



SCANAVIN SRL

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

ANNO - 2022



Elaborato secondo I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

BILANCIO.rev.00_2022

INDICE



1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI SCANAVIN SRL

- 2.1 Governance aziendale
- 2.2 Storia e profilo aziendale
- 2.3 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.4 Social performance team
- 2.5 Politica aziendale etica
- 2.6 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ

- 4.1 Lavoro infantile
- 4.2 Lavoro forzato o obbligato
- 4.3 Salute e sicurezza
- 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 4.5 Discriminazione
- 4.6 Pratiche disciplinari
- 4.7 Orario di lavoro
- 4.8 Retribuzione
- 4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale
- 4.10 Analisi di due diligence
- 4.11 Sistema di gestione

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di SCANAVIN SRL e fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società, ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di SCANAVIN SRL nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

Il documento è elaborato dalla Direzione aziendale, in collaborazione con gli altri membri del Team di sostenibilità, in conformità con i requisiti dell'agenda ONU 2030 e degli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale di sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per raggiungere la sostenibilità aziendale e per migliorarla nel tempo,
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano alla condotta aziendale. Il presente documento è reso disponibile a tutto il personale aziendale attraverso la rete intranet e a tutte le parti interessate esterne attraverso il sito internet www.scanavin.com

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con SCANAVIN SRL ed in particolare a:

- ✓ PERSONALE AZIENDALE;
- ✓ COLLABORATORI;
- ✓ CLIENTI;
- ✓ PARTNER AZIENDALI;
- ✓ COMUNITÀ LOCALE;
- ✓ FORNITORI;
- ✓ TERZISTI;
- ✓ SINDACATI.



L'azienda chiede a tali soggetti una partecipazione, diretta o indiretta a questo comune impegno di salvaguardia dell'ambiente e di tutela dei diritti fondamentali dell'uomo.

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da SCANAVIN SRL e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale e della sostenibilità.



Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame di Sostenibilità mira a:

- 01 **Valutare i valori etici**, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo.
- 02 **Fornire informazioni** sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società.
- 03 **Favorire il dialogo**, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.
- 04 **Realizzare** pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione)



1.4 ELEMENTI NORMATIVI

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Standard RJC COP 2019
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori commercio servizi
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Decreto Dignità' (D.L.87/2018)
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231
- D.Lgs. 152/2006
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro – Industria e Agricoltura) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Uni / Pdr 125:2022 su Parità di genere
- D.L. 176 del 29/07/2022 Decreto Trasparenza
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion
- Decreto Trasparenza D.Lgs 104 del 27/06/2022
- V Direttiva Europea Antiriciclaggio
- Regolamento Comunale conferimento rifiuti

2. PROFILO DI SCANAVIN SRL

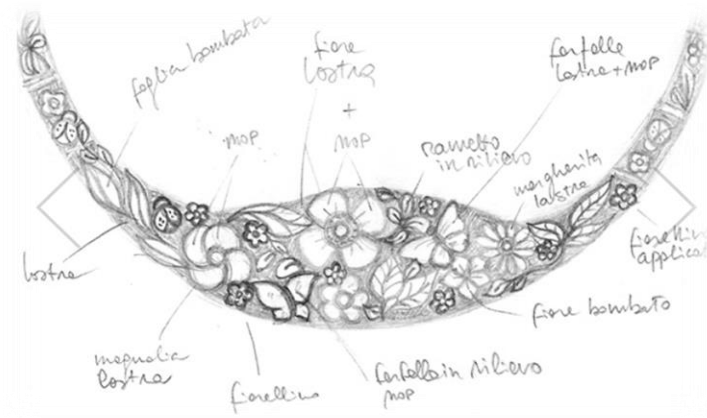
L'azienda nasce nel 1985 dall'idea di Dario e Roberta Scanavin.

Si specializza da subito nella **lavorazione di prodotti fatti totalmente a mano seguendo i criteri dell'antica tradizione orafa vicentina**; gioielli impreziositi con pietre naturali, perle, diamanti creati per la donna dinamica e moderna che non rinuncia all'eleganza e alla praticità.

L'esperienza maturata negli anni, la continua ricerca di nuovi articoli da proporre alla clientela ed un complesso aziendale perfettamente organizzato, hanno contribuito al raggiungimento di **standard qualitativi elevati** e ad una **posizione di rilievo a livello nazionale ed internazionale**.



L'originalità e l'alta qualità del prodotto, la cura artigianale, la precisione nel dettaglio, l'etica professionale sono lo **Stile** che ci rappresenta.



PRODOTTI REALIZZATI INTERAMENTE A MANO SECONDO I CRITERI DELL'ANTICA TRADIZIONE ORAFA VICENTINA

Tradizione

La tradizione dell'antica oreficeria vicentina si ritrova in tutti i gioielli Scanavin

Made in Italy

Per noi è ricerca di eccellenza, la responsabilità di portare in giro per il mondo il messaggio di "gioiello ben fatto", prodotto con cura artigianale, Originalità, ricerca del Bello, dello Stile e dell'Eleganza in ogni dettaglio di forma e di sostanza.

Collezioni Personalizzate Unlimited

Determinazione, sensibilità e lavoro ci permettono di pensare, produrre e commercializzare gioielli unici, portabili e vicini ai gusti delle donne di tutto il mondo.

Designer dedicati

L'equipe Scanavin lavora costantemente alla ricerca di nuove tecniche di produzione per coniugare l'estetica alla preziosità e portabilità.

Cura nel dettaglio

Per disegnare i nostri gioielli ci ispiriamo a una donna dal gusto essenziale che ama al tempo stesso oggetti di classe e di valore, una donna contemporanea, che vive al passo con i tempi, con poco tempo a disposizione ma molto gusto e la voglia di avere sempre un dettaglio particolare

Artigianato

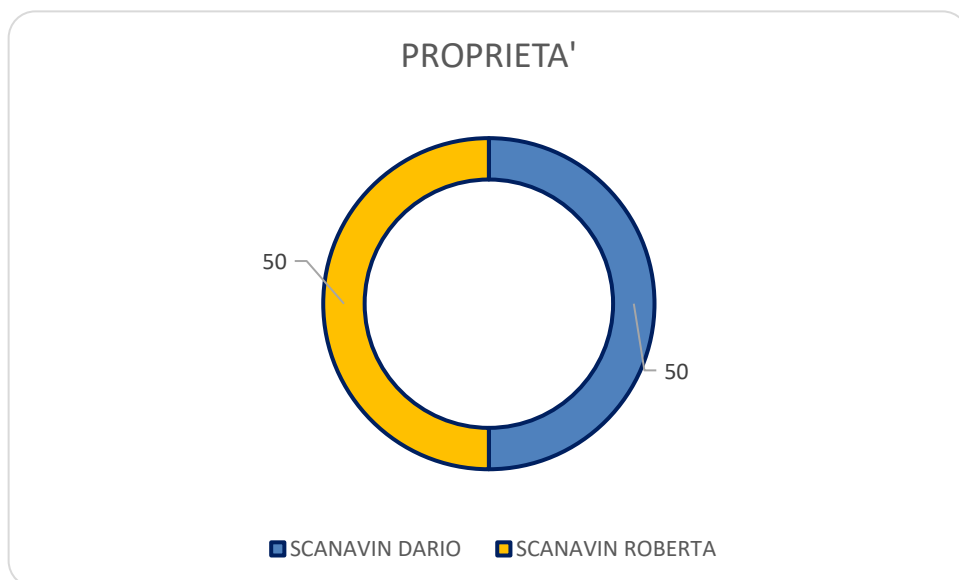
Gioielli fatti con le MANI, fatti da persone con esperienza decennale

Servizio gestione/riparazione/post vendita

L'azienda fornisce un servizio di assistenza post vendita attivo tutti i giorni dal lunedì al venerdì.



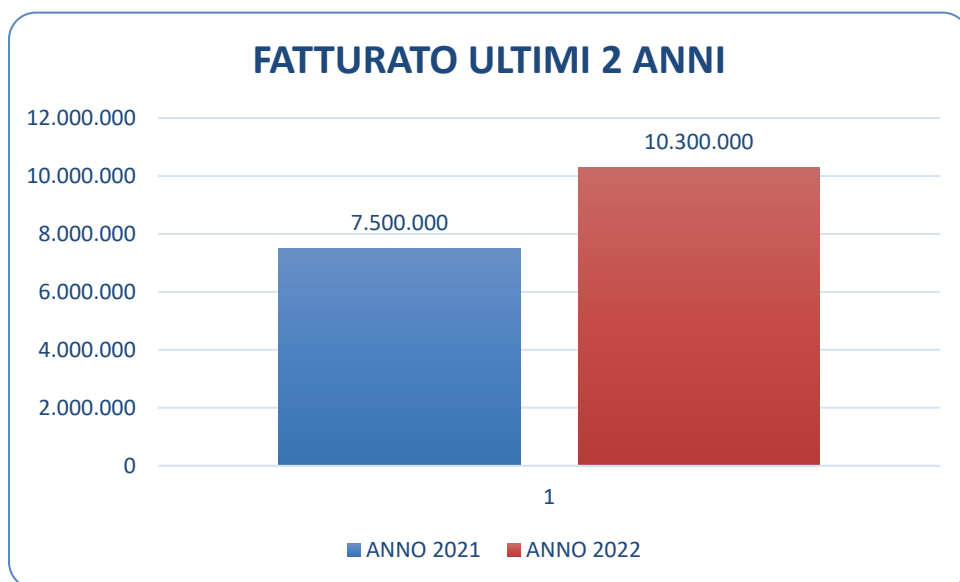
2.1 GOVERNANCE AZIENDALE



L'azienda è di Proprietà di Scanavin Dario (per il 50%) e di Scanavin Roberta (per il restante 50%) .

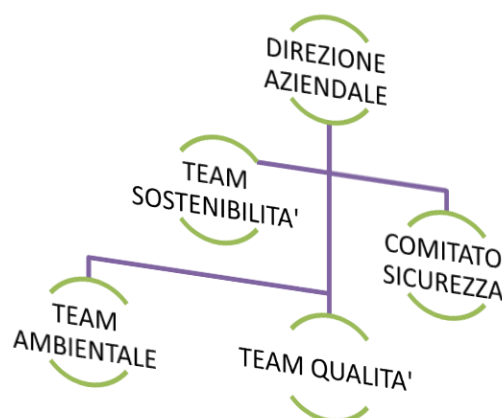
CAPITALE SOCIALE
COMPLETAMENTE VERSATO:
50.000 EURO

Il fatturato negli ultimi due
anni ha avuto un'importante
crescita .



2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Nel sistema di gestione aziendale sono presenti team e comitati con il compito di monitorare i processi aziendali, promuovere il miglioramento della sostenibilità, agire tempestivamente in caso di necessità, supportare e stimolare l'organizzazione nell'applicazione dei principi etici.



2.3 TEAM DELLA SOSTENIBILITA'

Il sustainability team (team della sostenibilità) è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.

Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

Il sustainability team è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori. Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

RESPONSABILE DEL SISTEMA di sostenibilità

- Ha la responsabilità della conformità agli standard e principi di sostenibilità
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità
- Elabora il Bilancio e Riesame di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità e di eventuali soggetti interessati.



TEAM di sostenibilità

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del Sistema di sostenibilità
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard di sostenibilità
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità agli standard e codici etici e di sostenibilità
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team di sostenibilità
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.



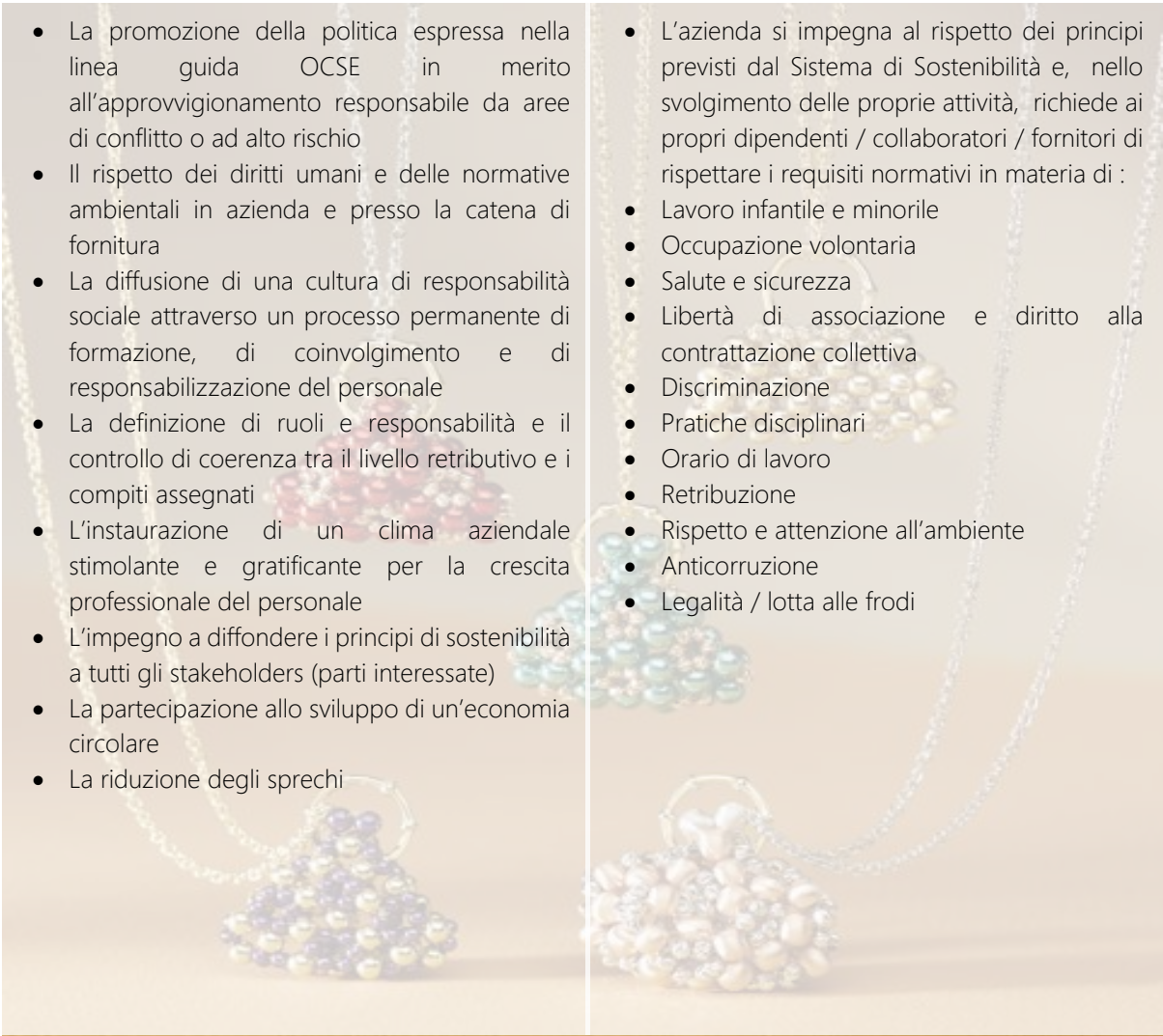
2.4 POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITÀ

SCANAVIN SRL ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con i principi della Agenda ONU 2030, gli standard RJC COP e gli indicatori GRI.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi:

- a tutti i requisiti degli standard RJC COC e COP
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- alle linee Guida OCSE
- al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

Gli obiettivi generali che l'azienda intende raggiungere e mantenere sono:

- 
- The background of the list is a photograph of several pieces of jewelry, including necklaces and bracelets, made of various colored beads (purple, green, gold, silver) and pearls, displayed on a light-colored surface.
- La promozione della politica espressa nella linea guida OCSE in merito all'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto o ad alto rischio
 - Il rispetto dei diritti umani e delle normative ambientali in azienda e presso la catena di fornitura
 - La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
 - La definizione di ruoli e responsabilità e il controllo di coerenza tra il livello retributivo e i compiti assegnati
 - L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
 - L'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate)
 - La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare
 - La riduzione degli sprechi
 - L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :
 - Lavoro infantile e minorile
 - Occupazione volontaria
 - Salute e sicurezza
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - Discriminazione
 - Pratiche disciplinari
 - Orario di lavoro
 - Retribuzione
 - Rispetto e attenzione all'ambiente
 - Anticorruzione
 - Legalità / lotta alle frodi

2.5 VALORI

SCANAVIN SRL, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:



3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **SCANAVIN SRL** possono essere suddivise in due differenti gruppi: stakeholders interni ed esterni.



Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e

resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare:

DIREZIONE AZIENDALE

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della

soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

RESPONSABILI FUNZIONALI

L'esigenza non è solo avere un riscontro economico positivo ma partecipare a progetti di tutela e salvaguardia delle persone e del nostro Pianeta .

Modalità di soddisfacimento

Aderire a progetti di miglioramento continuo della sostenibilità aziendale, rendicontare i risultati in modo oggettivo e individuare di anno in anno possibili evoluzioni e occasioni di crescita.

PARTNER AZIENDALI

L'esigenza dei partner aziendali (es. terzisti) è condividere i principi di sostenibilità per diffondere fiducia negli stakeholders e uno spirito di squadra nell'affrontare le sfide della nostra epoca.

Modalità di soddisfacimento

Aderire ad una politica di sostenibilità comune; definire obiettivi e strategie comuni nella salvaguardia dell'ambiente e nella corretta gestione delle risorse umane.

PERSONALE E COLLABORATORI

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, al proprio credo , alle necessità e aspirazioni in un ambiente che garantisca il rispetto la salute e sicurezza dei lavoratori .

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socioeconomiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

FORNITORI

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate. La sostenibilità si raggiunge con un lavoro di squadra: pertanto i principi etici ed ambientali sono condivisi con tutti gli attori della filiera.

CLIENTI

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo e l'ambiente nel quale viviamo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami. Monitorare la sostenibilità dei clienti promuovendo i principi di sostenibilità e stimolandone l'adesione .

COMUNITÀ

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento

Costruire nel tempo un modello di impresa sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

SINDACATO

Esigenza etica è vedere applicati i principi di tutela e rispetto dei lavoratori e di vedere espressa concretamente una attenzione al lavoratore come elemento centrale e fondante di ogni azienda

Modalità di soddisfacimento

Avere attenzione alle risorse umane, comprendendo le esigenze e monitorando il livello di soddisfazione . Individuare azioni di miglioramento che possano sostenere il benessere aziendale.

2.REQUISITI DI SOSTENIBILITA'



PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

4.1 LAVORO INFANTILE

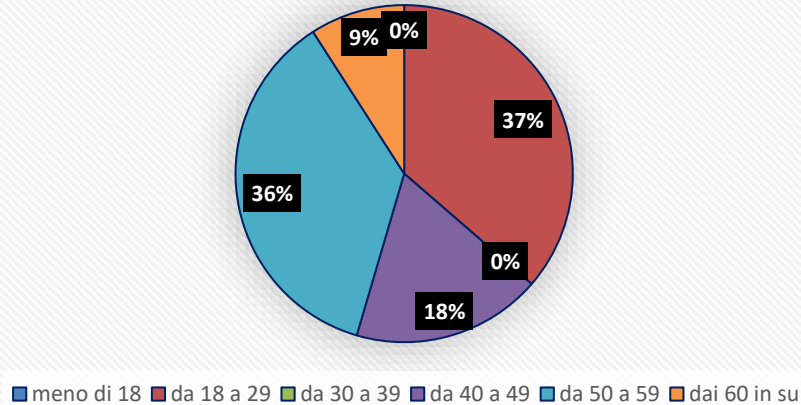
SCANAVIN SRL non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

In ogni caso, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "*Programma di rimedio minori*", dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa a disposizione delle parti interessate.

Nel caso in cui SCANAVIN SRL usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria. In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

CLASSI DI ETÀ' 2022



In azienda sono rappresentate tutte le età: in modo predominante persone dai 50 ai 59 anni e dai 18 ai 29 anni frutto di una fidelizzazione del personale che ha cominciato a collaborare dalle origini dell'azienda e del cambio generazionale in atto con inserimento di

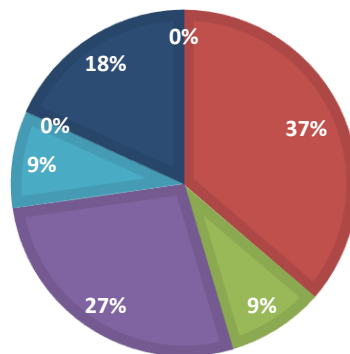
nuove risorse nel corso degli anni. La persona più giovane in azienda ha 26 anni.

In azienda sono presenti 2 apprendisti.

Il personale è composto da nuovi assunti per incremento dell'attività lavorativa o cambio generazionale e personale presente da più anni in azienda. Il 18% del personale è presente da più di 30 anni in azienda.

ANZIANITA' LAVORATIVA

■ MENO DI 1 ANNO ■ DA 1 A 3 ANNI ■ DA 4 A 6 ■ DA 7 A 10
■ DA 11 A 20 ■ DA 21 A 30 ■ DA 30 A 40



OBIETTIVO 2023

Non ricorrere a lavoro minorile e denunciare qualsiasi caso di lavoro minorile riscontrato presso fornitori. Incentivare l'apprendistato.



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

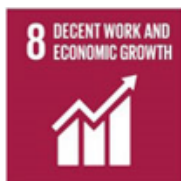
Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente. L'azienda non trattiene alcun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore. In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito SCANAVIN SRL si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc...

In azienda non si fanno molte ore di straordinario. L'azienda si attiene scrupolosamente alle regole stabilite in merito alle ore di lavoro e di riposo .

Ferie e permessi sono sempre goduti all'interno dell'anno . Nessun lavoratore ha accumulato giorni di ferie e permessi residui.



OBIETTIVO 2023

- non utilizzo di lavoro obbligato.
- controllo costante utilizzo corretto delle ferie



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

4.3 SALUTE E SICUREZZA

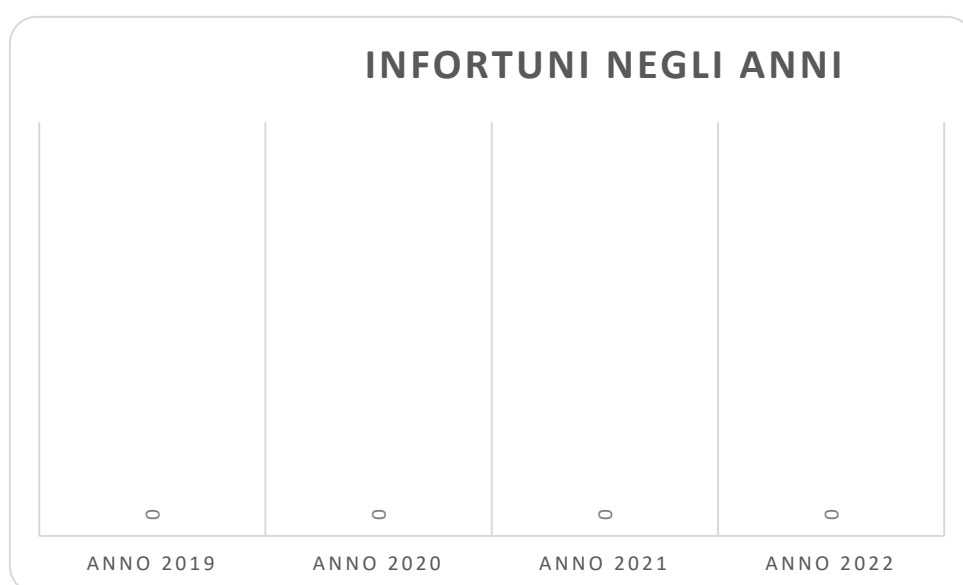
Il Comitato Sicurezza di SCANAVIN SRL ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;

- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti.) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

Per quanto concerne gli infortuni l'azienda conferma la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Nel corso degli ultimi anni non ci sono stati infortuni sul lavoro.



Prosegue l'attività di formazione e di sensibilizzazione del personale alla sicurezza al fine di creare in azienda una cultura sulla salute e sicurezza. Nel corso del 2022 non ci sono stati infortuni a conferma dell'attenzione posta dalla Direzione Aziendale verso gli aspetti di salute e sicurezza. Tutti gli

impianti e le attrezzature sono mantenuti in modo adeguato.

L'indice di frequenza e gravità risulta ovviamente a 0.

Il Comitato Sicurezza, composto da RSPP, Datore di lavoro, RLS e medico competente, tengono aggiornate le valutazioni dei rischi e tengono sotto controllo la scadenza di corsi di formazione obbligatori.

Diverse ore di formazione sono pianificate per il 2023 a causa della scadenza di aggiornamenti periodici previsti per Legge.

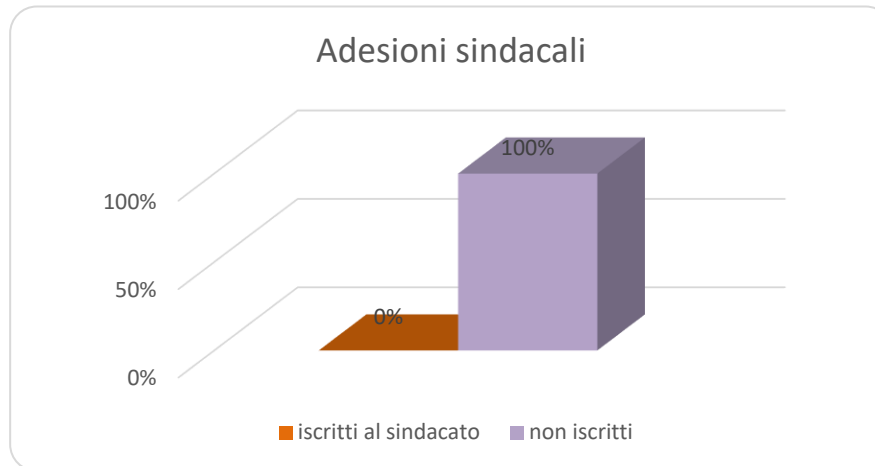


OBIETTIVO 2023:

- aggiornare alcune valutazioni dei rischi (es. valutazione stress lavoro correlato)
- effettuare aggiornamento formazione cogente
- effettuare riunione annuale sicurezza

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.



Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori

Legge 300/1970. S.m.i

L'azienda non ha rappresentanti sindacali. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, **non ci sono iscritti al sindacato.**



OBIETTIVO 2023:

Favorire la libertà di associazione, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e la contrattazione collettiva.





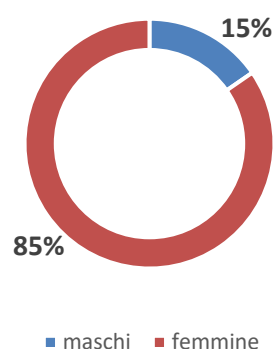
PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere , uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.5 DISCRIMINAZIONE

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Rapporto Uomini Donne in azienda



In nessun caso SCANAVIN SRL interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità familiari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc. Come si vede dal grafico in azienda c'è un perfetto equilibrio tra uomini e donne. Anche dal punto di vista retributivo non vi

sono differenze tra uomo e donna in quanto l'azienda retribuisce il personale in base alla competenza e quindi secondo regole meritocratiche oggettivamente verificabili.

SCANAVIN SRL monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

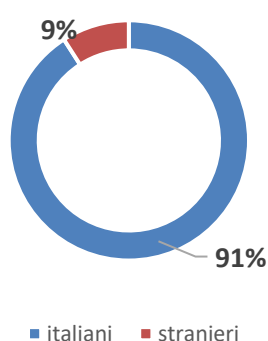
Nella nostra azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

E' presente anche il contratto part-time per agevolare il rapporto tra vita lavorativa e vita privata.

Il personale è prevalentemente femminile , per cause legate alla tipologia di lavoro che ha attratto prevalentemente personale femminile. Nessuna limitazione è mai stata posta all'accesso degli uomini in azienda.

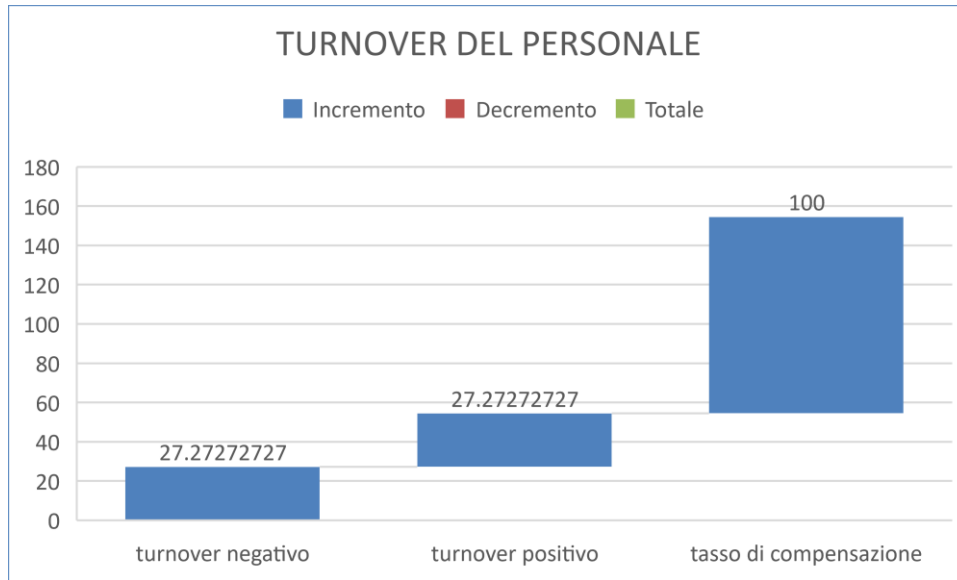
Rapporto italiani / stranieri



L'azienda è composta da personale sia di nazionalità italiana sia straniera .

Il personale di origine italiana è pari all'91% della popolazione aziendale.

Il 100% del personale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato.



Il turnover sia positivo sia negativo nel corso del 2022 è stato del 27.27%.



- **OBIETTIVO 2023:**
- garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da SCANAVIN SRL favorendo le opportunità in azienda
- garantire pari opportunità a parità di competenza
- mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale





PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità, uguaglianza di genere, uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale commercio e terziario

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2022. .

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2022 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.



OBIETTIVO 2023

- mantenere un dialogo aperto con i lavoratori promuovendo e sollecitando suggerimenti e proposte da parte degli stessi
- mantenere il principio di gradualità ed equità nella gestione delle pratiche disciplinari
- rispettare il Codice Disciplinare definito nel Contratto Nazionale di Lavoro





PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

In SCANAVIN SRL l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

E' sempre comunque garantito almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni di lavoro e generalmente sono garantiti 2 giorni liberi dopo 5 di lavoro.

L'orario di lavoro è generalmente è : 08.30-12.30; 13.30 e 17.30 .

L'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale e nel Decreto Lgs. 66/2003. In particolare: la durata media dell' orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali. Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un foglio presenze sottoscritto dai lavoratori.

Nel corso del 2022 non si rilevano problematiche relative alla gestione dell'orario di lavoro. Non sono, infatti, state svolte ore di lavoro straordinario e i giorni di ferie sono completamente utilizzati. Non ci sono, inoltre , residui di permessi .



OBIETTIVO 2023

Monitorare ore di ferie e permessi residui e garantire sempre le 4 settimane di ferie all'anno.





PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro commercio e terziario ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori.

È stato calcolato il livingwage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di più di 50.000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale; da questo calcolo è risultato un valore nettamente inferiore alla retribuzione minima erogata in azienda.

Il livello più basso presente in azienda è il livello 5 del ccnl commercio e terziario. La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo e la retribuzione viene erogata con bonifico bancario. Mensilmente ogni lavoratore riceve un cedolino paghe con il dettaglio della retribuzione.

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria.



OBIETTIVO 2023

Garantire la retribuzione mensile senza ritardi a tutti i lavoratori secondo il CCNL applicato in azienda.





PRINCIPIO 6, 12, 13, 14 , 15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE



4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

SCANAVIN SRL ha sede a Sandrigo (VI).

L'azienda ha un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento. L'azienda non è soggetta ad autorizzazione ambientale in quanto, per la tipologia di attività che esegue, non impatta negativamente sull'ambiente.

L'azienda non è soggetta a presentazione di dichiarazione rifiuti tramite MUD ma i rifiuti prodotti sono conferiti come rifiuti urbani in conformità al regolamento vigente presso il comune di Sandrigo (VI).

I consumi di acqua, energia elettrica e gas non sono legati ad attività industriale se non in modo limitato in quanto non sono presenti macchinari particolarmente energivori e l'acqua non è utilizzata per fini produttivi.

L'azienda pone sempre molta attenzione alla riduzione degli sprechi. In azienda è stata installata una caldaia a condensazione e lo stabile è provvisto di doppi vetri e un buon sistema di isolamento termico.

Il 100% dei rifiuti viene riciclato .



OBIETTIVO 2023

- Individuare possibili investimenti in sostenibilità
- utilizzare prevalentemente materie prime riciclate e non provenienti da miniera
- puntare all'utilizzo esclusivo di materie prime sostenibili

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

SCANAVIN SRL ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi di sostenibilità in conformità alle linee Guida OCSE rivolta sia alla propria organizzazione sia alla catena di fornitura e alle controparti.

Questo ha portato alla realizzazione di un'analisi del rischio allo scopo di individuare eventuali criticità nel rispetto dei requisiti RJC Cop e di agire prontamente per la loro risoluzione attraverso l'implementazione di azioni correttive.

La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

SCANAVIN SRL si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti dello standard RJC Cop.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti dei codici etici applicati.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ ETICA: si veda quanto riportato **all'inizio** del Bilancio di Sostenibilità.

RIESAME DELLA DIREZIONE: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento. Risultato del Riesame della Direzione è l'emissione del Bilancio di Sostenibilità.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, SCANAVIN SRL attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di sostenibilità.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni e di sottoscrizione di adesione ai principi di sostenibilità.





PRINCIPIO 17: PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di SCANAVIN SRL è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard etici applicati.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di sostenibilità..

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

SCANAVIN SRL conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dello standard RJC COP
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da SCANAVIN SRL .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.

- Informare immediatamente ed in maniera completa SCANAVIN SRL di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti in merito alle forniture richieste.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro SCANAVIN SRL

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul **sito web aziendale**.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettagliato nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Nel 2022 SCANAVIN SRL non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate .



OBIETTIVO 2023

0 reclami e segnalazioni

ANTICORRUZIONE E FRODE : L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode . Nel corso del 2022 non sono state rilevate non conformità su queste

T

tematiche e non sono giunte segnalazioni né da parte di stakeholders interni né stakeholders esterni. È presente infatti in azienda un sistema, anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.



OBIETTIVO 2023

0 RECLAMI PER SITUAZIONI DI CORRUZIONE

COMUNICAZIONE INTERNA: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla RJC a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dagli standard etici. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica etica, effettua formazione sui principi etici e di sostenibilità a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio di sostenibilità. .

COMUNICAZIONE ESTERNA: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un

obiettivo prioritario per SCANAVIN SRL, un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet
- comunicazione via mail a clienti e fornitori

REGISTRAZIONI: SCANAVIN SRL mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti degli standard etici e di sostenibilità ai quali aderisce.