



BILANCIO SA 8000

Bilancio SA 8000

2022



10 maggio 2023

Consegna rappresentante lavoratori SA8000 - Romani Sandro datafirma

Identificazione degli stakeholder

*L'azienda ha ottenuto la certificazione SA 8000 nel settembre 2007 e con la partecipazione attiva della direzione ha cercato di coinvolgere il più possibile gli stakeholder che sono stati individuati nei lavoratori dell'azienda, nelle Rappresentanze dei lavoratori (RSU) e nelle OO.SS. Nel mese di marzo 2017 l'azienda ha effettuato il passaggio alla nuova **norma SA8000:2014**. Sono stati identificati i monitori richiesti dalla rete SAW e che hanno dato riscontro alla nostra richiesta di incarico.*

Las Mobili s.r.l.

Società unipersonale - Via dell'Industria, 81 - 64018 Tortoreto (TE) Italy - T. +39 0861 7831 - F. +39 0861 786851 - www.las.it - las@las.it
C.F e P. IVA 01963940679 - R.E.A. TE 167772 - Cap. Soc. € 1.010.000 i.v.

Descrizione della Las Mobili

LAS Mobili s.r.l., industria di mobili per ufficio, ha sede in Tortoreto Lido (TE) ed è stata costituita il 27/12/1976 dal fondatore Giulio Pedicone che ne è anche il Presidente del Gruppo Industriale. La tipologia dei prodotti si estende da prodotti della fascia economica (melaminici), ben strutturati ed industrializzati, riguardanti preminentemente i modelli operativi, fino a prodotti della fascia media-medio/alta (postformati/struttura metallica con piani vetro) riguardanti i modelli direzionali. L'azienda ha nella propria offerta prodotti in linea con le nuove tendenze del mercato del mobile ufficio e soprattutto delle nuove abitudini operative degli utenti. Prodotti dove le scrivanie sono elevabili in altezza sia manualmente che elettricamente; i lockers, armadietti dove riporre gli effetti personali che sono molto utilizzati dalle grosse aziende che operano su spazi aperti; arredi per definire, all'interno di grandi spazi aperti, sub-ambienti raccolti e intimi in cui poter discutere di lavoro, usare il computer e poter leggere in tranquillità oltre a prodotti di alta gamma definiti "presidenziali. Nella gamma prodotti ci sono anche articoli adatti all'Home office che l'azienda ha raccolto e pubblicizzato in un catalogo dedicato allo smart. Il catalogo smart è stato ampiamente integrato in occasione dell'ultimo "fuorisalone" della fiera di Milano del mese di aprile 2023 interamente dedicato alla suddetta area e nuovo modo di vivere l'ufficio. A completamento dell'offerta di mercato LAS Mobili commercializza anche un programma di complementi per ufficio in metallo, un programma di pareti e poltrone per ufficio che attualmente gode di una gamma prodotti e colori completa e che l'azienda con cadenza annuale integra con nuove sedute più attuali. Dal 2020 la Las è entrata nel mercato delle forniture contract di cucine per il mercato USA con ottimi risultati e, con l'utilizzo del configuratore che gli permette di progettare anche articoli customizzati per metterli in produzione molto velocemente, conta di incrementare il volume delle vendite cucine.

Mercato ed aree geografiche interessate

Sul mercato italiano, LAS Mobili opera attraverso rivenditori qualificati, distribuiti su tutto il territorio nazionale ed assistiti da una rete di vendita costituita da agenti plurimandatari affiancati da personale aziendale (capi area). Le aree estere, in cui l'azienda è più presente con i propri prodotti e dove ha maggiormente sviluppato i propri canali di vendita, sono: la CSI, il Medio Oriente, l'Europa occidentale, l'America Centrale e l'Africa e limitatamente al settore delle cucine multifamily il mercato USA. Sul mercato estero la vendita dei mobili avviene, quasi interamente come per il mercato interno con l'utilizzo di una rete di agenti plurimandatari affiancati da personale aziendale (capi area). Il mercato del contract è entrato a far parte del core business aziendale dedicando delle risorse specifiche al comparto ed aprendo una nuova show room a Milano, tramite la controllata Las Milano srl, per essere presenti nella città dove si genera la maggior parte del business e dove sono ubicati gli studi di architettura e contractor più importanti. Nella redazione del budget del 2023 è stata prestata molta attenzione a questo canale distributivo (vedi nuovi prodotti smart) poiché in continua crescita.

Ciclo di attività aziendali

Il fondamento su cui si articola da sempre tutto il sistema di produzione-commercializzazione di LAS Mobili, è la soddisfazione del cliente in termini di qualità del prodotto e soprattutto del servizio.

Las Mobili s.r.l.

Società unipersonale - Via dell'Industria, 81 - 64018 Tortoreto (TE) Italy - T. +39 0861 7831 - F. +39 0861 786851 - www.las.it - las@las.it
C.F. e P. IVA 01963940679 - R.E.A. TE 167772 - Cap. Soc. € 1.010.000 i.v.

La programmazione della produzione, articolata ed integrata su più stabilimenti, stabilisce i lotti, i tempi e le modalità di esecuzione ottimali attraverso l'esecuzione di tre fasi fondamentali:

Prima Lavorazione, Montaggio ed Imballaggio. La programmazione della produzione avviene con il sistema "a flusso teso" L'azienda rispondendo alle esigenze del mercato ha sostituito l'impianto di imballaggio in termoretraibile con un nuovo impianto che utilizza il cartone eliminando quasi totalmente l'utilizzo della plastica. Nel corso del 2023 verrà consegnato un nuovo impianto denominato "batch one" che dovrebbe aumentare notevolmente la produzione del "basso regime". La funzione commerciale è suddivisa in due strutture alla quale ad inizio 2020 si è aggiunta una terza, facenti capo alla stessa Direzione commerciale, che si occupano rispettivamente del mercato Italia, del mercato Estero e del mercato delle forniture dirette. Il mercato delle cucine viene gestito da un agente supportato da un team tecnico/commerciale dedicato.

Le spedizioni di mobili per il mercato Italia e parte dell'Europa vengono effettuate con l'ausilio di trasportatori esterni, appositamente attrezzati per trasporto mobili, mentre per il mercato estero vengono effettuate con containers noleggiati. Per le consegne, soprattutto estere, effettuate tramite vettori che fanno groupage e pertanto soggetto a trasbordi, l'azienda ha attivato un sistema di consegne su pallets per evitare danneggiamenti dovute al trasporto.

Il controllo della gestione aziendale avviene in tempo reale, con l'ausilio del centro elaborazione dati e del responsabile del controllo di gestione, sia riguardo movimenti e registrazioni nell'area produzione-commerciale, sia riguardo l'analisi di fatti economico-finanziari.

Il montaggio e l'installazione di partizioni, mobili ed accessori per ufficio, viene effettuato da personale qualificato, preventivamente addestrato e formato.

Poli produttivi

I poli produttivi sono tre: due situati a Tortoreto (TE) ed un'altro nella zona industriale di S.Omero (TE).

Lo stabilimento di S.Omero, costruito tra il 1995 ed il 1996, è impiegato nella produzione di semilavorati (prima lavorazione) e nel montaggio ed assemblaggio prodotti (seconda lavorazione) necessari ai volumi di produzione del gruppo.

Gli stabilimenti di Tortoreto, sono sede degli uffici e dei reparti di accettazione/collauda materie prime e di spedizione oltre al reparto produzione poltrone.

Principali fornitori di materiali

LAS Mobili si avvale del supporto di numerosi fornitori per l'acquisto di materie prime e per alcune lavorazioni particolari.

I materiali acquistati dall'azienda riguardano essenzialmente le seguenti tipologie e classi di prodotto:

- *truciolari/bordi;*
- *semilavorati;*
- *colle/ferramenta;*
- *accessori/componenti (masselli,profili,ecc.);*
- *cartoni per imballo;*
- *polistirolo;*
- *strutture metalliche*
- *vetri*
- *Componenti per poltrone – Basi- scocche -braccioli -meccanismi- tessuti – pellame*

Las Mobili s.r.l.

Società unipersonale - Via dell'Industria, 81 - 64018 Tortoreto (TE) Italy - T. +39 0861 7831 - F. +39 0861 786851 - www.las.it - las@las.it
C.F e P. IVA 01963940679 - R.E.A. TE 167772 - Cap. Soc. € 1.010.000 i.v.



BILANCIO SA 8000

- *Componenti per cucine – Ante laccate, ante legno, cestelli ed altri accessori*

Organico

Attualmente l'azienda conta su un organico medio dell'ordine di 210 dipendenti.

Politica Sa 8000

Di seguito si riporta la Politica della Las Mobili approvata dalla Direzione

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE (Norma SA 8000:2014)

Las mobili srl nella continua ricerca del miglioramento delle proprie prestazioni, ha deciso di aderire allo schema della nuova norma internazionale SA 8000:2014, per garantire la corretta gestione della responsabilità sociale delle proprie attività.

A questo proposito si impegna a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000:2014
- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre vigenti e a rispettare i documenti internazionali relativi agli aspetti social
- garantire l'impegno al miglioramento continuo
- non utilizzare lavoro minorile
- garantire il diritto alla contrattazione collettiva e non discriminare i rappresentanti del personale
- costituire un Social Performance Team per la costante indentificazione, valutazione e monitoraggio dei rischi

L'azienda si impegna inoltre a non praticare discriminazioni in relazione a:

- assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento e/o pensionamento
- razza, cetò, origine, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica

L'azienda si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento

L'azienda si impegna a che i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali siano liberi di inoltrare i reclami senza che ciò abbia ripercussioni negative su di loro.

Inoltre la LAS mobili si impegna a che la presente politica sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale e sia disponibile al pubblico

Las Mobili s.r.l.

Società unipersonale - Via dell'Industria, 81 - 64018 Tortoreto (TE) Italy - T. +39 0861 7831 - F. +39 0861 786851 - www.las.it - las@las.it
C.F e P. IVA 01963940679 - R.E.A. TE 167772 - Cap. Soc. € 1.010.000 i.v.



Descrizione del sistema di gestione della responsabilità sociale

È stato redatto un Manuale per la Responsabilità Sociale allo scopo di rendere esplicite ed accessibili al personale le direttive aziendali in accordo ai requisiti della norma SA 8000. La Politica è disponibile a tutte le parti interessate ed è pubblicata sul sito WEB aziendale.

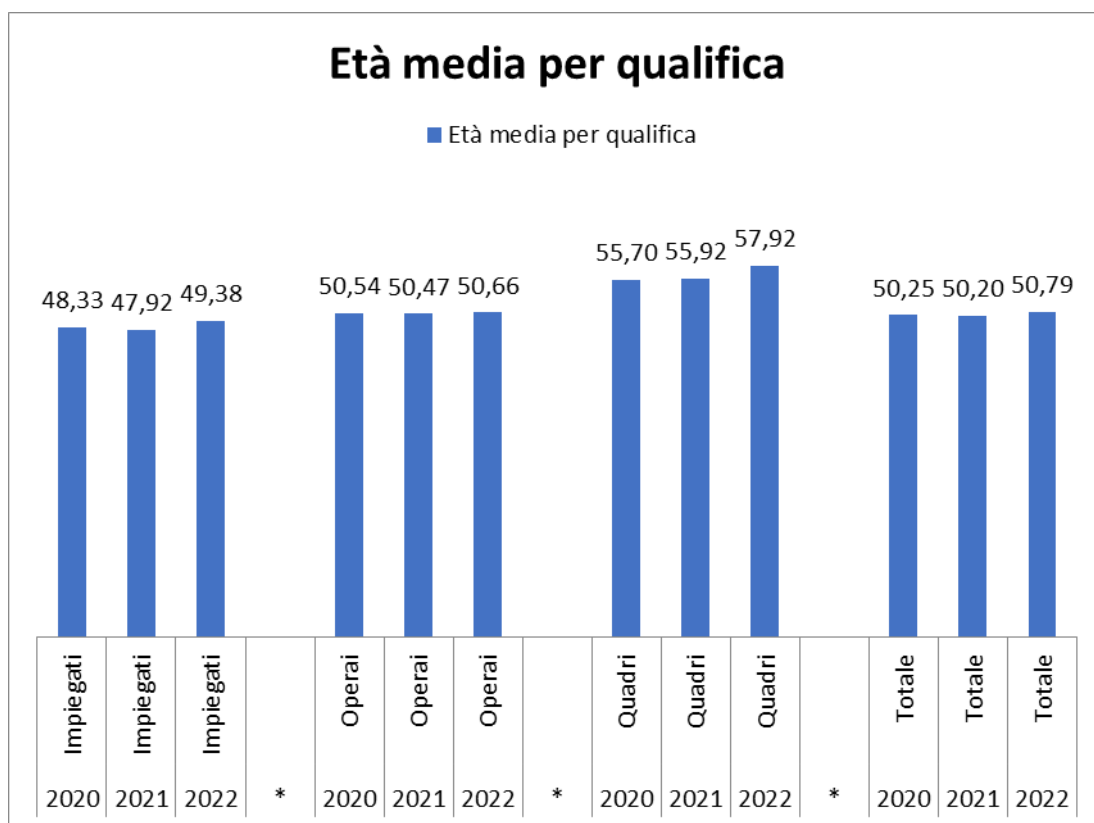
Presentazione del bilancio in relazione ad ogni singolo requisito

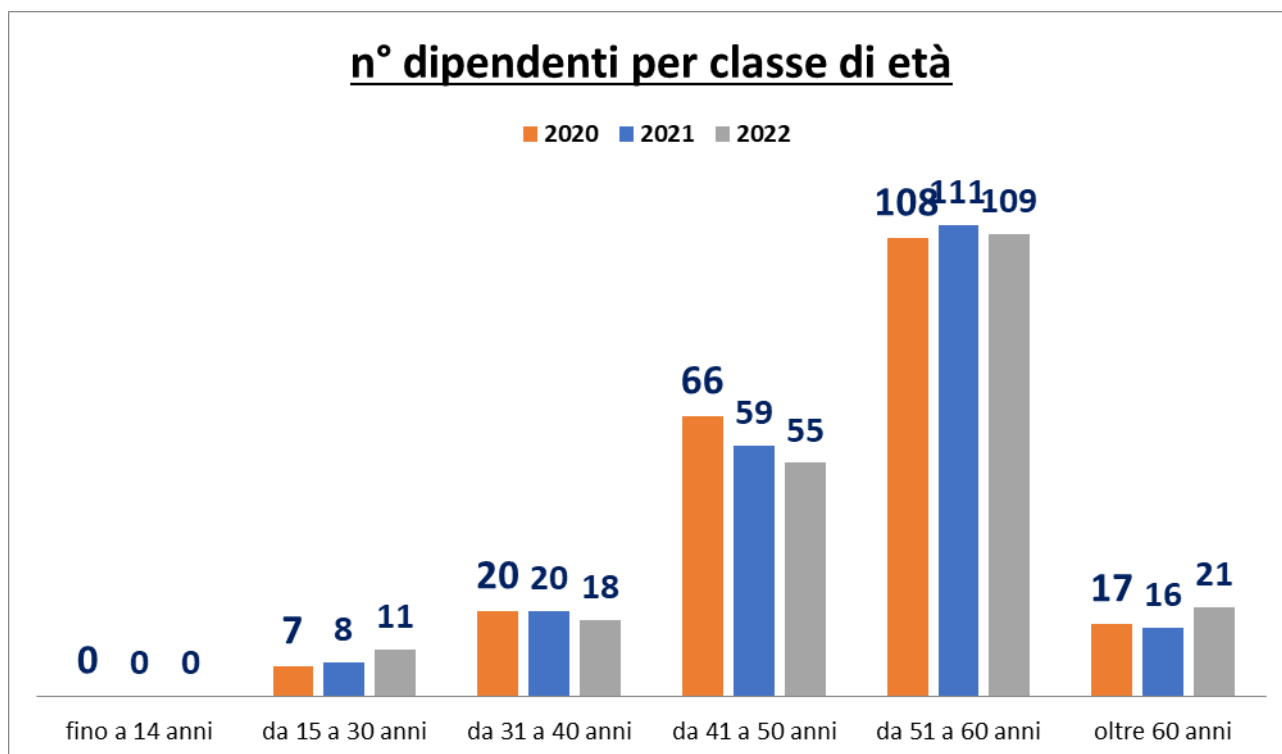
Nel corso dell'implementazione del SGRS (Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale) tutti gli aspetti regolati dai requisiti della norma. In particolare si sono valutati i requisiti fondamentali della norma:

1. lavoro infantile
2. lavoro forzato o obbligato
3. salute e sicurezza
4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. discriminazione
6. pratiche disciplinari
7. orario di lavoro
8. retribuzione
9. Sistema di gestione

1. LAVORO INFANTILE

Rimane la volontà dell'azienda di non utilizzare lavoro infantile o minorile in genere. Anche se il problema sul ns. territorio nazionale è poco rilevante, l'azienda continuerà a sensibilizzare i propri fornitori ad una corretta gestione delle problematiche connesse qualora presenti. È stata redatta una procedura che definisce le responsabilità e le metodologie di gestione del lavoro minorile qualora il problema dovesse presentarsi come conseguenza di avvio di impianti di produzione all'estero anche se allo stato attuale nel breve periodo non ci sono progetti in tal senso. E' stata predisposta una procedura di rimedio al lavoro infantile e giovani lavoratori. Si riportano qui di seguito due tabelle sull'età media dipendenti per qualifica ed il n° dipendenti per fascia di età. L'età media è cresciuta in tutte le qualifiche ed in misura maggiore negli impiegati e quadri dove non c'è stato nessun avvicendamento per turn over aziendale





Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
E' stato mantenuto a zero il numero di minori utilizzati	Numero minori utilizzato nelle proprie sedi	Mantenere il numero minori utilizzato nelle proprie sedi uguale a zero	Verifica costante su eventuali assunzioni aziendali	Rappresentante SA8000 per la direzione	31/12/2023

2. LAVORO OBBLIGATO

L'azienda da sempre ribadisce l'impegno a non ricorrere a nessuna forma di lavoro obbligato tenendo informate le maestranze tramite le RSU sull'andamento aziendale e sulle eventuali necessità produttive per la soddisfazione delle esigenze della clientela. Nel corso del 2022 causa le difficoltà produttive sui piccoli lotti, che nel corso del 2023 con l'arrivo del nuovo impianto batch one dovremmo risolvere, l'azienda è dovuta ricorrere al lavoro straordinario ma in misura inferiore del 33% rispetto all'anno precedente. La prassi che l'azienda segue prima di esporre in bacheca la comunicazione è quella di convocare le RSU aziendali per informarli delle problematiche e concordare l'operatività. L'eventuale straordinario del sabato viene effettuato su base volontaria.

Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2022	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
E' stato mantenuto a zero ogni forma di lavoro obbligato	Presenza di ogni forma di lavoro obbligato	Mantenimento della presenza di ogni forma di lavoro obbligato uguale a zero e coinvolgimento del personale fornendo informazioni in tempo reale sull'andamento produttivo/aziendale.	Tenere costantemente informate le rsu sulle problematiche di produzione e su eventuali investimenti per risolvere il problema. Limitare al minimo i sabati lavorativi e solo su base volontaria	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/2023

3. SALUTE E SICUREZZA

Sono stati analizzati i dati relativi agli ultimi 6 anni 2017 - 2022. Di seguito si riportano i valori riscontrati

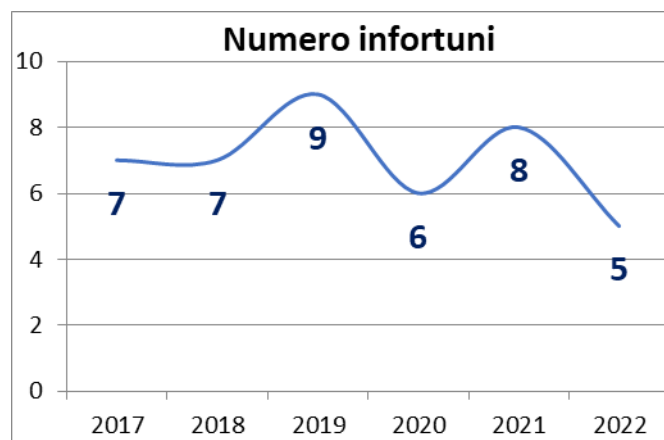
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Indice infortunio	5,2	3,2	4,8	5,4	4,3	4,8
Giorni medi infortuni	30,4	17,9	20,9	35,2	25,5	42,0
Ore totali lavorate	326.172	315.963	314.113	311.273	381.418	348.228
Numero infortuni	7	7	9	6	8	5
Totale giorni infortunio	213	125	188	211	204	210

Fonte registro infortuni – Indice di infortuni = ore di infortunio / ore lavorate x 1000

Nel corso del 2022 gli obiettivi prefissati sono stati parzialmente raggiunti, abbiamo centrato l'obiettivo sul numero infortuni ma abbiamo sforato quello della durata media soprattutto a causa di un infortunio che è durato 94 giorni (lesione del tendine). L'azienda presta molta attenzione affinché i rischi di infortunio siano limitati al massimo ed inoltre a partire dal 2022 la funzione RSPP come previsto per legge è stata affidata ad una risorsa interna debitamente formata .

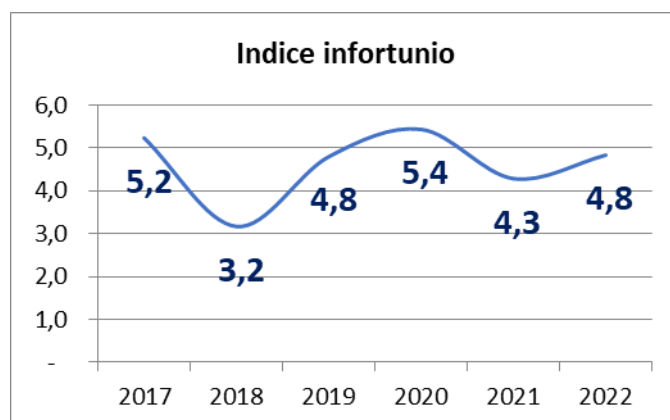
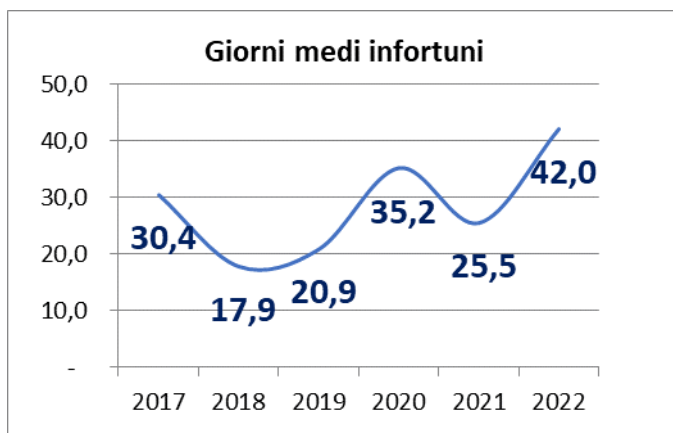
Riportiamo qui di seguito oltre ai vari indicatori le cause più frequenti di infortunio:

Causale	2018	2019	2020	2021	2022
Organi mobili di macchine e utensili					
Elettricità					
Urti, scivolamenti, calpestamenti, cadute		3			
Strappi, distorsioni, sforzi, cedimenti	5	1		4	2
Contusione					
Maneggio di gravi					
Caduta di gravi	1				
Tagli, ferite ecc.	1	3	2	2	1
Automezzi e infortuni "in itinere"			1		2
Altre cause indeterminate (corpo estraneo negli occhi)		1			
Schiacciamento		1		2	
Ustioni					
Dubbia provenienza, contestati all'INAIL			3	2	



Las Mobili s.r.l.

Società unipersonale - Via dell'Industria, 81 - 64018 Tortoreto (TE) Italy - T. +39 0861 7831 - F. +39 0861 786851 - www.las.it - las@las.it
C.F e P. NA 01963940679 - R.E.A. TE 167772 - Cap. Soc. € 1.010.000 i.v.



Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2021	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo di max 5 infortuni è stato centrato mentre la durata media 15 giorni non è stato raggiunto .	Indice di infortunio	Si ripropone: - Indice infortunio minore di 4 - numero degli infortuni a 5 - giorni medi di infortuni a 15.	Il responsabile della sicurezza dovrà dedicare più ore di presenza nei vari reparti durante l'orario lavorativo per individuare eventuali criticità.	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/23

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

In azienda sono presenti i sindacati di categoria e parte del personale è iscritto. Il diritto di associazione viene garantito ed è esplicitato nella politica aziendale. L'azienda ha reso disponibile le infrastrutture necessarie (sale di riunione ecc.) per un efficace gestione delle attività sindacali in tutte le sedi. I rapporti con i rappresentanti sindacali e le OO.SS. non presentano criticità.

Anche per l'anno 2022 in occasione delle festività Natalizie l'azienda ha erogato un premio di € 200 pro capite, anche se i risultati aziendali visto, l'anno particolare con aumento materie prime e soprattutto energia in maniera esponenziale, non giustificavano il bonus. Tuttavia aderendo alle ripetute richieste delle RSU ed OO.SS. l'azienda ha mantenendo lo stesso premio dell'esercizio precedente.

Incontri permessi sindacali : *Riportiamo qui di seguito un report degli incontri sindacali avuti nel corso degli ultimi 5 anni e le ore di permesso sindacale usufruite. Il numero degli incontri si è posizionato a 4 in linea con l'anno precedente ed anche le ore di permesso sindacale sono simili allo scorso anno .*

ANNO	2022	2021	2020	2019	2018
Riunioni Sindacali	4	4	3	8	4
Permessi sindacali	184	188	128	240	176

Incontri rappresentanti SA8000 : *Nel corso dell'anno gli incontri con i rappresentanti SA8000 sono stati 2 , come l'anno precedente centrando l'obiettivo. Tuttavia si ribadisce che in occasione dei veloci incontri per comunicare decisioni operative dell'azienda si affrontano anche eventuali problemi legati alla SA8000.*

Contenzioso : *Nel corso del 2022 non ci sono stati nuovi contenziosi ed allo stato attuale non ci sono contenziosi in corso.*

Iscritti ai sindacati : *Il numero degli iscritti ai sindacati nel 2022 è diminuito di 3 unità a causa dei pensionamenti*

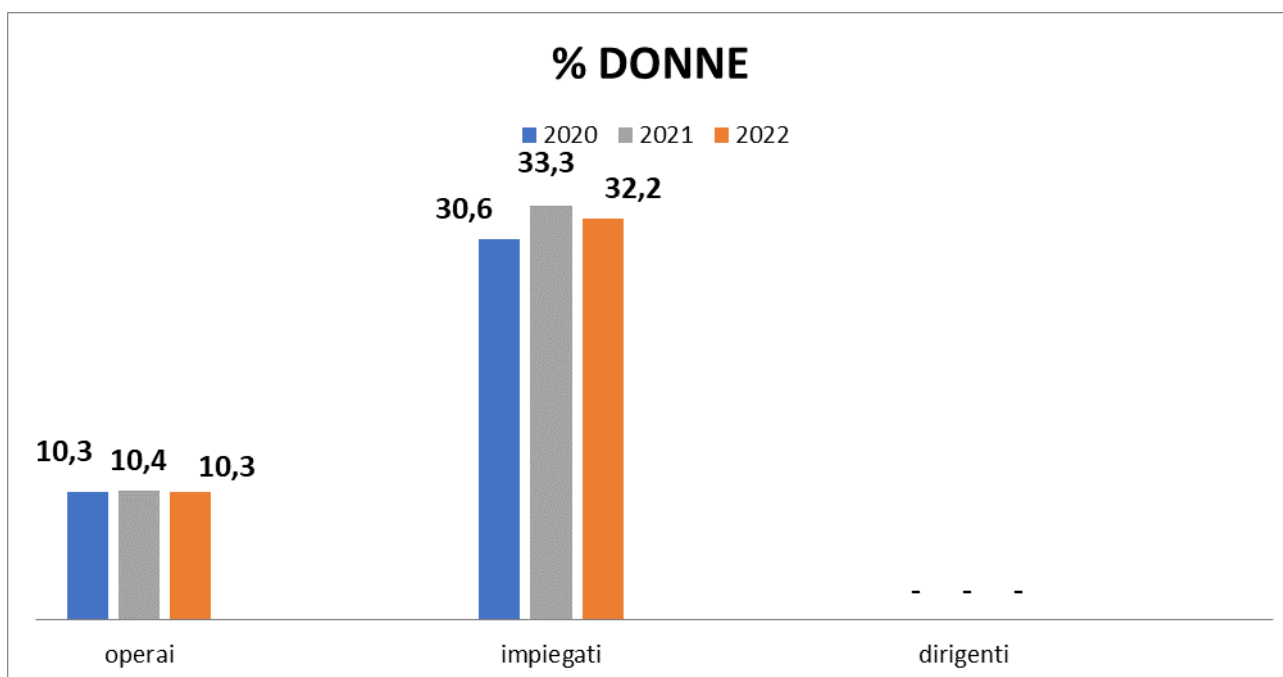
Anno	2018	2019	2020	2021	2022
------	------	------	------	------	------

N° Iscritti	60	56	57	56	53
----------------	----	----	----	----	----

Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2022	Azioni		Data effettuazione
L'obiettivo di n° 2 incontri con rappresentanti lavoratori è stato raggiunto	Numero di incontri con Rappresentante dei lavoratori SA 8000	N° incontri con rappresentante SA8000 almeno 2 .	Sensibilizzare le maestranze all'utilizzo delle cassette suggerimenti su eventuali problemi aziendali	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/23

In Las mobili non vengono alimentate politiche discriminatorie nei confronti di soggetti deboli quali quelli definiti nella norma. L'azienda continua a prestare attenzione al mantenimento della politica verso il personale femminile dell'azienda per garantire una reale parità tra i sessi soprattutto nel comparto uffici, mentre per i reparti produttivi per la tipologia del lavoro e forse anche per un problema "culturale" le maestranze sono soprattutto maschili ed è difficile reperire personale femminile disponibile.

Consuntivo 2022 : *Nel corso del 2022 la percentuale media di personale femminile tra gli impiegati è diminuita a causa di un pensionamento che non è stato sostituito, bensì si provveduto ad effettuare uno spostamento di reparto. Tra gli operai è rimasto stabile sia il numero che la percentuale. Riportiamo qui di seguito la % donne per qualifica presenti in azienda*



Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo di mantenere il livello numerico dell'anno precedente non è stato raggiunto	Percentuale di personale impiegatizio femminile.	Mantenere il livello numerico attuale ed in caso di assunzioni incrementare la presenza	In caso di assunzioni a parità di "punteggio" dare preferenza al personale femminile	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/23

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Consuntivo 2022: Nel corso dell'anno 2022 sono stati presi 4 provvedimenti disciplinari di cui 2 ad uno stesso dipendente per lo stesso motivo e 1 ad un dipendente che non si è più presentato al lavoro senza dare le dimissioni; per poter procedere con il licenziamento si è dovuto procedere prima con la contestazione e il provvedimento disciplinare.

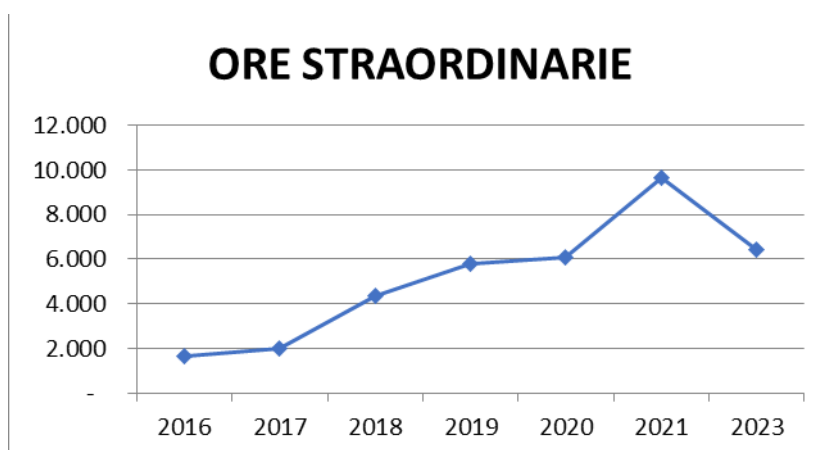
Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo del numero provvedimenti uguale a 0 non è stato raggiunto	Numero azioni disciplinari.	Mantenere il numero di provvedimenti uguale a 2	Tenere sempre informato il personale sulle strategie industriali per renderli partecipi	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/23

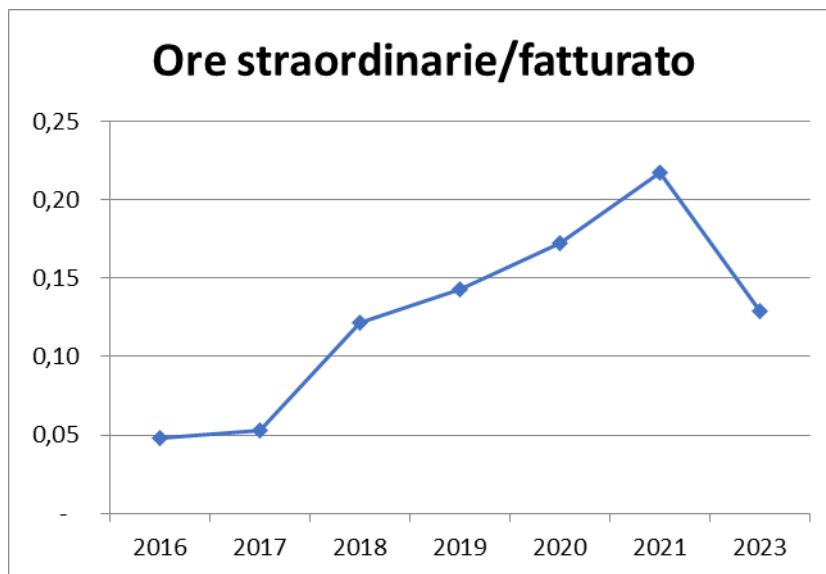
7. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro rispetta quanto definito nel CCNL e nei contratti aziendali.

Consuntivo 2022 : Nel corso del 2022 il numero delle ore straordinarie è diminuito del 33,60% rispetto all'esercizio precedente; il comparto dove vengono effettuate il maggior numero di ore è la 1° lavorazione che va in difficoltà a causa dei piccoli lotti di lavorazione. Nel mese giugno 2023 dovrebbe arrivare il nuovo impianto "batch One" che dovrebbe dare un grosso contributo alla riduzione delle ore di straordinario. L'azienda sta ultimando lo sviluppo del configuratore per la creazione della distinta base e disegni di produzione in automatico che dovrebbe velocizzare il ciclo del lancio in produzione.

Si precisa che ad ogni richiesta di lavoro straordinario si è avuto un breve incontro con le RSU aziendali.



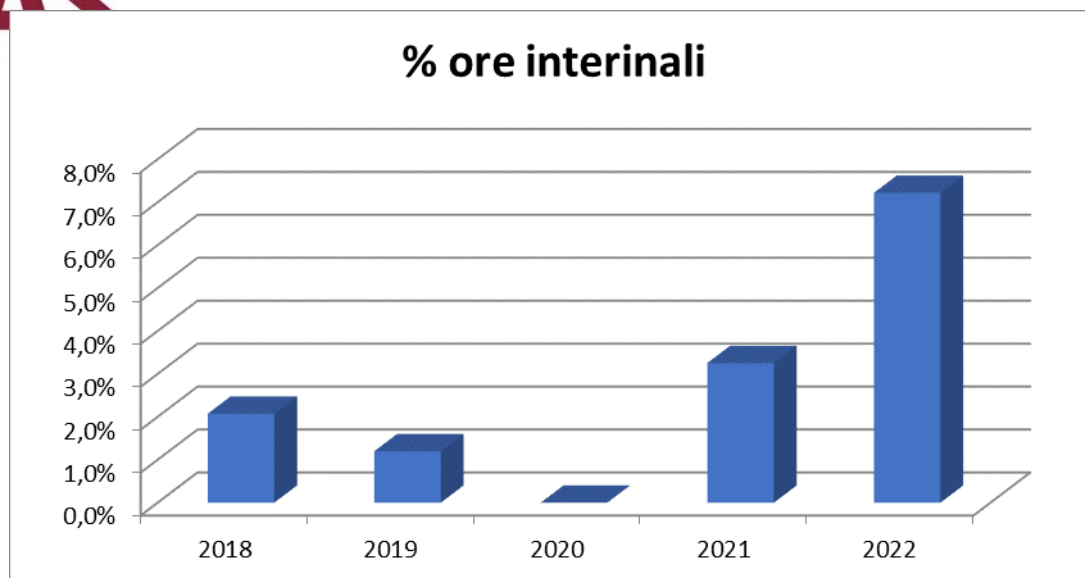


Consuntivo 2023	Indicatore	Obiettivo 2021	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo del numero di 6.000 ore straordinarie per poco non stato raggiunto	Numero ore straordinarie.	Mantenere il numero di ore di utilizzo ore straordinarie entro 6.000 ore annue	Accelerare l'installazione del nuovo impianto	Rappresentante SA8000 per la direzione – Responsabile produzione	Entro 31/12/23

8. RETRIBUZIONE

La retribuzione rispetta i parametri definiti nel CCNL e l'azienda continuerà ad applicare i suddetti parametri che comunque risultano essere superiori al living wage (salario minimo).

Consuntivo 2022: *Nel corso del 2022 si è avuto un grosso aumento dell'utilizzo del lavoro interinale soprattutto perché l'azienda utilizza il lavoro interinale per il turn over aziendale, tant'è che a fine anno sono stati assunti 11 risorse facenti parte del lavoro interinale; inoltre al momento ci sono 3 collaboratori facenti parti di un progetto della durata di 24 mesi con la società di lavoro interinale Adecco spa.*



Il valore dell'indicatore viene tenuto sotto controllo ed è politica aziendale , non ricorrere al lavoro interinale.

Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo del numero di ore interinali sotto 9.000 non è stato raggiunto.	Numero ore interinali	Mantenere il numero di ore di utilizzo interinale sotto 9000 – (oltre 5.400 ore sono il progetto Adecco)	Tenere sotto controllo il turn over aziendale ed evitare che il personale andato in pensione non venga sostituito	Rappresentante SA8000 per la direzione – Responsabile produzione- Responsabile ufficio vendite	Entro 31/12/23

9. Sistema di gestione

Il sistema di gestione mantiene attivo quanto previsto dal punto 9 della nuova norma.

- a) Il comitato per la sicurezza ha emesso il verbale sulle attività svolte nel corso del 2022 in data 19/03/2023*
- b) Il Social Performance team ha verbalizzato le attività svolte nel corso del 2022 in data 21/09/2022 ed è in corso la redazione di un nuovo verbale.*
- c) L'azienda nel mese di febbraio 2023 ha aggiornato la valutazione dei rischi.*
- d) Per il problema salute e sicurezza l'azienda ha aggiornato le procedure comportamentali sulla base dei nuovi decreti emessi dal Governo e vigila affinché le stesse vengano rispettate.*



BILANCIO SA 8000

Nell'ambito dei fornitori l'azienda periodicamente richiede alle aziende di servizio documentazione inerente la regolarità contributiva, fiscale e soprattutto della regolarità retributiva; per le aziende fornitrici di materie prime provvede all'invio di un questionario incentrato sul rispetto delle norme della SA8000 con l'obiettivo di individuare dei rischi significativi sulla catena di fornitura.. E' sempre attiva da parte dei responsabili di produzione la verifica all'atto dell'ingresso nei reparti che il personale sia munito dei dispositivi di protezione individuali (soprattutto scarpe antinfortunistiche), del tesserino di riconoscimento ma soprattutto che vengano utilizzati durante l'operatività all'interno dell'azienda.

Consuntivo 2022	Indicatore	Obiettivo 2023	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo dell'aggiornamento della documentazione da parte dei fornitori di servizi e terzisti è stato raggiunto	Aggiornamento documentazione fornitori servizi e terzisti	Si ripropone : aggiornamento documentazione fornitori servizi e terzisti	Per i fornitori di servizi e terzisti attivare la richiesta con rinnovo semestrale o annuale di documentazione anche relativa a pagamento retribuzioni e contributi per evitare eventuali obbligazioni in solido in caso di mancati pagamenti	Rappresentante SA8000 per la direzione – Garanzia qualità	Entro 31/12/23

PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

Per il futuro si intende consolidare il SGRS e completare nei periodi prefissati i programmi di miglioramento previsti

GIUDIZIO DEGLI STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'AZIENDA

Il presente documento è stato approvato dalla Direzione Aziendale e dai Responsabili di Reparto. È stato inoltre illustrato in apposita riunione al rappresentante

Las Mobili s.r.l.

Società unipersonale - Via dell'Industria, 81 - 64018 Tortoreto (TE) Italy - T. +39 0861 7831 - F. +39 0861 786851 - www.las.it - las@las.it
C.F e P. NA 01963940679 - R.E.A. TE 167772 - Cap. Soc. € 1.010.000 i.v.

L'azienda **LAS MOBILI Srl** è da sempre attenta alle risorse umane, all'ambiente di lavoro e alle professionalità delle proprie risorse affinché esse operino in un contesto lavorativo inclusivo e privo di discriminazioni.

Sulla base dell'evoluzione del contesto, la Direzione Aziendale ha deciso di attuare e implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla prassi di riferimento **UNI PdR 125:2022**, l'inizio di un percorso concreto e sistematico nell'applicazione di **politiche di equità, inclusione e parità di genere che sostenga e incoraggi una cultura inclusiva, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.**

La Direzione, in collaborazione e con il coordinamento del Comitato Guida, definisce e attua la **Politica per la Parità di Genere** stabilendo i principi, gli obiettivi e fornendo indicazioni guida sui temi relativi alla parità di genere.

Pertanto si impegna a:

- definire un **Piano Strategico** che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva
- adottare **Politiche Specifiche** sulla Parità di Genere collegate ai Temi del Piano Strategico
- rispettare procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere in azienda che garantiscano uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile
- garantire equità remunerativa per genere, a parità di tutte le altre condizioni
- definire politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale
- comunicare in modo trasparente, a tutte le parti interessate, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile
- attuare misure volte a prevenire ogni forma di abuso (molestie) fisico, verbale, digitale negli ambienti di lavoro

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere implementato si fonda quindi su regole e prassi stabilite e concordate con tutta l'Organizzazione, formalizzate in appositi documenti e procedure, utili per guidare ciascuna funzione aziendale nello svolgimento della propria attività e in modo da garantire i seguenti **obiettivi**:

- **creare un ambiente di lavoro flessibile, bilanciato tra vita-lavoro, favorevole all'inclusione, alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità di genere**
- **realizzare un modello di governance volto a definire la presenza di processi di identificazione e rimedio a qualsiasi evento di non inclusione**
- **definire processi in ambito HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità**
- **migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interna**
- **attuare azioni di informazione e formazione sui temi delle pari opportunità, evitando stereotipi**
- **adottare una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che promuova i valori della parità di genere**
- **promuovere politiche di supporto per il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver**
- **prevenire e ostacolare ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro**

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di **Indicatori di Prestazione (KPI)** e nel **Piano Strategico**, il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti dell'azienda è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'Azienda predispone e diffonde agli stakeholder un Piano di Comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.