

RELAZIONE SISTEMA RJC



Emesso in data 27.07.2022

Redatto dalla Direzione in collaborazione con il Responsabile sistema RJC

| | |
|---|-----------|
| Introduzione | 3 |
| PARTE 1 – Descrizione dell’azienda | 4 |
| La storia | 4 |
| Iniziative sociali e culturali | 4 |
| Politica aziendale | 4 |
| Struttura organizzativa e responsabilità | 6 |
| Stakeholders..... | 6 |
| PARTE 2 – Requisiti di Responsabilità Sociale | 8 |
| Lavoro minorile | 8 |
| Lavoro forzato e obbligato | 10 |
| Salute e sicurezza | 12 |
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | 14 |
| Discriminazione e molestie | 15 |
| Provvedimenti disciplinari..... | 17 |
| Orario di lavoro | 18 |
| Retribuzione | 20 |
| PARTE 3 – Aspetti ambientali significativi | 22 |
| Consumo energetico ed emissioni gas effetto serra | 23 |
| Consumi idrici..... | 24 |
| Rifiuti | 24 |
| PARTE 4 – Sistema di gestione RJC..... | 25 |
| Validazione politiche e valutazioni violazioni | 25 |
| Monitoraggio interno del sistema | 25 |
| Valutazione del clima aziendale tramite indagine Soddisfazione Dipendenti e analisi reclami dipendenti..... | 26 |
| Valutazione di segnalazioni da parte degli stakeholders..... | 26 |
| Aggiornamento e informazione continua ai dipendenti..... | 26 |
| Maggior coinvolgimento dei dipendenti in merito ai requisiti di Responsabilità Sociale | 27 |
| Comunicazione interna ed esterna | 27 |
| Controllo fornitori | 27 |
| Stato di eventuali azioni correttive e di miglioramento emesse | 27 |

Introduzione

La presente Relazione Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni di **F.A.OR. Spa** relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di **F.A.OR. Spa** di soddisfare i requisiti.

I principi che hanno guidato la redazione della presente relazione sono i seguenti:

- **periodicità:** è stata strutturata in modo da poter essere aggiornata e pubblicata all'inizio di ogni anno, contestualmente al Riesame della Direzione;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti di Responsabilità Sociale;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati presentati coprono tutti i requisiti rilevanti per la nostra azienda in merito alla Responsabilità Sociale e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- **fedele rappresentazione:** la relazione è approvata dalla Direzione di **F.A.OR. Spa**, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

La Relazione Sociale si struttura in quattro parti:

- la parte prima illustra le principali attività di **F.A.OR. Spa**, la missione, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere ai requisiti;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito di Responsabilità Sociale, le azioni e le attività attuate da **F.A.OR. Spa** per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte prende in considerazione e analizza gli aspetti ambientali significativi per la nostra azienda;
- la quarta parte descrive il Sistema di Gestione che **F.A.OR. Spa** ha implementato.

La Relazione Sociale si rivolge a tutti gli stakeholder di **F.A.OR. Spa** e la sua diffusione è garantita attraverso la sua distribuzione controllata a chi ne richiedesse copia.

PARTE 1 – Descrizione dell’azienda

La storia

Sul finire degli anni 70, nella fortunata fase di trasformazione del polo orafa aretino in distretto produttivo internazionale, Claudio Gadani, Daniele Camaiani e Nicola Zotti fondano **F.A.OR. Spa**.

Agli albori, l’azienda si occupa della produzione di anelli a molla, in una superficie produttiva di soli 200 mq e con un organico di 5 persone. L’arte orafa aretina evolve rapidamente trasformandosi in realtà industriale di rilievo assoluto nell’export italiano. L’azienda procede con la propria evoluzione ed intercetta le prime avvisaglie della trasformazione in atto proponendosi come produttrice di semilavorati e minuteria di qualità e distinguendosi da subito come ambasciatrice del made in Italy nel mondo.

La rapida ascesa del settore orafa e la specializzazione del personale consentono a **F.A.OR. Spa**, nel corso degli anni '80, di tradurre l’artigianalità in un processo industriale che assicura qualità e uniformità di prodotto, riducendo i tempi di lavorazione.

Nel successivo decennio **F.A.OR. Spa** assiste ad una inarrestabile espansione del proprio mercato, da nazionale ad internazionale e negli anni '90 apre un ufficio commerciale nel polo produttivo di Bassano del Grappa. La stimolante realtà dei mastri gioiellieri vicentini spinge l’azienda ad affinare ulteriormente gli standard produttivi e ad investire considerevolmente in ricerca e innovazione.

La contrazione del mercato degli anni 2000 e la conseguente riduzione della domanda impongono nuove e difficili sfide. **F.A.OR. Spa** reagisce ampliando la propria offerta di prodotto e di servizi, e si affaccia con audacia e intuizione nei mercati in via di sviluppo a livello globale.

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale si è affermato come un’esigenza sempre più forte e centrale. Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l’economia e i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, dipendenti, fornitori, sub-appaltatori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all’interno delle imprese.

Iniziative sociali e culturali

F.A.OR. Spa rivolge il proprio interesse verso le iniziative culturali, artistiche e sociali della zona, partecipando attivamente a vari progetti nel corso degli anni.

Ci fa piacere ricordare la collaborazione con alcuni istituti superiori di Arezzo iniziata già da alcuni anni per lo sviluppo delle competenze dei giovani del territorio e con alcune Università.

Politica aziendale

La Politica Aziendale costituisce una dichiarazione pubblica circa i principi che orientano l’impegno di **F.A.OR. Spa** in materia di responsabilità sociale e che sono funzionali alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni aziendali.

Di seguito viene riportato il testo della Politica approvata dalla Direzione di **F.A.OR. Spa** in data 15.03.2022. Essa è stata definita in modo tale da garantire che:

- sia appropriata agli scopi dell'organizzazione
- comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti delle norme di riferimento e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda
- comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali recepiti
- comprenda l'impegno al miglioramento continuo e preveda un quadro strutturale per definire e riesaminare gli obiettivi di miglioramento
- sia accessibile a tutte le parti interessate attraverso affissione e distribuzione controllata a chi ne richiedesse copia
- sia riesaminata per accertarne la continua idoneità

Struttura organizzativa e responsabilità

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione, **F.A.OR. Spa** ha identificato le seguenti figure un Responsabile sistema RJC che ha l'autorità ed il compito di:

- assicurare che sia istituito, applicato e mantenuto aggiornato il Sistema di Responsabilità Sociale aziendale
- riferire all'intera compagine direzionale sull'andamento del Sistema di gestione e circa il grado di soddisfazione delle parti interessate al fine di permetterne il riesame ed il miglioramento
- promuovere all'interno di **F.A.OR. Spa** una cultura della Qualità e della Responsabilità Sociale favorendo l'introduzione di tecniche e criteri di gestione
- promuovere all'interno di **F.A.OR. Spa** l'importanza di soddisfare le richieste implicite ed esplicite di ciascun Stakeholder

In azienda è presente l'organigramma completo di **F.A.OR. Spa**.

Stakeholders

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda 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, ecc. Di seguito si presentano i principali stakeholder di **F.A.OR. Spa** coinvolti nel sistema di gestione:

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale 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. Confermato il positivo coinvolgimento dei lavoratori sia dal punto di vista dei requisiti di Responsabilità sociale che in materia ambientale

Fornitori

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale ed ambientali e vengono pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti.

Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di rispetto delle richieste anche di natura ambientale e di fiducia.

Istituzioni

Ci impegniamo ad assicurare la massima integrità e trasparenza nell'intrattenere rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo, con la Magistratura e in generale con qualsiasi Pubblico Ufficiale, nonché con tutte le Istituzioni di riferimento del nostro territorio.

Associazioni e ONG

E' intenzione dell'azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Banche

È intenzione dell'azienda rafforzare il rapporto di fiducia con le banche affinché si mantengano quella stima e fiducia che esse hanno sempre concesso a **F.A.OR. Spa**.

Sindacati

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Vicinato e aree esterne confinanti

La nostra azienda si impegna nell'attenersi alle norme ambientali relative a qualsiasi aspetto anche nel rispetto del vicinato. Non sono mai segnalate anomalie, proteste o esposti da parte del vicinato

PARTE 2 – Requisiti di Responsabilità Sociale

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte di **F.A.OR. Spa**, dei requisiti di Responsabilità Sociale, delle relative azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del riesame della Direzione.

Lavoro minorile

L'IMPEGNO

Le modalità attraverso le quali l'azienda:

- garantisce che non siano impiegati né bambini né giovani lavoratori bambini presso la propria struttura, neanche in forma accidentale
- garantisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile atte a garantire un sostegno finanziario o di altro tipo a tali bambini per la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista
- garantisce la promozione dell'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola
- garantisce che non siano esposti bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica, mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro

sono espressamente previste dalla **Procedura per il lavoro minorile**, nella quale sono stati stabiliti i criteri per il trattamento di situazioni che ricadono nel campo di lavoro minorile.

La procedura e la politica aziendale (contenente anche l'impegno alla lotta contro il lavoro minorile) viene attuata e comunicata efficacemente al personale e a tutte le parti interessate.

Per quanto concerne l'apprendistato, fermo restando che attualmente tutti i lavoratori apprendisti sono maggiorenni e in numero limitato, la forma contrattuale viene utilizzata in maniera corretta, per un periodo di tempo ben definito ed è soggetta a controllo strutturato o registrazione presso un Ente Statale.

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

L'azienda non si avvale dell'uso del lavoro di "bambini". È stata istituita una procedura atta a gestire eventuali non conformità o situazioni critiche eventualmente rilevate, che fornisce una serie di azioni correttive da applicare.

Inoltre, per scelta aziendale si è deciso di non assumere (neanche come apprendisti) lavoratori minorenni.

Nel caso in cui, si rilevasse la presenza di un minore presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti. Inoltre, ove possibile, si contribuirà ad aiutare il fornitore, o a seconda della situazione, si assumerà la responsabilità diretta di aiutare il giovane ad esempio:

- dando un sostegno economico alla famiglia del bambino lavoratore

- e/o provvedendo ad inserire all'interno del proprio organico di un familiare (ove risultassero compatibili le esigenze produttive dell'azienda con le caratteristiche del familiare).

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|------------------|---|---|-----------------------|----------------|
| LAVORO INFANTILE | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |
| LAVORO INFANTILE | Collaborazione con scuole ed Università | Continuare nei rapporti di collaborazione con istituti superiori ed Università Verificare la possibilità di collaborazione con altri Istituti. | | |

Lavoro forzato e obbligato

L'IMPEGNO

L'azienda non ricorre e non sostiene il lavoro forzato e obbligato, non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori, né lo ha mai fatto in passato.

Gli elementi che garantiscono la conformità al requisito sono:

- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro
- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda
- il fatto che l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non trattiene qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda
- il fatto che il personale ha diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole
- il fatto che né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda è coinvolta o dà sostegno al traffico di esseri umani
- la non obbligatorietà di contrarre debiti con **F.A.OR. Spa** nel caso un lavoratore ne avesse bisogno (qualora il lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate da **F.A.OR. Spa** sono comunque identiche o migliori a quelle di mercato)
- il pagamento da parte di **F.A.OR. Spa** di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta
- il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti
- l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura
- la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso **F.A.OR. Spa**
- la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori
- la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
- l'evidenza della formazione/informazione ai lavoratori da parte di **F.A.OR. Spa** sull'importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

Mai ed in nessun caso **F.A.OR. Spa** ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni. Tutte le persone che **F.A.OR. Spa** impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito denaro o copie originali di documenti.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Direzione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro: copia del CCNL applicabile è stata resa disponibile in una delle aree riservate al personale, ed è di facile accesso a tutti. L'azienda ha provveduto inoltre ad aggiornare i dipendenti sulle modalità di lettura della busta paga, in modo che essi possano verificare l'assenza di trattenute illegali.

Tutti i lavoratori (100%) sono stati assunti secondo quanto previsto dal CCNL in vigore al momento dell'assunzione.

Nel caso in cui, si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|-----------------------------|--------------------------------|---|------------------------------|-----------------------|
| LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |

Salute e sicurezza

L'IMPEGNO

F.A.OR. Spa è consapevole dell'importanza che riveste la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per questo assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilisce efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore industriale e di ogni specifico rischio.

Per fare questo, in conformità al D.Lgs. 81/08 (e successive modifiche), **F.A.OR. Spa**:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria **Politica per la salute e sicurezza** (contenente anche l'impegno ad individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi per la salute e sicurezza di tutto il personale)
- ha nominato un rappresentante della direzione responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, un medico competente, addetti al pronto soccorso, e un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza affinché siano sempre assolti tutti gli obblighi legislativi in tema di salute e sicurezza
- assicura 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 nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative
- ha condotto un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale
- mantiene registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro
- ogni anno stabilisce, diffonde e verifica lo stato di avanzamento di programmi per il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di salute e sicurezza, anche in funzione delle registrazioni effettuate sugli infortuni
- destina ogni anno un determinato ammontare per l'acquisto di nuovi dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale la cui consegna viene regolarmente registrata
- nel caso di lesione a causa del lavoro, fornisce primo soccorso e assiste il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico
- si impegna a garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo
- dà diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Il sistema di gestione per la responsabilità sociale ha permesso di elaborare un nuovo quadro della situazione, con un aggiornamento di tutte le valutazioni dei rischi aziendali in relazione alle normative in vigore, la predisposizione di tutta documentazione di riferimento per contrastare e prevenire tali rischi, la rivalutazione della conformità alle normative vigenti di macchine utensili ed attrezzature e un loro adeguamento (Vedi impegno della Direzione).

A tale scopo sono stati periodicamente condotti momenti di formazione, informazione ed aggiornamento del personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|-----------------------------------|--|---|-----------------------|----------------|
| SALUTE SICUREZZA | E Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |
| SALUTE SICUREZZA | E Monitoraggio infortuni sul lavoro | Assenza di infortuni | | |
| SALUTE SICUREZZA FORMAZIONE | E Rispetto della formazione ai dipendenti in tema di sicurezza | Effettuazione di tutti gli aggiornamenti in tema salute e sicurezza per ciascun dipendente | | |
| SALUTE SICUREZZA | E Pieno coinvolgimento di RLS nell'individuazione e nell'implementazione di azioni di miglioramento | Effettuazione di almeno 1 riunione/anno tra i responsabili | | |

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'IMPEGNO

F.A.OR. Spa, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, in conformità alla legislazione italiana:

- non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dalla applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali e mette a disposizione del proprio personale copia del CCNL in vigore; inoltre informa il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta
- garantisce che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantisce che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro
- permette ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni

La volontà di aderire a scioperi, manifestazioni di piazza o a comitati interni non è in alcun modo ostacolata dalla Direzione che mette a disposizione dei dipendenti i locali per le eventuali assemblee/riunioni sindacali

Attualmente non vi sono rappresentanti sindacali dei lavoratori interni ma la Direzione non ostacola né interferisce con le attività organizzative dei lavoratori e si impegna a non prendere alcuna misura disciplinare nei confronti né di eventuali futuri rappresentanti sindacali interni eletti, né dei lavoratori iscritti a sindacati.

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

F.A.OR. Spa rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

L'azienda garantisce l'eventuale formazione di rappresentanze sindacali in azienda. Attualmente in azienda non è presente alcuna associazione, se non dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali. Sono stati definiti appositi spazi aziendali adibiti alle riunioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni che i rappresentanti dei lavoratori o la direzione aziendale convocano a seconda delle necessità.

Tutti i contratti di lavoro del personale aziendale fanno riferimento al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende industriali che lavorano articoli di oreficeria" in vigore. Le lettere d'assunzione sono ad oggi eventualmente formulate secondo uno standard. Ai lavoratori è data assoluta libertà di riunirsi in assemblee, qualora ne dimostrassero l'interesse o la necessità.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|---|--------------------------------|---|-----------------------|----------------|
| LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |

Discriminazione e molestie

L'IMPEGNO

F.A.OR. Spa, relativamente a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione:

- non attua o favorisce la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nel licenziamento o pensionamento; in particolare i processi di selezione ed assunzione del personale sono gestiti dal Responsabile del Personale con la massima trasparenza tenendo in considerazione parametri oggettivi in termini di formazione, addestramento, abilità ed esperienza, in relazione alla funzione da ricoprire. La parità di trattamento per tutti gli aspetti sopra riportati è principio condiviso all'interno dell'azienda.
- non interferisce con l'esercizio di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni
- non permette qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale
- non sottopone il personale in nessun caso a test di gravidanza o di verginità

Per fare questo, In conformità al proprio sistema di Responsabilità Sociale, **F.A.OR. Spa**:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica aziendale (contenente anche l'impegno alla non discriminazione e all'accettazione di tutte le possibili differenze fra i lavoratori)
- ha predisposto una specifica procedura per monitorare la soddisfazione dei lavoratori; la procedura prevede la possibilità da parte dei lavoratori di presentare reclami per i quali devono essere attuate azioni adeguate
- attua processi di selezione e assunzione del personale trasparenti e non discriminatori
- assicura retribuzioni uguali per lavori di ugual valore, avanzamenti di carriera e accesso alla formazione non discriminatori
- permette ai lavoratori di religione diversa da quella cattolica di poter osservare le proprie festività religiose, previa anticipata richiesta
- in caso di maternità garantisce il pagamento delle indennità stabilite per legge e la riduzione di orario qualora richiesto
- permette il rispetto delle esigenze connesse a pratiche culturali o religiose (abbigliamento, preghiera)

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

F.A.OR. Spa garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Ai lavoratori di religione diversa dalla cattolica è consentita la possibilità di effettuare pause dedicate ai momenti di preghiera.

Per la tipologia dell'attività svolta, la presenza femminile in azienda è ridotta rispetto a quella maschile. All'interno dell'azienda, in ogni caso, non si verifica alcun tipo di episodio discriminante e anche gli avanzamenti di carriera sono valutati puntualmente sui risultati e gli obiettivi raggiunti.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|--|---|---|-----------------------|----------------|
| DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |
| DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE FORMAZIONE | Rispetto della formazione ai dipendenti in tema di discriminazioni e molestie | Formazione di tutti i dipendenti | | |
| DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE | Verifica della parità retributiva | Assenza di disparità retributiva | | |

Provvedimenti disciplinari

L'IMPEGNO

F.A.OR. Spa tratta tutto il personale con dignità e rispetto e non permette trattamenti severi o inumani.

F.A.OR. Spa rispetta quanto previsto dalla legislazione italiana, dal CCNL e dal proprio sistema di gestione di Responsabilità Sociale per quanto attiene alle pratiche disciplinari. L'azienda non assume per nessun motivo una condotta lesiva della dignità dei lavoratori, né assume provvedimenti che abbiano componenti pregiudiziali nei confronti dei lavoratori.

F.A.OR. Spa è attenta al rispetto dell'integrità fisica, morale ed emotiva dei lavoratori, pertanto non ammette né internamente né nella catena di fornitura che siano adottate pratiche disciplinari in alcun modo lesive dei diritti fondamentali dell'uomo (punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali).

In accordo con il principio di trasparenza nei rapporti tra dipendente e direzione aziendale mette al corrente tutto il personale della disciplina applicabile in materia,

I provvedimenti disciplinari intrapresi vengono registrati e gestiti tramite apposita modulistica.

I lavoratori devono denunciare o segnalare, anche in forma anonima, situazioni che potrebbero cagionare danno o che siano potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone.

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL, dai principi di Responsabilità Sociale e dal regolamento aziendale.

La direzione si è sempre dimostrata sensibile alla creazione di un clima sereno e quantomeno piacevole tra i lavoratori. Esiste una **Procedura per le sanzioni disciplinari**, affissa alla bacheca destinata alle comunicazioni interne, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|----------------------------|--------------------------------|---|-----------------------|----------------|
| PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |

Orario di lavoro

L'IMPEGNO

In conformità alla legislazione italiana, agli standard aziendali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali), l'orario di lavoro stabilito è quello previsto dal CCNL o dai contratti integrativi individuali.

Il contratto di lavoro applicato ai dipendenti è il:

“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle aziende industriali che lavorano articoli di oreficeria”

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non eccede le 40 ore.

Il personale riceve almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi.

Le ore di lavoro prestate al di fuori del normale orario di lavoro sono da considerarsi ore di lavoro straordinario, sono soggette alla disciplina dello stesso CCNL.

Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

La consuntivazione delle ore di lavoro effettuate avviene tramite software gestionale sul quale sono eventualmente registrate anche le ore di straordinario effettuate.

Concessione di ferie

Durata e frequenza con cui possono essere richiesti i periodi di ferie sono espressamente previsti dal CCNL.

Concessione di permessi

La concessione dei permessi è subordinata alla disciplina del CCNL.

I permessi e le ferie autorizzati sono riepilogati al fine di avere un quadro sempre aggiornato per ogni dipendente nelle buste paga.

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge e dal CCNL in merito all'orario di lavoro, ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti. L'orario si articola su 40 ore settimanali con entrata dalla 7 e uscita fino alle 17.30.

In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori che si rendono disponibili possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|------------------|--------------------------------|---|------------------------------|-----------------------|
| ORARIO DI LAVORO | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |
| ORARIO DI LAVORO | Pagamenti straordinari | Assenza di ore di straordinario non retribuite | | |

Retribuzione

L'IMPEGNO

In conformità alla legislazione italiana **F.A.OR. Spa**:

- rispetta il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale
- non effettua trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:
 - trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale
 - è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva
- garantisce che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori
- assicura che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle
- non stipula accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine, e/o 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 sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito
- assicura che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale

Ai fini della corretta elaborazione delle buste paga, **F.A.OR. Spa** ha demandato ad una società di consulenza esterna la determinazione dell’ammontare degli emolumenti in busta paga.

L’azienda archivia presso l’Ufficio amministrazione copia delle buste paga, dei contratti di lavoro siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento degli emolumenti ai dipendenti.

L’ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna rimangono comunque a disposizione per tutti i dipendenti per chiarimenti sulla composizione della busta paga.

ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L’assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL.

L’azienda è impegnata a garantire che:

- le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo a beneficio dei lavoratori.

A tale scopo:

- non sono mai state effettuate trattenute sul salario dovute a scopi disciplinari;
- sulle buste paga sono dichiarate tutte le voci con i relativi importi.

L'azienda ha sempre dimostrato flessibilità sulle modalità di pagamento, a seconda delle richieste del dipendente.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|------------------|--------------------------------|---|------------------------------|-----------------------|
| RETRIBUZIONE | Monitoraggio denunce e reclami | Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione | | |

PARTE 3 – Aspetti ambientali significativi

Di seguito viene riportata la Politica ambientale elaborata e viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte di **F.A.OR. Spa**, dei requisiti di natura ambientale, delle relative azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del riesame della Direzione.

Politica Ambientale

F.A.OR. Spa, nello svolgimento delle proprie attività, considera la salute umana e la protezione dell'ambiente un dovere irrinunciabile, un impegno continuo e una componente costante della propria missione; l'azienda opera coniugando le esigenze economiche con quelle di miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e di efficienza energetica, nel pieno rispetto di quanto previsto dalla propria Politica Aziendale, dalle norme cogenti e dai regolamenti volontari sottoscritti.

La politica ambientale della nostra azienda è redatta, verificata ed approvata dalla Direzione, la quale assicura che:

- Venga analizzato il contesto in cui è inserita l'azienda in modo da valutare in modo efficace gli impatti che essa produce
- Vengano monitorati e tenuti sotto controllo tutti gli aspetti/impatti ambientali prodotti durante i processi aziendali, nell'ambito del campo di applicazione
- Siano definiti ed attuati programmi di miglioramento finalizzati a ridurre gli aspetti/impatti significativi
- Sia assicurato il rispetto di Leggi e Regolamenti vigenti in materia ambientale ed energetica, considerandoli il punto di partenza per intraprendere un'azione di miglioramento continuo
- Sia perseguita la diminuzione dell'inquinamento, mettendo in atto direttamente e facendo rispettare a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale ed ai collaboratori esterni quanto prescritto nella documentazione di sistema
- Sia ottimizzato l'utilizzo della materia prima e delle fasi di controllo, perfezionando il ciclo produttivo per minimizzare gli scarti, la produzione di rifiuti e ogni altro impatto ambientale significativo
- Sia definita ed applicata una modalità di gestione interna dei rifiuti prodotti in grado di consentirne il conferimento in regime di raccolta differenziata, il recupero delle frazioni idonee e lo smaltimento differenziato di quelle eventualmente pericolose
- Sia monitorato costantemente il consumo di risorse energetiche ed idriche al fine di evitare, ove possibile, sprechi, operando per migliorare le prestazioni delle strutture e degli impianti, adottando adeguati accorgimenti tecnologici
- Siano definiti ed attuati piani di formazione, addestramento e sensibilizzazione del personale sulla conforme gestione degli aspetti ambientali e sul rispetto degli obblighi di conformità;
- Sia favorita la partecipazione e la collaborazione di tutte le parti interessate in modo da sostenere e promuovere ogni iniziativa finalizzata alla protezione ambientale

La presente Politica rappresenta la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali dell'azienda e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame degli obiettivi ambientali da parte della Direzione.

La Politica ambientale è diffusa a tutto il personale, esposta nelle bacheche aziendali, e resa disponibile a tutte le parti interessate

LA DIREZIONE

Consumo energetico ed emissioni gas effetto serra

L'IMPEGNO

F.A.OR. Spa effettua il monitoraggio continuo dei consumi energetici del proprio stabilimento. Il consumo di energia elettrica è relativo all'alimentazione delle utenze poste presso la sede aziendale (illuminazione e utenze degli uffici, impianti di produzione).

F.A.OR. Spa, inoltre, ha in uso un impianto di climatizzazione contenente gas fluorurato rispondente alla normativa in vigore.

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E NUOVO IMPEGNO DELLA DIREZIONE

| Requisito | Argomento | Obiettivo 2022 | Raggiungimento target | Obiettivo 2023 |
|--------------------|--------------------------|--|-----------------------|----------------|
| CONSUMO ENERGETICO | Monitoraggio dei consumi | Contenimento dei consumi energetici o di un andamento compatibile con le oscillazioni della produttività e del fatturato (confronto con anno precedente) | | |

Consumi idrici

F.A.OR. Spa effettua il monitoraggio continuo dei consumi idrici del proprio stabilimento, relativo sia all'utenza dei servizi igienici presso la sede aziendale che ai fini produttivi. Allo scopo di ridurre gli sprechi si è provveduto a sensibilizzare tutti i dipendenti al rispetto di alcune semplici abitudini come, ad esempio, chiudere il rubinetto mentre non si sta utilizzando l'acqua e assicurarsi che una volta chiuso non goccioli.

Rifiuti

F.A.OR. Spa produce rifiuti di varia natura e tipologia, correttamente gestiti e monitorati nelle quantità e nelle modalità di smaltimento.

PARTE 4 – Sistema di gestione RJC

F.A.OR. Spa si è dotata di un Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e obiettivo della Direzione è provvedere alla certificazione RJC da parte di un ente terzo.

Il Sistema di gestione è applicabile a tutte le attività di **F.A.OR. Spa** che concorrono ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e dei principi espressi nella propria Politica Aziendale.

La documentazione del Sistema di gestione di **F.A.OR. Spa** include:

- Manuale RJC
- Codice etico
- Le seguenti politiche:
 - Politica Aziendale
 - Politica per i diritti umani
 - Politica anticorruzione e anticoncussione
 - Politica per l'approvvigionamento responsabile
 - Politica per la salute e sicurezza
 - Politica ambientale
- Le seguenti procedure:
 - Procedura di denuncia
 - Procedura per la security
 - Procedura per la gestione delle sanzioni disciplinari
 - Procedura per il lavoro minorile
 - Procedura di controllo del metallo
- i documenti necessari all'organizzazione per assicurare l'efficace pianificazione, funzionamento e controllo dei suoi processi. Questi comprendono le registrazioni richieste.

Validazione politiche e valutazioni violazioni

Non sono avvenute segnalazioni da parte degli stakeholders di violazioni dei nostri principi in merito al rispetto dei Diritti umani, alla lotta alla corruzione e concussione e al nostro Codice etico. I fornitori hanno dimostrato il continuo impegno nel rispondere alle nostre richieste in merito a garanzie sul rispetto della nostra Politica di approvvigionamento responsabile.

Non si riscontrano particolari lacune nei dati raccolti in merito a clienti e fornitori.

Monitoraggio interno del sistema

Sono state effettuate tutte le verifiche ispettive interne pianificate e comprendenti sia gli aspetti di responsabilità sociale che quelli legati alla qualità e all'ambiente.

Le verifiche ispettive sono state condotte tramite interviste al personale dei reparti, esame documentale a campione delle registrazioni di sistema e sopralluogo dei locali.

Tutte le deviazioni dalla corretta applicazione del sistema e gli spunti di miglioramento rilevati durante gli audit condotti hanno dato origine ad opportune azioni correttive o di miglioramento.

Valutazione del clima aziendale tramite indagine Soddisfazione Dipendenti e analisi reclami dipendenti

La Direzione aziendale ha predisposto una "cassetta reclami/segnalazioni" nella quale, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima eventuali non conformità ai requisiti normativi.

La cassetta è stata ubicata in una zona dove chiunque voglia effettuare una segnalazione/reclamo lo possa fare in maniera del tutto anonima ed in piena libertà di espressione.

Valutazione di segnalazioni da parte degli stakeholders

Non sono emerse segnalazioni rilevanti da parte di alcuna parte interessata né in ambito responsabilità sociale, né in quello ambientale né in quello riguardante l'etica d'impresa.

Ad oggi non sussistono cause né accertamenti sull'operato della nostra azienda.

Aggiornamento e informazione continua ai dipendenti

La Direzione ha stabilito le competenze necessarie per il personale che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del prodotto. I ruoli sono assegnati in funzione di una corrispondenza tra requisiti minimi e i requisiti reali di ciascun dipendente.

La Direzione è attiva per generare e mantenere la consapevolezza di tutti i dipendenti circa:

- l'importanza della conformità con la politica aziendale, e con i requisiti aziendali;
- l'impatto significativo, reale o potenziale, con la qualità delle loro attività lavorative;
- i benefici connessi con il miglioramento delle prestazioni del personale;
- i propri ruoli e le proprie responsabilità nell'ottenere la conformità con la politica e con i requisiti aziendali;
- le conseguenze potenziali di scostamenti dalle procedure specificate.
- i valori su cui l'azienda si fonda, al fine di poterli condividere con tutti coloro che ne fanno parte e di valutare il grado di applicazione di tali valori.

Tale consapevolezza è trasferita a tutto il personale mediante mirati incontri formativi.

Per mantenere la competenza del personale a livello qualitativo adeguato, è prevista la formazione tecnica, l'addestramento ed aggiornamento professionale del personale di **F.A.OR. Spa**.

L'addestramento al personale viene effettuato:

- al momento dell'assunzione (anche in caso di lavoratori temporanei)
- in caso di introduzione di nuovi prodotti o servizi
- in caso di cambiamenti interni del personale, con competenza non adatta al nuovo tipo di lavoro
- in caso di necessità riscontrate dalla "Direzione" nella valutazione del personale

L'addestramento riguarda in particolare i seguenti ambiti:

- la politica aziendale, le procedure operative di pertinenza e le conseguenze della mancata applicazione delle stesse;
- i requisiti del Sistema di gestione e l'importanza della conformità agli stessi;
- i ruoli e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del Sistema;

- i diritti dei lavoratori secondo i principi di Responsabilità Sociale;
- le principali problematiche relative alla salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- le attività rilevanti ai fini della Qualità, così che l'evidenza della competenza degli stessi addetti dimostri la conformità del livello di qualità raggiunto ai requisiti richiesti.

La formazione viene erogata dal personale la cui competenza è provata da opportune attestazioni.

La programmazione della formazione viene effettuata annualmente, ad opera della Direzione, di concerto con i Responsabili di settore.

Tutti i corsi di formazione, sia interni che esterni, vengono adeguatamente registrati.

Maggior coinvolgimento dei dipendenti in merito ai requisiti di Responsabilità Sociale

La Direzione ha nominato il Sig. Enrico Camaiani quale Responsabile sistema RJC.

Organigramma in vigore diffuso in azienda

Il personale di **F.A.OR. Spa** è stato formato e sensibilizzato a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, delle politiche aziendali, della normativa interna e/o esterna, dei principi etici, da parte dell'azienda, di un collega, di un collaboratore.

Comunicazione interna ed esterna

F.A.OR. Spa mantiene attivi canali per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate (incluso ma non limitato a: lavoratori, sindacati, fornitori, subcontraenti, sub-fornitori, acquirenti, organizzazioni non governative, e ufficiali dei governi locali e nazionali) i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti di Responsabilità Sociale comprendenti, ma non limitate a, i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Il documento chiave è la presente Relazione sistema RJC inviata alle parti interessate che ne facciano richiesta e che possono trarre beneficio e/o interesse nel documento.

Controllo fornitori

F.A.OR. Spa si è attivata sempre di più negli ultimi tempi per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo della filiera.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard RJC porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali ed ambientali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

Sulla base di quanto richiesto dai requisiti, è stata emessa una procedura atta a definire le modalità e responsabilità per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dove opportuno dei subfornitori) di **F.A.OR. Spa**.

Stato di eventuali azioni correttive e di miglioramento emesse

Nel corso del 2022 non sono state emesse azioni in relazione ai requisiti del Sistema di gestione RJC.