

# INNOCENTI

## BILANCIO SOCIALE

ANNO 2022

SA 8000:2014

**MAGLIFICIO INNOCENTI S.p.A.**

Via Resistenza, 9  
31020 San Vendemiano (TV)

Revisione	Data	Motivo Rev.	Redazione	Verifica e Approvazione
Rev. 00	17/09/2021	1^ Emissione	Ecodepur S.r.l.	RSRS-DL
	05/05/2022	Aggiornamento	Ecodepur S.r.l.	RSRS-DL
	17/02/2023	Aggiornamento	Ecodepur S.r.l.	RSRS-DL

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><u>BILANCIO SOCIALE</u></b>
	Pagina 2 di 20	

## ***INDICE***

<b>1</b>	<b>PRESENZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3</b>	<b>POLITICA AZIENDALE.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4</b>	<b>STAKEHOLDER.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000 - PRINCIPI ETICI/SOCIALI.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>LAVORO INFANTILE.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3</b>	<b>SALUTE E SICUREZZA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.4</b>	<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.5</b>	<b>DISCRIMINAZIONE.....</b>	<b>12</b>
<b>2.6</b>	<b>PRATICHE DISCIPLINARI.....</b>	<b>13</b>
<b>2.7</b>	<b>ORARIO DI LAVORO.....</b>	<b>14</b>
<b>2.8</b>	<b>RETRIBUZIONE.....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000 – SISTEMI DI GESTIONE</b>	<b>18</b>

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i><u>BILANCIO SOCIALE</u></i></b>
	Pagina 3 di 20	

## **1 PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE**

### **1.1 PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA**

Il Maglificio Innocenti nasce negli anni trenta del secolo scorso come piccolo laboratorio per la confezione di abiti e gonne in maglia su misura. Nella migliore tradizione del territorio nel quale è sorto, cresce anno dopo anno, fino a divenire oggi una delle realtà leader nel settore della moda di alto livello. L'azienda è in grado di soddisfare tutte le esigenze dei propri clienti business. L'investimento tecnologico continuo in termini di risorse umane, macchinari e software si unisce alla grande attenzione ai dettagli, con controllo e finitura manuale della lavorazione.

Questo approccio ha permesso al Maglificio Innocenti di conquistare la fiducia di numerosi clienti, fra i quali alcuni brand dei più importanti poli del lusso mondiale.

I valori che guidano il nostro staff, altamente preparato e specializzato, sono la ricerca, in ogni fase produttiva, della miglior soluzione per il cliente che sceglie il Made in Italy proprio per l'esperienza, la manualità, la tecnica e l'esclusività che lo distinguono dalle altre produzioni, senza perdere di vista qualità quali prezzo, affidabilità produttiva e tempistica delle consegne.

L'Azienda ha predisposto, mantiene attivo e aggiornato un Sistema di Gestione Sicurezza conforme alle linee Guida UNI INAIL e ne migliora con continuità l'efficacia, come mezzo per assicurare che i propri servizi siano gestiti e tenuti sotto controllo in riferimento alla sicurezza e rispondano alla norma.

L'Azienda ha intrapreso un cammino di certificazione SA8000 in quanto ritiene che la certificazione etica consenta in modo corretto e trasparente di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione.

Lo scopo di questo documento è quello di fornire un resoconto relativo alle attività poste in essere da Maglificio Innocenti S.p.a. 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. Il presente documento è stato approvato in sede di Riesame della Direzione del 14/09/2021 e viene aggiornato analizzando l'anno 2022 (al 31/12). Sulla base dei requisiti della norma sono stati definiti:

- Gli indicatori di performance,
- Gli obiettivi per l'anno 2023.

E' stato inoltre approvato il presente documento come mezzo di comunicazione a tutte le parti interessate in conformità a quanto richiesto dalla SA8000.

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i>BILANCIO SOCIALE</i></b>
	Pagina 4 di 20	

Il presente documento è stato redatto in collaborazione con il SPT ed approvato dal Senior management.

## **1.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

### **1.3 POLITICA AZIENDALE**

Magificio Innocenti S.p.a., alla luce del contesto istituzionale, economico, politico e sociale ove si trova ad operare, riconosce la grande importanza degli aspetti ambientali, della dimensione sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne conseguono e per questo persegue al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000:2014. Questo significa attribuire l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e sensibilizzare tutti gli stakeholders, sia interni che esterni all'azienda, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000 (Social Accountability) e delle prescrizioni di legge applicabili e delle altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive.


Lo Standard Internazionale SA8000 valuta infatti la Responsabilità Sociale d'Impresa, ovvero il grado etico, morale e sociale dell'azienda.

Il concetto di Responsabilità Sociale significa non solo che l'azienda ha redatto un proprio Codice Etico, ma anche che essa assicura il proprio prodotto e il proprio servizio in un sistema di qualità, nel rispetto dell'ambiente, e soprattutto in un'etica sociale. Il sistema SA8000 è infatti certificabile da parte di organismi accreditati.

L'adozione di questo Standard porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche etiche e sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

Per questi motivi l'azienda si impegna a dimostrare il rispetto delle norme e delle convenzioni internazionali in materia di:

- Lavoro infantile e minorile
- Lavoro forzato e obbligato
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Libertà di associazione sindacale
- Discriminazione

	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<u><b>BILANCIO SOCIALE</b></u>
	Pagina 5 di 20	

- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro e retribuzione

La Direzione dell’Azienda si augura di ottenere, da tutti i livelli, la massima collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi di qualità e responsabilità sociale prefissati ed il conseguente consolidamento della propria posizione all’interno del mondo della cooperazione sociale.

## 1.4 STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a Maglificio Innocenti S.p.a. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. .

**Stakeholder interni:** i principali Stakeholder interni sono i Dipendenti dell’azienda, i Collaboratori, il Consiglio di amministrazione, i Tirocinanti e Stagisti. In relazione a questi, il sistema di gestione aziendale si sviluppa nel garantire loro il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo; questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso i loro 2 Rappresentanti (RLSA8000) nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi e informativi.

**Stakeholder Esterni:** i principali sono i clienti, fornitori, istituti di credito, assicurazioni, sindacati, concorrenti e opinione pubblica.

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell’azienda, e mira a rendere tutti consapevoli che Maglificio Innocenti S.p.a. è una azienda che ha manifestato la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed Ambientale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000. Pertanto l’azienda:

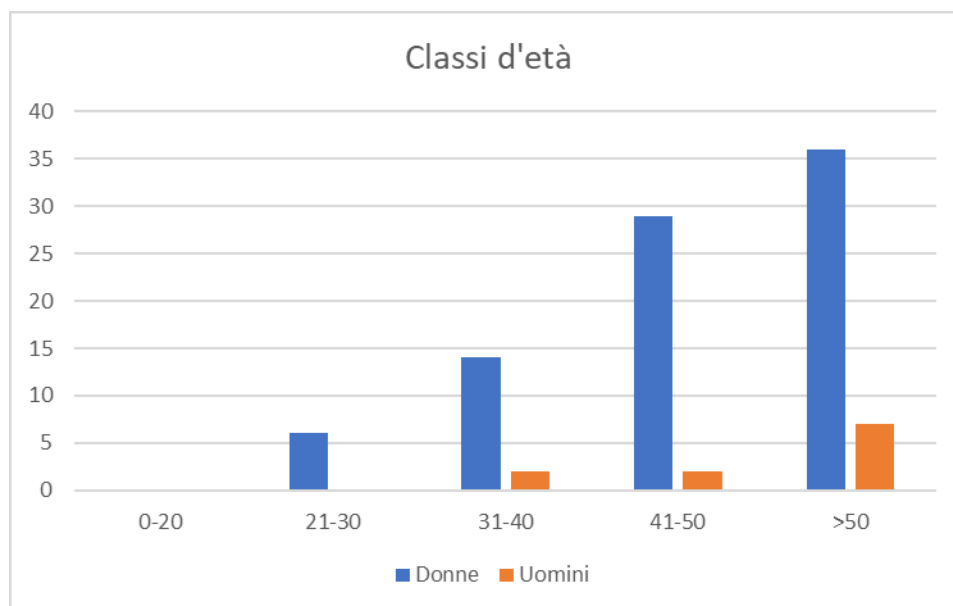
- Chiede, ai fornitori, un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.
- Alle Istituzioni Pubbliche, l’azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.).
- Ai Sindacati, l’azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni.
- Agli Enti di Certificazione, l’azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l’impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale di Maglificio Innocenti S.p.a.

## 2 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000 - PRINCIPI ETICI/SOCIALI

### 2.1 Lavoro infantile

Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà del Maglificio Innocenti così come quello minorile. Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età (grafico sotto riportato). Per quanto riguarda i fornitori, si sta procedendo alla valutazione dei questionari inviati e ad ora non si rilevano non conformità rispetto al requisito della norma; se dovesse presentarsi una non conformità rispetto a tale requisito si procederà come già descritto in apposita Procedura.



**Classi d'età Maglificio Innocenti Spa (anno 2022)**

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 un'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 difficoltà.

	<b>INDICATORE</b>	<b>DATO ANNO 2020</b>	<b>DATO ANNO 2021</b>	<b>TARGET 2021</b>	<b>TARGET 2022</b>	<b>DATO ANNO 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILE</b>
1	Lavoratori con età < ai 16 anni	0	0	0	0	0	0	Controllo età personale di nuova assunzione	Ufficio amministrativo
2	Lavoratori con età compresa fra 16 e 18 anni	0	0	0	0	0	0	//	//
3	N°. NC, segnalazioni e comunicazioni in merito alla presenza di bambini o minori	0	0	0	0	0	0	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT
4	Donazioni per progetti a sostegno dell'infanzia	2	2	2	2	2	2	Individuazione di progetti di sostegno	Direzione

L'obiettivo di spesa per donazioni e progetti a sostegno dell'infanzia per l'anno 2022 è stato raggiunto e viene riproposto per il 2023. Maglificio Innocenti contribuisce inoltre in due ulteriori progetti nel territorio, di interesse sociale.

Per l'anno 2023 Maglificio Innocenti si propone di continuare a non avere lavoratori al di sotto dei 18 anni di età.

## 2.2 Lavoro forzato e obbligato

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale: al momento dell'assunzione il personale viene informato in

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i>BILANCIO SOCIALE</i></b>
	Pagina 8 di 20	

merito alle caratteristiche del contratto collettivo, inoltre viene consegnata una copia del CCNL a ciascun lavoratore.

L' impegno viene applicato anche ai propri fornitori e si sta procedendo alla valutazione dei questionari inviati: al momento non si sono riscontrate criticità, se dovesse presentarsi una non conformità rispetto al requisito di norma si procederà come già descritto in apposita Procedura.

INDICATORE	DATO ANNO 2020	DATO ANNO 2021	TARGET 2021	TARGET 2022	DATO ANNO 2022	TARGET 2023	AZIONI	RESPONSABILE
1 N°. NC, segnalazioni o comunicazioni in merito a lavoro forzato e obbligato	0	0	0	0	0	0	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT
2 Trasformazione da apprendistato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	Garantire la continuità dell'impiego	Direzione
3 Numero dimissioni (pensionamento)	2	2	0	↓	4	↓	Garantire un buon clima interno	Direzione
4 N. dipendenti che hanno richiesto TFR (al netto delle cessazioni)	0	0	0	0	1	Rilevare	Valutare le richieste dei dipendenti	Direzione
5 Somma erogata totale TFR	0	0	0	0	45.975,00	Rilevare	Valutare le richieste dei dipendenti	Direzione
6 Prestiti erogati ai dipendenti	0	0	0	0	0	Rilevare	Valutare le richieste dei dipendenti	Direzione

Nel corso del periodo analizzato, 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. Nel 2022 si rileva un numero di dimissioni pari a 4, (3 volontarie e 1 fine rapporto tempo determinato), legato a motivazioni di carattere personale e non legate a malcontento (almeno formalmente manifestato). Nel 2022 è stata effettuata n. 1 richiesta di anticipi sul TFR (al netto dei casi di cessazione di fine rapporto). Non ci sono state richieste di prestiti. Per il 2023 l'obiettivo principale è quello,



<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><u>BILANCIO SOCIALE</u></b>
	Pagina 9 di 20	

ovviamente, di continuare con il percorso intrapreso, non attuando pressioni o forzature, nel rispetto dei regolamenti aziendali e delle leggi vigenti in materia.

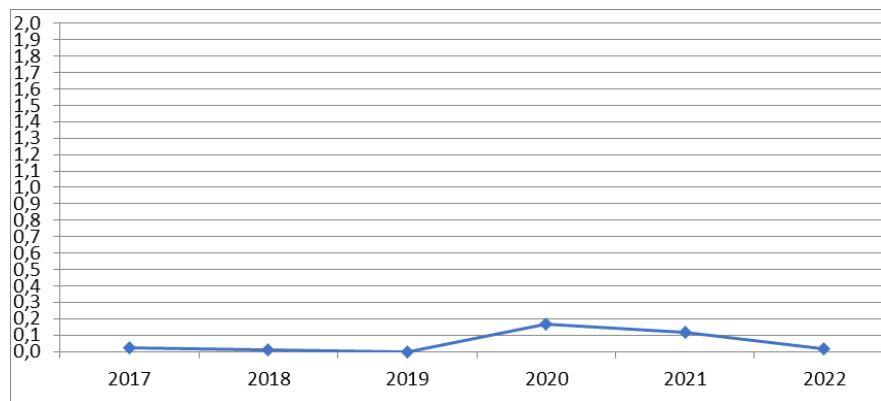
E' nostra speranza avere un minor numero di dimissioni, che portano sicuramente un rallentamento nel processo di crescita del gruppo di lavoro, anche se non sempre è possibile riuscire a gestire le scelte personali. Verrà sempre garantita la possibilità di erogare anticipi sul TFR e se le condizioni lo permetteranno si erogheranno prestiti ai dipendenti per andare incontro alle necessità dei singoli individui. Ci impegniamo inoltre a effettuare nel 2023 un'indagine sul clima ambientale, al fine di valutare in maniera più approfondita il reale stato vissuto dai dipendenti ed evidenziare quali siano gli eventuali elementi di attenzione e poter pianificare specifiche azioni di miglioramento.

### 2.3 Salute e sicurezza

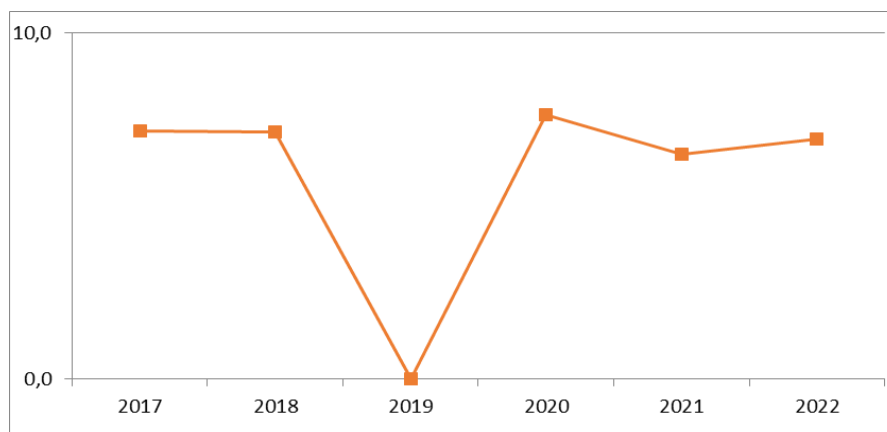
La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D.lgs. 81/08. Grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro. E' presente ed è efficacemente implementato in azienda un sistema per la Salute e Sicurezza secondo le Linee Guida UNI-INAIL che permette di monitorare e rilevare, attraverso audit annuali, gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

INDICATORE	DATO ANNO 2020	DATO ANNO 2021	TARGET 2021	TARGET 2022	DATO ANNO 2022	TARGET 2023	AZIONI	RESPONSABILE
1 Indice frequenza infortuni	8	6	0	0	7	↓	Sorveglianza e miglioramento continuo	RSGSL
2 Indice di gravità infortuni	0	0	0	0	0	↓	Sorveglianza e miglioramento continuo	RSGSL
3 Ore di assenza per malattia	6926,50	4073	Rilevare	Rilevare	10563	Rilevare	Rilevare	Ufficio amministrazione
4 N. mancati infortuni/incidenti	1	0	Rilevare	Rilevare	0	Rilevare	Sensibilizzazione del personale	RSGSL
5 N°. NC, segnalazioni o comunicazioni in merito a salute e sicurezza sul lavoro	0	0	Rilevare	Rilevare	0	Rilevare	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT RSGSL

### Indice di gravità



### Indice di frequenza



Nel 2022 si è verificato un infortunio in itinere per un dipendente durante il tragitto casa-lavoro, che ha portato ad un incremento degli indici di frequenza e gravità.

È stata effettuata la formazione obbligatoria ai dipendenti e risultano individuate, nominate e formate le figure coinvolte dalla gestione della sicurezza e delle emergenze. Si è provveduto ad aggiornare le regole interne per la gestione rischio da contagio Covid-19 grazie all'applicazione di specifico protocollo. Sono state effettuate le prove di simulazione per le emergenze: incendio e terremoto.

Per il 2023 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 necessario sicuramente mantenere elevato il grado di sensibilizzazione del personale interno affinché segnali 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. Nel corso dell'anno abbiamo adottato un programma aggiornato che permette di integrare le informazioni e scadenze riguardanti la salute e sicurezza con il programma paghe, strumento che permette di gestire con ulteriore precisione e praticità gli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

## 2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

INDICATORE	DATO ANNO 2020	DATO ANNO 2021	TARGET 2021	TARGET 2022	DATO ANNO 2022	TARGET 2023	AZIONI	RESPONSABILE
1 % dipendenti iscritti al sindacato	16%	16%	=	=	<b>13,5%</b>	=	Nessuna	//
2 N. contenziosi con dipendenti	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	0	Rispetto contrattuale	Direzione
3 Tipologia contratti presenti	3	3	=	=	<b>3</b>	=	Rilevare	//
4 Ore retribuite per assemblea sindacale	0	0	Rilevare	<b>Rilevare</b>	<b>0</b>	Rilevare	Nessuna	//
5 Permessi sindacali	0	15	Rilevare	<b>Rilevare</b>	<b>16</b>	Rilevare	Nessuna	//
6 Ore di sciopero	0	0	Rilevare	<b>Rilevare</b>	<b>0</b>	Rilevare	Nessuna	//
7 N° NC, segnalazioni o comunicazioni in merito a diritti del lavoratore	0	0	Rilevare	<b>Rilevare</b>	<b>0</b>	Rilevare	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT

Nel corso del 2022 è proseguito il percorso di collaborazione con il sindacato FEMCA CISL: sono in essere n. 13 iscrizioni. Nel 1999 è stato eletto come rappresentante sindacale Sig. Lorella Scottà. Tale scelta è assolutamente volontaria e non c'è mai stata alcuna pressione o condizionamento da parte dell'azienda. Non sono emersi contenziosi e/o situazioni di criticità con i dipendenti. Il numero dei contratti presenti si è stabilizzato nelle tipologie riportate di seguito, che molto probabilmente saranno confermate anche per il 2023:

- n. 95: tempo indeterminato
- n.1: tempo determinato
- di cui 22 part time e 74 full time
- n. 4: stage (alternanza scuola-lavoro)
- n. 8 interinali (per un totale di 2734,5 ore lavorate)

Per il 2023 auspichiamo sicuramente che si continui a non avere contenziosi, cercando di andare incontro alle esigenze del nostro personale. Nel corso del 2022 le riunioni e incontri sindacali a cui hanno partecipato i lavoratori previa richiesta di permesso sono in totale 16 ore,

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i><u>BILANCIO SOCIALE</u></i></b>
	Pagina 12 di 20	

l'organizzazione continuerà a garantire sempre la possibilità di iscrizione al sindacato e il diritto alla contrattazione e l'effettuazione delle riunioni sindacali, nel rispetto delle normative in materia anticontagio.

## **2.5 Discriminazione**

Magificio Innocenti garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

All'interno del nostro personale sono presenti lavoratori provenienti dalle seguenti nazioni:

ITALIA	CROAZIA
ALBANIA	FILIPPINE
BIELORUSSIA	MACEDONIA
ROMANIA	SRI LANKA
BRASILE	COLOMBIA

Tale composizione non evidenzia difficoltà nella gestione in quanto non si sono verificati dissidi o contrasti tra le varie nazionalità presenti in azienda, non sono state segnalate situazioni di discriminazione, né da parte dell'azienda né dei dipendenti.

Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire. Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale.

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.

Per il 2023 non sono previsti particolari cambiamenti rispetto alla situazione presente e non ci poniamo particolari obiettivi numerici sugli indicatori sopra riportati; l'attività sarà soprattutto il monitoraggio di tali indici. Si prevede di mantenere sostanzialmente invariato il numero di personale.

	<b>INDICATORE</b>	<b>DATO ANNO 2020</b>	<b>DATO ANNO 2021</b>	<b>TARGET 2021</b>	<b>TARGET 2022</b>	<b>DATO ANNO 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILE</b>
1	N. nazionalità presenti	10	10	Rilevare	Rilevare	10	Rilevare	Nessuna	Ufficio amministrazione
2	% dipendenti stranieri	12,5%	13,5%	Rilevare	Rilevare	12,5%	Rilevare	Nessuna	Ufficio amministrazione
3	% dipendenti di sesso femminile	88,5%	88,5%	Rilevare	Rilevare	88,5%	Rilevare	Nessuna	Ufficio amministrazione
4	% dipendenti di sesso maschile	11,5%	11,5%	Rilevare	Rilevare	11,5%	Rilevare	Nessuna	Ufficio amministrazione
5	N. segnalazioni per discriminazione	0	0	Rilevare	Rilevare	0	Rilevare	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT

## 2.6 Pratiche disciplinari

Nel periodo analizzato non sono state emesse procedure disciplinari a carico di dipendenti. I comportamenti corretti e i buoni rapporti che intercorrono tra personale e Direzione hanno fatto sì che i provvedimenti disciplinari siano ancora strumenti raramente utilizzati. Per il 2023 l'obiettivo è quello di non avere procedure 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. Come azienda vogliamo garantire che l'utilizzo di provvedimenti disciplinari avverrà nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale.

	<b>INDICATORE</b>	<b>DATO ANNO 2020</b>	<b>DATO ANNO 2021</b>	<b>TARGET 2021</b>	<b>TARGET 2022</b>	<b>DATO ANNO 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILE</b>
1	N. procedimenti disciplinari	0	1	1	0	0	0	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT

## 2.7 Orario di lavoro

In azienda, l'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro specifici di settore. I lavoratori assunti a tempo pieno hanno un orario di lavoro corrispondente a 40 ore settimanali. Quelli assunti con contratto di lavoro Part – Time (verticale e orizzontale) hanno invece un orario di lavoro compreso tra le 20 e 37.5 ore settimanali. L'orario di lavoro è distribuito in 5 giorni lavorativi e prevede per il personale un riposo settimanale di 2 giorni. I turni di lavoro sono esclusivamente diurni. Una parte dei lavoratori del reparto tessitura presta la propria opera con orario dalle 08.00 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 17.30 mentre i rimanenti svolgono la propria mansione su due turni di lavoro diurno (6.15-14.15 o 14.00-22.00) usufruendo di un riposo intermedio di mezz'ora per consumare il pasto. Tutti gli altri reparti seguono l'orario dalle 08.00/08.30 alle ore 17.30/18.00 con una pausa di un'ora e mezza per i lavoratori assunti a tempo pieno e tra le ore 08.00/08.30 e ore 17.30/18.00 per i lavoratori assunti part time, per i quali è prevista una pausa di un'ora e mezza per chi ha più di 6 ore giornaliere.

La pianificazione delle ferie è concordata tra l'RSU e la direzione aziendale mentre i congedi e i permessi sono concordati dai lavoratori con i loro responsabili e con la funzione Risorse Umane. Il lavoro straordinario (non obbligatorio) viene preventivamente concordato tra la direzione aziendale e l'RSU ed è regolato economicamente secondo quanto previsto dal CCNL e dalle Leggi in vigore.

INDICATORE	DATO ANNO 2020	DATO ANNO 2021	TARGET 2021	TARGET 2022	DATO ANNO 2022	TARGET 2023	AZIONI	RESPONSABILE
1 Ore ordinarie totali lavorate	129.402,50	152.440,5	55710,00	155.300,00	144.312,50	155.000	Nessuna	Direzione
2 Ore di lavoro straordinario totale	1.558,50	1.507,00	1352,00	1600,00	4730,5	4.400	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
3 Ore di lavoro straordinario (ore medie in 12 mesi mobili)	653,00	1.507,00	1.598,00	1600,00	4730,5	4.400	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
4 Ore di lavoro straordinario (media per dipendente)	7,21	16,79	15,00	18,00	52,97	46	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
5 Ore di Cassaintegrazione Ordinaria (2020)	7.340,50	0	↓	↓	0	0	Migliore organizzazione del lavoro	Direzione
6 N. segnalazioni per discriminazione	0	0	0	0	0	0	Gestione dei reclami e delle non	RSRS-SPT

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i>BILANCIO SOCIALE</i></b>
	Pagina 15 di 20	

							conformità	
--	--	--	--	--	--	--	------------	--

## 2.8 Retribuzione

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 nella totalità tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e il personale dell'ufficio amministrativo è sempre disponibile per qualsiasi spiegazione o informazione di cui il personale necessita.

Nel 2022 sono state erogate le seguenti liberalità: un contributo per il carburante ed euro in buoni spesa. Inoltre un premio di risultato per l'anno 2022 dal valore totale di 70000 euro (valore medio erogato 736.84).

Per il 2023 non ci poniamo particolari obiettivi numerici relativi agli indicatori. Le tipologie di contratto rimarranno presumibilmente le stesse (non c'è stata pianificazione particolare). 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.

	<b>INDICATORE</b>	<b>DATO ANNO 2020</b>	<b>DATO ANNO 2021</b>	<b>TARGET 2021</b>	<b>TARGET 2022</b>	<b>DATO ANNO 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILE</b>
1	Inquadramento livello: operai	80	80	80	<b>79</b>	<b>80</b>	+	Avanzamento	Direzione
2	Inquadramento livello: intermedi	2	2	2	<b>3</b>	<b>3</b>	=	Nessuna	Direzione
3	Inquadramento livello: impiegati	13	13	13	<b>12</b>	<b>12</b>	+	Avanzamento	Direzione
4	Inquadramento livello: quadro	1	1	1	<b>1</b>	<b>1</b>	=	Nessuna	Direzione
5	Collaboratori/Stage	/	1	/	<b>4</b>	<b>4</b>	2	Nessuna	Direzione
6	Interinali	/	/	/	<b>0</b>	<b>8</b>	5	Nessuna	Direzione
7	N. segnalazioni in merito a remunerazione	0	0	Rilevare	<b>Rilevare</b>	<b>0</b>	0	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT

Maglificio Innocenti S.p.a. (Ateco: 14.39.00 Fabbricazione di pullover, cardigan ed altri articoli simili a maglia) applica il CCNL del Settore Tessile, Abbigliamento, Moda 2017. In merito all'equa remunerazione nel corso del 2021, l'organizzazione ha promosso la consultazione dei lavoratori di Maglificio Innocenti, da parte di consulenti esterni, somministrando un questionario su base volontaria e anonima, allo scopo di definire se i salari sono sufficienti a coprire i bisogni primari proprie dei familiari a carico.

I questionari compilati (n.65) sono stati analizzati e sulla base della metodologia Anker (e relativi adattamenti) è stato effettuato il calcolo del salario dignitoso come in seguito riportato.

I calcoli relativi al salario di sussistenza devono valutare il costo degli alimenti, delle spese sanitarie e delle spese scolastiche per una famiglia, nonché il costo degli alloggi e delle spese legate a eventi imprevisti (es. incidente di un membro della famiglia). Tutto ciò deve essere valutato considerando il numero di lavoratori a tempo pieno per famiglia.



<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><u>BILANCIO SOCIALE</u></b>
	Pagina 17 di 20	

Il salario dignitoso netto si riferisce all'importo guadagnato mensilmente durante l'orario di lavoro regolare (es. 48 ore di lavoro regolari o comunque il numero massimo di ore di lavoro settimanali secondo la normativa locale o nazionale).

Alla luce del calcolo descritto, il salario di sussistenza stimato netto per l'anno 2020 è di 1199,00 euro (nel CCNL di riferimento il I livello di inquadramento prevede una retribuzione lordo di 1269,60 euro dal 01/01/2023). Per il 2023 lo stipendio minimo lordo per una persona full time è stato pertanto fissato a € 1269,60.

Nel corso del 2022 Maglificio Innocenti ha implementato un servizio che prevede la possibilità di scaricare una applicazione smartphone personale dei lavoratori che permette di accedere e consultare i dati personali riguardanti la busta paga.

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i><u>BILANCIO SOCIALE</u></i></b>
	Pagina 18 di 20	

### **3 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000 – SISTEMI DI GESTIONE**

La Politica per la Responsabilità sociale è stata redatta e approvata dalla direzione nel 2020. Ad oggi il documento risulta esposto presso la bacheca aziendale e pubblicato all'interno del sito internet (anche in lingua inglese e francese per una più facile comprensione di tutti i dipendenti) all'indirizzo <https://www.maglificioinnocenti.it/politica-aziendale>

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. Inoltre è stato nominato dalla direzione il Responsabile del sistema di Responsabilità Sociale (RSRS) in data 08-07-21. I lavoratori hanno provveduto all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per SA 8000 in data 25/28-06-21.

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 interna.

L'azienda si è impegnata a verificare periodicamente l'attuazione del sistema con apposte attività di verifica interna e redazione di rapporti di audit. È stato predisposto un apposito documento informativo di sintesi da consegnare in fase di nuove assunzioni (distribuito poi anche a tutto il personale operativo), che sarà poi integrato con materiale più specifico e approfondito. E' stata svolta la formazione programmando incontri formativi coinvolgendo tutti i lavoratori (24 maggio 2022).

Per il 2023 si prevede di proseguire tale iter di coinvolgimento e informazione / formazione.

Quando necessario si provvederà alla traduzione della documentazione / informative / circolari per poter garantire la corretta comprensione a tutti i dipendenti.

L'organizzazione ha definito tutte le modalità per la gestione, il controllo e la valutazione dei propri fornitori, attraverso l'attuazione di quanto previsto da una apposita Procedura, che prevede:

- la scelta di fornitori secondo determinati requisiti
- una valutazione iniziale e successive valutazioni periodiche
- la sottoscrizione dell'impegno a conformarsi alla SA8000

Maglificio Innocenti continua il suo impegno nell'attività di qualifica dei fornitori ogni qualvolta sia individuato un nuovo fornitore la compilazione di quanto previsto dalla procedura.

Nel corso del 2022 sono stati effettuati da parte dell'azienda n.2 audit ai subfornitori uno presso l'azienda e uno di tipo documentale. Inoltre sono stati effettuati n. 4 audit presso subfornitori

<b>INNOCENTI</b>	<b>Rev. 00</b>	SA 8000:2014
	<b>Data: 17/02/2023</b>	<b><i><u>BILANCIO SOCIALE</u></i></b>
	Pagina 19 di 20	

da parte del gruppo Kering (uno dei principali clienti di Maglificio Innocenti certificato SA 8000) che condivide con Maglificio Innocenti gli esiti delle verifiche effettuate.

Con l'implementazione del sistema di gestione abbiamo predisposto le opportune modalità per poter gestire 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. Nel 2022 non sono state rilevate difformità interne né segnalazioni da parte dei clienti o altri soggetti esterni.

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 sarà pubblicato il Bilancio SA8000 all'interno del nostro sito internet **www.maglificioinnocenti.it** e la nostra Politica, 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 stakeholder verrà inviata apposita comunicazione per segnalare la disponibilità del Bilancio Sociale all'interno del sito internet aziendale.

	<b>INDICATORE</b>	<b>DATO ANNO 2020</b>	<b>DATO ANNO 2021</b>	<b>TARGET 2021</b>	<b>TARGET 2022</b>	<b>DATO ANNO 2022</b>	<b>TARGET 2023</b>	<b>AZIONI</b>	<b>RESPONSABILE</b>
1	N° comunicazioni provenienti dall'esterno	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	0	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT
2	% fornitori strategici con giudizio ammissibile	In fase di valutazione	100%	100%	=	<b>100%</b>	100%	Raccolta/ valutazione questionari	direzione
3	N° audit presso fornitori	3	10	4	<b>6</b>	<b>6</b>	4	Pianificare e concordare audit presso fornitori	RSRS
4	N°. segnalazioni interne anonime	0	4	Rilevare	Rilevare	0	Rilevare	Gestione dei reclami e delle non conformità	RSRS-SPT
5	N°. azioni correttive per NC SA 8000	0	1	Rilevare	1	1	0	Gestione delle non conformità	direzione