lavoro.

I requisiti della norma SA8000 (2/2)

Discriminazione: Divieto di forme di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base della razza, del ceto sociale, dell'origine nazionale, della casta, della nascita, della religione, dell'invalidità, del sesso, dell'orientamento sessuale, delle responsabilità familiari, dello stato civile, dell'appartenenza sindacale, delle opinioni politiche, dell'età.

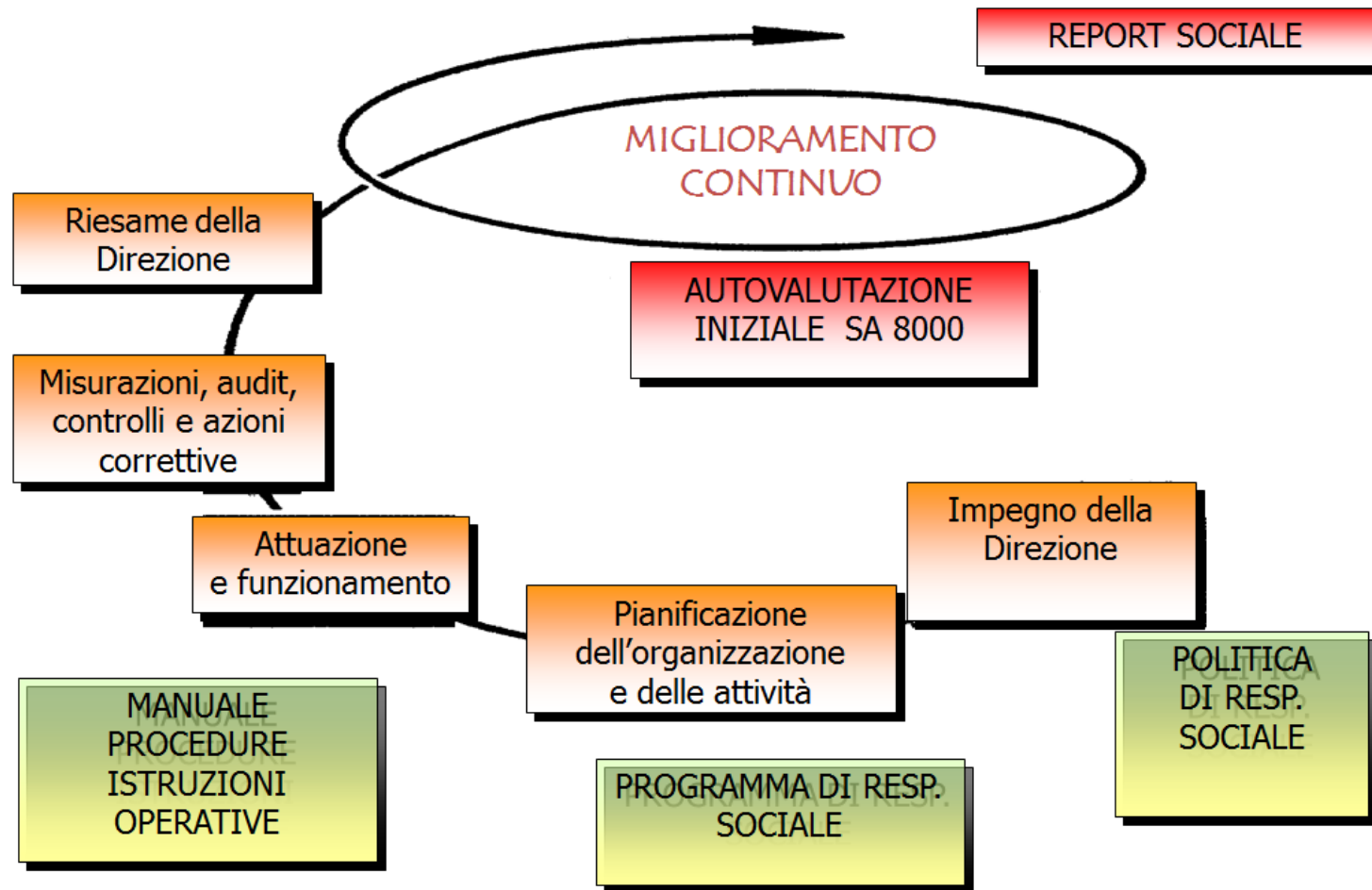
Procedure disciplinari: Divieto di utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale, minacce di licenziamento.

Orario di lavoro: Il personale non deve lavorare più di 48 ore settimanali, con un giorno di riposo a settimana; non deve superare le 12 ore di lavoro straordinario settimanale.; lo straordinario deve essere volontario.

Retribuzione: I salari devono essere in linea con i minimi fissati dal CCNL; sono vietati contratti d'opera e programmi di falso apprendistato che nascondano rapporti di lavoro subordinato.

Sistema di gestione: Messa a punto di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale sviluppato secondo un modello di Pianificazione, Attuazione, Verifica e Riesame (*Plan – Do – Check – Act*).

Modello di sistema



La politica di Responsabilità Sociale

Nella consapevolezza che l'attenzione verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo della ditta, Mantegari di Mantegari Stefano intende mantenere la certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo la nuova versione dello standard SA8000:2014 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability). In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica. Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.

In particolare l'azienda profonde il massimo impegno:

- al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e dell'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite);
- al rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, discriminazioni sul posto di lavoro per genere, orientamento sessuale, religione, razza, età, nazionalità, affiliazione politica);
- al rigetto di pratiche quali traffico umano o intermediazione illecita (es. Caporalato)
- alla promozione ed al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- al coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- al rispetto e sostegno della propria dichiarazione di principi di Responsabilità Sociale;
- al rispetto delle normative in riferimento al lavoro a domicilio
- al coinvolgimento di tutto il personale e degli stakeholders (in particolare dei fornitori, terzi e soprattutto delle agenzie private/agenzie interinali) tramite la diffusione della Politica, dei principi di responsabilità sociale e dei risultati attesi e ottenuti dal Sistema di Responsabilità Sociale.
- fornire le migliori condizioni ai dipendenti, per ridurre qualsiasi rischio di contagio biologico

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale. Miglioramento continuo che per la ditta Mantegari di Mantegari Stefano rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. Tale impegno viene assolto da Mantegari di Mantegari Stefano attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Il Riesame rappresenta un'occasione per la definizione delle Azioni di miglioramento. La ditta Mantegari di Mantegari Stefano, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli Stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate (dipendenti ed esterni), alle quali viene portata a conoscenza la presente politica, volti alla verifica delle attività della ditta in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

La Direzione provvede a riesaminare la validità della presente politica in sede di questo riesame.

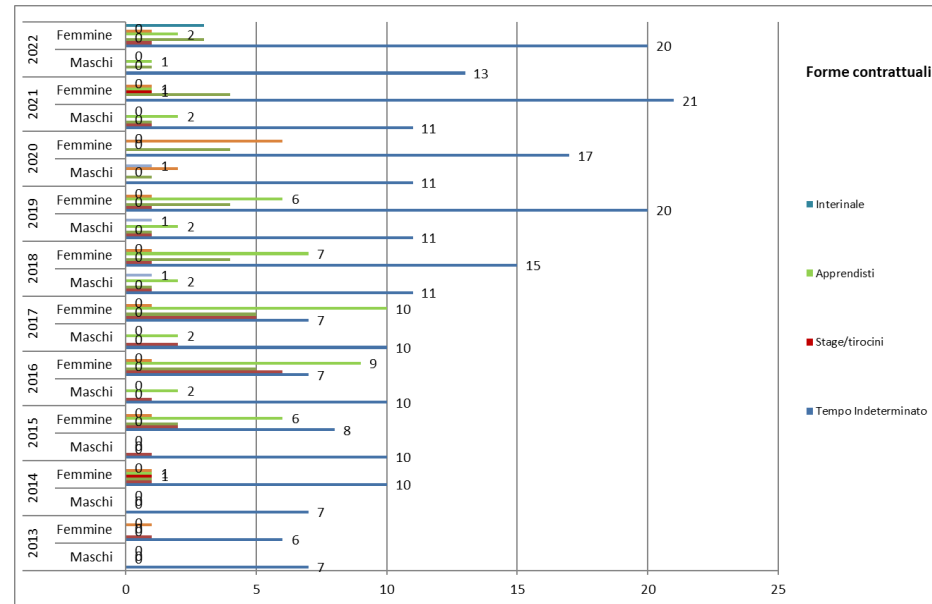
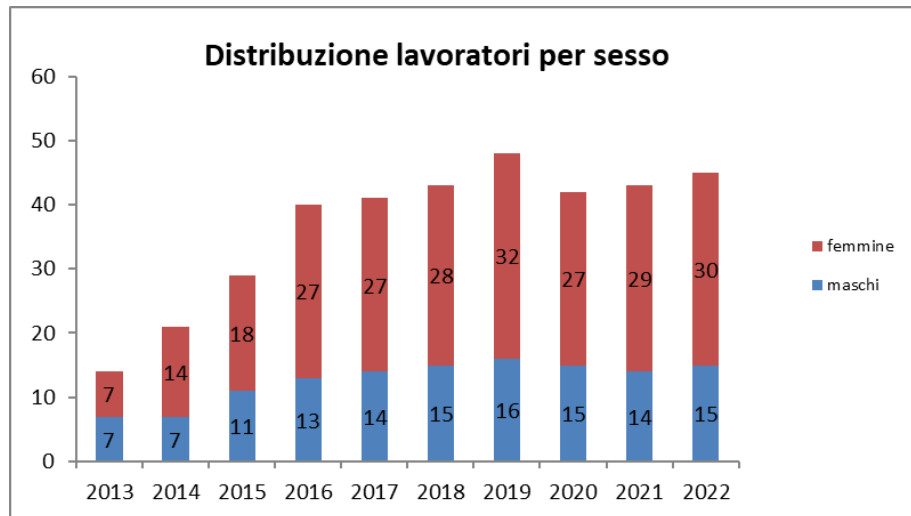
Il personale (2/3)



taglio - aggiunteria - calzature - accessori

Il personale totale impiegato al 30 GIUGNO 2022 in azienda è abbastanza stabile esattamente conta 44 dipendenti dato non variato rispetto a Dicembre 2021. In merito alla composizione per sesso negli ultimi anni è stabile il rapporto maschi-femmine così come il numero totale dei dipendenti. La maggior parte dei dipendenti è impiegato a tempo indeterminato.

Distribuzione lavoratori per sesso



Il personale (3/3)



taglio - agguinteria - calzature - accessori

Età dei dipendenti	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
18-20	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%
21-30	0,0%	7,1%	4,8%	9,5%	0,0%	20,7%	2,5%	25,0%	2,4%	19,5%	4,8%	19,0%	4,3%	17,0%	4,8%	16,7%	7,0%	16,3%	4,5%	13,6%	
31-40	14,3%	14,3%	9,5%	23,8%	31,0%	13,8%	12,5%	12,5%	2,4%	26,8%	4,8%	28,6%	25,5%	21,3%	4,8%	23,8%	4,7%	11,6%	4,5%	13,6%	
41-50	28,6%	28,6%	19,0%	23,8%	0,0%	24,1%	15,0%	20,0%	24,4%	22,0%	23,8%	21,4%	19,1%	21,3%	19,0%	19,0%	18,6%	30,2%	13,6%	20,5%	
Oltre 50	7,1%	0,0%	9,5%	0,0%	6,9%	3,4%	5,0%	5,0%	7,3%	2,4%	9,5%	4,8%	4,8%	4,3%	4,8%	7,1%	4,7%	7,0%	9,1%	15,9%	



La fascia di età 41-50 ricopre il 34,1% del totale, la fascia 31-40 il 18,2% e la fascia 21-30 il 18,2%.

Presenti 11 dipendenti sopra i 50. Ad oggi è presente una sola operatrice sotto i 20 anni.

L'età media si ritiene ancora bassa, si attesta su circa 41 anni.

Salute e sicurezza (1/3)

Tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, Mantegari garantisce a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso i siti o durante gli interventi svolti esternamente ai siti ma per conto della cooperativa.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, sono state attuate le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., che identifica tutti i rischi connessi con le attività aziendali e le azioni che l'azienda si impegna a porre in essere per prevenirli;
- verifiche/controlli sulla sicurezza delle attrezzature nel pieno rispetto dei requisiti di legge;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.

Salute e sicurezza (2/3)

L'azienda 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.

Le ore di formazione riportate di seguito si riferiscono alla somma delle ore erogate per tutti i dipendenti.

Sono presenti sia corsi obbligatori (es. sicurezza) sia momenti formativi interni volontari.

Ore di formazione

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
N ore per la formazione	236	304	450	432	539	390	147	224	307	148
Personale coinvolto	16	19	26	tutti	tutti	80%	23%	48%	70%	18%

Salute e sicurezza (3/3)

Costi/investimenti del sistema sicurezza (€)

2013	19.691
2014	12.973,55
2015	31.584
2016	117.876,00
2017	238.389,00
2018	318.737,00
2019	57.910,00
2020	43.555,58
2021	66.806,27
2022	15.483,92

Nel 2021 gli investimenti hanno riguardato:

- Acquisto DPI
- Corsi di formazione e costi di consulenza specialistica in materia sicurezza
- Costi di certificazione e mantenimento della certificazione SA8000
- Costi adeguamento strutture e locali (es. nuovi macchinari, manutenzione ecc...)
- Medico competente e visite/analisi personale

A fine 2016 ed inizio 2017 sono stati fatti investimenti importanti che hanno riguardato il nuovo capannone in visione del trasferimento di marzo 2017., da qui si vede l'incremento dei costi avuti nei due anni.

Il 2018 continua ad essere un anno di investimenti e di stabilizzazione aziendale.

Il trend degli investimenti 2021 segue l'andamento di quanto registrato nel 2020, complici la situazione di emergenza sanitaria in corso, ma anche la mole di investimenti fatti negli anni precedenti. Nel primo semestre del 2022 è abbastanza contenuto.

Statistiche infortuni

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
n. totale incidenti	0	0	0	0	2	0	1	0	1	1
Giornate complessive infortuni	0	0	0	0	8	0	7	0	29	137

Nel 2017 si sono registrati 2 infortuni per un totale di **8 giorni lavorativi**. **Nel 2018 non ci sono stati infortuni**. **Nel 2019 c'è stato solo un infortunio per 7 giornate**, nel 2020 e non ci sono stati infortuni nel 2021 c'è stato un infortunio da ottobre 2021, che si è prolungato fino a luglio 2022 .

Libertà di associazione

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

Il personale ha provveduto ad eleggere un Rappresentante SA 8000 dei lavoratori (RL SA8000), che ha il ruolo di intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale. **Il RLSA8000 è la sig.ra Michela Moleri.**

In maggio 2017 è stato costituito anche il Social Performance Team con lo scopo di raccogliere tutte le segnalazioni degli operatori ed intraprendere azioni di miglioramento.

In Dicembre 2017 è stato rivisto il Team che ad oggi è composto dal rappresentante della direzione e dalla RLSA8000 - Resp. Del comitato etico.

Il comitato etico è composto da rappresentanze degli operatori, tra cui il RLS.

A gennaio 2019 è stata rieletta la RLSA8000, confermando la sig.ra Michela Moleri, ed è stata aggiunta in affiancamento la sig.na Scali Valentina.

Nel 2021, causa assenza per maternità del RLS (Marida Forzini), i dipendenti hanno effettuato una nuova elezione che ha portato la sig.na Scali Valentina a ricoprire il ruolo vacante. Di conseguenza la Scali fa parte ora del Comitato dei lavoratori in qualità di RLS . In data 27/05/2022 la dipendente Marida Forzini si dimette , quindi resta Scali Valentina l'unico Rls della Ditta Mantegari.

Il team si riunisce minimo a cadenza SEMESTRALE ma nella realtà si riunisce più volte durante i mesi; in tale occasione viene redatto un verbale di riunione dove vengono riportate tutte le problematiche provenienti dai vari reparti.

Obiettivo importante e condiviso di Mantegari è la promozione del dialogo, della condivisione delle informazioni e del coinvolgimento di tutte le persone impegnate a qualsiasi livello in azienda.

Non discriminazione

L'azienda 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 sociale, origine nazionale, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.

L'azienda non ammette al proprio interno comportamenti, inclusi gesti, linguaggio, contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'azienda è molto attenta alle esigenze dei propri lavoratori, che siano essi connazionali o lavoratori stranieri. Promuove la libertà di religione e di pensiero.

Promuove il coinvolgimento di tutto il personale con riunioni interne (aiutandosi anche dell'interprete con i lavoratori di lingua cinese) ed anche tramite momenti cordiali, come pranzi ,cene ecc...

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura l'Azienda ha posto in essere le seguenti azioni:

- istituzione di un meccanismo anonimo di reclami e segnalazioni, 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;
- definizione di una procedura di selezione del personale basata su criteri di valutazione oggettivi che escludono il verificarsi di forme di discriminazione nell'assunzione, come previsto dal Regolamento Interno;
- coinvolgimento di RL SA 8000 nella definizione dei percorsi di formazione continua e aggiornamento del personale, che escludono il verificarsi di forme di discriminazione nella formazione, nella riqualificazione e nella crescita professionale.

Procedure disciplinari

La scelta nell'adozione del provvedimento avviene nel pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori, le procedure disciplinari applicabili al personale comprendono le seguenti azioni:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino ad una misura massima di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso ma con TFR.

Mantegari garantisce che non venga adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore interessato può contestare la sanzione per iscritto entro 5 giorni dalla comunicazione stessa.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un RSU o di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce.

I provvedimenti disciplinari non prevedono alcuna forma di punizioni corporali o forme di coercizione fisica; qualunque abuso fisico, verbale o di carattere sessuale può essere gestito con segnalazione immediata al rappresentante RL SA8000.

Orario di lavoro (1/2)

Il contratto di lavoro applicato agli impiegati e agli operai è il “Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dell’area tessile moda”. Per i dipendenti disciplinati dal CCNL citato la durata del lavoro ordinario è di 40 ore settimanali, distribuito di norma sui primi 5 giorni lavorativi della settimana. I lavoratori sono normalmente divisi in 3 turni. Per esigenze di produzione è possibile che venga programmato un turno unico, tale variazione viene comunicata il giorno antecedente il cambio turno con avviso affisso in bacheca. Il CCNL applicato specifica il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell’anno solare di 250 ore.

	Ore straordinario	Media per lavoratore
2013	156	11,14
2014	294	14
2015	1.020,5	35,18
2016	3.783,5	105,65
2017	2.595,5	63,30
2018	2.883,5	68,65
2019	3.777,5	78,69
2020	2.334,50	55,58
2021	2.769,50	62,94
2022	1761,00	40,02

Nel 2021 le ore di straordinario risultano in linea con quanto registrato nel 2020, ovvero in diminuzione rispetto agli anni precedenti vista la particolare situazione dovuta all’emergenza Covid...Torna ad aumentare un po’ la percentuale sempre monitorizzata dall’azienda per non superare il limite previsto...anche nel 2022 sembra tornare ad aumentare monitorizzando sempre i limiti da non superare annualmente

Orario di lavoro (2/2)

Assenze dipendenti per causa (n. giorni/ore)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Malattia	376	208	70	11	158,25	50	256	1150	963,50	1072
Maternità	0	136	86	0	0	0	274	3002	2242	2640
Infortunio	0	0	0	0	8	0	7	0	456	664

Il numero di giorni/ore totali riferiti alle assenze per malattia sono diminuiti rispetto al 2020.
Nel 2021 abbiamo 3 maternità.
Nel 2021 abbiamo un infortunio che prosegue fino al 17/07/2022.

Il valori riportati in tabella si riferiscono alle ore totali di tutti i dipendenti.

Le ferie non godute, i permessi lavorativi e le ex festività non godute rappresentano la situazione al 30/06/2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ferie da fruire (ore)	75	1240	1553,69	2026,25	2372,31	2451,26	984,49	286,09	999,52	2349,38
Ex festività da fruire (ore)	433	280	966,02	1602,82	1989,82	2557,74	1787,34	1205,49	1.666,17	1743,83
Permessi lavorativi (ROL) da fruire (ore)	143	1701	298,31	643,70	1049,46	1076,65	903,33	1002,52	1.020,27	1029,003

I fornitori

L'Azienda ha stabilito e mantiene attiva una Procedura di controllo Fornitori per la valutazione e la selezione dei fornitori appaltatori/subappaltatori (e dove opportuno dei sub-fornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Gli strumenti identificati dall'Azienda per il monitoraggio e la qualifica della propria catena di fornitura sono i seguenti:

- il Questionario Informativo per la SA8000, finalizzato a capire in modo più puntuale le eventuali criticità dei fornitori; i fornitori coinvolti fino al 06.09.2021 sono stati 41. la lettera di Impegno, con la quale viene richiesto di sottoscrivere l'impegno formale a conformarsi ai requisiti della norma SA8000
- attività di sensibilizzazione/informazione;
- incontri informali;
- visite ispettive, nel caso in cui fossero rilevate situazioni di elevato rischio di violazione della norma SA8000.
- Le attività di monitoraggio vengono pianificate nel relativo piano di monitoraggio e registrate in un apposito elenco.

Valutazione dei Rischi

IMPATTO SUL SISTEMA SA8000 DELLA SITUAZIONE COVID

La Direzione nell'analizzare i risultati del nostro sistema di gestione per la responsabilità sociale SA8000, in relazione alla rilevanza che l'evento Covid-19 ha avuto sulle nostre attività, ha metabolizzato una serie di accorgimenti atti a mitigare il problema nell'immediato ed a pianificare azioni per mitigare, preventivamente, simili eventi qualora si ripetessero nel futuro.

L'impatto del Covid-19 non ha alterato l'applicazione dei requisiti del sistema di gestione SA8000, mantenendo modalità e controlli dei processi atti a garantirne la conformità.

Logicamente tale evento straordinario ha avuto un forte impatto nella gestione del personale e della struttura, oltre che produttivo ed economico.

L'azienda ha cercato di gestire nel miglior modo possibile la situazione, sia da un punto di vista di sicurezza con la redazione di appositi protocolli sanitari, pulizia giornaliera, autocertificazione da parte dei dipendenti di assenza di febbre giornaliera, gestione degli accessi esterni sia da un punto di vista di sanitario con l'effettuazione al rientro a lavoro del test sierologico per tutti i dipendenti (con risultato tutti negativi).

I documenti di sistema che abbiamo aggiornato per mettere a frutto gli insegnamenti della crisi Covid-19 sono i seguenti:

- **Analisi dei rischi:** aggiornamento della stessa analisi con i rischi "straordinari" soffermandoci soprattutto su:
 - Coinvolgimento interno e comunicazione
 - Aspetto della retribuzione: come cassa integrazione, gestione degli straordinari ecc..
 - Coinvolgimento delle parti interessate: informazioni provenienti da enti di controllo, da associazioni di categorie ecc..
 - Gestione dei fornitori e degli appaltatori
 - Salute e Sicurezza
 - Continuità operativa
- **Politica Sociale :** inserimento dell'impegno aziendale nel fornire le migliori condizioni ai dipendenti, per ridurre qualsiasi rischio di contagio biologico

Obiettivi futuri

Mantegari in occasione del *riesame annuale del sistema di gestione*, ha stabilito un *Programma di miglioramento* in cui sono definiti gli obiettivi che l'Azienda si pone, i target, le azioni per raggiungerli e le risorse messe a disposizione.

Gli obiettivi sono stati definiti nella Matrice del sistema di gestione, foglio PG 03, e sono rivisti periodicamente per valutarne l'andamento.



taglio - agguanteria - calzature - accessori

PERSONA DI CONTATTO:

Ketty Nocentini

Rappresentante della Direzione per la norma SA8000

Mantegari, via venere n.2/4 ,Frazione Levane – Montevarchi (Ar)

Casella di Posta elettronica dedicata: amministrazione@tomaificiomantegari.it