



## **BILANCIO SOCIALE**

**SECONDO LA NORMATIVA SA 8000**

**ANNO 2022**

**INDICE**

<b>1. Presentazione della nostra società</b>	<b>pag.</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Storia</b>	<b>pag.</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Servizi</b>	<b>pag.</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Struttura</b>	<b>pag.</b>	<b>5</b>
<b>2. La nostra politica etica (SA8000)</b>	<b>pag.</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Le nostre parti interessate</b>	<b>pag.</b>	<b>7</b>
<b>2.2 La metodologia</b>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Obiettivi</b>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
<b>2.4 La documentazione del sistema di gestione</b>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
<b>2.5 Social Performance Team e Comitato sicurezza</b>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
<b>2.6 Coinvolgimento del personale</b>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
<b>2.7 Composizione della società</b>	<b>pag.</b>	<b>11</b>
<b>3. La Relazione sociale (punti della norma)</b>	<b>pag.</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Lavoro minorile</b>	<b>pag.</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Lavoro obbligato</b>	<b>pag.</b>	<b>13</b>
<b>3.3 Sicurezza</b>	<b>pag.</b>	<b>14</b>
<b>3.4 Libertà di assoc. e diritto alla contratt. Collettiva</b>	<b>pag.</b>	<b>14</b>
<b>3.5 Discriminazione</b>	<b>pag.</b>	<b>15</b>
<b>3.6 Pratiche disciplinari</b>	<b>pag.</b>	<b>17</b>
<b>3.7 Orario di lavoro</b>	<b>pag.</b>	<b>17</b>
<b>3.8 Retribuzione</b>	<b>pag.</b>	<b>18</b>
<b>3.9 Rappresentanti</b>	<b>pag.</b>	<b>18</b>
<b>3.10 Pianificazione e implementazione</b>	<b>pag.</b>	<b>19</b>
<b>3.11 Controllo della catena di fornitura</b>	<b>pag.</b>	<b>19</b>
<b>3.12 Problematiche, azioni correttive e preventive</b>	<b>pag.</b>	<b>20</b>
<b>3.13 Comunicazioni</b>	<b>pag.</b>	<b>20</b>
<b>3.14 Verifiche Ispettive esterne</b>	<b>pag.</b>	<b>21</b>
<b>3.15 Conclusioni</b>	<b>pag.</b>	<b>21</b>

## **1. Presentazione della nostra società**

L'ottica di Mengoni e Nassini Srl è quella di evidenziare le logiche imprenditoriali che stanno alla base dello sviluppo della società, logiche improntate alla trasparenza nei rapporti fra società e propri dipendenti e collaboratori ed efficacia nell'erogazione del servizio con i clienti in essere. Tale politica imprenditoriale viene evidenziata attraverso la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane, secondo la normativa SA 8000.

### **1.1 Storia**

Mengoni e Nassini è un'azienda che da oltre 40 anni produce accessori metallici per il settore della moda.

Fondata da Urano Mengoni ed Ovidio Nassini nel 1983, Mengoni e Nassini Snc (questa la ragione sociale originaria) nasce come piccola bottega artigiana con sede a Firenze nel quartiere di Rifredi, a pochi passi dal centro storico, e svolge attività di terzista.

Alla fine degli anni ottanta inizia a collaborare direttamente con prestigiosi marchi di alta moda.

Negli anni novanta il primo trasloco; pur essendo nelle immediate vicinanze dell'edificio di partenza, la nuova sede dispone di locali più ampi che permettono di introdurre nuovi macchinari.

Nei primi anni duemila l'azienda inizia a strutturarsi e ad introdurre centri di lavoro di nuova generazione.

Nel 2006 diventa una Srl. Due anni più tardi, nel 2008, i fondatori passano la mano e subentrano Michele Nerucci, Gianni Mengoni e Massimiliano Andreani.

Con fermezza l'azienda continua ad investire in tecnologia e risorse umana per rafforzare la sua offerta di servizi e la sua struttura organizzativa. Questa crescita comporta, nella primavera del 2009, un secondo trasloco: la sede viene spostata a Sesto Fiorentino in un nuovo capannone più adatto ad un'azienda moderna che tuttavia conserva ancora la passione e l'entusiasmo della bottega artigiana che ha mosso i primi passi 25 anni prima.

Nel 2012 l'azienda ha iniziato il percorso per ottenere la certificazione SA8000 al fine di evidenziare il rispetto dei lavoratori e delle parti interessate sotto tutti i punti di vista.

Nel 2021 nasce il gruppo MTWH, (Metalworks, Mengoni e Nassini, FGF): eccellenze manifatturiere per offrire al mondo della moda un punto di riferimento d'eccezione nella ricerca estetica, concettuale e produttiva di accessori, catene, bottoni, gioielli e rifiniture di lusso.

La forma societaria al 31.12.2022 è rappresentata da 124 dipendenti, e 6 interinali.

## 1.2 Servizi

Dal semplice passante alla chiusura più complessa, Mengoni e Nassini produce ogni genere di accessorio metallico destinato ad arricchire calzature, prodotti di pelletteria e capi di abbigliamento ma realizza anche particolari meccanici destinati a settori diversi.

L'intento è quello di fondere abilità artigiana e tecnologia per dare un prodotto di alta qualità che continua e rinnova la tradizione delle manifatture fiorentine.

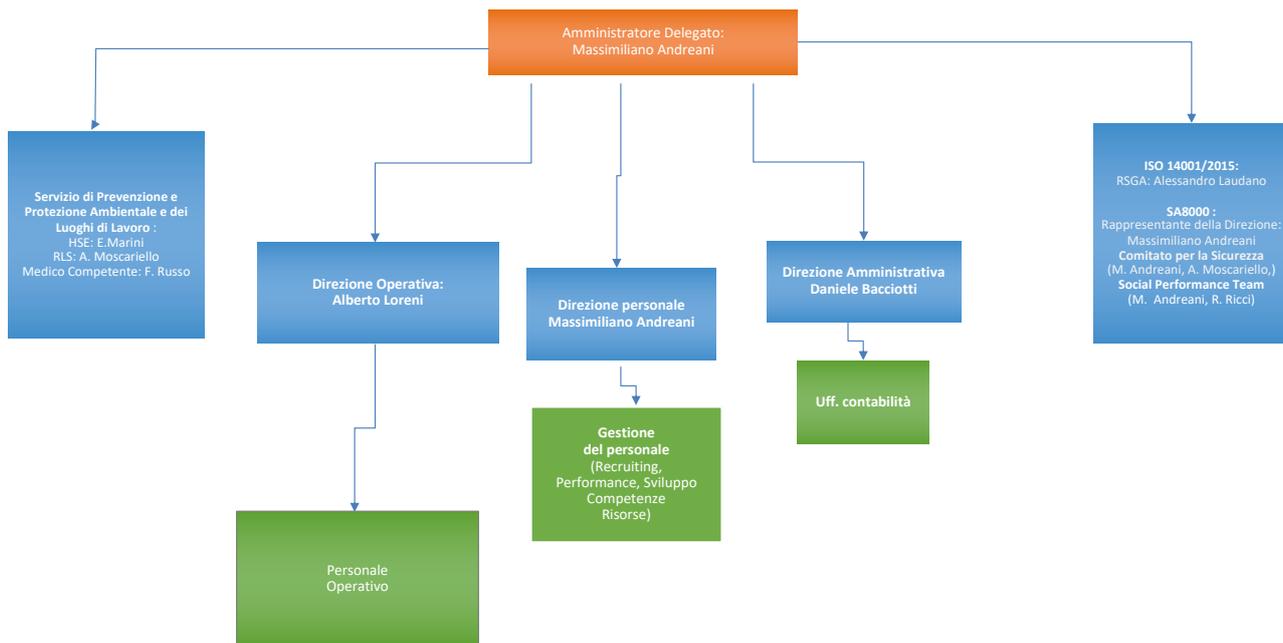
Si parte da un'idea del cliente, definita o in embrione, mettendo a disposizione l'esperienza per svilupparla in un prototipo e concretizzarla in un prodotto che offra il miglior rapporto qualità/prezzo. La società è in grado di fornire l'oggetto finito ma può anche svolgere una o più fasi di lavorazione su semilavorati.

La società ritiene che nell'effettuazione dei servizi sopraelencati sia fondamentale il fattore umano. Infatti sono le risorse umane che determinano l'immagine di Mengoni e Nassini Srl come società che imposta il rapporto con i clienti e con il proprio personale all'impronta dell'affidabilità e della correttezza.

In particolare il vertice aziendale, considerando molto importante le risorse umane ed essendo consapevole dell'importanza della loro continua valorizzazione, ha deciso di impostare un sistema di gestione delle risorse umane, secondo i requisiti della norma SA 8000, con l'intenzione di ottenere la certificazione. La certificazione etica introduce requisiti "etici" nel rapporto fra società e collaboratori e fra società e clienti, concetti e requisiti diversi oltre a quelli tradizionali come il prezzo, le condizioni di fornitura, la soddisfazione di un bisogno.

### 1.3 Struttura

#### ORGANIGRAMMA MENGONI E NASSINI SRL



## 2. La nostra politica etica (SA8000)

La Società ritiene che una corretta Politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative possa contribuire a creare condizioni per una migliore credibilità e visibilità dell'Azienda, con l'aggiunta di benefici interni ed esterni.

Mengoni e Nassini considera altresì la qualità del servizio, l'etica del lavoro e la sicurezza dei lavoratori un valore fondamentale che deve guidare il management nelle scelte aziendali. Per questa ragione, ha individuato anche nella norma SA8000 le linee guida a cui ispirare e conformare tutte le scelte della società e nella certificazione conseguita la testimonianza dell'applicazione di tali norme.

Il presente documento costituisce dunque una dichiarazione pubblica circa l'impegno della Società sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale, ed è funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni dell'Azienda stessa.

A tal fine assicura:

- ❖ l'impegno costante del management per la definizione e l'attuazione degli obiettivi aziendali e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di Responsabilità Sociale;
- ❖ la comunicazione con il cliente e la collettività allo scopo di recepirne le esigenze e di contribuire alla diffusione dei principi della Responsabilità Sociale;
- ❖ la pianificazione e la realizzazione di servizi in modo da soddisfare le esigenze degli utenti compatibilmente con le risorse disponibili nel pieno rispetto dei principi dell'etica del lavoro;
- ❖ il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il Personale;
- ❖ il recepimento delle leggi nazionali, locali e delle convenzioni internazionali;
- ❖ la selezione e il controllo dei propri fornitori affinché assicurino le garanzie di rispetto dei principi etici a cui si uniforma l'Organizzazione;
- ❖ l'attuazione di un sistema di miglioramento continuo delle proprie prestazioni per adeguarsi alle evoluzioni del settore e la gestione efficiente dei propri processi al fine di utilizzare al meglio le risorse aziendali;
- ❖ l'avvio di iniziative a carattere sociale per il miglioramento delle condizioni di vita dei propri lavoratori e per la comunicazione all'esterno dell'azienda dei principi delle norme SA8000.
- ❖ un approccio strutturato al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori che tiene conto di tutte le implicazioni di carattere organizzativo, tecnico, economico, normativo e legale.

Gli aspetti sui quali la Direzione intende continuare a concentrarsi sono:

- cura del Cliente e rispetto delle sue esigenze, nella consapevolezza che la qualità del servizio non risiede soltanto nei suoi aspetti tecnici, ma anche nelle modalità di gestione, attraverso un corretto rapporto di fiducia;
- cura dei collaboratori e attenzione agli stakeholders di impresa per contribuire con un ruolo propositivo all'acquisizione dei concetti di rispetto sociale nei processi di crescita economica, sociale e culturale del suo territorio;
- cura dell'immagine aziendale sul mercato, per trasmettere ai Clienti la consapevolezza di servirsi di un'azienda con una grande professionalità -grazie all'esperienza della direzione e dei suoi collaboratori- e di un valido supporto continuo sul quale possono fare il massimo affidamento;

In particolare Mengoni e Nassini Srl:

- rifiuta l'utilizzo del **lavoro minorile**, in qualsiasi forma, assumendo solo personale maggiorenne;
- rifiuta ogni forma di **lavoro obbligato**, mirando altresì alla piena soddisfazione del proprio personale;
- garantisce un **ambiente di lavoro salubre e sicuro**, provvedendo all'individuazione e alla rimozione di rischi e pericoli che possano pregiudicare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e alla formazione di tutto il personale operante in azienda;
- partecipa alla **contrattazione collettiva**, applicando in toto il CCNL Metalmeccanici Industria;
- rifiuta qualsiasi forma di **discriminazione** nel rapporto di lavoro sia all'avvio (ricerca e selezione), sia nella gestione (promozione, formazione, incentivi, ecc.), sia nella cessazione (licenziamenti, pensionamenti);
- garantisce la corretta applicazione del contratto collettivo adottato e in vigore nell'applicazione di **procedure disciplinari**, garantendo a tutti il diritto di difesa, e rifiutando ogni forma di punizione sia fisica che morale;
- prevede una **politica retributiva** basata sul contratto collettivo adottato;
- garantisce a tutti un **orario di lavoro** conforme alle leggi e alla contrattazione collettiva.

La Politica viene diffusa a tutte le Parti Interessate e riesaminata in sede di Riesame annuale del Sistema per verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento.

## 2.1 Le nostre parti interessate

Il vertice aziendale ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA 8000. In

tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività:

- **la proprietà**
- **i lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione, avvenuti sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro. Importante sottolineare come il nostro personale, giovane e predisposto all'innovazione, ha positivamente accolto la realizzazione di un sistema integrato qualità e ambiente, dimostrando anche impegno nell'applicazione alla nostra realtà aziendale. Il vertice aziendale ha ottenuto spunti importanti per un continuo miglioramento del clima aziendale.
- **i clienti,** con i quali la società ha sviluppato un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte a tali problematiche. E' ritenuta importante anche l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **gli enti locali** come il Comune, la Provincia e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.
- **gli enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità.
- **i fornitori e i subfornitori**
- **le associazioni**

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità e le capacità necessarie a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000 nell'organizzazione aziendale.

In particolare il ruolo di Rappresentante della Direzione per il sistema di responsabilità sociale è affidato ad un membro della Direzione Operativa delegato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, mentre il rappresentante dei lavoratori per l'SA8000, eletto dai colleghi, ha il compito di sensibilizzare e monitorare e collaborare al miglioramento dei rapporti interaziendali.

## 2.2 La metodologia

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di Mengoni e Nassini Srl.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui la Società intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- ◉ **trasparenza**, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- ◉ **inclusività**, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- ◉ **verificabilità**, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- ◉ **completezza**, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- ◉ **rilevanza**, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;
- ◉ **accuratezza**, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- ◉ **neutralità**, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- ◉ **comparabilità**, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- ◉ **chiarezza**, cioè leggibilità delle informazioni;
- ◉ **tempestività**, cioè regolarità.

## 2.3 Obiettivi

Gli Obiettivi Individuati da Mengoni e Nassini sono:

Per la **Sicurezza**: la riduzione al minimo della possibilità e delle conseguenze di incidenti sui luoghi di lavoro.

Per la **Responsabilità Sociale**: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a operare in sostanziale accordo con la norma **SA 8000**.

Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

## 2.4 La documentazione del sistema di gestione

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

### **2.5 Social Performance Team (SPT)**

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e del CdA e dal rappresentante dei lavoratori SA8000 eletto precedentemente.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

Il Social Performance Team collabora con la Direzione per la corretta applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Inoltre:

- 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.

### **2.6 Il Comitato sicurezza**

Il Comitato per la Salute e Sicurezza è costituito in modo equilibrato dal Rappresentante della Direzione e dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS); in aggiunta e come figura di supporto il Comitato fa riferimento all'RSPP: figura professionale che ha coadiuvato il Datore di Lavoro nella predisposizione della valutazione dei rischi per la sicurezza coinvolgendo l'RLS, il Rappresentante della Direzione ed il

Medico Competente. Prevista la formazione continua dei due membri del Comitato sulla valutazione dei rischi.

Per la “Valutazione dei rischi sulla sicurezza” si fa riferimento al DVR presente in azienda.

Il Comitato si riunisce periodicamente e in particolare in occasione della Riunione periodica annuale prevista all'art. 35 del D. Lgs 81/08.

Il Comitato per la Salute e Sicurezza deve condurre periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la Salute e Sicurezza.

Le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate sono conservate presso la sede di Mengoni e Nassini srl.

## 2.7 Coinvolgimento del Personale

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

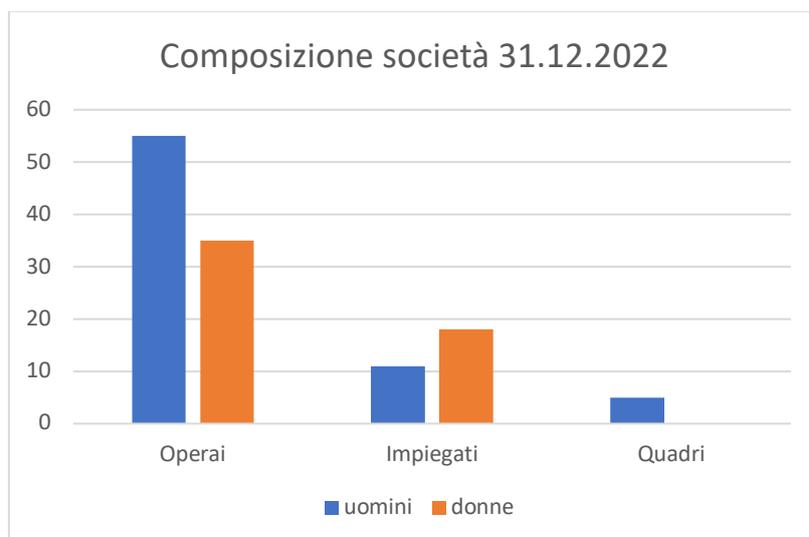
Un sito internet di facile consultazione è stato creato per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata dalla società; infatti nel sito [www.mengonienassini.it](http://www.mengonienassini.it) si possono trovare:

- ⊙ bilancio sociale
- ⊙ politica di responsabilità sociale
- ⊙ documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.

## 2.8 Composizione della società

L'organico della società al 31.12.2022 è così suddiviso:

Mansione	n°	%	n° Uomini Diretti	N°Uomini Interinali	% uomini tot.	n° Donne Dirette	N° donne Interinali	% uomini totale
Quadro	5	4,00	5	0	4,00	0	0	0
Impiegato	29	23,41	10	1	8,87	17	1	14,51
Operaio	90	72,59	54	1	44,35	32	3	28,22
<b>Totale</b>	<b>124</b>	<b>100,00</b>	<b>69</b>	<b>2</b>	<b>57,22</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>42,73</b>



### 3. La relazione Sociale (punti della norma)

#### 3.1 Lavoro minorile

La Società esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile. Comunque ha previsto in una procedura del sistema una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età anche presso uno dei suoi fornitori.

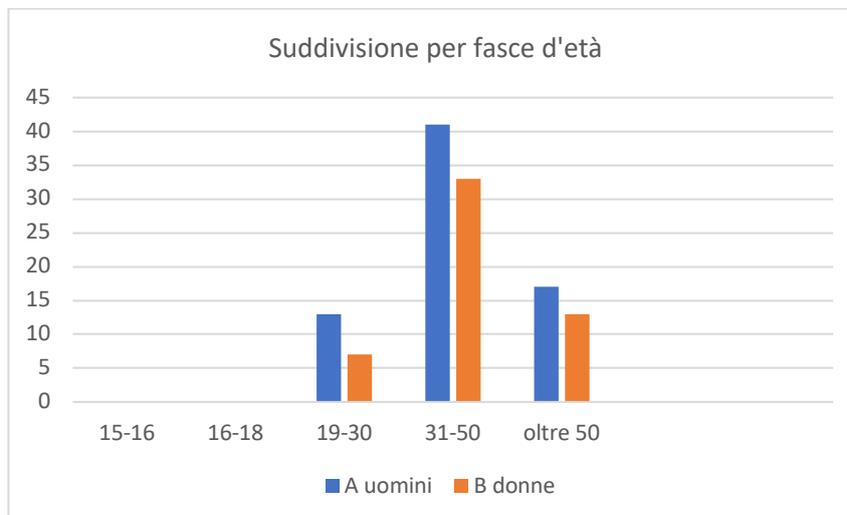
La Mengoni e Nassini Srl si impegna a informarsi sulla presenza, presso i fornitori, di lavoratori minori o bambini, con la compilazione di apposito questionario da parte degli stessi.

Inoltre richiede informazioni sulle attività svolte dai fornitori e subfornitori per favorire la condizione minorile ed evitare l'utilizzo di tale manodopera, l'impegno a non far lavorare minori e bambini e a riconoscere lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti:

La società Mengoni e Nassini Srl si impegna ad assumere personale con età superiore ai 18 anni.

L'età media del personale è nella fascia 31-50 anni. Di seguito è riportata la composizione dell'organico per età:

Fasce di età	n°	%	Uomini	donne
<16	0	0,00%	0	0
16-18	0	0,00%	0	0
19-30	20	16,13%	13	7
31-50	74	59,68%	41	33
oltre i 50	30	24,19%	17	13
<b>Totale*</b>	<b>124</b>	<b>100,00%</b>	<b>71</b>	<b>53</b>



**Obiettivo 2023:** Continuazione dell'opera di sensibilizzazione di fornitori e dipendenti contro il lavoro infantile-minorile.

### 3.2 Lavoro obbligato

La società si impegna a far sì che il lavoro svolto da tutte le persone impiegate sia assolutamente non obbligato, che non siano vittime di minacce o altre pressioni per costringerli a prestare la loro opera in forma coercitiva.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. Di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Nessun lavoratore ha lasciato o lascia alcun tipo di deposito in denaro, né documenti personali in originale (se non quelli previsti dalla legge).

Gli straordinari sono vincolati all'assenso del lavoratore.

La società si impegna nello sviluppo di un clima aziendale improntato alla collaborazione e alla salvaguardia dei valori e degli interessi dei lavoratori.

#### **Obiettivo 2023:**

Sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della SA8000 e sui contenuti del Sistema di gestione delle Risorse Umane.

### 3.3 Sicurezza

La società Mengoni e Nassini Srl prende a riferimento e applica tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Già da qualche anno è stata realizzata una valutazione dei rischi, con una attenta analisi di tutte le attività svolte all'interno dei luoghi dove viene effettuata l'attività lavorativa, analizzando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le relative misure preventive e protettive e le azioni correttive da effettuare, con un programma degli interventi di prevenzione e protezione, prevedendo specifiche responsabilità e tempi.

L'Azienda ha nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione, per l'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma e il personale ha eletto un proprio Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza che ha ricevuto la dovuta formazione specifica: ha funzioni di controllo, di evidenziazione delle problematiche, di collaborazione con il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione e con il medico competente, per l'effettuazione delle opportune azioni correttive e per valutare l'efficacia delle stesse.

È da vari anni che la Società ha iniziato e prosegue una campagna di formazione in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro: per il 2021 ha concluso il piano per la formazione generale e specifica dei lavoratori (nuovi assunti) e ne ha predisposto uno nuovo per il miglioramento previsto per il 2022.

La formazione viene effettuata in modo frontale e con delle comunicazioni aziendali.

Nel corso del 2021 si sono verificati due infortuni in itinere.

	2014	2015	2016*	2017*	2018	2019*	2020	2021	2022
Infortuni	0	1	2	1	1	3	1	2*	3*

\*Infortuni in itinere

**Obiettivo 2023:** Realizzazione del Piano di Miglioramento Sicurezza.

### 3.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Società rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L. la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

In Azienda, ad oggi, non sono presenti rappresentanti sindacali dei lavoratori.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ore perse per scioperi	0	0	0	0	0	0	0	0
Vertenze	0	0	0	0	0	0	1	0

sindacali								
Cause di lavoro	0	0	0	0	0	0	1	0

**Obiettivo 2023:**

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, tramite il monitoraggio dell'assenza e di limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

**3.5 Discriminazione**

La società Mengoni e Nassini non effettua alcun tipo di discriminazione e non ammette interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore. Inoltre garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità ed equità di trattamento, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, genere, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Tutti i dipendenti dell'azienda sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo anche in forma anonima, alla Direzione, al Responsabile dei lavoratori per la etica o direttamente all'Ente di Certificazione (Rina) o al SAAS, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

E' fondamentale evidenziare che il 2020 è stato un anno molto importante anche per quanto concerne il Progetto di sensibilizzazione sulle diversità in Azienda.

In seguito alla repentina crescita del personale aziendale, si è reso necessario porre attenzione alle dinamiche di relazione e di comportamento reciproco tra i dipendenti, al fine di intervenire per impostare modalità coerenti con i valori aziendali prima dell'eventuale insorgere di disagi e criticità. A tal proposito, l'azienda ha predisposto dapprima un addendum al regolamento aziendale, nel quale viene ribadita l'importanza di valorizzare la diversità in azienda apprezzandola per la ricchezza che genera, sul piano professionale e personale, e quali comportamenti vengono di conseguenza ritenuti inappropriati e suscettibili di provvedimenti secondo la direzione aziendale. Successivamente, ha provveduto alla diffusione tra il personale aziendale dei contenuti e dei valori inseriti nel documento in questione. Il progetto è nato con l'intenzione di prevenire modalità relazionali e comportamentali che offendono, siano sgradite o inopportune per la popolazione aziendale e sensibilizzare circa il tema della diversità presente nella comunità aziendale, sia essa in termini di genere, etnia, credo religioso, lavorativo, ideologico, politico o di qualsivoglia natura che determini una differenziazione tra i membri della comunità aziendale stessa. In particolare:

- Sensibilizzare la popolazione aziendale e renderla consapevole delle dinamiche di relazione che possono portare a disagi o criticità di sorta;

- Definire i comportamenti indesiderati e incoerenti coi valori aziendali e promuovere un agire in azienda consono e coerente con i valori dell'azienda stessa.

Il contenuto degli incontri ha toccato le seguenti tematiche:

- Introduzione sul perché fare questo percorso;
- La diversità come Valore per Mengoni e Nassini srl;
- Dinamiche relazionali e comportamentali per il rispetto reciproco;
- Farsi promotori della diversità come ricchezza in azienda

Durante lo svolgimento gli argomenti sopracitati sono stati introdotti e al contempo co-costruiti col personale aziendale, seguendo la linea dell'addendum precedentemente stilato e i valori aziendali. In queste occasioni, il personale ha potuto evidenziare episodi positivi e negativi, in coerenza coi temi trattati, sui quali è stato fatto un ragionamento in ottica formativa per gli obiettivi che il progetto stesso si è prefissato di raggiungere. Il personale aziendale si è mostrato coinvolto, partecipativo e interessato, intervenendo ad ogni incontro ed evidenziando nel complesso la presenza di un contesto positivo in azienda. Dalla data di termine del progetto, l'addendum viene consegnato ai neoassunti in fase di assunzione e spiegato brevemente gli elementi cardine e valoriali del progetto stesso.

Nella tabella seguente riportiamo la suddivisione fra amministrativi uomini e donne e operai italiani e stranieri ed il numero di provvedimenti disciplinari somministrati

<b>ANNO</b>	<b>N. amm. uomini</b>	<b>N. amm. donne</b>	<b>N. operai Italiani</b>	<b>N. operai stranieri (Extra-UE)</b>	<b>N. Prov. Disciplinari</b>
<b>2012</b>	1	1	12	N/A	0
<b>2013</b>	2	1	15	N/A	0
<b>2014</b>	3	1	19	N/A	0
<b>2015</b>	4	2	22	1	0
<b>2016</b>	9	2	25	1	1
<b>2017</b>	14	3	32	2	4
<b>2018</b>	14	5	37	7	5
<b>2019</b>	13	10	56	8	2
<b>2020</b>	15	10	55	8	7
<b>2021</b>	13	13	98	20	11
<b>2022</b>	11	18	75	15	8

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la società si impegna a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione.

- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. .
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli e alle necessità organizzative dell'azienda.
- Realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti.
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti.
- Effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori

**Obiettivo 2023:** Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione: rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale, sensibilizzazione dei responsabili.

### 3.6 Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato.

La società rifiuta qualsiasi pratica disciplinare che non sia ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. L'applicazione di azioni disciplinari è disciplinata da apposita procedura, facendo riferimento allo Statuto dei lavoratori e al C.C.N.L.

Sanzioni	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Richiami scritti	0	1	3	5	2	2	3	3
Multe	0	0	0	0	0	2	2	2
Sospensioni	0	0	0	0	0	2	4	0
Licenziamento	0	0	1	0	0	1	2	0

#### **Obiettivo 2023:**

Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione.

### 3.7 Orario di lavoro

Mengoni e Nassini Srl applica l'orario di lavoro definito dalla contrattazione nazionale collettiva e rispetta quanto previsto dalla legge e dalle norme per:

Come da contratto nazionale l'orario di lavoro della società osserva le seguenti modalità:

- L'orario di lavoro ordinario del personale è determinato in 40 ore settimanali

L'orario giornaliero è definito come di seguito: lunedì-venerdì dalle 8,00 alle 17,00 con 1 ora di pausa.

Gli straordinari sono facoltativi e non superano le 8 ore settimanali.

#### **Obiettivo 2023:**

Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario tramite verifiche annuali dell'andamento dello straordinario-ferie.

### 3.8 Retribuzione

Mengoni e Nassini Srl applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. La società rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge.

La società si impegna a garantire ai propri dipendenti: assistenza nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori; indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio ufficio del personale, essere a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia;

effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

#### Modalità di pagamento

Tipologia	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Assegni circolari								
Bonifici	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

#### Obiettivo 2023:

Mantenimento della situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L.

### 3.9 Rappresentanti

#### Rappresentante della Direzione

La società Mengoni e Nassini Srl ha provveduto ad individuare, per la gestione del sistema delle risorse umane, il ruolo di Rappresentante della Direzione.

Un membro del Direttivo ha assunto il ruolo di Rappresentante della Direzione con la responsabilità di applicazione del sistema di gestione delle risorse umane (con delega del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

#### Rappresentante SA 8000 per i lavoratori

Mengoni e Nassini Srl ha favorito l'elezione da parte dei lavoratori del proprio rappresentante, che ha il compito di collaborare con la Direzione per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

Con il compito di:

- informare la Direzione su eventi e situazioni riguardanti il sistema di gestione delle risorse umane;
- prendere informazioni da parte del personale dipendente.

Sono previsti periodici incontri, almeno uno all'anno, effettuati dalla Direzione e i rappresentanti SA8000 per lo scambio delle informazioni e la proposta di eventuali adeguamenti del sistema di gestione delle risorse umane. I lavoratori hanno deciso che il rappresentante dei lavoratori per l'SA8000 farà parte del Social Performance Team per rappresentarli.

### 3.10 Pianificazione ed implementazione

Il Social Performance Team ha attuato le seguenti attività:

- ha definito e formalizzato un apposito mansionario dei ruoli e delle responsabilità;
- verifiche ispettive per controllare il rispetto delle norme e l'applicazione del sistema di responsabilità sociale (v. piano);
- ha realizzato e consegna una dispensa informativa sul sistema di responsabilità sociale;
- realizza incontri periodici fra i rappresentanti e il personale;
- ha predisposto la valutazione dei rischi sui vari punti della norma.

**Obiettivo 2023:** Formazione sulla nuova norma SA8000:2014, riesaminando il percorso fatto sull'identificazione dei rischi.

### 3.11 Controllo della catena di fornitura

Mengoni e Nassini Srl ha iniziato un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, in modo da rendere anch'essi partecipi dei valori e degli obiettivi di corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane. In una prima fase l'Organizzazione ha inviato un questionario a tutti i fornitori per conoscere gli aspetti caratterizzanti della loro gestione delle risorse umane. Nel corso del 2013 sono stati inviati nuovamente i questionari a coloro che non hanno risposto al primo invio. Sono state inoltre effettuate tre verifiche presso alcuni fornitori. Nel 2014 ha continuato l'opera di sensibilizzazione sollecitando i questionari e le lettere di impegno ai fornitori che non hanno ancora risposto ed inviando dei questionari nuovi a dei fornitori acquisiti da poco. Agli inizi del 2016 un ulteriore step nelle procedure per la qualifica, la sensibilizzazione e il monitoraggio dei propri fornitori, è stato determinato dal subentro di Kering Italia Srl (dipartimento Kering Supply Chain Security) a Gucci Logistica, nella gestione del controllo dei fornitori e dei subfornitori.

*(Kering Italia fa parte del Gruppo Kering, gruppo che include anche altre aziende quali Gucci, Balenciaga e Yves Saint Lauren, tutte clienti storiche della Mengoni e Nassini).*

Nel corso degli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 sulla base della raccolta dati che Mengoni e Nassini svolge e che inoltra periodicamente, il dipartimento Kering Supply Chain Security ha iniziato ad effettuare una serie di verifiche sui propri sub-fornitori (fornitori di Mengoni e Nassini). Le procedure prevedono che la società (Mengoni e Nassini) debba poi monitorare e condividere le eventuali azioni correttive in caso di non conformità e/o raccomandazioni, ovvero sollecitarne la risoluzione.

Ad oggi è ancora in corso il potenziamento da parte di Mengoni e Nassini del sistema di controllo dei propri fornitori: questo dipende dalla continua ricerca di nuovi fornitori che possano soddisfare le esigenze sempre maggiori derivanti dalla crescita aziendale, ma anche dall'arrivo di nuovi clienti che, per codici di condotta molto strutturati (ad esempio Codice Richemont), richiedono una gestione sempre più accurata del controllo dei sub-fornitori.

### **3.12 Problematiche, azioni correttive e preventive**

Per questo requisito normativo sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare per i reclami, la procedura prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

- indirizzo di tutte le figure di Mengoni e Nassini a cui inviare via posta reclami anche anonimi;
- indirizzo dell'Ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione;
- indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione

Altre soluzioni non sono state ritenute adatte all'organizzazione.

### **3.13 Comunicazione**

La società programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne. L'efficacia della comunicazione interna e la corretta diffusione delle informazioni rappresentano strumenti determinanti al fine di rafforzare il senso di appartenenza e, soprattutto, di gestire correttamente il trasferimento del know-how a tutti i livelli dell'organizzazione.

A tal fine, Mengoni e Nassini Srl si impegna a rendere disponibili al personale:

- i risultati ottenuti dal riesame della direzione sull'andamento dell'Azienda nel suo complesso, incluso gli aspetti del sistema etico attraverso la diffusione in azienda del rapporto annuale;
- i risultati ottenuti dalle attività di monitoraggio aziendale;
- qualunque altra notizia che li riguardi o di cui abbiano fatto espressamente richiesta.

Gli strumenti utilizzati per assicurare un adeguato livello di comunicazione interna sono:

- una bacheca aziendale in cui sono affisse eventuali comunicazioni;
- colloqui diretti con la Direzione, la quale accoglie le richieste di incontro con il personale in qualunque momento;
- Redazione del bilancio sociale e sua divulgazione.

### **3.14 Verifiche ispettive esterne**

Nel corso del 2022 Mengoni e Nassini Srl ha sostenuto due verifiche da parte dell'ente di certificazione per la SA8000, che ha evidenziato come l'Organizzazione abbia ben impostato il proprio sistema di gestione delle risorse umane. Nel corso delle precedenti verifiche sono state chiuse tutte le raccomandazioni per il miglioramento del sistema.

In ogni caso sono state aperte delle azioni preventive nell'ottica del miglioramento continuo, della soddisfazione dei dipendenti e della diffusione della norma a tutti gli stakeholder d'impresa.

### **3.15 Conclusioni**

L'obiettivo che si pone il vertice aziendale è quello di evidenziare e far conoscere la propria politica della responsabilità sociale. Aspetto fondamentale della politica della responsabilità sociale è la valorizzazione del patrimonio umano della società, che è ritenuto l'elemento principale per un efficace sviluppo del servizio e nell'ottica del continuo miglioramento.

In un momento molto delicato che la nostra società sta vivendo, in un contesto lavorativo molto competitivo e spesso poco attento al rispetto delle Leggi e delle regole, Mengoni e Nassini ha scelto di conformarsi a tutti i punti della norma SA8000 e non a caso ha deciso di utilizzare Il Bilancio Sociale come denominazione convenzionale.