



Bilancio di Responsabilità Sociale SA 8000

Aggiornato al 26 aprile 2021

Riesame della Direzione del sistema di gestione
della Responsabilità Sociale 2020

LAMPA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT – Via Brescia, 33 - 24064 - Grumello del Monte (BG)

Sommario

1.	CONSIDERAZIONI GENERALI.....	2
1.1	SCOPO DEL DOCUMENTO	2
1.2	OBIETTIVI.....	2
1.3	DESTINATARI.....	2
2.	BILANCIO SOCIALE.....	3
2.1	LAVORO INFANTILE.....	3
2.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	4
2.3	SALUTE E SICUREZZA	6
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
2.5	DISCRIMINAZIONE	8
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	10
2.7	ORARIO DI LAVORO	11
2.8	RETRIBUZIONE	12
2.9	SISTEMA DI GESTIONE	14
3.	CONCLUSIONI / OBIETTIVI	16

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA 8000 è un documento informativo pubblico riportante tutti gli aspetti sociali derivanti dalle attività del “Gruppo Lampa” (o “Gruppo” o “Lampa”), come definito al prossimo paragrafo, e fornisce un resoconto sulle attività sociali svolte e che svolgerà la Società.

Detto bilancio comprende i dati complessivi del **Gruppo Lampa**, costituito da Lampa Srl SB, società capogruppo, che detiene il 100% delle quote di altre 3 aziende quali: LM2B Srl, FIBO Srl e Lampa Color Srl, che lavorano come fornitori per la capogruppo. L'ufficio del personale è unico per tutte le aziende del gruppo e ciò facilita la gestione dei dati di bilancio.

Annualmente vengono riportati i valori, la situazione e gli obiettivi aziendali in ambito sociale ed etico, in conformità ai requisiti della norma SA 8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il Bilancio Sociale è uno strumento dinamico di gestione per la Direzione, permettendo la misurazione delle prestazioni etico-sociali, che porta a prendere decisioni mirate e coerenti da svilupparsi nel tempo. Inoltre, esso può essere usato come strumento di comunicazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda, a tutte le parti interessate.

Questo documento è polivalente e racchiude oltre al Bilancio Sociale anche il Riesame della direzione ed è reso pubblico sul sito aziendale www.lampasrl.com.

Detto bilancio viene redatto considerando solo i dati recenti per l'azienda Lampa Color, entrata nel Gruppo nel corso del 2020.

1.2 OBIETTIVI

Il Bilancio per la Responsabilità Sociale è redatto per comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

1.3 DESTINATARI

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA 8000 è rivolto ai soggetti che hanno strette relazioni con l'azienda:

- dipendenti;
- clienti;
- comunità locale; e
- fornitori.

Il Gruppo Lampa chiede a tutti i soggetti sopramenzionati di partecipare a questo impegno di responsabilità sociale sia direttamente che indirettamente.

La redazione di questo bilancio si basa sui seguenti principi:

- periodicità (aggiornamento annuale);
- comprensibilità, completezza ed accuratezza delle informazioni contenute;
- comparabilità (possibilità di confronto dei dati);
- rilevanza e significatività (indicatori puntuali di conformità);
- rappresentazione fedele (approvazione e assunzione di responsabilità della direzione).

2. BILANCIO SOCIALE

2.1 LAVORO INFANTILE

Prescindendo quanto disposto dalla legislazione italiana che prescrive un'età minima di 16 anni per l'accesso al lavoro, l'azienda si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Per questo l'azienda esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subfornitori. A tal proposito ha sviluppato una specifica procedura da applicare anche ai propri fornitori per:

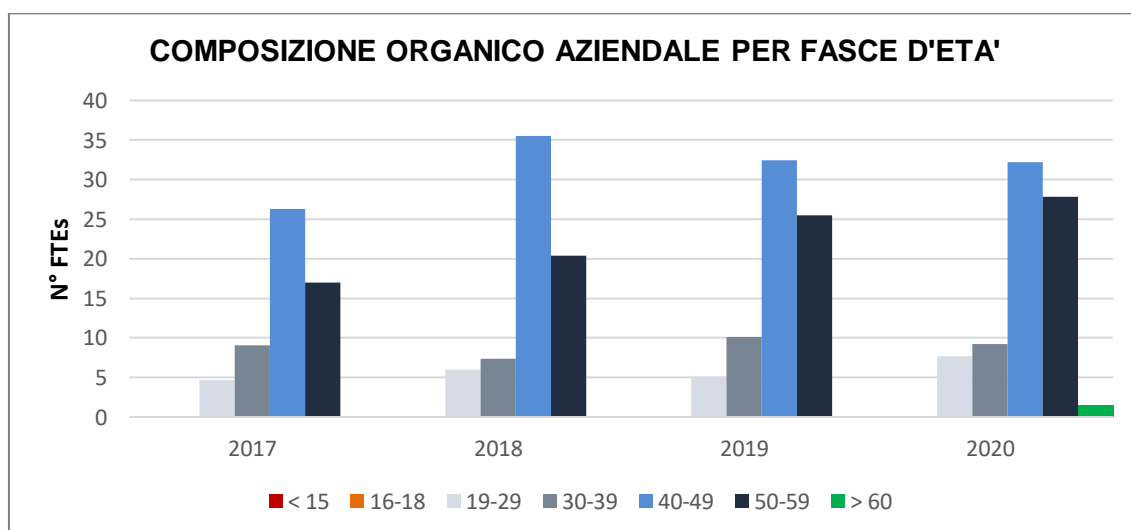
- interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo di lavoro infantile;
- coinvolgimento dell'organizzazione che utilizza lavoro infantile in azioni che permettano l'allontanamento del bambino dal lavoro, il suo recupero scolastico ed il supporto economico alla famiglia di provenienza;
- coinvolgimento dei servizi sociali nel recupero di tali situazioni.

D'altro canto, il Gruppo Lampa crede fortemente nella crescita delle persone, nello sviluppo delle competenze ed il potenziale di ognuno, e promuove e diffonde la cultura della sostenibilità nel territorio. Per questo motivo, con le scuole del territorio, Lampa ha aderito all'Alternanza scuola-lavoro, che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini di studentesse e studenti, ad arricchirne la formazione e a orientarne il percorso di studio e, in futuro di lavoro, grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

Nel lavoro in cui sono impiegati, le studentesse e gli studenti non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Composizione dell'organico

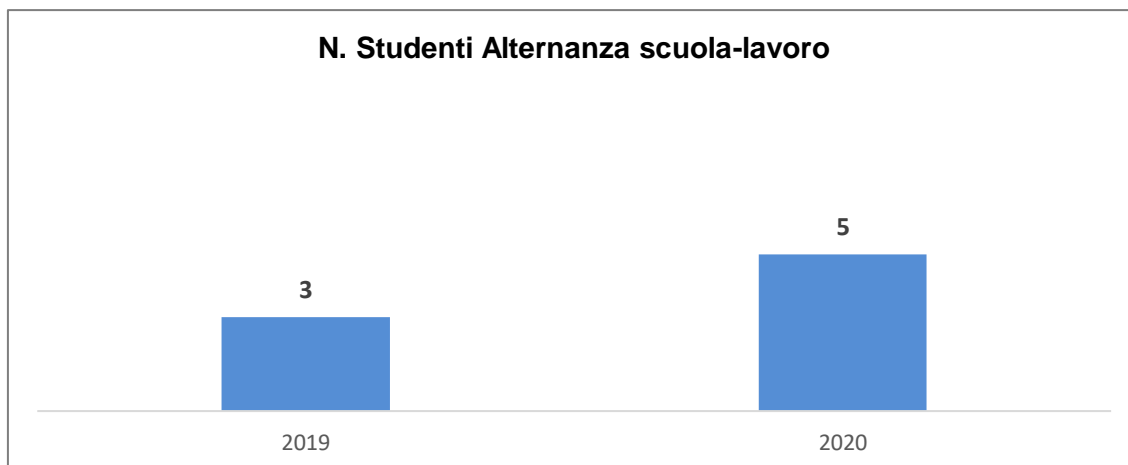
Di seguito è esposta la composizione dell'organico per fasce d'età ed il suo andamento nel corso degli anni:



È possibile osservare come la concentrazione di dipendenti sia prevalente tra i 40 e i 59 anni, questo perché storicamente i dipendenti sono cresciuti insieme all'azienda, registrando un indice di anzianità media pari a 10 anni nel 2020.

Alternanza scuola-lavoro

Di seguito è esposto l'andamento storico del numero di studentesse e studenti coinvolti nel programma Alternanza scuola-lavoro, promosso dal Ministero dell'Istruzione:



Obiettivi 2021

- Mantenere stabile la situazione attuale, escludendo nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, all'interno del Gruppo e dell'intera catena di fornitura;
- Almeno confermare il numero attuale di studentesse e studenti che hanno aderito al programma Alternanza scuola-lavoro (pari a 5 nel 2020).

2.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Per lavoro obbligato si intendono tutte le forme di lavoro che un lavoratore è chiamato a svolgere involontariamente, o sotto costrizione, o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Esso può assumere numerosi aspetti tra cui:

- forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro;
- lavoro vincolato cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi;
- costrizione al lavoro straordinario.

Lampa evita totalmente il ricorso all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente, infatti, alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

La procedura della gestione del personale specifica i comportamenti in tal senso.

In Lampa non esistono situazioni di lavoro obbligato. La fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è elevata, a dimostrazione che il clima aziendale è positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

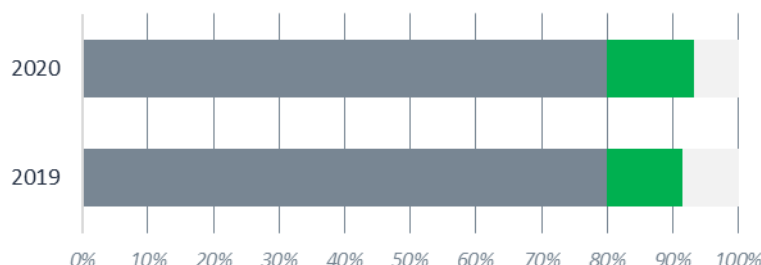
- l'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici;
- lo spirito di squadra presente in azienda;
- la valorizzazione dell'impegno e dei risultati;
- l'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche;
- la chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere;
- lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei limiti concessi dalla legge e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per vincolare i dipendenti.

Inoltre, in qualità di Società Benefit, Lampa ha introdotto nel proprio oggetto sociale l'obiettivo di *creare un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione, alla crescita e al benessere delle persone, per sviluppare le competenze e il potenziale di ognuno, rispettare i tempi e i bisogni individuali e fare aumentare costantemente la soddisfazione di lavorare per l'azienda;*

Storico e stato attuale

Il grafico seguente rappresenta il "Retention rate" dei dipendenti per gli anni 2019 e 2020, calcolato come numero di dipendenti di inizio anno meno i dipendenti usciti dal Gruppo, sul totale dei dipendenti di inizio anno.



La tabella seguente rappresenta lo stato attuale dei rapporti tra il Gruppo e i propri dipendenti. Si può osservare come non esistano prestiti verso i dipendenti e, storicamente, come l'azienda sia venuta incontro ai propri dipendenti riguardo le richieste di anticipo di TFR.

	2017	2018	2019	2020
INDICATORE	N°	N°	N°	N°
Anticipi TFR	1	3	2	3
Prestiti ai dipendenti	0	0	0	0

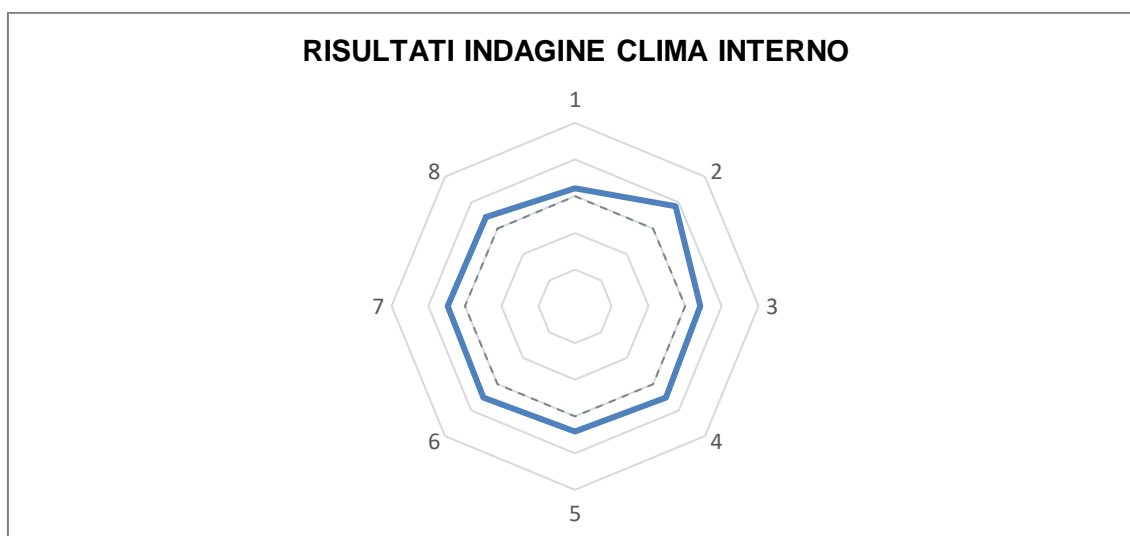
Indagine clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro e del grado di soddisfazione e clima interni, durante l'inizio del 2021 è stato realizzato un breve questionario interno, compilabile online in forma completamente anonima, tramite lo strumento Microsoft Forms.

Le domande rilevanti ai fini di questo capitolo hanno riguardato la percezione della propria libertà di espressione, la percezione della volontarietà del lavoro straordinario, il rapporto con i superiori, il rapporto con i colleghi, l'attenzione dell'azienda verso le esigenze personali del

singolo lavoratore, la disponibilità dell'azienda nel favorire la flessibilità necessaria per garantire un corretto equilibrio lavoro-vita privata, la soddisfazione personale per l'implementazione della certificazione SA 8000 e la soddisfazione generale nei confronti dell'azienda.

Sulla base di un sistema di valutazione da 1 a 5, dove 1 indica una votazione insufficiente e 5 il grado massimo di soddisfazione, il risultato medio è stato pari a 3.5. Questo valore indica una soddisfazione generale da parte dei dipendenti incoraggiante, tra l' "abbastanza" ed il "molto soddisfatto". Nessuna domanda ha presentato un grado di soddisfazione medio inferiore a 3.0 ("abbastanza soddisfatto").



Obiettivi 2021

- Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'organizzazione, misurabili attraverso il questionario anonimo sulla soddisfazione interna. Nello specifico, l'obiettivo è quello di avere un risultato medio pari almeno a 3.0 ("abbastanza soddisfatto") senza nessuna domanda con una votazione inferiore a 3.0.
- *Retention rate* superiore all'80%.

2.3 SALUTE E SICUREZZA

L'azienda ottempera costantemente a quanto disposto dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) che prevede, in sintesi, l'adozione di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'azienda ha adottato misure adeguate atte a prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro anche nel rispetto dell'ambiente e nel contesto in cui opera, in ottemperanza alla legislazione vigente.

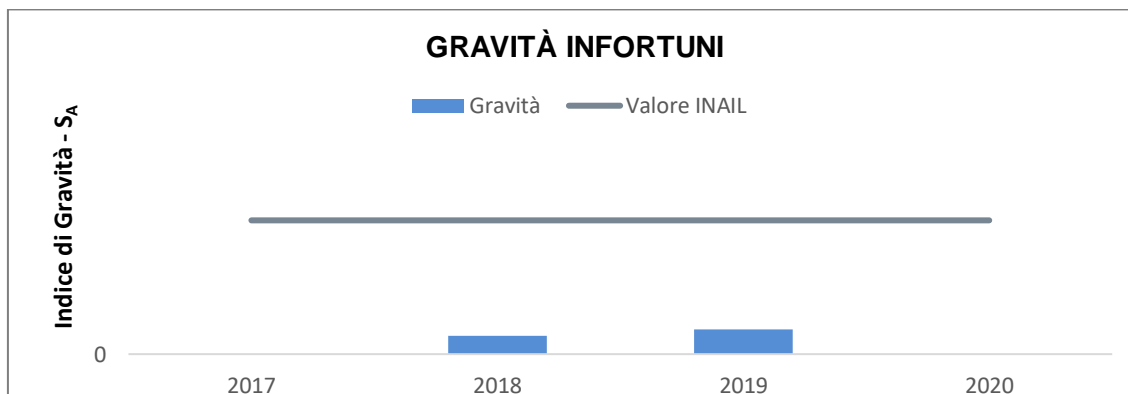
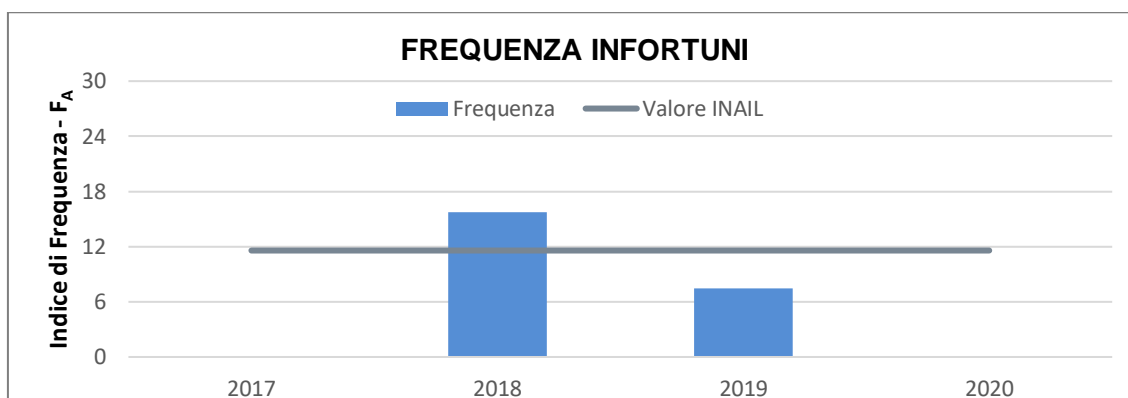
Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque sia coinvolto nelle attività aziendali nonché alla riduzione dei rischi di incidente, è facilmente dimostrabile la scarsa incidenza degli infortuni all'interno dell'organizzazione.

Sono attuati costantemente i programmi formativi del personale operativo e di tutti quanti operino sotto l'influenza dell'organizzazione.

Storico e stato attuale

Sulla base della valutazione dei rischi di salute e sicurezza sono stati estratti i seguenti indicatori sulla base dello schema di calcolo sotto:

Descrizione	Simbolo
Indice di frequenza degli infortuni (con almeno un giorno di assenza)	$F_A = (A'/H) * 10^6$
Descrizione	Simbolo
Indice di gravità degli infortuni (con almeno un giorno di assenza)	$S_A = (G_A/H) * 10^3$
Descrizione	Simbolo
Durata media dell'inabilità temporanea (con almeno un giorno di assenza)	$\underline{G}_A = G_A/A'$



Sono stati registrati 2 infortuni nel 2018 ed 1 nel 2019, che hanno riguardato:

- 2 infortuni in itinere
- 1 lesione muscolare di primo grado (lieve), verificatasi durante lo spostamento di un macchinario

Nel quadriennio 2017-2020 non sono state registrate malattie professionali.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali. L'anno 2018 ha visto la formazione di 3 dipendenti per il corso di Primo Soccorso in Lampa, ed ogni anno vengono monitorate ed effettuate le ore di formazione richieste per ogni dipendente.



Obiettivi 2021

- Mantenere azzerato l'indice di frequenza degli infortuni;
- Mantenere costante l'investimento in corsi di formazione rivolti ai dipendenti.

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda garantisce e rispetta il diritto del personale a formare o ad aderire a sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, sanciti dall'art. 39 della Costituzione Italiana e disciplinati dalla Legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Storico e stato attuale

Negli ultimi anni non sono state registrate giornate di sciopero.

Ad oggi risulta un solo iscritto a sigle sindacali.

Tutti i contratti richiamano contratti collettivi.

Di seguito i riferimenti in merito a contenziosi, ore di sciopero e aderenti:

	2017	2018	2019	2020
N° contenziosi	0	0	0	0
Totale ore di sciopero	0	0	0	0

Obiettivi 2021

- Consolidare il richiamo ai contratti collettivi per i neoassunti.

2.5 DISCRIMINAZIONE

Le procedure aziendali di reclutamento non prevedono criteri discriminatori e favoriscono diversità e inclusione. Il Gruppo Lampa punta su diversità e inclusione come valori aggiunti all'interno del contesto aziendale. Una forza lavoro diversa e una cultura inclusiva accrescono l'impegno e tengono conto di una comprensione più profonda della società portando ad un processo decisionale più efficace.

In quest'ottica, Lampa rispetta tutte le disposizioni legislative volte a prevenire la discriminazione in contesti aziendali (es. categorie protette, quote riservate, etc...).

L'azienda ha espresso le proprie convinzioni in riferimento alla discriminazione nella Politica SA 8000.

Inoltre, elemento fondamentale è l'assoluto divieto ad ogni forma di discriminazione in caso di assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o

pensionamento, in base a razza, ceto sociale, nazionalità, casta, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare una discriminazione.

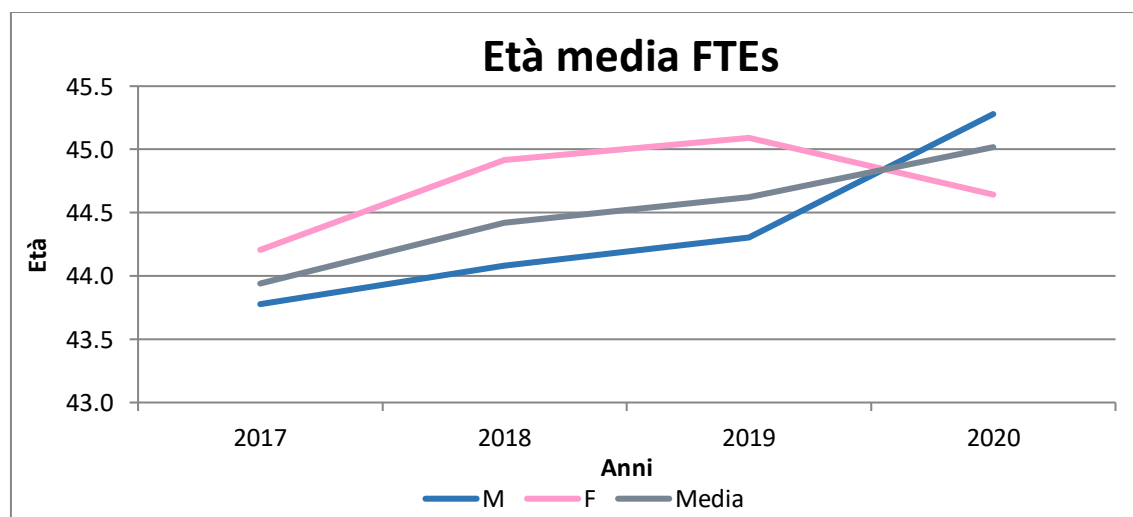
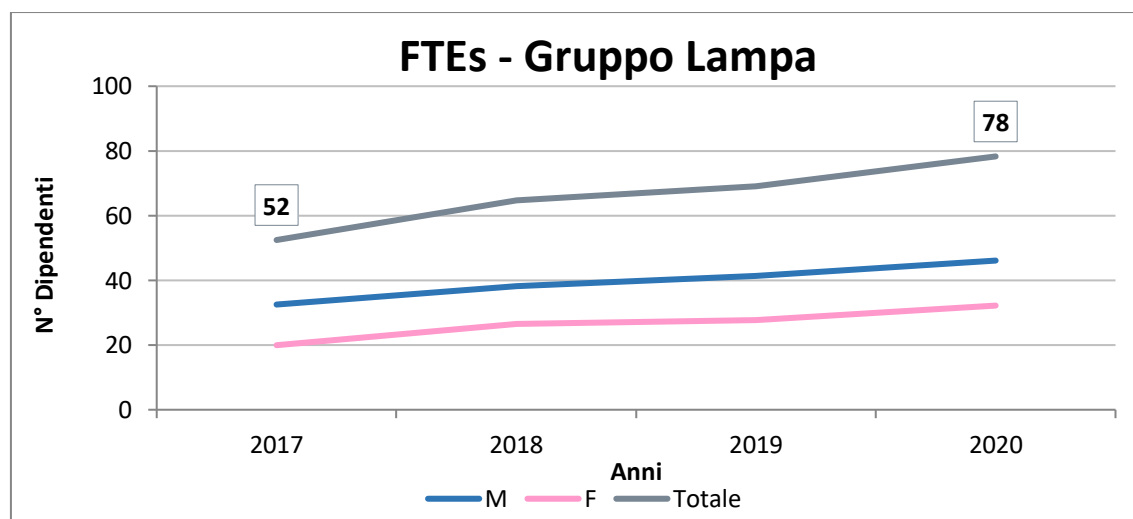
Il Gruppo garantisce che non siano effettuate ingiustificate interferenze con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi etici o morali derivanti dalle caratteristiche soggettive e personali di ogni singolo lavoratore.

L'azienda vigila affinché all'interno dell'organizzazione non siano attuati comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o molesti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico.

In nessuna circostanza e per nessun motivo il personale femminile può essere sottoposto a test di gravidanza o di verginità.

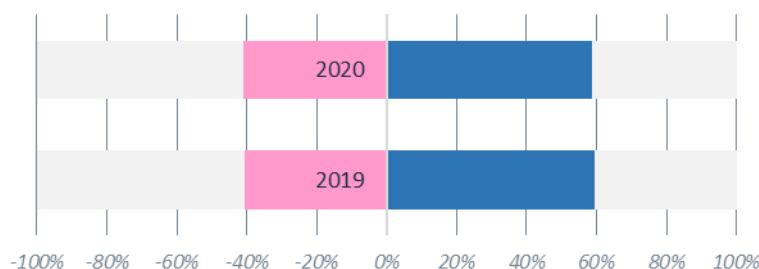
Storico e stato attuale

Di seguito è esposto l'andamento storico dell'età media dei dipendenti e del numero di equivalenti a tempo pieno ("FTEs") del Gruppo, diviso per genere:



Si può notare un incremento progressivo del numero dei dipendenti, a prescindere dal genere. L'età media aumenta di pari passo con la durata del rapporto di lavoro in azienda. Il decremento dell'età media femminile è dovuto, per la maggior parte, dalle assunzioni di donne con un'anzianità minore rispetto alla media aziendale (il 67% delle assunzioni dell'anno hanno visto protagoniste le donne) e, per il resto, dal termine dei contratti di lavoratrici con un'anzianità maggiore.

La composizione genere maschile e femminile del Gruppo risulta essere pari a 60%, uomini, e 40% donne.



Obiettivi 2021

- Portare a termine un piano di assunzioni per realizzare la parità di genere nel Gruppo

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Lo Statuto dei lavoratori esprime con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrebbe farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In azienda vige il regolamento disciplinare, consegnato anche ai nuovi assunti e disponibile in bacheca, che descrive le pratiche disciplinari esistenti.

Come previsto dal regolamento disciplinare, per le inosservanze dei doveri da parte del personale, la Direzione può decidere i seguenti provvedimenti:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni precedentemente contestate verbalmente
3. multa in misura non eccedente l'importo di 2 ore della normale retribuzione
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni
5. licenziamento disciplinare senza preavviso a titolo esemplificativo in relazione alle casistiche di cui all'art. 66 del C.C.N.L. applicabile.

Storico e stato attuale

N° Contestazioni / Tipo di provvedimento		2018	2019	2020
Gruppo	Nessun provvedimento a seguito di contestazione	0	0	0
	Ammonizione verbale	0	0	0
	Ammonizione scritta	2	0	3
	Multa	0	0	0
	Sospensione	0	0	0
	Licenziamento	1	0	1
	N. totale di provvedimenti	3	0	4

Per quanto riguarda i richiami disciplinari, essi sono dovuti a comportamenti non conformi da parte dei dipendenti, nonostante le norme e le relative informazioni ricevute dagli stessi. Le casistiche riguardano:

- Assenza dal lavoro senza giustificazione a tempo indeterminato. Il richiamo scritto non ha sortito il rientro del dipendente, che è dunque stato licenziato per giustificato motivo;
- Comportamento verbalmente aggressivo nei confronti di un collega. A seguito del richiamo non si sono più verificati episodi di questo tipo;
- Mancato rispetto del Protocollo di sicurezza per il contenimento del Covid-19. Nonostante vari richiami verbali e la presa visione del protocollo stesso. A seguito del richiamo non si sono più verificati episodi di questo tipo;
- Ammonizione scritta a causa della diffusione all'esterno di informazioni confidenziali della società
- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della soppressione della figura di supervisore a seguito del riassetto societario del Gruppo.

Obiettivi 2021

- Riduzione del numero totale di provvedimenti disciplinari adottati.

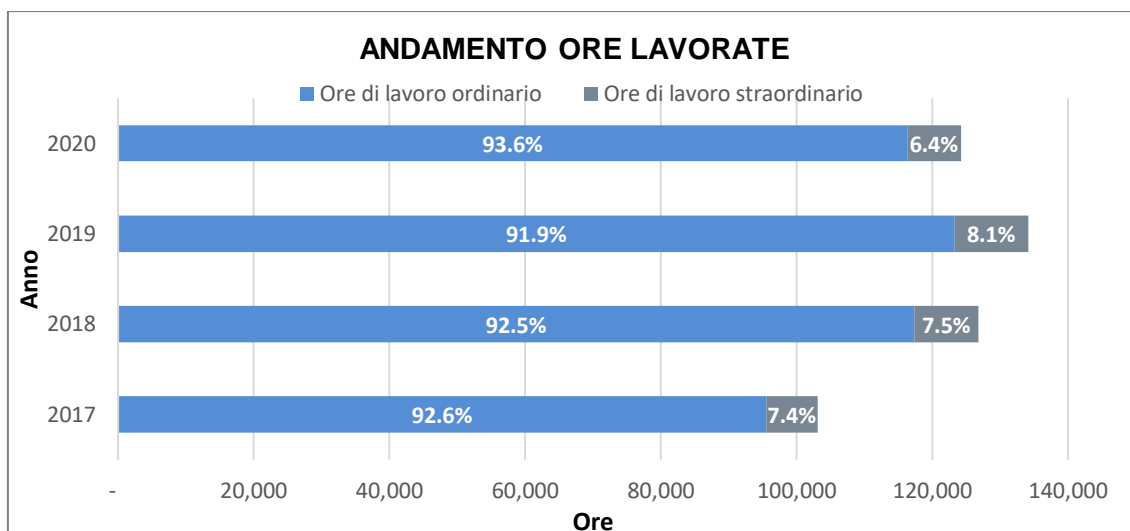
2.7 ORARIO DI LAVORO

L'azienda è organizzata su un solo turno di lavoro ed il lavoro straordinario viene eseguito su base volontaria ed è remunerato così come previsto dalla legislazione vigente.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche o stagionali eccezionali e di breve durata, in linea con la stagionalità del business in cui opera l'azienda, che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Sono attivi monitoraggi aggiornati mensilmente che mirano ad evitare sforamenti.

Storico e stato attuale



Considerando l'andamento delle ore lavorate, si nota l'aumento delle ore di lavoro ordinario nel 2020, e la diminuzione di quelle di lavoro straordinario, principalmente per la diminuzione dei giorni lavorati a causa del blocco delle attività disposto dal legislatore come conseguenza dell'epidemia da Sars-Cov-2 e per l'assunzione di nuovo personale.

Il ricorso al lavoro straordinario si è reso necessario per far fronte alla crescita di fatturato registrata negli ultimi anni dal Gruppo. Bisogna comunque tener presente che, a seguito del settore in cui opera la società, è diventata sempre più frequente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario, in quanto la pianificazione degli ordini ed il livello di servizio richiesto dai clienti, non consente di gestire l'operatività con altre soluzioni.

Ad ogni modo è severamente vietato il ricorso al lavoro straordinario per più di otto ore durante una settimana e per più di 250 ore l'anno. Inoltre, al personale è garantito almeno un giorno di riposo ogni sei giorni lavorativi consecutivi.

Obiettivi 2021

- Riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario in modo che non ecceda il 7.5% del totale delle ore lavorate.

2.8 RETRIBUZIONE

Gli stipendi e le ore di lavoro straordinario pagati ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal contratto nazionale di riferimento.

L'azienda non effettua trattenute sul salario per scopi disciplinari. A conferma di ciò, ogni trattenuta viene regolarmente giustificata. Inoltre, la società è sempre disponibile a fornire chiarimenti ai dipendenti nell'eventualità vi siano errori nella determinazione dei cedolini.

Le trattenute sul salario, inserite nella busta paga, sono solo e soltanto quelle previste dal CCNL e dalla documentazione legislativa cogente applicabile, in materia di gestione dei rapporti contrattuali con il personale.

Le modalità di redazione della busta paga sono tali da consentirne la comprensione da parte di tutto il personale per ogni singola voce. Il Responsabile Amministrazione, anche attraverso il supporto del consulente esterno del lavoro, è sempre a disposizione dell'intero organico per fornire ulteriori informazioni in merito.

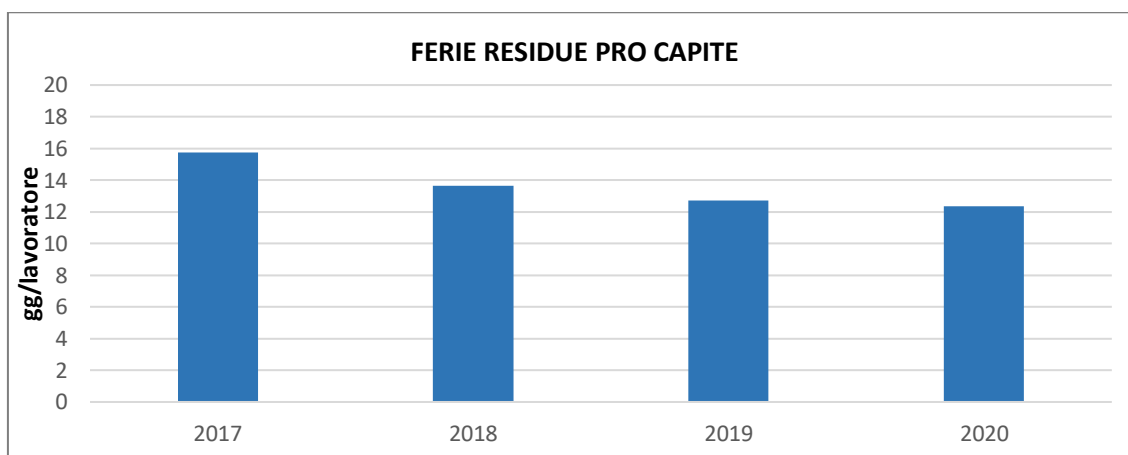
L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali. Sulla base di un'analisi di settore, la struttura retributiva del Gruppo Lampa si posiziona nel quarto quartile, tra le retribuzioni più alte nel mondo dell'accessoristica per l'alta moda.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

Il dato relativo allo stipendio più basso per un lavoratore *full time*, calcolando la retribuzione lorda più bassa ed un livello di tassazione medio, è in linea con quello che è stato calcolato come *living wage* per la composizione della famiglia tipica del Paese, composta da due genitori + 1.4 figli, con 1,5 redditi da lavoro. (*Fonte: Wageindicator dati Italia 2019*).

Il Gruppo ha inoltre istituito un Piano Welfare Aziendale a favore dei propri dipendenti chiave con l'obiettivo di consentire un costante miglioramento del benessere individuale e collettivo, attribuendo al contempo un sempre maggiore valore al tempo dedicato alle attività aziendali.

Infine, il Gruppo Lampa ha adottato un Premio di Risultato attraverso il quale si intende intraprendere un percorso di sviluppo della crescita aziendale, finalizzato ad aumentare il coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi di produttività, efficienza e professionalità e, inoltre, gratificare quanti contribuiscono ai risultati del Gruppo stesso.



Obiettivi 2021

- Mantenere la fiducia ricevuta oggi dai dipendenti (>90% degli intervistati) relativamente alla disponibilità da parte della società a fornire chiarimenti ai dipendenti nell'eventualità vi siano errori nella determinazione dei cedolini;
- Mantenere la soddisfazione interna media almeno pari a 3.0 ("abbastanza soddisfatto") senza nessuna domanda con una votazione inferiore a 3.0 (vedi paragrafo questionario interno)
- Ridurre costantemente il monte ferie non usufruite pro capite, portandolo nel 2021 a 10 giorni per singolo lavoratore.

2.9 SISTEMA DI GESTIONE

L'azienda assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate attraverso l'invio di specifiche informative e comunicazioni.

L'azienda sta migliorando l'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

I dipendenti del Gruppo Lampa hanno effettuato e continueranno a partecipare ai corsi di formazione in ambito SA 8000. I risultati del primo questionario relativo alla valutazione dell'efficacia dei corsi effettuati in ambito SA 8000 sono soddisfacenti, con >95% dei dipendenti che hanno passato il test sulla comprensione della norma SA 8000. Coloro che non hanno ottenuto una valutazione sufficiente, frequenteranno corsi aggiuntivi, insieme ai nuovi assunti.

Il sistema di gestione si basa sui seguenti documenti:

- Politica di responsabilità sociale
- 8 procedure
- 6 moduli
- Bilancio/riesame della direzione con aggiornamento annuale

Tutti i documenti sopra enunciati sono conformi allo standard SA 8000

È stato costituito il Social Performance Team ("**SPT**"), costituito da almeno un rappresentante dei lavoratori per ogni società del Gruppo ed un rappresentante della Direzione.

Social Performance Team

Il Gruppo ha costituito il Social Performance Team, costituito da almeno un rappresentante dei lavoratori per ogni società del Gruppo e da due rappresentanti della Direzione. I membri del Social Performance Team rimangono in carica per cinque anni.

I compiti principali del SPT in riferimento alla SA8000 possono essere così riassunti:

- valutazione dei rischi basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate;
- gestione documentale e monitoraggio del sistema;
- rapporti con l'ente di certificazione;
- coordinamento degli audit al sistema;
- funzione di supporto alla gestione dei reclami e delle eventuali azioni correttive;
- stesura del rapporto per il riesame della direzione.

Il SPT si riunisce semestralmente per trattare i seguenti argomenti:

- stato avanzamento dei programmi di miglioramento;
- consultazione degli stakeholder;
- valutazione dei risultati degli audit e monitoraggi;
- individuazione di eventuali nuove azioni.

Nel corso del 2020, il SPT si è riunito 2 volte, per la valutazione dei rischi e per la gestione di segnalazioni ricevute e della relativa procedura.

	2017	2018	2019	2020
Non conformità/segnalazioni interne	n.a.	n.a.	n.a.	4
Non conformità/segnalazioni esterne	n.a.	n.a.	n.a.	5
Non conformità totali	n.a.	n.a.	n.a.	1
Azioni Correttive	n.a.	n.a.	n.a.	1

Le segnalazioni esterne si riferiscono al periodo di pre-audit, comunicate dall'ente certificatore e per le quali sono già state effettuate le attività di ripristino. Le segnalazioni interne hanno evidenziato una non conformità circa le modalità di comunicazione interna, ed il conseguente clima aziendale, e sono state oggetto di azioni correttive da parte del SPT (comunicazione interna relativa all'importanza dello spirito collaborativo e questionario anonimo per indagine clima aziendale – risultati esposti al paragrafo 2.2.).

Audit fornitori

L'azienda sta pianificando gli audit interni e presso i fornitori. Gli audit sono in fase di sperimentazione e miglioramento in quanto implementati per la prima volta durante il 2020.

Dal primo monitoraggio dei fornitori è emerso quanto riassunto nel seguente prospetto:

	2017	2018	2019	2020
N° Fornitori Principali	n.a.	n.a.	n.a.	26
N° Occupati fornitori	n.a.	n.a.	n.a.	328
Certificazioni Fornitori				
Qualità 9001	n.a.	n.a.	n.a.	2
Ambiente 14001	n.a.	n.a.	n.a.	1
Sicurezza 45001	n.a.	n.a.	n.a.	1
Etica SA8000	n.a.	n.a.	n.a.	0
Esito questionari				
conforme	n.a.	n.a.	n.a.	18
non conforme	n.a.	n.a.	n.a.	8
a rischio	n.a.	n.a.	n.a.	0

I fornitori non conformi attualmente sono tutti quelli per i quali si sta attendendo risposta al questionario di valutazione. Una volta completata la raccolta dei questionari si valuteranno eventuali le eventuali azioni correttive da intraprendere.

Il Gruppo ha implementato nuovo questionario efficace per snellire e valutare meglio la conformità degli stessi e che prevede di inviare entro fine anno per inserimento dei dati nel prossimo riesame.

Obiettivi 2021

- Mantenere la fiducia ricevuta oggi dai dipendenti ed il loro coinvolgimento incoraggiandoli a inviare suggerimenti attraverso la cassetta dei suggerimenti. L'obiettivo è quello di ricevere almeno 3 suggerimenti per il 2021;
- Velocizzare la presa in carico delle eventuali segnalazioni da parte del SPT, migliorando le tempistiche delle azioni correttive;
- Effettuare un audit fisico presso almeno 2 dei principali fornitori del Gruppo entro la fine del 2021.

3. CONCLUSIONI / OBIETTIVI

L'obiettivo principale del Gruppo Lampa è il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica della società, di uno o più effetti positivi, o la riduzione degli effetti negativi, nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Ovviamente l'acquisizione ed il successivo miglioramento della Certificazione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale aiuteranno il Gruppo a promuovere e perseguire l'obiettivo di creazione di effetti positivi verso i portatori di interesse del Gruppo Lama

Fondamentale sarà la formazione dei dipendenti e la loro capacità di fare forza unica per il miglioramento continuo.

Altra priorità sarà il continuo monitoraggio dei fornitori che continuerà con la nuova metodologia.