

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2025



CO.RI Sacchettificio S.r.l.
Via Baldanzese, 16 50041
Calenzano - Firenze

INDICE

INTRODUZIONE	3
1.0 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
1.1 Presentazione dell'Azienda.....	4
1.2 Struttura organizzativa.....	5
1.3 Organigramma.....	6
1.4 Politica aziendale.....	7
1.5 Principali stakeholder.....	8
2. Principi Etici/Sociali.....	9
2.1 Lavoro Infantile (bambini).....	9
2.2 Lavoro giovanile (minori non bambini).....	10
2.3 Comunicazione procedura di rimedio.....	11
2.4 Lavoro forzato ed obbligato.....	11
2.5 Salute e Sicurezza.....	11
2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	13
2.7 Discriminazione.....	13
2.8 Procedure disciplinari.....	14
2.9 Orario di Lavoro, lavoro supplementare e straordinario.....	15
2.10 Retribuzione.....	16
3.....	0
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	17
3.1 Introduzione.....	17
3.2 Politica per la Responsabilità Sociale.....	18
3.3 Riesame della direzione.....	18
3.4 Rappresentanti dell'azienda.....	19
3.5 Identificazione e valutazione dei rischi.....	19
3.6 Pianificazione e implementazione.....	19
3.7 Formazione e coinvolgimento del personale.....	19
3.8 Attività di monitoraggio e di misurazione.....	20
3.9 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori.....	20
3.10 Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive e preventive.....	21
3.11 Dialogo con le parti interessate.....	21
3.11 Accesso alle verifiche.....	21
3.13 Registrazioni.....	22
3.14 Obiettivi ed Indicatori per il 2025.....	22

INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi anni gli aspetti etici e di responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani hanno condizionato in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente è aumentata il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle stesse imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica/sociale quali codici etici, bilanci sociali e ambientali e relative certificazioni.

La responsabilità sociale della nostra impresa si preoccupa di integrare le questioni di natura etica nella visione strategica di impresa; questo è un nostro modo di gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico all'interno delle nostre zone di attività.

In questo contesto CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha deciso di iniziare un percorso etico e sociale ottenendo la certificazione SA8000:2008 nel luglio 2014 ed ha ottenuto l'adeguamento alla SA8000:2014 nel luglio 2017 superando tutti gli audit successivi fino ad oggi

Lo scopo di questo documento è quello di fornire un resoconto relativo alle attività poste in essere da CO.RI Sacchettificio S.r.l. per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

Il presente documento è stato approvato in sede di Riesame della Direzione del 30/4/2025. Durante l'incontro, sulla base dei requisiti della norma è stato analizzato l'anno 2024 e sono stati definiti:

- Gli indicatori di performance per il 2025,
- Gli obiettivi per l'anno 2025.

È stato inoltre approvato il presente documento come mezzo di comunicazione a tutte le parti interessate in conformità a quanto richiesto dalla SA8000.

Il presente documento è stato redatto in collaborazione con il SPT ed approvato dal Senior management.

Calenzano li, 30 Aprile 2025

1.0 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

CO.RI Sacchettificio S.r.l., opera nel settore del packaging da quasi 30 anni, collaborando con alcuni dei migliori brand della moda e del lusso. Dal giugno 2024 è entrata a far parte di un gruppo che si occupa di packaging denominato MOSAIQ GROUP SpA

Grazie alla rinnovata struttura produttiva, completa di ricerca materia prima e sviluppo campioni, l'azienda garantisce un elevato standard qualitativo, un'ottima affidabilità nelle consegne ed una sicura competitività qualità/prezzo.

Diamo forma ad ogni tipo di packaging; dalla progettazione alla scelta dei materiali, dalla disposizione del logo al contro campione con preventivo.

I principali settori in cui operiamo sono:

- Pelletteria
- Calzature
- Abbigliamento e copri abiti
- Accessoristica e porta occhiali
- Bigiotteria ed oreficeria
- Orologeria
- Argenteria
- Oggettistica in genere
- Articoli sportivi, caschi moto

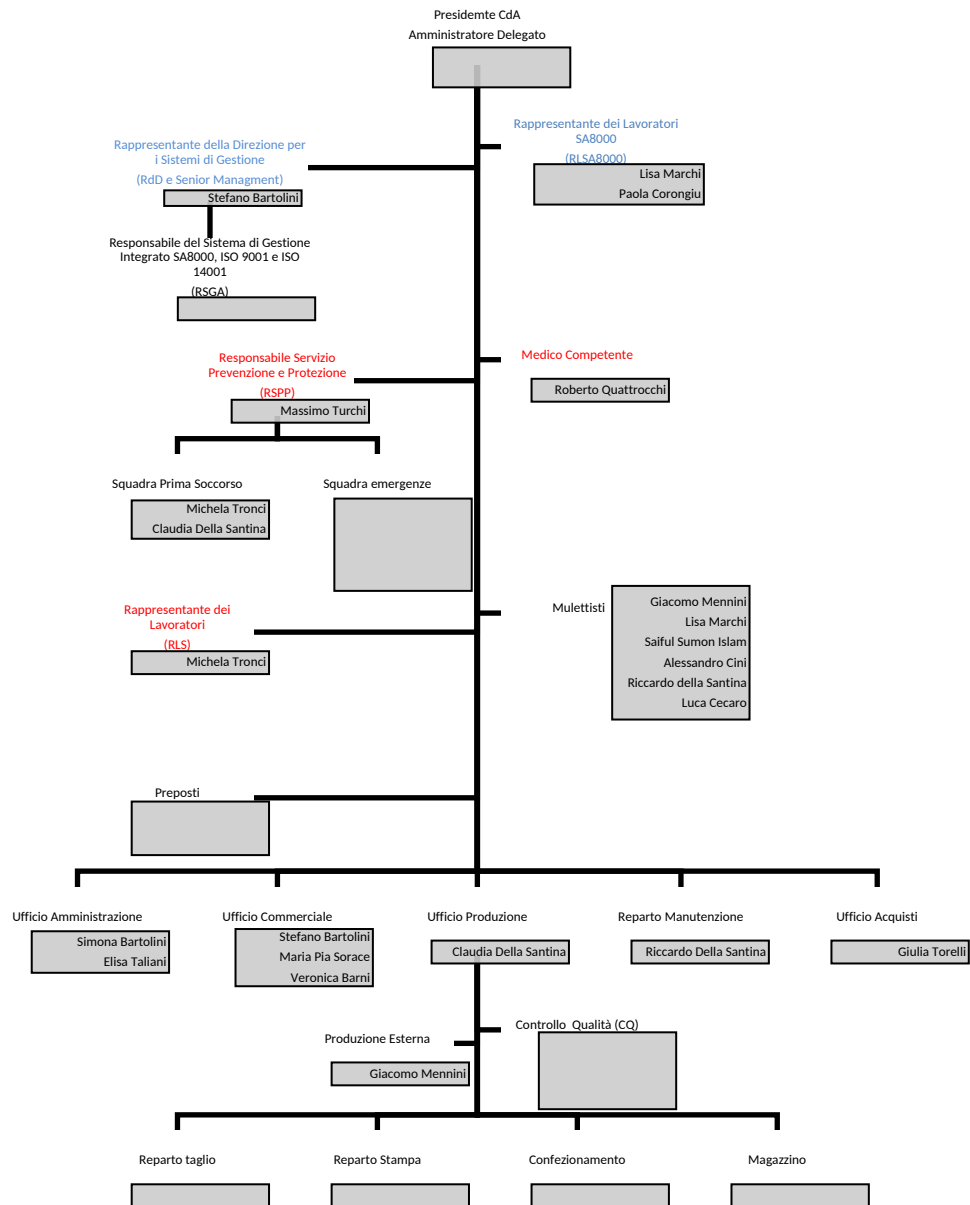
Le materie prime vengono selezionate tra una vasta gamma di tessuti in cotone, lino, sintetici, tecnici di ogni tipo, TNT, nei colori standard ed a campione; di particolare importanza sono i nostri materiali in tessuti ecologici ed ecocompatibili.

Lo sviluppo della nostra attività riveste carattere di sostenibilità in quanto finalizzato, oltre che allo sviluppo economico, al raggiungimento di obiettivi di qualità del prodotto e del servizio prestato e di miglioramento ambientale e sociale. Tale processo lega, in un rapporto di interdipendenza, la tutela e la valorizzazione delle risorse naturali alla dimensione economica e sociale, al fine di soddisfare i bisogni delle attuali generazioni, evitando di compromettere la capacità delle future di soddisfare i propri.

1.2 Struttura organizzativa

Indicatori	2022	2023	2024
Numero amministratori	2	2	1
N° dipendenti (compreso contratti di somministrazione)	23	25	25
A tempo indeterminato	21	21	21
A tempo determinato	2	4	4
% tempo indeterminato	91,30%	94,91%	84%
Full-Time	21	23	23
Part-time	2	3	2
% part-time	8,70%	10,79%	8%
Contratti di somministrazione	0	0	0
% Contratti a termine (al netto delle categorie svantaggiate)	8,70%	5,09%	16%
Uomini	11	11	11
Donne	12	14	14
% Donne	52,17%	54,76%	56%
Dirigenti	0	0	1
Quadri	0	0	0
Impiegati	6	6	5
Operai	16	18	18
Autisti	1	1	1
N° Dipendenti Minorenni	0	0	0

1.3 Organigramma-



Membri del Comitato per la Sicurezza oltre al Datore di Lavoro (in rosso) Membri del Social Performance Team (in blu)

1.4 Politica aziendale

*La società **CO.RI Sacchettificio S.r.l.** produce, fin dal 1986, packaging in tessuto; in particolare la società si occupa della produzione di sacchetti per la pelletteria, la calzatura e l'abbigliamento in genere.*

*Gli obiettivi primari che **CO.RI Sacchettificio S.r.l.** si pone, al pari del proprio sviluppo economico, sono:*

- un elevato standard qualitativo dei prodotti realizzati e la soddisfazione dei clienti ed il rispetto dei requisiti di prodotto concordati,*
- il rispetto, la tutela ambientale, la prevenzione dell'inquinamento e la riduzione degli impatti ambientali*
- l'adozione di un sistema della responsabilità etica e sociale.*

Pertanto la società si è impegnata a realizzare, tenere aggiornato e migliorare il proprio Sistema di Gestione integrato Qualità, Ambiente e Responsabilità Sociale nel rispetto degli standard internazionali di riferimento (ISO 9001, ISO 14001 e SA8000), oltre che rispettando le normative in materia di prodotto, salute e sicurezza dei lavoratori, ambiente e contrattualistica del lavoro.

*In particolare **CO.RI Sacchettificio S.r.l.**:*

- non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;*
- non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;*
- ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori 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 degli stessi;*
- rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori;*
- non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;*
- garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;*
- non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;*
- si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento;*
- garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga;*

*Inoltre a tale scopo **CO.RI Sacchettificio S.r.l.** considera:*

- *i propri fornitori quali partner per il raggiungimento degli obiettivi sia economici che di soddisfazione del cliente;*
- *i propri clienti quali elementi fondamentali per il proprio successo; gli stessi devono essere soddisfatti pienamente dei beni acquistati, della loro qualità e dei processi adottati per la loro costruzione.*

*La Direzione, i dipendenti e collaboratori e tutti i fornitori, sia di beni che di servizi, sono chiamati a collaborare fattivamente, nel rispetto della politica aziendale, ed al fine di attuare e migliorare il sistema di gestione aziendale di **CO.RI Sacchettificio S.r.l.***

1.5 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a CO.RI Sacchettificio S.r.l. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

I principali stakeholder interni sono i soci, il consiglio di amministrazione, tutto il personale dipendente ed i collaboratori.

Il Sistema di Gestione Aziendale consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo. Questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale ed i loro rappresentanti (RLSA8000 e SPT), nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema del di Responsabilità Sociale.

I principali stakeholder esterni sono i fornitori, i sub fornitori, i clienti, le istituzioni locali le associazioni di categoria, i sindacati e l'ente di certificazione.

I fornitori appartengono essenzialmente a quattro tipologie:

- Prestatori di consulenza: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza, Legali ecc.
- Fornitori di materie prime ed ausiliarie di produzione: Aziende produttrici e commerciali quali ad esempio fornitori di tessuti, di cordini e nastri e di colori.
- Outsourcer: Partner che ai quali sono affidate, in base alle necessità produttive, lavorazioni di cucitura dei prodotti.
- Manutentori: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Manutentori del muletto, dei macchinari utilizzati e degli impianti a servizio della produzione e dell'immobile.

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell'azienda, ma soprattutto mira a renderli tutti consapevoli che abbiamo manifestato l'attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000.

Pertanto l'azienda:

- Chiede, ai fornitori, un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.
- Alle Istituzioni Pubbliche, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.).
- Ai Sindacati, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni.
- Agli Enti di Certificazione, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale di CO.RI Sacchettificio S.r.l.

Le principali istituzioni con cui l'azienda interagisce sono:

- Regione Toscana,
- Provincia di Firenze,
- Comune di Campi Bisenzio,
- ASL,
- INPS,
- INAIL,
- Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco.

2. Principi Etici/Sociali

2.1 Lavoro Infantile (bambini)

CO.RI Sacchettificio S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività non impiega **lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni)**; a tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la "Selezione e l'assunzione del personale"; è stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse l'utilizzo di lavoro infantile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla nostra procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del SPT e della Direzione, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre,

nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al bambino al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico obbligatorio o il raggiungimento dei 16 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai bambini che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° Lavoratori bambini	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito presenza di bambini o minori	0	0	0

2.2 Lavoro giovanile (minori non bambini)

CO.RI Sacchettificio S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività potrebbe impiegare **lavoro giovanile (lavoratori di età compresa fra i 16 ed i 18 anni)** che hanno però concluso con profitto il percorso scolastico obbligatorio. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale. Questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative nazionali sul lavoro minorile (orari, lavorazioni vietate ecc.). L'azienda nel caso di lavoratori minori prevede esclusivamente contratti di apprendistato in conformità alle normative in vigore. E' stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio del lavoro minorile per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di lavoro giovanile nel rispetto delle normative in vigore, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse l'utilizzo di lavoro giovanile non rispettoso delle normative nazionali sul lavoro minorile, verranno attuate le azioni di rimedio previste dalla nostra procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al giovane lavoratore al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico o comunque il raggiungimento dei 18 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai bambini che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° Lavoratori minori	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito presenza di bambini o minori	0	0	0

2.3 Comunicazione procedura di rimedio

In conformità alle vigenti normative sulla Privacy, è compito del RSGA in accordo con gli altri membri del SPT, comunicare a tutte le parti interessate, la presenza di bambini, la presenza di giovani lavoratori (non bambini) con rapporti di lavoro non rispettosi delle vigenti normative e lo stato di avanzamento dei piani di rimedio concordati.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° di procedure di rimedio attivate	0	0	0

2.4 Lavoro forzato ed obbligato

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. CO.RI Sacchettificio S.r.l. non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale; questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative e del CCNL.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione delle azioni correttive, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato	0	0	0

2.5 Salute e Sicurezza

Assicurare la sicurezza sul lavoro è un dovere fondamentale dell'azienda, pertanto CO.RI Sacchettificio S.r.l., garantisce un posto di lavoro sicuro e salubre ed attua tutte le misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori.

Ciò è stato assicurato attraverso:

- L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Valutazione dei Rischi, DUVRI, Valutazione del Rischio Incendi, DPI, CPI, ecc.);
- La nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- La nomina del Medico Competente;
- La nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza;
- La nomina del Responsabile del Sistema Aziendale;
- La nomina del Rappresentante della Direzione;
- La nomina degli addetti al Primo Soccorso;
- La nomina degli addetti alla Squadra Antincendio;
- La formazione periodica a tutto il personale (art. 37 del D.Lgs 81/2008 smi);
- La formazione e informazione a nuovo personale o in caso di cambio di mansione (art. 36 del D.Lgs 81/2008 smi)
- La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione;
- La presenza di adeguati servizi igienici sia in numero che dislocazione;
- La presenza di un refettorio dove il personale può consumare i pasti.

L'azienda esegue periodicamente, in conformità alle normative in vigore, le attività previste dal D.Lgs 81/2008 smi, quali ad esempio:

- Sopralluogo del medico competente;
- Visite mediche;
- Prove di Evacuazione;
- Riunione periodica per la sicurezza.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro in condizioni insalubri e non sicure, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche il collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica. La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione delle azioni correttive, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Parametro	2022	2023	2024
N° Incidenti di cui:	1	0	0

• N° Infortuni in itinere	1(*)	0	0
• N° Infortuni in azienda	0	0	0
Media giorni di infortunio	36 (*)	0	0
N° Riunioni Periodiche sulla sicurezza	1	1	1
N° Sopralluoghi del Medico Competente	1	1	1
N° prove procedure di emergenza di cui:	2	2	2
• N° Prove incendio con evacuazione	1	1	1
• N° Prove Sversamento	1	1	1
Ore formazione su temi di sicurezza (accordo Stato- Regioni, RLS, primo soccorso ecc.)	116	300	104
Attuazione interventi di miglioramento sicurezza (programma periodico)	---	---	Completati lavori interni

(*) Infortunio in itinere.

2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CO.RI Sacchettificio S.r.l. nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti. Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° Addetti iscritti al sindacato	1	1	1
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti di associazione	0	0	0

2.7 Discriminazione

CO.RI Sacchettificio S.r.l. non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma

discriminatoria.

Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto oltre ad un "Codice Etico", alle procedure per la selezione ed assunzione del personale, ha definito il "Documento dei requisiti minimi" che stabilisce il grado di istruzione, la formazione e l'esperienza necessaria a ricoprire una determinata mansione. Quanto sopra assicura che al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di comportamenti o comunque pratiche discriminatorie, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse casi di discriminazione, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazioni	0	0	0

2.8 Procedure disciplinari

CO.RI Sacchettificio S.r.l. non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali. Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, un estratto del CCNL, viene consegnato al lavoratore al momento dell'assunzione o cambio di mansione.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle procedure disciplinari (come da CCNL applicato), nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di procedure disciplinari non previste dalla normativa vigente, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
N° di Azioni disciplinari	3	2	8
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a pratiche disciplinari	0	0	0

2.9 Orario di Lavoro, lavoro supplementare e straordinario

CO.RI Sacchettificio S.r.l. garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario. Questi aspetti sono ampiamente descritti nel CCNL ed inoltre sono più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000; per tale motivo nel testo del presente capitolo verrà sempre fatto riferimento al CCNL.

Il CCNL, per quanto inerente l'orario di lavoro, provvede a soddisfare le richieste della SA8000 e della legislazione cogente nonché della normazione volontaria.

In tale documento infatti vengono stabiliti requisiti che impongono:

- la definizione della settimana lavorativa;
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- la definizione del/dei giorno/i di riposo.

Al momento in azienda vi è un unico turno lavorativo ed i giorni di riposo sono fissati nel sabato e nella domenica; è comunque esposto nella bacheca aziendale l'orario differenziato per personale che opera in ufficio e quello che opera nei reparti produttivi in funzione anche del tipo di contratto (full-time e part-time).

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative e del CCNL, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione. Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di orari non previsti dal CCNL, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Nel 2022 sono stati rivisti gli indicatori di monitoraggio delle ferie/permessi e degli straordinari pertanto di seguito si riportano solamente i risultati per l'anno 2022.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Godimento Ferie-permessi (Totale ore Effettuate / Totale Ore Ordinarie)	12,16%	11,31%	12,65%
N° Lavoratori con Ferie-permessi > 200 h	---	3	0
Ricorso a straordinari (Totale ore straordinario / Totale ore ordinarie)	1,94%	1,44%	0,19%
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito ad orario di lavoro	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a straordinario	0	0	0

2.10 Retribuzione

CO.RI Sacchettificio S.r.l., garantisce una retribuzione regolare con accredito in conto corrente/assegno (secondo quanto concordato con ogni singolo lavoratore) e disciplinato nella procedura. La retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno. Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati da Amministrazione che inoltre verifica presso il personale il relativo grado di soddisfazione.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare, tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Amministrazione in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

Gli accordi di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di retribuzioni non adeguate al CCNL, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del SPT, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

momento non ha definito un accordo di secondo livello.

L'azienda ha previsto una procedura per verificare l'adeguatezza degli stipendi corrisposti ed individuare il corrispettivo minimo netto. Il metodo di calcolo è formalizzato nella PRO-12 revisionata il 29/04/2024 per adeguare il sistema al novo metodo ISTAT (<https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/calcolatori/soglia-di-povertà>)

Alla data odierna il metodo di calcolo è nuovamente on-line e pertanto lo stipendio minimo netto 2024 è stato calcolato per un importo di € 1.181,00.

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Personale sotto stipendio minimo aziendale	0	0	0
Stipendio mensile netto medio a persona (compreso part-time)	€ 1.610,71	€ 1.745,48	€ 1.700,61
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a remunerazione	0	0	0

3.0 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

CO.RI Sacchettificio S.r.l. si è dotato di un Sistema di Gestione Aziendale della Responsabilità Sociale. Il

Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- Il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- Le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- La normativa di riferimento con lo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- Le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

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

3.2 Politica per la Responsabilità Sociale

Il Documento è aggiornato al 09/09/2024 è stato inviato ai principali fornitori. Viene sempre consegnata in occasione di nuove assunzioni (anche a tempo determinato) ed è disponibile a tutti i collaboratori con affissione in bacheca, nella rete interna aziendale e pubblicata sul sito internet.

3.3 Riesame della direzione

La Direzione riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia. Nel corso del riesame vengono valutati i risultati conseguiti dal sistema di gestione della Responsabilità Sociale in termini di performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

CO.RI Sacchettificio S.r.l., ha eseguito riesame della direzione (per la Responsabilità Sociale) in data 30/04/2025 e vi hanno partecipato:

- La Direzione;
- Il Rappresentante della Direzione per la Sicurezza;
- Il Responsabile del Sistema SA 8000;
- Il RSPP;
- Il Rappresentanti dei Lavoratori SA 8000 (SPT)

Durante tale incontro sono stati esaminati gli elementi sopra descritti, oltre ai risultati dell'Analisi dei Rischi SA8000 del 30/04/2025 in relazione ai quali:

- Sono stati definiti ed approvati i piani di formazione ed addestramento per il 2025;
- È stato definito il piano di audit 2025 (interni e presso i fornitori);

- È stato confermato il Codice Etico Aziendale;
- È stata confermata la Politica Aziendale;
- È stato approvato il presente documento (Bilancio Sociale 2025)
- Sono stati definiti ed approvati gli obiettivi, traguardi ed indicatori per il 2025;
- Sono state definite le risorse, responsabilità e tempistiche per assicurare il raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi.

3.4 Rappresentanti dell'azienda

Come da organigramma nominativo (vedi paragrafo 1.3), l'azienda ha provveduto a nominare il Rappresentante della Direzione per i Sistemi di Gestione, il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; il Senior management ed il SPT.

- Il Responsabile del Sistema di Gestione RSGA e i rappresentanti RLSA8000 sono membri del Social Performance Team (SPT);
- Il DL, RSPP, RLS ed il Medico Competente costituiscono il Comitato per la Sicurezza.

3.5 Identificazione e valutazione dei rischi

L'azienda, in occasione dell'implementazione del proprio Sistema di Responsabilità sociale, ha eseguito una formale analisi dei rischi in base ai requisiti della norma di riferimento.

Il SPT, ha determinato una metodologia che permette di identificare e valutare i rischi per ogni requisiti SA8000:2014; tale valutazione viene aggiornata quantomeno in occasione di ogni riesame annuale della direzione. I risultati dell'analisi vengono utilizzati dal SPT anche per la pianificazione del sistema di gestione SA8000 e la definizione degli obiettivi di Responsabilità sociale. L'ultima Analisi dei Rischi SA8000 è stata eseguita il 30/4/2025.

3.6 Pianificazione e implementazione

Il SPT, anche in funzione dei risultati dell'analisi dei rischi, pianifica le attività e le procedure espresse nei documenti di sistema e provvede periodicamente ad implementare il Sistema di Gestione Aziendale della Responsabilità Sociale.

Il personale, le organizzazioni sindacali, i clienti, i fornitori, i soci e direzione sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

Nel corso del 2024 il SPT si è riunito in n° 2 occasioni.

3.7 Formazione e coinvolgimento del personale

Il personale è periodicamente informato circa i principi della SA8000, mentre i nuovi assunti sono informati al momento dell'assunzione.

L'azienda mantiene la consapevolezza dei propri collaboratori mediante incontri, comunicazioni, esercitazioni alle emergenze, riunioni periodiche, formazioni ed addestramenti secondo quanto previsto dalle attuali normative in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro.

Come previsto dalla procedura interna, in occasione di nuove assunzioni o cambi di mansioni, i lavoratori vengono formati ed informati, oltre a quanto previsto dall'art. 36 del D.lgs 81/2008, anche sui principi di Responsabilità sociale, Codice Etico Aziendale, Politica e specifiche procedure in relazione alla mansione compresa la procedura di rimedio e

reclamo. Per una migliore gestione della formazione l'azienda mantiene attivo uno scadenziario delle formazioni con le relative scadenze.

È stato approvato il piano di formazione ed addestramento per il 2025.

Ai fornitori è stato invece inviata, la "Politica Aziendale", il "Codice etico", e la lettera di impegno con la quale sono chiamati al rispetto/adesione dei principi fondamentali del Sistema di Responsabilità Sociale; è stato inoltre inviato un "Questionario di autovalutazione" da restituire a CO.RI Sacchettificio S.r.l. debitamente compilato.

Ore di formazione	2022	2023	2024
Formazioni specifiche Sicurezza (es. aggiornamenti squadre di emergenza, preposti, accordo stato regioni, altra formazione volontaria sicurezza)	116 h	300 h	104h
Addestramenti su emergenze	2	2	2
Formazioni su Sistema SA8000, Politica, procedure interne (escluso nuove assunzioni e cambiamenti di mansione)	2h	3h	3h

3.8 Attività di monitoraggio e di misurazione

In CO.RI Sacchettificio S.r.l. il Rappresentante della Direzione ed il SPT hanno il compito di analizzare reclami, segnalazioni, situazioni di disagio, situazioni di rischio igienico sanitario, necessità di formazione nonché verifica dell'avanzamento di azioni correttive o di miglioramento stabilite in relazione agli obiettivi fissati.

I risultati di tali riunioni vengono portati all'attenzione della Direzione Generale. Tra le attività di monitoraggio, particolare importanza viene rivestita dagli audit.

Il presente bilancio definisce degli indicatori attraverso i quali, per ciascun punto della norma di riferimento, si verifica l'andamento temporale, il miglioramento ed il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il SPT nel corso del 2024 si è riunito n° 2 volte per eseguire l'attività di monitoraggio del sistema di gestione SA8000.

3.9 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

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

CO.RI Sacchettificio S.r.l., ha inoltre stabilito la possibilità di integrare le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori, subappaltatori e subfornitori, con la verifica della loro capacità di rispetto dei requisiti della norma SA8000. **Non sono state svolti audit presso fornitori nel corso del 2024 .**

	2022	2023	2024
--	------	------	------

NC, Segnalazione e comunicazioni in merito a non rispetto dei principi etici sottoscritti	0	0	0
Percentuale sottoscrizione documentazione fornitore	90%	93%	85%
Audit presso fornitori	0	0	0
Audit presso fornitori da parte dei Brand	5	3	4

3.10 Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive e preventive

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare reclami o formulare suggerimenti anche in forma anonima, inerenti cause di non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000. I lavoratori sono stati formati sulle altre possibilità previste dalle procedure aziendali.

I nostri collaboratori interni e le altre parti interessate esterne, possono eseguire segnalazioni, suggerimenti e reclami anche per mezzo di un'apposita pagina del nostro sito internet dove è anche pubblicata la procedura di rimedio (http://www.corisacchettificio.com/wp-content/uploads/2017/09/IST-P06-01_RECLAMO_REV01.pdf).

Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni e/o reclami da parte del personale o da altre parti interessate (interne ed esterne).

	2022	2023	2024
Segnalazione delle parti interessate esterne	0	0	0
Segnalazione da collaboratori interni	0	0	0
N° Azioni di rimedio	0	0	0
N° Azioni Correttive	0	2	0
N° Non Conformità/Raccomandazione/Osservazione/OFI	1	3	2

3.11 Dialogo con le parti interessate

CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali viene inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna ed interna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder degli impegni per l'Etica e dei risultati conseguiti. Sul sito aziendale, inoltre, è presente un'area dedicata dove è possibile scaricare i documenti e fare le eventuali segnalazioni (<http://www.corisacchettificio.com/>).

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio.

3.11 Accesso alle verifiche

Il sistema di gestione della responsabilità sociale prevede verifiche ispettive interne ed esterne. Sono state pianificati audit interni ed esterni annuali

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Audit ente di Certificazione su tematiche di Responsabilità Sociale	2	2	2
Audit clienti in materia di Responsabilità sociale	0	2	3
Ispezioni, controlli o verifiche da parte degli enti di Controllo (es. ASL, Ispettorato del lavoro ecc.)	0	0	0
Audit/ispezioni da parte di altre parti interessate	0	0	0
Audit interni su SA8000	1	1	1

3.13 Registrazioni

Tutte le registrazioni, siano esse elettroniche che in formato cartaceo, sono gestite in conformità a quanto previsto nel documento Elenco Documenti accessibile da tutti gli operatori mediante la rete aziendale.

3.14 Obiettivi ed Indicatori per il 2025

Di seguito si riepilogano tutti gli obiettivi decisi in occasione del Riesame della Direzione per la SA8000.

Indicatori di sistema 2025

Aspetti	Indicatore	Benchmark 2025
Lavoro infantile e minorile	N° Assunti con meno di 18 anni	0
	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
Lavoro forzato	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
Salute e Sicurezza	N° Incidenti	---
	N° Infortuni in itinere	---
	N° Infortuni in azienda	---
	Media giorni di infortunio	< 5 gg
	N° Riunioni Periodiche sulla sicurezza	Almeno 1
	N° Sopralluoghi del Medico Competente	Almeno 1
	N° prove procedure di emergenza	Almeno 2
	N° Prove Incendio con evacuazione	Almeno 1
	N° Prove Sversamento	Almeno 1
	Ore formazione su temi di sicurezza (accordo Stato-Regioni, RLS, primo soccorso ecc.)	---
	N° corsi effettuati / N° corsi programmati	> 95%
	Attuazione interventi di miglioramento sicurezza (programma periodico)	---
	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
	N° Iscritti al sindacato	---
Discriminazione	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
Pratiche disciplinari	N° Pratiche	---
	N° di Reclami	0
	N° di Segnalazioni	0
Orario di Lavoro	% Ferie (Ore ferie effettuate / Ore Ordinarie)	> 10%
	% Straordinari (Ore Straordinario / Ore Ordinarie)	< 10%
	N° Persone con Ferie & Permessi Residui > 200 h	≤ 5
	N° di Segnalazioni	---
	N° di Reclami	---
Remunerazione	Stipendio minimo netto di sussistenza	> € 1.181,00
	N° persone con Stipendio minimo netto di sussistenza	0
	Stipendio medio dipendenti (compreso part-time escluso quadri e dirigenti)	> 1.500,00 €
	N° di Reclami	---
	N° di Segnalazioni	---
Fornitori	nr. richieste di impegno ricevute / nr. richieste di impegni inviate	>= 90%
	nr. audit	---

Obiettivi 2024

Aspetti	Obiettivo	Azione	Indicatore	Target 2024
Orario di Lavoro	Riduzione del monte ferie residue	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al lavoro straordinario solo in casi eccezionali	N° persone con ferie residue > di 200 h	2
Salute e Sicurezza	Miglioramento degli spazi comuni a disposizione dei lavoratori	Riposizionamento ed ampliamento dei locali refettorio e spogliatoi	Termine lavori	31/03/2025

Calenzano li, 30/4/2025

Il Rappresentante della Direzione
Stefano Bartolini