

# **BILANCIO SOCIALE SA8000**

## **ANNO 2022**

Il Bilancio riportato nel presente documento è vero e reale.

La Spezia Data: 21/11/2022

Il Presidente: Giuseppina Di Fiore

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUZIONE .....   | 3  |
| DESCRIZIONE DELL'AZIENDA .....   | 3  |
| 1.1 Presentazione dell'Azienda .....                                       | 3  |
| 1.2 Valori di riferimento .....  | 5  |
| 1.3 Principali stakeholder .....   | 5  |
| Soci .....   | 5  |
| Personale .....  | 5  |
| Società controllate e collegate .....                                      | 5  |
| Fornitori e sub-fornitori .....  | 5  |
| Clienti .....  | 5  |
| Istituzioni & Comunità .....   | 6  |
| Associazioni e ONG: .....  | 6  |
| Enti di certificazione .....   | 6  |
| Sindacati .....  | 6  |
| 1.4 Politica della Responsabilità Sociale .....                            | 6  |
| REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014 .....                                    | 12 |
| 2.1 Lavoro infantile .....   | 12 |
| 2.2 Lavoro forzato e obbligato .....                                       | 13 |
| 2.3 Salute e sicurezza .....   | 13 |
| 2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva ..... | 14 |
| 2.5 Discriminazione .....  | 15 |
| 2.6 Pratiche disciplinari .....  | 15 |
| 2.7 Orario di lavoro .....   | 16 |
| 2.8 Retribuzione .....   | 16 |
| SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....                     | 17 |
| 3.1 Introduzione .....   | 17 |
| 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale .....                        | 17 |
| 3.3 Dialogo con le parti interessate .....                                 | 17 |
| 3.4 Controllo dei fornitori .....  | 18 |
| 3.5 Audit .....  | 18 |
| 3.6 Riesame della Direzione .....  | 19 |

## INTRODUZIONE

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

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

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

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

In questo contesto il Gruppo P&P Loyal SpA, nel mese di Gennaio 2018, ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- redazione del Bilancio Sociale SA8000

Nel 2018 Gruppo P&P Loyal SpA ha deciso di istituire un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e di Responsabilità Sociale e quindi ha adeguato il proprio sistema di gestione alla attuale versione 2014 della SA8000.

## DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 1.1 Presentazione dell'Azienda

#### CHI SIAMO

Il Gruppo P&P Loyal S.p.A. è una azienda specializzata nella progettazione e gestione della produzione di abbigliamento da lavoro e promozionale.

#### LA STORIA

Da più di 25 anni ci occupiamo di realizzare abiti e divise da lavoro, comode, confortevoli e sicure per gli operatori ed oggi siamo un punto di riferimento leader in Italia per l'abito da lavoro.

#### LA RICERCA

Al nostro interno un ufficio tecnico si dedica alla ricerca di nuove soluzioni per i capi da progettare, sia per la scelta dei tessuti, che per la vestibilità e le soluzioni ergonomiche che facilitano i movimenti dei lavoratori; l'ufficio tecnico è in grado di valutare ogni tipo di richiesta a capitolato per la progettazione di nuovi tessuti anche altamente tecnologici ed in colori speciali.

#### LE CERTIFICAZIONI

La nostra società dispone delle certificazioni per tutti i capi di 2° e 3° categoria ed anche gli indumenti in 1° categoria riportano l'etichetta. I capi hanno la certificazione OEKO-TEX relativa all'assenza di sostanze nocive per articoli a diretto contatto con la pelle.

Gli articoli certificati OEKO-TEX standard 100 classe II rispettano gli attuali requisiti della legislazione europea riguardante l'uso dei coloranti azoici.

Per un perfetto controllo della qualità la nostra azienda è certificata secondo la norma ISO 9001:2015.

#### LA PRODUZIONE

La produzione: tutti i capi da noi commercializzati sono realizzati nelle unità di produzione del Gruppo Loyal Textiles situate in India o da terzisti asiatici ed est europei.

Il Gruppo dispone di uno dei più moderni impianti per la lavorazione del cotone nella filiera completa e partendo dal fiocco, attraverso la filatura, tessitura, coloritura arriviamo al capo finito. I nostri valori: serietà, competenza e professionalità che mettiamo a disposizione dei clienti italiani ed esteri.

## IL MAGAZZINO

Il magazzino della società si estende su una superficie di 3 mila mq ed è dotato delle più moderne soluzioni automatiche per lo stoccaggio e la rotazione della merce.

## LA LOGISTICA

Oltre 150 articoli pronti a catalogo, 2.000 referenze su 1.500 posti pallets, generano una capacità di spedizione di 12.000 colli al mese. Gli operatori del magazzino vengono guidati dal sistema automatizzato nella composizione dell'ordine che viene evaso entro 24 ore dalla ricezione.

Grazie al progressivo e continuo potenziamento della struttura aziendale ed all'accrescimento delle specifiche competenze nel campo dalla sua fondazione ad oggi, Gruppo P&P Loyal SpA è stata ed è protagonista di una rapida crescita dimensionale e di fatturato.

Inoltre dal 2006, Gruppo P&P Loyal SpA opera con il sistema di qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001 ed è in possesso delle Certificazioni di prodotto vigenti.

Il processo evolutivo ed i continui investimenti in risorse, attrezzature e tecnologie sempre più efficienti, hanno rappresentato un punto cardine nello sviluppo, nella specializzazione e nel costante aggiornamento ed adeguamento delle attività d'impresa alle esigenze del mercato, portando Gruppo P&P Loyal SpA ad essere una delle imprese più apprezzate a livello nazionale ma anche internazionale.

Grazie ad un valido staff tecnico/amministrativo ed attraverso azioni di verifica e controllo continuo dei processi produttivi messi a confronto con le performances richieste dal proprio mercato, Gruppo P&P Loyal SpA è in grado di gestire ottimamente commesse di medie e grandi dimensioni senza compromettere la qualità delle proprie prestazioni.

L'attenzione agli aspetti legati all'ambiente ed alla sicurezza ha fatto sì che Gruppo P&P Loyal SpA ha deciso di istituire un Sistema di Gestione Integrato che oltre alla qualità include la conformità ad Ambiente ISO 14001, Sicurezza e Salute sul Lavoro ora ISO 45001 e Responsabilità Sociale SA 8000:2014.

| Indicatori sociali                | 2021 |
|-----------------------------------|------|
| Numero Soci Lavoratori            | 2    |
| Numero Operai                     | 6    |
| Numero impiegati                  | 10   |
| Numero collaboratori a tempo det. | 0    |
| Numero di collaboratori esterni   | 3    |
| Numero di tirocinanti/stagisti    | 0    |
| Numero di apprendisti             | 0    |
| Numero infortuni sul lavoro       | 0    |
| Numero di Somministrati           | 0    |

## 1.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Gruppo P&P Loyal SpA sono:

perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia

- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato

- trasparenza e dialogo con le istituzioni

### 1.3 Principali Stakeholders

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a Gruppo P&P Loyal SpA che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, etc.

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di Gruppo P&P Loyal SpA :

#### Soci

**LOYAL TEXTILE MILLS LTD**  
**DI FIORE GIUSEPPINA**  
**CAGNOLI VALERIO**

#### Personale

Il personale dell’Azienda comprende le seguenti categorie:

7 presenti in magazzino

11 presenti in ufficio

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

#### Fornitori e sub-fornitori

I fornitori principali attivi dell’azienda sono n. 12 inerenti a tessuti, capi ed accessori, e n. 15 di Servizi, sia italiani che esteri, CE ed extra CE.

L’azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare; a tal fine l’Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all’interno della catena di fornitura.

#### Clienti

L’Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

#### Istituzioni & Comunità

L’atteggiamento dell’azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l’azienda interagisce sono:

- Comune di La Spezia,
- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco,
- Autorità portuali
- Agenzia delle Entrate

#### Associazioni e ONG:

L’Azienda è sensibile alle situazioni di emergenze locali come alluvioni, terremoti, ecc. con la donazione di indumenti protettivi, ma anche donando a fine anno prodotti nuovi in fine serie.

#### Enti di certificazione

L’Azienda ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema SA8000 con Certind in data 04/07/2018.

#### Sindacati

L’Azienda attualmente non risulta impegnata ad interagire con associazioni sindacali

### 1.4 Politica della Responsabilità Sociale

Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 21/03/2018.

“L’Alta Direzione ha assunto su di sé l’impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L’adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell’ambito delle riunioni del Social Performance Team, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un cruscotto di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- effettuare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d’interesse l’impegno in materia di Responsabilità Sociale d’Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

E’ stato istituito il Social Performance Team che rappresenta l’organismo preposto ad implementare il Sistema di Gestione SA8000.”

Di seguito l’impegno espresso dell’organizzazione su ogni punto della norma.

| La Norma                   |  | L’impegno dell’organizzazione   |
|----------------------------|--|---|
| <b>1. Lavoro Infantile</b> | Non è possibile usufruire, o favorire l’utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perché possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio. | Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che:<br>- non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni;<br>- sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder<br>- venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile. |
| <b>2. Lavoro obbligato</b> | Non è possibile usufruire, o favorire l’utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell’inizio dell’impiego non può essere richiesto di lasciare depositi.  | Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale. Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni.<br>Respingiamo qualsiasi forma di  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | coercizione nei confronti del personale.  |
| <b>3.Salute e Sicurezza</b>                                    | E' necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un Responsabile per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute  | Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro;</li> <li>- abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione;</li> <li>- garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;</li> <li>- abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni;</li> <li>- effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo;</li> <li>- abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale;</li> <li>- abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso;</li> <li>- abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi;</li> <li>- abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.</li> </ul> |
| <b>4.Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione</b> | I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi    | Garantiamo a tutti i lavoratori:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>- il rispetto dei diritti sindacali;</li> <li>- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.</li> </ul>  |
| <b>5.Discriminazione</b>                                       | Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti, inclusi gesti, | Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali. I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.   |

|                                  |   |   |
|----------------------------------|---|---|
|                                  | linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.   |   |
| <b>6. Procedure disciplinari</b> | Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.   | Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.  |
| <b>7. Orario di Lavoro</b>       | L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi. | Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL:<br>- retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria;<br>- garantiamo i giorni di riposo.  |
| <b>8. Retribuzione</b>           | Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato                                  | Garantiamo a i dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore. Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione. Forniamo consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari. Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato). |
| <b>9. Sistema di Gestione</b>    | <b>Politiche, Procedure e Registrazioni</b><br>Va definita dall'Alta Direzione la politica per il rispetto dei requisiti della norma, delle leggi nazionali e sovranazionali, degli impegni sottoscritti, e quelle per il   | E' stata definita la politica e resa accessibile a tutti gli stakeholder. Sono state definite procedure ed effettuate registrazioni per tutto ciò che attiene la gestione del sistema di responsabilità Sociale. Viene effettuato periodicamente il   |



|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>miglioramento continuo; la politica va documentata, attuata, aggiornata, diffusa, resa comprensibile e accessibile a tutto il personale e, su richiesta, alle parti interessate</p>   | <p>riesame della Direzione che tratta anche della politica.</p>  |
|  | <p><b>Social Performance Team</b><br/>         Deve essere costituito il Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000.<br/>         Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:<br/>         a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e<br/>         b) management</p>            | <p>E' stato costituito il SPT e sono stati nominati un rappresentante della direzione ed un rappresentante dei lavoratori</p>  |
|  | <p><b>Identificazione e valutazione dei rischi</b><br/>         Il SPT deve condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. IL SPT suggerisce le azioni di prevenzione.</p>         | <p>Viene condotta la valutazione dei rischi e formalizzata attraverso idoneo documento.</p>  |
|  | <p><b>Monitoraggio</b><br/>         Il SPT deve monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, le esecuzioni delle azioni che scaturiscono dalla valutazione dei rischi e l'efficacia delle azioni stesse. Devono essere eseguiti degli audit periodici.</p> | <p>Vengono pianificati ed eseguiti degli audit periodici da parte dell'SPT con l'ausilio di consulenti esterni specializzati.</p>  |
|  | <p><b>Coinvolgimento interno e comunicazione</b><br/>         L'organizzazione deve dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e deve trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.</p>  | <p>Vengono pianificate ed eseguite sessioni di informazione e formazione sull'applicazione della norma SA8000 all'interno della nostra azienda. Vengono affisse in bacheca o inserite in busta paga comunicazioni circa la norma in oggetto.</p> |
|  | <p><b>Gestione e risoluzione dei reclami</b><br/>         Devono essere considerati, indagati, trattati tutti i rilievi evidenziati dal personale in merito a non conformità;</p>  | <p>E' stata promossa l'istituzione del SPT al quale rivolgersi per eventuali problematiche. Sono state istituite idonee procedure di comunicazione. Il SPT valuta la congruità dei rilievi</p>   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>nessuna discriminazione o azione disciplinare può essere messa in atto nei confronti dei dipendenti che avanzino tali rilievi; le eventuali azioni correttive devono essere adeguate e devono essere disponibili le risorse da impiegare all'uopo; i lavoratori devono essere informati della possibilità di inoltrare reclami all'organismo di certificazione.<br/>L'organizzazione deve stabilire una procedura scritta per i reclami.</p> | <p>pervenuti rispetto allo standard di certificazione, quindi propone all'Alta Direzione le azioni correttive o preventive da porre in essere. Tutti i dipendenti vengono informati della possibilità di inviare rilievi al SPT tramite i canali di comunicazione interna preposti e, qualora non vi siano ritorni, all'Ente certificatore ed eventualmente al SAI, organismo internazionale di accreditamento SA8000.<br/>E' stata istituita una procedura per gestire i reclami SA8000.</p> |
|  | <p><b>Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate</b><br/>Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, l'organizzazione deve cooperare pienamente con gli auditor esterni.<br/>L'organizzazione deve prendere parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.</p>                                  | <p>L'organizzazione ha designato al proprio interno le figure preposte alla cooperazione con gli auditor esterni. Sono state poste in essere procedure di comunicazione con gli stakeholder esterni.</p>  |
|  | <p><b>Azioni correttive e preventive</b><br/>L'organizzazione deve definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT deve mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.</p> | <p>E' attiva una procedura per la gestione delle azioni correttive, le azioni preventive non fanno più parte dei SGI.<br/>E' attivo un file cronologico per catalogare le non conformità.</p>   |
|  | <p><b>Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)</b><br/>L'organizzazione deve attuare un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000.</p>   | <p>E' attiva una procedura di formazione atta a pianificare il fabbisogno formativo ed ad attuare l'attività formativa in modo controllato.</p>   |
|  | <p><b>Gestione dei fornitori e degli appaltatori</b></p>  | <p>L'azienda:</p>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>L'organizzazione deve applicare la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.</p> | <p>- comunica i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e subfornitori;<br/>         -valuta i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.<br/>         - fa sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti; - stabilisce attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.</p> |
|--|--|---|

## REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.

### 2.1 Lavoro infantile

Il Gruppo P&P Loyal SpA. non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

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

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, il Gruppo P&P Loyal SpA intende rispettare come procedura nell'ambito della gestione delle risorse umane, il Rimedio per i Minori, finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

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

Tale procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

| <b>OBIETTIVO</b>  |
|---|
| <p><b>Partecipazione attiva a progetti di Cooperazione internazionale a sostegno di iniziative per l'infanzia.</b><br/> <b>Sostegno ad associazioni contro la violenza a bambini e donne.</b></p> |
| <p><b>Obiettivo specifico:</b> Valutazione Partnership con ONG su progetto di cooperazione internazionale a favore dell'infanzia.</p>   |

|                                 |
|---------------------------------|
| <b>Scadenza:</b> annuale        |
| <b>Responsabile:</b> Presidente |

## 2.2 Lavoro forzato e obbligato

Il Gruppo P&P Loyal SpA si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

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

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, il Gruppo P&P Loyal SpA è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

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

Il Gruppo P&P Loyal SpA offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, etc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

| <b>OBIETTIVO</b>  |
|---|
| <b>Monitoraggio Clima Aziendale</b>                     |
| <b>Obiettivo specifico:</b> valutare il clima aziendale |
| <b>Strumenti:</b> indagine, interviste                  |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023               |
| <b>Responsabile:</b> Presidente e RSGI                  |

## 2.3 Salute e sicurezza

Il Gruppo P&P Loyal SpA è impegnato a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda.

I dati sugli infortuni dimostrano più delle parole l'attenzione verso i temi della sicurezza.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, il Gruppo P&P Loyal SpA ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività del Gruppo P&P Loyal SpA e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

Il Gruppo P&P Loyal SpA garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Il Gruppo P&P Loyal SpA ha, inoltre, adottato un SGSSL ora conforme alla UNI ISO 45001.

| <b>OBIETTIVO</b>   |
|--|
| <b>Monitoraggio e prevenzione stress lavoro correlato</b>                        |
| <b>Obiettivo specifico:</b> prevenire il rischio stress lavoro correlato         |
| <b>Strumenti:</b> valutazione stress lavoro correlato                            |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023  |
| <b>Responsabile:</b> Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Presidente |

## 2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Il Gruppo P&P Loyal SpA rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

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

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

Allo stato non ci sono iscritti al sindacato.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Il Gruppo P&P Loyal SpA garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori, se verranno richiesti.

| <b>OBIETTIVO</b>  |
|---|
| <b>Valutare eventuale collaborazione con sindacati</b>  |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Mantenere la disponibilità ad un possibile incontro per valutare andamento del Sistema di Gestione Etica ed eventuali problematiche emerse; |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023   |
| <b>Responsabile:</b> SPT e Presidente   |

## 2.5 Discriminazione

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

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

Il Gruppo P&P Loyal SpA non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

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

A tutti i reclami il Gruppo P&P Loyal SpA si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Attualmente il personale annovera solo cittadini Italiani.

| <b>OBIETTIVO</b>   |
|--|
| <b>Diffusione principio di non discriminazione</b>   |
| <b>Strumenti:</b> informazione tramite News , sito web e occasioni di incontro con i lavoratori. |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023  |
| <b>Responsabile:</b> SPT e Presidente  |

## 2.6 Pratiche disciplinari

Il Gruppo P&P Loyal SpA non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, il Gruppo P&P Loyal SpA si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

| OBIETTIVO  |
|--|
| <b>Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori</b>   |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento. |
| <b>Strumenti:</b> informazione tramite News, sito web e occasioni di incontro con i lavoratori, formazioni specifiche                                |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023  |
| <b>Responsabile:</b> SPT in collaborazione con il Presidente   |

## 2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al comparto commercio.

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

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

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

orario di lavoro unico magazzino e uffici, 8:30 12:30 – 13,30 17,30

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

| OBIETTIVO  |
|--|
| <b>Godimento Ferie residue</b>   |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Ridurre ferie residue.                                     |
| <b>Strumenti:</b> sensibilizzazione del personale per la riduzione delle ferie residue |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023  |
| <b>Responsabile:</b> Rappresentante Legale pro-tempore                                 |

## 2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

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

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

| OBIETTIVO  |
|--|
| <b>Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori</b>   |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento. |

|  |
|--|
| <b>Strumenti:</b> News e incontri con i lavoratori |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023          |
| <b>Responsabile:</b> SPT e Presidente              |

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

### 3.1 Introduzione

Il Gruppo P&P Loyal SpA si è dotato di un Sistema di Gestione integrato (SGI) ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001 e SA 8000 e ISO50001 e ISO37001.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- documentazione di sistema controllata, che descrive le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento. Tra i documenti è previsto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le procedure integrate, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

### 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di Marzo 2018.

Attività di formazione del personale sulla norma SA8000 nell'anno 2018

| Tipologia di formazione       | N° ore | N° partecipanti |
|-------------------------------|--------|-----------------|
| Formazione sulla norma SA8000 | 4      | 11 + 7          |

| OBIETTIVO   |
|---|
| <b>Partecipazione e Coinvolgimento dei lavoratori alla norma SA8000</b>                     |
| <b>Obiettivo specifico:</b> stimolare la pro attività dei lavoratori verso la norma SA8000. |
| <b>Strumenti:</b> Incontri periodici e comunicazioni  |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023   |
| <b>Responsabile:</b> Responsabile SGI con SPT   |

| OBIETTIVO   |
|---|
| <b>FORMAZIONE SA8000</b>  |
| <b>Obiettivo specifico:</b> strutturare e rafforzare le competenze di gestione delle nuove assunzioni e della valutazione del personale; rafforzare la cultura del clima e del benessere organizzativo. |
| <b>Strumenti:</b> Informazione e formazione, totale 2 ore   |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023   |
| <b>Responsabile:</b> Responsabile SGI con SPT   |

### 3.3 Dialogo con le parti interessate

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

Sul sito aziendale, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale. Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

| OBIETTIVO   |
|---|
| <b>Miglioramento comunicazione interna</b>  |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Migliorare comunicazione interna sulla SA8000   |
| <b>Strumenti:</b> Affissione in bacheca di una copia cartacea del Bilancio SA8000 per la consultazione da parte dei lavoratori. |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023   |
| <b>Responsabile:</b> Responsabile SGI   |

| OBIETTIVO  |
|--|
| <b>Miglioramento comunicazione esterna</b>   |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Migliorare comunicazione esterna sulla SA8000  |
| <b>Strumenti:</b> aggiornamento del sito con le News ed altre notizie riguardanti anche la politica di responsabilità sociale e la pubblicazione, sempre sul sito, del Bilancio SA8000 |
| <b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2023  |
| <b>Responsabile:</b> Responsabile SGI  |

### 3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, il Gruppo P&P Loyal SpA ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

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

| OBIETTIVO  |
|--|
| <b>Definizione Contratto con Fornitori</b>   |
| <b>Obiettivo specifico:</b> miglioramento rapporti con fornitori con specifiche sulla SA8000 |
| <b>Strumenti:</b> documento di qualifica fornitori.  |
| <b>Scadenza:</b> 31 dicembre 2023  |
| <b>Responsabile:</b> Responsabile Acquisti   |

### 3.5 Audit

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso audit svolte dall'SPT con la collaborazione del consulente esterno che sta accompagnando il Gruppo P&P Loyal SpA alla certificazione etica.

Annualmente vengono pianificati gli audit interni, vedi piano audit.

| OBIETTIVO   |
|---|
| <b>Verificare sensibilizzazione lavoratori</b>  |
| <b>Obiettivo specifico:</b> Verificare sensibilizzare i lavoratori ad effettuare segnalazioni e suggerimenti                                    |
| <b>Strumenti:</b><br>- collaborazione con Responsabili aziendali;<br>- informazione e sensibilizzazione durante le verifiche da parte del SPT . |
| <b>Scadenza:</b> entro fine novembre 2023   |
| <b>Responsabile:</b> SPT  |

### 3.6 Riesame della Direzione

Si prevede di effettuare il riesame della Direzione entro la fine di dicembre: nel corso di tale riesame saranno stabiliti obiettivi di miglioramento in merito ai requisiti Norma.

**Allegati** - INDICATORI BILANCIO SOCIALE