



DIENPI

BILANCIO SOCIALE 2023

SA8000:2014

INDICE

INTRODUZIONE_____

PROFILO AZIENDALE_____

CERTIFICAZIONI_____

MODELLO ORGANIZZATIVO_____

IMPEGNO SOCIALE_____

LA RENDICONTAZIONE SOCIALE_____

BILANCIO SOCIALE DIENPI

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di Responsabilità Sociale, la DIENPI ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare la conformità di tutte le attività condotte nel pieno rispetto dei diritti umani. La DIENPI ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 con l'obiettivo di integrare le problematiche sociali nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con gli stakeholders.

Questo Bilancio è lo strumento volontario attraverso il quale DIENPI intende diffondere a tutte le parti interessate, interne ed esterne, la propria Politica di Responsabilità Sociale, il Sistema di Gestione, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza con i dipendenti e con le altre Parti interessate.

Il Bilancio Sociale SA8000 fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della Norma, che riguardano diversi ambiti della sfera lavorativa e precisamente:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- libertà di associazione
- salute e sicurezza
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione
- sistemi di gestione.

In un'ottica di miglioramento continuo la DIENPI si è impegnata a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000;
- conformarsi alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e ai principi delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione ONU dei Diritti del Bambino, della Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- perseguire il miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili
- documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli stakeholders interni (personale, amministratori, dirigenti e management, organico operativo) ed esterni (comunità, gruppi di interesse, istituzioni).

Obiettivi

La DIENPI, come previsto dalla norma, ha definito un Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale atto a garantire la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, impegnandosi a coinvolgere il personale in un approccio sistemico tale da assicurare condizioni di lavoro dignitose e, in senso più ampio, un ambiente di lavoro idoneo a favorire il coinvolgimento, la capacità di ascolto e il miglioramento continuo. In tal senso, la DIENPI si impegna a:

1. adottare prassi aziendali che condividano e rispettino i valori culturali, etici e sociali di tutti gli stakeholders;
2. migliorare continuamente la propria organizzazione e le condizioni di lavoro, escludendo la possibilità di lavoro minorile, contrastando ogni tipo di discriminazione (di sesso, di razza, di età, di religione, etc.);
3. contribuire al miglioramento complessivo del livello della qualità e della responsabilità sociale aziendale attraverso la crescita professionale e il rispetto dei loro diritti del proprio personale;
4. diffondere la cultura della responsabilità sociale anche ai propri fornitori/subappaltatori e subfornitori;
5. garantire la protezione delle informazioni riservate e dei diritti di proprietà intellettuale dei clienti;
6. garantire l'imparzialità e la competenza dei propri operatori;
7. stimolare a tutti i livelli la critica costruttiva della propria formazione ed il suo miglioramento;
8. rispettare l'ambiente, la salute, la sicurezza nei luoghi di lavoro e i principi di responsabilità sociale applicati in azienda.

Principi di redazione

Principi fondamentali

- trasparenza: gli utenti del report devono poter essere informati sui processi, le procedure e gli assunti relativi a tutte le informazioni riportate;
- periodicità: le informazioni contenute nel report devono essere fornite con una periodicità legata alla natura dell'informazione.

Principi metodologici

- coinvolgimento: l'azienda deve far partecipare gli stakeholder al processo di redazione del report (in particolare, in fase di identificazione degli indicatori di valutazione);

- verificabilità: i dati e le informazioni devono essere riportati e descritti in modo da rendere possibile l'identificazione della fonte, per consentire una verifica della loro affidabilità;
- contestualizzazione: l'azienda deve ampliare il contesto ambientale e sociale di riferimento del reporting quando ciò attribuisca maggiore significatività alle informazioni;
- competenza e comparabilità: certezza di riferimento temporale del contenuto dei singoli bilanci e possibilità di confronto tra quelli di anni diversi;
- neutralità: nel senso che il contenuto del bilancio deve essere imparziale rispetto agli interessi di singoli gruppi;
- chiarezza: il dettaglio delle informazioni deve essere adeguato all'esigenza degli stakeholders di riferimento, anche attraverso l'ausilio di grafici e glossari.

Caratteristiche delle informazioni

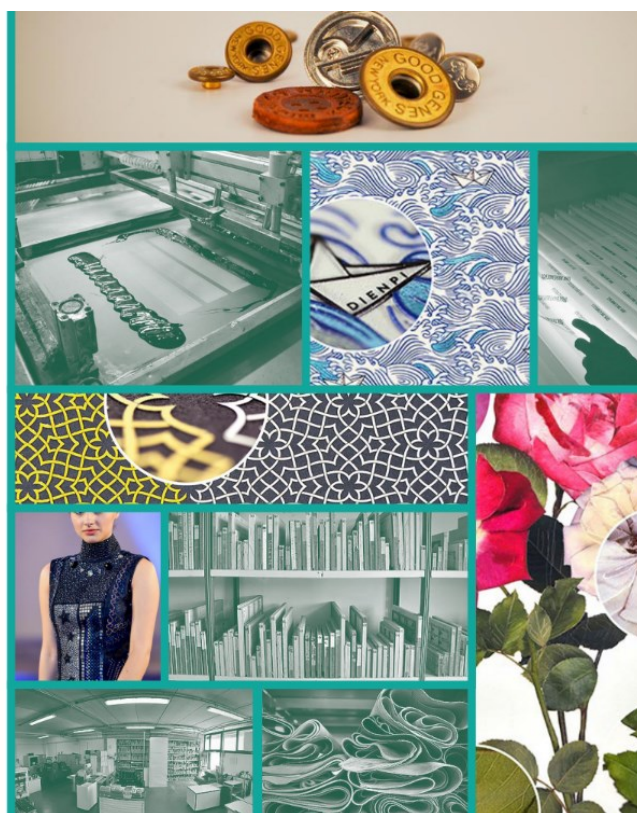
- completezza: le informazioni devono essere riportate in modo coerente con l'oggetto dell'attività economica, con lo scopo del report e con il periodo temporale di riferimento;
- rilevanza: le informazioni (gli aspetti gestionali e gli indicatori) devono essere riportate in modo da evidenziare il grado di significatività che acquisiscono nel processo decisionale dell'azienda;
- accuratezza: le informazioni devono essere esposte evidenziando il grado di esattezza e precisione (vale a dire il margine di errore) che possiedono nella rappresentazione dei fenomeni aziendali.

IL PROFILO AZIENDALE

La DIENPI S.r.l. progetta e produce accessori per l'abbigliamento, ricami, stampe e decorazioni per pelletteria e calzature. L'Azienda parte dalla progettazione grafica, per poi passare alla realizzazione di prototipi/campioni, quindi al prodotto finito. I prodotti DIENPI rispecchiano tutti gli standard di qualità richiesti dalle vigenti normative in materia di protezione e di etica del lavoro. Vengono utilizzate solo materie prime certificate e le collezioni della DIENPI spesso prevedono l'uso di materiali ecologici (carta riciclata, pelle ecologica, inchiostri ad acqua etc.). Caratterizzata da una produzione tracciabile ed esclusivamente italiana, la DIENPI si distingue per la continua ricerca di materie prime e processi produttivi eco-friendly e per il recupero degli scarti di produzione che rivivono in progetti sempre nuovi e di valore. Gli stessi campionari sono la dimostrazione dell'impegno in ricerca e ideazione, le produzioni sono il riflesso di un elevato target qualitativo, etico e ambientale. Originalità, passione e ricerca continua sono le parole d'ordine della DIENPI specializzata in etichette, cartellini, accessori, packaging, stampe e lavorazioni varie per abbigliamento, calzature e pelletteria per i migliori marchi della moda del lusso.

Dienpi presenta i suoi prodotti sul mercato con 4 marchi aziendali:

- **DIENPI GOLD**
- **DIENPI LABELING**
- **DIENPI PRECIOUS**
- **DIENPI SAFE**



CERTIFICAZIONI

Negli anni l'Azienda ha fatto scelte più che mai caratterizzanti l'organizzazione, che pongono l'accento sulla sostenibilità sociale ed ambientale e sul progresso evolutivo del prodotto negli alti standard qualitativi, che siano percepiti anche dal cliente diretto e dal consumatore finale.

La Dienpi promuove la sostenibilità sociale, etica e ambientale con un processo di cambiamento e miglioramento continuo che vuole coinvolgere l'intera rete di aziende e favorire così la creazione di un'intera filiera responsabile e sostenibile. L'Azienda ha deciso di monitorare il suo percorso di sostenibilità affidandosi a un rigoroso sistema di certificazioni, volte a valutare e verificare azioni e progressi.

Nel 2022 la Dienpi ha conseguito le certificazioni GRS e GOTS. Il **Global Recycled Standard**, GRS, attesta l'uso di materiale riciclato e la tracciabilità del prodotto, garantendo una responsabilità etica ed ambientale. Il **Global Organic Textile Standard**, GOTS, è uno standard riconosciuto a livello globale per la lavorazione di tessuti realizzati con fibre naturali, prodotte in modo biologico. Definisce non solo i requisiti ambientali lungo tutta la catena di produzione tessile, ma anche i criteri sociali da rispettare.

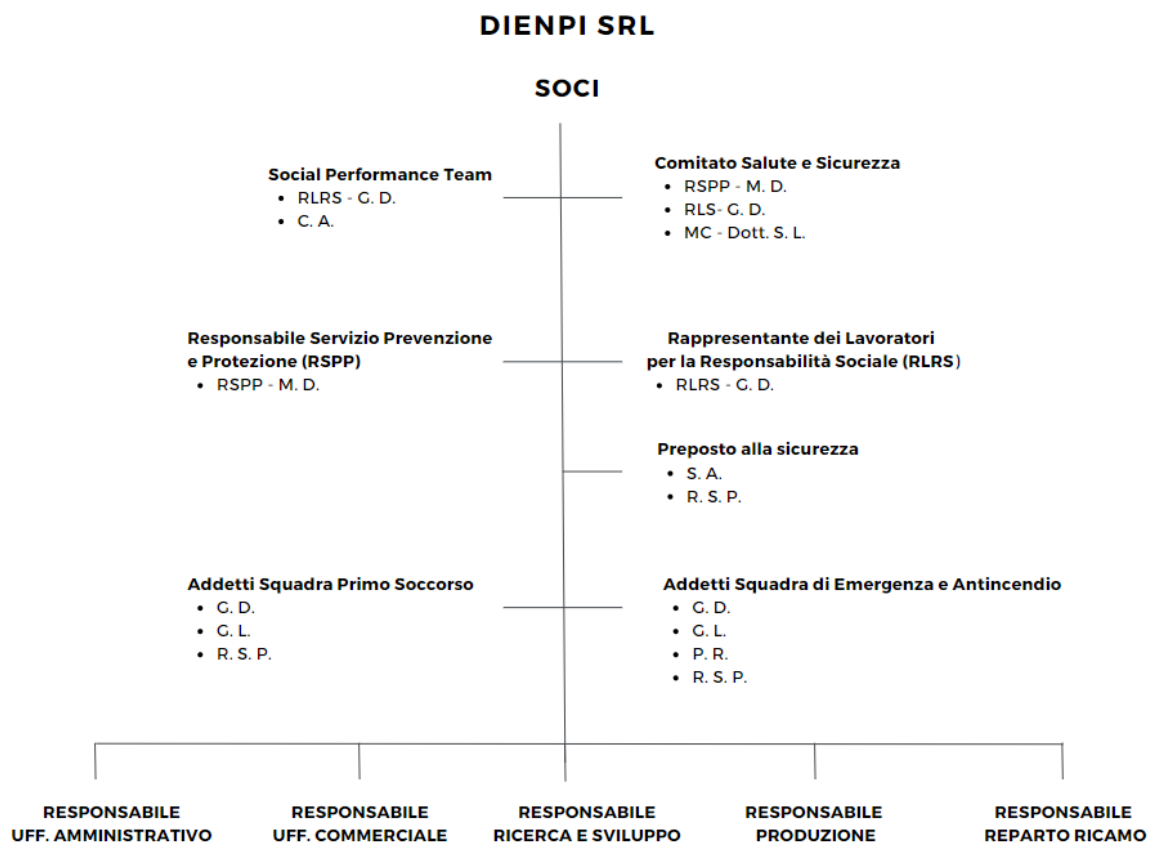
Inoltre, nel 2022, la Dienpi ha aderito alla piattaforma **ZDHC**, una piattaforma che collega l'Industria globale della moda per consentire una gestione sostenibile delle sostanze chimiche, e ha anche conseguito il **Rating di Legalità**, attestazione introdotta nel 2012 dall'AGCM – Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, per promuovere principi di comportamento etico nelle imprese italiane.



MODELLO ORGANIZZATIVO

Nel 2022, in seguito all'acquisizione di un ricamificio, quindi alla crescita del proprio organico, l'Azienda ha avviato un processo di riorganizzazione interna, nominando cinque Responsabili di Funzione: il Responsabile dell'Ufficio Amministrativo, il Responsabile dell'Ufficio Commerciale, il Responsabile Ricerca e Sviluppo e i Responsabili dei Reparti Produzione e Ricamo.

Sono stati riconfermati gli addetti alla Prevenzione Incendi, Lotta Antincendio e Gestione delle Emergenze, mentre sono stati nominati nuovi addetti al Primo Soccorso Aziendale e due Preposti alla sicurezza.



Lo Standard SA8000 richiede il coinvolgimento di tutta l'azienda, a ogni livello, e la diffusione di un sistema per la condivisione di obiettivi, pratiche, criticità, suggerimenti per facilitare in ogni Funzione e livello dell'Azienda l'implementazione del Sistema per la Responsabilità Sociale.

Questo garantisce un approccio operativo e trasversale, ma sempre prediligendo il coinvolgimento delle funzioni chiave per la sostenibilità sociale ed etica: Salute e Sicurezza, Risorse Umane e Direzione.

IMPEGNO SOCIALE

Nel 2023 la DIENPI S.r.l. ha deciso di sostenere il Progetto Natù **“UN ALBERO PER IL FUTURO”**, che attraverso la riforestazione di zone urbane, intende ridurre o azzerare le emissioni di CO2 delle Aziende sostenitrici e promuovere attività etiche. Il mantenimento e la tutela degli alberi piantati per la riforestazione urbana, infatti, è a cura di associazioni sociali del territorio e in particolar modo dell'Associazione Italiana persone Down.

Con “Un Albero per il Futuro” la Dienpi sostiene progetti di educazione ambientale nelle scuole di San Benedetto del Tronto, coinvolgendo gli alunni in percorsi di sensibilizzazione ai temi ambientali.



Il 28 Novembre 2023 quindici piante di roverella, sono state piantumate negli spazi del plesso “Alfortville” dell’Istituto Scolastico Comprensivo “Sud”. Giovani alunni hanno messo a dimora le nuove essenze arboree, come parte del progetto Natù, che rientra tra le iniziative del programma Echo Schools di San Benedetto del Tronto.

All’evento, intitolato “Un albero per il futuro”, hanno preso parte l’assessore alle Politiche Giovanili, il presidente di Picenambiente, la dirigente scolastica, oltre ai rappresentanti del progetto Natù,

della locale sezione di Legambiente e Doriana Marini, in rappresentanza della Dienpi s.r.l., l’azienda che ha finanziato l’acquisto delle essenze.

La collaborazione con Natù proseguirà anche nel 2024, anno in cui si realizzerà un Bosco Cittadino con la messa a dimora di alberi forestali autoctoni e verranno attivati progetti di inclusione sociale impiegando una cooperativa sociale del territorio che si prenderà cura degli alberi.

Nel 2023 la DIENPI S.r.l. ha sostenuto il Progetto “**UN MARE PER TUTTI**” della Lega Navale, sezione di San Benedetto del Tronto. Il Progetto intende realizzare un’offerta di servizi inclusivi per le persone che presentano disabilità o difficoltà motorie e i loro accompagnatori. La DIENPI S.r.l. con la sua donazione contribuirà all’acquisto di attrezzature che renderanno le spiagge più accessibili a persone con disabilità.

La DIENPI S.r.l., da sempre attenta alle tematiche sociali ed ambientali, ha voluto sensibilizzare i suoi dipendenti a tali tematiche, organizzando una giornata di Team Building presso la Lega Navale, dove i volontari hanno ribadito l’importanza di salvaguardia degli ambienti naturali e della biodiversità e della realizzazione di una spiaggia accessibile ed inclusiva.

Dopo l’incontro formativo, i dipendenti e i manager della DIENPI S.r.l. hanno partecipato alle lezioni di canoa, vela e sup, tenute dagli istruttori della Lega Navale di San Benedetto del Tronto.



Anche nel 2023, la DIENPI si è impegnata a sostenere progetti di solidarietà, solitamente destinati a bambini e ragazzi, per contribuire all’integrazione e all’aiuto dei più fragili:

I bambini delle Fate è un’impresa sociale impegnata nella raccolta fondi per sostenere progetti di inclusione sociale a beneficio di famiglie con bambini e ragazzi con autismo e altre disabilità attraverso raccolte fondi destinate a cittadini, onlus e associazioni.



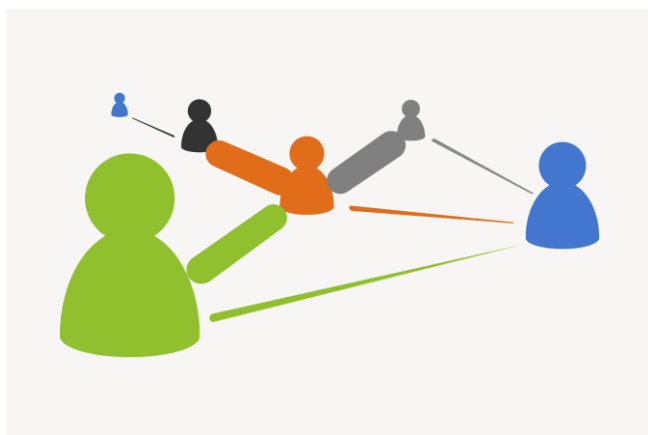


Micheleper tutti. Il progetto prevede l'acquisto di un terreno e la realizzazione di una struttura polifunzionale a San Benedetto del Tronto (AP) dove svolgere riabilitazione psicomotoria, sport e realizzare un centro estivo accessibile.

LA RENDICONTAZIONE SOCIALE

Identificazione Stakeholders

La DIENPI promuove e agevola interazioni e rapporti di fiducia con tutti i suoi stakeholder, verso i quali l'Azienda ha interesse a legittimarsi e rendicontare il suo operato. Annualmente la DIENPI esegue un'accurata analisi e mappatura delle categorie di stakeholders strategici, principali destinatari del Bilancio Sociale. In primo luogo, ci sono i dipendenti, anima e motore dell'Azienda nonché i primi veri ambasciatori del brand DIENPI. Ci sono, poi, i clienti, con i quali l'Azienda si



confronta costantemente in un rapporto di reciproco stimolo e partnership. Importanti sono le relazioni con le Istituzioni, le Università, le Associazioni e la comunità locale in cui l'Azienda opera. Infine, i fornitori, attori essenziali, verso i quali la DIENPI pone maggiore attenzione per il raggiungimento degli obiettivi SA8000 ribadendo l'importanza che la DIENPI attribuisce alla creazione di una filiera sostenibile.

Performance Sociale

1 - Lavoro infantile

La DIENPI non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce l'istruzione come uno dei fattori principali dello sviluppo psico-fisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad assumere esclusivamente personale con età superiore ai 18 anni.

Di seguito si evidenzia la composizione, per fasce di età, dell'organico nell'anno 2023.

FASCE ETA'	< 15	15-17	18-30	31-40	41-50	51-60	>61	Totale
Uomini	0	0	3	8	3	2	1	16
Donne	0	0	5	4	2	2	2	15
Totale	0	0	8	12	5	4	3	32

Variazione composizione organico

A febbraio 2022 l'Azienda ha acquisito un ricamificio adiacente, pertanto la composizione della forza lavoro nel 2022 è aumentata rispetto al 2021.

Anche in seguito all'acquisizione del ricamificio risulta rispettato il requisito di cui sopra: al 14/12/2023 risultano in organico nr. 7 apprendisti e nr. 2 tirocinanti, il più giovane dei quali ha 24 anni.

REQUISITO 01. Lavoro infantile					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Non impiegare lavoratori di età inferiore ai 18 anni	Mantenimento della politica di assunzione relativa ai criteri di età	N. di lavoratori di età inferiore ai 18 anni presenti in azienda	0	Obiettivo raggiunto	0
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	N. di lavoratori minorenni non in regola con obbligo scolastico e normativa sulla SSL	0	Obiettivo raggiunto	0
Sostenere Enti e/o Associazioni che operano a tutela dell'infanzia	Donazioni a Enti/Associazioni	N. donazioni (monetarie e non) effettuate	1+n	Obiettivo raggiunto	1+n

2 - Lavoro obbligato

Tutte le nostre pratiche, condotte e procedure rivolte ai nostri dipendenti sono svolte nel totale rispetto dei loro diritti e sono fortemente ispirate al nostro Codice Etico.

La DIENPI ha sempre favorito un ambiente di lavoro sereno e stimolante, in cui ciascun dipendente potesse crescere professionalmente e sentirsi libero di avanzare proposte, suggerimenti, ma anche reclami.

La DIENPI rifiuta il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale.

Come ogni anno, l'azienda ha effettuato un'analisi del clima aziendale attraverso la somministrazione di un questionario di soddisfazione interna per verificare lo stato della percezione dei lavoratori rispetto ad alcuni temi specifici: sicurezza, rapporti interpersonali, igiene e orari di lavoro. I risultati dell'indagine sono prevalentemente positivi e non sono state rilevate significative problematiche.

REQUISITO 02. Lavoro obbligato					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Non utilizzare lavoro obbligato	Monitoraggio mediante il questionario sulla soddisfazione interna e verifica di suggerimenti depositati nell'apposita cassetta	N. reclami/denunce per lavoro obbligato	0	Obiettivo raggiunto	0
Stimolare il coinvolgimento dei lavoratori, mantenendo un costante dialogo a tutti i livelli aziendali	Organizzazione di incontri formativi/informativi annuali richiesti da RLRS o direttamente dai lavoratori	N. incontri organizzati	1	Obiettivo raggiunto	1+n
Non favorire il ricorso al lavoro obbligato all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	N. reclami/denunce per lavoro obbligato	0	Obiettivo raggiunto	0

Tutte le persone, che l'Azienda impiega, prestano il loro lavoro volontariamente. Le modalità di assunzione e licenziamento sono regolate dal CCNL TAC - Artigianato.

Nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni, né si sono avute segnalazioni in tal senso.

In sede di assunzione l'Ufficio Amministrativo richiede al dipendente solo la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, coordinate bancarie) e non detiene originali di documenti personali dei dipendenti.

Dai questionari e dalle riunioni interne non è emersa alcuna anomalia in merito alla volontarietà del lavoro prestato.

Salute e Sicurezza

La Dienpi è da sempre attenta alla Sicurezza e alla Salute dei suoi lavoratori. Ciascun lavoratore ha svolto la formazione obbligatoria di base e specifica per Salute e Sicurezza e anche i successivi corsi di aggiornamento. L'Uff. Amministrativo, infatti, monitora periodicamente che la formazione dei dipendenti sia aggiornata.

Nel 2022 sono stati riconfermati gli addetti al Primo Soccorso Aziendale e due Preposti alla sicurezza, mentre nel 2023 sono stati nominati nuovi addetti alla Prevenzione Incendi, Lotta Antincendio e Gestione delle Emergenze. Inoltre, la DIENPI mette a disposizione dei suoi dipendenti e collaboratori ambienti e spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi.

L'Azienda si impegna, dunque, a proteggere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, prendendo gli opportuni provvedimenti per correggere qualsiasi condizione che possa manifestarsi come pericolosa per la salute o la sicurezza. I punti di riferimento per i lavoratori sono

il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), due figure interne alla società che partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione.

Nel 2023, nello specifico, non si sono verificati infortuni sul lavoro.

REQUISITO 03. Salute e sicurezza sul lavoro					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Mantenere a zero il numero di infortuni	Garantire un ambiente di lavoro sicuro e monitorare e promuovere prevenzione sul posto di lavoro	N. infortuni e/o incidenti	0	Raggiunto	0
Promuovere consapevolezza e responsabilità	Organizzazione di incontri informativi/formativi sulla prevenzione degli incidenti più presenti nel settore di attività	N. incontri avvenuti	1	Raggiunto	1
Formazione pianificata	Effettuare/ pianificare formazione generale e/o specifica	Formazione effettuata/pianificata	1	Raggiunto	1

La DIENPI, dunque, pone la massima attenzione ai temi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e ha conseguito da anni anche le certificazioni ISO9001 e ISO14001.

Di seguito si elencano le nomine:

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- il Responsabile dei lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- il Medico Competente (MC)
- gli addetti alla Prevenzione Incendi, Lotta Antincendio e Gestione delle Emergenze
- gli addetti al Primo Soccorso Aziendale
- i Preposti alla sicurezza

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Nonostante attualmente all'interno della Dienpi S.r.l. non siano presenti rappresentanze sindacali e i dipendenti non risultino iscritti ai sindacati, l'Azienda non ostacola la possibilità di poter esercitare tali diritti.

Inoltre, per agevolare gli incontri e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni e sono stati affissi in bacheca i riferimenti delle principali Organizzazioni presenti sul territorio.

REQUISITO 04. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Assicurare la libertà di iscrizione al sindacato e di partecipazione alle riunioni	Informare i dipendenti sulla possibilità di iscriversi e farsi rappresentare da un sindacato	Denuncia/reclamo per violazione diritto di adesione	0	Raggiunto	0

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a organizzazioni sindacali di loro scelta, il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Nel 2023 nessun dipendente risulta iscritto ad associazioni sindacali. Non vi sono contenziosi in corso e non si sono mai organizzati scioperi contro la Direzione.

Discriminazione

L'Azienda non esercita né ammette alcuna forma di discriminazione né in fase di assunzione né durante il rapporto di lavoro. L'Azienda garantisce la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere, in via anonima, problematiche legate all'ambiente lavorativo e/o eventuali fonti di disagio ad esso connesse. L'accesso alla formazione obbligatoria è garantito a tutti, le altre attività formative sono garantite sulla base delle necessità aziendali; non sono ammessi comportamenti o atteggiamenti offensivi della loro sfera personale.

REQUISITO 05. Discriminazione					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Avere una composizione della forza lavoro selezionata unicamente sulla base delle competenze necessarie	Non esercitare alcuna forma di discriminazione	N. reclami/denunce per discriminazione (interne/esterne)	0	Raggiunto	0
	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno				

La DIENPI intende consolidare la cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione con azioni concrete.

Nel 2023 la Dienpi S.r.l. ha avviato il processo per poter acquisire nel 2024 la Certificazione della Parità di Genere.

Pratiche Disciplinari

Non si ravvisano situazioni di abuso o utilizzo improprio delle procedure disciplinari previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non si sono mai avuti casi di utilizzo di provvedimenti o sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori, né si sono mai verificati reclami da parte dei

dipendenti. L'azienda ha elaborato e consegnato ai propri dipendenti un Codice Etico, che è esposto nella bacheca aziendale.

REQUISITO 06. Pratiche disciplinari					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Rispetto delle norme in materia disciplinare	Provvedimenti disciplinari legittimi	N. provvedimenti disciplinari legittimi / N. provvedimenti disciplinari totali	100%	Obiettivo raggiunto	0
	Monitoraggio mediante somministrazione e questionario interno	N. reclami per provvedimenti disciplinari illegittimi	0	Obiettivo raggiunto	0

Orario di lavoro

La Dienpi rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato in merito all'orario di lavoro, festività e ferie. L'orario di lavoro viene rilevato mediante un apposito registro in cui viene riportato il numero di ore giornaliere di presenza di ciascun dipendente. L'orario di lavoro applicato in azienda è quello previsto dal CCNL di categoria (40 ore settimanali su 5 giorni lavorativi).

L'Azienda applica generalmente contratti full time e, a chi lo richiede, contratti part time, che vengono definiti e concordati fra le parti.

L'azienda è attenta a garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia. E' disponibile anche a valutare di concordare ed agevolare eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

REQUISITO 07. Orario di lavoro					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Riduzione n. ore ferie non godute nell'anno di maturazione	Monitoraggio quadrimestrale delle ferie godute dal personale	N. ore ferie godute annuali/ N. ore ferie totali annuali maturate	30%	Obiettivo raggiunto	30%
Riduzione n. ore permessi non fruiti nell'anno di maturazione	Monitoraggio quadrimestrale dei permessi fruiti dal personale	% ore permessi fruiti/ ore totali permessi maturati	30%	Obiettivo raggiunto	30%

Retribuzioni

Le retribuzioni pagate al personale sono in linea con quanto previsto dal CCNL e in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori. Il contratto a tempo indeterminato è la forma contrattuale maggiormente utilizzata.

Le buste paga, elaborate da una società di consulenza esterna, sono stilate in modo da dettagliare le voci in essa inserite e vengono controllate anche internamente per verificarne correttezza e

completezza. In ogni caso, l'Ufficio Amministrativo è a disposizione dei dipendenti per ogni chiarimento.

I versamenti degli stipendi vengono eseguiti tramite bonifico bancario, con cadenza mensile entro il 10 di ogni mese.

Non è applicata alcuna trattenuta sulla busta paga per motivi disciplinari.

REQUISITO 08. Retribuzione					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento	Monitoraggio mediante somministrazione questionario interno	N. cedolini pagati nei termini di legge / N. cedolini totali	100%	Obiettivo raggiunto	100%

Inoltre, nel 2023, la Dienpi, nell'ottica di costituire un piano volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata dei propri dipendenti, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, ha deciso di incentivare il personale con bonus carburante, buoni spesa e assicurazione integrativa.

Sistemi di gestione

La DIENPI ha predisposto il Sistema di Gestione dopo un'attenta analisi della norma SA8000 e ha, quindi, elaborato la documentazione necessaria al suo efficace funzionamento: manuale, procedure, moduli, ecc. Sono stati definiti i ruoli, le responsabilità e autorità, in conformità alla norma e al manuale SA8000. La responsabilità e la definizione dei ruoli sono indicati nell'organigramma aziendale. La Politica per la Responsabilità Sociale è stata pubblicata per tutte le parti interessate, anche in inglese, sul sito aziendale ed è a disposizione dei lavoratori sulla bacheca. Tutta la documentazione è stata diffusa, comunicata e recepita da tutti: il personale è stato puntualmente informato della scelta dell'organizzazione di aderire alla SA8000 e si sono programmate e svolte diverse sessioni formative per accettarne la comprensione. Sono stati costituiti il SPT e il CSS, composti, come indicato nell'organigramma.

Ai fornitori viene inviata una e-mail informativa dell'adesione di DIENPI SRL alla Certificazione SA8000 e, contestualmente, una richiesta di sottoscrizione di una dichiarazione di impegno etico, tramite la quale ciascun fornitore si impegna a rispettare e a far rispettare, all'interno del proprio ambiente di lavoro, le leggi vigenti che disciplinano i requisiti dello standard SA8000 e dichiara:

- di condividere il documento della politica per la Responsabilità Sociale ed il Codice Etico della DIENPI S.r.l.

- di voler sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile
- di voler favorire la crescita professionale dei propri dipendenti, nel rispetto delle leggi nazionali e sovranazionali e dei diritti umani.

Nel documento il fornitore dichiara anche la propria disponibilità a:

- rispondere alle richieste di informazioni o chiarimenti avanzate anche successivamente
- ricevere, presso il proprio ambiente di lavoro, i rappresentanti della DIENPI S.r.l. con l'incarico di accertare il grado di rispetto dei requisiti dello Standard sopra richiamati
- collaborare fattivamente per risolvere ogni non conformità che dovesse risultare da tali accertamenti
- informare l'Azienda, in merito a qualsiasi relazione d'affari con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori

Ai nuovi fornitori viene richiesto inoltre di compilare un questionario di autovalutazione sui requisiti dello standard SA8000.

Nel documento il fornitore, non certificato SA8000, ha anche la possibilità di inserire alcune buone prassi in termini di responsabilità sociale, come la dotazione e l'applicazione di un sistema di Responsabilità Sociale interno, anche se non certificato.

I criteri di priorità utilizzati per individuare i fornitori sono sintetizzati come di seguito:

- entità del fatturato
- ambito territoriale di operatività del fornitore
- appartenenza a categorie di rischio "sociale" identificate come rilevanti in base alla tipologia di fornitura
- struttura e dimensione societaria.

Per i fornitori è previsto, oltre al rispetto scritto dei principi SA8000 e la compilazione del questionario, anche l'effettuazione di Audit esterni e l'adozione di azioni specifiche concordate per ridurre/cancellare le anomalie che dovessero emergere.

REQUISITO 09. Sistema di gestione					
OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	OBIETTIVO 2023	VALUTAZIONE	OBIETTIVO 2024
Implementare e rendere efficace il SGRS	Formazione SA8000	N. sessioni formative effettuate/ N. sessioni formative pianificate	100%	Obiettivo raggiunto	100%
	Corretto svolgimento attività SPT	N° Riunioni del SPT effettuate/ N° riunione SPT programmate	100%	Obiettivo raggiunto	100%
	Corretta gestione dei reclami	N° segnalazioni-reclami gestiti/ N° segnalazione reclami ricevuti	100%	Obiettivo raggiunto	100%
	Gestione dei reclami/suggerimenti interni e delle raccomandazioni di audit esterni	Azioni correttive attuate/ azioni correttive emesse	100%	Obiettivo raggiunto	100%
Sensibilizzare e Monitorare i fornitori sui requisiti della SA8000		Dichiarazioni di impegno inviate a fornitori critici/ n. fornitori critici	100%	Obiettivo raggiunto	100%
		% dichiarazione di impegno ricevute / dichiarazioni inviate	30%	Obiettivo raggiunto	40%

La comunicazione

L'Azienda ha la responsabilità di comunicare ai suoi Stakeholder, interni ed esterni, il suo impegno sociale.

L'attività di comunicazione avviene mediante diffusione della Politica della Responsabilità Sociale, del Codice Etico e del Bilancio SA8000. Questi vengono affissi in bacheca e illustrati ai dipendenti durante le sessioni di formazione. Agli Stakeholder esterni vengono comunicati mediante la loro pubblicazione sul sito aziendale e sui canali social della DIENPI, quali Facebook, Instagram e LinkedIn.

Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

La Direzione coinvolge i propri dipendenti, rendendoli consapevoli delle attività che l'SA8000 richiede, mediante incontri formativi/informativi.

I principali argomenti che vengono trattati durante le sessioni di formazione sono:

- Politica di Responsabilità Sociale SA 8000
- Codice Etico
- Procedura per i reclami e le segnalazioni
- Adempimenti e obblighi per la sicurezza sul lavoro.

In ciascuna occasione di incontro i dipendenti sono stati invitati a contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale, comunicando spunti di miglioramento, suggerimenti, osservazioni, ma anche segnalazioni di non conformità, o direttamente alla Direzione o in forma anonima, mediante la Cassetta dei suggerimenti. La Direzione, infatti, ha messo a disposizione di tutto il personale un'apposita cassetta per migliorare le comunicazioni interne, garantendo l'anonimato.

Approvato da AD

San Benedetto del Tronto, 22/03/2024

