

INNOCENTI

BILAN SOCIAL

ANNO 2022

SA 8000:2014

MAGLIFICIO INNOCENTI S.p.A.

Via Resistenza, 9
31020 San Vendemiano (TV)

Révision	Date	Motif rév.	Rédaction	Vérification et approbation
Rév. 00	17/09/2021	1 ^e Émission	Ecodepur S.r.l.	RSRS-DL
	05/05/2022	Mise à jour	Ecodepur S.r.l.	RSRS-DL
	17/02/2023	Mise à jour	Ecodepur S.r.l.	RSRS-DL

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i>BILAN SOCIAL</i>
	Page 2 sur 20	

SOMMAIRE

1	PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION	3
1.1	PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE	3
1.2	ORGANIGRAMME	4
1.3	POLITIQUE D'ENTREPRISE	4
1.4	PARTIE PRENANTE	5
2	EXIGENCES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE SA8000 - PRINCIPES ÉTHIQUES/SOCIAUX.....	6
2.1	TRAVAIL DES ENFANTS	6
2.2	TRAVAIL FORCE ET OBLIGATOIRE.....	7
2.3	SANTE ET SECURITE	9
2.4	LIBERTE D'ASSOCIATION ET DROIT A LA NEGOCIATION COLLECTIVE	11
2.5	DISCRIMINATION.....	12
2.6	PRATIQUES DISCIPLINAIRES	13
2.7	TEMPS DE TRAVAIL	14
2.8	REMUNERATION	15
3	EXIGENCES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE SA8000 - SYSTÈMES DE GESTION.....	18

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i>BILAN SOCIAL</i>
	Page 3 sur 20	

1 PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

1.1 PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Maglificio Innocenti voit le jour dans les années 30 du siècle dernier sous la forme d'un petit atelier de confection de robes et de jupes tricotées sur mesure. Dans la meilleure tradition de la région où elle a vu le jour, la tricoterie s'est développée année après année pour devenir aujourd'hui une entreprise de premier rang dans le secteur de la mode haut de gamme. L'entreprise est en mesure de répondre à toutes les exigences de ses clients professionnels. L'investissement technologique constant en ressources humaines, machines et logiciels se conjugue avec une grande attention aux détails et avec un contrôle et une finition manuelle du tricot.

Cette approche a permis à Maglificio Innocenti de gagner la confiance de nombreux clients, dont certaines des plus grandes marques de luxe au monde.

La valeur qui guide notre personnel hautement qualifié et spécialisé sont la recherche, à chaque étape de la production, de la meilleure solution pour le client qui choisit le Made in Italy précisément pour l'expérience, la dextérité manuelle, la technique et l'exclusivité qui le distinguent des autres productions, sans perdre de vue les qualités telles que le prix, la fiabilité du produit et les délais de livraison.

L'entreprise a mis en place, maintient et met à jour un Système de management de la sécurité conforme aux lignes directrices UNI INAIL et améliore constamment son efficacité, afin de garantir que ses services sont gérés et contrôlés du point de vue de la sécurité et qu'ils répondent à la norme en vigueur.

L'entreprise s'est engagée dans une démarche de certification SA8000 car elle estime que la certification éthique lui permet d'aborder et de gérer l'impact social de son organisation de manière équitable et transparente.

Ce document vise à fournir un compte-rendu des activités menées par Maglificio Innocenti S.p.A. pour garantir le respect des exigences de la norme SA8000 ainsi que pour communiquer de façon claire et transparente à toutes les parties concernées les performances de l'entreprise dans le domaine de la responsabilité sociale. Le présent document a été approuvé lors de la Revue de la Direction du 14/09/2021 et est mis à jour sur la base de l'analyse de l'année 2022 (au 31/12). Ont été définis sur la base des exigences de la norme :

- Les indicateurs de performance,
- Les objectifs pour l'année 2023.

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i>BILAN SOCIAL</i>
	Page 4 sur 20	

Le présent document a également été approuvé en tant que moyen de communication avec toutes les personnes concernées conformément à la disposition de la norme SA8000.

Le présent document a été rédigé en collaboration avec le SPT et approuvé par la Direction générale.

1.2 ORGANIGRAMME

1.3 POLITIQUE D'ENTREPRISE

Maglificio Innocenti S.p.a., à la lumière du contexte institutionnel, économique, politique et social dans lequel elle opère, reconnaît la grande importance des aspects environnementaux, de la dimension sociale de l'entreprise et des responsabilités qui en découlent et, pour cette raison, poursuit en interne, à la fois dans ses opérations quotidiennes et dans une optique stratégique, la pleine mise en œuvre des exigences de la norme SA8000:2014. Cela implique de reconnaître l'importance d'une gestion correcte et transparente de son « patrimoine humain » et de sensibiliser toutes les parties prenantes, aussi bien en interne qu'en dehors de l'entreprise, au respect des principes de la Responsabilité sociale énoncés dans la norme SA8000 (Social Accountability) et des dispositions légales applicables et autres prescriptions auxquelles l'organisation est soumise.

En effet, la Norme Internationale SA8000 évalue la Responsabilité sociale des entreprises, autrement dit leur position éthique, morale et sociale.

Le concept de Responsabilité sociale implique non seulement que l'entreprise a rédigé un code d'éthique, mais aussi que ses produits et services sont garantis par un système de qualité, qui respecte l'environnement et surtout, une éthique sociale. Le Système SA8000 peut, en effet, être certifié par des organismes agréés.

L'adoption de cette norme conduit à préférer les entreprises qui démontrent, en plus de leurs compétences techniques et de gestion, leur sensibilité aux questions éthiques et sociales, sans générer de charges supplémentaires pour le client.

C'est la raison pour laquelle l'entreprise s'engage à respecter les normes et les conventions internationales en matière de :

- Travail des enfants et des mineurs
- Travail forcé et obligatoire
- Santé et sécurité au travail
- Liberté d'association syndicale
- Discrimination

	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i>BILAN SOCIAL</i>
	Page 5 sur 20	

- Pratiques disciplinaires
- Heures de travail et rémunération

La Direction de l'entreprise entend obtenir la plus grande collaboration de tous les niveaux pour atteindre les objectifs de qualité et de responsabilité sociale fixés et, ainsi, la consolidation de sa position en matière de coopération sociale.

1.4 PARTIE PRENANTE

Le terme « partie prenante » définit toutes les personnes internes et externes à Maglificio Innocenti S.p.A. ayant un intérêt quelconque dans l'entreprise, sous la forme d'attentes, de besoins d'information, d'intérêts de nature économique, etc.

Parties prenantes internes : les principales parties prenantes internes sont les Salariés de l'entreprise, les Collaborateurs, le Conseil d'administration, les Stagiaires et les Apprentis. Le système de management de l'entreprise s'attache à garantir à ces derniers le respect des règles et à s'engager afin de créer un climat d'entreprise approprié, favorisant la plus grande protection possible du personnel et avec la volonté d'encourager le développement de compétences spécifiques chez chaque individu ; ceci est également réalisé par l'implication du personnel à travers ses 2 représentants (RLSA8000) dans la planification et l'amélioration du système de responsabilité sociale, notamment par le biais de réunions de formation et d'information.

Parties prenantes externes : les principaux sont les clients, fournisseurs, établissements de crédit, assurances, syndicats, concurrents et opinion publique.

Concernant les parties prenantes externes, le système s'articule différemment en fonction des rôles que chacune d'entre elle détient par rapport à l'entreprise, et vise à faire connaître à tous l'engagement de l'entreprise Maglificio Innocenti S.p.a. en matière de responsabilité sociale et environnementale et pour le respect des principes de la norme SA8000. Par conséquent, l'entreprise :

- exige de ses fournisseur qu'ils s'engagent à se rapprocher des exigences de la norme SA8000, sans forcément se certifier, en mettant en place d'éventuelles actions d'amélioration.
- garantit aux Clients le professionnalisme et le respect des accords conclus, notamment en ce qui concerne les exigences de la norme SA8000.
- L'entreprise veille aux relations avec les Institutions Publiques, en facilitant la communication avec les organismes chargés de contrôler les obligations spécifiques (par ex., sécurité sociale, assistance, sécurité, etc.).
- L'entreprise veille aux relations avec les Syndicats et facilite la communication avec ces derniers.

- L'entreprise veille aux relations avec les Organismes de Certification, en facilitant la communication avec ces derniers et en s'engageant à respecter les exigences de la norme SA8000, ainsi qu'à tenir compte de tous les conseils d'amélioration qu'ils pourraient exprimer.

Toutes les parties prenantes sont invités à collaborer activement, chacun pour ce qui le concerne, à la mise en œuvre de la Politique d'entreprise et à l'amélioration du Système de Management d'entreprise de Maglificio Innocenti S.p.a.

2 EXIGENCES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE SA8000 - PRINCIPES ÉTHIQUES/SOCIAUX

2.1 Travail des enfants

Maglificio Innocenti ne recourt jamais au travail des enfants ou des mineurs. La ventilation des travailleurs par tranches d'âge (graphique ci-dessous) en témoigne. Concernant les fournisseurs, les questionnaires qui leur ont été adressés sont en cours d'évaluation et jusqu'à présent, aucun écart par rapport à l'exigence de la norme n'a été constaté ; si une non-conformité par rapport à cette exigence devait apparaître, il sera procédé aux mesures décrites dans la procédure appropriée.



Tranches d'âge Maglificio Innocenti Spa (année 2022)

Le Système de Management régit la gestion des éventuels travailleurs mineurs à travers l'élaboration et l'application d'une procédure spéciale, qui prévoit un suivi approfondi lors de l'arrivée de nouvelles ressources dans l'entreprise et l'identification d'éventuelles mesures correctives en cas de difficultés avérées.

	INDICATEUR	DONNEE	DONNEE	OBJECTIF	OBJECTIF	DONNEE	OBJECTIF	ACTIONS	RESPONSABLE
		ANNEE 2020	ANNEE 2021	2021	2022	ANNEE 2022	2023		
1	Travailleurs âgés de moins de 16 ans	0	0	0	0	0	0	Contrôle de l'âge du personnel nouvellement embauché	Service administratif
2	Travailleurs âgés de 16 à 18 ans	0	0	0	0	0	0	//	//
3	Nbre NC, signalements et communications concernant la présence d'enfants ou de mineurs	0	0	0	0	0	0	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT
4	Dons pour des projets en faveur de l'enfance	2	2	2	2	2	2	Identification de projets de soutien	Direction

L'objectif de dépense pour les dons et projets en faveur de l'enfance pour l'année 2022 a été atteint et est reconduit pour 2023. Maglificio Innocenti contribue en outre à deux projets locaux supplémentaires de portée sociale.

Pour l'année 2023, Maglificio Innocenti entend continuer à ne pas embaucher de travailleurs âgés de moins de 18 ans.

2.2 Travail forcé et obligatoire

L'entreprise n'a pas recours au travail forcé ou obligatoire et ne le soutient pas. Elle n'exige pas de « cautions » de son personnel et ne retient pas les pièces d'identité du travailleur. Tous les membres du personnel ont le droit de quitter le lieu de travail à l'issue de la journée de travail normale et est libre de mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Pour garantir ces droits, une procédure spéciale de sélection et d'embauche du personnel a été mise en place : au moment du recrutement, le personnel est informé des caractéristiques de la Convention Collective National du Travail (CCNL) et un exemplaire de cette dernière est remis à chaque employé.

Les fournisseurs sont soumis aux mêmes engagements et les questionnaires qui leur ont été adressés sont en cours d'évaluation : aucune criticité n'a été constatée pour le moment ; en cas de non-conformité avec l'exigence de la norme, il sera procédé aux mesures décrites dans la procédure appropriée.

INDICATEUR	DONNEE	DONNEE	OBJECTIF	OBJECTIF	DONNEE	OBJECTIF	ACTIONS	RESPONSABLE
	ANNEE 2020	ANNEE 2021	2021	2022	ANNEE 2022	2023		
1 Nbre NC, signalements ou communications concernant le travail forcé et obligatoire	0	0	0	0	0	0	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT
2 Transformation de l'apprentissage en contrat à durée indéterminée	0	0	0	0	0	0	Garantir la pérennité de l'emploi	Direction
3 Nombre de démissions (retraite)	2	2	0	↓	4	↓	Garantir un bon climat interne	Direction
4 Nbre de salariés ayant demandé l'indemnité de départ (TFR) (hors cessation de contrat de travail)	0	0	0	0	1	Comptab.	Évaluer les demandes des salariés	Direction
5 Somme totale versée à titre d'indemnité de départ	0	0	0	0	45 975,00	Comptab.	Évaluer les demandes des salariés	Direction
6 Prêts accordés aux salariés	0	0	0	0	0	Comptab.	Évaluer les demandes des salariés	Direction

Au cours de la période analysée, aucune situation de travail forcée ou obligatoire n'a été constatée. Le travail au sein de l'entreprise est en effet totalement volontaire, personne ne fait l'objet de pressions ou de menaces l'obligeant à travailler dans l'entreprise. En 2022, on dénombre 4 démissions (3 volontaires et 1 due à la fin d'un contrat à durée déterminée), liées à des raisons personnelles et non à un mécontentement (du moins d'après ce qui a été formellement manifesté). En 2022, on enregistre 1 demande de déblocage anticipé de l'indemnité de départ (TFR) (en dehors des cas de cessation du contrat de travail). Aucune demande de prêt n'a été formulée. En 2023, l'objectif principal est, bien entendu, de poursuivre la voie sur laquelle l'entreprise s'est engagée, sans exercer de pressions ni de contraintes, dans le respect des règlements d'entreprise et des lois en vigueur en la matière.

Nous espérons enregistrer moins de démissions, étant donné que celles-ci mènent nécessairement à un ralentissement dans le processus de croissance de l'entreprise, bien qu'il soit

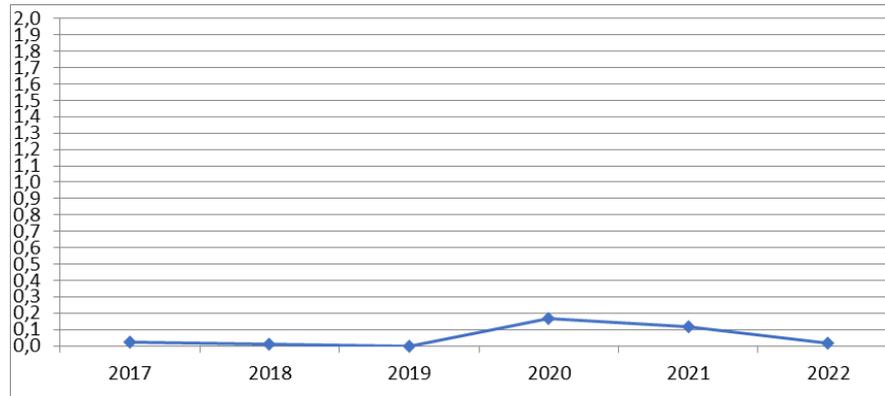
difficile de gérer les choix personnels. La possibilité de verser l'indemnité de départ (TFR) de façon anticipée sera toujours garantie et, si la situation le permet, des prêts seront accordés aux salariés qui en feraient la demande pour répondre à des besoins particuliers. Nous nous engageons également à effectuer en 2023 une enquête sur le climat d'entreprise, afin d'évaluer de manière plus approfondie le ressenti réel des salariés, d'identifier les éventuels éléments de préoccupation et d'être en mesure de planifier des actions d'amélioration spécifiques.

2.3 Santé et sécurité

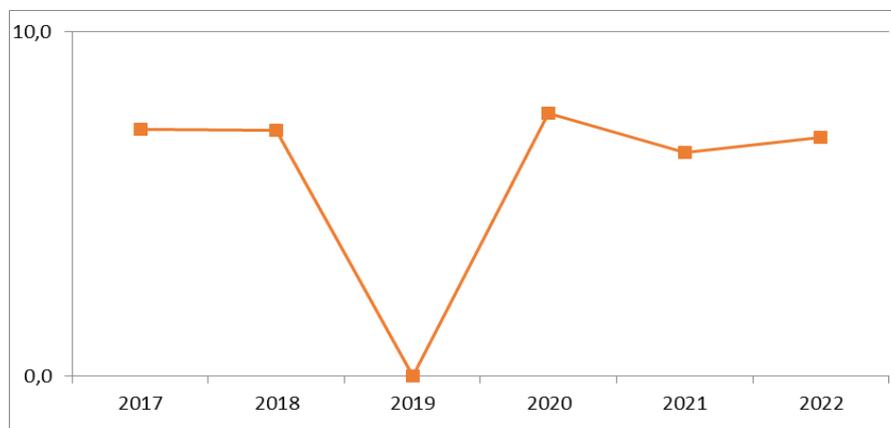
La sécurité joue un rôle de premier plan dans l'organisation du travail et est assurée par l'application systématique et correcte du Décret législatif 81/08. Une grande attention est accordée aux activités de formation, qui sont continuellement et régulièrement organisées afin d'améliorer la sensibilisation des opérateurs aux questions de sécurité au travail. L'entreprise s'est dotée et met en œuvre de manière efficace un système de management de la santé et de la sécurité conforme aux lignes directrices UNI-INAIL qui permet de suivre et de mesurer, par le biais d'audits annuels, les aspects liés à la sécurité au travail.

	INDICATEUR	DONNEE	DONNEE	OBJECTIF	OBJECTIF	DONNEE	OBJECTIF	ACTIONS	RESPONSABLE
		ANNEE 2020	ANNEE 2021	2021	2022	ANNEE 2022	2023		
1	Indice fréquence accidents	8	6	0	0	7	↓	Surveillance et amélioration constante	RSGSL
2	Indice de gravité des accidents	0	0	0	0	0	↓	Surveillance et amélioration constante	RSGSL
3	Heures de congés maladie	6926,50	4073	Comptab.	Comptab.	10563	Comptab.	Comptab.	Service administratif
4	Nbre quasi-accidents/incidents	1	0	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Sensibilisation du personnel	RSGSL
5	Nbre NC, signalements ou communications concernant la santé et la sécurité au travail	0	0	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT RSGSL

Indice de gravité



Indice de fréquence



En 2022, un accident du travail est survenu à un salarié pendant le trajet domicile-travail, ce qui a entraîné une augmentation des indices de fréquence et de gravité.

La formation obligatoire des salariés a été effectuée et les responsables de la gestion de la sécurité et des urgences ont été identifiés, désignés et formés. Les règles internes relatives à la gestion du risque de contagion Covid-19 ont été mises à jour par l'application d'un protocole spécifique. Des simulations de situations d'urgence ont été effectuées pour les incendies et tremblements de terre.

Pour 2023, l'objectif principal est d'éliminer les accidents du travail, grâce à une surveillance constante des activités et à une vigilance élevée vis-à-vis de toutes les situations de danger. Il conviendra de maintenir un niveau élevé de sensibilisation du personnel interne pour qu'il signale les situations de danger, les incidents et quasi-accidents, afin que les services chargés de la prévention des accidents puissent intervenir en définissant les actions préventives appropriées.

Au cours de l'année, nous avons adopté un programme actualisé qui nous permet d'intégrer les informations et échéances en matière de santé et de sécurité dans le logiciel de paie, un outil qui permet de gérer encore plus précisément et aisément les formalités en matière de santé et sécurité.

2.4 Liberté d'association et droit à la négociation collective

	INDICATEUR	DONNEE	DONNEE	OBJECTIF	OBJECTIF	DONNEE	OBJECTIF	ACTIONS	RESPONSABLE
		ANNEE 2020	ANNEE 2021	2021	2022	ANNEE 2022	2023		
1	% salariés inscrits au syndicat	16 %	16 %	=	=	13,5 %	=	Aucune	//
2	Nbre contentieux avec les salariés	0	0	0	0	0	0	Respect des contrats	Direction
3	Type contrats en cours	3	3	=	=	3	=	Comptab.	//
4	Heures rémunérées pour assemblées syndicales	0	0	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Aucune	//
5	Permis syndicaux	0	15	Comptab.	Comptab.	16	Comptab.	Aucune	//
6	Heures de grève	0	0	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Aucune	//
7	Nbre de NC, signalements ou communications concernant les droits du travailleur	0	0	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT

Au cours de 2022, la collaboration avec le syndicat FEMCA CISL s'est poursuivie, avec un nombre de 13 inscrits. En 1999, Mme Lorella Scottà a été élue représentante syndicale. Ce choix est tout à fait volontaire et l'entreprise n'a jamais exercé aucune pression ni conditionnement. Aucun litige et/ou situation critique n'est survenu avec les salariés. Ci-dessous, les contrats en cours enregistrés et leur ventilation par type de contrat, qui devraient rester inchangés en 2023 :

- 95 contrats à durée indéterminée
- 1 contrat à durée déterminée
- dont 22 à temps partiels et 24 à temps plein
- 4 stages (alternance école-travail)
- 8 intérimaires (pour un total de 2734,5 heures ouvrées)

Pour 2023, nous souhaitons bien sûr continuer à ne pas enregistrer de litiges, en s'efforçant de répondre aux besoins de notre personnel. En 2022, les réunions syndicales auxquelles les travailleurs ont participé sur autorisation spéciale d'absence pour raisons syndicales ont représenté

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i>BILAN SOCIAL</i>
	Page 12 sur 20	

16 heures. L'entreprise entend continuer à garantir la possibilité de s'inscrire au syndicat et le droit à la négociation et à la participation aux réunions syndicales, dans le respect des mesures anticontagion.

2.5 Discrimination

Maglificio Innocenti garantit l'égalité des chances à toutes les personnes travaillant en son sein et ne tolère aucune forme de discrimination.

Notre personnel comprend des travailleurs originaires des pays suivants :

ITALIE	CROATIE
ALBANIE	PHILIPPINES
BIÉLORUSSIE	MACÉDOINE
ROUMANIE	SRI LANKA
BRÉSIL	COLOMBIE

Cette composition ne révèle pas de difficultés de gestion puisqu'aucun désaccord ou conflit n'est survenu entre les différentes nationalités présentes dans l'entreprise. Par ailleurs, aucune situation de discrimination n'a été signalée, ni par l'entreprise, ni par les salariés.

Les nouvelles embauches se font sur la base de paramètres objectifs en termes de formation, d'expérience et d'aptitude par rapport aux postes à pourvoir. Le travail est rémunéré conformément aux dispositions des Conventions Collectives Nationales du secteur concerné.

L'accès à la formation est garanti, en tenant compte des besoins de l'entreprise. Tous les travailleurs, indépendamment des tâches qui leur sont confiées, bénéficient de formations sur les questions de santé, sécurité et responsabilité sociale.

Les travailleuses salariées ont droit au congé de maternité et aux autorisations d'absence pour allaitement prévus par la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL). Tout au long de leur carrière, les travailleurs de l'entreprise disposent tous de mêmes droits et aucune discrimination fondée sur la race, la classe sociale, l'origine nationale, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou l'appartenance politique n'est autorisée.

Pour 2023, aucun changement particulier par rapport à la situation actuelle n'est prévu et nous ne nous fixons pas d'objectifs chiffrés particuliers sur les indicateurs ci-dessus ; l'activité consistera principalement à suivre ces indices. Nous comptons maintenir le nombre d'employés à peu près inchangé.

INDICATEUR	DONNEE ANNEE 2020	DONNEE ANNEE 2021	OBJECTIF 2021	OBJECTIF 2022	DONNEE ANNEE 2022	OBJECTIF 2023	ACTIONS	RESPONSABLE
1 Nbre nationalités présentes	10	10	Comptab.	Comptab.	10	Comptab.	Aucune	Service administratif
2 % salariés étrangers	12,5 %	13,5 %	Comptab.	Comptab.	12,5 %	Comptab.	Aucune	Service administratif
3 % salariées (femmes)	88,5 %	88,5%	Comptab.	Comptab.	88,5 %	Comptab.	Aucune	Service administratif
4 % salariées (femmes)	11,5 %	11,5%	Comptab.	Comptab.	11,5 %	Comptab.	Aucune	Service administratif
5 Nbre signalements de discrimination	0	0	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT

2.6 Pratiques disciplinaires

Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre des salariés au cours de la période analysée. Le bon comportement et les bonnes relations entre le personnel et la Direction font que les mesures disciplinaires ne sont que rarement utilisées. Pour 2023, l'objectif est de n'avoir aucune procédure disciplinaire, en essayant d'entretenir un dialogue constructif avec le personnel et en lui fournissant toutes les informations nécessaires pour qu'il puisse faire son travail de la meilleure des façons et donc en évitant tout désaccord ou besoin de réprimande. En tant qu'entreprise, nous voulons garantir que les mesures disciplinaires seront appliquées conformément à la législation en vigueur et à la Convention Collective Nationale.

INDICATEUR	DONNEE ANNEE 2020	DONNEE ANNEE 2021	OBJECTIF 2021	OBJECTIF 2022	DONNEE ANNEE 2022	OBJECTIF 2023	ACTIONS	RESPONSABLE
1 Nbre procédures disciplinaires	0	1	1	0	0	0	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT

2.7 Temps de travail

Dans l'entreprise, le temps de travail est conforme à celui prévus par les lois en vigueur et les Conventions collectives nationales sectorielles. Les travailleurs à temps plein ont un horaire de travail correspondant à 40 heures hebdomadaires. Ceux embauchés avec un contrat à temps partiel (vertical et horizontal) ont en revanche un horaire de travail compris entre 20 et 37,5 heures hebdomadaires. Le temps de travail est réparti sur 5 jours ouvrés et prévoit un repos hebdomadaire de 2 jours. Les horaires de travail sont exclusivement diurnes. Une partie des travailleurs du département tissage travaille de 8h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h30, tandis que les autres travaillent sur deux postes diurnes (6h15-14h15 ou 14h00-22h00) et bénéficient d'une pause déjeuner d'une demi-heure. Tous les autres départements ont un horaire de 8h00/8h30 à 17h30/18h00 avec une pause déjeuner d'une heure et demie pour les travailleurs à temps plein et entre 8h00/8h30 et 17h30/18h00 pour les travailleurs à temps partiel, qui bénéficient d'une pause d'une heure et demie s'ils travaillent plus de 6 heures par jour.

La planification des vacances est convenue entre la RSU et la direction de l'entreprise, tandis que les autres congés et autorisations sont convenus entre les travailleurs et leurs responsables et le département des ressources humaines. Les heures supplémentaires (non obligatoires) sont préalablement convenues entre la direction de l'entreprise et le RSU et est régi d'un point de vue économique par les dispositions de la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL) et des lois en vigueur.

INDICATEUR	DONNEE ANNEE 2020	DONNEE ANNEE 2021	OBJECTIF 2021	OBJECTIF 2022	DONNEE ANNEE 2022	OBJECTIF 2023	ACTIONS	RESPONSABLE
1 Heures de travail normales totales	129 402,50	152 440,5	55710,00	155 300,00	144 312,50	155 000	Aucune	Direction
2 Heures de travail supplémentaires	1 558,50	1 507,00	1352,00	1600,00	4730,5	4 400	Meilleure organisation du travail	Direction
3 Heures de travail supplémentaires (heures moyennes sur 12 mois mobiles)	653,00	1 507,00	1 598,00	1600,00	4730,5	4 400	Meilleure organisation du travail	Direction
4 Heures de travail supplémentaires (moyenne par salarié)	7,21	16,79	15,00	18,00	52,97	46	Meilleure organisation du travail	Direction

5	Heures de chômage technique ordinaire (2020)	7 340,50	0	↓	↓	0	0	Meilleure organisation du travail	Direction
6	Nbre signalements de discrimination	0	0	0	0	0	0	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT

2.8 Rémunération

L'entreprise verse aux travailleurs une rémunération correspondant à celle prévue dans la Convention collective sectorielle. Ces rémunérations sont en mesure de répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.

Celles-ci sont entièrement versées par virement bancaire sur le compte courant de la banque indiquée par le travailleur au moment de l'embauche. Les tableaux qui accompagnent les fiches de paie indiquent les différents postes qui composent la rémunération et le personnel du service administratif est là pour répondre à toute demande d'explication ou d'information du personnel.

En 2022, les libéralités suivantes ont été accordées : une contribution pour le carburant et des euros en bons d'achat. De plus, une prime de résultat d'une valeur totale de 7000 euros (valeur moyenne de 736,84 euros) a été distribuée pour l'année 2022.

Pour 2023, nous ne nous fixons pas d'objectifs chiffrés particuliers pour les indicateurs. Les types de contrats resteront vraisemblablement les mêmes (pas de planification particulière). Pour l'instant, nous n'envisageons pas d'évolution particulière des effectifs ni d'augmentation des rémunérations, à l'exception de celles prévues par la réglementation, au vu du contexte économique de l'entreprise.

	INDICATEUR	DONNEE ANNEE 2020	DONNEE ANNEE 2021	OBJECTIF 2021	OBJECTIF 2022	DONNEE ANNEE 2022	OBJECTIF 2023	ACTIONS	RESPONSABLE
1	Niveau classification : ouvriers	80	80	80	79	80	+	Avancement	Direction
2	Niveau classification : intermédiaires	2	2	2	3	3	=	Aucune	Direction
3	Niveau classification : employés	13	13	13	12	12	+	Avancement	Direction
4	Niveau classification : cadre	1	1	1	1	1	=	Aucune	Direction
5	Collaborateurs/Stages	/	1	/	4	4	2	Aucune	Direction
6	Intérimaires	/	/	/	0	8	5	Aucune	Direction
7	Nbre signalement concernant la rémunération	0	0	Comptab.	Comptab.	0	0	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT

Maglificio Innocenti S.p.a. (Ateco : 14.39.00 Fabrication de pullovers, cardigans et autres articles similaires en maille) applique la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL) pour le textile, l'habillement et la mode 2017. En ce qui concerne l'équité des salaires, en 2021, l'organisation a procédé à une consultation des travailleurs de Maglificio Innocenti par des consultants externes, en administrant un questionnaire sur une base volontaire et anonyme, dans le but d'évaluer si les salaires sont suffisants pour couvrir leurs besoins essentiels et ceux de leurs familles.

Les questionnaires remplis (65 au total) ont été analysés et le salaire décent été calculé sur la base de la méthodologie Anker (et de ses adaptations), comme suit.

Les calculs du salaire de subsistance doivent tenir compte du coût des aliments, des dépenses de santé et des frais scolaires soutenus par la famille, ainsi que le coût des logements et des frais liés aux événements imprévus (p. ex. accident au sein de la famille). Tout ceci doit être évalué en tenant compte du nombre de travailleurs à temps plein par famille.

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i><u>BILAN SOCIAL</u></i>
	Page 17 sur 20	

Le salaire décent net se rapporte au montant gagné chaque mois pour un temps de travail normal (p. ex. 48 heures de travail normales ou le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaires selon la réglementation locale ou nationale).

À la lumière du calcul décrit, le salaire de subsistance net estimé pour l'année 2020 est de 1199,00 euros (dans la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL) concerné, le 1^e niveau de classification prévoit une rémunération brute de 1269,60 euros à partir du 01/01/2023). Pour 2023, le salaire minimum brut pour une personne à temps plein a donc été fixé à 1265,60 €.

Au cours de 2022, Maglificio Innocenti a mis en place un service qui prévoit la possibilité de télécharger une application sur le smartphone personnel des travailleurs leur permettant d'accéder et de consulter leurs données personnelles concernant les fiches de paie.

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i>BILAN SOCIAL</i>
	Page 18 sur 20	

3 EXIGENCES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE SA8000 - SYSTÈMES DE GESTION

La Politique de Responsabilité sociale a été rédigée et approuvée par la direction en 2020. Le document est actuellement affiché dans le tableau d'affichage de l'entreprise et publié sur le site Internet (y compris en anglais et en français pour une meilleure compréhension de tous les salariés), à l'adresse <https://www.maglificioinnocenti.it/fr/information-sur-la-responsabilite-sociale>

Comme requis par la norme, une équipe de performance sociale a été constituée avec pour mission d'assurer la mise en œuvre et le contrôle du Système de management. De plus, la direction a nommé le Responsable du système de responsabilité sociale (RSRS) le 08/07/21. Les travailleurs ont procédé à l'élection des représentants des travailleurs pour SA 8000 le 25/28-06-21.

Le Système de management a été développé, dans la mesure du possible, en impliquant le personnel. Les rôles et responsabilités des salariés ont également été définis et une Procédure interne spéciale a été rédigée pour régler la gestion des ressources humaines.

L'entreprise s'est engagée à vérifier régulièrement l'application du système par le biais de contrôles internes et de la rédaction de rapports d'audit. Un document d'information spécial et synthétique destiné aux nouveaux embauchés a été préparé (également distribué à l'ensemble du personnel opérationnel) et sera ensuite complété par des supports plus spécifiques et plus approfondis. La formation a été réalisée avec des sessions de formation qui ont impliqué l'ensemble des travailleurs (24 mai 2022).

En 2023, on prévoit de poursuivre cette démarche de participation et d'information / formation.

Au besoin, la documentation / notices d'information / circulaires seront traduites pour garantir une bonne compréhension de l'ensemble des salariés.

L'entreprise a défini toutes les modalités de gestion, de contrôle et d'évaluation de ses fournisseurs par la mise en place des dispositions d'une procédure spécifique qui prévoit :

- le choix de fournisseurs selon des critères déterminés
- une évaluation initiale, puis des évaluations périodiques
- la signature de l'engagement à se conformer à la norme SA8000

Maglificio Innocenti poursuit son engagement en matière de qualification des fournisseurs chaque fois qu'un nouveau fournisseur est identifié, en demandant à ce dernier de se conformer à la procédure.

INNOCENTI	Rév. 00	SA 8000:2014
	Date : 17/02/2023	<i><u>BILAN SOCIAL</u></i>
	Page 19 sur 20	

Au cours de 2022, 2 audits ont été menés par l'entreprise auprès des sous-traitants, l'un sur site, l'autre documentaire. De plus, 4 audits ont été menés auprès de sous-traitants par le groupe Kering (l'un des principaux clients de Maglificio Innocenti certifiés SA 8000), qui a partagé les résultats avec Maglificio Innocenti.

Avec la mise en œuvre du système de gestion, nous avons mis en place les modalités appropriées pour traiter toute non-conformité par rapport à la norme SA 8000 et au Système de management, en garantissant au personnel la possibilité de signaler tout problème de manière anonyme. Aucune non-conformité interne ni aucun signalement émanant de clients ou d'autres parties externes n'ont été enregistrés en 2022.

La gestion de la communication interne et externe et l'implication des parties prenantes sont gérées par l'application de la procédure appropriée : en particulier, le Bilan SA8000 sera publié sur notre site Internet **www.maglificioinnocenti.it** et notre politique sera publiée pour favoriser une communication ouverte avec toutes les parties concernées sur l'évolution du système de management de la responsabilité sociale et la réalisation des objectifs d'amélioration. Les principales parties prenantes seront informées de la disponibilité du Bilan social sur le site Internet de l'entreprise.

	INDICATEUR	DONNEE ANNEE 2020	DONNEE ANNEE 2021	OBJECTIF 2021	OBJECTIF 2022	DONNEE ANNEE 2022	OBJECTIF 2023	ACTIONS	RESPONSABLE
1	Nbre de communications provenant de l'extérieur	0	0	0	0	0	0	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT
2	% de fournisseurs stratégiques avec avis admissible	En cours d'évaluation	100 %	100%	=	100 %	100%	Collecte/évaluation des questionnaires	direction
3	Nbre d'audits auprès des fournisseurs	3	10	4	6	6	4	Planifier et convenir des audits auprès des fournisseurs	RSRS
4	Nbre de signalements internes anonymes	0	4	Comptab.	Comptab.	0	Comptab.	Gestion des réclamations et des non-conformités	RSRS-SPT
5	Nbre actions correctives pour les NC à la SA 8000	0	1	Comptab.	1	1	0	Gestion des non-conformités	direction