

BILANCIO SOCIALE SA8000

(All. MQ 08 rev. 08 del 11/09/2024)

ANNO 2024

emesso in data 12/02/2025



1. APPLICABILITA' E SCOPO

Aeffe redige annualmente un Bilancio sociale SA8000 con lo scopo di monitorare e dimostrare il proprio impegno sociale e su cui pianificare un percorso di crescita della società anche attraverso il miglioramento continuo delle proprie performance sociali.

Tale documento si applica a tutto il personale (parti interessate o *stakeholder*) ricadente nella sfera di controllo e influenza dell'organizzazione, includendo anche la catena di fornitura, e attraverso la sua divulgazione mira a coinvolgere tutti gli stakeholder nel processo di crescita e miglioramento continuo della società.

Aeffe ha identificato nei propri collaboratori (*stakeholder interni*) una risorsa strategica e attraverso l'implementazione di un sistema secondo lo standard SA8000 intende, non solo migliorare le condizioni di lavoro e il clima aziendale, ma anche tutelare l'integrità dell'azienda, quale organizzazione seria e credibile in regola con la legislazione sul lavoro e orientata al rispetto dei diritti umani.

Tra gli stakeholder esterni identificati da Aeffe si ritrovano invece:

- Clienti
- Fornitori
- Istituzioni pubbliche
- Associazioni di riferimento
- Sindacati
- Enti finanziari e di credito
- Enti di certificazione e formazione

Aeffe ritiene che comunicazione e trasparenza siano alla base delle relazioni che intende creare con tutti gli stakeholder affinché sia preservata la continuità e stabilità dei rapporti e, per quanto ragionevolmente possibile, diffusa una cultura di responsabilità sociale sempre più ad ampio raggio.

Oltre alla libera consultazione in formato cartaceo presso l'ufficio sostenibilità di Aeffe, il Bilancio sociale SA8000 è disponibile sul sito web aziendale (www.aeffeonline.it) e/o tramite invio di copia cartacea o elettronica ai principali stakeholder, previa richiesta.

2. LA POLITICA INTEGRATA DI AEFPE

Crescita e sostenibilità sono ciò in cui vogliamo distinguerci, basando le nostre strategie sulla convinzione che l'etica e il profitto non possano essere in contrasto, poiché non può esistere uno sviluppo economico di lungo periodo disgiunto da quello sociale e ambientale.

Ispirandoci e allineandoci ai Sustainable Development Goals, ci impegniamo a contribuire alla generazione di un cambiamento positivo a livello globale, assumendoci una chiara responsabilità sociale, ambientale e di qualità del prodotto.

Nella piena consapevolezza che l'implementazione degli obiettivi di sostenibilità sia possibile solamente in un'ottica di collaborazione, ricerchiamo costantemente partnership con realtà che condividano i medesimi valori di attenzione alla protezione dell'ambiente, delle persone nonché con orientamento all'innovazione.

Ci attiviamo alla divulgazione di tutti i contenuti della politica aziendale sia all'interno che all'esterno della nostra organizzazione, affinché venga conosciuta e perseguita a tutti i livelli.

3. SUPPLY CHAIN

Aeffe è impegnata nel diffondere i principi di responsabilità sociale tra i fornitori sotto la propria sfera di influenza e con cui è attivo un rapporto commerciale continuativo.

Tra i fornitori coinvolti si delineano fornitori di prodotti e/o servizi, artigiani e/o liberi professionisti.

Eventuali nuovi fornitori vengono informati del percorso intrapreso da Aeffe circa l'implementazione di un sistema in linea con i principi SA8000 e opportunamente qualificati secondo le procedure aziendali stabilite.

Aeffe riesamina periodicamente la propria catena di fornitura che nel tempo è risultata essere pressoché costante e positivamente giudicata.

Tuttavia al fine di verificare con la necessaria diligenza nell'applicazione dei principi di responsabilità sociale d'impresa da parte della propria supply chain, Aeffe ha sviluppato un piano di monitoraggio così come sotto descritto:

Fornitori utilizzati marginalmente o una tantum Fornitori scelti dai clienti di Aeffe (sui quali Aeffe non ha controllo) Aziende già certificate SA8000 Aziende già soggette ad audit di verifica aspetti sociali (es. GRS, GOTS, audit da cliente, ecc...) Azienda a cui Aeffe ha già eseguito un audit con esito positivo Aziende composte solamente da soci, senza alcun dipendente Aziende multinazionali e/o di grandi dimensioni rispetto a cui Aeffe non ha il potere contrattuale di imporre visite Fornitori che non superano una certa soglia % di volume d'affari da cui si evince un'importanza in termini quantitativi e qualitativi.	ESCLUSI DA AUDIT
Tutti i restanti fornitori	PREVISTI AUDIT Vengono identificati 2 livelli di priorità Priorità 1 – Rischio di non osservanza dei principi SA8000, anche in base alla legislazione vigente e/o allo storico di evidenze pregresse Priorità 2 – Notizie riguardanti l'azienda che inducano il sospetto del non rispetto dei principi Priorità 3 - Fornitori che superano una certa soglia % di volume d'affari da cui si evince un'importanza in termini quantitativi e qualitativi.

Tenuto conto della classificazione sopra descritta e, sulla base dei livelli di priorità indicati, Aeffe ha pianificato per il 2025 di sottoporre a verifica nr 1 fornitore.

Nel corso del 2024 sono state realizzate nr 2 visite presso fornitore e 1 svolto da parte di un cliente di cui Aeffe ha recepito e mantenuto monitorato l'esito.

Qualora dagli audit presso i fornitori dovessero emergere eventuali non conformità, Aeffe suggerirà delle azioni di miglioramento e manterrà monitorata la risoluzione delle non conformità rilevate.

4. LO STANDARD SA8000:2014 E I SUOI REQUISITI

Aeffe da sempre ha scelto di mettere le persone nella condizione di poter contribuire al successo dell'azienda, costruendo un rapporto trasparente e di reciproco rispetto, condividendo l'importanza ed il valore di lavorare insieme. Per questo dal 2016 Aeffe ha scelto di adottare e certificare il proprio sistema di gestione lo standard internazionale SA8000, una norma volontaria emessa dal SAI (Social Accountability International), organizzazione multi-stakeholder senza scopo di lucro nata nel 1997, e che trae riferimento dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalle convenzioni ILO ed altri standard internazionali sui diritti umani e dalle leggi nazionali sul lavoro.

SA8000 nasce con l'intento di tutelare e valorizzare tutte le persone ricadenti nella sfera di controllo ed influenza di un'organizzazione, includendo quindi anche la catena di fornitura, e prevede il rispetto di requisiti specifici.

Tali requisiti sono orientati al riconoscimento ed alla tutela dei diritti dei lavoratori, al miglioramento delle condizioni di lavoro e all'implementazione di un sistema di gestione e misurazione efficace del proprio "essere socialmente responsabile" (performance sociale) in ottica di miglioramento continuo.



REQUISITO 1: LAVORO MINORILE	
Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile nella produzione di alcun prodotto e/o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone con età inferiore ai 15 anni. Garantire ai giovani lavoratori, ancora minorenni, adeguate condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di sicurezza.	
<i>Riferimenti normativi:</i> <i>Convenzioni ILO 138, 182 e Raccomandazione 146; D.lgs. 345/99 integrato dal D.lgs. 262/00; L. 25/55; L. 977/67; L. 451/94</i>	
REQUISITO 2: LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	
Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato per la produzione di alcun prodotto e/o l'erogazione di alcun servizio, che comporti una qualsiasi illegale restrizione alla libertà, alla dignità e ai diritti dell'individuo. Garantire che non ci siano restrizioni sulla libertà di movimento dei lavoratori e non vengano loro richieste forme di deposito economico e/o trattenuti documenti d'identità originali presso l'azienda a titolo di garanzia.	
<i>Riferimenti normativi:</i> <i>Convenzioni ILO 29, 105; D.lgs. 152/97; L. 300/70; L. 297/82; L. 108/90</i>	
REQUISITO 3: SALUTE E SICUREZZA	
Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, fornire formazione sulla sicurezza a tutti i lavoratori, attrezzature di lavoro adeguate e adottare misure efficaci per prevenire e ridurre al minimo il rischio di incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure direttamente sul posto di lavoro.	
<i>Riferimenti normativi:</i> <i>Convenzioni ILO 102, 155, 183 e Raccomandazione 164; D.lgs. 81/08 e successive integrazioni e modifiche; D.lgs. 151/01</i>	
REQUISITO 4: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	
Garantire a tutto il personale il diritto e la libertà di formare, partecipare e/o associarsi liberamente a sindacati o ad altre organizzazioni di lavoratori, di scegliere i propri rappresentanti senza timore di interferenze, ritorsioni o discriminazioni.	
<i>Riferimenti normativi:</i> <i>Convenzioni ILO 87, 98, 102, 135, 159, 177, 181; CCEE 9/12/89</i>	
REQUISITO 5: DISCRIMINAZIONE	
Non ricorrere né dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base alla razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.	
<i>Riferimenti normativi:</i> <i>Convenzioni ILO 100, 111, 159, 169, 177, 183; D.lgs. 151/01; Dir. CEE 75/117; Dir. CEE 76/207; L. 53/00; L.68/99</i>	
REQUISITO 6: PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	
Trattare tutto il personale con dignità e rispetto, senza utilizzare o tollerare alcun utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale o abuso verbale. Definire chiaramente e condividere con tutti i lavoratori le regole di comportamento accettabile e le sanzioni applicabili in caso di violazione, garantendo che siano conformi alle leggi e alle normative applicabili.	
<i>Riferimenti normativi:</i>	<i>Convenzione ILO 29; CCNL applicato</i>
REQUISITO 7: ORARIO DI LAVORO	
Rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. Garantire che la settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non ecceda le 48 ore, che il personale abbia almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro e che le ore di straordinario siano limitate ad un massimo di 12 ore a settimana.	
<i>Riferimenti normativi:</i>	<i>Convenzioni ILO 1, 29, 87, 98, 105 e Raccomandazione 116; D.lgs. 66/03</i>
REQUISITO 8: RETRIBUZIONE	
Rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, in linea con gli standard legali o minimi di settore o ai contratti collettivi (ove applicabile). Garantire un salario sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.	
<i>Riferimenti normativi:</i>	<i>Convenzioni ILO 100, 131; L. 300/70; L. 297/82; L. 863/84</i>
REQUISITO 9: SISTEMA DI GESTIONE	
Implementare e sviluppare un sistema di gestione, costituito da un insieme di politiche, procedure e processi, che sia in linea con i requisiti dello standard e che consenta di assicurare la sostanziale conformità, migliorare la capacità di gestione dei rischi e garantire un uso più efficiente delle risorse. Diffondere la conoscenza e l'adesione ai principi dello standard sia all'interno dell'azienda che alla propria catena di fornitura in ottica di "due diligence". Pianificare ed attuare azioni per affrontare i rischi identificati, condurre un'indagine approfondita delle cause di non conformità così che possano essere intraprese azioni preventive per evitarne il ripetersi.	

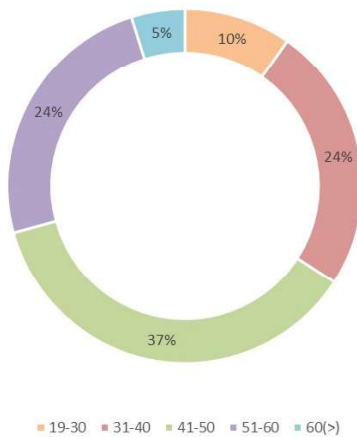
REQUISITO 1 – LAVORO INFANTILE

Aeffe non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e garantisce l'attuazione di procedure di monitoraggio per evitare che questo si verifichi. L'azienda si è impegnata ed ha stabilito apposita procedura operativa per garantire tutto il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, attraverso l'attivazione di un adeguato piano di gestione e di controllo.

Al fine di favorire lo sviluppo di nuove professionalità, Aeffe potrebbe impiegare tirocinanti o giovani lavoratori, che non sono più bambini ma non ancora maggiorenni; in tal caso Aeffe si impegna a non esporre i giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

KPI

SUDDIVISIONE PERSONALE PER ETÀ



CASI DI LAVORO MINORILE (< 16 ANNI)

0

CASI DI LAVORO GIOVANILE (16 – 18 ANNI)

0

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano riconducibili al monitoraggio lungo la catena di fornitura e all'intensificazione dell'attività di qualifica dei nuovi fornitori, anche attraverso la sottoscrizione di non impiego di lavoro infantile e impiego responsabile, ove previsto, di lavoro giovanile.

In presenza di approvvigionamenti da fornitori provenienti da Paesi in cui è presente un rischio alto di impiego di lavoro infantile, Aeffe attiverà accertamenti specifici sul non utilizzo.

REQUISITO 2 – LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Tutto il personale dell'azienda svolge il suo lavoro volontariamente, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che costringano le persone in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, un contratto di assunzione che descrive le condizioni del lavoro da loro sottoscritte e nel quale viene fatto rimando a quanto previsto nel Contratto collettivo nazionale (CCNL).

Aeffe assicura che non ci sono commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.

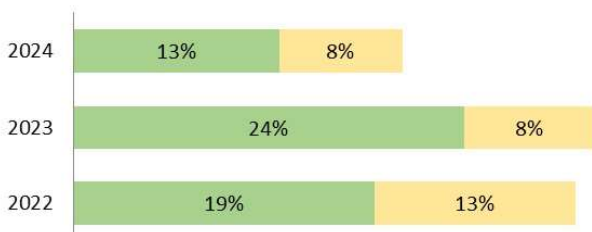
Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

Né Aeffe né alcun altro ente che fornisca manodopera a Aeffe trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti originali del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per Aeffe stessa.

Il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento, informando per tempo il datore di lavoro e seguendo le procedure indicate dal CCNL.

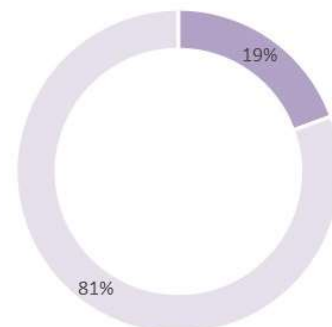
KPI

TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO, IN ENTRATA E IN USCITA*



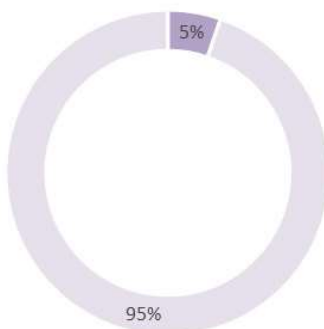
■ ENTRATA ■ USCITA

% DESTINAZIONE TFR



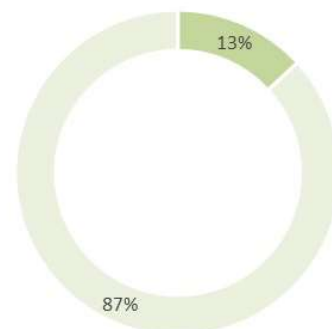
■ TFR presso fondi ■ TFR in azienda

% LAVORATORI CON DEBITI RATEIZZATI IN BUSTA PAGA



■ Lavoratori con debiti rateizzati in busta paga

% LAVORATORI STRANIERI CON PERMESSO DI SOGGIORNO**



■ Lavoratori extra-comunitari con permesso di soggiorno

*Tasso di turnover complessivo = (Totale complessivo assunzioni+cessazioni/ Totale lavoratori iscritti a libro paga al 31/12)*100

*Totale di turnover in entrata = (Totale assunzioni / Totale lavoratori iscritti a libro paga al 31/12)*100

*Totale di turnover in uscita = (Totale cessazioni/ Totale lavoratori iscritti a libro paga al 31/12)*100

** Per lavoratori extra-comunitari con permesso di soggiorno si intendono i lavoratori provenienti da paesi non appartenenti alla comunità Europea, che necessitano pertanto di permesso di soggiorno per la permanenza sul territorio italiano

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano riconducibili al monitoraggio lungo la catena di fornitura e all'intensificazione dell'attività di qualifica dei nuovi fornitori, anche attraverso la sottoscrizione di non impiego di lavoro forzato o obbligato.

In presenza di approvvigionamenti da fornitori provenienti da Paesi in cui è presente un rischio alto di impiego di lavoro forzato, Aeffe attiverà accertamenti specifici sul non utilizzo.

Formazione aziendale + informazione disponibili all'assunzione (previsti da CCNL) + attività di monitoraggio clima aziendale

REQUISITO 3 – SALUTE E SICUREZZA

Aeffe pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari.

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro.

Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro e, laddove previsto, fornisce al personale appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Le principali misure adottate:

- È stato nominato un responsabile della sicurezza dei lavoratori
- È stato creato e nominato un Comitato per la salute e sicurezza che è formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso conduce delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza.
- procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare, o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza, sono state formalizzate all'interno di un Documento specifico e condivise con tutto il personale
- è stato definito un piano di emergenza ed evacuazione;
- È stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun lavoratore e previsti accertamenti sanitari per ogni singola mansione così come descritti all'interno di un protocollo;

In virtù della forte presenza di personale femminile all'interno dello staff Aeffe valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Nel caso di infortunio sul lavoro, Aeffe fornisce il primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente; non si sono rilevati casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate.

FORMAZIONE SICUREZZA

Aeffe assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta.

Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.

KPI

INDICE INFORTUNISTICO*

0,0256

NUMERO MALATTIE PROFESSIONALI ACCERTATE

0

% LAVORATORI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

100%

* Indice infortunistico = (Numero infortuni/ Totale lavoratori iscritti a libro paga al 31/12 calcolato considerando i giorni in forza di ogni singolo lavoratore)*10

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio del presente requisito lungo la catena di fornitura.

In azienda permane l'obiettivo di garantire formazione continua a tutto il personale finalizzata ad incrementare il grado di consapevolezza circa gli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro e favorire una maggiore sensibilizzazione circa gli strumenti e le modalità di segnalazione, attualmente presenti in azienda, di situazioni di pericolo, incidenti e/o mancati infortuni per una migliore pianificazione di opportune azioni preventive.

REQUISITO 4 – LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

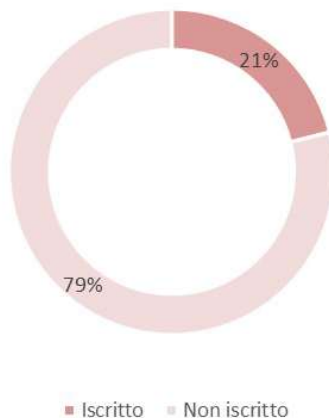
Aeffe rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva e non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

L'azienda applica e rispetta i requisiti del CCNL Tessile Industria nazionale, sottoscritto dalle principali sigle sindacali e specifico per l'attività produttiva dell'organizzazione.

Aeffe, non avendo al suo interno RSU, garantisce che i membri del sindacato e tutto il personale non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato. Spazi aziendali appositi vengono resi disponibili ed utilizzati per le comunicazioni sindacali e per lo svolgimento delle assemblee sindacali, che vengono convocate da parte del rappresentante sindacale di zona almeno una volta l'anno.

KPI

% PERSONALE ISCRITTO AL SINDACATO



NUMERO ASSEMBLEE SINDACALI INDETTE

0

NUMERO RECLAMI RELATIVI A DIRITTI SINDACALI

0

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio del presente requisito lungo la catena di fornitura.

In azienda permane l'obiettivo di garantire libertà di iscrizione al sindacato nonché di apertura al dialogo e confronto con tutte le parti interessate in ottica di reciproca crescita e miglioramento.

REQUISITO 5 – DISCRIMINAZIONE

Aeffe non ricorre e non dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutto il personale e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, cetò, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

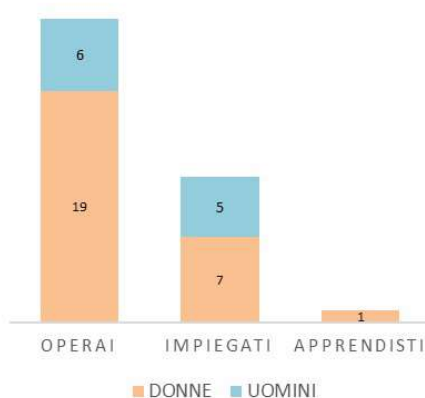
L'azienda non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e altre strutture messe a disposizione da Aeffe, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi. E' presente un Codice Etico che condanna formalmente ogni comportamento lesivo della dignità personale dei lavoratori e lavoratrici.

KPI

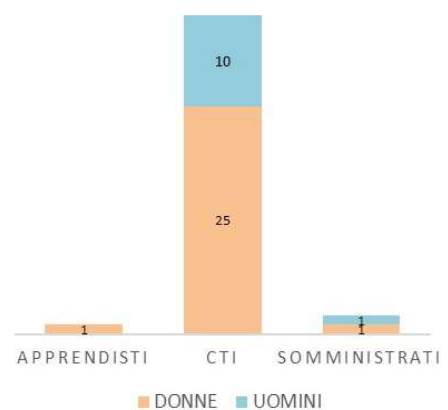
DISTRIBUZIONE % PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO



DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E INQUADRAMENTO

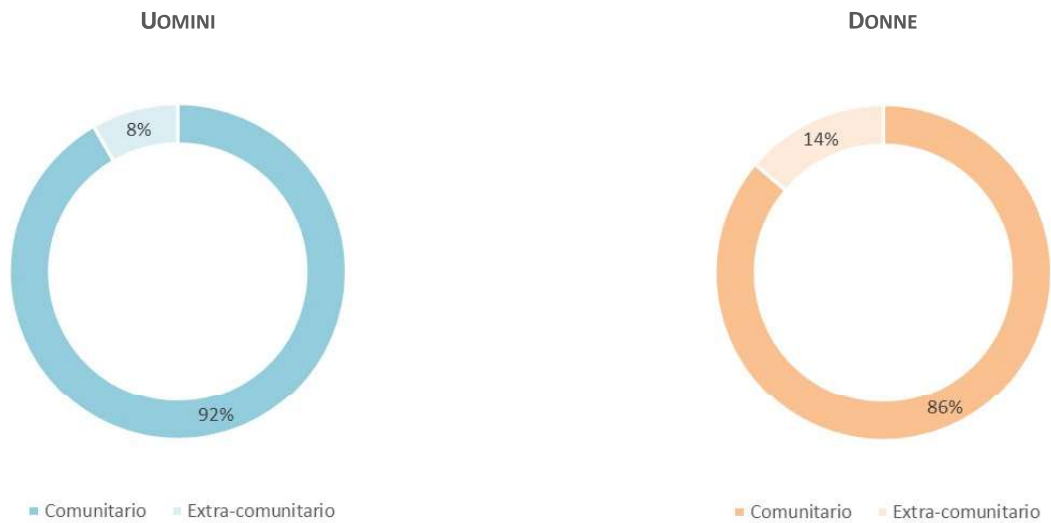


DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO



CTI = contratto a tempo indeterminato

DISTRIBUZIONE % PER GENERE E PROVENIENZA



OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio del presente requisito lungo la catena di fornitura.

In azienda permane l'obiettivo sul monitoraggio del presente requisito anche attraverso indagini periodiche anonime condotte internamente e sull'attivazione di verifiche specifiche in caso di segnalazioni pervenute sintomatiche di una criticità sul tema.

REQUISITO 6 – PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Aeffe tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Il Codice Etico aziendale è presente nelle bacheche di tutte le sedi e sul sito web aziendale. I provvedimenti disciplinari sono gestiti in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato. Sono presenti in azienda canali di segnalazione, anche in forma anonima, a disposizione del personale. Nel corso del 2024 non sono pervenuti reclami per abusi fisici, verbali o di altra natura.

KPI

N° PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

0

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio del presente requisito lungo la catena di fornitura.

In azienda permane l'obiettivo sulla verifica della correttezza delle procedure attuate in accordo con il CCNL in caso di sanzioni disciplinari e sull'attivazione di verifiche specifiche in caso di segnalazioni pervenute sintomatiche di una criticità sul tema.

REQUISITO 7 – ORARIO DI LAVORO

L'attività lavorativa aziendale ordinaria è articolata nella fascia oraria che va dal Lunedì al Venerdì dalle ore 08:00 alle ore 12:00 e dalle ore 13:30 alle ore 17; l'orario è stato esposto nelle relative aree di lavoro e la durata è fissata, così come da CCNL applicato, in 40 ore settimanali.

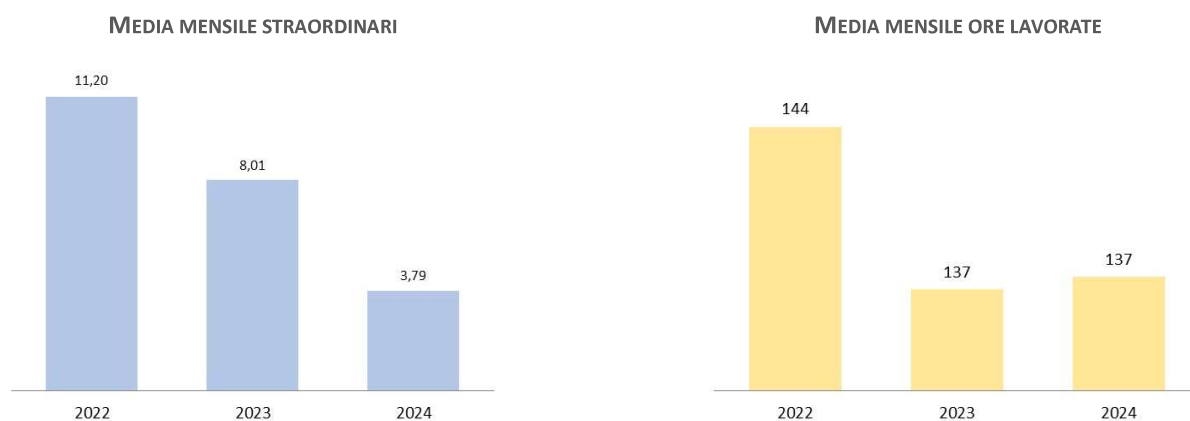
Il lavoro straordinario è volontario e di norma viene concordato fra il Responsabile di produzione ed i singoli lavoratori sulla base delle disponibilità di questi ultimi.

Come previsto dal CCNL, tutto il lavoro straordinario è remunerato con le maggiorazioni stabilite.

Per rilevare le ore di lavoro effettive, ordinarie e straordinarie, e le pause di tutti i lavoratori sono utilizzati sistema di marcatempo elettronico. Il sistema di rilevazione comprende le entrate e le uscite all'inizio e alla fine di ogni giornata lavorativa.

Aeffe garantisce ai propri lavoratori il diritto di usufruire di ferie, permessi e congedi conformemente a quanto previsto dalla legislazione vigente e dal CCNL.

KPI



OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio del presente requisito lungo la catena di fornitura.

In azienda permane l'obiettivo sul monitoraggio delle ore mensili lavorate e delle ore mensili di straordinario che rispetti il limite previsto dalla legge vigente e dal CCNL.

Nei casi di lavoratori che risultano avere un numero cospicuo di ore di ferie maturate da anni precedenti, Aeffe si pone come obiettivo la possibilità di valutare un piano di fruizione graduale con riposi compensativi.

REQUISITO 8 – RETRIBUZIONE

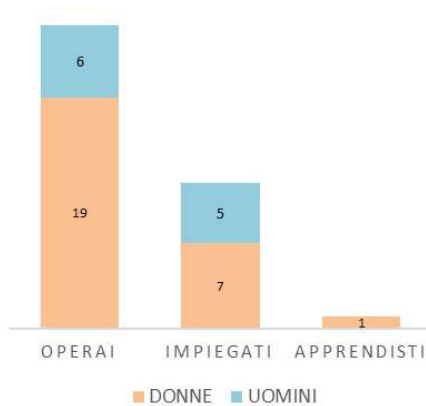
Aeffe rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre al Contratto collettivo CCNL.

Aeffe garantisce che la composizione dei salari sia dettagliata chiaramente e regolarmente in forma scritta all'interno della busta paga e non applica alcuna trattenuta del salario per motivi disciplinari.

I versamenti degli stipendi avvengono tramite bonifico bancario, possibilmente con valuta entro il giorno 10 del mese successivo.

KPI

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E INQUADRAMENTO



DIFFERENZA TRA STIPENDIO MENSILE PIÙ BASSO VS LIVING WAGE

+ 172 EURO

* Calcolato sulla soglia di povertà riportata da dati ufficiali ISTAT nella zona in cui opera l'azienda per una famiglia di due componenti di cui solo il dipendente Aeffe è il portatore di reddito

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio del presente requisito lungo la catena di fornitura.

In particolare si rende necessario un monitoraggio sempre più puntuale sui prezzi dei prodotti e/o servizi forniti che siano in linea con le richieste ed i prezzi di mercato, avviando approfondimenti specifici in caso di potenziali vendite sottocosto da parte dei fornitori.

In azienda permane l'obiettivo sulla verifica che venga garantito a ciascun lavoratore un salario dignitoso e sull'attivazione di verifiche specifiche in caso di segnalazioni pervenute sintomatiche di una criticità sul tema.

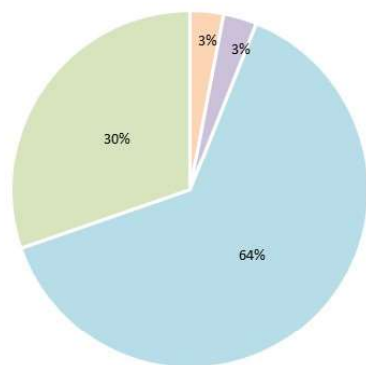
REQUISITO 9 – SISTEMA DI GESTIONE

Aeffe, coerentemente con il proprio Codice Etico e la Politica aziendale, ha scelto di adottare un sistema di gestione secondo i requisiti dello standard SA8000.

Al fine di garantire una piena e sostenibile conformità ai requisiti dello Standard, Aeffe monitora periodicamente, attraverso check-list di controllo e la redazione di rapporti di audit interno, il proprio sistema di gestione con l'obiettivo di verificarne adeguatezza ed efficacia e porre in atto azioni finalizzate al miglioramento continuo della propria performance sociale.

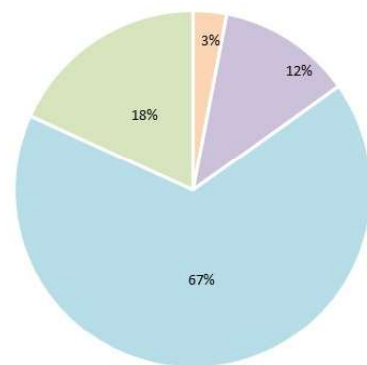
KPI

DISTRIBUZIONE % CLIMA AZIENDALE – AZIENDA



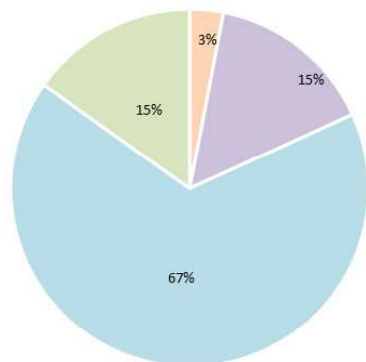
in disaccordo poco d'accordo d'accordo molto d'accordo

DISTRIBUZIONE % CLIMA AZIENDALE – PROCESSO



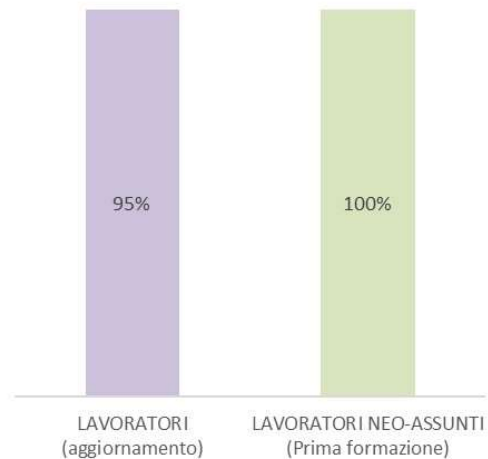
in disaccordo poco d'accordo d'accordo molto d'accordo

DISTRIBUZIONE % CLIMA AZIENDALE – PERSONALE



in disaccordo poco d'accordo d'accordo molto d'accordo

% LAVORATORI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE SA8000



N° AZIONI CORRETTIVE ATTIVATE A SEGUITO DI NON CONFORMITÀ

4

% FORNITORI AD ALTO RISCHIO SA8000 SU TOTALE FORNITORI*

0%

NUMERO SEGNALAZIONI/RECLAMI INTERNI SA8000

0

NUMERO SEGNALAZIONI/RECLAMI ESTERNI SA8000

0

* Il dato include sia fornitori di materia prima e/o servizio che terzi.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Tra gli obiettivi di miglioramento identificati Aeffe ritiene che siano principalmente riferiti alla divulgazione ed al monitoraggio dei requisiti lungo la catena di fornitura, al coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholders identificati ed all'intensificazione delle attività di formazione ed informazione del personale, anche neo-assunto.

In azienda permane l'obiettivo sul monitoraggio del clima aziendale volto a supportare l'azienda nella progettazione di un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone che vi lavorano e sull'attivazione di verifiche specifiche in caso di situazioni sintomatiche di una criticità sul tema.