RE SOLE®
EMOTIONS TO WEAR

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

ANNO 2023

EMESSO DAL TEAM ETICO	APPROVATO DALLA DIREZIONE

INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

1.2 Destinatari

1.3 Obiettivi

1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI RE SOLE S.R.L.

2.1 Storia e profilo aziendale

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

2.3 Team RJC

2.4 Politica aziendale etica

2.5 Valori

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

4.1 Lavoro infantile

4.2 Lavoro forzato o obbligato

4.3 Salute e sicurezza

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

4.5 Discriminazione

4.6 Pratiche disciplinari

4.7 Orario di lavoro

4.8 Retribuzione

4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale

4.10 Analisi di due diligence

4.11 Sistema di gestione

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di **RE SOLE S.R.L.** che fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Team RJC, in conformità con i requisiti dello standard RJC CoP utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale RJC che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Il Bilancio e Riesame RJC infatti, presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo;
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, compartecipano meglio e più ampiamente alla condotta. Il presente documento è reso disponibile a tutto il personale aziendale e a tutte le parti interessate attraverso il sito internet aziendale www.resole.biz

1.2 Destinatari

Il Bilancio e Riesame RJC è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con RE SOLE S.R.L. ed in particolare a:

- dipendenti;
- clienti;
- comunità locale;
- fornitori / terzisti
- collaboratori

L'azienda chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame RJC è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da RE SOLE S.R.L. e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della Responsabilità Sociale e della Sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale e della Sostenibilità mira a:

- valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo;

- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale (anche attraverso la certificazione RJC).

1.4 Elementi normativi

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

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

2. PROFILO DI RE SOLE S.R.L.

2.1 Storia e profilo aziendale

RE SOLE S.R.L. nasce nel 1996 a Vicenza, nel distretto orafo del Nord-Est Italia, ponendosi da subito in un'ottica internazionale.

Fin dall'inizio l'obbiettivo è stato la soddisfazione del cliente attraverso:

- vasta scelta di articoli;
- qualità eccellente;
- consegne puntuali;
- dialogo continuo con i clienti.

Lo sforzo profuso nella creazione di nuovi modelli, la continua ricerca di combinazioni cromatiche volte a creare accattivanti gioielli e la vasta selezione, il meglio del "Made in Italy", vengono valorizzate da esclusive collezioni personalizzate dai propri disegnatori.

Grazie all'esperienza maturata in oltre 35 anni di attività, offre ai suoi clienti affidabilità, puntualità ed innovazione.

L'attenzione alle risorse umane e all'ambiente ha portato l'azienda a richiedere nel tempo la certificazione RJC CoP per rafforzare l'immagine dell'azienda, nota per la sua affidabilità, serietà e qualità.

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

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

2.3 Team RJC

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

Resp. Sistema RJC

- ha la responsabilità della conformità allo standard RJC
- definisce e approva la Politica Aziendale
- presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità
- è responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema RJC CoP con la collaborazione degli altri membri del team di RJC
- elabora il Bilancio e Riesame di Sostenibilità RJC con la collaborazione degli altri membri del team RJC e di eventuali soggetti interessati

Team RJC

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

2.4 Politica aziendale etica

RE SOLE S.R.L. ha deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Responsabilità Sociale e Sostenibilità d'Impresa coerente con la norma internazionale RJC CoP.

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

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

- ✓ alle Linee Guida OCSE
- ✓ al D. Lgs. 152/2006 Testo Unico Ambientale

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

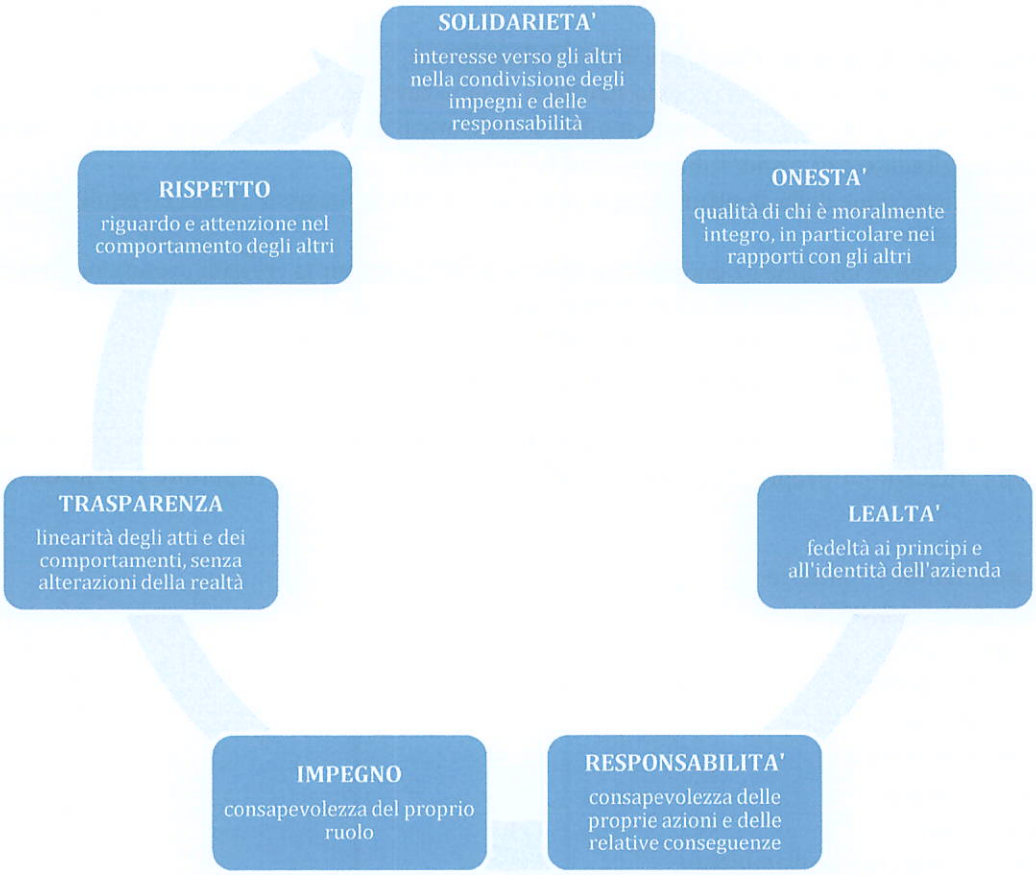
- la prevenzioni di situazioni lesive dei diritti della persona
- l'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- la diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- la razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- l'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- l'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutte le parti interessate
- la partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare

L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di:

- lavoro infantile e minorile
- occupazione volontaria
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione
- rispetto e attenzione all'ambiente
- anticorruzione
- legalità / lotta alle frodi

2.5 Valori

RE SOLE S.R.L., di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:



3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di RE SOLE S.R.L. possono essere suddivise in due gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI
• Direzione Aziendale • Personale	• Fornitori / terzisti • Clienti • Collettività • Enti di controllo • Istituzioni pubbliche

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

In generale

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

Rispetto agli stakeholder esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare

Direzione aziendale	**Modalità di soddisfacimento**
L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.	Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e gratificazione personale e di squadra.

Personale	**Modalità di soddisfacimento**
L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, al proprio credo, alle necessità e aspirazioni in un ambiente che garantisca il rispetto, la salute e la sicurezza dei lavoratori.	Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socioeconomiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori / terzisti

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

Modalità di soddisfacimento

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate. La sostenibilità si raggiunge con un lavoro di squadra.

Clienti

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

Modalità di soddisfacimento

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

Collettività

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

Modalità di soddisfacimento

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

Enti di controllo e Istituzioni pubbliche	**Modalità di soddisfacimento**
L'esigenza etica è quella di vedere rispettate normative cogenti o dettate da accordi / impegni definiti al fine di garantire, nei confronti della collettività, aspetti quali la correttezza, il rispetto, la legalità, la conformità, la serietà nei rapporti.	Rispettare tutte le normative cogenti e verificare periodicamente tramite audit interni la conformità alle stesse. Promuovere all'interno dell'azienda i principi sopra riportati.

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

4.1 Lavoro infantile

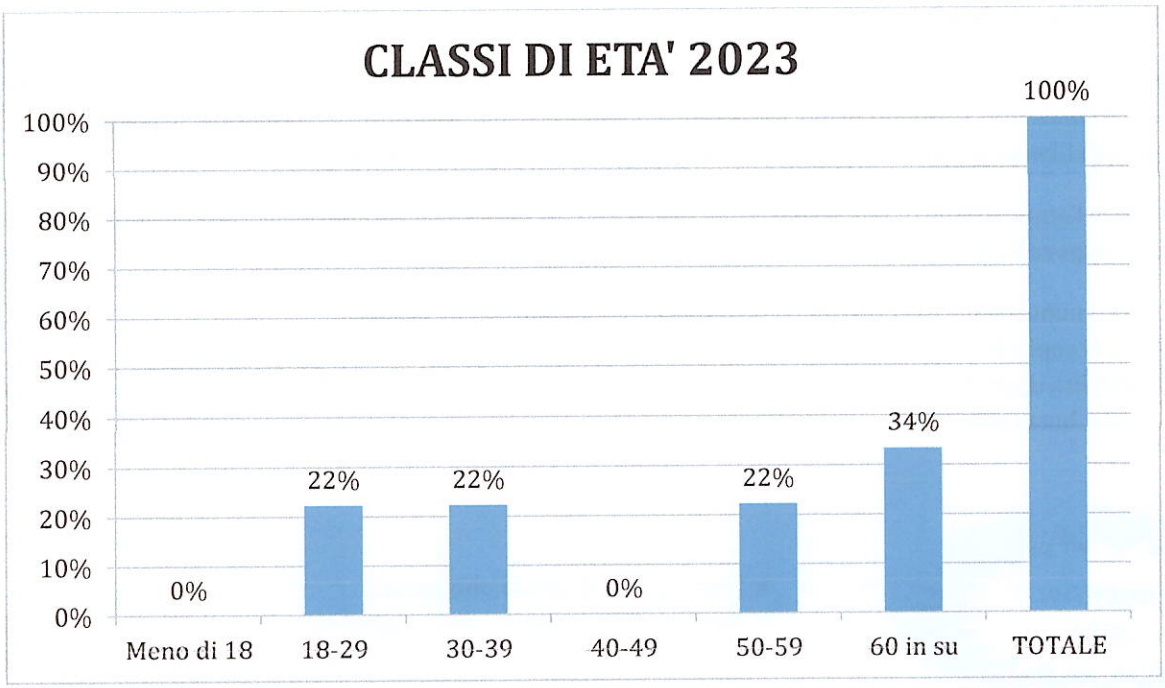
RE SOLE S.R.L. non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

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

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

Nel caso in cui RE SOLE S.R.L. usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali e, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



OBIETTIVI 2024

- Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

4.2 Lavoro forzato e obbligato

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

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito RE SOLE S.R.L. si impegna a garantire che tutti i lavoratori sono pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

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

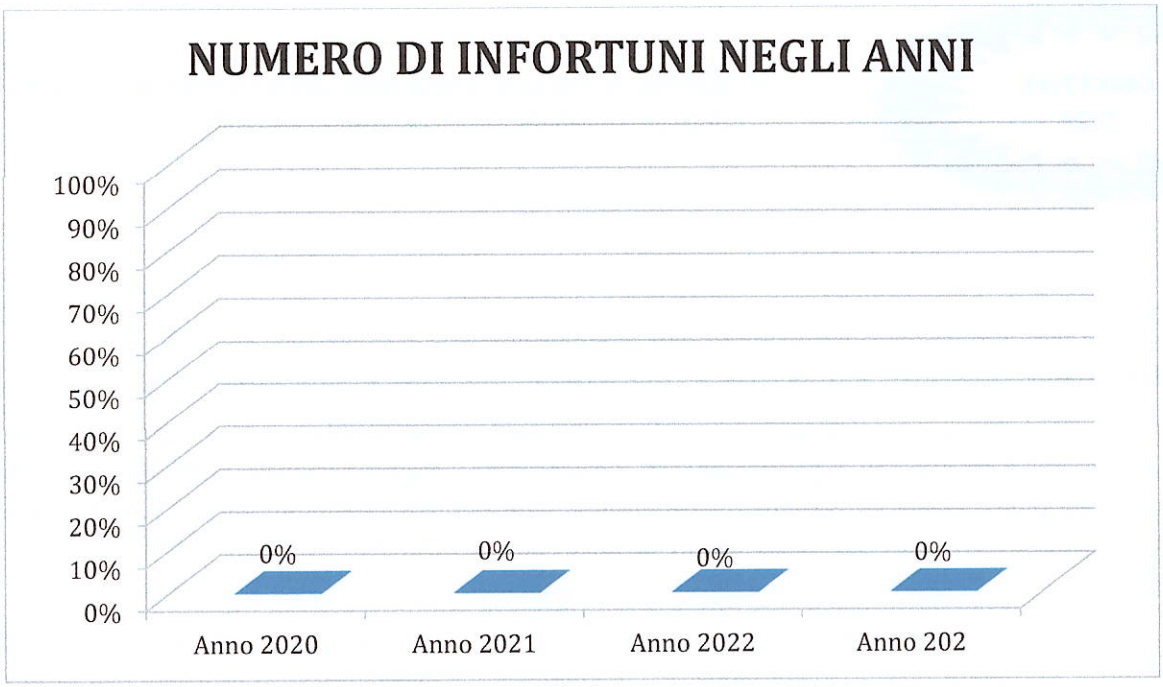
- Non utilizzo di lavoro obbligato.
- Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari) al fine di non superare le 270 ore annue di straordinario pro-capite.

4.3 Salute e sicurezza

La Direzione di RE SOLE S.R.L. ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

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

Per quanto concerne gli infortuni l'azienda conferma la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Nel corso del 2023 non ci sono stati infortuni in azienda.



OBIETTIVI 2024

- Proseguire con la realizzazione di almeno 1 prova di evacuazione all'anno.
- Mantenere formato il personale sui rischi specifici presenti in azienda.
- Garantire un monitoraggio costante degli adempimenti previsti per la sicurezza in merito a formazione del personale, verifica conformità dell'ambiente di lavoro e monitoraggio delle prassi operative.
- In previsione la formazione di un'altra persona per la squadra di primo soccorso.

4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970 e s.m.i.

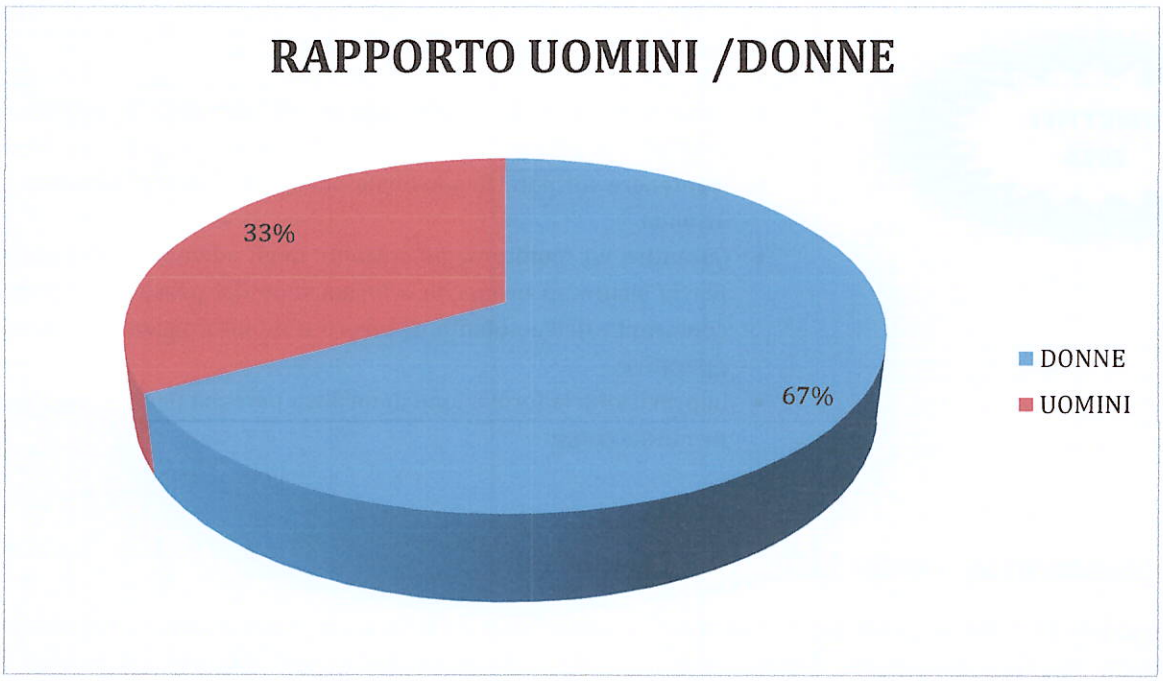
OBIETTIVI 2024

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

4.5 Discriminazione

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

In nessun caso RE SOLE S.R.L. interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

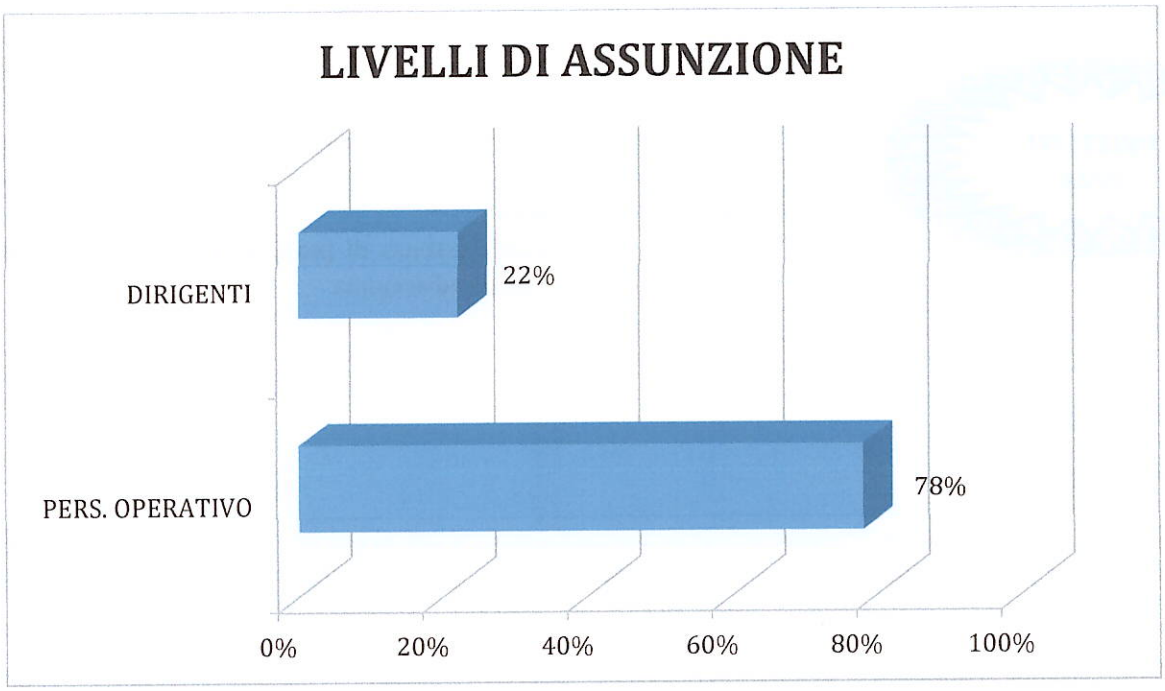


Come si vede dal grafico, in azienda vi è una prevalenza femminile; il 67% del personale è composto da donne e il 33% da uomini.

Anche dal punto di vista retributivo non vi sono differenze tra uomo e donna in quanto l'azienda retribuisce il personale in base alla competenza e quindi secondo regole meritocratiche oggettivamente verificabili.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

RE SOLE S.R.L. monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino. L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.



OBIETTIVI 2024

- Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da RE SOLE S.R.L. favorendo le opportunità in azienda.
- Mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale.

4.6 Pratiche disciplinari

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

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

- richiami verbali;
- richiami scritti;
- multe;
- sospensioni;
- licenziamento.

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

- nel T.U. 81/200;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore orafo.

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2023.

- Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di RE SOLE S.R.L. adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari.
- Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione ed armonia.

4.7 Orario di lavoro

In RE SOLE S.R.L. l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7. L'orario di lavoro generalmente è: 8:30-13:00 / 14:00-17:30 con flessibilità per alcune funzioni aziendali in entrata e in uscita.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale moda e nel D. Lgs. 66/2003: l'orario di lavoro non deve superare le 40ore settimanali.

Il Contratto Nazionale richiede che non si eseguano più di 2 ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore;
- per ogni periodo di 7 giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero;
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane.

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

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

4.8 Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore orafo ed è superiore al living wage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori.

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

Il livello più basso presente in azienda è il livello 3 del CCNL settore orafo. La retribuzione viene data una volta al mese senza alcun ritardo e la retribuzione viene erogata con bonifico bancario. Mensilmente ogni lavoratore riceve un cedolino paghe con il dettaglio della retribuzione.

- Garantire la retribuzione mensile senza ritardi a tutti i lavoratori secondo il CCNL settore orafo.

4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale

RE SOLE S.R.L. ha sede a Vicenza. L'azienda si trova all'interno di una zona artigianale.

L'azienda esegue attività che non impattano sull'ambiente in termini di emissioni acustiche, nell'aria e nel suolo e per questo non è soggetta ad Autorizzazione Ambientale.

L'azienda non è soggetta a tenuta di registro di carico / scarico e al MUD.

Le materie prime preziose utilizzate sono generalmente materie riciclate. l'azienda non intende sfruttare risorse naturali evitando di acquistare materie prime da miniere.

- Monitoraggio dei consumi costante al fine di individuare nel tempo eventuali possibili miglioramenti in sostenibilità.

4.10 Analisi di due diligence

RE SOLE S.R.L. ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi RJC CoP in conformità alle Linee Guida OCSE. Questo ha portato alla realizzazione di un'analisi del rischio allo scopo di individuare eventuali criticità nel rispetto dei requisiti RJC CoP e di agire prontamente per la loro risoluzione attraverso l'implementazione di azioni correttive. Il presente Bilancio di Sostenibilità è l'evidenza delle azioni messe in atto al fine di ottemperare alle Linee Guida OCSE ed ai principi di Corporate Social Responsibility promossi a livello internazionale.

4.11 Sistema di gestione

RE SOLE S.R.L. si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti

dello standard RJC CoP.

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

- Politica per la responsabilità etica: si veda quanto riportato all'inizio del Bilancio di Sostenibilità.
- Riesame della Direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.
- Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, RE SOLE S.R.L. attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di sostenibilità. I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni e di sottoscrizione di adesione ai principi di sostenibilità.
- Controllo dei fornitori: l'obiettivo di RE SOLE S.R.L. è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva. L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard etici applicati. I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi in questo campo sono:
    - selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici;
    - monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore;
    - adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza ai requisiti etici;
    - coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di sostenibilità

  Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione. RE SOLE S.R.L. conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:
    - soddisfare tutti i requisiti dello standard RJC CoP;
    - partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da RE SOLE S.R.L.;
    - porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP;
- Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta possono riguardare:
    - le parti terze (fornitori, clienti, ecc...): tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale;
    - dipendenti e collaboratori interni: tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come sintetizzato nel modulo di reclamo.

  Nel 2023 RE SOLE S.R.L. non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate.

- Anticorruzione e frode: l'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode. Nel corso del 2023 non sono state rilevate non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni né da parte di stakeholders interni né stakeholders esterni. È presente, infatti, in azienda, un sistema di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

- Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla RJC a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dagli standard etici. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica Etica, effettua formazione sui principi etici e di sostenibilità a tutto il personale e rende disponibile la copia del Bilancio di Sostenibilità.
- Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per RE SOLE S.R.L., un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione. Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva. I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:
    - sito web su internet;
    - comunicazione via mail a clienti e fornitori.
- Registrazioni: RE SOLE S.R.L. mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti degli standard etici e di sostenibilità ai quali aderisce.