

**Prima srl**
Training & Consulting
SOCIETA' DI FORMAZIONE
E CONSULENZA AZIENDALE



Bilancio Sociale SA8000

2025

Presentazione

Prima Training & Consulting Srl Soc. Benefit è una società che si specializza nella fornitura di soluzioni innovative e personalizzate per la formazione e la consulenza aziendale. Con un team di esperti/e altamente qualificati/e, offriamo una vasta gamma di servizi destinati a supportare le imprese nel miglioramento delle proprie performance, nella crescita del capitale umano e nell'ottimizzazione dei processi aziendali.

I nostri servizi includono:

- **Formazione professionale:** corsi e programmi su misura per sviluppare competenze trasversali e specialistiche, in ambito manageriale, tecnico, commerciale e relazionale.
- **Consulenza strategica:** supportiamo le aziende nella definizione e implementazione di strategie aziendali, con focus su innovazione, digitalizzazione e sostenibilità.
- **Coaching e mentoring:** percorsi individualizzati per dirigenti, manager e team, finalizzati a migliorare la leadership, la comunicazione e la gestione dei cambiamenti.
- **Team building:** attività progettate per rafforzare la collaborazione, migliorare la motivazione e sviluppare una cultura aziendale forte e coesa.

La nostra missione è aiutare le aziende a rispondere con successo alle sfide del mercato globale, attraverso un approccio concreto, mirato e personalizzato. Con una solida esperienza in vari settori, Prima Training & Consulting Srl Soc. Benefit si impegna a guidare ogni cliente verso il raggiungimento dei propri obiettivi, promuovendo crescita e innovazione in ogni aspetto del business.

In Prima Training & Consulting Soc. Benefit, ogni progetto è un'opportunità per costruire insieme il futuro di successo delle imprese.



Premessa



Il bilancio sociale è lo strumento di rendicontazione sociale che risponde al bisogno di informare le parti interessate relativamente alle prestazioni di Prima T&C Soc. Benefit in merito ai requisiti della SA 8000 in materia di responsabilità sociale d'impresa.

Il bilancio sociale, infatti, tiene conto della complessità dello scenario all'interno nel quale si muove l'azienda e rappresenta il risultato di un percorso attraverso il quale l'organizzazione rende conto, ai diversi stakeholder interni ed esterni, della propria missione, degli obiettivi, delle strategie e delle attività svolte nell'anno di riferimento, fornendo notizie in merito all'assetto istituzionale della società, ai suoi valori di riferimento, ai collegamenti tra valori dichiarati, politiche e scelte compiute, evidenziando con dati e informazioni quanto in concreto l'azienda possa aver contribuito allo sviluppo della base sociale e del territorio nel quale opera.

Le motivazioni principali che hanno indotto l'azienda a predisporre il bilancio sociale sono riconducibili essenzialmente alla volontà di:

- Aumentare il livello di comunicazione interna
- Soddisfare esigenze informative e conoscitive dei diversi stakeholder che non si esauriscono nella sola dimensione economica
- Misurare le prestazioni dell'organizzazione per porsi obiettivi futuri di miglioramento

Il bilancio sociale viene predisposto dal 2015 in accordo con quanto regolamentato dallo standard SA8000 e nel pieno rispetto della certificazione di sostenibilità sociale intrapresa dall'azienda nel 2010 presso l'ente certificatore CISE- Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico. La scelta di tale certificazione è legata alla convinzione che le persone rappresentino la vera forza ed il valore fondamentale ed è in linea sia con i valori ed i principi di un modello di sviluppo orientato alla "sostenibilità" economica, ecologica e sociale



Mappatura delle parti interessate (Stakeholder)

In coerenza con i principi dello standard SA8000 e con quanto espresso nella Premessa del presente Bilancio Sociale, Prima Training & Consulting S.r.l. Soc. Benefit ha individuato e mappato le proprie parti interessate (stakeholder), intese come tutti i soggetti interni ed esterni che, a vario titolo, influenzano o sono influenzati dalle attività dell'organizzazione.

La mappatura degli stakeholder rappresenta uno strumento fondamentale per comprendere il contesto in cui l'azienda opera, orientare le proprie scelte in modo responsabile e garantire un dialogo costante con i principali interlocutori, nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Tenuto conto delle dimensioni dell'organizzazione e delle attività svolte nel settore della consulenza e della formazione, le principali macrocategorie di parti interessate individuate sono le seguenti:

- Dipendenti e collaboratori, che costituiscono il principale patrimonio dell'azienda e sono direttamente coinvolti nell'erogazione dei servizi;
- Clienti, destinatari delle attività di consulenza, formazione, coaching e team building;
- Fornitori e partner, comprendenti sia i fornitori di servizi generali (ad es. servizi informatici, manutenzione, pulizie, climatizzazione) sia i centri di formazione esterni che collaborano alla realizzazione delle attività;
- Comunità e territorio, intesi come contesto sociale ed economico in cui l'azienda opera;
- Istituzioni ed enti di riferimento, in relazione agli adempimenti normativi e ai rapporti con il sistema pubblico e con gli organismi di certificazione.



L'azienda si impegna a mantenere un dialogo aperto e trasparente con le proprie parti interessate, a considerarne le aspettative e a promuovere comportamenti responsabili lungo tutta la propria catena del valore, in coerenza con i principi della SA8000

La certificazione

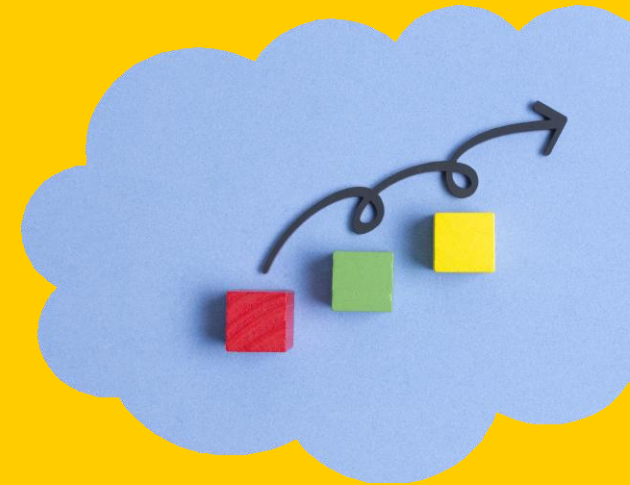


SA8000 | Responsabilità Sociale

I sistemi di responsabilità sociale SA8000 sono uno strumento gestionale - ovvero un insieme di regole e di procedure - che le organizzazioni possono liberamente scegliere di adottare per garantire che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto dei lavoratori e delle lavoratrici non impiegando lavoro minorile o obbligato, assicurando condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, favorendo la libertà di associazione, rifuggendo pratiche discriminatorie, coercitive o violente, definendo un orario di lavoro e una retribuzione equi.

Lo standard SA800 si compone di nove macro-requisiti relativi a:

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Remunerazione
- Sistema di gestione



Tutto questo al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici dell'intera filiera produttiva

Politica di responsabilità sociale



La Società PRIMA Training & Consulting S.r.l. Soc. Benefit ha intrapreso un percorso nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori e le lavoratrici sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, questa organizzazione ha intrapreso il percorso di certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability). In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.



Politica di responsabilità sociale



In particolare, l'azienda profonde il massimo impegno:

- Al non incorrere né dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile, prevedendo procedure di recupero per i giovani lavoratori in età di obbligo scolastico
- Al rigetto delle pratiche di traffico di esseri umani, lavoro forzato e obbligato secondo le convenzioni ILO e la legge vigente in materia di contrasto al caporalato, assicurandosi inoltre che non vengano trattenute proprietà dei lavoratori e delle lavoratrici (documenti, salario, indennità), che non vengano chieste commissioni al personale per l'assunzione, che non sia perpetrata alcuna forma di costrizione
- Nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni e malattie professionali, valutando e mitigando tutti i rischi derivanti dall'ambiente, le mansioni, i macchinari utilizzati, fornendo a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici i dispositivi di protezione necessari allo svolgimento delle attività lavorative, mantenendo gli ambienti conformi alle norme igienico-sanitarie
- Nel garantire il pieno diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, mettendo a disposizione spazi e tempi adeguati ai rappresentanti dei lavoratori e alle attività da essi organizzate
- Al rigetto e contrasto ad ogni forma di discriminazione razziale, sociale, religiosa, di genere, orientamento sessuale, di appartenenza sindacale, politica e di qualsiasi altra natura, escludendo possibili influenze di alcun tipo su assunzione, retribuzione, possibilità di crescita professionale, formazione, cessazione del rapporto e pensionamento
- Ad assicurare che diritti, principi ed esigenze connessi alla cultura, nazionalità, religione, disabilità, responsabilità familiare, appartenenza sindacale, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione, siano garantiti all'interno dell'ambiente di lavoro
- Al rispetto dei diritti alle lavoratrici puerpere, in stato di gravidanza o allattamento, garantendo loro tutte le misure previdenziali previste e la riduzione di qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza
- Al rigetto di pratiche disciplinari che comportino punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale o che ledano in qualsiasi modo la dignità del lavoratore e della lavoratrice
- Al rispetto dell'orario di lavoro, della retribuzione, dei diritti sindacali stabiliti dal contratto di lavoro nazionale applicato dall'azienda
- Nel mitigare il rischio biologico e sanitario derivante dall'esercizio delle mansioni e della fruizione degli ambienti di lavoro

Politica di responsabilità sociale



La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

Miglioramento continuo che per Prima Training & Consulting S.r.l. Soc. Benefit rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale.

Tale impegno viene assolto attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

Prima Training & Consulting S.r.l. Soc. Benefit, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle proprie attività in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

La presente Politica di Responsabilità Sociale viene portata a conoscenza di tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, per tutti i Lavoratori dipendenti e all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

In ambito SA8000 è possibile utilizzare i seguenti contatti per la richiesta di informazioni o la segnalazione di eventuali comportamenti impropri e non conformi ai principi SA8000:

Organismo di accreditamento internazionale

SAAS (Social Accountability Accreditation Service) di NEW YORK

9 East 37th Street, 10th Floor, New York

NY 10016, United States of America

Phone: +1 (212) 391 2106

mail: saas@saasaccreditation.org

Organismo di certificazione

CISE - Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico

Azienda speciale della Camera di commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini

C.so della Repubblica, 5 - 47121 Forlì

Tel. 0543 - 713311

info@ciseonweb.it

PEC: cise@itpec.eu

Il sistema di gestione della responsabilità sociale



L'organizzazione ha definito una serie di procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000, in particolare modo:

1. Non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori e le lavoratrici che abbiano raggiunto la maggiore età
2. Non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria
3. Ritiene che la sicurezza e salute del personale siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori e delle lavoratrici, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività
4. Rispetta il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro
5. Garantisce che i/le rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori
6. Non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
7. Garantisce che non si verificano comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici
8. Non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari
9. Si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dal suo personale ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva
10. Garantisce che il salario corrisposto al personale sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore e dalla lavoratrice, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.

Il sistema di gestione della responsabilità sociale



Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Social Performance Team (SPT) il quale è composto in maniera equilibrata da:

- Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: MATTEO COSTA
- Responsabile del sistema di gestione SA8000: IRENE MOLINI
- Rappresentante della direzione: PRISCILLA DUSI

I compiti del Social Performance Team (SPT), da norma sono:

- Effettuare, validare e riesaminare la valutazione dei rischi di sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi
- Monitorare le attività di impatto SA8000 nel luogo di lavoro anche attraverso audit interni ed analisi dei rilievi emersi
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000
- Garantire che le azioni preventive e correttive siano realmente applicate
- Mantenere le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, le loro cause, le azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

SPT monitora in maniera efficace le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- Conformità allo Standard
- Attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
- Efficacia delle modalità adottate dall'azienda e per soddisfare le politiche/ i requisiti dello Standard.

SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Il Social Performance Team (SPT) conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi con lo scopo di identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard.

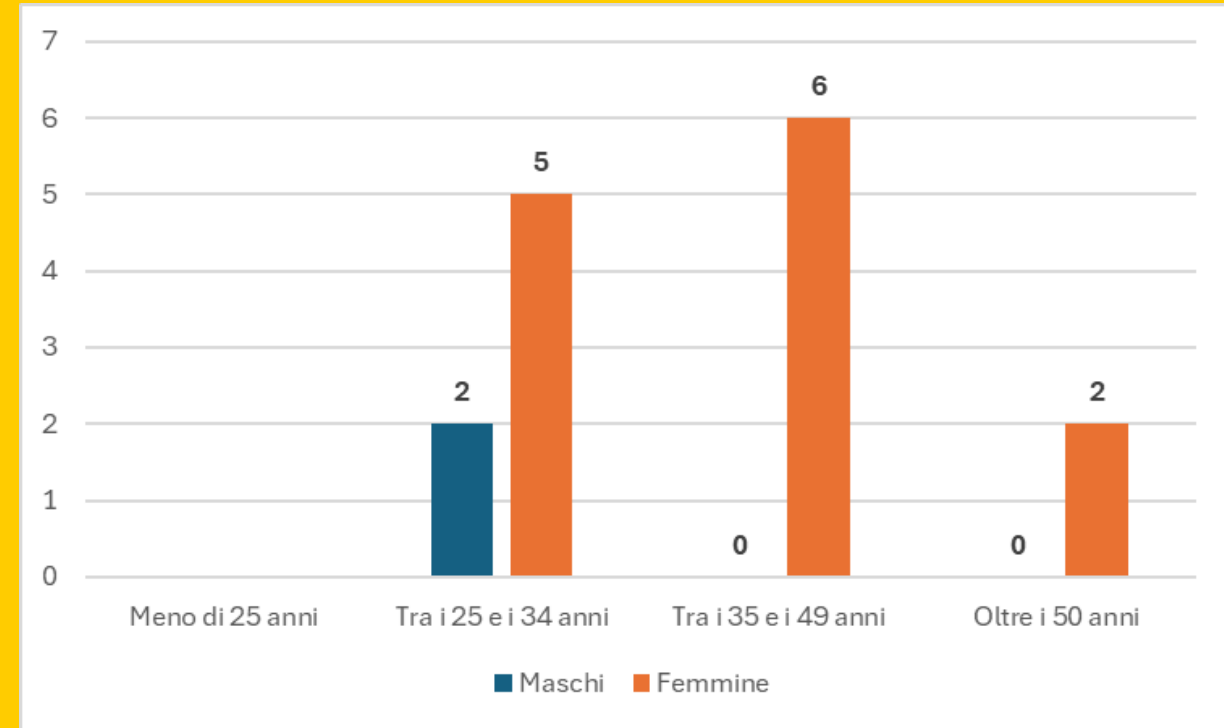
MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE



Requisito 1: Lavoro infantile

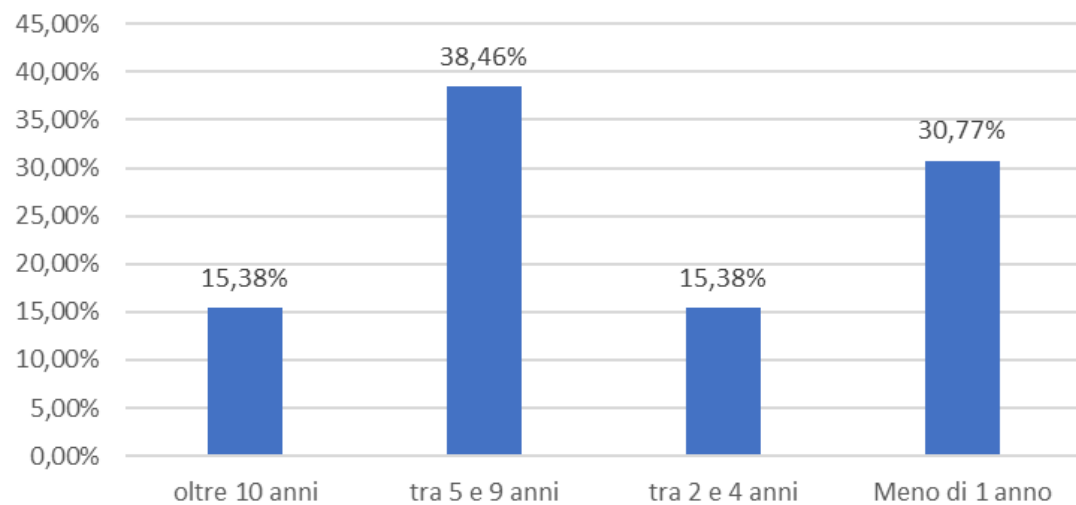
Da sempre attenta allo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi, e alla piena realizzazione della persona, l'Organizzazione non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro di persone con età inferiore ai 15 anni, né espone bambini o giovani lavoratori e lavoratrici a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Fascia di età	Maschi	Femmine	Totale
Meno di 25 anni	0	0	0
Tra i 25 e i 34 anni	2	5	7
Tra i 35 e i 49 anni	0	6	6
Oltre i 50 anni	0	2	2
Totale	2	13	15





Distribuzione Personale per fasce di anzianità di servizio



Requisito 2: Lavoro forzato o obbligato

L'azienda non ricorre, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori e le lavoratrici siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Nell'anno di riferimento si registrano 4 nuovi ingressi e 1 cessazione per dimissioni volontarie, a conferma di una normale dinamica occupazionale basata su scelte libere e consapevoli da parte delle persone.

L'analisi dell'anzianità lavorativa evidenzia inoltre una buona stabilità del personale.

La presenza di rapporti di lavoro di lunga durata, accanto a inserimenti più recenti, testimonia un contesto organizzativo caratterizzato da continuità occupazionale e da rapporti di lavoro fondati sulla libera adesione e sulla volontà reciproca di proseguire la collaborazione nel tempo.

Tali evidenze confermano che l'azienda non ricorre né sostiene alcuna forma di lavoro forzato o obbligato e che ogni rapporto di lavoro è instaurato e mantenuto su base pienamente volontaria, nel rispetto dei diritti e dei doveri contrattuali.

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE



Requisito 3: Salute e sicurezza

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute del personale, che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a oppure durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro e tenendo conto dello stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

L'azienda assicura a tutto il Personale efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza e mantiene documentazione e registrazioni costantemente aggiornate in materia.

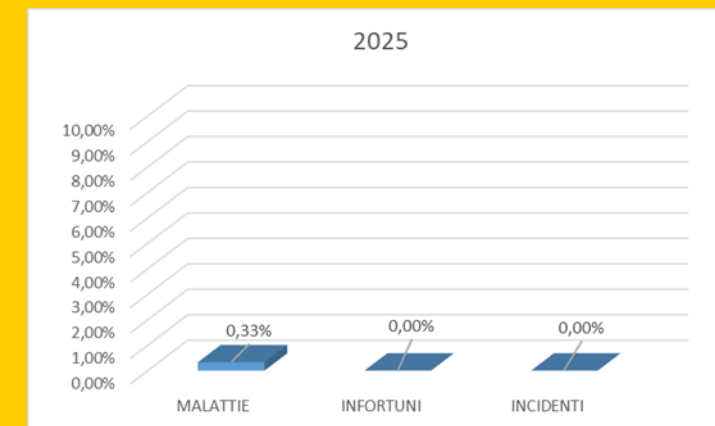
La formazione rappresenta uno strumento centrale del sistema di prevenzione adottato: nel corso del 2025 sono state erogate complessivamente 522 ore di formazione, comprensive delle attività di sviluppo professionale, dei sistemi di gestione e degli aggiornamenti normativi, di cui 170 ore specificamente dedicate ai temi della salute e sicurezza sul lavoro. Il grafico seguente rappresenta il peso della formazione in materia di salute e sicurezza sul totale delle ore di formazione erogate nel corso del 2025.



Tutte le figure aziendali con ruoli in materia di salute e sicurezza risultano in possesso di formazione adeguata, idoneità e certificazioni in corso di validità, regolarmente aggiornate e non scadute, in conformità alla normativa vigente.

Di fondamentale importanza è l'ambiente in cui il personale lavora, che è sicuro e salubre. Sono inoltre intraprese e pianificate azioni di miglioramento continuo finalizzate a garantire il comfort e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance





Requisito 4: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Requisito	Descrizione indicatore	2025
4. LIBERTÀ ASSOCIAZIONE	N° ORE SCIOPERO	0
	N° ORE PERMESSO SINDACALE	0
	N° DI LAVORATORI ISCRITTI AD UN SINDACATO	1
	N° DI VERTENZE PER COMPORTAMENTO ANTISINDACALE	0

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'organizzazione garantisce a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL del settore commercio, una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti.

L'azienda, anche tramite la certificazione SA8000, incentiva le forme di partecipazione e comunicazione tra lavoratori e tra essi e la direzione. Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 eletto da questi ultimi facilita la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a tale standard e partecipa attivamente alla sua implementazione.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:



Requisito 5: Discriminazione

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'Organizzazione non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'azienda agisce introducendo azioni utili ad evitare ogni forma di discriminazione e vigila perché i suoi fornitori seguano lo stesso principio.

Inoltre, dal 2023 l'azienda è certificata UNI PdR 125: 2022

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance:

Requisito	Descrizione indicatore	2025
5. DISCRIMINAZIONE	TOT DIPENDENTI SESSO FEMMINILE	11
	TOT DIPENDENTI SESSO MASCHILE	2
	INCIDENZA LAVORATORI SESSO FEMMINILE SUL TOTALE	0,85



Requisito 6: Pratiche disciplinari

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, l'Organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non vengono utilizzati o non si tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Infine, non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'Art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli Artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore e delle lavoratrici, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione. Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'Art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore e della lavoratrice.

Le sanzioni possono essere:

- Il rimprovero verbale
- La sospensione dal servizio
- Il rimprovero scritto
- Il licenziamento con preavviso
- La multa
- Il licenziamento senza preavviso

Il ricorso alle pratiche disciplinari non è ad oggi mai stato attuato, a dimostrazione di un clima di profondo rispetto tra l'organizzazione e i dipendenti.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance

Requisito	Descrizione indicatore	2025
6.PRATICHE DISCIPLINARI	N° SANZIONI DISCIPLINARI	0
	N° DI LICENZIAMENTI DOVUTI A SANZIONI DISCIPLINARI	0
	N° CONTENZIOSI IN ESSERE CON DIPENDENTI	0

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

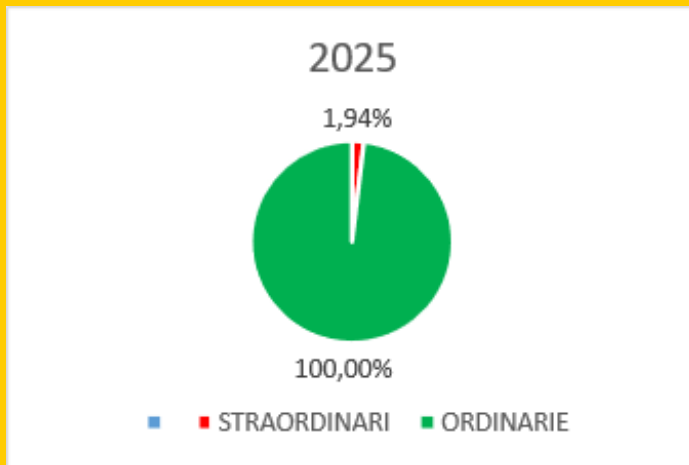


Requisito 7: Orari di lavoro

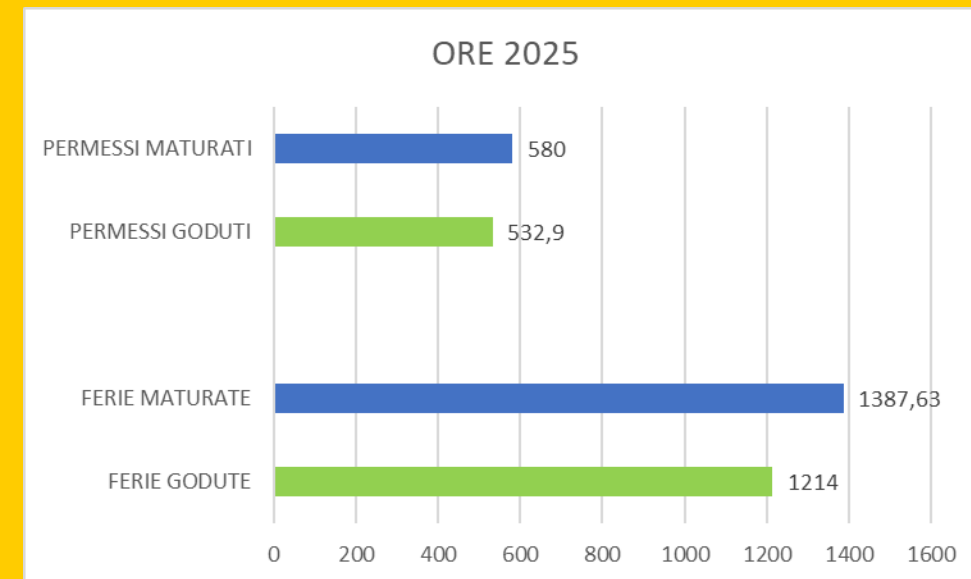
In coerenza con i principi e i valori espressi nella Politica SA8000, l'azienda si impegna a rispettare pienamente la normativa vigente, la contrattazione collettiva applicabile e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, periodi di riposo e festività pubbliche.

La settimana lavorativa ordinaria, al netto di eventuali prestazioni straordinarie, è definita dalla legge e dalla contrattazione interna aziendale ed è pari a 40 ore settimanali.

Il ricorso al lavoro straordinario avviene esclusivamente in casi sporadici e di reale necessità aziendale. Qualora si rendesse necessario lo svolgimento di attività lavorative oltre l'orario ordinario, le ore straordinarie sono integralmente riconosciute e retribuite in busta paga nel mese di competenza, in conformità al livello contrattuale del/la dipendente.



Nel corso del 2025 l'Organizzazione ha garantito il pieno rispetto dei diritti del personale in materia di ferie e permessi, assicurando la corretta maturazione e fruizione degli stessi secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione applicabile. Le ore maturate e godute sono costantemente monitorate attraverso strumenti di gestione dedicati, al fine di favorire un adeguato equilibrio tra vita lavorativa e personale e prevenire situazioni di accumulo eccessivo. Tale approccio consente una pianificazione trasparente ed equa delle assenze, contribuendo al benessere organizzativo e alla tutela delle persone che operano in azienda.



MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 8: Retribuzione

L'organizzazione garantisce a tutto il personale una retribuzione conforme a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, pienamente allineata al CCNL del Commercio. Le buste paga sono elaborate da un consulente del lavoro qualificato, affidabile e con comprovata esperienza.

Non sono state rilevate disparità di trattamento non giustificate da normali dinamiche aziendali quali anzianità di servizio, livello di responsabilità o mansione svolta. La retribuzione media mensile riconosciuta ai lavoratori assicura un salario dignitoso e si colloca al di sopra della soglia di povertà. Inoltre, oltre il 50% dei rapporti di lavoro è costituito da contratti a tempo indeterminato, a conferma della volontà aziendale di favorire la stabilità occupazionale.

L'azienda prevede inoltre l'adozione di strumenti retributivi e di valorizzazione del personale quali il superminimo, il welfare aziendale e un sistema di premi, già promosso da anni ed esteso a tutto il personale, con l'obiettivo di migliorare il benessere dei/delle dipendenti e riconoscere l'impegno e i risultati conseguiti.



MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.1 Politiche, procedure e registrazioni

L'organizzazione ha deciso nel 2024 di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.

L'azienda si è pertanto dotata di:

- Una politica resa pubblica ai/alle dipendenti mediante affissione in bacheca e annualmente sottoscritta dalla direzione, come segnale del continuo e costante impegno dalla stessa profuso nel rispetto della norma. Tale politica è resa pubblica anche ai principali stakeholder mediante pubblicazione sul sito web dell'azienda come parte integrante del bilancio sociale.
- Un sistema di gestione SA8000 poggiato su procedure operative volte al rispetto dei principi cardini della norma e annualmente aggiornato alla luce delle modifiche normative e/o organizzative
- Di una procedura di riesame annuale di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo standard e dei risultati di performance, nell'ottica del continuo miglioramento.



MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.2 Social Performance Team

Nel corso dell'anno è stato revisionato il Social Performance Team, composto da

- Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: MATTEO COSTA
- Responsabile del sistema di gestione SA8000: IRENE MOLINI
- Rappresentante della direzione: PRISCILLA DUSI

Il cambiamento è stato regolarmente comunicato al Personale.



MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

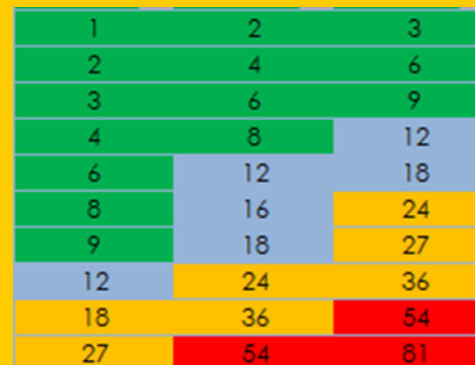


Requisito 9: Sistema di gestione – 9.3 Identificazione e valutazione dei rischi

L’SPT ha condotto una valutazione dei rischi formalizzata e documentata, volta a identificare e classificare le aree di potenziale o effettiva non conformità rispetto ai requisiti dello standard SA8000. La valutazione è stata effettuata attraverso un sistema di analisi che attribuisce un punteggio ai rischi individuati in funzione della probabilità e della gravità dell’impatto.

In tale contesto, sono stati considerati attenzionabili i rischi con punteggio pari o superiore a 6, che rappresentano le aree a maggiore priorità di attenzione e monitoraggio da parte dell’Organizzazione. Dall’analisi effettuata emergono alcuni ambiti che raggiungono o superano tale soglia, in particolare con riferimento ai processi di formazione, consulenza, gestione delle risorse aziendali e strumentali e alle attività commerciali. Tuttavia, sulla base dei parametri di valutazione adottati dall’Organizzazione, così come definiti nella matrice di classificazione del rischio, tutti i valori rilevati rientrano nella fascia di rischio lieve-basso.

Processo / Area	Fase / Attività	Valutazione
Commerciale e vendite	Partecipazione a gare	12
Formazione	Raccolta iscrizioni	6
Formazione	Strumentazione (proiettore, lavagna, PC, ecc.)	6
Formazione	Svolgimento corso	6
Formazione	Erogazione attestati	6
Consulenza	Attività consulenziale	6
Risorse aziendali	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	6
Risorse strumentali	Utilizzo ambienti di lavoro (locali, uffici)	6



MATRICE RISK ASSESSMENT	
Rischio Basso - Valori da 1 a 9	<ul style="list-style-type: none"> Rischio Basso: Il rischio è accettabile, non necessitano di particolari Azioni di miglioramento
Rischio Lieve - Valori da 10 a 18	<ul style="list-style-type: none"> Rischio di lieve Entità. Non necessitano di Azioni di miglioramento nell'immediato. Valutare Programmi di miglioramento in futuro (6 mesi - 1 anno)
Rischio Moderato - Valori da 19 a 36	<ul style="list-style-type: none"> Rischio Moderato. Occorre definire un programma di miglioramento a breve termine (3 mesi)
Rischio Alto - Valori da 37 a 81	<ul style="list-style-type: none"> Rischio Elevato. Occorre definire un programma di miglioramento immediato

A seguito delle verifiche effettuate e delle azioni di controllo poste in essere, non sono state rilevate non conformità rispetto allo standard. L’Organizzazione mantiene tuttavia attivo il monitoraggio delle aree a rischio più significativo, nell’ottica del miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.4 Monitoraggio

Nel corso del 2025, l'SPT ha svolto attività di monitoraggio sistematico ed efficace delle attività nei luoghi di lavoro, provvedendo alla raccolta strutturata delle informazioni rilevanti e supportando la pianificazione e la conduzione degli audit interni. In data 30 gennaio 2026 è programmato l'audit interno con l'obiettivo di verificare la conformità di tutti i modelli e delle procedure del Sistema di Gestione, recentemente aggiornati a seguito del cambio di logo, dell'adeguamento al linguaggio inclusivo e dell'implementazione di nuovi modelli.

L'audit è stato regolarmente verbalizzato e i relativi esiti comunicati al personale.



VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2025

POSITIVO

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione – 9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione

Nel corso del periodo di riferimento è stata erogata al Personale adeguata attività di formazione e informazione in merito allo standard SA8000, con particolare attenzione ai nuovi assunti e alle nuove assunte. In data 12/01/2026 si è svolta una riunione, su iniziativa della Direzione, durante la quale sono stati presentati l'organigramma aggiornato (con Allegato 1), la nomina del nuovo RLS, il nuovo regolamento sullo smart working e l'avvio dell'indagine di clima aziendale, con restituzione prevista per l'inizio di febbraio 2026. A integrazione di quanto comunicato, in data 22/01/2026 la Responsabile del Sistema di Gestione SA8000 ha inviato a tutto il personale una comunicazione riepilogativa relativa ai punti norma dello standard, all'aggiornamento dell'SPT, ai modelli e alle procedure e ai contenuti della riunione del 12/01/2026.



MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

L'Organizzazione è dotata di una procedura scritta per la gestione dei reclami, strutturata in modo da garantire riservatezza, imparzialità, assenza di ritorsioni e piena accessibilità a tutto il personale. Attraverso un apposito strumento digitale, accessibile anche tramite QR code, è possibile segnalare in modo semplice e sicuro episodi o situazioni legate a discriminazione, mancata inclusione, disparità di trattamento, molestie, soprusi o criticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché proporre suggerimenti di miglioramento, favorendo così un sistema di ascolto attivo e di miglioramento continuo. Sono inoltre definite specifiche procedure per l'indagine, la gestione e la comunicazione degli esiti dei reclami e/o delle non conformità allo standard, pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate. L'azienda ribadisce che non vengono applicate sanzioni né attuate forme di discriminazione nei confronti del personale o delle parti interessate che forniscano informazioni o presentino reclami relativi al luogo di lavoro. Nel corso del 2025 non sono pervenuti reclami o segnalazioni.



MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione |
9.7 Verifica esterna e
coinvolgimento delle parti
interessate

In conformità al punto 9.7 dello standard, l'Organizzazione garantisce piena collaborazione con le/gli auditor esterni in occasione delle attività di verifica. In data 03/02/2026 si è svolta la visita di sorveglianza, che ha coinvolto l'SPT e alcuni membri del personale, con particolare riferimento all'ascolto di tre nuove assunte.



VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2025

POSITIVO

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.8 Azioni correttive e preventive

L'Organizzazione ha definito politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, assicurando l'assegnazione di risorse adeguate, mentre l'SPT ne garantisce il monitoraggio e l'effettiva applicazione. L'SPT provvede inoltre alla verbalizzazione degli incontri e degli audit, mantenendo registrazioni complete che documentano la sequenza temporale degli eventi, l'eventuale rilevazione di non conformità, le relative cause, le azioni correttive e preventive intraprese e i risultati conseguiti.

In occasione della visita di sorveglianza del 03/02/2026 non sono emerse non conformità relative al 2025.



VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2025

POSITIVO

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.9 Formazione

Tutto il personale è formato e riceve aggiornamenti periodici in materia di SA8000; nel corso del 2025 è stata dedicata particolare attenzione al personale neoassunto, che in data 17/11/2025 ha partecipato a specifiche attività formative sullo standard.

L'Organizzazione risulta pienamente conforme alla normativa in materia di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e gestisce la pianificazione attraverso strumenti di monitoraggio strutturati: un file di aggiornamento annuale del piano formativo individuale e un file dedicato al controllo delle scadenze dei corsi obbligatori, delle sorveglianze sanitarie e del mantenimento delle nomine in ambito sicurezza.



VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2025

POSITIVO

MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Requisito 9: Sistema di gestione | 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'Organizzazione verifica la conformità dei propri fornitori ai requisiti dello standard SA8000. Considerata la numerosità dei fornitori e la complessità nel reperimento delle informazioni richieste, nel corso del 2025 sono state effettuate più richieste rispetto all'anno precedente per l'acquisizione del DURC e della Dichiarazione di impegno alla Responsabilità Sociale, firmata e aggiornata.

A fronte di un obiettivo iniziale fissato a 15 fornitori, il risultato raggiunto è stato pari a 10; l'Organizzazione conferma l'impegno a conseguire il numero target definito nel 2024 nel corso del prossimo periodo di riferimento



VALUTAZIONE FINALE RISULTATI ANNO 2025

POSITIVO

*Ogni traguardo
raggiunto oggi è la base
per costruire, insieme,
un futuro di successo e
responsabilità*

