

Estratto del **Bilancio SA8000** **Riesame della direzione**

Anno 2021



24-03-2022

INDICE

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
PARTE PRIMA : BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI	5
1 LAVORO INFANTILE.....	5
1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE	5
1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ	6
1.3 BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI").....	6
1.4 GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN'ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")	6
2. LAVORO OBBLIGATO	6
2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO	6
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3. SALUTE E SICUREZZA	6
3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	6
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO	8
3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI	8
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
5. DISCRIMINAZIONE.....	9
5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE	9
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA.....	9
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA.....	9
6. PRATICHE DISCIPLINARI.....	9
6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI.....	9
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI	9
7. ORARIO DI LAVORO	10
7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO	10
8. RETRIBUZIONE	10
7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
7.2 RETRIBUZIONI.....	10
7.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO	10
9. CONSIDERAZIONI FINALI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI.....	10
8. RIESAME DELLA DIREZIONE	10
9. AUDIT INTERNI	11
10. AUDIT ESTERNI.....	11
11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA	11
12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM	11
13. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	12
14. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)	12
15. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ	12
16. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE	12
17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI	12
18. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO	12
19. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	13
20. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	13
21. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE.....	13
22. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA	13

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

PREMESSA

Lem Srl, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ha implementato un Sistema di Responsabilità Sociale **seguendo i principi dello standard internazionale SA 8000:2008; ad inizio 2017 il sistema è stato aggiornato per l'adeguamento alla norma SA8000:2014.**

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti affinché tutti potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla proprietà e alla Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare su due figure: il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei Lavoratori; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori e subfornitori attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione e controllo.

Lem Srl, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà in maniera periodica, ad un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Questo tenendo conto che Lem ad oggi già applica altri sistemi di gestione: ISO9001 e ISO14001.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate in questo documento che riassume sia Bilancio Sociale sia il bilancio del Sistema di Gestione SA8000. Questo documento rende evidente e comunica i dati delle proprie performances aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Il Bilancio, oltre ad essere firmato dalla direzione aziendale, riporta il consenso del Rappresentante dei lavoratori SA8000, ad evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

L'azienda, dotandosi di un sistema di responsabilità sociale così come contemplato dalla norma, ha definito una propria politica aziendale in materia.

Questo momento coincide anche con il rinnovo dell'impegno della Direzione espresso tramite la seguente Politica.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, **Lem Srl Socio Unico** intende intraprendere il percorso di certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability).

In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

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

In particolare, l'azienda profonde il massimo impegno:

- al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU;
- al rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generate e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, discriminazioni sul posto di lavoro per genere, orientamento sessuale, religione, razza, età, nazionalità, affiliazione politica, caporaliato, traffico di essere umani);
- alla promozione ed al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- al coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- al rispetto e sostegno della propria dichiarazione di principi di Responsabilità Sociale;
- al coinvolgimento di tutto il personale e degli stakeholders (in particolare dei fornitori) tramite la diffusione della Politica, dei principi di responsabilità sociale e dei risultati attesi e ottenuti dai Sistema di Responsabilità Sociale
- Fornire le migliori condizioni ai dipendenti, per ridurre qualsiasi rischio di contagio biologico

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

Miglioramento continuo che per **Lem Srl Socio Unico** rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. Tale impegno viene assolto da **Lem Srl Socio Unico** attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Il Riesame rappresenta un'occasione per la definizione delle Azioni di miglioramento.

Lem Srl Socio Unico, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli Stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle attività di **Lem Srl Socio Unico** in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

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

La Direzione provvede a riesaminare la validità della presente politica all'interno dei periodici Riesami della direzione.

La Politica della Responsabilità Sociale è a disposizione di chiunque voglia consultarla nonché pubblicata sul sito di Lem Srl (<http://www.lemgalvanica.it>).

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

– **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. Per la natura e dimensione della nostra azienda questa attività è stata svolta in continua, durante la normale sessione di lavoro e soprattutto il percorso SA8000 è stato avviato all'interno di quello relativo all'applicazione degli altri sistemi, in particolar modo quello sulla qualità (che ha permesso di ristrutturare tutto il sistema di salute e sicurezza) che ha introdotto l'etica come valore fondante della produzione.

– **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

– **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

– **I fornitori:** l'organizzazione Lem Srl dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. E' risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nella applicazione degli altri sistemi di gestione, sia in questo. Lem Srl ha definito ed attua specifiche misure di controllo sul loro operato, rese più efficaci dalla promiscuità operativa e logistica con alcuni di essi.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 Giada Riccomini affinché faccia da mediatore fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato Elena Lecchini come il proprio rappresentante SA8000 nonché responsabile del sistema, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

⇒ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000**

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta in primo piano al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Le risorse sono adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 12 ore settimanali.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

⇒ **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesto di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre, sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

⇒ **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno**, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato e l'aderenza ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

⇒ **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardante i requisiti della norma.

⇒ **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

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;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000, gestita attraverso la Matrice Unica dei Sistemi di Gestione.
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Al presente Bilancio Sociale è stata allegata un'integrazione dove sono riportate tutte le azioni intraprese per la gestione dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19. Il documento indica tutti gli elementi del sistema che hanno subito modifiche e sono stati adeguati con l'adozione del protocollo anti-contagio.

PARTE PRIMA : BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI

1 LAVORO INFANTILE

1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE

L'azienda ad oggi non utilizza e non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Stessa situazione è stata riscontrata presso i maggiori fornitori (SA.DOC.005) nel corso degli audit interni effettuati e dai risultati dei questionari dati.

Se l'azienda dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le attività di verifica presso fornitori, o altre organizzazioni, saranno adottati appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniranno sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e alla loro sicurezza. Lem Srl ha attuato anche un'azione di sensibilizzazione presso i propri fornitori al rispetto della normativa attraverso l'invio di una lettera informativa e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte degli stessi.

1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ

La composizione dell'organico dell'azienda negli ultimi anni è particolarmente mutata dalla sua costituzione. Circa l'80% del personale si trova nella fascia di età che va dai 20 ai 45 anni, a testimonianza del forte impegno da parte dell'azienda sia nel formare persone giovani all'interno sia nel ricollocare personale già qualificato con esperienza. Lem Srl è un'azienda in fase di sviluppo continuo ed è per questo che il numero dei dipendenti negli anni è nettamente aumentato.

1.3 BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")

In azienda non sono mai stati assunti bambini lavoratori al di sotto di 15 anni di età.

1.4 GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

2. LAVORO OBBLIGATO

2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO

Lem Srl assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Nessun deposito riguardante documenti d'identità o denaro o di altra natura è mai stato richiesto dalla Direzione al momento dell'assunzione e questo è stato possibile appurarlo anche durante gli audit interni.

Al momento dell'assunzione, il personale di Lem Srl viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neo-assunti a cui secondo norma di legge viene rilasciato copia del contratto sottoscritto dopo aver illustrato chiaramente l'organigramma aziendale, settori e relative responsabilità così che il dipendente possa muoversi in maniera autonoma all'interno di Lem Srl.

L'azienda non ha mai registrato pratiche riguardanti prestiti ai propri dipendenti né anticipi di credito salariale né ha mai ricevuto in merito reclami dai propri dipendenti che potevano segnalare il prodursi di tali problematiche.

Per valutare come i lavoratori percepiscano il proprio lavoro e per misurare il grado di soddisfazione dei dipendenti, è stata effettuata, nel mese di novembre 2021, l'annuale analisi di clima mediante somministrazione di questionario anonimo ed è emersa una situazione globale di clima abbastanza positivo poiché, su 34 parametri per i quali è stato chiesto di esprimere un grado di soddisfazione da 1 a 10, ben 25 parametri hanno avuto grado di soddisfazione medio superiore a 6 (su 118 questionari ricevuti).

Nell'ultima somministrazione i risultati hanno registrato tuttavia un calo della soddisfazione interna, che si attesta comunque su una media superiore al 6. I dati e le problematiche emerse sono stati trattati nella riunione del Social Performance Team avvenuta in data 17 novembre 2021. Nuova somministrazione prevista a ottobre 2022.

In azienda sono pianificati ed effettuati periodici incontri con il personale, facilitati dalla struttura snella dell'azienda stessa, dove si analizza costantemente l'andamento del lavoro, si valutano i problemi riscontrati, si decidono azioni. Il tutto finalizzato a mantenere un clima aziendale sereno e partecipativo.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Lem Srl garantisce ed assicura ai propri lavoratori un ambiente sicuro e salubre attraverso la pianificazione di un Documento di Valutazione dei Rischi, un momento di formazione ed aggiornamento sulle tutele da adottare al momento del verificarsi di un evento pericoloso e attraverso la nomina di un Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

In conformità alla normativa vigente, Lem Srl ha completato gli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008.

La sede di Lem Srl risulta essere in possesso del certificato di agibilità; l'impiantistica risulta essere conforme alle direttive europee così come richiesto attraverso il certificato di conformità d'impianto elettrico.

Lem, pur nella tipologia logistica dei suoi spazi operativi:

DATA REVISIONE	N° REVISIONE	CODICE	PAGINA
28/02/2019	01	SA-BS-001	7 di 13

- Garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Adotta le misure adeguate per prevenire incendi e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- Riduce al minimo, per quanto sia ragionevole e praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- Assicura una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute per i propri addetti, tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e al momento del cambio mansione;
- Stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento. La formazione in materia di sicurezza viene regolarmente registrata e riguarda i seguenti argomenti:

- Sicurezza degli impianti;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Pronto soccorso;
- Antincendio-emergenze.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali sono:

- Responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in alcune istruzioni di lavoro interne, condivise con i lavoratori;
- Puntuale rispetto del DVR e della formazione prevista dalla legislazione cogente.

3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Nell'ottica della salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori si ritiene opportuno tenere sotto controllo l'indicatore del numero di infortuni sul numero di addetti.

Il numero degli infortuni del 2021 è aumentato rispetto all'anno precedente. Tuttavia, il dato non desta particolare preoccupazione, data anche la natura degli infortuni avvenuti.

L'obiettivo della Direzione rimane quello di riuscire a mantenere il basso numero di infortuni aumentando ulteriormente le attività di controllo sui sistemi di sicurezza.

3.4 CAUSE DI INFORTUNIO

Nel settore galvanico le malattie professionali traggono origine sia dal settore meccanico, che da quello chimico ed elettrochimico. Le possibili cause di infortunio individuate possono essere principalmente le lesioni traumatiche (elettrocuzione, scivolate, contusioni sugli arti, sforzi eccessivi, inciampi), la caduta o movimento di oggetti mobili, i rischi connessi all'inalazione e al contatto con sostanze nocive ed aggressive che sono presenti durante le lavorazioni.

Grazie ad una costante attenzione dell'azienda alla prevenzione e alla formazione, negli ultimi anni non vi sono stati infortuni significativi.

3.5 MALATTIE PROFESSIONALI

Dall'analisi del registro degli infortuni, si rilevano infortuni per quanto riguarda rischi di movimentazione manuale dei carichi e utilizzo dei dispositivi di protezione individuale per i reparti di galvanica, legatura e scioglitura. Vengono usate sostanze chimiche che possono causare malattie al personale, ma dal registro infortuni non sono evidenziate situazioni che possono riportare a malattie professionali da lavoro.

3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali, ma anche alla sensibilità del personale. Periodicamente vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipano tutti i lavoratori ed anche la Direzione.

L'azienda fornisce ai propri dipendenti i necessari indumenti di prevenzione e attrezzature di lavoro; a tutti i dipendenti uomini e donne, viene fornito, attraverso un modulo "modulo di consegna abbigliamento e DPI", il set specifico di protezione che può comprendere, a seconda dei rischi specifici del reparto di impiego, scarpe, occhiali di protezione-EN 166, guanti in neoprene e in nitrile, grembiule, maschera antigas e antipolvere, imbracature, pantaloni antiacido, casco di protezione e cuffie.

DATA REVISIONE	N° REVISIONE	CODICE	PAGINA
28/02/2019	01	SA-BS-001	8 di 13

3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive (uffici, amministrazione...), per assicurare sicurezza e pulizia in tutte le aree. Dall'ultimo audit interno effettuato il 10/03/2022 e il 15/03/2022, non sono emerse situazioni che possono far scattare un'azione di modifica del sistema.

3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato somministrato un questionario interno sulla percezione della sicurezza da parte dei lavoratori dal quale è emerso un livello di sicurezza pari al 75% in merito ai quesiti sottoposti ai lavoratori ed al numero di lavoratori. Tale aspetto riveste per noi una importanza estrema quindi ripeteremo tale questionario con cadenza annuale al fine di seguire l'eventuale evoluzione dello stesso. Il questionario è stato somministrato ad inizio del 2015, del 2016, marzo 2017, Settembre 2018, settembre/ottobre 2019, ottobre 2020 e novembre 2021 con costante buona percezione della sicurezza aziendale e livello di sicurezza attestato al 68%.

La prossima somministrazione è prevista per ottobre 2022 tramite APP aziendale e sempre su supporto cartaceo per chi avesse difficoltà con la compilazione in digitale.

3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO

Lem Srl rispetta e favorisce i momenti di socialità e di associazionismo. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori una continua e proficua collaborazione con tutti i dipendenti attraverso la disponibilità fisica dei locali per momenti di socialità e discussione fra lavoratori e la Direzione dell'azienda.

Durante il corso delle attività non sono emerse situazioni di disagio, né si sono evidenziate nel corso degli audit interni.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero.

Nella storia recente dell'azienda non erano mai stati riscontrati scioperi di nessun genere. Nel 2014 si registra l'adesione di 6 dipendenti nel giorno 5 dicembre 2014 allo sciopero nazionale generale. La Direzione, valutate le motivazioni dello sciopero, ha ritenuto la situazione sotto controllo e sufficientemente soddisfacente. Dal 2015 al 2021 incluso non sono state registrate ore di sciopero.

3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti aziendali di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Ad oggi la situazione è la seguente:

La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati sull'incremento del numero di contratti a tempo indeterminato dal 2013 al 2021. Questo dimostra quanto l'azienda sia sensibile al rispetto del lavoratore e segue direttamente la politica direzionale sulla stabilizzazione del personale. La maggior parte del personale interinale negli ultimi anni è stato regolarmente assunto direttamente dall'azienda. In linea generale si nota un andamento crescente del numero totale del personale.

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Lem Srl riconosce a tutti i propri dipendenti la totale libertà di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda consente ai dipendenti di eleggere i propri rappresentanti sindacali. Lem consente ai membri del sindacato e ai rappresentanti dei lavoratori di comunicare liberamente con i dipendenti e mette a disposizione aule e locali per le periodiche assemblee sindacali previste.

Negli ultimi anni, dal 2014 al 2017 in Lem sono stati rappresentati due sindacati e sono state elette tre rappresentanti sindacali RSU. Nel 2018 il mandato delle tre RSU è scaduto quindi ad oggi non ci sono rappresentanti sindacali. Si attende richiesta di eventuale nuova elezione da parte dei sindacati.

DATA REVISIONE	N° REVISIONE	CODICE	PAGINA
28/02/2019	01	SA-BS-001	9 di 13

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE

Lem Srl riconosce pari diritti e doveri a ciascuno dei propri lavoratori non tollerando alcuna forma di discriminazione. La libertà del lavoratore è garantita nel pieno delle espressioni senza distinguo di sorta.

I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico
- sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa
- sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna della fornitura
- sia garantito il coinvolgimento consapevole di ciascuna Risorsa nelle caratteristiche qualitative della commessa da realizzare
- siano programmati ed attuati piani di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali
- sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse.

L'azienda ha iniziato nel 2021 la stesura di un codice etico che andrà a contenere anche tutti gli aspetti legati alla norma SA8000:2014. Lem Srl si propone di pubblicarlo e divulgarlo entro la fine dell'anno. Attraverso la app aziendale è stata invece condivisa con i dipendenti la "Circolare etica" nella quale si ribadisce l'impegno dell'azienda a prevenire episodi discriminatori e tutelare i propri lavoratori. La circolare è stata divulgata a tutto il personale in data 15/06/2021. (vedi allegato al presente riesame)

5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

La presenza femminile in azienda rappresenta quasi il 44% dell'organico. Questa composizione del personale non mette in evidenza alcuna discriminazione fra i sessi.

5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

La presenza di lavoratori stranieri dimostra una certa sensibilità nei confronti di una non discriminazione. Questo è dovuto sostanzialmente ad un'alta percentuale di richieste di impiego provenienti da lavoratori stranieri presenti nel circondario Valdarnese. La percentuale di lavoratori stranieri è pari al 9,4% sul totale dei dipendenti (20 su 212).

6. PRATICHE DISCIPLINARI

6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI

La società continua ad impegnarsi a non sostenere, anche nella propria catena di fornitori, alcuno che metta in pratica procedure disciplinari non previste in alcun modo dalla normativa di riferimento in materia. Ad oggi non ci risultano elementi per i quali non solo Lem srl, ma anche i suoi principali terzisti, adottino pratiche scorrette nei confronti dei lavoratori.

6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI

Il ricorso alle varie pratiche disciplinari non si è mai reso necessario, a dimostrazione dell'effettivo clima aziendale di rispetto esistente. L'ultima sanzione disciplinare applicata ad un dipendente riporta la data del 28.09.2020 ed ha comportato una sospensione di due giorni. L'iter di comunicazione e d applicazione ha rispettato nei tempi, nei modi e nell'entità della sanzione i termini del C.C.N.L. applicato in azienda.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, reclami che possono essere presentati in forma anonima è, alla data di questo riesame, pari a zero.

Il personale è stato informato, tramite avviso pubblico, della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda una apposita cassetta postale dove i lavoratori possono inserire i loro reclami. Tale cassetta viene controllata esclusivamente dal RSGRS, alla presenza del RLSGRS con frequenza mensile; in presenza di reclami, suggerimenti e mancati infortuni, le suddette figure provvederanno alla corretta gestione degli stessi reclami, mediante segnalazione alla Direzione e, qualora la Direzione non provveda ad attuare le azioni correttive necessarie, il Rappresentante dei lavoratori RLSGRS interupperà direttamente l'Ente che ha l'incarico di sorvegliare la corretta applicazione del nostro Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

L'orario di lavoro di Lem Srl si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro. Nonostante l'orario canonico sia dal lunedì al venerdì suddivise in due turni: 6:00-14.00 e 14.00-22.00, orario modificato anche in conseguenza ai recenti cambiamenti portati dall'incendio e dall'emergenza sanitaria. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

Il lavoro straordinario è stato effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del settore metalmeccanico, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Vengono raccolti i dati per analizzare l'andamento delle ore lavorate, per verificare la proporzione fra ore di lavoro ordinario e straordinario, valore che si attesta sul 1,80%. La Direzione ritiene soddisfacente il risultato e in linea con la normativa vigente.

8. RETRIBUZIONE

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme al C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del settore metalmeccanico. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Gli straordinari vengono retribuiti come previsto dal contratto.

Le buste paga vengono consegnate regolarmente ogni mese. L'importo indicato viene consegnato lo stesso giorno tramite bonifico bancario con valuta lo stesso giorno.

La società si impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.

7.2 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà relativa prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

La Direzione ha effettuato, con il supporto dello Studio Commerciale, una analisi comparativa dei dati retributivi tra il valore delle retribuzioni medie erogate da Lem Srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico, dal quale emergono dei valori retributivi dell'azienda maggiori rispetto ai valori stabiliti dalla contrattazione nazionale di settore.

Ad integrare le retribuzioni corrisposte ai lavoratori si aggiungono i benefit aziendali concessi dalla Direzione ai dipendenti a fine anno.

7.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO

Per i dipendenti che raggiungono ottimi risultati a fine anno verrà valutato di individuare una maggiore retribuzione rispetto al C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico. Si tratterà di un riconoscimento fatto dalla Direzione a quei dipendenti che hanno dimostrato capacità, volontà e risultati ottenuti.

PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI

8. RIESAME DELLA DIREZIONE

Almeno una volta ogni sei mesi, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri

DATA REVISIONE	N° REVISIONE	CODICE	PAGINA
28/02/2019	01	SA-BS-001	11 di 13

requisiti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

In seguito all'attività di riesame del sistema, viene aggiornato il Bilancio SA8000 con la descrizione dei risultati raggiunti e l'indicazione dei nuovi obiettivi.

9. AUDIT INTERNI

Semestralmente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un ciclo completo di audit finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia del sistema stesso in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti. L'ultimo audit interno è stato effettuato nel mese di marzo 2022; i prossimi audit sono previsti ai sub fornitori andando a verificare la catena di fornitura.

10. AUDIT ESTERNI

Nel corso del 2021 LEM ha ricevuto controlli da autorità (ASL) nei mesi estivi, in conseguenza all'aumento della percentuale di casi positivi in azienda. I controlli hanno dato esito positivo, non dando luogo a sanzioni.

Lem ha avuto il primo audit di certificazione da parte dell'Ente di Certificazione IMQ conclusosi con lo stage 2 nel Settembre 2015.

Lem ha superato l'audit di transizione alla nuova norma SA8000:2014 ad Aprile 2017.

Mentre l'ultimo audit esterno dell'ente IMQ è di settembre 2021 con risultato positivo.

Dopo l'incendio avvenuto nella notte del 8 aprile, l'ARPAT ha effettuato un sopralluogo per verificare possibili ripercussioni ambientali dovute ad eventuali sversamenti di sostanze pericolose nella zona limitrofa allo stabilimento incidentato.

Lem ha sostenuto vari audit esterni di 2a parte effettuati da clienti Chanel, Fendi e gruppo Kering (Gucci, Saint Laurent, Bottega Veneta..) che si sono conclusi positivamente.

11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di Lem Srl, è possibile contattare l'ente di certificazione IMQ Spa o l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

IMQ Spa
Via Quintiliano 43, 20138 Milano
Email: info@imq.it

IQNet Ltd
Bollwerk 31 CH-3000 Bern 7 Switzerland
Phone: +41 31 310 24 40
Fax: +41 31 310 24 49
Email: headoffice@iqnet.ch

SAAS (Social Accountability Accreditation Services)
Social Accountability Accreditation Services
15 West 44th Street, 6th Floor
New York, NY 10036
web: www.saasaccreditation.org

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha avuto informazioni di ritorno su elementi di insoddisfazione del dipendente, né delle parti interessate.

12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 6 Febbraio 2017 si è costituito il Social Performance Team (SPT) costituito da membri della Direzione aziendale, RSGRS, RLSA8000, rappresentanti sindacali, RSPP, RLS, responsabile delle risorse umane ed altri lavoratori tra cui una lavoratrice straniera. Il SPT si è riunito per la prima volta in data 08/03/2017 e, dopo una introduzione di RSGRS sulla nuova norma SA8000:2014 e su compiti e ruoli del SPT, ha affrontato alcune

DATA REVISIONE	N° REVISIONE	CODICE	PAGINA
28/02/2019	01	SA-BS-001	12 di 13

tematiche chiave relative all'integrazione con i lavoratori stranieri, all'utilizzo dei DPI da parte del personale interno ed esterno (visitatori) e alla migliore identificazione delle figure chiave in azienda in ambito sicurezza visto il numero crescente del personale e dei nuovi lavoratori assunti.

Il SPT si sta regolarmente riunendo con frequenza trimestrale/quadrimestrale.

Le riunioni tenute nel 2017 sono state: 08/03/2017; 04/07/2017; 26/10/2017.

Nel 2018 si sono tenute le riunioni in data 20/02/2018; 20/07/2018; 16/11/2018.

Nel 2019: la prima riunione dell'anno è stata 22/02/2019.

La seconda è del 13/06/2019; la terza del 18/09/2019. Tutti e tre gli RLS fanno parte del Team.

La prima riunione del 2020 è stata effettuata il giorno 08/01/2020, la seconda il 01/07/2020 e la terza il 04/11/2020.

Nel 2021 si sono tenute la prima riunione in data 11/03/2021, la seconda il 28/06/2021 e la terza il 17/11/2021.

Nel 2022 si è già tenuta una prima riunione del SPT in data 09/03/2022.

In ogni riunione vengono trattate le segnalazioni degli operatori arrivate per via diretta, tramite questionario o cassetta dei suggerimenti; viene rifatta una valutazione dei rischi per confermare o meno le criticità interne; presentati nuovi progetti e nuove idee per migliorare il clima aziendale.

13. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l'azienda. Con la tecnica FMEA sono stati individuati i rischi per ogni punto della norma e sono stati valutati con dei valori di Probabilità, Impatto e Rilevabilità per quantificare l'indice di Rischio come prodotto dei tre fattori.

Ne è scaturito che ci sono alcuni rischi di indice di priorità medio per cui sono state già previste azioni di miglioramento per la mitigazione del rischio medesimo.

14. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)

Nel mese di Febbraio 2017 l'azienda ha effettuato per la prima volta il questionario di autovalutazione (Self Assessment) disponibile sul sito del SAI come previsto dalla nuova norma SA8000:2014. Il risultato è stato nel complesso mediamente buono per tutti i punti della nuova norma con un Average Overall Score finale di 4.4 punti su un massimo di 5.

Nel mese di Settembre 2021, in vista della visita di rinnovo della certificazione, è stato rieseguito il questionario che ha portato il risultato di Average Overall Score di 4.35 punti su un massimo di 5, a conferma dell'autovalutazione della sessione precedente.

15. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha riscontrato situazioni configurabili, come gravità ed estensione, come NC.

16. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha attivato azioni di rimedio o correttive se non quelle aperte a seguito degli audit interni o per i fornitori. Dalle azioni di rimedio intraprese dopo l'audit interno eseguito a settembre 2021 risulta una percentuale di chiusura del 70%.

17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Nel precedente riesame non sono state pianificate azioni.

18. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda le opportunità di miglioramento, si rimanda allo stato degli obiettivi generali riportati in matrice. Obiettivi che l'azienda si impegna a rispettare.

I report finali dei vari audit di sorveglianza hanno riportato alcune osservazioni e spunti di miglioramento che sono già stati oggetto di azione migliorativa già portata a compimento nella maggior parte dei casi.

Così come le osservazioni emerse nelle verifiche di parte II da parte dei clienti sono sempre considerati spunti di miglioramento aziendali.

19. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000 è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. La Direzione aziendale intende raggiungere una completa collaborazione con le rispettive dirigenze aziendali allo scopo di migliorare il sistema di gestione e ad adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate. Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione. A tal proposito è stato elaborato uno specifico questionario di selezione dei fornitori ed è stato inviato ai fornitori abituali. Il suddetto questionario viene inoltre utilizzato anche quale modalità di pre-selezione per i nuovi fornitori. Sulla base delle criticità che emergono dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, viene definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere la situazione di criticità.

Dai questionari compilati dai fornitori principali è emersa una generale attenzione alla tematica della responsabilità sociale, non sono risultate conformità gravi; negli sporadici casi di non conformità è stato consegnato al fornitore il modulo SA.MOD.007 "Criteri valutazione e criticità questionario fornitori" compilato con dettaglio criticità e tempi entro cui risolverla. In altri casi si è verificata una errata interpretazione della domanda da parte del fornitore che è stata prontamente chiarita con lo stesso tramite conferma della rettifica per email. Nel 2021 sono stati effettuati 11 audit integrati (qualità-ambiente-etica-sicurezza) presso 4 fornitori strategici. I fornitori si sono dimostrati molto collaboratori nella chiusura delle Azioni Correttive proposte

20. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gli obiettivi del sistema di responsabilità sociale sono riportati all'interno della Matrice per la SA8000 al foglio "Obiettivi", dove sono indicati gli obiettivi, i traguardi, le azioni e le date di attuazione e verifica.

Ad oggi sono ancora da raggiungere ("Aperti") 1 obiettivo individuato nel 2019: creazione della mensa aziendale, attualmente fermo a causa dell'emergenza sanitaria in corso.

21. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

Al momento della stesura di questo l'azienda ha adottato le disposizioni in materia di prevenzione sanitaria richieste dal protocollo anti-contagio. L'adozione del protocollo ha avuto un impatto diretto sulla responsabilità sociale, tale da indurre l'organizzazione a modificare il sistema e adeguarlo alle nuove disposizioni. L'azienda ha poi adottato adeguate procedure per il controllo del green pass per i lavoratori dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i visitatori. Da giugno 2021 sono entrate in vigore le nuove disposizioni in materia di retribuzione per i dipendenti di LEM srl in accordo con il nuovo CCNL Metalmeccanici.

22. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA

Ad oggi non ci sono cambiamenti significativi da segnalare.

Levane-Bucine (AR), 24/02/2022

per approvazione del contenuto

La Direzione

I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori

Il presente estratto è stato redatto dal Bilancio sociale della LEM srl. Il documento completo dei dati relativi agli indicatori del sistema di responsabilità sociale è disponibile su richiesta.