

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 1 di 11
----------------------------	---	---

## RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000

### INTRODUZIONE

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale SCM MEDA Srl intende realizzare la comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla norma internazionale SA 8000, dando informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in sede di Riesame del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato SCM MEDA Srl all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che SCM MEDA Srl si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Copia del presente documento è disponibile sul sito internet per consultazione.

Una copia è stata resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna.

Dell'esistenza del presente documento inoltre saranno messi a conoscenza i fornitori ed i clienti tramite email, inviato alle parti interessate che ne facciano richiesta (organizzazioni sindacali, enti pubblici, ONG).

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 2 di 11
----------------------------	---	---

## 1 PRESENTAZIONE SOCIETÀ

La SCM MEDA Srl è nata dall'unione delle capacità dei due fondatori il sig. Gianmarco Capucci e la sig. Chen Lianhua unendo l'esperienza di oltre 40 anni nel settore della moda del sig. Gianmarco all'esperienza nella produzione del metodo di lavoro cinese della sig.ra Chen.

S.C.M. MEDA S.r.l si distingue per il suo elevato standard di competenza nel settore moda e per il suo servizio. Specializzati nella progettazione e produzione conto terzi di abbigliamento uomo/ donna di alta gamma, realizziamo capi di lusso Made in Italy. Collabora con i più importanti Brand, Designer and Start-up nel settore dell'abbigliamento, unendo le proprie competenze tecniche e professionali alla loro visione. Ogni capo è il risultato di un attento processo di progettazione e realizzazione, dove la cura del dettaglio e l'attenzione alla qualità sono fondamentali. L'obiettivo è fornire ai nostri clienti prodotti di alta qualità e la cura delle rifiniture che rispecchiano la loro identità di marca e soddisfino a loro volta le esigenze dei loro mercati.

## 2 IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

### **Parti Interessate Interne**

- Direzione
- Dipendenti
- Lavoratori interinali
- Qualsiasi lavoratore che si trovi ad operare presso S.C.M. MEDA Srl.

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- a) preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- b) generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- c) migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- d) controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- e) migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite pubblicazione sul sito internet e la bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

### **Parti Interessate Esterne**

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 3 di 11
----------------------------	---	---

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di S.C.M. MEDA Srl, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000.

La politica della Responsabilità Sociale il Bilancio SA8000 e gli aggiornamenti apportati (obiettivi e risultati ottenuti) sono comunicati agli Stakeholders tramite pubblicazione sul sito internet [www.scm-meda.com](http://www.scm-meda.com)

### **2.1 La Direzione**

La Direzione continua a promuovere il mantenimento del sistema di responsabilità sociale.

In quest'ottica la Direzione promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le pervengono sia dalle parti interne che esterne.

### **2.2 I lavoratori**

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte. I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Nel corso del febbraio dell'anno in corso si è effettuata l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 da parte dei lavoratori.

### **2.3 I fornitori**

S.C.M. MEDA Srl ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per l'inserimento nell'albo fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, esteso anche alla catena dei loro fornitori (impegno scritto al rispetto dei principi contenuti nella Politica).

Sono stati individuati i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato; la criticità dei fornitori è stata anche valutata in relazione al tipo di prodotti/servizi da noi acquistati. Per questi fornitori è prevista la compilazione di un questionario specifico in modo da valutare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. Sono stati raccolti i questionari per i principali fornitori aziendali.

### **2.4 I Clienti**

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito web aziendale e con e-mail.

### **2.5 La collettività**

S.C.M. MEDA Srl è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori.

Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, e le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile sul sito web aziendale.

## **3. LE FIGURE RESPONSABILI**

L'Amministratore Unico ha l'autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate e mantenute.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 (RLSA), il personale aziendale ha eletto Sara Augliaro. La formalizzazione tramite verbale di riunione interna della nomina è agli atti.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 4 di 11
----------------------------	---	---

#### **4. LA POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

S.C.M. MEDA Srl, con il coinvolgimento dei lavoratori e di altre parti interessate, nell'intento di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali e nazionali, nonché delle norme internazionali sui diritti umani si è dotata di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000.

Con tale scelta l'Organizzazione si impegna al rispetto:

- dei requisiti della norma SA8000,
- dei requisiti delle leggi nazionali applicabili alle proprie attività,
- delle disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nella norma di riferimento.

L'Azienda si impegna anche al miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 e delle sue prestazioni.

È volontà della S.C.M. MEDA Srl che i principi di Responsabilità Sociale siano seguiti da tutti i Fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività.

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

##### **I lavoratori dell'azienda:**

Il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è reso possibile attraverso momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale viene facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

##### **I sindacati:**

Attualmente in azienda non sono presenti rappresentanti sindacali dei lavoratori.

Qualora in futuro saranno presenti gli stessi saranno informati sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000.

##### **Clienti**

L'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

##### **Le istituzioni:**

L'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale.

##### **Implementazione del sistema di responsabilità sociale**

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così avviata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

##### **Lavoro infantile:**

Sono impiegati solo lavoratori di età superiore a 16 anni non soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'impiego di lavoro infantile.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 5 di 11
----------------------------	---	---

**Lavoro forzato o coatto:**

Tutte le persone impiegate in azienda prestano la loro opera volontariamente.

**Diritto dei lavoratori alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro:**

La sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

**Diritto di libertà sindacale e contrattazione collettiva:**

È rispettata la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta. È garantito il diritto alla contrattazione collettiva.

**Discriminazione:**

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda. È vietata qualunque forma di discriminazione.

**Procedure disciplinari:**

Le pratiche disciplinari esistenti sono esclusivamente quelle previste dal CCNL e si propongono di favorire il rispetto e la collaborazione fra i collaboratori.

**Orario di lavoro:**

L'orario di lavoro è in linea con le prescrizioni del CCNL. Il lavoro straordinario è effettuato di norma solo in casi eccezionali, in ogni caso volontario e retribuito come previsto dal CCNL. È garantito almeno un giorno libero la settimana.

**Retribuzione:**

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione in grado di assicurare una vita dignitosa a sé e alla propria famiglia.

**Il sistema di gestione prevede:**

- predisposizione di un piano controllo fornitori: sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma.
- definizione dei ruoli e delle funzioni: le responsabilità sono state rese note e chiare a tutto il personale
- formazione del personale: attraverso l'organizzazione di riunioni di sensibilizzazione e opuscoli informativi sui principi etici della norma
- definizione e attuazione di modalità di controllo periodiche dell'efficacia del sistema di gestione: attraverso il riesame interno e le verifiche ispettive interne.
- effettuazione di comunicazione esterna: la comunicazione è finalizzata ad informare le parti interessate circa la performance aziendale riguardo ai requisiti della norma.
- comunicazione ai lavoratori della possibilità di presentare reclamo all'organismo di certificazione qualora venissero rilevate azioni dell'azienda non conformi alla norma.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli impegni è effettuata da parte della Direzione durante i riesami del sistema, nei quali la stessa si impegna a definire e documentare nuovi obiettivi e impegni.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti dei lavoratori.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 6 di 11
----------------------------	---	---

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

## 5. IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

### REQUISITI DELLA NORMA SA8000

Nel seguito si descrivono i risultati che si intendono conseguire per quanto riguarda l'applicazione della norma SA8000.

#### 1. LOTTA AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

Nell'organizzazione aziendale non viene impiegato lavoro infantile (minori di 16 anni e soggetti all'obbligo scolastico) nell'erogazione di alcun servizio.

L'azienda non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azione/obiettivi	Risultato
Lavoro infantile	Mantenere attuale situazione	Obiettivo raggiunto

Al riguardo, S.C.M. MEDA Srl non ha mai impiegato minori (inf. a 18 anni) all'interno dei propri processi produttivi; l'azienda ha comunque formalizzato una procedura da seguire qualora a seguito di programmi di formazione lavoro o se ne verificasse l'utilizzo presso fornitori (PO 001).

#### Età media dei dipendenti

Fasce d'età	al 30.01.2025	
	Donne	Uomini
Fino 19 anni	0	0
20- 59	19	20
Oltre 60	3	3

#### 2. LOTTA AL LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Presso la S.C.M. MEDA Srl non sono effettuate o ammesse forme di pressione sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per conseguire TFR e ultima retribuzione completa. L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria.

#### OBIETTIVI

Migliorare la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, aumentare e monitorare la consapevolezza dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere.

#### RISULTATI

##### Introduzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 7 di 11
----------------------------	---	---

**Depositi.**

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

**3. IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI**

La S.C.M. MEDA Srl è molto attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori.

**OBIETTIVI**

1. Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
2. Avere personale formato e consapevole
3. Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni e piano di sorveglianza sanitaria
4. Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti.

**RISULTATI**

La valutazione del rischio e i piani di emergenza per la sede sono aggiornati a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08. Sono stati individuate e formate correttamente le figure previste e i loro sostituti: RSPP, RLS e i preposti. Per tutti i lavoratori esterni che intervengono nelle aree aziendali viene predisposto e consegnato un DUVRI. Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente porre in essere gli opportuni rimedi.

Riepilogo infortuni:

Anno	Numero infortuni	Numero giorni totali	Durata media
2021	0	0	0
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0
30.1.2025	0	0	0

I dati complessivi della prestazione in merito alla salute e sicurezza sul posto di lavoro evidenziano un andamento positivo sia in termini di frequenza di accadimento sia in termini di gravità degli infortuni.

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025

Requisito	Azione/obiettivi	Risultato
Salute e Sicurezza	Mantenere l'attuale obiettivo nell'ambito di questo requisito	

**4. SOSTEGNO ALLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Periodo di osservazione: 2023

Dipendenti iscritti a sindacati: 0

I lavoratori, soci e dipendenti, hanno diritto di aderire alle associazioni sindacali, di eleggere propri rappresentanti sindacali e di svolgere attività sindacale. La S.C.M. MEDA Srl è gestito in modo da garantire e tutelare questo diritto, in particolare:

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 8 di 11
----------------------------	---	---

- Il diritto di dar vita o aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal CCNL;
- Il rispetto della contrattazione collettiva applicando interamente il CCNL, le contrattazioni integrative laddove previste e, in caso di necessità di deroga, provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali liberamente elette;
- La libera elezione di rappresentanze sindacali assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro, la partecipazione ad assemblee e riunioni;
- La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Contenziosi:

Anno	2022		2023		2024	
	01/01	31/12	01/01	31/12	01/01	31/12
n. contenziosi	0	0	0	0	0	0

Scioperi

Anno	2022		2023		2024	
	01/01	31/12	01/01	31/12	01/01	31/12
Ore di sciopero	0	0	0	0	0	0
Nr. aderenti	0	0	0	0	0	0
Totale ore scioperi	0	0	0	0	0	0

*Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025*

Requisito	Azione/obiettivi	Risultato
Libertà di associazione	Operare nel rispetto del CCNL e garantire e tutelare il diritto alla libertà di associazione	

## 5. LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE SOCIALE

Sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.

I lavoratori non vengono discriminati in base a criteri di età, sesso, razza, provenienza geografica, affiliazione sindacale e/o politica, credo religioso, orientamento sessuale.

L'assenza di discriminazione e l'applicazione di criteri di pari opportunità si applica a tutti gli ambiti di relazione fra il lavoratore e il datore di lavoro, che si impegna a:

- Effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione in relazione alle mansioni da assegnare;
- Corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- Garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- Effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle esigenze organizzative e gestionali;
- Effettuare i pensionamenti in base alle normative vigenti in materia;
- Effettuare i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	



<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 9 di 11
----------------------------	---	---

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2024

Requisito	Azione/obiettivi	Risultato
Discriminazione	Evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale	Obiettivo raggiunto

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025

Requisito	Azione/obiettivi	Risultato
Discriminazione	Evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale	

## 6. LOTTA CONTRO IL RICORSO A PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda rispetta l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal CCNL ed in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è ammesso nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra lavoratori, colleghi e loro responsabili, e nei confronti dei Clienti e, più in generale, di quanti possono venire a contatto con l'organizzazione aziendale.

L'esercizio delle sanzioni disciplinare è regolato, sia per i Soci che per i dipendenti, da quanto previsto dal Codice Etico e dal CCNL applicato.

Nel corso del 2024 è stata avviata un'azione disciplinare nei confronti di una dipendente per abbandono del posto di lavoro.

### OBIETTIVI 2025

Zero ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL.

## 7. ORARIO DI LAVORO

S.C.M. MEDA Srl rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie.

### OBIETTIVI 2025

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinarie
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinarie.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

## 8. RETRIBUZIONE

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e in ogni caso l'azienda applica ai propri lavoratori la retribuzione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del tessile in vigore.

Il datore di lavoro versa con regolarità i contributi previdenziali e assistenziali a favore del lavoratore.

### Pagamento degli stipendi

La S.C.M. MEDA Srl effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 10 di 11
----------------------------	---	--

Indica esplicitamente in busta paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite lo studio che si occupa delle paghe e dei contributi, è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia.

Valutazione di azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025

Requisito	Azione/obiettivi	Risultato
Retribuzione	Effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione	
Retribuzione	Rispettare il CCNL e versare ai lavoratori gli adeguamenti previsti	

## 9. SISTEMA DI GESTIONE SA8000

### RIESAME DELLA DIREZIONE

La S.C.M. MEDA Srl si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno. Garantire che il riesame sia sottoscritto dalla Direzione e dal RLS.

Garantire che i risultati del riesame siano diffusi a tutte le parti interessate.

### RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

Il personale operativo ha scelto un proprio rappresentante tra i propri membri, con il compito di facilitare la relazione con la Direzione relativamente alla Norma SA8000.

### PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

Sono previsti criteri per consentire a tutti i dipendenti di conoscere e comprendere i requisiti delle norme SA8000. In S.C.M. MEDA Srl sono stati definiti ruoli, responsabilità ed autorità pertinenti il Sistema di Gestione per la responsabilità Sociale.

### CONTROLLO DEI FORNITORI, SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Sono stabilite procedure per la valutazione/selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti delle norme SA8000:

- mantenere appropriata registrazione dell'impegno alla Responsabilità Sociale dei propri fornitori;
- mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità dei fornitori ai requisiti delle norme SA8000.

### RECLAMI

Sono stabilite procedure per la gestione delle segnalazioni e dei reclami pervenuti dai dipendenti o dalle parti interessate in ambito Responsabilità Sociale. Nell'anno 2024 (al 31/12/2024) non sono state rilevate segnalazioni o rilievi inerenti la responsabilità sociale.

### AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE

Sono state stabilite procedure per la gestione delle azioni preventive e correttive intraprese per la rimozione delle cause di non conformità effettive o potenziali relative al Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale a seguito di problematiche evidenziate durante l'esecuzione di audit interni, durante la qualificazione e sorveglianza dei fornitori, attraverso formulari e/o richiesta di impegno.

Nel primo 2024 non sono state registrate azioni preventive e correttive inerenti la responsabilità sociale.

### COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

Le comunicazioni sono eseguite tramite sito ed internamente tramite affissione in bacheca, consegna a mano o durante le riunioni di formazione.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	

<b>S.C.M. MEDA SRL</b>	<b>RIESAME E BILANCIO SOCIALE SA 8000</b>	<b>07/03/2025</b>  pagina 11 di 11
----------------------------	---	--

**ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE**

L'obiettivo è garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

Le comunicazioni inerenti il post certificazione verranno gestite, per le parti interessate già coinvolte in precedenza, tramite sito internet aziendale.

**REGISTRAZIONI**

Sono stabilite procedure per la gestione delle registrazioni che attestano il regolare funzionamento e il rispetto dei requisiti del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale.

Emesso da	RSGRS	
Verificato da	AU	
Approvato da	DIR	