

# Le Antiche Mura

COSMETICS IDEAS AND LAB

## **BILANCIO SOCIALE SA8000**

### **ANNO 2025**

1

**30.04.2026**

Data di redazione e approvazione 30/04/2026

Firmato

Dott.ssa Stefania Caparrini



# INDICE

## Sommario

Sommario .....	3
INTRODUZIONE .....	4
1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	5
1.1 Presentazione dell'Azienda Le Antiche Mura Srl .....	5
1.2 Struttura organizzativa .....	9
1.3 Valori di riferimento.....	9
1.4 Principali stakeholder.....	10
Personale.....	11
Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori .....	12
Clienti .....	12
Istituzioni e Comunità .....	12
Associazioni e ONG .....	12
Enti di certificazione .....	13
Sindacati .....	13
1.5 Politica della Responsabilità Sociale .....	13
2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014.....	13
2.1 Lavoro infantile.....	13
2.2 Lavoro forzato e obbligato .....	14
2.3 Salute e sicurezza .....	14
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva .....	15
2.5 Discriminazione .....	16
2.6 Pratiche disciplinari .....	17
2.7 Orario di lavoro.....	17
2.8 Retribuzione .....	18
2.9 Equità salariale .....	18
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	19
3.1 Introduzione.....	19
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale .....	19
3.3 Dialogo con le parti interessate .....	19
3.4 Controllo dei fornitori.....	20
3.5 Audit Interni.....	20
3.6 Riesame della Direzione .....	20
4 - ALLEGATI .....	20

# INTRODUZIONE

L'iter per l'ottenimento da parte de Le Antiche Mura Srl della certificazione SA8000 è iniziato nel 2020. Di anno in anno, l'Azienda, fermamente convinta che la responsabilità sociale ed etica sia elemento fondamentale e valore indispensabile della sua esistenza, ha implementato a tal fine le procedure interne. Questo è dunque il sesto bilancio sociale, appuntamento ordinario a cadenza annuale, che l'Azienda redige.

L'anno 2025, al quale il presente bilancio si riferisce, è stato un anno assolutamente significativo per la realtà aziendale: ha visto la conclusione del percorso di ristrutturazione della sede, che ospita uffici e area produttiva, e ha visto lo sviluppo delle azioni mirate all'efficientamento e alla riorganizzazione dei processi aziendali e dei flussi produttivi.

In questo documento, tutte le tematiche già esposte e considerate parte integrante della nostra identità aziendale verranno mantenute inalterate e saranno integrate con quanto realizzato nel corso dell'anno di riferimento.

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 2025

4

---

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è fornire un resoconto relativo ad 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.

# 1. 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 oltre 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 biologici 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 al tempo stesso un 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 2025, guardando alla crescita e allo sviluppo della struttura aziendale, si è confermata l'attenzione a quel sistema di valori che Le Antiche Mura, dal 2023 divenuta industria, mette al centro fin dalla sua fondazione. Proseguendo sul cammino avviato negli anni precedenti, con le consuete professionalità e tenacia, sono stati tagliati nuovi e significativi traguardi imprenditoriali e per la comunità, frutto anche dell'ascolto dell'altro in un'ottica di dare risposte concrete ai bisogni che emergono.

L'Azienda ha continuato a investire nelle risorse umane, attraverso la promozione di politiche di inclusione, parità di genere e sviluppo professionale, tanto da conseguire la certificazione UNI PdR 125:2022 in data 23 aprile 2025, ma anche prestando particolare attenzione alla conciliazione dei tempi vita-lavoro. Oltre a mettere 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, Le Antiche Mura ha avviato l'iter per la redazione e l'attuazione di un Piano di welfare aziendale formalizzato, in grado di recepire e mettere a sistema le buone pratiche già poste in essere, integrandole con nuove azioni a supporto della popolazione aziendale e dei suoi bisogni. In questa ottica ha partecipato all'Avviso piani di welfare aziendale per la conciliazione vita-lavoro promosso dalla Regione Toscana, ottenendo l'ammissione a finanziamento del proprio progetto "Le Antiche Mura Direzione Welfare" all'interno del quale l'adozione del Piano welfare rappresenta l'elemento centrale.

Se il 2024 è stato un anno significativo per la vita e la vitalità dell'azienda grazie allo sviluppo del programma di investimenti e ristrutturazione avviato l'anno precedente, il 2025 ha visto da un lato la conclusione degli interventi strutturali dall'altro un'azione più che mai importante dal punto di vista della riorganizzazione dei flussi e dell'operatività. La volontà della direzione de Le Antiche Mura è stata infatti quella di far corrispondere all'ampliamento dell'intera sede un nuovo modo di lavorare, più che mai incentrato sulla fluidità di processo fra le differenti aree in

un'ottica di efficientamento ma anche di miglioramento della qualità della vita lavorativa dell'intera popolazione aziendale. Si tratta di principi valorizzati anche grazie all'introduzione nel corso del 2024 e al consolidamento nel 2025 dell'applicazione della metodologia Lean. Questa metodologia di approccio e di organizzazione del lavoro, che permette di offrire valore al cliente in modo efficiente, si basa su due principi fondanti: da un lato il miglioramento continuo, dall'altro il rispetto delle persone. Principi che nel 2025 hanno continuato a caratterizzare la visione dell'azienda: è entrata più che mai nel vivo la riorganizzazione dei flussi operativi, 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, anche attraverso l'avvio dell'inserimento di nuovi gestionali in grado di mettere a sistema procedure e flussi in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale. Quest'azione ha di fatto consolidato anche a livello produttivo l'aspirazione dell'azienda di mettere lavoratori e lavoratrici al centro di un modo di fare impresa dove il benessere comune è fra gli obiettivi principali.

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 Le Antiche Mura a confermare la propria presenza, per il secondo anno consecutivo, a Cosmoprof Worldwide Bologna, fiera leader mondiale per l'intera industria della cosmetica e della bellezza professionale. In questo contesto di eccellenza, l'azienda ha avuto l'opportunità di presentare i propri valori e le proprie intenzioni aziendali attraverso momenti di incontro dove accoglienza e ascolto hanno permesso a Le Antiche Mura di presentarsi, di conoscere nuove realtà o di consolidare legami già esistenti, sia con clienti italiani che internazionali. Gettare le basi per un ulteriore ampliamento del mercato di riferimento e aprirsi a nuovi Paesi in un'ottica di internazionalizzazione sono obiettivi che l'azienda ha fatto propri fin dal 2022, con la partecipazione in presenza alla Fiera Internazionale Beauty Istanbul e, l'anno seguente, con le partecipazioni in forma collettiva alle fiere "Cosmetica Algeria" e "Professional Beauty Gcc di Dubai".

Le Antiche Mura Srl ha confermato 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. Nel corso del 2025 è stato portato a compimento il percorso per il conseguimento della certificazione UNI PdR 125:2022, ottenuta nel mese di aprile esplicitando l'attenzione della direzione alle tematiche di genere. Un impegno reso ancor più concreto attraverso attività di formazione messe a disposizione di tutto il personale e attraverso iniziative di sensibilizzazione come la consegna in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 25 novembre.

In continuità con le scelte compiute negli anni precedenti, sono stati avviati due nuovi tirocini di inserimento lavorativo per l'inclusione di altrettante donne vittime di violenza 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. L'azienda ha inoltre consolidato l'inserimento di una giovane donna vittima di

violenza alla quale, al termine di un periodo di tirocinio, è stato proposto un contratto di apprendistato.

Nel suo guardare al futuro, l'Azienda ha proseguito il suo impegno in progetti che sostengono, oltre ad enti che si occupano di dare supporto alle donne vittime di violenza, anche cooperative sociali, percorsi di estetica oncologica e altre realtà. Alla sua attività, che resta prevalentemente produzione di cosmetici conto terzi, ha continuato ad affiancare 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 dare sollievo alla pelle sensibilizzata o reattiva, disturbata dai cambiamenti estetici causati dagli effetti collaterali delle terapie oncologiche, la cui commercializzazione è destinata al sostegno della associazione Astro di Empoli, impegnata nell'assistenza socio/sanitaria di pazienti oncologiche e dei loro familiari. Nel corso del 2025, cercando di dare risposta a nuove richieste emerse dalle persone, la linea è stata arricchita di alcuni prodotti, presentati alla cittadinanza in occasione di un evento promosso da Astro onlus e Misericordia di Empoli e sostenuto da Le Antiche Mura, che ha visto l'apertura sul territorio di un nuovo punto di ascolto dedicato alle pazienti oncologiche, "Filo rosa".

Nel corso del 2025, l'azienda ha sostenuto fra l'altro un progetto di musicoterapia per i piccoli e le piccole degenti dell'ospedale pediatrico dell'ospedale San Giuseppe: il progetto dal titolo "Storie di musica in corsia", con la partecipazione della musicoterapista dott.ssa Francesca Bianconi, si è svolto nel mese di dicembre, con 5 appuntamenti fra musica e racconto con la volontà di donare qualche ora di spensieratezza ai bambini, ai ragazzi e alle loro famiglie e agli stessi operatori ospedalieri, all'interno del contesto di cura. La dott.ssa Caparrini è inoltre intervenuta al ciclo di incontri "Conosciamoci. L'autismo da tutti i punti di vista", promosso dall'associazione Abbracciami Aps con il patrocinio del Comune di Empoli, per sensibilizzare sul tema dello spettro autistico e delle neurodivergenze: nell'occasione, oltre a condividere la sua esperienza di imprenditrice, ha posto l'attenzione sull'importanza di un percorso più che mai condiviso fra imprese e istituzioni nell'ottica di valorizzare al meglio i talenti di ognuno vivendo la diversità come una opportunità di arricchimento collettivo. Più in generale, l'attenzione dell'azienda ha continuato a essere massima nel promuovere consapevolezza sociale sul tema dell'inclusione e del lavoro: è andata in questa direzione la scelta di aprire le porte a studenti e studentesse sia in occasione di tirocini curriculari e periodi di Formazione Scuola Lavoro sia in occasione di iniziative come "PMI Day" a cura di Confindustria Toscana Centro e Costa nel corso del quale l'azienda ha ospitato studenti e studentesse di una scuola superiore del territorio per condividere la propria storia, i propri valori e per costruire un ponte fra l'esperienza scolastica e le prospettive nel mondo del lavoro. Una ulteriore occasione di dialogo con ragazzi e ragazze è stata la partecipazione della dott.ssa Caparrini all'iniziativa "Direzione futuro" promossa dal Centro per l'Impiego di Empoli in occasione della quale a ragazzi e ragazze presenti, alla ricerca di informazioni per un ingresso consapevole nel mondo del lavoro, è stato distribuito il vademecum "Good Job", realizzato dall'azienda per raccogliere consigli utili per entrare e vivere nel mondo del lavoro.

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 2025, come anche negli anni precedenti, 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, nel corso degli anni, di partecipare a eventi formativi sui temi che più da vicino interessano il mondo dell'imprenditoria.

In continuità con la realizzazione del progetto "IL BEN-ESSERE 4.0" avviato nel 2024 anche grazie a un finanziamento di Regione Toscana, comprendente fra l'altro l'accompagnamento alla realizzazione del Bilancio di Sostenibilità e l'inserimento del metodo Lean Organization nei processi organizzativi/produttivi aziendali, nel 2025 sono stati promossi importanti investimenti in ottica I4.0 e I5.0. In particolare l'azienda si è dotata di un impianto di osmosi per il trattamento dell'acqua utilizzata per la produzione di cosmetici e di una nuova linea per il riempimento di flaconi caratterizzata da tecnologia I4.0. In questo modo sono stati inseriti nel ciclo produttivo nuovi macchinari andando a implementare la dotazione del reparto produttivo che contava già, grazie a investimenti precedenti, 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 2024 sono arrivati riconoscimenti significativi come quello dall'Istituto ITQF di "Campione della Crescita 2024", con un buon piazzamento nell'elenco delle prime 800 aziende italiane per crescita sociale, il 2025 ha visto l'Azienda accogliere importanti premi per il suo impegno sociale. La dott.ssa Caparrini ha vinto il Premio Contessa Emilia 2025, promosso dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Empoli per valorizzare il contributo e le azioni di figure femminili empolesi, 'del passato' e 'del presente', che si sono contraddistinte per l'impegno verso la comunità cittadina, promuovendo il bene comune e per questo meritevoli di menzione. Nella motivazione del premio assegnatole si legge fra l'altro «... per il

modo illuminato di fare impresa alimentato dalla convinzione che ogni imprenditore abbia anche una forte responsabilità sociale e umana nei confronti della comunità...». Questo profondo impegno umanitario ha visto l'azienda ricevere, dalle mani di Sua Altezza Reale la Principessa Anna d'Inghilterra, al Wembley Stadium di Londra, l'Exceptional Excellence Awards, menzione speciale ai BQF UK Excellence Awards 2025, assegnati ogni anno per riconoscere l'eccellenza fra organizzazioni e aziende. Nella motivazione, si legge, che l'azienda è stata premiata per aver "portato la cura dei dipendenti a un livello completamente nuovo" rappresentando "un fulgido esempio di leadership autentica e compassionevole".

## **1.2 Struttura organizzativa**

Per l'organigramma esistente al 31.12.2025 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 2025"
  - 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 31.12.2025 (compresa l'amministratrice unica)

<b>Categoria lavorativa</b>	<b>31.12.2025</b>
Dirigenti (amministratrice unica)	1
Quadri	//
Impiegati	7
Operai	21
Interinali	//
Apprendisti	3
Numero totale Lavoratori compresa unità dirigenziale	<b>32</b>

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. Nel corso del 2025 l'Azienda è stata inoltre protagonista delle seguenti evoluzioni nei rapporti con i lavoratori dipendenti:

- Sono stati attivati n. 2 contratti di apprendistato per n. 2 donne con età inferiore ad anni 30, a seguito di tirocinio, una delle quali appartenenti a progetti di inserimento al lavoro in percorsi di uscita da violenze subite. Sono state entrambe collocate in reparto di confezionamento. Conseguentemente i dipendenti attualmente assunti a tempo indeterminato che provengono da tirocini sono in totale n. 7 di cui n. 6 con periodo di apprendistato e n. 1 direttamente a contratto (2020).
- Le nuove assunzioni, esclusi i contratti di apprendistato, sono state in totale n. 6 unità di cui n. 2 donne e n. 4 uomini, dei quali 2 ragazzi con età inferiore ai 30 anni e 4 figure con età superiore ai 40 anni, in costante applicazione della politica aziendale favorevole alle giovani leve ma anche alle opportunità di reimpiego di risorse adulte con minori possibilità, sposata dall'Azienda. L'età media, pertanto, dei dipendenti a tempo indeterminato resta ferma ad anni 39,2, rivelando una lieve flessione rispetto all'anno precedente quando era poco più di 40, ma senza significative variazioni.

Nel corso del 2025 ci sono stati n. 3 avanzamenti di livello assegnati a n. 3 unità di cui n. 1 uomo e n. 2 donne, che ricoprono posizioni di responsabilità rispettivamente negli ambiti produzione/manutenzione, progettazione/commerciale e amministrativo/contabile/fiscale. Sono stati erogati premi e indennità frange benefit aggiuntive rispetto ai salari tabellari.

Anche per il 2025 è stato attivato il percorso alternanza scuola-lavoro in collaborazione con l'Istituto di Istruzione Superiore G. Ferraris di Empoli per 2 studenti e 1 studentessa che hanno avuto modo di presenziare nei locali dell'Azienda nella parte operativa ed arricchire con tale esperienza il proprio percorso di studi.

Sono stati attivati n. 2 tirocini curriculari con due distinte università, di Pisa in ambito scientifico e di Parma in ambito umanistico, che hanno permesso a due studentesse di completare il loro piano formativo e coronare il loro percorso di studi

con i rispettivi Diploma di laurea.

Sono stati inoltre attivati nel mese di novembre due tirocini extra-curricolari per n. 2 donne inserite in percorso di uscita dalla violenza e di recupero di autonomia secondo il DGR 122/2024 Regione Toscana.

### **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 e 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
- 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
- Università degli studi di Parma
- Università degli studi di Pisa
- Centro Per l'Impiego di Empoli
- Istituti Istruzione Secondaria IIS – G. Ferraris di Empoli
- Liceo artistico Virgilio di 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 ha scelto come ente organismo certificazione CISE (Forlì)

## **Sindacati**

Le Antiche Mura Srl attualmente non è chiamata a 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.

# **2 REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014**

## **2.1 Lavoro infantile**

L'azienda 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)

<b>Fasce d'età</b>	<b>N° lavoratori 2025</b>
0÷15	//
16÷18	//
19÷30	8
30,01÷40	8
40,01÷50	5
Oltre 50	11
<b>Totale</b>	<b>32</b>

La 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 obbligato

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	2025
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 2025 i due dipendenti designati come preposti alla sicurezza hanno mantenuto la carica della loro figura.

Nel 2025 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.

Le Antiche Mura Srl garantisce che il personale riceva una 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 nel corso delle quali 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:

1. Formazione sicurezza Rischio Basso – partecipanti n. 3 per n. 8 ore cad.
2. Aggiornamento formazione sicurezza specifica – partecipanti n. 1 per n. 6 ore
3. Aggiornamento formazione sicurezza preposti – partecipanti n. 1 per n. 6 ore
4. Aggiornamento formazione sicurezza – partecipanti n. 4 per n. 6 ore cad.
5. Aggiornamento formazione RLS – partecipante n. 1 per n. 4 ore
6. Formazione sicurezza Rischio Alto – partecipanti n.1 per n. 16 ore

Tab. 04 – Formazione sulla salute e sicurezza

<b>Formazione sulla sicurezza</b>	
Anno di riferimento	<b>2025</b>
N° PARTECIPANTI	<b>11</b>
N° ore formazione totali	<b>80</b>

## **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 2025 non sono presenti RSU o RSA.

Per il 2025 nessun dipendente risulta iscritto ad organismi sindacali.

Per l’anno 2025 non sono variati i Rappresentanti dei Lavoratori per l’Etica e sono rimasti in carica così come eletti nel corso del 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	<b>2025</b>
Iscritti al sindacato	<b>0</b>

Tab. 06 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

Anno di riferimento	<b>2025</b>
Ore di sciopero	<b>0</b>

## 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)

Anno di riferimento	<b>2025</b>
N° uomini	13
N° donne	19
<b>Totale</b>	<b>32</b>

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 dipendente per nazionalità (compresa l'amministratrice)

Anno di riferimento	<b>2025</b>
N° lavoratori italiani	30
N° lavoratori stranieri	2
<b>Totale</b>	<b>32</b>

Attualmente il personale annovera una lavoratrice straniera della Repubblica Democratica del Congo, ben inserita nel contesto aziendale e con padronanza della lingua italiana. Inoltre, una delle donne di età inferiore a 30 anni assunte con contratto di apprendistato è originaria del Marocco mentre le due donne per le quali sono stati attivati i tirocini extracurricolari nel mese di novembre sono originarie dell'Albania e del Marocco. Tutte loro hanno padronanza della lingua italiana e si sono ben inserite nel contesto della popolazione aziendale.

## 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 2025 ha fatto registrare un calo significativo del ricorso alle ore di straordinario, sia in termini percentuali sia in valore assoluto, rispetto al 2024 quando l'azienda è stata interessata da una importante ristrutturazione che aveva richiesto un lavoro straordinario supplementare maggiore. Di seguito i dati riportati a confronto (vedi Tab. 9).

Tab. 9 – Numero ore di straordinari

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

Percentuale di incidenza 5,58%

Anno di riferimento	2025
N° totale ore straordinario	2.032,50
N° totale ore ordinarie	50.290,00

Percentuale di incidenza 4,04%

## 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 ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

## 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 all'interno delle organizzazioni e per implementare politiche che prevengano la discriminazione retributiva, sin dalla fase di assunzione. Come previsto dalla normativa, Le Antiche Mura 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 stessa UNI 125:2022

DONNE	UOMINI
+ 0,28%	-

## 3 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:

- le attività finalizzate all'attuazione della politica aziendale e alla 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 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. In questo contesti si inserisce una formazione specifica sui temi di Parità di genere, linguaggio discriminatorio, unconscious bias, mobbing e molestie, effettuata dalla dott.ssa Elisabetta Merola l'11/03/2025 a n.1 lavoratore e n.3 lavoratrici.

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

Anno di riferimento	2025
N° partecipanti formazione	30
N° ore formazione totali	54

Nel 2025 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](mailto: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 da auditor con idonea qualifica e specifici requisiti, secondo un programma che sarà concordato.

### **3.6 Riesame della Direzione**

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

## **4 - ALLEGATI**

"A" - Politica

"B" - Organigramma

"C" - Piano di monitoraggio/miglioramento per il 2026

# Allegato "A"

## 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 negare 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.

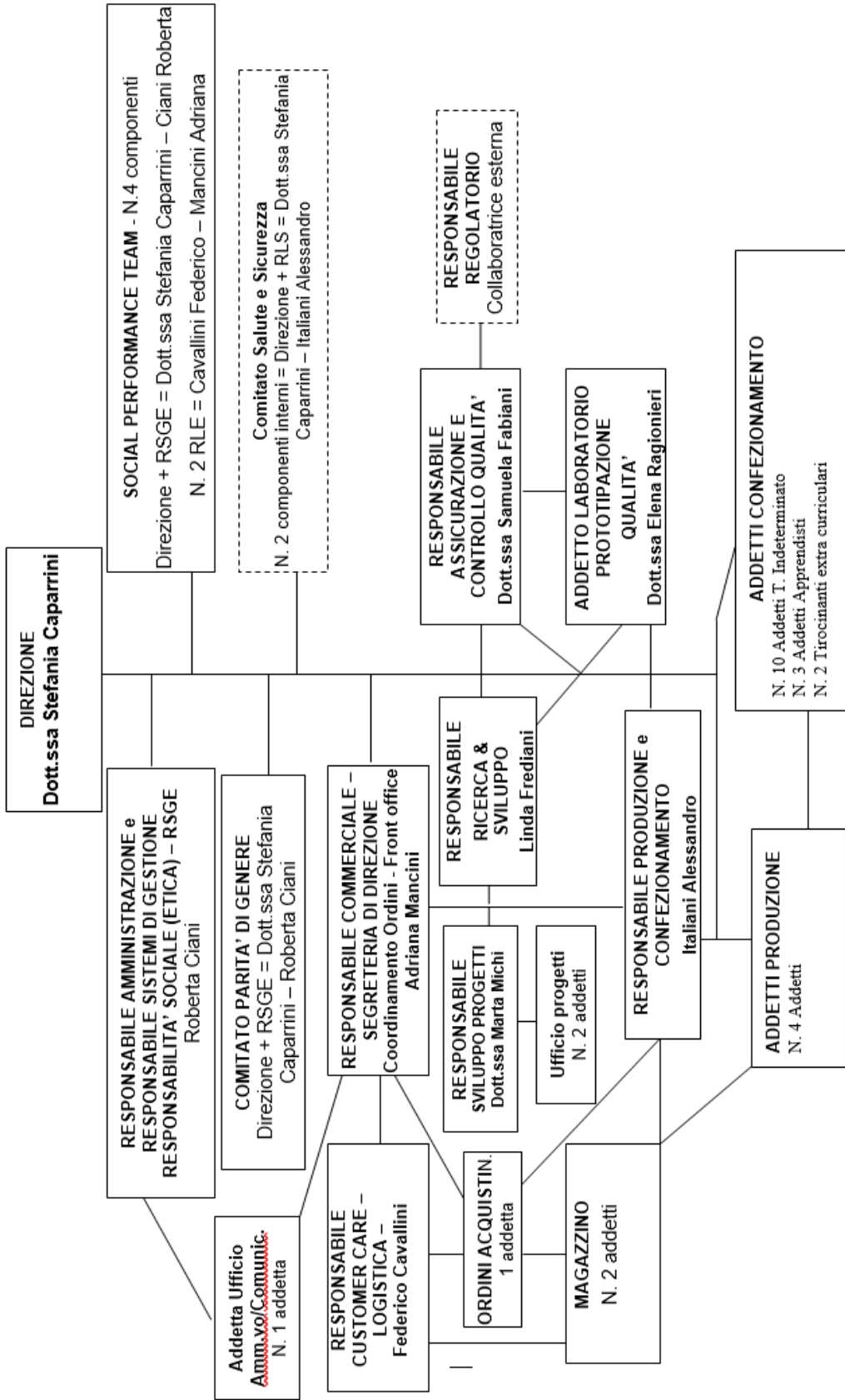
La Direzione della Le Antiche Mura Srl, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, anche in relazione a cambiamenti legislativi o nuovi impegni sottoscritti dall'Azienda; in occasione 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

ORGANIGRAMMA: LE ANTICHE MURA



Legenda: RLE, Rappres, Lavoratori Etica, RLS Rappres, Lavoratori Sicurezza, RSPP Resp, Servizio Prevenzione e Protezione, RSGE, Resposas, Sistemi Gestione Etica  
 Aggiornamento: 31.12.2025

Firma (La Direzione) – F.to Dott.ssa Stefania Caparrini

## **Allegato C**

### Piano di monitoraggio miglioramento 2026

- 1) Pubblicazione su sito internet del Bilancio Sociale 2025
- 2) Aggiornamento formazione del personale sui temi della responsabilità sociale come richiesto dalla norma SA8000
- 3) Controllo qualificazione fornitori
- 4) Audit interno controllo procedura
- 5) Programmazione ottenimento Certificazione SA8000