

F.A.M.A.R. s.r.l.

***Famar***  
ABBIGLIAMENTO

BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE  
SA8000:2014 – ANNO 2023

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
1.1	LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
1.2	LA NORMA SA8000	3
<b>2</b>	<b>F.A.M.A.R. S.R.L.</b>	<b>4</b>
2.1	UNA STORIA DI INNOVAZIONE	4
2.2	MISSION AZIENDALE	5
2.3	PROFILO AZIENDALE	5
2.4	F.A.M.A.R. SRL È CERTIFICATA SA8000	6
2.5	STRATEGIA DI DIVULGAZIONE DEL BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000	7
<b>3</b>	<b>LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>LA CATENA DI FORNITURA</b>	<b>10</b>
4.1	AZIONI DI COINVOLGIMENTO	10
4.2	AZIONI DI VERIFICA	10
<b>5</b>	<b>SISTEMA DI GESTIONE SA8000</b>	<b>12</b>
5.1	RUOLI E RESPONSABILITÀ SA8000	12
5.2	GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI E COMMENTI	13
5.3	COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI E FORMAZIONE	13
<b>6</b>	<b>PERFORMANCE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>14</b>
6.1	LAVORO INFANTILE	14
6.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	16
6.3	SALUTE E SICUREZZA	18
6.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	20
6.5	DISCRIMINAZIONE	22
6.6	PRATICHE DISCIPLINARI	24
6.7	ORARIO DI LAVORO	25
6.8	RETRIBUZIONE	26

Data Aprile 2024

Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativo al Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è possibile contattare F.A.M.A.R. s.r.l. ai seguenti riferimenti: sig.ra Beatrice Timacchi, email [beatrice.timacchi@famar-italia.com](mailto:beatrice.timacchi@famar-italia.com), telefono 0532.978466

# 1 Premessa

## 1.1 La Responsabilità Sociale

La Responsabilità Sociale d'Impresa indica un modo di agire da parte dell'azienda tesa a conciliare gli obiettivi economici con quelli etico-sociali e di tutela dei lavoratori, coinvolgendo tutti i soggetti interessati all'operato dell'azienda.

Un'azienda guidata da principi di responsabilità sociale e disponibile a certificarsi dimostra la propria integrità, trasparenza e la volontà di fare un investimento a medio-lungo termine per la propria cultura aziendale e delle aziende con cui collabora.

In questo contesto, lo standard *Social Accountability 8000* (abbreviato in SA8000) e il suo sistema di verifica rappresentano uno strumento comprensivo, efficiente e con alta credibilità per assicurare l'impegno concreto di un'azienda nel perseguimento di una società più giusta, non solamente nei fatti ma anche nelle azioni e nella diffusione della propria sfera d'influenza.

## 1.2 La norma SA8000

SA8000 è uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, su documenti dell'*International Labour Organisation* ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché sulle leggi nazionali.



Lo scopo dello standard SA8000 è di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall'organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori ed i lavoratori a domicilio. L'organizzazione deve raggiungere la conformità allo Standard attraverso un adeguato ed efficace sistema di gestione.

SA8000 è applicabile universalmente a ogni tipo di organizzazione, a prescindere, per esempio, dalla dimensione, dalla posizione geografica o dal settore industriale<sup>1</sup>.

L'organizzazione che nel 1997 ha lanciato SA8000 si chiama *Social Accountability International* (SAI). SAI è una organizzazione non-governativa, internazionale che coinvolge più stakeholder, il cui ruolo è quello di migliorare i luoghi di lavoro e le comunità migliorando e implementando standard di responsabilità sociale. SAI si occupa di sviluppare standard volontari basati sul consenso, conduce ricerche di

costo-beneficio, accredita gli auditor e offre formazione e assistenza tecnica.

Il sito della norma in cui è possibile trovare i documenti di riferimento e le linee guida è <http://www.sa-intl.org/>

---

<sup>1</sup> Anche se SA8000 è universalmente applicabile, e in linea di principio la certificazione è disponibile in qualsiasi Paese o settore, ci sono delle eccezioni. Il documento guida è disponibile online al seguente link:

<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937>

## 2 F.A.M.A.R. s.r.l.

### 2.1 Una storia di innovazione

F.A.M.A.R. s.r.l. viene fondata nel 1966 a Ferrara da una giovane ed intraprendente "sartina": Maris Giancarla Villani. In origine l'azienda produceva esclusivamente abbigliamento esterno da donna per conto terzi all'interno del ciclo classico "cucito-stiro", i clienti erano essenzialmente piccole aziende del pronto-moda dell'area di Bologna e Modena.



Gli anni '70 segnano la crescita dell'offerta commerciale, degli organici e la differenziazione della clientela. Nel corso degli anni '80 si assiste a grandi cambiamenti nell'approccio aziendale che da artigianale diventa industriale con l'introduzione di una gamma completa di prodotti: abiti da sera, abbigliamento tecnico sportivo uomo, costumi da bagno uomo e donna, intimo di altissimo livello qualitativo.

La sfida degli anni '90 diventa quella di trasformare l'azienda da manifatturiera ad azienda di servizi senza perdere know-how e competenze interne di produzione. Si introduce un sistema CAD per la modellazione dando inizio alla nascita di un intero reparto di modellazione e stile e un reparto di cucito dedicato alla costruzione di prototipi. I reparti di produzione vengono invece rivoluzionati con l'introduzione di un sistema di movimentazioni merci, dove ad ogni macchina da cucire viene collegato un piccolo computer e tutti i dati convergono nella stazione di controllo della capolinea, la quale controlla in tempo reale le percentuali di avanzamento produzione delle commesse in lavorazione. Nella seconda metà degli anni novanta l'azienda si trasferisce nella sede attuale raddoppiando gli spazi aziendali e viene allargato il parco clienti.

Infine, negli anni 2000 si compiono i processi di automazione industriale sia del reparto taglio, con l'acquisto di due stenditori automatici, sia l'integrazione dei processi CAD col reparto modellazione. Si integrano i flussi informatici dall'arrivo delle merci alla distinta base del prodotto. La clientela si allarga a livello internazionale su prodotti *haute couture*.

## 2.2 Mission aziendale

F.A.M.A.R. s.r.l. è un'azienda impegnata nel confezionamento di capi d'abbigliamento d'alta moda che rispondano appieno alle esigenze qualitative della committenza.

F.A.M.A.R. s.r.l. da anni si conferma come una realtà virtuosa, come dimostra l'ottenimento nel 2015 del rating di legalità (★★). L'ottenimento della certificazione SA8000 consolida gli impegni di responsabilità sociale già in atto, e in particolare si pone lo specifico obiettivo di maturare, trasversalmente a tutti i dipendenti di F.A.M.A.R., la consapevolezza della responsabilità di tutti i comportamenti previsti dalla norma nella catena dei fornitori e selezionarli in funzione di questo. Grazie ai processi implementati per la SA8000, F.A.M.A.R. s.r.l. intende inoltre costruire nel tempo fornitori inappuntabili in un settore molto competitivo come quello dell'alta moda.

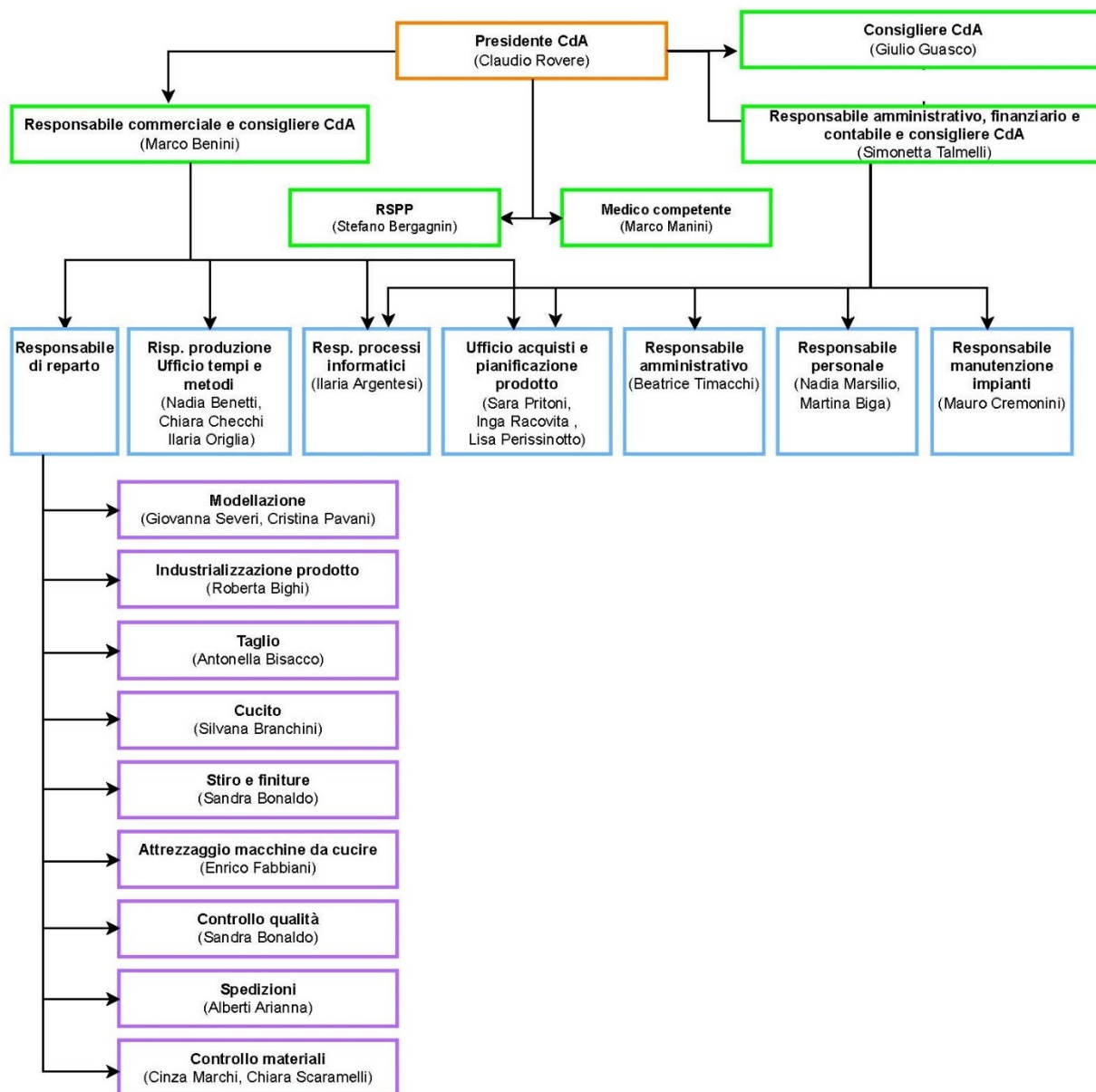
## 2.3 Profilo aziendale

L'azienda oggi può contare su uno stabilimento di 6000 mq complessivi nella sua città natale, Ferrara, un'automazione completa del reparto taglio, tecnologie all'avanguardia sia specifiche del settore che dell'informatica. Un ricambio generazionale tecnico passato attraverso processi formativi importanti, un'apertura alla migliore clientela internazionale, collaborazione vivace con stilisti di grande livello.

I clienti possono contare su una struttura aziendale in grado di dar loro:

1. gestione completa di una collezione dall'acquisto e controllo dei tessuti, alle lavorazioni accessorie (tintorie, ricamifici, plissettatori etc.), fino alla consegna dei capi finiti ai committenti completi di inscatolatura ed imbustaggio;
2. gestione completa di una collezione dallo schizzo alla messa a punto della taglia base, dallo sviluppo taglie alla preparazione della scheda misure, dalla distinta base all'industrializzazione del prodotto.

Alla data di pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità la struttura organizzativa di FAMAR s.r.l. è così composta:



## 2.4 F.A.M.A.R. srl è certificata SA8000

A novembre 2016 F.A.M.A.R. srl ha ottenuto l'importante certificazione SA8000 rilasciata a seguito di un audit di conformità effettuato dall'Ente di certificazione Bureau Veritas.



## 2.5 Strategia di divulgazione del Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000

L'azienda redige un Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 con l'intento di monitorare e dimostrare il proprio impegno etico-sociale, analizzare l'intera gamma dei rapporti che instaura con le parti interessate (di seguito *stakeholder*), facilitare la crescita della società attraverso il miglioramento delle proprie performance sociali.

Attraverso il Bilancio F.A.M.A.R. s.r.l. intende quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholder al processo di miglioramento continuo. Esso costituisce un documento di supporto alla strategia della società e la sua contestuale divulgazione in formato elettronico è rivolta a tutti gli stakeholder identificati nelle sezioni seguenti.

Le modalità di divulgazione all'interno e all'esterno dell'azienda del Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 sono le seguenti:

- Libera consultazione in formato cartaceo presso l'ufficio amministrazione personale
- Invio della copia cartacea o elettronica ai principali stakeholder
- Disponibilità continua sul sito internet aziendale [www.famarabbigliamento.it](http://www.famarabbigliamento.it)
- Su richiesta: tramite e-mail in formato elettronico a chiunque lo richieda

### Stakeholder interni

F.A.M.A.R. s.r.l. considera i propri dipendenti e collaboratori come una risorsa strategica e attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 intende incontrare ulteriormente le loro aspettative:

- Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani
- Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro

**Elenco delle parti interessate:** tutti i dipendenti, collaboratori e lavoratori di F.A.M.A.R. s.r.l., RSU

### Stakeholder esterni

L'instaurazione di un rapporto di qualità con gli stakeholder esterni è fondamentale per F.A.M.A.R. s.r.l. che intende creare delle relazioni basate sulla comunicazione e la trasparenza. Le principali aspettative degli stakeholder esterni riguardano la tutela dei lavoratori, il controllo delle attività, la continuità e stabilità del rapporto, la partecipazione a iniziative e progetti, la diffusione della cultura della responsabilità sociale.

**Elenco delle parti interessate:**

- Clienti
- Istituzioni Pubbliche (CCIAA di Ferrara, Comune di Ferrara, Provincia di Ferrara, Regione Emilia-Romagna)
- Associazioni di categoria
- Fornitori
- Sindacati
- Istituti pubblici (INPS, INAIL, Direzione Provinciale del lavoro, ASL, ARPA, Centro per l'Impiego)
- Enti finanziari e di credito
- Enti di certificazione
- Scuole ed enti di formazione
- Media locali e nazionali

### 3 La Politica di Responsabilità Sociale

F.A.M.A.R. s.r.l. è consapevole del valore, dell'impatto e delle ricadute sociali delle proprie attività e delle azioni che pone in essere e riconosce grande importanza ai principi etici e di rispetto della dignità umana nel contesto lavorativo. Sulla base di queste premesse F.A.M.A.R. s.r.l. ha deciso di istituire volontariamente un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, nella volontà di attestare l'impegno quotidiano da sempre perseguito e di migliorare le proprie prestazioni in un contesto di mercato molto competitivo e dinamico, quale è oggi quello dell'alta moda.

Con la presente Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, la Direzione di F.A.M.A.R. s.r.l. definisce e rende noto al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa, ai propri fornitori, ai propri clienti e tutti i soggetti interessati i principi e le azioni che intende perseguire nell'agire quotidiano.

1. Agire nel pieno rispetto dei requisiti degli standard internazionali SA8000 e delle convenzioni ILO e ONU contemplate dallo standard, nonché della vigente legislazione nazionale, regionale e locale in materia di tutela dei lavoratori.
2. Recepire e aderire a tutti gli elementi dello standard SA8000, ovvero:
  - i. Trattare con dignità e rispetto tutto il personale senza ammettere punizioni e trattamenti duri o inumani.
  - ii. Non ricorrere né dare sostegno al lavoro infantile, forzato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge, dal CCNL e dallo standard SA8000.
  - iii. Garantire a tutti i propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire, ridurre o eliminare i rischi che possano verificarsi in conseguenza allo svolgimento del lavoro.
  - iv. Rispettare il diritto alla libertà di espressione, associazione e alla contrattazione collettiva, promuovendo tra i propri dipendenti un senso di responsabilità e consapevolezza nei confronti delle proprie condizioni di lavoro, norme di interesse, dei propri diritti e doveri.
  - v. Assicurare la parità di trattamento delle risorse dal momento dell'assunzione alla cessazione del rapporto o pensionamento, evitando ogni sorta di discriminazione e comportamento minaccioso o offensivo in ragione di razza, religione, opinioni politiche, affiliazione sindacale, orientamento sessuale, stato civile, età, sesso o qualsiasi altra condizione.
  - vi. Rispettare le norme vigenti e quanto stabilito dalla contrattazione collettiva riguardo l'orario di lavoro, gli straordinari e la retribuzione.
3. Coinvolgere attivamente tutti i propri lavoratori nella comprensione e condivisione dei principi della responsabilità sociale stimolandoli a contribuire fattivamente al rispetto da parte dell'azienda dei criteri della norma SA8000.
4. Condividere la propria politica di responsabilità sociale, le procedure e la rendicontazione delle prestazioni sociali con tutte le parti interessate o che ne facciano richiesta, con cui è mantenuto un rapporto di comunicazione, coinvolgimento e dialogo.
5. Coinvolgere la propria catena di fornitura, a partire dalle imprese con cui la collaborazione è più consistente e continuativa, nel rispetto dei principi definiti dallo standard SA8000 incoraggiando anch'essi al miglioramento continuo delle loro performance sociali.
6. Selezionare, per quanto di propria competenza, nuovi fornitori accertandosi che si impegnino ad applicare e adeguarsi ai principi definiti nello standard SA8000.
7. Migliorare continuamente le condizioni di lavoro, le competenze e capacità personali e professionali del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura.



8. Revisionare con cadenza annuale la presente politica regolarmente al fine di renderla adeguata al contesto in cui l'azienda opera.
9. Impegnarsi a divulgare e diffondere, in primis nel settore dell'alta moda, i valori di responsabilità sociale d'impresa stimolando sempre più imprese ed organizzazioni a perseguirli e ad adeguarsi ai criteri della SA8000.

Per raggiungere i suddetti scopi F.A.M.A.R. s.r.l. si impegna a mantenere un sistema organizzativo e gestionale conforme ai requisiti dello standard SA8000, i quali, tuttavia, sono considerati requisiti minimi da raggiungere e mantenere.

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nel Manuale, nelle Procedure operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate da F.A.M.A.R. s.r.l. in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

## 4 La catena di fornitura

### 4.1 Azioni di coinvolgimento

F.A.M.A.R. s.r.l. si impegna a inviare regolarmente a tutti i propri fornitori delle informative riguardanti il proprio percorso SA8000.

F.A.M.A.R. s.r.l. si adopera, inoltre, per diffondere i principi di responsabilità sociale sostenuti dalla norma SA8000 tra i fornitori sotto la propria sfera d'influenza e con cui ha un rapporto commerciale stabile. Per fare questo ha identificato tre distinti livelli di coinvolgimento, differenti in base al rapporto in essere con i fornitori:

**I Livello:** Sono le aziende per cui F.A.M.A.R. s.r.l. è il maggiore o tra i maggiori clienti in termini di fatturato (laboratori). A queste aziende è stato richiesto di prendere visione della politica di responsabilità sociale, di sottoscrivere l'adesione ai principi della norma e dare la disponibilità a ricevere audit da parte di F.A.M.A.R. s.r.l. per verificarne la conformità. È stato inoltre chiesto loro di compilare un questionario volto ad indagare nello specifico le loro performance sociali. In questo gruppo ricadono anche le aziende su cui saranno effettuati con priorità degli audit.

**II Livello:** Le aziende che ricadono in questo gruppo sono i ricamifici e i tessutai, a cui è chiesto di prendere visione della politica di responsabilità sociale e di firmare un'autodichiarazione di conformità.

**III Livello:** I fornitori di questo gruppo ricevono un'informativa sull'adesione di F.A.M.A.R. s.r.l. ai principi dalle SA8000 e una copia della politica di responsabilità sociale.

### Nuovi fornitori

Al momento della sottoscrizione di un nuovo contratto verranno informati dell'adesione da parte di F.A.M.A.R. s.r.l. ai principi della norma SA8000. Il nuovo fornitore verrà assimilato a uno dei livelli descritti sopra e, in base a tale classificazione, sarà richiesta la firma di un'autodichiarazione di conformità o eventuale prova di certificazione SA8000.

### 4.2 Azioni di verifica

Al fine di verificare concretamente la necessaria diligenza nell'applicazione dei principi di responsabilità sociale d'impresa da parte della propria catena di fornitura, F.A.M.A.R. s.r.l. ha sviluppato un Piano di audit triennale dei fornitori in cui pianifica le visite di controllo.

Qualora i risultati degli audit sui fornitori rivelino delle non-conformità, F.A.M.A.R. s.r.l. suggerisce un percorso di miglioramento all'azienda fornitrice e monitora la risoluzione delle non conformità rilevate. Qualora un fornitore si opponga reiteratamente alla verifica, non collabori e non risolva le non-conformità segnalate, F.A.M.A.R. s.r.l. prenderà in considerazione la possibilità di rescindere la collaborazione.

La selezione dei fornitori da sottoporre a visita di verifica e l'ordine di priorità sono stati individuati secondo la seguente procedura:

1. Dall'elenco totale dei fornitori sono state escluse le seguenti tipologie:
  - Fornitori utilizzati marginalmente o *una tantum*

- Fornitori scelti dai clienti di F.A.M.A.R. s.r.l. (sui quali F.A.M.A.R. s.r.l. non ha controllo)<sup>2</sup>
  - Aziende multinazionali o di grandi dimensioni rispetto a cui F.A.M.A.R. s.r.l. non ha il potere contrattuale di imporre visite
  - Aziende già certificate SA8000
  - Aziende già soggette a audit di verifica SA8000 in quanto fornitori di altre aziende certificate e di cui è possibile visionare la relazione di verifica
  - Aziende su cui Famar ha già eseguito un audit, con esito positivo
  - Aziende composte solamente da soci, senza alcun dipendente
2. Ai fornitori rimasti da questa selezione, ovvero 8 aziende per il triennio 2023-2025, è stato attribuito un ordine di priorità rispetto a quando effettuare la visita di audit, basato sulla valutazione dei seguenti criteri:
- *Criterio 1* Rischio di non osservanza dei principi della SA8000 in base al settore di appartenenza (in base alla distinzione per livelli come da paragrafo precedente)
  - *Criterio 2* Rischio di non osservanza dei principi della SA8000 in base alla legislazione vigente e/o storico di evidenze nell'area dell'azienda di residenza
  - *Criterio 3* Frequenza di collaborazione con F.A.M.A.R. s.r.l. e impatto sull'operato di F.A.M.A.R. s.r.l.
  - *Criterio 4* Notizie riguardanti l'azienda che inducano a sospettare il non pieno rispetto dei principi della norma.

Nel triennio 2023-2025 F.A.M.A.R. s.r.l. ha sottoposto a verifica 8 fornitori, partendo da quelli che hanno registrato una priorità maggiore.

Nel corso del 2023 sono stati realizzati 11 audit presso i fornitori, di cui 3 svolti internamente e 8 svolti dai clienti di cui Famar ha recepito e mantenuto monitorati gli esiti (nello specifico 6 realizzati dal Gruppo Kering, 1 da Polo Ralph Lauren e 1 da Masoni Consulting).

---

<sup>2</sup> Nel settore in cui l'azienda opera è prassi che alcuni fornitori non vengano scelti da F.A.M.A.R. s.r.l., ma dal cliente stesso. Data la natura di questo tipo di rapporto, non è possibile far rientrare questi fornitori nella sfera di influenza di F.A.M.A.R. s.r.l. poiché quest'ultima non ha potere decisionale nei loro confronti.

## 5 Sistema di Gestione SA8000

F.A.M.A.R. s.r.l. ha predisposto un manuale di responsabilità sociale prendendo come riferimento la norma SA8000 (convenzioni ILO ed altra documentazione in essa richiamate) e la principale normativa nazionale e di settore:

- Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del settore Moda Italia
- D.lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni
- D. Lg. 196/2003
- Statuto dei Lavoratori: Legge 300 del 20/5/70 e successive modificazioni
- Documento aziendale “organizzazione ed etica” che recepisce il D. Lgs. 231/2001

Allo scopo di assicurarsi la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia di quanto previsto dal proprio sistema di gestione per la responsabilità sociale, la Direzione di F.A.M.A.R. s.r.l. ha deciso di effettuare almeno annualmente un riesame del sistema e dei documenti legati allo standard SA8000: la Politica di responsabilità sociale, il Sistema di Gestione SA8000 e il Bilancio di Responsabilità Sociale. Tale riesame è finalizzato ad analizzare e rivedere tutti gli elementi riguardanti il sistema di responsabilità sociale aziendale.

### 5.1 Ruoli e Responsabilità SA8000

La struttura delle responsabilità, delle autorità e delle modalità di interrelazione reciproca fra il personale operante presso F.A.M.A.R. s.r.l. è individuabile grazie alla presenza dell’organigramma aziendale (par. 2.3) e la descrizione delle responsabilità e autorità dei ruoli e figure di gestione del sistema di responsabilità sociale, presente nel Manuale e nello standard SA8000.

Tali documenti sono resi disponibili al personale in modo tale che tutti abbiano piena coscienza delle autorità e responsabilità esistenti all’interno dell’organizzazione.

---

#### Ruoli SA8000 al 31/12/2023

<b>Responsabile Direzione SA8000</b>	Dott.ssa Simonetta Talmelli
<b>Social Performance Team (SPT)</b>	Dott.ssa Simonetta Talmelli Sig.ra Tiziana Capponcelli Sig.ra Isabella Suman Sig.ra Beatrice Timacchi
<b>Rappresentante dei lavoratori SA8000</b>	Sig.ra Tiziana Capponcelli Dott.ssa Simonetta Talmelli Sig.ra Isabella Suman Ing. Stefano Bergagnin Dott. Marco Manini
<b>Comitato per la salute e la sicurezza</b>	Presenziano alle riunioni anche: Sig.ra Nadia Marsilio Sig.ra Martina Biga Sig.ra Giulia Saponaro

---

## 5.2 Gestione e risoluzione dei reclami e commenti

Per garantire a tutti i lavoratori e a tutte le parti interessate di comunicare in maniera diretta, immediata e confidenziale con l'azienda riguardo la SA8000, F.A.M.A.R. s.r.l. ha istituito un sistema di invio di segnalazioni, commenti o suggerimenti che prevede diversi canali.

Le procedure sotto descritte saranno applicate a fronte di un reclamo, senza che qualsiasi tipo di azione disciplinare, licenziamento o discriminazione venga attuato nei confronti di chi ha sporto la segnalazione. Le comunicazioni possono essere anonime o firmate secondo volontà.

In prima istanza, la segnalazione deve pervenire a F.A.M.A.R. s.r.l. con una delle seguenti modalità:

- Via posta elettronica certificata (famarsrl@pec.famarabbigliamento.it), fax (0532 970042), o posta (F.A.M.A.R. s.r.l. Via Bologna, 627 44124 Ferrara) alla c.a. del Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale
- In forma anonima lasciando la segnalazione in una apposita cassetta chiusa a chiave posizionata vicino alla bacheca. La cassetta sarà periodicamente controllata dal Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale
- In forma anonima oppure firmata tramite l'apposito modulo su sito aziendale: [www.famarabbigliamento.it](http://www.famarabbigliamento.it)

Qualora la segnalazione non anonima, dopo un periodo eccedente i 60 giorni, non abbia ricevuto risposta da parte dell'azienda, l'interessato potrà indirizzare la segnalazione all'ente verificatore Bureau Veritas Italia SpA:

- Posta: Viale Monza, 347 – 20126 Milano (MI)
- Telefono: +39 02 270911
- Email: [csr@it.bureauveritas.com](mailto:csr@it.bureauveritas.com)

In ultima istanza e solamente qualora né l'azienda né l'ente certificatore abbiano risposto alla segnalazione, è possibile inoltrare il reclamo direttamente all'organizzazione che gestisce lo standard SA8000, ovvero il SAAS:

- Posta: 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036
- Telefono: (212) 391-2106
- Email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

## 5.3 Coinvolgimento dei lavoratori e formazione

F.A.M.A.R. s.r.l. si impegna a formare e aggiornare i dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro e sulle specifiche competenze necessarie a ciascuna mansione. Per tale motivo, è presente un programma di formazione specifico coordinato dal responsabile per la sicurezza.

Formazione specifica sulla SA8000 e sulle specifiche procedure di interesse per i dipendenti viene fornita annualmente attraverso delle riunioni informative, in cui i dipendenti hanno avuto la possibilità di confrontarsi e sono stati incoraggiati a partecipare proattivamente allo sviluppo della responsabilità sociale in azienda. Nel corso del 2023 la formazione è stata svolta il giorno 27 novembre 2023, ed ha riguardato 14 persone tra operai e apprendisti. Il momento di formazione ha riguardato i seguenti aspetti:

- Responsabilità sociale
- Lo Standard SA8000
- Le tutele della SA8000
- I documenti della SA8000 di Famar
- Gestione delle segnalazioni.

In tale occasione ai dipendenti è stato anche sottoposto un test di valutazione anonimo, prima e dopo la formazione, per valutare quali argomenti possono essere dati come consolidati e quali necessitano di approfondimento, oltre che l'efficacia della formazione erogata.

## 6 Performance di Responsabilità Sociale

### 6.1 Lavoro infantile

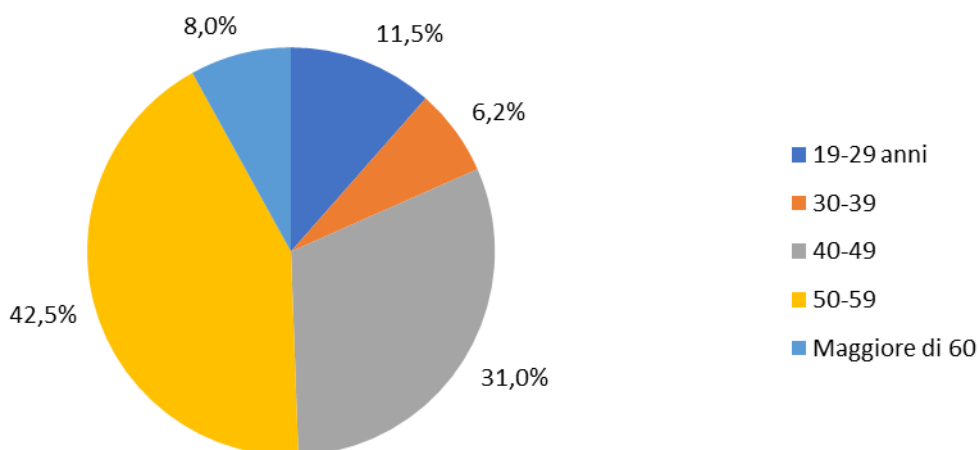
#### 6.1.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

L'azienda non utilizza né supporta il lavoro infantile: presso il sito sono impiegati solo lavoratori e lavoratrici che abbiano compiuto 18 anni, considerandosi assolto in tal modo l'obbligo scolastico.

Qualora F.A.M.A.R. s.r.l. dovesse accettare di ospitare giovani lavoratori, con età inferiore ai 18 anni, nell'ambito di progetti di avviamento al lavoro concordati con il mondo scolastico (es. stage o tirocini formativi), ciò avverrà solo dietro stipula di regolare contratto e salvaguardando il lavoratore sia rispetto agli orari di lavoro sia alla sua destinazione con particolare riferimento alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro. In ogni caso verranno rifiutati inserimenti in attività che si possano giudicare pericolose per la salute del lavoratore e pregiudizievoli per il suo rendimento scolastico.

Nel grafico che segue viene riportata la composizione dell'organico per età, dove si evidenzia che al 2023 in F.A.M.A.R. s.r.l. i lavoratori hanno tutti più di 18 anni.

### Lavoratori per fascia d'età - 2023



KPI	2021	2022	2023
% lavoratori <40 anni	12,3%	15,0%	18,4%

Attualmente F.A.M.A.R. s.r.l. non si avvale delle prestazioni di giovani lavoratori (lavoratori minori di 18 anni non bambini) e non pianifica di avvalersene in futuro, poiché nella prassi ricerca personale qualificato con esperienza pluriennale nel settore dell'alta moda, che difficilmente può essere un minore. Per tale motivo è praticamente impossibile che un bambino o un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura aziendale.

#### 6.1.2 Situazione dei Fornitori

A seguito delle attività di audit sui fornitori effettuate, non è stata riscontrata alcuna criticità in ambito di lavoro infantile.

### 6.1.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
1a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di non impiego di lavoro minorile.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
1b	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impiego responsabile del lavoro giovanile.		100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
1c	Nel caso di fornitori provenienti da Paesi in cui sussiste un alto rischio di impiego di lavoro minorile, attivazione di accertamenti approfonditi sul non utilizzo.	Reparto Amministrativo	
1d	Controllo delle segnalazioni sul lavoro minorile e giovanile. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici	Rappresentante SA8000	

## 6.2 Lavoro forzato o obbligato

### 6.2.1 Situazione interna a F.A. M. A. R. s.r.l.

Il lavoro prestato in F.A.M.A.R. s.r.l. è volontario e basato su regole chiare e sul rispetto reciproco tra le parti coinvolte. Per garantire che tali condizioni permangano, l'azienda si impegna a fare in modo che tutti i propri dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

A tutti i lavoratori, all'atto dell'assunzione, vengono fornite informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi come regolati dal contratto di lavoro di riferimento comprese le indicazioni sulle modalità di dimissione, e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute e sicurezza associati all'attività lavorativa. F.A.M.A.R. s.r.l. mette a disposizione dei propri lavoratori l'ufficio del personale in grado di fornire informazioni e chiarimenti.

F.A.M.A.R. s.r.l. si adegua alle disposizioni di legge in materia di eventuali prestiti, anticipi e destinazioni dello stipendio. Tutta la documentazione connessa all'erogazione di questi prestiti viene conservata unitamente a tutte le registrazioni del personale.

Il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento, informando a tempo debito il datore di lavoro, tramite le procedure indicate dal CCNL. A prova del fatto che i lavoratori in F.A.M.A.R. s.r.l. sono liberi di cessare il proprio rapporto di lavoro con l'azienda, si riportano nella tabella seguente il numero di interruzioni del rapporto di lavoro nell'ultimo triennio e le relative motivazioni. Si evidenzia come alcuni lavoratori abbiano volontariamente cessato il rapporto di lavoro presentando le proprie dimissioni.

	2021	2022	2023
Pensionamento	4	5	5
Fine contratto tempo determinato	1	2	2
Dimissioni	6	3	4
Decessi	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

KPI	2021	2022	2023
Nr. dimissioni/ Nr. Totale di rapporti di lavoro terminati	54,5%	30,0%	36,4%
Nr. dimissioni/ Nr. Totale di lavoratori	7,3%	3,8%	4,6%

### 6.2.2 Situazione dei Fornitori

A seguito delle attività di audit sui fornitori effettuate, non è stata riscontrata alcuna criticità in ambito di lavoro forzato o obbligato.



### 6.2.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
2a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di non impiego di lavoro forzato o obbligato	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
2b	Nel caso di fornitori provenienti da Paesi in cui sussiste un alto rischio di impiego di lavoro forzato o obbligato, attivazione di accertamenti approfonditi sul non utilizzo.	Reparto Amministrativo	
2c	Controllo delle segnalazioni sul lavoro forzato. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, FAMAR si attiverà per dei controlli specifici	Rappresentante SA8000	
2d	Aumento della consapevolezza dei diritti dei dipendenti F.A.M.A.R. s.r.l. durante la formazione aziendale	Rappresentante SA8000	

## 6.3 Salute e sicurezza

### 6.3.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

F.A.M.A.R. s.r.l. è conforme a quanto previsto dalla legge italiana, in particolare il D. Lgs. 81 del 9 aprile 2008 “Testo Unico sulla sicurezza sul Lavoro” e successivi ulteriori decreti. I documenti realizzati per la legge italiana sono stati validati e integrati dal Comitato per la Sicurezza per rispondere ai criteri dello Standard SA8000.

F.A.M.A.R. s.r.l. per adempiere agli obblighi di legge e ai requisiti previsti dalla SA8000 si dota di:

- Un documento di valutazione dei rischi reali e potenziali per la salute e la sicurezza, in cui viene anche disposto l’utilizzo di specifici dispositivi di protezione individuale forniti dall’azienda. Questo documento coincide con il DVR (Documento Valutazione dei Rischi) aggiornato al 1° dicembre 2023 e, nel caso di contratti con aziende esterne, con il DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi) aggiornato all’ultima versione 2021 e firmato in data 29 ottobre 2021.
- Documento di valutazione dello stress lavoro correlato, in cui vengono descritte le circostanze in cui si può generare questo tipo di stress e le azioni intraprese per risolverle. Il report finale di valutazione dello stress lavoro correlato è stato consegnato dall’apposito Team incaricato in data 18 aprile 2023.
- Piano di emergenza per fronteggiare il pericolo di incendio e in particolare le procedure per l’evacuazione del luogo di lavoro, aggiornato in data 11 novembre 2022.
- Figure che coprono ruoli specifici per l’organizzazione della sicurezza in F.A.M.A.R. s.r.l.:
  - Comitato per la Salute e la Sicurezza
  - Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
  - Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza
  - Medico competente
  - Responsabile dei controlli
  - Una squadra di servizio Pronto Soccorso
  - Una squadra di Servizio Prevenzione Incendi ed Evacuazione in caso di pericolo

A supporto del fatto che attualmente in F.A.M.A.R. s.r.l. è in atto un efficace sistema di gestione della salute e della sicurezza si riporta in tabella sottostante il numero di infortuni rilevato nell’ultimo triennio.

Anno	2021	2022	2023
N° infortuni	1	0	2
<i>di cui N° infortuni in itinere</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
Giornate di assenza per infortuni	3	0	4
Pratiche di malattia professionale	0	0	0
Giorni di assenza per malattia professionale	0	0	0

KPI	2021	2022	2023
<b>Indice di frequenza infortuni<sup>3</sup></b> (nr. infortuni/ ore lavorate*1.000.000)	8,66	0,00	7,45
<b>Indice di gravità infortuni</b> (gg infortunio/ore lavorate*1.000)	0,03	0,00	0,03
<b>Indice di rischio infortunistico</b> (indice di frequenza*indice di gravità)	0,23	0,00	0,22

<sup>3</sup> L’indice di frequenza infortuni è calcolato escludendo gli infortuni in itinere.

### 6.3.2 Situazione dei Fornitori

Nel corso delle attività di audit effettuate nel 2023 sono state riscontrate non conformità ed osservazioni di miglioramento su alcuni fornitori; tali segnalazioni sono state formalizzate ai fornitori interessati, ed è stato dato loro un tempo di rientro ponderato in base alla criticità della rilevazione.

### 6.3.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
3a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impegno al mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
3b	Monitoraggio degli infortuni della catena di fornitura esistente e approfondimento qualora dovessero emergere situazioni di criticità.	Responsabile del personale	
3c	Controllo delle segnalazioni sulla sicurezza sul lavoro. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici	Rappresentante SA8000	
3d	Formazione dei dipendenti F.A.M.A.R. s.r.l. sul tema della salute e della sicurezza.	Rappresentante SA8000	

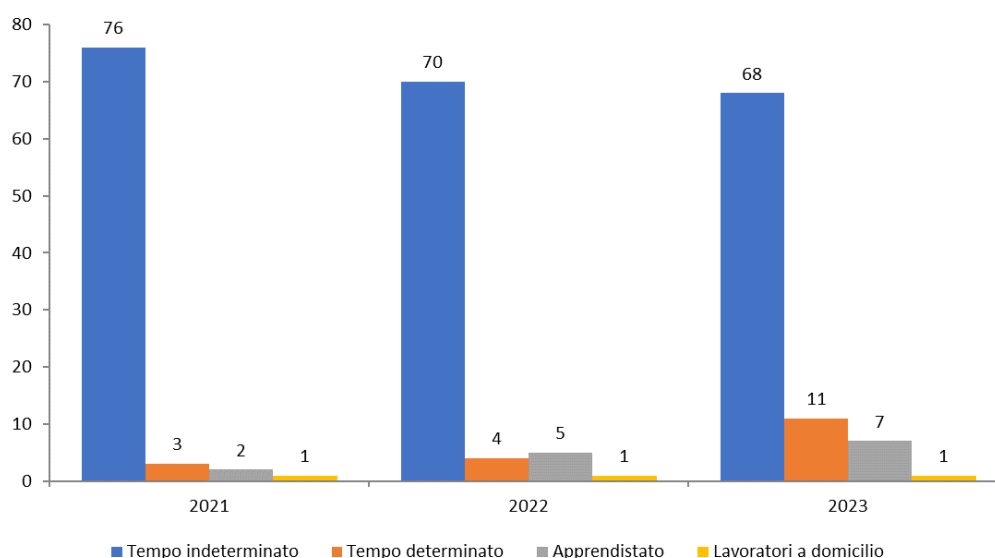
## 6.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

### 6.4.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

Secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, F.A.M.A.R. s.r.l. garantisce ai propri lavoratori il diritto a costituire associazioni sindacali, ad aderirvi ed a svolgere attività sindacale. Ciascun lavoratore può decidere liberamente se aderire o meno ad un'organizzazione sindacale nonché di partecipare all'elezione dei propri rappresentanti sindacali. Al 2023 sono presenti 3 RSU in azienda e 22 lavoratori sono iscritti al sindacato, con cui F.A.M.A.R. s.r.l. si impegna a mantenere canali di comunicazione e collaborazione che possano migliorare i rapporti e favorire il dialogo azienda-organizzazioni sindacali.

F.A.M.A.R. s.r.l. applica i contratti collettivi nazionali previsti per le attività svolte dai lavoratori ed attiva forme di contrattazione aziendale con effetti regolamentativi su alcuni aspetti trattati genericamente nei CCNL o demandati di proposito alla contrattazione aziendale. Tutti i contratti instaurati tra F.A.M.A.R. s.r.l. e i propri lavoratori sono quindi regolati da CCNL e si suddividono come mostrato nel grafico seguente.

### Tipologia di contratti presenti in Famar



KPI	2021	2022	2023
% contratti a tempo indeterminato	92,7%	87,5%	78,2%

Il CCNL è liberamente consultabile grazie alle copie presenti nella sala mensa ed è a disposizione per la consultazione dei lavoratori di F.A.M.A.R. s.r.l. presso l'Ufficio del personale. Esiste, inoltre, un regolamento interno che viene distribuito ai lavoratori all'atto dell'assunzione.

L'azienda mette a disposizione dei lavoratori un luogo d'incontro per le riunioni o assemblee indette dai rappresentanti dei lavoratori con la finalità di discutere problematiche sindacali e/o di lavoro. Le convocazioni vengono affisse in apposite bacheche. Ai lavoratori che chiedono di partecipare ad attività formative proposte dal sindacato di appartenenza, vengono concessi i relativi permessi con tempi e modalità che tengano conto dell'organizzazione del lavoro aziendale.

F.A.M.A.R. s.r.l. si è sempre impegnata affinché non vengano in alcun modo discriminati i lavoratori che decidono di non aderire ad un'organizzazione sindacale, nonché per coloro che decidono di sospendere l'adesione o che svolgano in prima persona attività sindacale.

#### 6.4.2 Situazione dei Fornitori

A seguito delle attività di audit sui fornitori effettuate, non è stata riscontrata alcuna criticità in ambito di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

#### 6.4.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
4a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impegno per assicurare il diritto di associazione e di contrattazione collettiva.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
4b	Monitoraggio degli iscritti al sindacato in F.A.M.A.R. s.r.l. e nella catena fornitura esistente e approfondimento qualora dovessero emergere situazioni di criticità.	Responsabile del Personale	
4c	Controllo delle segnalazioni sul diritto di associazione e libertà di contrattazione collettiva. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici	Rappresentante SA8000	
4d	Approfondimento delle modalità di assunzione presso i fornitori che non utilizzano contratti regolati dal CCNL.	Responsabile del Personale	

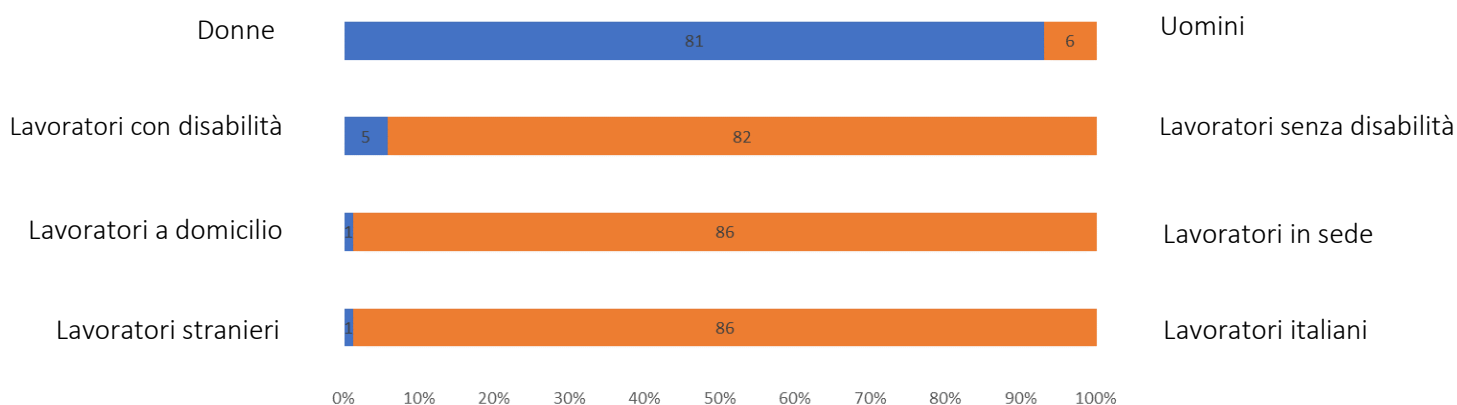
## 6.5 Discriminazione

### 6.5.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

Nessun tipo di discriminazione è accettata in F.A.M.A.R srl. L'azienda evita e previene ogni atteggiamento, gesto, azione, comportamento tra i lavoratori, che possa limitare, annullare, o precludere la libertà di essere del singolo individuo non tollerando la presenza di atteggiamenti discriminatori.

Nel grafico sottostante si riportano i principali indicatori di monitoraggio riguardanti la diversità dei lavoratori in F.A.M.A.R. s.r.l., in cui si nota come l'azienda impieghi per la maggior parte donne lavoratrici, discostandosi dalla diffusa situazione in molte aziende italiane. L'impiego e assunzione di lavoratori è normata dalla rispettiva legislazione italiana in materia.

**Lavoratori per categoria di diversità in Famar - 2023**



KPI	2021	2022	2023
% donne	92,7%	91,5%	93,1%
% lavoratori stranieri	0,0%	0,0%	1,1%
% lavoratori a domicilio	1,2%	1,2%	1,1%
% lavoratori con disabilità	4,9%	4,9%	5,7%

### 6.5.2 Situazione dei Fornitori

A seguito delle attività di audit sui fornitori effettuate, non è stata riscontrata alcuna criticità riguardo pratiche di discriminazione.

### 6.5.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
5a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impegno contro la discriminazione.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
5b	Controllo delle segnalazioni relative alle discriminazioni. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici	Rappresentante SA8000	

## 6.6 Pratiche disciplinari

### 6.6.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

In F.A.M.A.R. s.r.l., a maggio 2023, è stato approvato dal CdA adottato il Modello organizzativo e di gestione ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, all'interno del quale è stato definito il Codice etico.

Tutti i lavoratori sono a conoscenza dei diritti e dei doveri dei lavoratori, compresi eventuali provvedimenti disciplinari che possono essere adottati in caso di inosservanza dei doveri dei lavoratori. F.A.M.A.R. s.r.l. si assicura la comprensione del codice e delle procedure disciplinari attraverso le seguenti modalità: affissione del codice di comportamento e disponibilità del CCNL tramite le modalità spiegate in "Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva".

Fermo restando che le procedure disciplinari applicate in F.A.M.A.R. s.r.l. sono regolate dalla legislazione vigente, F.A.M.A.R. s.r.l. si impegna a stimolare i propri lavoratori affinché esse siano applicate in circostanze comprovate, e in ogni caso non siano mai applicate per ledere la dignità della persona o punire comportamenti altri da quelli espressamente vietati dal codice di comportamento concordato a livello sindacale.

Non risultano comunque ammesse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche ed abusi verbali. In tutti questi casi è previsto l'inoltro di una segnalazione. In seguito a violazioni del codice di comportamento si seguono le direttive del contratto nazionale SMI.

Negli ultimi 3 anni non sono state applicate sanzioni disciplinari internamente a F.A.M.A.R. s.r.l.

### 6.6.2 Situazione dei Fornitori

A seguito delle attività di audit sui fornitori effettuate, non è stata riscontrata alcuna criticità riguardo pratiche disciplinari.

### 6.6.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
6a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impegno a trattare tutti i dipendenti con dignità e rispetto.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
6b	Controllo delle segnalazioni relative alle pratiche disciplinari. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici.	Rappresentante SA8000	
6c	Attenersi alle linee guida del SMI in caso di sanzioni disciplinari.		
6d	Verifica delle procedure disciplinari presso i fornitori, in particolare quelli con un codice di comportamento	Responsabile del Personale	



## 6.7 Orario di lavoro

### 6.7.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

Gli orari di lavoro stabiliti in F.A.M.A.R. s.r.l. sono frutto dell'accordo tra la Direzione e le parti sindacali. Questi accordi sono in vigore dal 1966 e sono stati successivamente aggiornati. In generale, il personale attua un orario diurno standard con impiego prevalentemente a tempo pieno e indeterminato; vi sono, inoltre, alcuni lavoratori a regime part-time, ed altri con contratto di lavoro somministrato (nello specifico vengono inserite in azienda con questo contratto le persone che terminano il percorso formativo dell'Accademy).

I dipendenti a tempo pieno all'interno di F.A.M.A.R. s.r.l. svolgono la loro mansione dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 12:30 e dalle 13:30 e alle 17:00. Il venerdì l'uscita è anticipata di un'ora alle 16:00 per accordo sindacale. Tutti i dipendenti a tempo pieno osservano due giorni di riposo (sabato e domenica) a cui si aggiungono le festività nazionali italiane e le ferie previste dal CCNL.

Nei periodi di intensità produttiva è in vigore un accordo con il sindacato di riferimento per ottenere più flessibilità oraria. F.A.M.A.R. s.r.l. ricorre raramente al lavoro straordinario perché molto costoso. Nel caso sia chiesto al lavoratore di prestare la sua opera, anche dopo il normale orario di lavoro, si garantisce che il lavoro prestato in via straordinaria venga pagato con una maggiorazione stabilita dai CCNL di riferimento.

F.A.M.A.R. s.r.l. garantisce sempre al lavoratore il diritto di usufruire delle ore di riposo conformemente a quanto stabilito dalla legislazione vigente e ai CCNL. Ai lavoratori viene garantito il diritto di usufruire delle ferie che sono gestite e retribuite in base a quanto prescritto dai CCNL e desumibili dal cedolino paga.

### 6.7.2 Situazione dei Fornitori

Nel corso delle attività di audit effettuate nel 2023 sono state riscontrate osservazioni di miglioramento su alcuni fornitori; tali osservazioni sono state formalizzate ai fornitori interessati, ed è stato dato loro un tempo di rientro ponderato in base alla criticità della rilevazione.

### 6.7.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
7a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impegno a rispettare orari di lavoro conformi alla SA8000.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
7b	Controllo delle segnalazioni relative agli orari di lavoro. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici.	Rappresentante SA8000	

## 6.8 Retribuzione

### 6.8.1 Situazione interna a F.A.M.A.R. s.r.l.

I rapporti di lavoro e il calcolo della retribuzione dovuta tra F.A.M.A.R. s.r.l. ed i suoi lavoratori sono regolati dai CCNL e dalle disposizioni di legge in merito. La determinazione del trattamento economico, volta a garantire ad ogni lavoratore un rapporto di equilibrio tra impegno lavorativo (inteso sia come ore impiegate e tipologia del lavoro stesso) e compenso percepito nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento, varia in funzione di alcuni parametri tra i quali:

- la tipologia di contratto applicato,
- la mansione svolta dal lavoratore,
- l'anzianità di lavoro e gli scatti maturati.

Ai lavoratori viene garantito il versamento dei contributi di previdenza e di assistenza sociale secondo quanto stabilito dalla legge. Al lavoratore viene versata la tredicesima mensilità e il premio ferie come previsto. F.A.M.A.R. s.r.l. effettua il controllo e le verifiche della correttezza delle retribuzioni elaborate.

Di seguito viene riportata la retribuzione media mensile lorda per categoria attraverso cui F.A.M.A.R. s.r.l. assicura un salario dignitoso ai propri lavoratori.

Retribuzione media mensile lorda (€)	Apprendisti	Operai	Impiegati	Dirigenti
2021	€ 1.558	€ 1.235	€ 1.906	€ 13.323
2022	€ 1.576	€ 1.709	€ 1.796	€ 13.323
2023	€ 1.614	€ 1.733	€ 1.844	-

### 6.8.2 Situazione dei Fornitori

Nel corso delle attività di audit effettuate nel 2023 sono state riscontrate osservazioni di miglioramento su alcuni fornitori; tali osservazioni sono state formalizzate ai fornitori interessati, ed è stato dato loro un tempo di rientro ponderato in base alla criticità della rilevazione.

### 6.8.3 Obiettivi di miglioramento

Nr.	Obiettivo	Soggetto attuatore	Target e Orizzonte temporale
8a	Sottoscrizione da parte dei nuovi fornitori di una dichiarazione di impegno a retribuire i propri dipendenti con un salario dignitoso.	Reparto Amministrativo	100% di sottoscrizioni da parte dei nuovi fornitori da subito
8b	Controllo delle segnalazioni relative alle retribuzioni. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema, F.A.M.A.R. s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici.	Rappresentante SA8000	nessuno



BILANCIO DI RESPONSABILITÀ SOCIALE  
SA8000:2014 – ANNO 2023