

Le Antiche Mura

COSMETICS IDEAS AND LAB

20

24

Bilancio Sociale SA 8000

Data di redazione e approvazione 30.04.2025

Indice

INTRODUZIONE	3
1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
1.1 Presentazione dell'azienda Le Antiche Mura Srl	4
1.2 Struttura organizzativa	11
1.3 Valori di riferimento	11
1.4 Principali Stakeholder	12
Personale	12
Fornitori, sub-fornitori e sub-appaltatori	13
Clienti	14
Istituzioni e comunità	14
Associazioni e ONG	14
Enti di certificazione	15
Sindacati	15
1.5 Politica della Responsabilità Sociale	15
2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 : 2014	15
2.1 Lavoro infantile	15
2.2 Lavoro forzato e obbligatorio	16
2.3 Salute e sicurezza	17
2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	18
2.5 Discriminazione	19
2.6 Pratiche disciplinari	21
2.7 Orario di lavoro	22
2.8 Retribuzione	23
2.9 Equità salariale	23
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	24
3.1 Introduzione	24
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale	24
3.3 Dialogo con le parti interessate	25
3.4 Controllo dei fornitori	26
3.5 Audit interni	26
3.6 Riesame della Direzione	26
4. ALLEGATI	27

| Introduzione

Le Antiche Mura Srl ha iniziato nel 2020 il suo percorso verso l'ottenimento della certificazione SA8000, implementando a tal fine le procedure interne, fermamente convinta che la responsabilità sociale ed etica sia elemento fondamentale e valore indispensabile dell'esistenza stessa dell'azienda.

Questo è quindi il quinto bilancio sociale che l'Azienda redige, divenuto appuntamento ordinario a cadenza annuale. L'anno 2024, al quale il presente bilancio si riferisce, è stato un anno pieno di sfide importanti, che ha visto l'inizio dell'ampliamento della sede aziendale, della ristrutturazione e riorganizzazione applicata in più direzioni.

In questo documento, verranno mantenute inalterate tutte le tematiche già esposte e considerate parte integrante della nostra identità aziendale, e integrate con quanto realizzato nel corso del 2024.

Le Antiche Mura Srl è lieta di portare alla vostra conoscenza le azioni intraprese, mediante:

- Conferma della Politica per la Responsabilità Sociale;
- Aggiornamento costante della documentazione interessata dalla procedura del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale aziendale a norma SA8000;
- Redazione del presente Bilancio Sociale SA8000 anno 2024

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti attuati da Le Antiche Mura Srl 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.

Descrizione dell'Azienda

1.1 Presentazione dell'azienda Le Antiche Mura Srl

Le Antiche Mura Srl è un'azienda in espansione che opera nel settore della cosmesi, nata nel 2009 dal sogno della fondatrice, la Dott.ssa Stefania Caparrini. Da più di quindici anni, si occupa della produzione di cosmetici di alta qualità: ha ottenuto la certificazione ISO 22716:2007 per le buone pratiche di fabbricazione in ambito cosmetico (GMP) e possiede i requisiti per la produzione di cosmetici certificati AIAB, CCPB e COSMOS. A guidare l'azione produttiva de Le Antiche Mura Srl, ma anche l'ideazione e lo sviluppo dei prodotti, è la volontà di rappresentare un vero e proprio laboratorio di cosmetici e di idee, mantenendo fede a valori fondanti come sostenibilità, innovazione, inclusione e impegno sociale, e mettendo al centro il legame con il territorio e l'impegno a rendere migliore la qualità della vita delle persone. A partire dalle lavoratrici e dai lavoratori per poi guardare oltre i confini dell'Azienda stessa.

Nel 2024, il primo passo avanti compiuto nel segno della crescita e dello sviluppo della struttura aziendale è stata la concretizzazione del passaggio, avviato nel 2023, da piccola produzione artigianale a industria. Questo passaggio ha coronato il lungo e costante percorso di crescita che ha interessato e che continua a interessare Le Antiche Mura Srl. Proseguendo sul cammino avviato negli anni precedenti, sono stati tagliati, con la professionalità e la tenacia che caratterizzano l'azienda, nuovi e significativi traguardi imprenditoriali e per la comunità. Proprio l'ascolto dell'altro è infatti divenuto più che mai ispirazione con la precisa volontà di dare risposte concrete ai bisogni del territorio dove l'Azienda ha messo radici.

Per questo, si è continuato a investire nelle risorse umane, attraverso la promozione di politiche di inclusione, parità di genere e sviluppo professionale, ma anche prestando particolare attenzione alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

E sono state messe in atto scelte mirate all'efficientamento del sistema produttivo, così da ridurre l'impatto della produzione sull'ambiente e da rendere il contesto lavorativo più che mai adeguato ad accogliere i lavoratori e le loro necessità. Questo con la convinzione che un luogo di lavoro debba restituire a chi lo vive non soltanto opportunità professionale ma anche quel senso di accoglienza e incontro fondamentale per il benessere di ogni donna e ogni uomo.

Così, se il 2023 è stato un momento di svolta per il futuro de Le Antiche Mura Srl, il 2024 non è stato un anno meno significativo per la vita e la vitalità dell'azienda. È stato portato avanti il programma di investimenti e ristrutturazione avviato nei mesi precedenti sia a livello strutturale sia a livello dei processi produttivi sia a livello dell'organizzazione aziendale. A livello strutturale, si è proceduto alla rimozione della copertura in amianto che interessava buona parte dell'edificio che ospita l'Azienda e alla sua sostituzione con una nuova copertura a risparmio energetico. Una bonifica necessaria per mantenere fede ai principi di ecosostenibilità, in previsione dell'installazione futura di impianti di produzione e utilizzo di energia rinnovabile. Come sempre il punto di arrivo di un progetto diventa per l'Azienda punto di partenza per inserimento di innovazioni e miglioramenti.

Accanto a questo, si è proceduto all'ampliamento dell'intera sede aziendale. Sono stati interessati sia i locali che ospitano gli uffici, le aree di rappresentanza e i settori progettazione, ricerca e sviluppo sia gli spazi che ospitano la produzione e il magazzino. Questo ha portato una migliore vivibilità degli spazi da parte di tutto il personale, che può contare anche su aree comuni per il relax, anche esterne, dove trascorrere i momenti di pausa. All'ampliamento degli spazi sia a livello volumetrico che dal punto di vista delle funzioni è conseguita la riorganizzazione dei flussi operativi, divenuti più fluidi e funzionali e dunque sostenibili da parte dei dipendenti impiegati nei differenti settori, con un miglioramento dell'efficienza dell'intera catena produttiva e una riduzione di eventuali situazioni di stress del sistema. A rendere l'infrastruttura aziendale più sostenibile, efficiente e confortevole ha contribuito anche la sostituzione dell'impianto di climatizzazione: ne è stato inserito uno di ultima generazione, dotato di una tecnologia a risparmio energetico, sia nel settore produzione sia nel settore che ospita le fasi di confezionamento, luoghi oggi più ospitali e funzionali sia nella stagione estiva sia nella stagione invernale.

Il 2024 ha rappresentato l'anno in cui si è ulteriormente sviluppato il percorso che sta portando alla realizzazione di un micro-eco-ambiente che possa, in un prossimo futuro, offrire ai propri collaboratori, e di conseguenza a coloro che vivono il territorio circostante, tutta una serie di servizi. Un luogo integrato e circondato da spazi verdi, dove la creatività e le energie di ognuno si possano esprimere al meglio e trasformarsi in serenità e non in caotica frenesia, una sorta di ecosistema volto allo stare bene.

Va in questa direzione anche la scelta di eseguire uno studio di fattibilità in merito alla Transizione Energetica, una sfida non più procrastinabile a livello locale e a livello mondiale: lo studio permette di analizzare e verificare la praticabilità tecnica, economica e gestionale di progetti che mirano a ridurre l'impatto ambientale e a ottimizzare i consumi energetici dell'azienda. In questo modo, è possibile per ogni azienda che scelga di intraprendere questo cammino definire la strategia di transizione più efficace per il suo contesto, potendo contare su un quadro di opportunità da concretizzare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'arco di tempo prescelto.

Nel corso del 2024, Le Antiche Mura Srl hanno introdotto una nuova metodologia per lo sviluppo dei processi aziendali: si tratta nello specifico della metodologia Lean, un sistema che mira a ottimizzare i processi e i risultati del team di lavoro. Questa metodologia di approccio e di organizzazione del lavoro permette di offrire valore al cliente, in modo efficiente, partendo da due principi fondanti: da un lato il miglioramento continuo, dall'altro il rispetto delle persone.

Agire nel presente, nel quotidiano, con una forte prospettiva di maturazione e con una ricerca costante di nuovi contesti con i quali dialogare e con i quali confrontarsi, ha portato l'Azienda a partecipare, per la prima volta, a Cosmoprof Worldwide Bologna, fiera leader mondiale per l'intera industria della cosmetica e della bellezza professionale. È stata un'occasione per aprirsi al mondo intero, presentando i propri valori e le proprie intenzioni aziendali attraverso uno stand, realizzato per esprimere fin dal suo allestimento il sistema valoriale de Le Antiche Mura Srl. "Il futuro appartiene a chi crede nella bellezza dei propri sogni" è il messaggio che ha accolto i visitatori dello stand Cosmoprof de Le Antiche Mura Srl, così da introdurli nella filosofia aziendale.

È una citazione di Eleanor Roosevelt, la First Lady americana dal 1933 al 1945 al fianco del marito, il presidente Franklin Delano Roosevelt, ma soprattutto una donna in prima linea per tutta la vita nella tutela dei diritti civili. Un impegno che le è valso l'appellativo di "First lady of the world", proprio a sottolineare i suoi sforzi continui per la difesa dei diritti umani.

La partecipazione al Cosmoprof 2024, con l'intenzione di confermare la presenza anche per il 2025, ha rappresentato un ulteriore passo compiuto dall'Azienda in un'ottica di internazionalizzazione e ampliamento del mercato di riferimento. Questo percorso è stato avviato nel 2022 con la partecipazione in presenza alla Fiera Internazionale Beauty Istanbul ed è proseguito nel 2023 con le partecipazioni in forma collettiva alle fiere "Cosmetica Algeria" e "Professional Beauty Gcc di Dubai". Proprio queste esperienze hanno permesso di costruire le basi per il debutto al Cosmoprof 2024, la cui preparazione ha impegnato i reparti di ricerca e sviluppo e di progettazione per la seconda parte dell'anno 2023.

Le Antiche Mura Srl conferma anche la sua impronta di impresa femminile, condannando ogni violenza e discriminazione di genere, attivandosi in modo diretto e promuovendo in prima persona i valori della parità di genere; per rendere incisivo tale impegno sono stati iniziati un percorso di formazione del personale e l'implementazione del sistema di gestione per ottenere la certificazione UNI PDR 125/2022 prevista per il 2025, che si integrerà con le procedure previste per la SA8000 di cui questo bilancio è parte.

Nel 2024 è stato attivato un tirocinio per l'inclusione di una donna vittima di violenza in un percorso di inserimento lavorativo, all'interno della struttura de Le Antiche Mura Srl, con la convinzione che il lavoro possa e debba essere uno strumento di riscatto e rinascita, di autonomia anche economica importante per guardare al proprio futuro con speranza e fiducia. Questa scelta si inserisce in continuità con quanto fatto nel corso del 2023 quando l'azienda aveva consolidato l'inserimento di due figure femminili.

Nel suo guardare al futuro, l'Azienda si impegna concretamente con progetti che sostengono cooperative sociali, percorsi di estetica oncologica, supporto ad enti di soccorso a donne vittime di violenza di genere. Alla sua attività, che resta prevalentemente produzione di cosmetici per conto terzi, affianca referenze a proprio marchio solo ed esclusivamente se destinate a sostenere e realizzare progetti di impatto sociale; così è stato per la realizzazione della linea a marchio SerendiLife®, una linea di cosmetici naturali per il viso e il corpo studiati per rigenerare la pelle disturbata dai cambiamenti estetici causati dagli effetti collaterali delle terapie oncologiche, la cui commercializzazione è destinata al sostegno della Associazione Astro Empoli, che collabora con il Centro Donna dell'ospedale di Empoli, impegnata nell'assistenza socio/sanitaria di pazienti oncologiche e dei loro familiari. Nel corso del 2024, la Dott.ssa Caparrini e Le Antiche Mura Srl hanno inoltre sostenuto un progetto denominato "Sport in rete" che ha permesso a bambine e bambini, desiderosi di fare sport ma impossibilitati a farlo per difficoltà sociali e familiari, di prendere parte ad attività sportive: i piccoli partecipanti si sono cimentati nel gioco della pallavolo, potendo contare sia su un servizio di trasporto da casa alla palestra e viceversa sia sul materiale necessario a giocare. In più, l'Azienda ha investito su iniziative mirate a favorire l'inclusione di un dipendente nello spettro autistico, sostenendo e finanziando in particolare la pubblicazione del libro da lui scritto, dal titolo "Il profumo dell'anima", un libro divenuto strumento per valorizzare il talento di questo giovane uomo.

La sostenibilità sociale ed ambientale è sempre al primo posto nei parametri che guidano le scelte aziendali, influenzando i progetti sviluppati dal comparto Ricerca e Sviluppo interno all'azienda, interamente composto da personale femminile altamente qualificato, costantemente aggiornato con corsi di formazione e attento e aperto a tutte le innovazioni; l'intero comparto, formato dalle sezioni Ricerca & Sviluppo, Sviluppo Progetti, Controllo Qualità e Normativa, segue i progetti dall'ideazione alla prototipazione, fino alla messa in produzione, con costanti controlli sulla qualità che non si fermano alla produzione ma si protraggono nel tempo per un periodo che arriva a coprire i tre anni successivi.

Nel 2024, come avvenuto anche l'anno precedente, Le Antiche Mura Srl ha confermato, con convinzione, la sua adesione all'Associazione Quinto Ampliamento che ha sede nelle Officine ICO (ex Olivetti),

luogo che ha vissuto la grandiosa opera dell'imprenditore Adriano Olivetti promulgatore del modello di fare impresa denominato "Modello Olivettiano". In questo ambito, ha partecipato alla Community Walls Down, progetto "che intende costruire, sulla base del confronto e del dialogo tra il mondo del profit e quello del non profit, un ecosistema di operatori che faciliti una forma di collaborazione rivolta a concretizzarsi in progetti innovativi ad impatto socio-ambientale" (cit. <https://ilquintoampliamento.it/it/walls-down>).

Far parte di questa realtà ha permesso alla CEO di partecipare a eventi formativi sui temi che più da vicino interessano il mondo dell'imprenditoria. Non sono mancati inoltre momenti di formazione, promossi da enti e istituzioni, in continuità con quanto avvenuto negli anni precedenti quando Le Antiche Mura Srl è stata anche attiva organizzatrice di un evento divulgativo su "La costituzione ed il funzionamento delle Comunità Energetiche - fattibilità di una CER ad Empoli", per gettare le basi per una collaborazione territoriale che metta al centro sviluppo del territorio ma anche sviluppo di un sistema energetico più che mai efficiente e sostenibile, con vantaggi per tessuto produttivo e cittadinanza.

Ancora nel 2024, la Dott.ssa Stefania Caparrini è stata invitata a partecipare in qualità di relatrice al convegno "Managerialità al femminile": si è tenuto il 9 maggio, promosso da ANSDIPP, associazione dei manager del sociale e del sociosanitario, ospitato nella Sala Blu del Fuligno a Firenze.

L'obiettivo dell'importante momento di approfondimento, nel quale la Dott.ssa Caparrini ha portato la sua esperienza accompagnata da alcune studentesse del liceo Virgilio di Empoli promotrici di un podcast dedicato alla sua storia di donna e imprenditrice, è stato ribadire come l'identità femminile sia una risorsa straordinaria e indispensabile per il miglioramento delle organizzazioni, in tutti i settori, e come sia necessario promuovere un approccio basato sulle competenze, con la consapevolezza che la qualificazione e la riqualificazione delle ragazze e delle donne non finisca con la scuola o l'università ma prosegua nel mondo del lavoro. La condivisione delle esperienze, il confronto e il dialogo sono strumenti, secondo la Dott.ssa Stefania Caparrini, di promozione di buone pratiche e ancor prima sono potenziali punti di

partenza per la costruzione di nuovi scenari imprenditoriali e sociali, tant'è che già nel giugno 2023, aveva accettato con soddisfazione la possibilità di portare la propria testimonianza all'evento Primavera d'Impresa organizzato al palazzo congressi di Firenze.

Il 2024 è stato l'anno che ha portato alla realizzazione del progetto denominato "IL BEN-ESSERE 4.0", finanziato dalla Regione Toscana: comprende l'accompagnamento alla realizzazione del Bilancio di Sostenibilità, del sistema di gestione "Circular Economy", di soluzioni di integrazione software di tipo Horizontal/Vertical Integration e l'inserimento del metodo Lean Organization nei processi organizzativi/produttivi aziendali. I progetti sono stati realizzati sulla base dei modelli di Well Being Business Model, Green and Circular Model, Social Need BusinessModel, ritenendo che l'unica economia vincente debba includere nelle proprie prospettive e tenere collegati le persone, il territorio e l'ambiente.

Un passo avanti significativo per l'Azienda che ha quindi dato concretezza al progetto per la cui realizzazione erano state messe a budget le risorse nel corso del 2023, anno in cui è stato innescato un importante processo di ampliamento per Le Antiche Mura Srl con l'introduzione nel ciclo produttivo di nuovi macchinari, elementi fondamentali del reparto produttivo quali turboemulsori, macchinario automatizzato per produzione-confezionamento stick, due linee di riempimento ed etichettatura semiautomatiche, una compressatrice automatica, marcatori di lotto di più tipologie. Il tutto seguendo un progetto volto all'automatizzazione in ottica I4.0, di interconnessione, di controllo automatico e innovazione dei processi, accompagnando i lavoratori con adeguata formazione.

Se nel 2023 l'impegno dell'Azienda ha fruttato a Le Antiche Mura Srl il premio "Imprese Femminili" assegnato dalla Camera di Commercio di Firenze nel bando "Premio Firenze e il lavoro", nel 2024 è arrivato il riconoscimento dall'Istituto ITQF di "Campione della Crescita 2024", con un buon piazzamento nell'elenco delle prime 800 aziende italiane per crescita sociale. E l'anno si è infine concluso con Le Antiche Mura Srl candidata ai BQF Uk Excellence Awards a cura della British Quality Foundation, in virtù degli obiettivi sociali, inclusivi e umanitari perseguiti con costanza.

1.2 Struttura organizzativa

Per l'organigramma esistente al 31.12.2024 si fa pieno riferimento all'allegato "B" in calce, allegato che forma parte integrante del presente documento.

1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Le Antiche Mura Srl sono:

- Perseguimento del benessere del personale e dei Soci attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- Correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- Promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- Trasparenza e dialogo con le istituzioni
- Promozione, sostegno e collaborazione di progetti di valenza sociale:
 - › Sostegno Associazione A.S.T.R.O. mediante:
 - » Progetto SerendiLife® - cosmesi per l'estetica oncologica
 - » Promozione e partecipazione diretta alla manifestazione titolata "CORRI LA VITA" volta alla raccolta fondi da destinare alla ricerca ed alla lotta contro i tumori al seno
 - » Collaborazione, attraverso il Centro per l'Impiego, con l'associazione LILITH, disponibilità ad ospitare nella propria organizzazione operativa, offrendo opportunità di impiego all'interno di un percorso finalizzato all'indipendenza economica e psicologica di soggetti appartenenti a categorie protette (donne vittime di violenza)
 - › Collaborazione con Associazione Quinto Ampliamento - Community Walls Down
 - › Progetto a sostegno delle categorie sociali più deboli mediante donazione ad Associazione Vecchie e Nuove Povertà
 - › Contributo ad associazione territoriale "POOL USE A.S.D." per la promozione delle proprie attività sportive mediante sostegno all'evento "LA VELA STREET BALL 2024"

- › Sostegno ad associazione storica “CARACOSTA ASSOCIAZIONE STORICO CULTURALE APS” per la promozione della propria attività storico culturale
- › Sostegno Comitato Triregionale Convegno dei Giovani Imprenditori organizzato dalla sezione Giovani Imprenditori di Confindustria
- › Sostegno a distanza per popolazioni e comunità in zone di estrema povertà o in zone di guerra tramite l’opera della Onlus “Aiuto alla Chiesa che Soffre”

1.4 Principali stakeholder

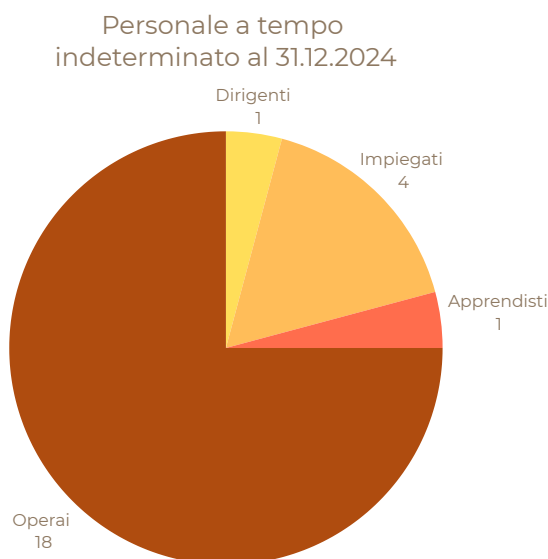
Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a Le Antiche Mura Srl che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, interessi di natura sociale.

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder.

Personale

Il personale dell’Azienda comprende le seguenti categorie:

Tab. 1 – Ripartizione del personale con contratto a tempo indeterminato suddiviso per categoria lavorativa al 31.12.2024 (compresa l’amministratrice unica)



La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

All'inizio del 2024 l'Azienda è passata ad essere qualificata come Industria per caratteristiche dimensionali ed operative, pertanto, vi è stato l'adeguamento di tutti i contratti al CCNL Industria Chimica. Nel corso del 2024 l'Azienda è stata inoltre protagonista delle seguenti evoluzioni nei rapporti con i lavoratori dipendenti:

- In data 01/01/2024 un contratto a tempo determinato è stato trasformato in tempo indeterminato
- In data 2/01/2024 è stato attivato un contratto di apprendistato per n. 1 unità in reparto confezionamento.
- Le nuove assunzioni sono state in totale n. 3 unità di cui n. 2 donne e n. 1 uomo, tutte con età superiore ai 50 anni, in applicazione della politica sposata dall'Azienda per il 2024 delle seconde opportunità di reimpiego di risorse adulte con meno possibilità, le figure hanno tutte un livello di istruzione secondario di primo grado. L'età media, pertanto, dei dipendenti a tempo indeterminato si è leggermente innalzata rispetto agli anni precedenti arrivando ad anni 40.

Nel corso del 2024 sono stati erogati premi e indennità fringe benefit aggiuntive rispetto ai salari tabellari. Sono stati inoltre attivati due tirocini: un tirocinio extra-curriculare per n. 1 donna ad ottobre ed uno a novembre per n. 1 donna inserita in percorso di uscita dalla violenza e di autonomia secondo il DGR 122/2024 Regione Toscana.

Anche per il 2024 è stato attivato il percorso alternanza scuola-lavoro in collaborazione con l'Istituto di Istruzione Superiore G. Ferraris di Empoli per due studentesse che hanno avuto modo di presenziare nei locali dell'Azienda nella parte operativa ed arricchire con tale esperienza il proprio percorso di studi.

Fornitori, sub-fornitori e sub-appaltatori

L'Azienda chiede ai propri fornitori e subappaltatori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000:2014 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare ed applicare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

Clienti

I clienti sono prevalentemente aziende operanti nel settore cosmetico che affidano la produzione delle proprie referenze. Ogni committente è considerato di pari valore, indipendentemente dalle dimensioni o dalla natura giuridica, in quanto parte integrante del contesto economico e sociale e, come tale, meritevole del medesimo rispetto.

Istituzioni e comunità

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

Le principali autorità e i principali Enti con cui l'Azienda interagisce sono:

- Regione Toscana
- Città Metropolitana di Firenze
- Comune di Empoli
- INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro
- AUSL
- Comando Provinciale dei Vigili del fuoco
- Università degli studi di Siena
- Università degli studi di Firenze
- Centro Per l'Impiego di Empoli
- Istituti Istruzione Secondaria IIS – G. Ferraris Empoli

Associazioni e ONG

L'Azienda continua la sua collaborazione con enti, associazioni no profit ed istituti qui di seguito menzionati:

- A.S.T.R.O. Empoli
- LILITH – Empoli
- Associazione Vecchie e Nuove Povertà
- Società Cooperativa GEOS
- Associazione Quinto Ampliamento – Community Walls Down – Ivrea
- Aiuto alla Chiesa che soffre
- Associazione Caracosta
- POOL USE BASKET ASD

Enti di certificazione

Per la certificazione del proprio Sistema di Gestione SA8000 l'Azienda dovrà scegliere l'ente di certificazione riconosciuto.

Sindacati

Le Antiche Mura Srl attualmente non è chiamata ad interagire in modo diretto con associazioni sindacali, né si è palesata la necessità di farlo. L'Azienda si impegna inoltre alla corretta applicazione del CCNL di categoria.

1.5 Politica della Responsabilità Sociale

Si allega sotto la lettera "A" al presente bilancio, per farne parte integrante, il testo della Politica della responsabilità Sociale, approvato dalla Direzione dell'Azienda in data 31.03.2021 al quale non è stata ritenuta necessaria alcuna modifica.

Requisiti della norma SA8000

2.1 Lavoro infantile

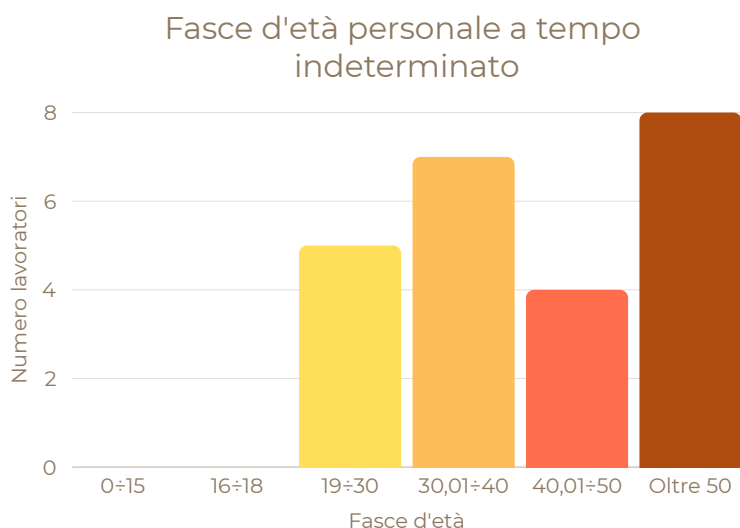
La Le Antiche Mura Srl non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, Le Antiche Mura Srl ha elaborato ed ha reso operativa la Procedura di Rimedio per i Minori (PE 1.2), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori. La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla

definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute. La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tab. 02 – Ripartizione del personale a tempo indeterminato per fasce d'età (compresa l'amministratrice unica)



Le Antiche Mura Srl da sempre dimostra la propria sensibilità e attenzione verso il sociale anche attraverso il sostegno economico fornito ad associazioni onlus territoriali.

2.2 Lavoro forzato e obbligatorio

Le Antiche Mura Srl si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Le Antiche Mura Srl è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro. La copia del CCNL applicato è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente. Le Antiche Mura Srl offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, di rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

2.3 Salute e sicurezza

Le Antiche Mura Srl è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda.

Tab. 03 – Numero infortuni sul lavoro

Anno	2024
N° infortuni sul lavoro	0

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Le Antiche Mura Srl ha già posto in atto le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e primo soccorso;
- nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed s.m.i., che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Le Antiche Mura Srl e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.

Nel 2024 i due dipendenti designati come preposti alla sicurezza hanno mantenuto la carica della loro figura.

Nel 2024 l'RLS in carica ha ricevuto l'aggiornamento della formazione per totali n. 4 ore. Il Comitato Salute e Sicurezza si è riunito in occasione ed in coincidenza dell'assemblea annuale per la relazione sulla sicurezza presieduta dal medico competente ed ha approvato quanto discusso mediante sottoscrizione del relativo verbale.

L'Azienda garantisce che il personale riceva regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali in cui vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

Ad incremento della formazione dei dipendenti sulla sicurezza in ambiti diversi, sono stati erogati specifici corsi di formazione sui seguenti temi:

- Prima Formazione sicurezza Alto rischio – partecipanti n. 4 per n. 16 ore
- Formazione sicurezza integrazione Alto rischio - partecipanti n. 1 per n. 12 ore
- Aggiornamento formazione sicurezza – partecipanti n. 11 per n. 6 ore
- Prima Formazione conduzione carrelli – partecipante n. 1 per n. 12 ore
- Aggiornamento formazione Primo Soccorso – partecipanti n. 2 per n. 4 ore
- Aggiornamento formazione RLS – partecipante n. 1 per n. 4 ore

Tab. 04 – Formazione sulla salute e sicurezza

Formazione sulla sicurezza	
Anno di riferimento	2024
N° partecipanti	20
N° ore formazione totali	166

2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Le Antiche Mura Srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva. L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi. L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

In Azienda nel 2024 non sono presenti RSU o RSA.

Per il 2024 nessun dipendente risulta iscritto ad organismi sindacali.

Per l'anno 2024 non sono variati i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e sono rimasti in carica così come eletti nel corso dell'anno 2021,

esercitando la loro funzione di intermediari con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Le Antiche Mura Srl garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica non siano soggetti a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori ove e se richiesto.

Tab. 05 – Iscritti al sindacato

Anno di riferimento	2024
Iscritti al sindacato	0

Tab. 06 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

Anno di riferimento	2024
Ore di sciopero	0

2.5 Discriminazione

Le Antiche Mura Srl non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Le Antiche Mura Srl non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

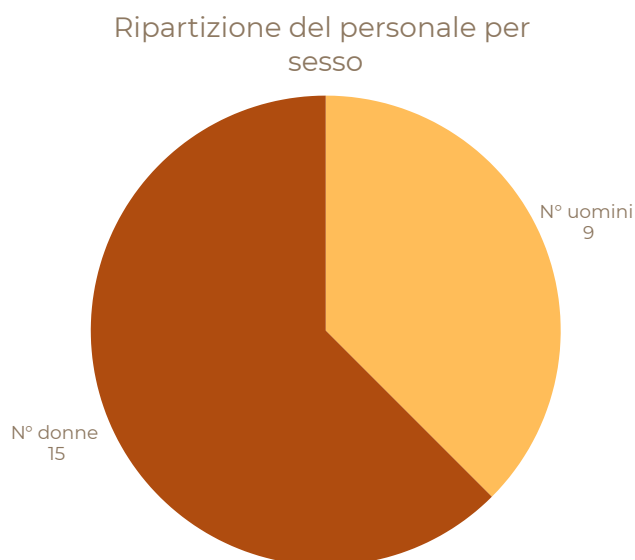
Le Antiche Mura Srl non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura Le Antiche Mura Srl ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permetterà ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite e all'Azienda di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami Le Antiche Mura Srl si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

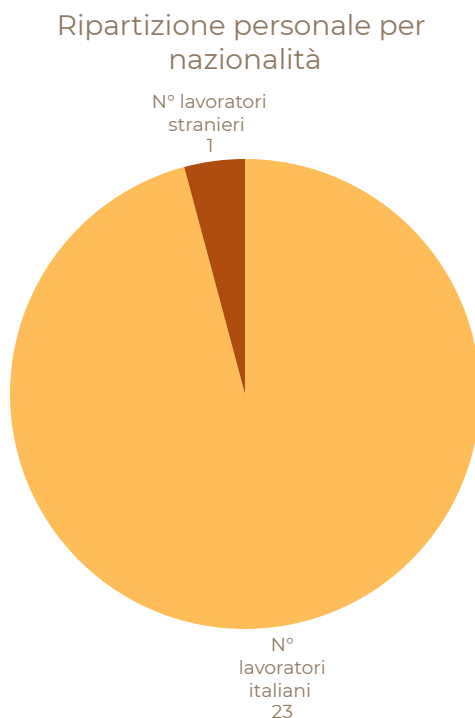
Le Antiche Mura Srl ha redatto e sta applicando una procedura di prevenzione della discriminazione (PE 5.1).

Tab. 07 – Ripartizione del personale per sesso (compresa l'amministratrice unica)



In azienda viene promossa e sostenuta la politica delle pari opportunità; attualmente l'assetto aziendale vede una prevalente presenza di figure femminili in ogni reparto operativo, che ricoprono anche posizioni direttive, con mansioni di responsabilità parimenti affiancate da figure maschili in posizioni dello stesso livello, in un sistema di lavoro armonico e improntato sulla collaborazione.

Tab. 08 – Ripartizione del personale per nazionalità (compresa l'amministratrice)



Attualmente il personale annovera una lavoratrice straniera della Repubblica Democratica del Congo, ben inserita nel contesto aziendale e con padronanza della lingua italiana. Il tirocinio extra curriculare riferito alla figura inserita in percorso di uscita dalla violenza e di autonomia secondo il DGR 122/2024 Regione Toscana riguarda una donna straniera di nazionalità del Marocco.

2.6 Pratiche disciplinari

Le Antiche Mura Srl non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO – Industria chimica" ed in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare, Le Antiche Mura Srl si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di utilizzo della multa come sanzione disciplinare, Le Antiche Mura Srl si impegna a versare quanto trattenuto in busta con le modalità previste dal CCNL applicato.

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti dalle aziende artigiane dei settori Chimica.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali tendenzialmente non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale full time si articola come di seguito specificato:

Operari e Impiegati: 8.00 -13.00 e 14.30 -17.30

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario vengono monitorate per non superare le 8 ore settimanali come previsto dal CCNL.

Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

L'anno 2024 è stato interessato come già detto da una importante ristrutturazione che ha richiesto un lavoro straordinario supplementare maggiore rispetto all'anno precedente sia in termini numerici che percentuali da ascrivere completamente a tale situazione, di seguito i dati riportati a confronto (vedi Tab. 9).

Tab. 9 – Numero ore di straordinari

Anno di riferimento	2023
N° totale ore straordinario	966,5
N° totale ore ordinarie	35.535,50

Percentuale di incidenza 2,72%

Anno di riferimento	2024
N° totale ore straordinario	2.450,50
N° totale ore ordinarie	43.932,00

Percentuale di incidenza 5,58%

2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale tramite bonifico bancario, entro il limite massimo del 10 di ogni mese, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti. L'elaborazione delle buste paga viene eseguita da consulente del lavoro esterno, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile. Nei casi in cui per un qualsiasi motivo l'amministrazione ravvisi un possibile ritardo nell'elaborazione degli stipendi viene disposta una prima erogazione in acconto e prontamente erogato il saldo non appena possibile e comunque rispettando il termine del 10 di ogni mese. L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato. L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti a evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza. Ad inizio del 2024 è avvenuto il passaggio dell'Azienda da Artigianato ad Industria con l'applicazione del rispettivo CCNL Industria Chimica, tutte le spettanze maturate in vigenza del precedente contratto sono state liquidate alla totalità dei dipendenti con la mensilità di gennaio; nel corso dell'anno sono state erogate anche somme aggiuntive rispetto alle tabelle base del CCNL volontariamente decise dalla dirigenza aziendale.

2.9 Equità salariale

L'equità salariale tra uomini e donne, promossa anche nell'ambito del sistema di gestione UNI/PdR 125:2022, prevede azioni concrete per identificare e colmare eventuali divari nelle organizzazioni e per implementare politiche che prevengano la discriminazione retributiva sin dall'assunzione. Come previsto dalla normativa, l'Azienda applica le retribuzioni per ruoli e responsabilità equivalenti, secondo criteri oggettivi, indipendenti dal genere. I dati vengono monitorati anche in funzione dell'assegnazione del relativo KPI previsto dalla UNI 125:2022.

Donne	Uomini
0,94%	---

Sistema di gestione della Responsabilità Sociale

3.1 Introduzione

Le Antiche Mura Srl sta implementando e mantenendo il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale a Norma SA8000 che nel corso del 2024 è stato integrato con il Sistema di Gestione della norma UNI PdR 125:2022 “Parità di Genere”.

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
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

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

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale di nuovo inserimento sui temi della responsabilità sociale e l’aggiornamento per il personale già formato sono stati erogati tramite informativa somministrata dalla Responsabile dei Sistemi di Gestione per l’Etica mediante colloquio e somministrazione di materiale informativo.

Tab. 10 – Attività di formazione del personale sulla norma SA8000

Anno di riferimento	2024
N° partecipanti prima formazione	8
N° ore formazione	4
N° partecipanti aggiornamento formazione	16
N° ore formazione	8

Nel 2024 tutte le figure previste dalla norma sono rimaste in carica, le stesse hanno attuato le proprie funzioni secondo la formazione ricevuta ed attestata al momento della loro elezione direttamente dalla Dott.ssa Elisabetta Merola a tanto qualificata.

Il Social Performance Team, correttamente costituito ha effettuato la sua annuale riunione nella quale ha eseguito la valutazione del rischio connesso al non rispetto dei requisiti SA8000, impegnandosi al monitoraggio dell'applicazione del Sistema, così come richiesto dalla SA8000:2014.

3.3 Dialogo con le parti interessate

Le Antiche Mura Srl ha identificato le principali parti interessate, alle quali sarà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale è presente un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale sono e saranno pubblicati il Bilancio SA8000 e la politica di Responsabilità Sociale; è stata attivata la procedura per le segnalazioni esterne che potranno essere inviate all'indirizzo e-mail specificamente dedicato: sa8000@leantichemura.net.

3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la Le Antiche Mura Srl ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- comunicazione dell'implementazione delle procedure Gestionali SA8000;
- lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000

3.5 Audit interni

Il sistema di gestione della responsabilità sociale sarà tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne che saranno svolte dalla società di consulenza incaricata secondo un programma che sarà concordato.

3.6 Riesame della Direzione

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene sottoposto al riesame della Direzione ogni anno.

| Allegati

Allegato "A" - Politica

Le Antiche Mura Srl - POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000

La Direzione della Le Antiche Mura Srl dichiara la sua ferma volontà di rendere operante il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e di migliorarne continuamente l'efficacia.

Il percorso etico intrapreso dall'Azienda comprende il rispetto dei requisiti sanciti dalla norma SA8000:2014, delle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, degli accordi sottoscritti dall'Azienda, nonché delle Convenzioni dell'International Labour Organization.

Le Antiche Mura Srl enuncia di seguito le proprie politiche in relazione ai seguenti requisiti SA8000:

- Lavoro infantile: LE ANTICHE MURA SRL non intende usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile; in particolare, non prevedere assunzioni per i minori di età inferiore a 16 anni, come previsto dalla legge italiana e si impegna affinché tale evenienza non si verifichi in alcun modo. Per gli eventuali giovani lavoratori, compresi tra 16 e 18 anni, prevede opportune azioni di mitigazione delle condizioni lavorative
- Lavoro obbligato: LE ANTICHE MURA SRL non intende utilizzare forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere un lavoro, né per costringerli ad accettarlo o a mantenere l'impiego. Non viene impedito ai lavoratori libertà di spostamento o negate pause fisiologiche, nei limiti dell'esecuzione dei compiti affidatigli e di quanto previsto dal CCNL applicato. I documenti d'identità, di cui viene fatta copia al momento dell'assunzione, vengono immediatamente restituiti ai lavoratori, né è richiesto loro alcun deposito o cauzione all'atto dell'assunzione.
- Salute e Sicurezza: LE ANTICHE MURA SRL si impegna a garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa nazionale sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro prevedendo un'adeguata valutazione dei rischi per prevenire infortuni, l'acquisto di macchinari e attrezzature sicuri, la distribuzione di idonei DPI e la formazione continua al personale sugli aspetti pertinenti. È istituito un comitato di Salute e Sicurezza costituito da: il Datore di lavoro, espressione della direzione, dall'RLS, rappresentante dei lavoratori della Sicurezza eletto dai lavoratori stessi, dal Medico del Lavoro e dal RSPP nonché consulente per la sicurezza, parti esterne e indipendenti, componenti che concorrono anche alla stesura ed approvazione del Documento di valutazione dei Rischi Sicurezza (DVR).
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: LE ANTICHE MURA SRL rispetta il diritto dei lavoratori di aderire a sindacati di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa nei loro confronti o nei confronti dei rappresentanti designati dai lavoratori

- **Discriminazione:** LE ANTICHE MURA SRL non assume né permette ai propri dipendenti di assumere nei confronti dei propri lavoratori atteggiamenti discriminatori basati su razza, origine nazionale, territoriale o sociale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o altro e si fa promotrice di politiche di integrazione sociale;
- **Procedure disciplinari:** LE ANTICHE MURA SRL non tollera l'utilizzo di punizioni, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale, attenendosi scrupolosamente a quanto prevede in merito il CCNL applicato;
- **Orario di Lavoro:** LE ANTICHE MURA SRL rispetta le norme vigenti e i CCNL applicati, prevede un impegno settimanale di 40 ore con due giornate di riposo e si impegna ad evitare straordinari (che comunque devono essere volontari) superiori alle 8 ore settimanali. L'Azienda si impegna altresì a permettere ai propri dipendenti la fruizione di ferie e permessi previsti dai CCNL applicati;
- **Retribuzione:** LE ANTICHE MURA SRL si impegna a garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dai CCNL applicati, a esplicitare in modo trasparente in busta le varie voci di compenso e previdenziali ed esclude la possibilità di effettuare trattenute sullo stipendio se non per motivi disciplinari nei modi e nei tempi previsti dal CCNL applicato. Si impegna inoltre ad applicare le maggiorazioni così come previsto dai CCNL (es. straordinari) e a non stilare contratti volti ad evitare gli obblighi normativi previsti dalla legislazione applicabile;
- **Sistema di gestione:** LE ANTICHE MURA SRL si impegna a:
 - a. stilare politiche etiche chiare relativi a tutti i requisiti della norma SA8000:2014, in un lingua compresa dai lavoratori, renderle loro fruibili in modo chiaro e visibile, renderle note a tutti i possibili stakeholders dell'azienda
 - b. rispettare le leggi nazionali, altre leggi applicabili e i requisiti richiesti della Norma SA8000:2014
 - c. implementare procedure gestionali idonee a mantenere registrazioni che dimostrino l'applicazione e la conformità allo Standard SA8000:2014, che permettano sistematici controlli e consentano alla Direzione di procedere a periodici riesami
 - d. permettere l'elezione di uno o più rappresentanti dei lavoratori che si pongano come mediatori tra Direzione e lavoratori relativamente ai requisiti SA8000:2014, creare un Social Performance Team (SPT), formato da rappresentanze equilibrate della Direzione e dei lavoratori, il cui compito è identificare e valutare i rischi di deviazione dallo Standard SA8000; monitorare la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard, raccogliere informazioni dalle parti interessate e coinvolgerle nel monitoraggio, favorire audit interni, dimostrare il coinvolgimento del personale
 - e. dare la possibilità ai lavoratori di esprimere un reclamo anonimo tramite un sistema appositamente previsto dalla procedura SA8000:2014, definire e registrare eventuali apposite azioni correttive se ritenute necessarie
 - f. formare il personale sui requisiti SA8000, garantendone l'accessibilità a tutti i lavoratori mediante esposizione chiara e per tutti comprensibile;

g. gestire i fornitori applicando politiche di informativa e monitoraggio riguardo la loro conformità ai requisiti della Norma, con particolare riguardo a subappaltatori e subfornitori.

Dai principi e i valori su cui si fonda l'impegno della Le Antiche Mura Srl deriva l'obiettivo di creare valore per tutte le parti interessate:

- benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro, e rapporti interpersonali basati sulla reciproca fiducia;
- correttezza dei rapporti con i fornitori/sub-fornitori e subappaltatori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- soddisfazione dei clienti, attraverso prodotti e servizi di qualità;
- rispetto e tutela dei diritti umani, attraverso la sensibilizzazione e il sostegno di iniziative benefiche;
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

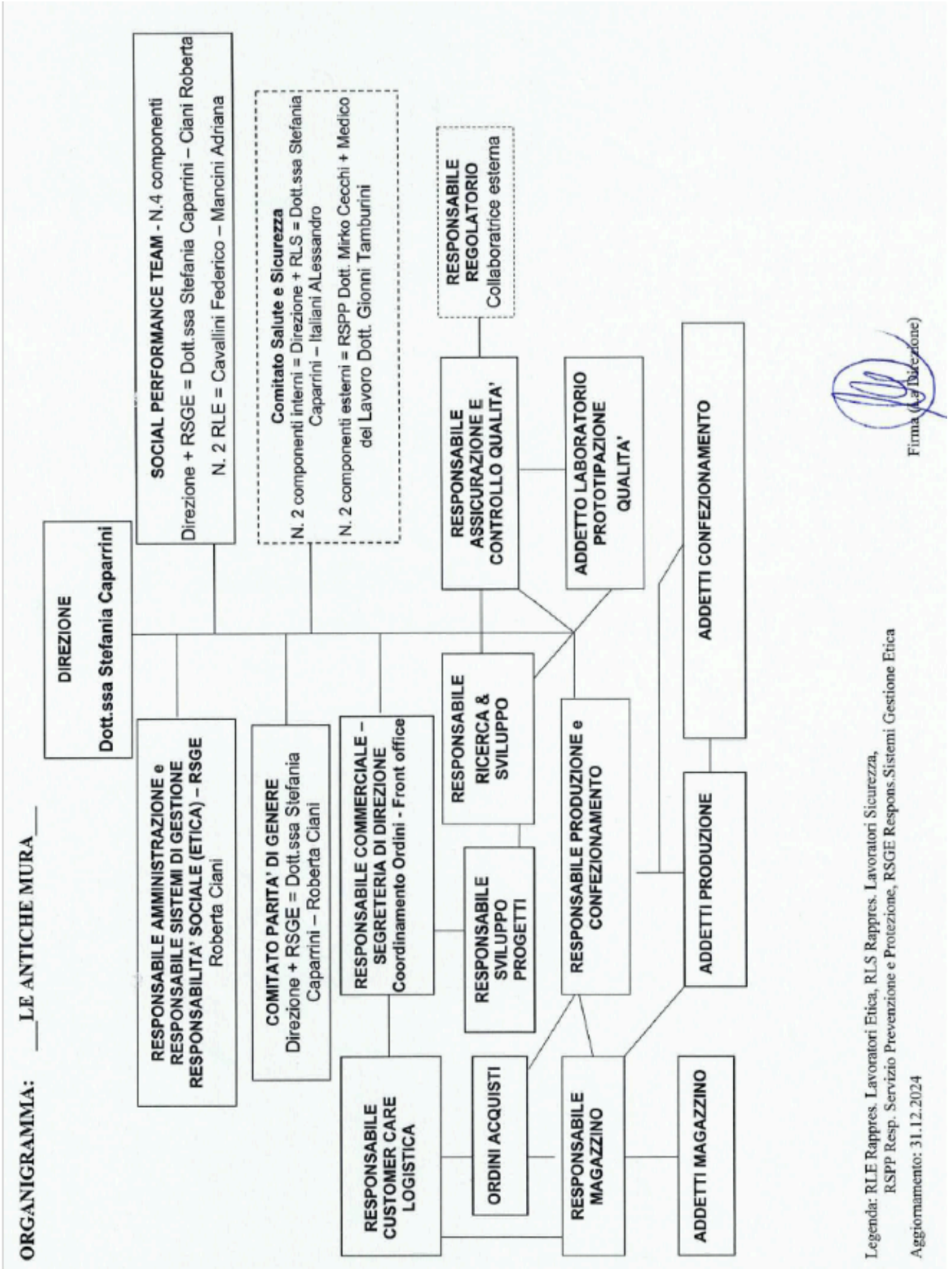
La Direzione di Le Antiche Mura Srl è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.

La Direzione della Le Antiche Mura Srl, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, anche in relazione a cambiamenti legislativi o nuovi impegni sottoscritti dall'Azienda; in occasione del riesame vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.

Data: 31/03/2021

Firmato dall'Amministratrice
Dott.ssa Stefania Caparrini

Allegato "B" - Organigramma



Allegato "C" - Piano di monitoraggio/miglioramento per il 2025

Piano di monitoraggio miglioramento 2025

1. Pubblicazione su sito internet del Bilancio Sociale 2024
2. Aggiornamento formazione del personale sui temi della responsabilità sociale come richiesto dalla norma SA8000
3. Operatività delle procedure, redazione di procedura di prevenzione della discriminazione, assunzione di meccanismo di segnalazione anonima della presenza di comportamenti contrari ai dettati della norma SA8000
4. Controllo qualificazione fornitori
5. Audit interno controllo procedura
6. Programmazione ottenimento Certificazione SA8000