



BILANCIO SOCIALE

Anno 2022

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 5

 2.3 SALUTE E SICUREZZA..... 7

 2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA..... 9

 2.5 DISCRIMINAZIONE 10

 2.6 PRATICHE DISCIPLINARI 11

 2.7 ORARIO DI LAVORO..... 12

 2.8 RETRIBUZIONE 14

 2.9 SISTEMA DI GESTIONE 15

3. CONCLUSIONI / OBIETTIVI 17

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico riportante tutti gli aspetti sociali derivanti dalle attività di **Lampa S.R.L. Società Benefit** (o "**Lampa**") e fornisce un resoconto sulle attività sociali svolte e che svolgerà la Società.

In data 1° novembre 2022 si è perfezionata la fusione per incorporazione di Fibo S.r.l., LM2B S.r.l., Lampa color S.r.l. e Venturetti S.r.l. in Lampa S.r.l. SB, società delle quali Lampa deteneva il 100% delle quote.

Annualmente vengono riportati i valori, la situazione e gli obiettivi aziendali in ambito sociale ed etico, in conformità ai requisiti della norma SA8000, 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.

Il Bilancio Sociale è reso pubblico sul sito aziendale www.lampasrl.com.

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 SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno strette relazioni con l'azienda:

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

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

Obiettivo 2022

- Mantenere stabile la situazione attuale, escludendo nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile all'interno della Società e dell'intera catena di fornitura.
- Confermare il numero attuale di studentesse e studenti che hanno aderito al programma Alternanza scuola-lavoro (pari a 9 nel 2022).

Prescindendo da 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:

- 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.

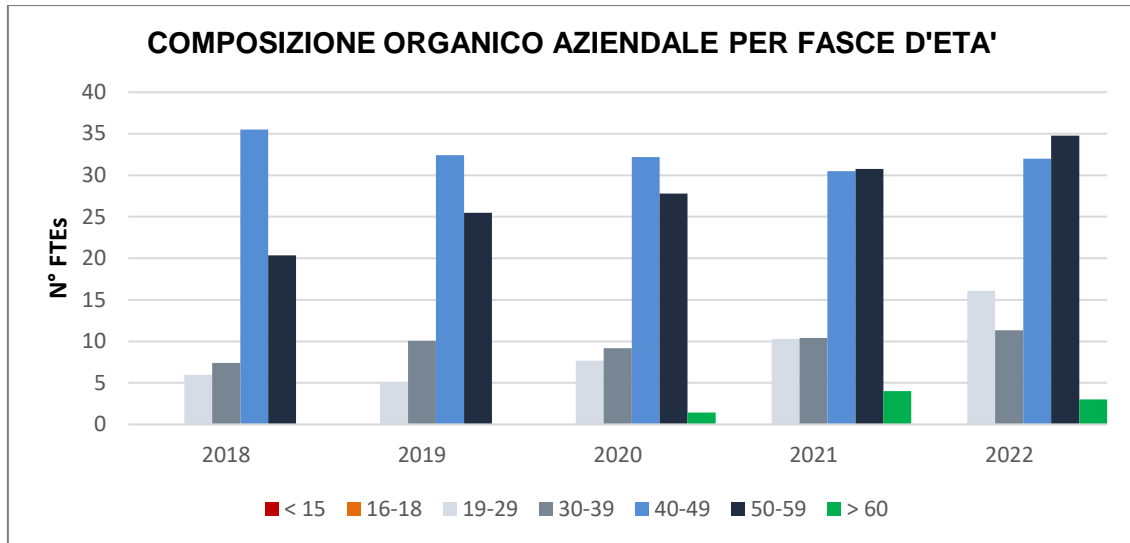
D'altro canto, **Lampa** crede fortemente nella crescita delle persone, nello sviluppo delle competenze ed il potenziale di ognuno, promuove e diffonde la cultura della sostenibilità nel territorio. Per questo motivo, con le scuole del territorio, la Società ha aderito all'Alternanza scuola-lavoro, che 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 ed 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.

Lampa, inoltre, ha sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo del lavoro offrendo contratti di apprendistato che favoriscono l'acquisizione di professionalità specifiche. Attualmente ha in forza nel suo organico 4 figure in apprendistato inserite nei reparti di controllo qualità, magazzino e back-office. Nel corso del 2022, alla fine del percorso di apprendistato, una figura è stata inserita nell'organico con contratto a tempo indeterminato

Composizione dell'organico

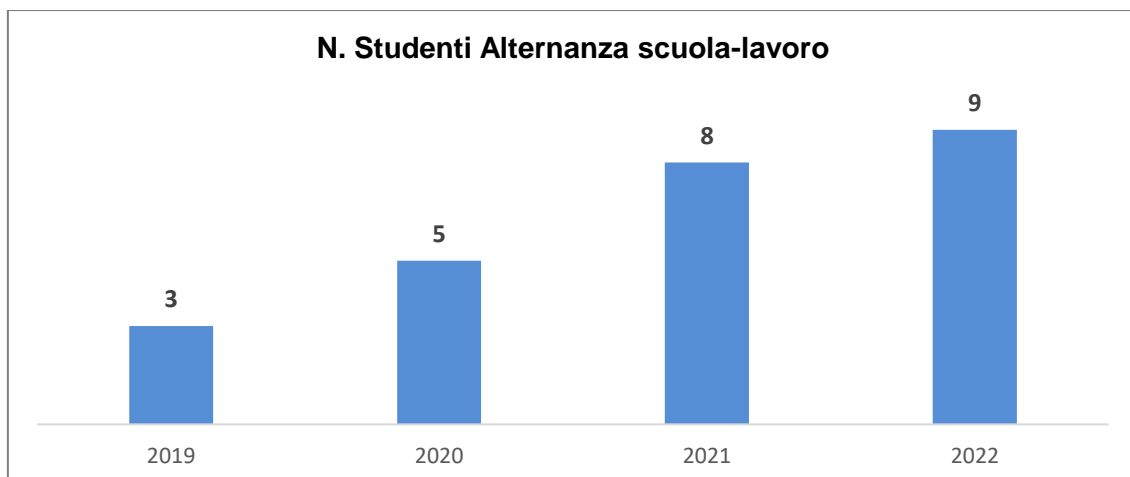
Di seguito è esposta la composizione dell'organico di **Lampa** per fasce d'età ed il suo andamento nel corso degli anni:



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, all'interno della stessa, registrando un indice di anzianità media pari a 10 anni nel 2022. Nel corso del 2022 inoltre, grazie alle politiche di assunzione volte a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, c'è stato un rilevante incremento nella fascia d'età 19 – 29 anni.

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 2023

- Mantenere stabile la situazione attuale, escludendo nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile all'interno della Società e dell'intera catena di fornitura.
- Inserire in organico almeno 2 figure in apprendistato.

2.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Obiettivi 2022

- 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%.

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 dimostra che il clima aziendale è positivo.

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

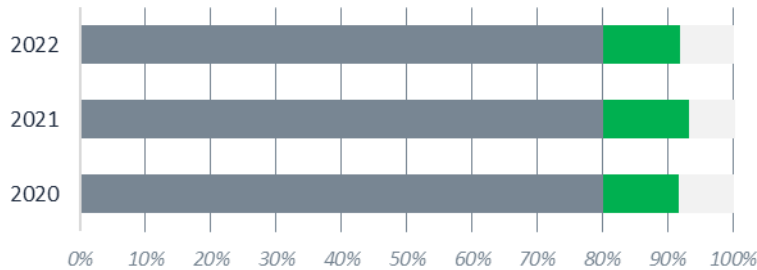
- l'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici;
- lo spirito di squadra presente in azienda;
- la valorizzazione dell'impegno e dei risultati;
- l'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche;
- la chiarezza nella definizione delle responsabilità 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 2020, 2021, 2022 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 **Lampa** e i propri dipendenti. Si può osservare come non esistano prestiti verso i dipendenti e come l’azienda, storicamente, sia venuta incontro ai propri dipendenti riguardo le richieste di anticipo di TFR.

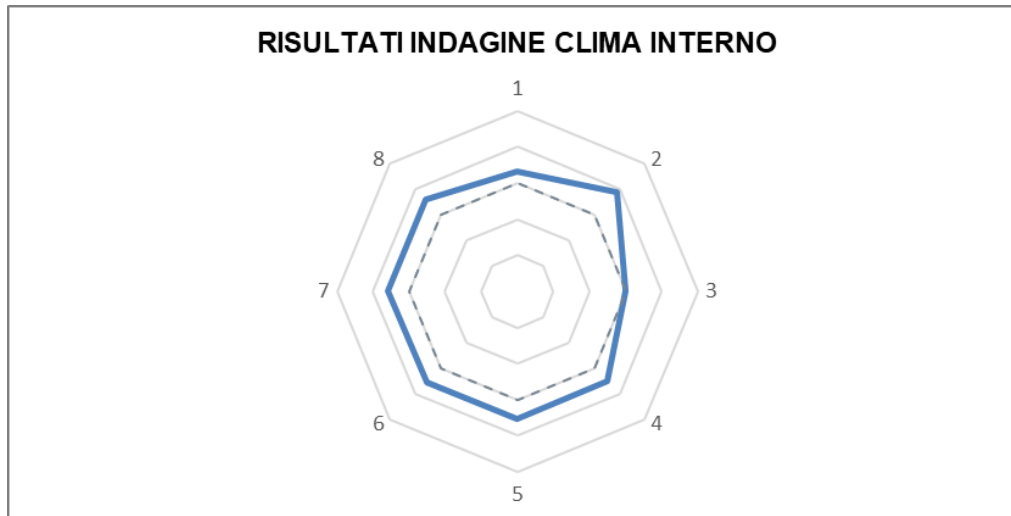
	2018	2019	2020	2021	2022
INDICATORE	N°	N°	N°	N°	N°
Anticipi TFR	3	2	3	3	2
Prestiti ai dipendenti	0	0	0	0	0

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 2022 è stato somministrato un 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 SA8000 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 2023

- 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

Obiettivi 2022

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

Lampa 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.

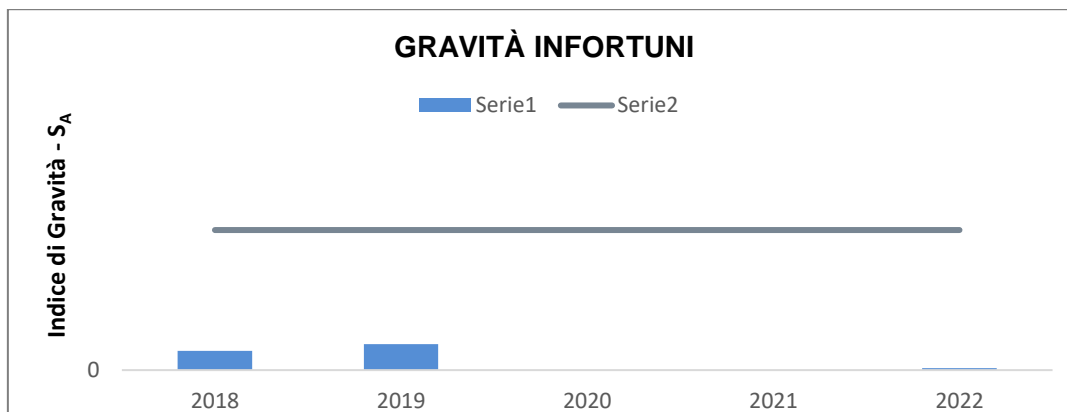
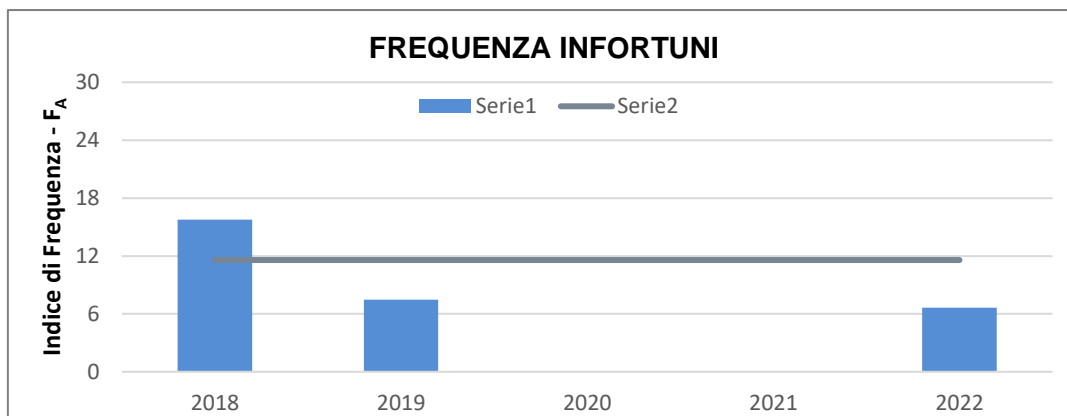
Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque sia coinvolto nelle attività aziendali nonché alla riduzione dei rischi di incidente, è facilmente dimostrabile la scarsa incidenza degli infortuni all'interno dell'organizzazione.

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 riportato di seguito:

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



Sono stati registrati 2 infortuni nell'anno 2018 ed 1 nell'anno 2019, che hanno riguardato:

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

Nel biennio 2020-2021 non si sono rilevati infortuni.

Nel corso del 2022 si è registrato un infortunio lieve relativo ad un trauma oculare giudicato guaribile in 2 giorni.

Nel quadriennio 2019-2022 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.

Nel 2022 si sono svolte 78 ore di formazione ai dipendenti relativamente alla norma SA8000. Vengono inoltre costantemente monitorate ed effettuate le ore di formazione obbligatoria

richieste. A tal fine, l'azienda sta implementando un sistema di formazione obbligatoria on-line su una piattaforma omologata.



Nel 2022 le ore di formazione in materia di Sicurezza sono diminuite in funzione degli aggiornamenti svolti nel biennio precedente.

Obiettivi 2023

- Mantenere l'indice di frequenza degli infortuni al di sotto del target nazionale di settore.
- Mantenere costante l'investimento in corsi di formazione rivolti ai dipendenti.

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Obiettivi 2022

- Garantire il richiamo ai contratti collettivi per i neoassunti.

Lampa 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 5 anni non sono state registrate giornate di sciopero.

Ad oggi risultano tre iscritti a sigle sindacali.

Tutti i contratti richiamano contratti collettivi.

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

		2018	2019	2020	2021	2022
Gruppo	N° contenziosi	0	0	0	0	0
	Totale ore di sciopero	0	0	0	0	0

Obiettivi 2023

- Garantire il richiamo ai contratti collettivi per i neoassunti.

2.5 DISCRIMINAZIONE

Obiettivi 2022

- Implementare un piano di assunzioni per realizzare la parità di genere nel Gruppo.

Le procedure aziendali di reclutamento non prevedono criteri discriminatori e favoriscono diversità e inclusione. **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 SA8000.

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.

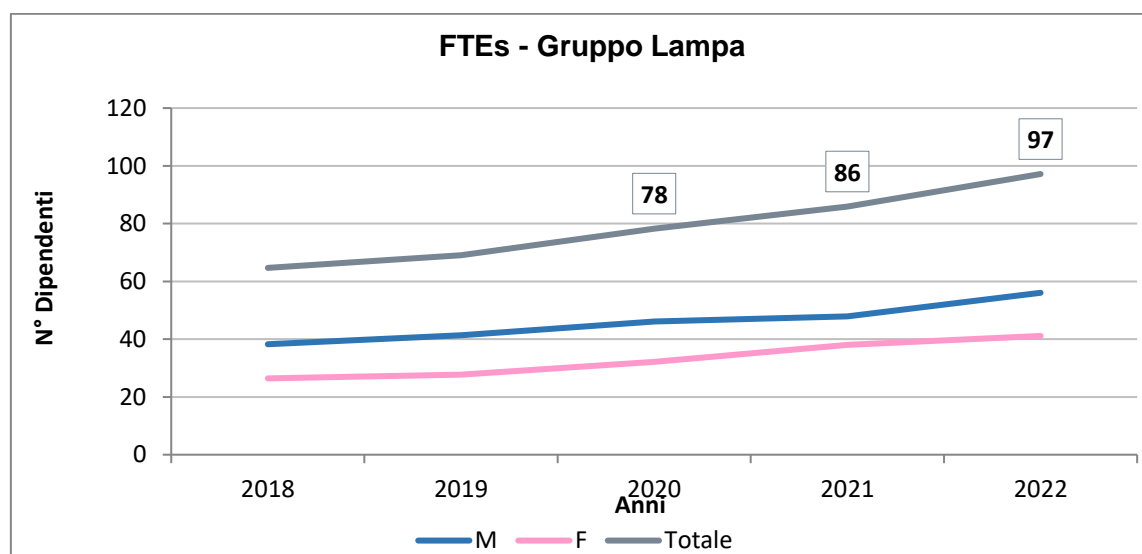
Lampa garantisce che non siano effettuate ingiustificate interferenze con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi etici o morali derivanti dalle caratteristiche soggettive e personali di ogni singolo lavoratore.

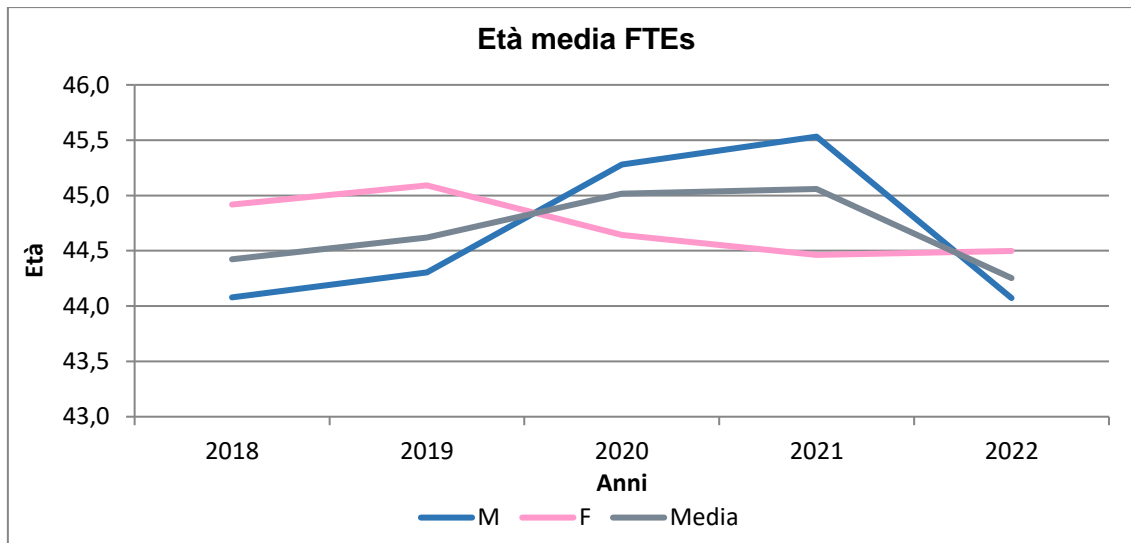
L'azienda vigila affinché all'interno dell'organizzazione non siano attuati comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o molesti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico.

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

Storico e stato attuale

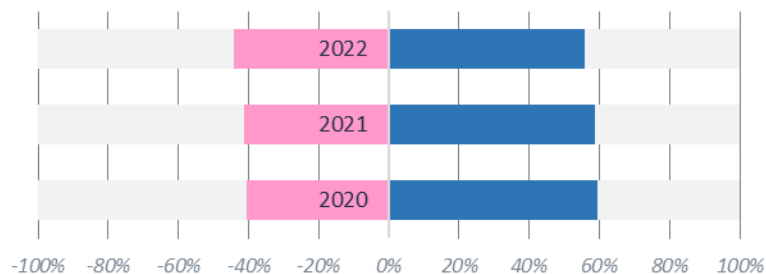
Di seguito è esposto l'andamento storico dell'età media dei dipendenti e del numero di equivalenti a tempo pieno ("FTEs") del Gruppo, diviso per genere:





Si può notare un incremento progressivo del numero dei dipendenti, a prescindere dal genere. L'età media ha subito invece un decremento in virtù delle nuove assunzioni, alcune delle quali finalizzate alla sostituzione di figure che hanno raggiunto l'età pensionabile. Nel corso del 2022 il 40% delle nuove assunzioni hanno visto protagoniste le donne e il 16% riguardano etnie diverse da quella italiana.

La composizione genere maschile e femminile di Lampa risulta essere pari a 58% uomini, e 42% donne.



Obiettivi 2023

- Implementare un piano di assunzioni per migliorare la parità di genere in azienda.

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Obiettivi 2022

- Garantire la fondatezza dei provvedimenti disciplinari adottati.

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.

Per le inosservanze dei doveri da parte del personale, la Direzione, nel rispetto delle modalità definite dal Contratto Collettivo Nazionale Tessile e Abbigliamento (art. 49), può decidere i seguenti provvedimenti:

1. Ammonizione verbale per le mancanze più lievi.
2. Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni precedentemente contestate verbalmente.
3. Multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore della normale retribuzione.
4. Sospensione dalla retribuzione e dal lavoro per un massimo di 10 giorni.
5. Licenziamento individuale 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	2021	2022
Gruppo	Nessun provvedimento a seguito di contestazione	0	0	0	0	0
	Ammonizione verbale	0	0	0	0	0
	Ammonizione scritta	2	0	0	1	4
	Multa	0	0	0	0	0
	Sospensione	0	0	0	0	0
	Licenziamento	1	0	0	1	2
	N. totale di provvedimenti	3	0	2	2	6

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:

- in due casi negligenza ripetuta nella gestione dei clienti assegnati;
- in un caso furto di oggetti all'interno dell'azienda. Il richiamo scritto non è stato contestato dal lavoratore che è stato licenziato per giusta causa.
- in un caso assenze ingiustificate. Il richiamo scritto non è stato contestato dal lavoratore che è stato licenziato per giusta causa.

Obiettivi 2023

- Garantire la fondatezza dei provvedimenti disciplinari adottati.

2.7 ORARIO DI LAVORO

Obiettivi 2022

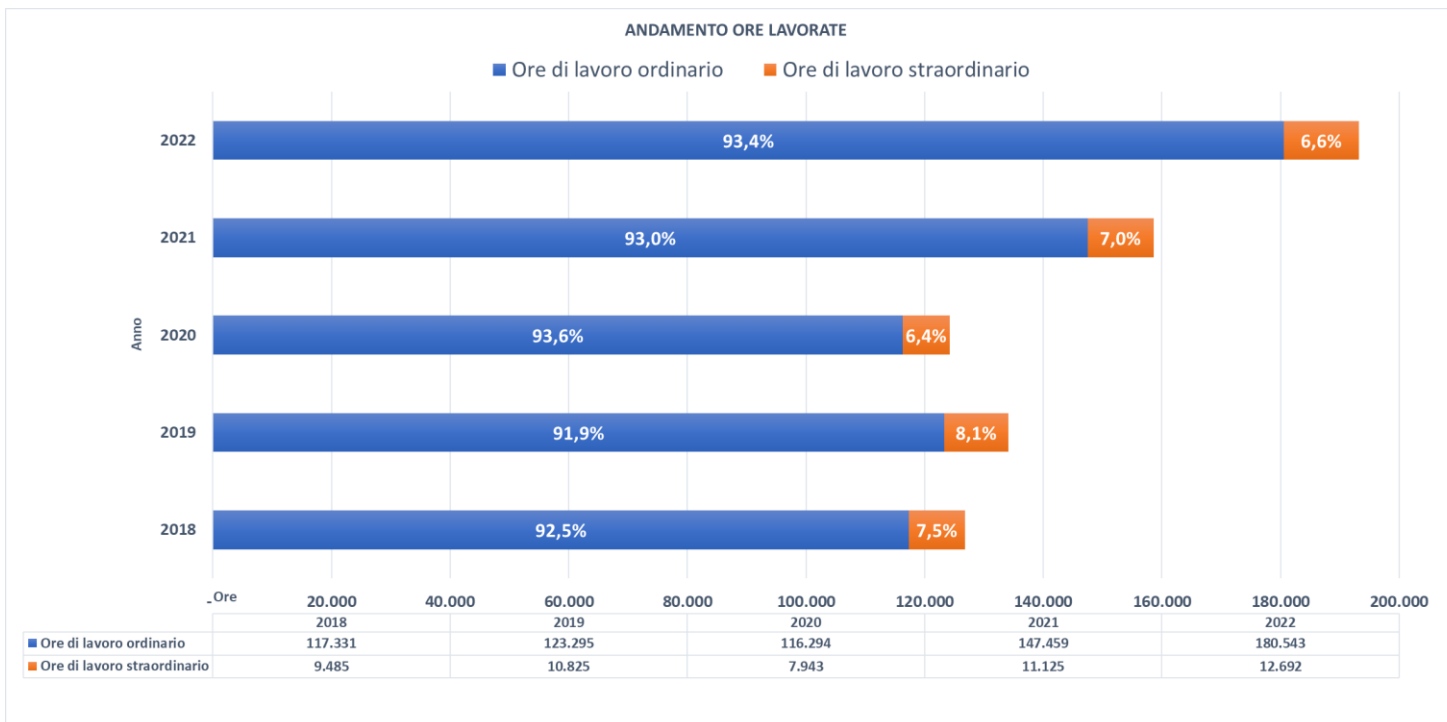
- Riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario in modo che non ecceda il 7.5% del totale delle ore lavorate.

Lampa 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



Nel 2022, Lampa, sulla scia della generale ripresa del comparto moda lusso, ha visto un incremento del fatturato del 6% rispetto al 2021 e del 54% rispetto al periodo pre COVID. L'aumento delle ore di lavoro ordinario nel 2022 è dovuto alle nuove assunzioni effettuate per far fronte all'incremento degli ordini.

Il ricorso al lavoro straordinario si è reso necessario per far fronte alla crescita di fatturato registrata nell'ultimo anno dalla Società ma è stato comunque contenuto grazie all'assunzione di nuovo personale e mediante il ricorso al lavoro interinale nei periodi di picco lavorativo.

Bisogna comunque tener presente che, per il settore in cui opera Lampa, 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 2023

- Riduzione dell'utilizzo del lavoro straordinario rispetto al 2022 e comunque non in misura superiore al 7.5% del totale delle ore lavorate.

2.8 RETRIBUZIONE

Obiettivi 2022

- 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 usufuite pro capite, portandolo nel 2022 a 16 giorni per singolo lavoratore.

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, con il supporto del consulente esterno del lavoro, è sempre a disposizione dell'intero organico per fornire ulteriori informazioni in merito.

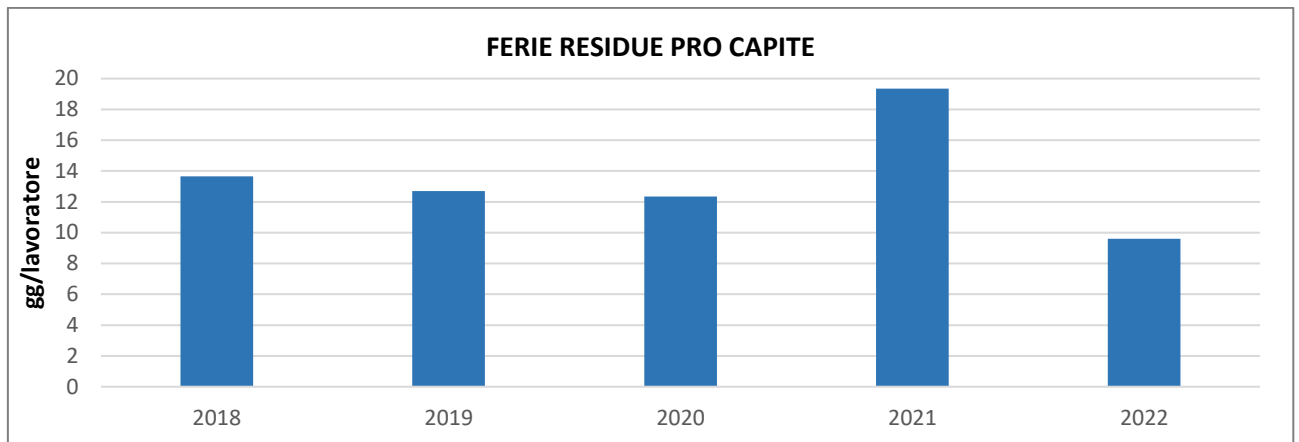
L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali. Sulla base di un'analisi di settore, la struttura retributiva del Gruppo Lampa si posiziona nel quarto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

Le retribuzioni così percepite sono in grado 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 + 2 figli, con 1,7 redditi da lavoro. (Fonte: ISTAT dati Italia 2021 maggiorati del 20%).

Lampa ha inoltre istituito, anche per l'anno 2022, 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, **Lampa** ha adottato, per l'anno 2022, un Premio di Risultato e un Premio di Produzione 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 per gratificare quanti contribuiscono ai risultati del Gruppo stesso.



In linea con gli obiettivi fissati per l'anno 2022, il monte ore ferie residuo pro capite si è abbassato a 10 giorni per singolo lavoratore

Obiettivi 2023

- 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).
- Mantenere il monte ferie non usufruite pro capite per singolo lavoratore a un valore non superiore a 12 giorni.

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 di **Lampa** hanno effettuato e continueranno a partecipare ai corsi di formazione in ambito SA8000.

Il sistema di gestione si basa sui seguenti documenti:

- Politica di responsabilità sociale;
- 8 procedure;
- 10 moduli;
- Bilancio Sociale con aggiornamento annuale.

Tutti i documenti sopra enunciati sono conformi allo standard SA8000.

Social Performance Team

Lampa ha costituito il Social Performance Team, costituito da almeno un rappresentante dei lavoratori per ogni sito della Società 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 stakeholders;
- valutazione dei risultati degli audit e monitoraggi;
- individuazione di eventuali nuove azioni.

Il SPT nel 2022 si è riunito con frequenza semestrale per il monitoraggio degli indicatori di performance, per la valutazione dei rischi e per la gestione delle segnalazioni ricevute.

		2019	2020	2021	2022
Lampa	Non conformità/segnalazioni interne	N.A.	4	0	0
	Non conformità/segnalazioni esterne	N.A.	5	4	5
	Azioni Correttive	N.A.	1	3	5

Nel corso del 2022 non si sono rilevate segnalazioni interne a conferma del continuo miglioramento del clima aziendale monitorato attraverso un costante confronto con i dipendenti e l'inoltro e la compilazione del questionario sull'indagine della soddisfazione interna (risultati esposti al paragrafo 2.2). Le segnalazioni esterne sono emerse a seguito di audit interni (n° 1) effettuati da Auditor esterno e a seguito di audit da parte dell'Organismo di Certificazione (n° 4). Per tutte le non conformità rilevate sono state adottate azioni correttive chiuse con verifica di efficacia positiva.

Audit fornitori

Nel corso del 2022 sono stati effettuati n° 2 audit di seconda parte a fornitori considerati strategici per l'azienda e rientranti nella categoria a rischio alto. Dai rapporti di Audit non sono emerse criticità.

Obiettivi 2023

- Assicurare il coinvolgimento dei lavoratori incoraggiandoli a inviare segnalazioni attraverso la cassetta dei suggerimenti.
- Assicurare la tempestiva presa in carico delle eventuali segnalazioni da parte del Social Performance Team.
- Rispettare la pianificazione degli audit presso fornitori per il 2023.
- Ridurre il numero di non conformità rilevate da Organismo di Certificazione relative al Sistema di Gestione.

3. CONCLUSIONI/OBIETTIVI

L'obiettivo principale di **Lampa S.R.L. Società Benefit** è il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica della società, di uno o più effetti positivi, e 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 e il successivo consolidamento della Certificazione del Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale stanno aiutando la Società a promuovere e perseguire l'obiettivo di creazione di effetti positivi verso i portatori di interesse di **Lampa**.

Fondamentali a questo fine sono la formazione dei dipendenti e l'implementazione del monitoraggio dei fornitori.