



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 1 di 26

Riferito al 2018

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI iDNA Italia srlu

- 2.1 Storia e profilo aziendale
- 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3 Social Performance Team
- 2.4 Politica aziendale etica
- 2.5 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE(STAKEHOLDERS)

4. ANALISI DEI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

- 4.1 Lavoro infantile
- 4.2 Lavoro forzato o obbligato
- 4.3 Salute e sicurezza
- 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 4.5 Discriminazione
- 4.6 Pratiche disciplinari
- 4.7 Orario di lavoro
- 4.8 Retribuzione
- 4.9 Sistema di gestione



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 2 di 26

Riferito al 2018

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di iDNA Italia srlu.

Fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Social Performance Team, in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perchè informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, compartecipano meglio e più ampiamente alla condotta. Il presente documento è trasmesso elettronicamente a tutti i dipendenti di iDNA Italia attraverso il sito di internet aziendale, mezzo utilizzato anche per la trasmissione alle parti interessate <http://www.idnaitalia srl/>

1.2 Destinatari

Il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con iDNA Italia ed in particolare a:

- Dipendenti;
- Clienti;
- Sindacati;
- Comunità locale;
- Fornitori
- Terzisti

L'azienda chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da iDNA Italia e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 mira a:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione con la norma SA8000



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 3 di 26

Riferito al 2018

1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

SA8000:2014

Performance indicatorannex SA8000

T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori

D.Lgs.196/2003 Legge sulla Privacy

CCNL per i lavoratori dell'industria pelli e cuoio

Regolamento aziendale

Statuto dei lavoratori legge 300/1970

Legge 68/99 assunzione categorie protette

Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro

Dlgs 20 marzo 2014 n.34 e S.m.i "Job act"

Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231

Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)

Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)

Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)

Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)

Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)

Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)

Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)

Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)

Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)

Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)

Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)

Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)

Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)

Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)

Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)

Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)

Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

Patto internazionale sui diritti civili e politici

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 4 di 26

Riferito al 2018

2. PROFILO DI iDNA ITALIA SRLU

2.1 Storia e profilo aziendale

iDNA Italia nasce nel 2011 da una cultura pellettiera pluridecennale, per proporre alle firme di alta moda la realizzazione di articoli in pelle, secondo l'expertise e l'eccellenza dell'artigianato italiano.

Questo progetto richiede la mobilitazione delle forze vive più dinamiche e dei migliori rapporti sociali: per questi motivi abbiamo voluto fondare la nostra realtà su un'organizzazione umana che ci permetta di mantenere sempre la qualità del lavoro e del suo ambiente. Ci piace definire la nostra azienda una bottega moderna in cui la componente umana è essenziale: una *comunità di lavoro* che riunisce le differenze individuali ma rimane lo spazio di una condivisione fondamentale.

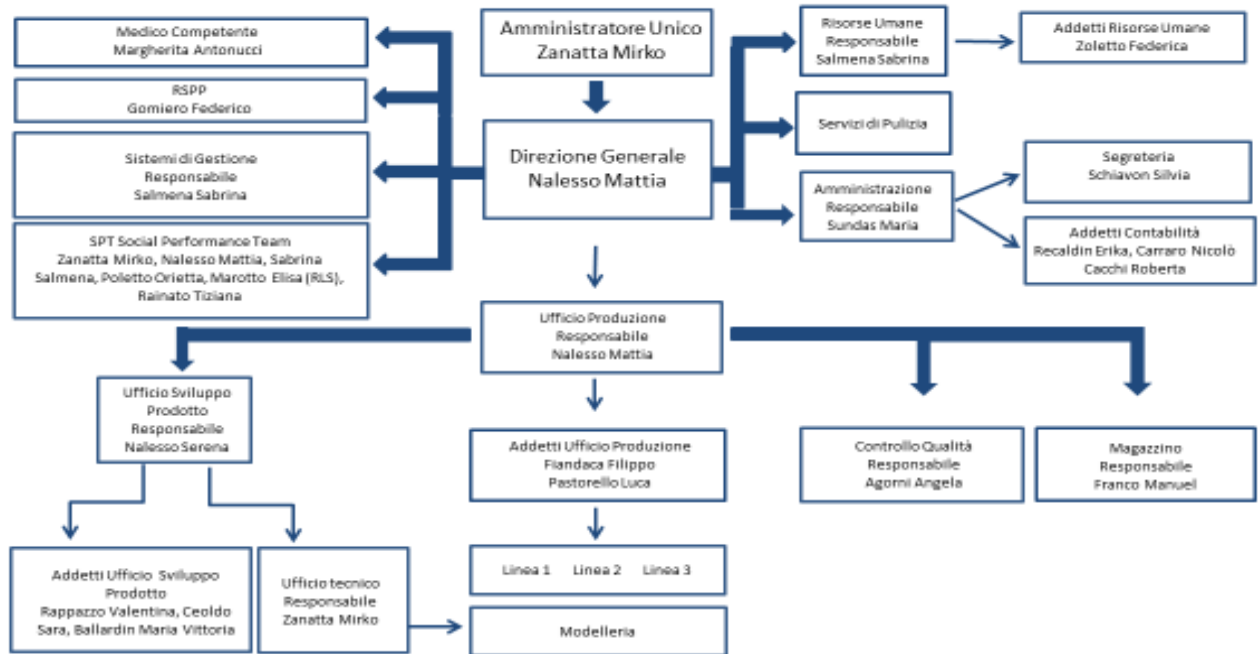
Abbiamo *in comune* la cultura del lavoro. Crediamo che l'eccellenza non sia un prodotto, ma venga prodotta, generata: è il risultato di sforzi concreti, di esigenze alte, di mani diligenti, di persone impegnate nella qualità. Dalla selezione delle materie prime, al finissaggio di ogni borsa, passando per la collaborazione con i nostri fornitori, ogni impresa è oggetto di una cura estrema e il risultato di una dedizione completa. Poiché la nostra affidabilità come partner commerciale dipende dalla fiducia che riponiamo nei nostri lavoratori, è fondamentale costituire la nostra comunità aziendale sul valore dell'eccellenza come esigenza sia di risultato che in materia di condizioni di lavoro. Per far sì che i nostri dipendenti ci offrano il meglio di loro stessi, siamo noi i primi a voler offrir loro una struttura di lavoro sicura, sostenibile, che investe nelle sue risorse più fondamentali valorizzando, prima di tutto, il capitale umano.

Abbiamo *in comune* il successo della nostra impresa. La squadra di lavoro nasce dall'impegno di ciascuno di noi, nel suo dominio di competenza, per giungere i traguardi collettivi e condividere la riuscita. Il senso della comunità aziendale prende effettivamente radice dal rispetto del bene comune e dell'interesse collettivo: così, ci affermiamo come azienda e come *comunità di lavoro* nel rappresentare responsabilmente i valori del know-how italiano, dandogli la luce che merita, e promuovendolo attraverso la diffusione dei principi etici e qualitativi all'interno di tutta la nostra rete professionale, fino alla catena di fornitura. L'eccellenza, non è una caratteristica dei nostri prodotti, ma è l'identità della nostra maniera di lavorare: è il risultato di una cultura di responsabilità sociale, di una *comunità di persone* che condividono il lavoro come sistema di valore.



Riferito al 2018

Organigramma iDNA Italia srlu



Approvato dall' Amministratore Unico
il 14 dicembre 2018



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 6 di 26

Riferito al 2018

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma.
Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Personal Team.

2.3 Social Performance Team

Amministratore Unico: Mirko Zanatta
Direttore di Stabilimento: Mattia Nalesso
Responsabile Risorse umane: Sabrina Salmena

Rappresentanti dei lavoratori ed RSU: Orietta Poletto, Elisa Marotto, Tiziana Rainato.

Rappresentante lavoratori sicurezza: Elisa Marotto.

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

Senior Management – Amministratore Unico e Direzione generale

- Ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT
- Elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati

Social Performance Team

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard SA8000;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 7 di 26

Riferito al 2018

2.4 Politica aziendale etica

iDNA Italia ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Responsabilità Sociale d'Impresa coerente con la norma internazionale SA8000:2014 .

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi :

- A tutti i requisiti della norma SA8000:2014;
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- A tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il D.Lgs. 196/2003 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali:
- Alle norme di comportamento inserite all'interno del proprio Regolamento Aziendale.

L'introduzione in iDNA Italia di un sistema di Responsabilità Sociale si pone come obiettivi generali:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Responsabilità Sociale e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :

- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione

2.5 Valori

iDNA Italia, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 8 di 26

Riferito al 2018

- Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **IDNA Italia S.r.l.** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none">• Soci amministratori• Dipendenti• Collaboratori	<ul style="list-style-type: none">• Fornitori• Clienti• Istituzioni pubbliche• Enti di controllo certificazione• Partner commerciali

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholder esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione SA8000.

In particolare:

Amministratore:

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, credo e aspirazioni.



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 9 di 26

Riferito al 2018

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Consumatore finale

L'esigenza etica di acquistare in sicurezza prodotti non nocivi per la propria salute e realizzati da una azienda che rispetta i diritti umani dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento:

Immettere sul mercato prodotti sicuri e ottenimento della certificazione SA8000 da parte di un ente terzo accreditato.

Sindacati

Esigenza etica è quella di instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni dei lavoratori impiegati dall'Azienda.

Modalità di soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento.

Collettività

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.



4. ANALISI DEI REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 Lavoro infantile

iDNA Italia non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

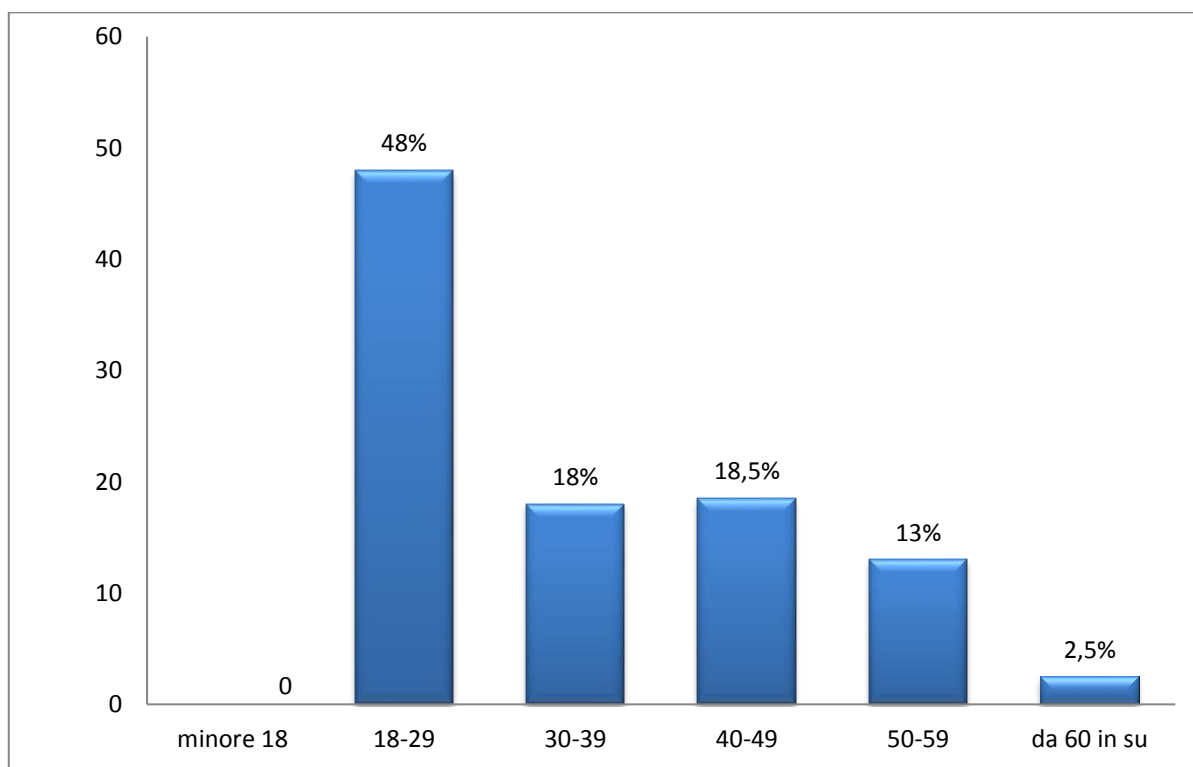
In ogni caso, come richiesto dalla norma SA8000:2014, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, la PRS 4.01 – Programma di rimedio minori, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa all'interno del sito internet. Si è deciso nel corso degli anni di verificare presso alcuni fornitori direttamente la conformità alla normativa SA8000 comprendendo anche la verifica di assenza di lavoro minorile.

Nel caso in cui iDNA Italia Srl utilizzasse lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

Composizione personale al 31 dicembre 2018

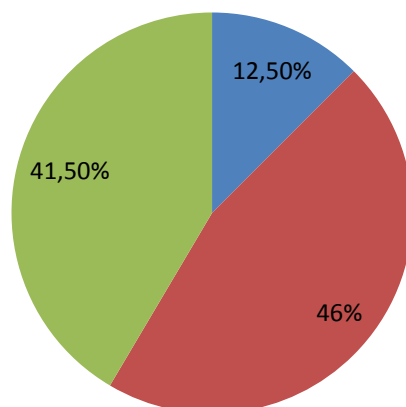




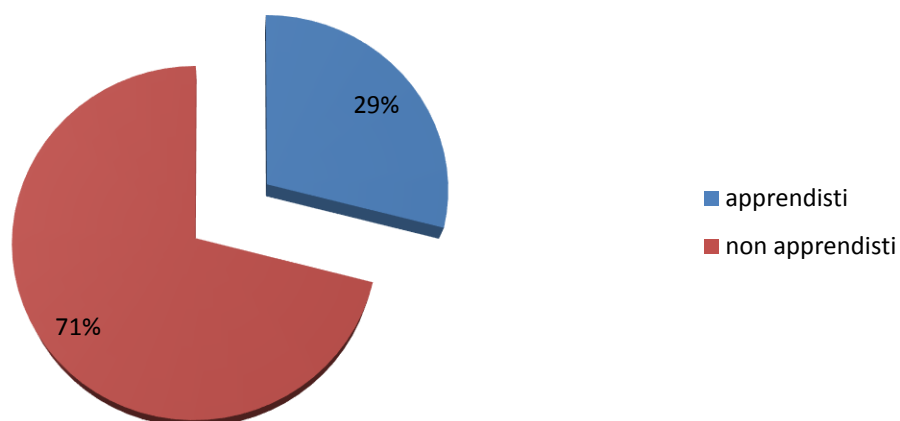
Riferito al 2018

Anzianità lavorativa al 31 dicembre 2018

■ meno di 1 anno ■ da 1 a 3 anni ■ da 4 a 6 anni



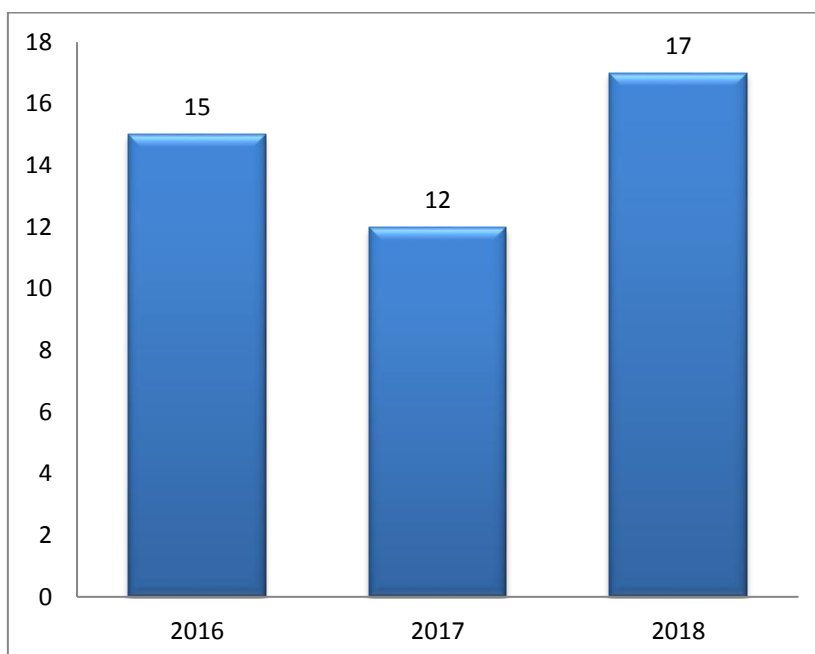
Apprendisti al 31 dicembre 2018





Riferito al 2018

Tirocinanti nell'anno 2018



OBIETTIVO 2019

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

Mantenere collaborazione con istituti scolastici per sostegno dell'alternanza scuola lavoro: garantire opportunità di stage per almeno 10 ragazzi all'anno.

Più del 75% dei tirocinanti del 2018 sono ancora presenti in azienda, perché il loro tirocinio è stato prorogato (3) o perché sono stati assunti al termine dello stage (10)

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di esseri umani:

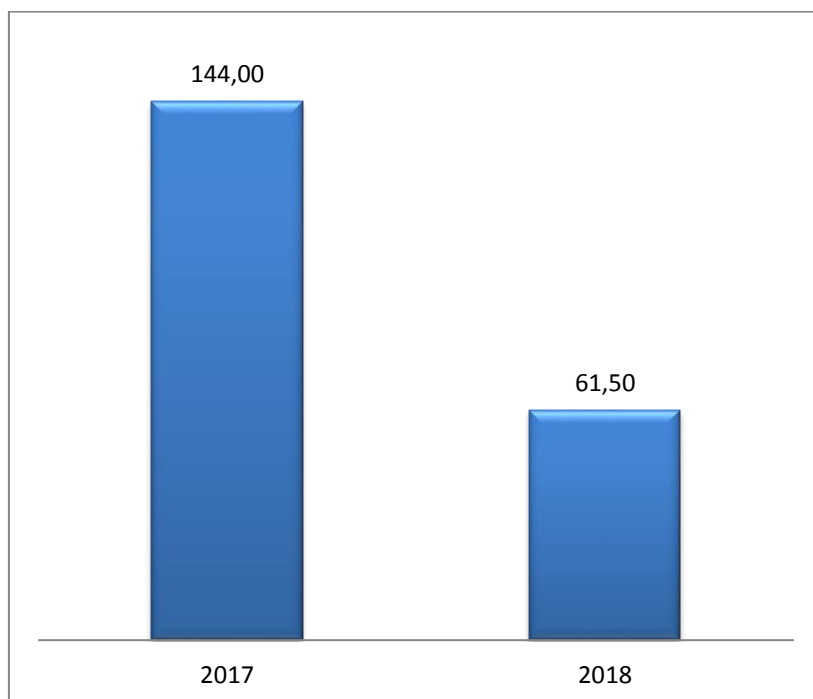
Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito iDNA Italia Srl si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto. Copia del CCNL è a disposizione dei lavoratori;
- Rilascio originale del contratto individuale al lavoratore e della documentazione sottoscritta;



- RU è sempre disponibile a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc...

Ore massime straordinarie nell'anno 2018



Il numero massimo di ore straordinarie raggiunto dai lavoratori nell'anno è pari a 61,50 ore, ben al di sotto delle 180 ore annue di lavoro straordinario individuale previste dal CCNL.

Gestione ferie

La quantità di ferie residue è monitorata da RU.

Poiché l'azienda calendarizza, usualmente nel mese di febbraio, le chiusure collettive dell'anno, normalmente le quattro settimane di ferie vengono smaltite già nell'anno di maturazione.

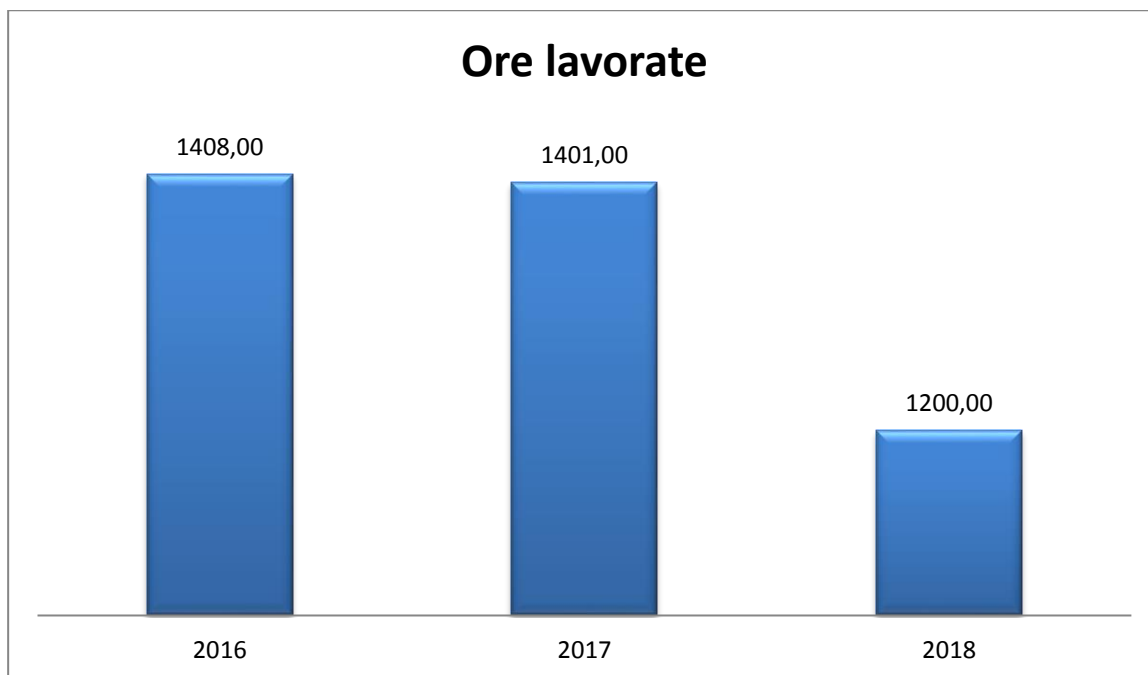
Potrebbe quindi risultare un monte ore residuo di ferie importante a causa di prolungate assenze per malattia, infortunio o maternità.

Per i lavoratori assunti nel corso del secondo semestre, poiché l'azienda anticipa le ferie in occasione delle chiusure collettive, il residuo al 31/12 potrebbe essere negativo e poi recuperato nei mesi successivi.

Il 2018 si è chiuso con il più alto residuo positivo per 13 giorni (peraltro di una lavoratrice in maternità) ed il più alto residuo negativo per 10 giorni.



Riferito al 2018



La media di ore lavorate risulta in aumento nel 2018 con riferimento alle ore complessive ma in calo per quanto riguarda le ore straordinarie. Il mese con più ore lavorate, sia ordinarie che straordinarie, è risultato gennaio mentre negli altri mesi le ore risultano distribuite in modo piuttosto omogeneo.

La percentuale delle ore straordinarie rispetto alle ore complessivamente lavorate è inferiore al 1% (precisamente lo 0,848%)



OBIETTIVO 2019

Non utilizzo di lavoro obbligato.

Riduzione del lavoro straordinario e costante monitoraggio delle ore lavorate al fine garantire il rispetto del limite massimo delle 180 ore annue di lavoro straordinario pro-capite previste dalCCNL.

L'azienda si impegna ad effettuare assunzioni, eventualmente anche a termine, in luogo del costante ricorso al lavoro straordinario.

4.3 Salute e sicurezza

Direzione e RSPP di iDNA Italia Srl ritengono tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

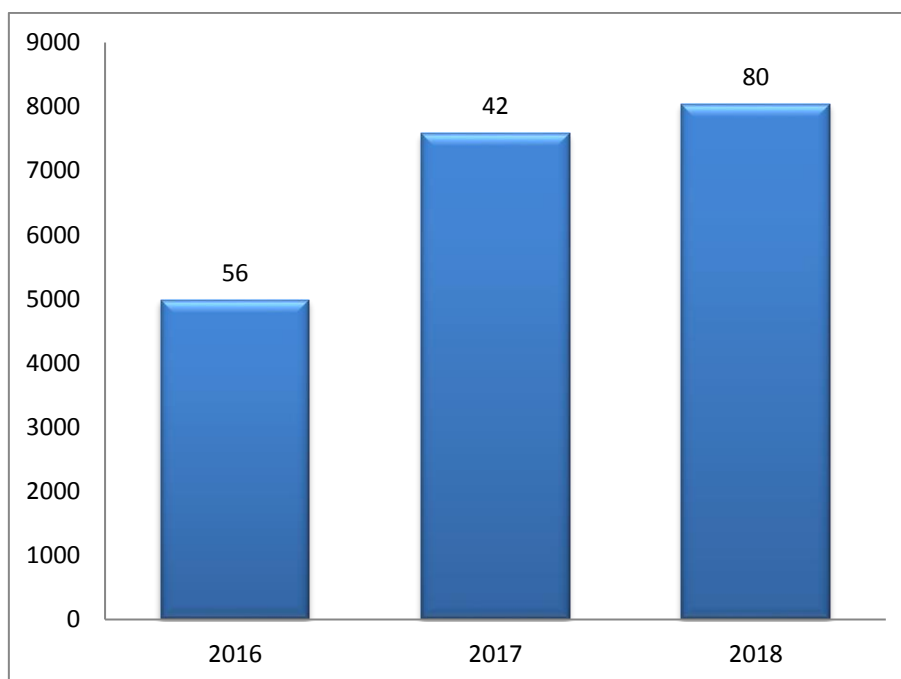
25/03/2019
Pagina 15 di 26

Riferito al 2018

- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 del 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari. L'azienda ha ottenuto ad inizio 2018 la Certificazione OHSAS18001 .

Ore medie di malattia

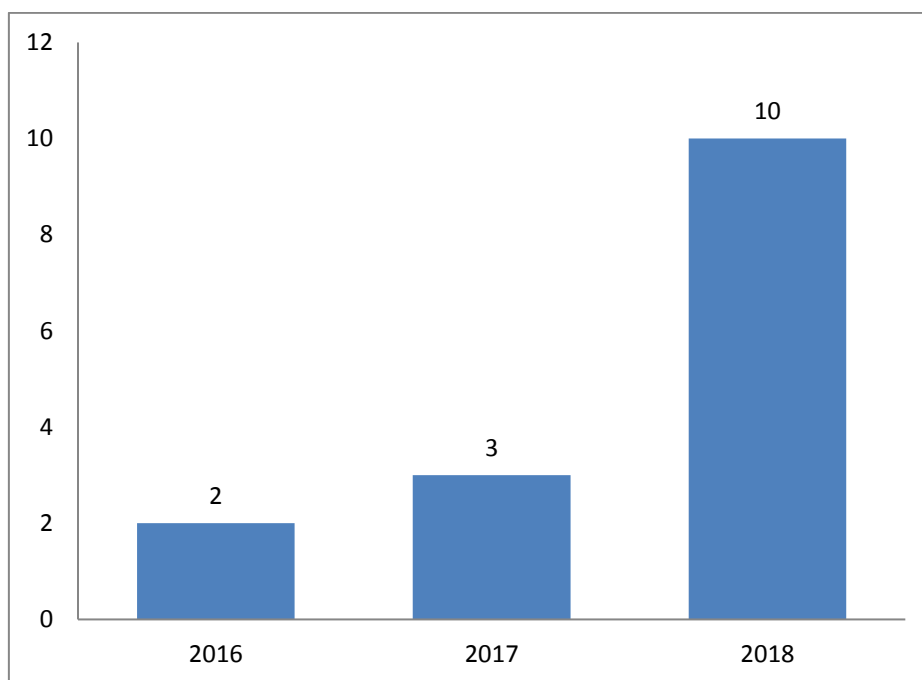


Come dimostra il grafico, le ore medie di malattia sono in aumento rispetto al biennio precedente. Il 37% dei lavoratori ha fatto più di una settimana di malattia nell'anno.



Riferito al 2018

Infortuni



Anche gli infortuni sono in aumento rispetto al biennio precedente:

(10 infortuni nel 2018 per un totale di 104 giorni di assenza.

3 infortuni nel 2017 per un totale di 35 giorni di assenza

2 infortuni nel 2016 per un totale di 20 giorni di assenza)

Dall'analisi degli infortuni, si evince che nel 2018 si sono verificati 6 infortuni in itinere e quattro eventi dovuti a distrazione o movimentazione manuale dei carichi non corretta e, fra questi, solo uno si è protratto nel tempo.



OBIETTIVI2019:

- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;
- Pianificare almeno due prove di evacuazione nel 2019, con attenzione agli esiti anche in relazione al personale con disabilità sensoriale.
- Mantenere la corretta applicazione del sistema di monitoraggio del contenuto delle cassette di pronto soccorso.
- Mantenere la corretta applicazione delle modalità di registrazione della verifica periodica dei dispositivi di sicurezza delle macchine.
- Sensibilizzare tutto il personale e, soprattutto, il personale addetto alla sicurezza (comitato di sicurezza) ad individuare spunti di miglioramento o situazioni non conformi e ad adottare opportune azioni correttive.
- Mantenere la certificazione OHSAS18001.



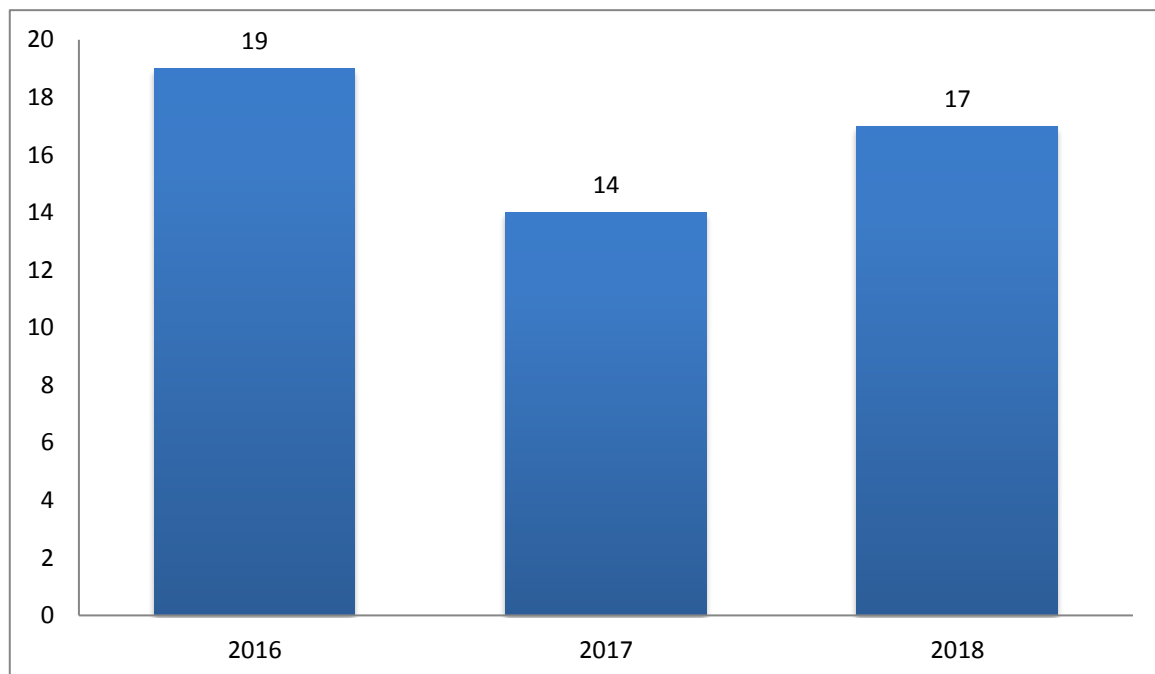
4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

Non viene ostacolata in alcun modo la volontà dei lavoratori di iscriversi ad un sindacato o di aderire a manifestazioni sindacali o scioperi.

Attualmente in iDNA Italia Srl vi sono lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali, tali organi sono rappresentati allo stato attuale da due sigle sindacali: Femca Cisl e Uiltec.

Iscrizione ai sindacati



Periodicamente e liberamente, pur nei limiti stabiliti dalla legge e dalle norme contrattuali, possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro.

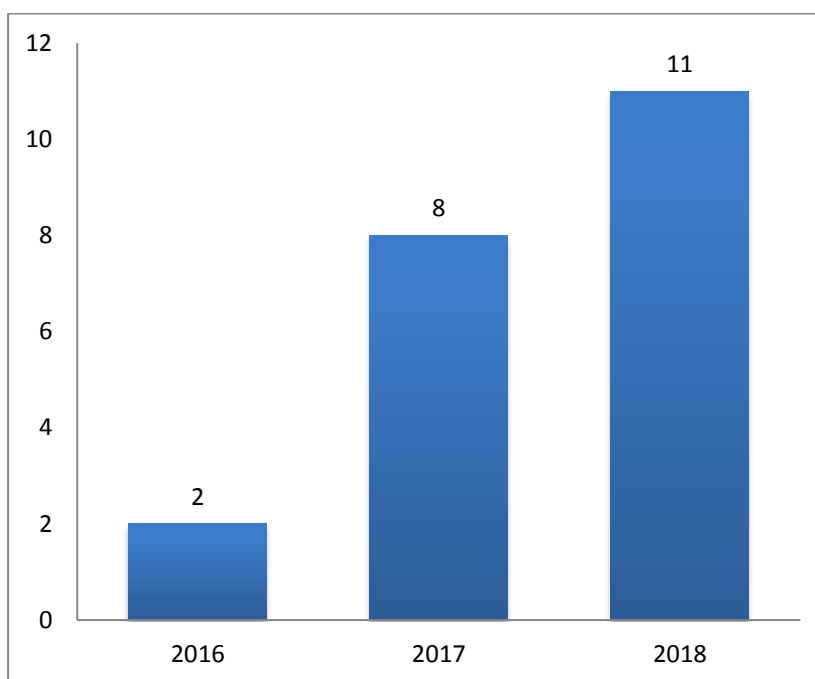
In azienda sono presenti 3 lavoratori eletti come RSU, con un mandato in scadenza alla fine del 2018.

Di seguito il numero dei giorni di permesso sindacale utilizzati nel corso dell'ultimo triennio.



Riferito al 2018

Giorni di permessi sindacali



OBIETTIVO 2019:

Nel corso del 2018 i rapporti con le organizzazioni sindacali e con gli RSU interni si sono mantenuti generalmente buoni, tesi al comune obiettivo di tutelare i diritti dei lavoratori garantendo al contempo rapporti lavorativi stabili e definiti. L'obiettivo per il prossimo anno è di aumentare la collaborazione con le RSU interne al fine di migliorare le condizioni dei lavoratori ed il clima aziendale.

4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a 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.

In nessun caso iDNA Italia Srl interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità familiari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 19 di 26

Riferito al 2018

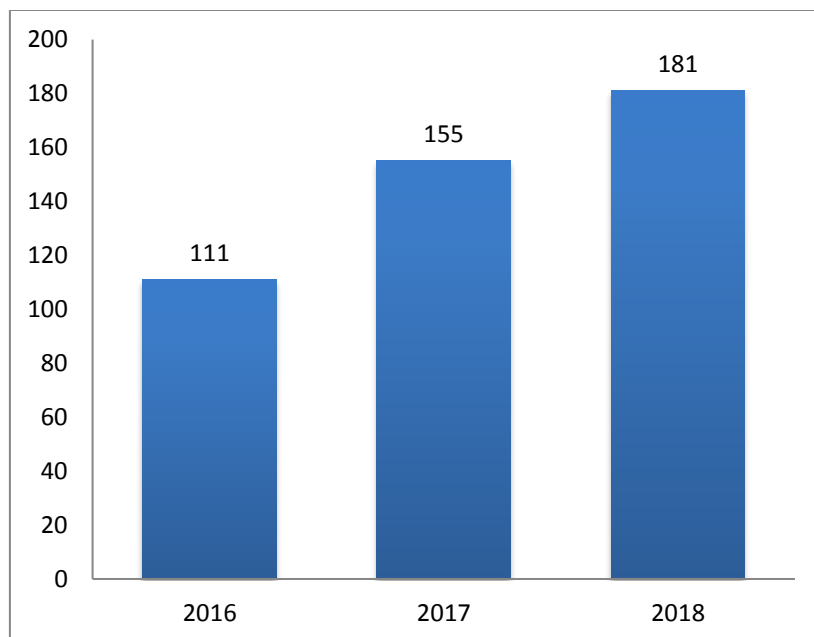
In azienda ci sono attualmente cinque disabili e una categoria protetta.

iDNA Italia Srl monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

In particolare, il SPT monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

Numero di lavoratori nell'anno



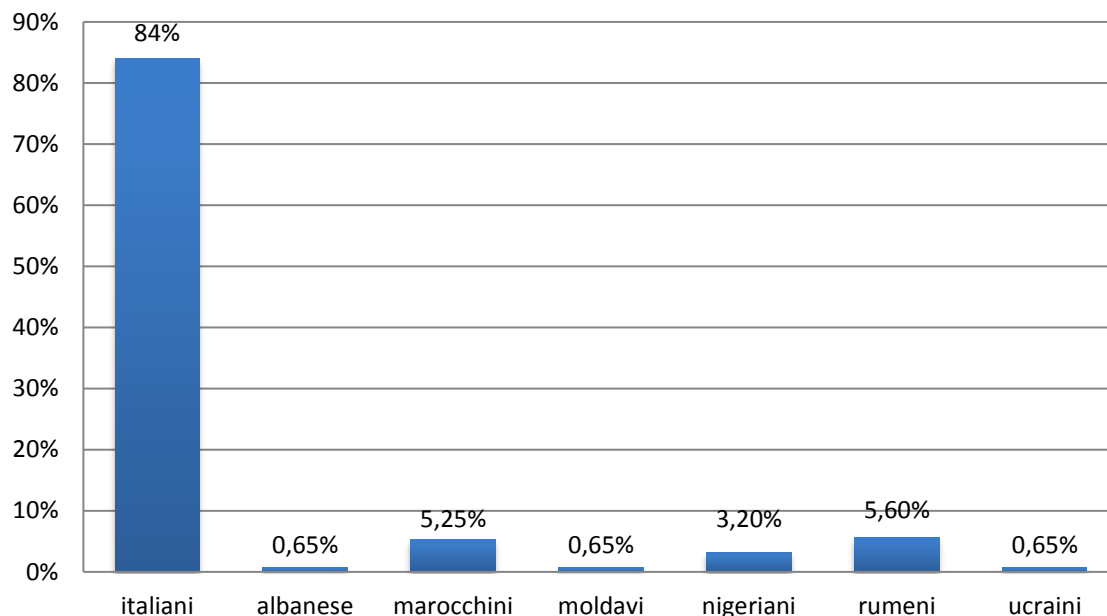
Il numero di lavoratori complessivamente impiegati rispetto al biennio precedente risulta in crescita.

Nel grafico successivo i lavoratori impiegati nell'anno 2018 sono distinti in base alla nazionalità

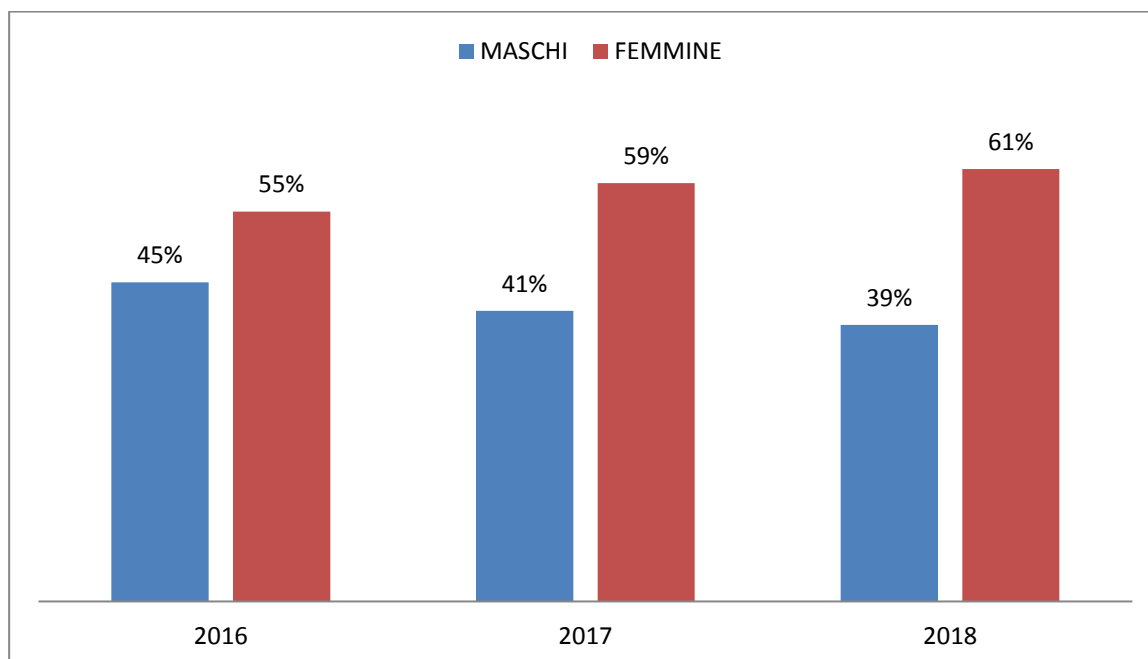


Riferito al 2018

Nazionalità lavoratori



Composizione per sesso



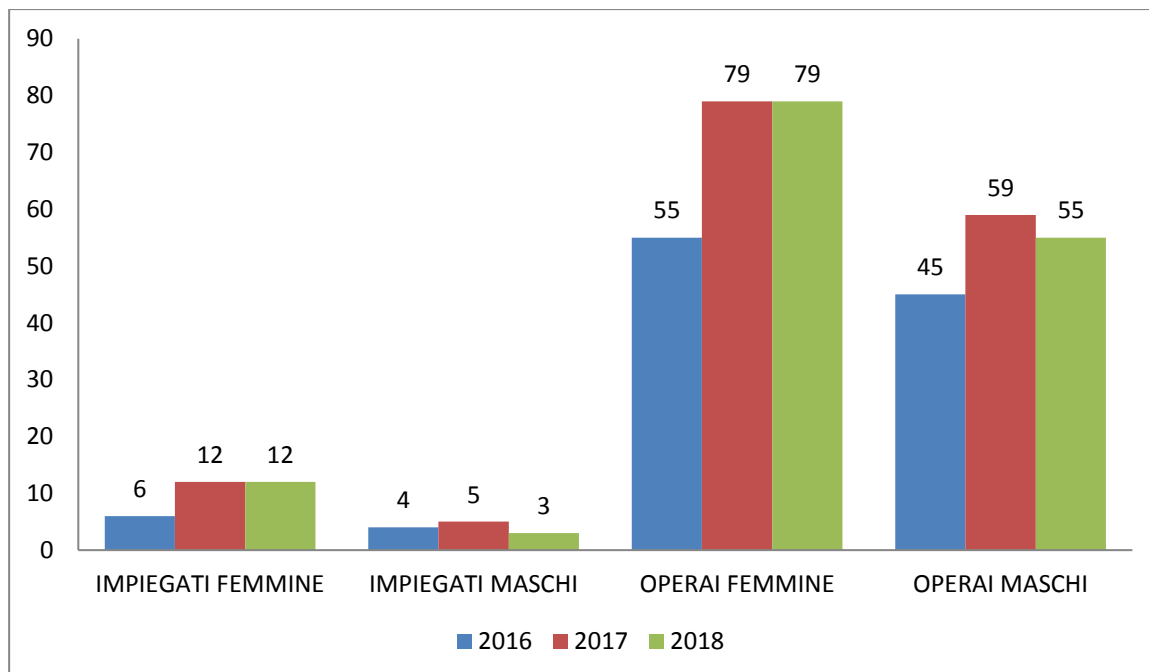
Il rapporto tra maschi e femmine risulta abbastanza equilibrato ed in linea rispetto agli anni precedenti.



Riferito al 2018

Come risulta dal grafico successivo, costante è rimasto anche il rapporto fra i generi all'interno delle diverse categorie professionali.

Composizione per categoria



OBIETTIVO 2019:

Garantire e favorire la parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da iDNAItalia Srl. Gli accessi ai ruoli aziendali avvengono in base alle competenze, conoscenze ed attitudini prescindendo dal genere di appartenenza.

4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori ed auspicare una presa di coscienza dei dipendenti su errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali;
- richiami scritti;
- multa, come disciplinato dall'art. 62 del nostro CCNL, fino a due ore di retribuzione;
- sospensione, come disciplinato dall'art. 62 del nostro CCNL, fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 22 di 26

Riferito al 2018

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- dalle disposizioni di legge (Statuto dei lavoratori, T.U.81/2008...);
- dal Contratto Collettivo Nazionale Pelli e Cuoio – Industria;
- dal Regolamento Aziendale

Si sono verificati nel corso del 2018 diversi procedimenti disciplinari, in crescita rispetto agli anni precedenti. La maggior parte dei procedimenti disciplinari sono relativi a ritardi o a singole assenze ingiustificate, o non tempestivamente giustificate, tuttavia l'azienda è stata costretta a procedere anche a due licenziamenti disciplinari a causa di assenze ingiustificate e prolungate nel tempo.



OBIETTIVO 2019:

Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di iDNA Italia Srl, adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari.

Puntare ad una riduzione nelle pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione ed armonia, attraverso la sensibilizzazione del personale con sessioni di formazione sul Regolamento Aziendale, sia all'assunzione che semestralmente.

4.7 Orario di lavoro

IniDNA ItaliaSrl l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale impiegato negli uffici ed in modelleria rispetta il seguente orario: **dalle ore 8.30 alle ore 17.30 con un'ora di pausa pranzo.**

Il personale impiegato nei reparti produttivi ed in magazzino lavora nei seguenti orari: **dalle ore 8.00 alle ore 17.00 con un'ora di pausa pranzo.**

La pausa pranzo non può comunque durare meno di 30 minuti.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto dalle norme di legge, fra le quali il Decreto Lgs 66/2003, e dal contratto collettivo nazionale Pelli e Cuoio - Industria.

In particolare: la durata media dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

La norma SA8000 non consente di superare un massimo di 12 ore di straordinario settimanali mentre la legge prevede il non superamento di 8 ore settimanali.

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- in ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero. In iDNA Italia Srl la settimana lavorativa standard risulta di 5 giorni (dal lunedì al venerdì) con 2 giorni di riposo (sabato e domenica)
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso registrazione informatica delle timbrature con badge.

Come descritto sopra, vengono effettuate nell'anno alcune ore di straordinario ma non ci si avvicina al limite di 180 ore massime previste per legge.

La politica aziendale prevede l'assunzione di nuovo personale in caso di incremento lavorativo piuttosto che l'ampliamento dell'orario lavorativo da parte del personale assunto.



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 23 di 26

Riferito al 2018

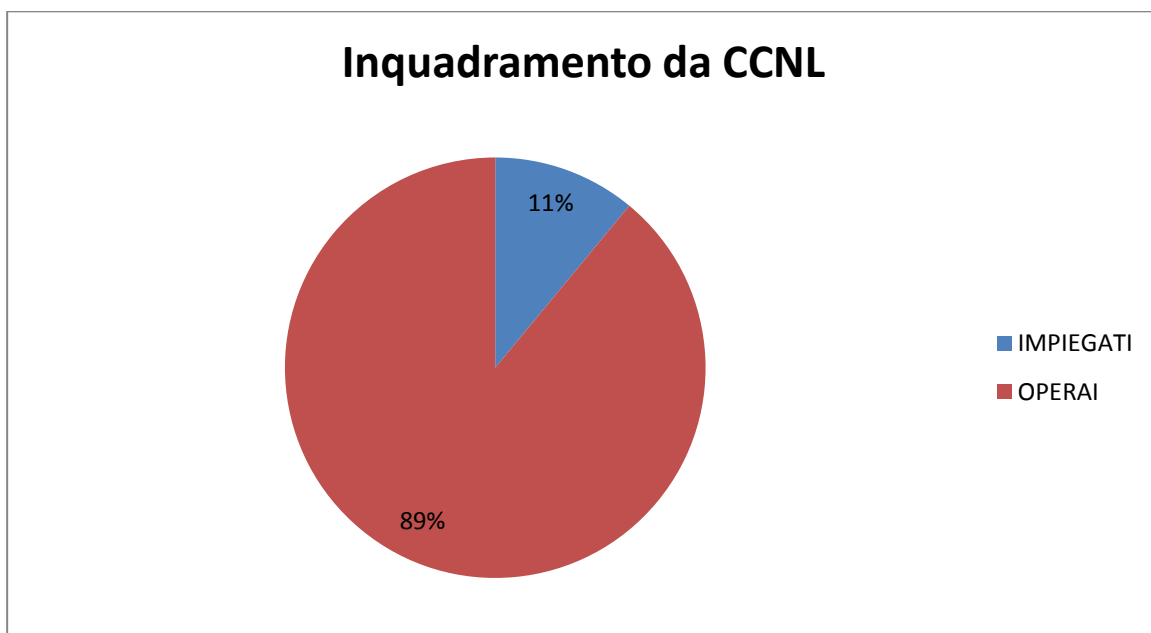


OBBIETTIVO 2019:

Monitorare il numero di ore straordinarie e di ferie non godute nell'anno.
Garantire a tutti i lavoratori almeno 4 settimane di ferie nell'anno.

4.8 Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto collettivo di lavoro applicato ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori presso l'Ufficio risorse umane.



È stato calcolato il livingwage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di più di 250 000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale; da questo calcolo è risultato un valore pari a 1510,75 euro al mese. Considerando un'ipotesi di impiego di entrambi i coniugi, il salario minimo pro capite è pari a 756 euro al mese. La retribuzione minima per un tempo pieno prevista da CCNL risulta superiore al living wage.

La retribuzione è regolarmente pagata entro il 15 del mese, come da obiettivi stabiliti. Nella medesima data il lavoratore ha a disposizione, accedendo alla propria area personale del portale dipendenti, il cedolino riepilogativo della retribuzione mensile.



OBBIETTIVO 2019:

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.
Garantire il rispetto del pagamento entro il 15 del mese.



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 24 di 26

Riferito al 2018

4.9 Sistemadi Gestione

iDNA Italia Srl si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti della norma internazionale SA8000.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000.

Politica per la responsabilità etica:(cf. punto 2.4)

Riesame della Direzione: con cadenza annuale la Direzione esamina i risultati del Sistema di Gestione SA8000. In tale occasione, la Direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento. Il riesame della Direzione viene svolto dal SPT che analizza il raggiungimento di obiettivi posti nell'analisi del rischio e propone al senior management dei nuovi obiettivi di miglioramento.

Monitoraggio del sistema di responsabilità sociale: il SPT ha il compito di monitorare l'andamento del sistema di responsabilità sociale. In particolare, il SPT si incontra almeno due volte l'anno: nel 2018 gli incontri si sono svolti a marzo e a dicembre.

Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di responsabilità sociale, iDNA Italia Srl attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso e questionari di autovalutazione.

Controllo dei fornitori: l'obiettivo di iDNA Italia Srl è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo SA8000 è stata definita e si è continuato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi etici.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

Inoltre, i fornitori sono stati categorizzati singolarmente; analizzando il livello di criticità calcolato basandoci su quattro indicatori; che sono:

1. Provenienza(UE, extra UE)
2. Reputazione sul mercato (Problemi relativi ai punti della norma riscontrati in passato)
3. Rischio di settore (tipologia di azienda che può non ottemperare a tutti i requisiti SA8000)
4. Presenza o assenza di certificazione SA8000 o iscrizione a network etici (BSCI Sedex/Smetaecc..)



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

25/03/2019
Pagina 25 di 26

Riferito al 2018

iDNA Italia Srl conserva registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000.
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da iDNA Italia Srl.
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA8000.
- Informare immediatamente ed in maniera completa iDNA Italia Srl di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro iDNA Italia Srl.

In accordo con i principi di responsabilità sociale, iDNA Italia Srl ha deciso di effettuare visite ispettive annue per i fornitori classificati per punteggio.

Nella pianificazione si tiene conto anche del reale impatto economico di quest'ultimo su iDNA Italia Srl, e viene data priorità per i fornitori con fatturazione superiore.

I fornitori risultati critici (con punteggio da 5 in giù) vengono auditati nel corso del triennio.

Pianificazione e classificazione dei fornitori si trova nell'elenco fornitori iDNA Italia Srl.

Nel corso del 2018 sono state raccolte il 60% delle adesioni richieste. Nella seconda metà del 2019 si proseguirà con l'attività di monitoraggio fornitori attraverso verifiche ispettive.

Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico SA8000, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del SPT o in forma scritta come dettate nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo/segnalazione.

Nel corso del 2018 l'azienda non ha ricevuto segnalazioni da parte di stakeholders esterni ma solo alcune segnalazioni da parte dei lavoratori. Tali segnalazioni sono state spunto di azioni di miglioramento messe in atto prontamente dall'azienda e comunicate a tutti i lavoratori tramite affissione delle azioni correttive nella bacheca aziendale.

Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla SA8000 a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la norma SA8000, il Bilancio Sociale ed effettua formazione sui principi SA8000 a tutto il personale. Il Bilancio Sociale viene pubblicato sul sito aziendale ed è possibile per i lavoratori richiederne una copia cartacea a RU.

Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per iDNA Italia Srl. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.



BILANCIO E RIESAME DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Riferito al 2018

25/03/2019
Pagina 26 di 26

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web
- comunicazione via mail a clienti e fornitori di norma SA8000 e delle procedure di responsabilità sociale
- comunicazione via mail o direttamente a rappresentanti sindacali della norma SA8000, del progetto di responsabilità sociale di iDNA Italia e del Bilancio Sociale .

Accesso alla verifica: IDNA Italia Srl si adegua a quanto previsto dalla norma SA8000 lasciando libero accesso agli auditor all'azienda per l'esecuzione dell'audit (tour dell'azienda, interviste individuali e di gruppo, analisi di documenti).

Registrazioni: IDNA Italia Srl mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000.