



BILANCIO SOCIALE E RIESAME DELLA DIREZIONE

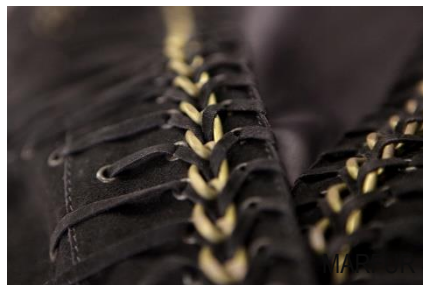
MARFUR

PREMESSE



Marfur s.r.l. è una azienda specializzata nella produzione di abbigliamento in pelle fondata nel 1991 con una produzione attuale di circa 45.000 capi all'anno suddivisi in 25.000 capi nella stagione invernale, 15.000 capi di produzione estiva e circa 5000 capi di campionario.

L'azienda è in grado di offrire sia un'ampia ricerca di tutti i tipi di pelle da abbigliamento anche personalizzando le lavorazioni sulle stesse, sia di lavorazioni (accoppiature, intrecci, vari tipi di laserature, ricami, applicazioni...ecc) ed è strutturata anche per quanto riguarda i trattamenti sui capi finiti (lavaggi, bottalature, cerature, sfumature, ecc...)



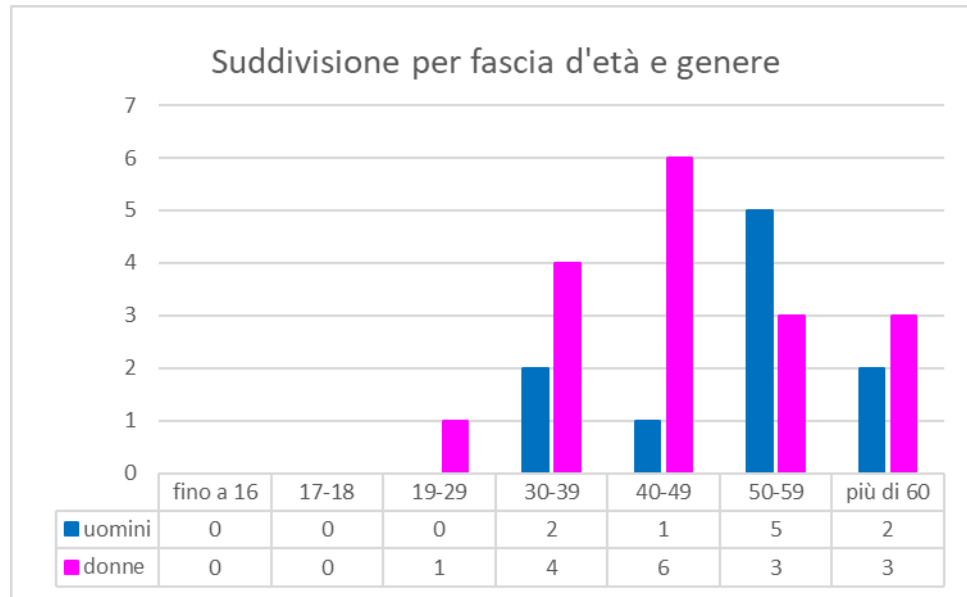
SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Marfur Srl ha predisposto un Sistema di Gestione adatto alla propria organizzazione, alle attività svolte ed alle proprie specializzazioni, al fine di dimostrare la sua capacità di:

- fornire con regolarità il servizio di produzione e di commercializzazione di confezioni di abbigliamento in pelle e tessuto che ottemperano ai requisiti dei clienti ed a quelli cogenti applicabili,
- accrescere la soddisfazione del cliente,
- migliorare le proprie prestazioni ambientali,
- migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro,
- eliminare i pericoli e minimizzare i rischi per la SSL,
- valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza ai fini dell'etica del lavoro svolto.

Il sistema di gestione si applica a tutte le attività di Marfur Srl.

LAVORO INFANTILE



È stata analizzata la situazione del personale operativo in Marfur alla data del 31/12/2022.

Nella tabella di destra si riportano i dati in ingresso calcolati per ogni matricola aziendale.

Nella tabella di sinistra si riporta l'analisi con la suddivisione per fascia d'età e di genere.

Si evince pertanto che **NON** è presente LAVORO INFANTILE.

MATR.	ETA'	SESSO
3	54	F
21	63	F
23	59	M
32	53	F
39	43	M
50	58	M
52	51	F
66	52	F
78	38	M
79	50	F
81	54	F
83	59	F
87	49	F
95	56	F
96	38	F
111	41	F
112	61	F
124	33	F
125	59	F
130	32	F
147	54	M
151	42	F
153	36	M
154	65	M
161	60	F
163	62	M
167	56	M
173	43	F
176	55	F
177	54	F
179	58	F
181	48	F
182	54	M
183	30	F
184	42	F
185	51	F
186	22	F

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Né in Marfur né presso i ns fornitori si sono presentati segnalazioni in merito. Qualora venisse evidenziata una criticità sul tema Marfur s.r.l. si attiverà per dei controlli specifici ed eventuali trattamenti specifici.

Per quanto riguarda il solo e parziale servizio di affidamento all'esterno del processo di confezionamento, Marfur ha definito un criterio di controllo periodico affidandolo a soggetto esterno indipendente (Intertek Italia Spa) richiedendo monitoraggio periodico mediante audit QSA_etica a frequenza annuale (WCA Report).

SALUTE E SICUREZZA

KPI	2018	2019	2020	2021	2022
n. infortuni	0	0	0	0	0
n. mancati infortuni	0	0	0	0	0
n. malattie professionali	0	0	0	0	0
Ore di formazione SSL	640	64	0	172	132
n. prescrizioni da visite mediche	0	0	4	1	1
n. limitazioni da visite mediche	0	0	0	0	0

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Presso Marfur solo 2 dipendenti risultano iscritti ad associazioni sindacali.

Tutto il personale può decidere in maniera assolutamente volontaria se aderire o meno alle associazioni sindacali.

DISCRIMINAZIONE

In Marfur non si segnalano discriminazioni relativamente a genere, età, provenienza e disabilità.

La situazione tra l'altro è abbastanza omogenea, in quanto:

- è presente 1 solo addetto che rientra tra le categorie protette – a seguito delle recenti dimissioni del secondo addetto rientrante in tale fattispecie si rende necessario ripristinare la seconda figura
- è presente un solo lavoratore di nazionalità non italiana, comunque integrata

PRATICHE DISCIPLINARI

Non ci sono stati richiami scritti o sanzioni disciplinari come da CCNLL nell'ultimo quinquennio.

ORARIO DI LAVORO

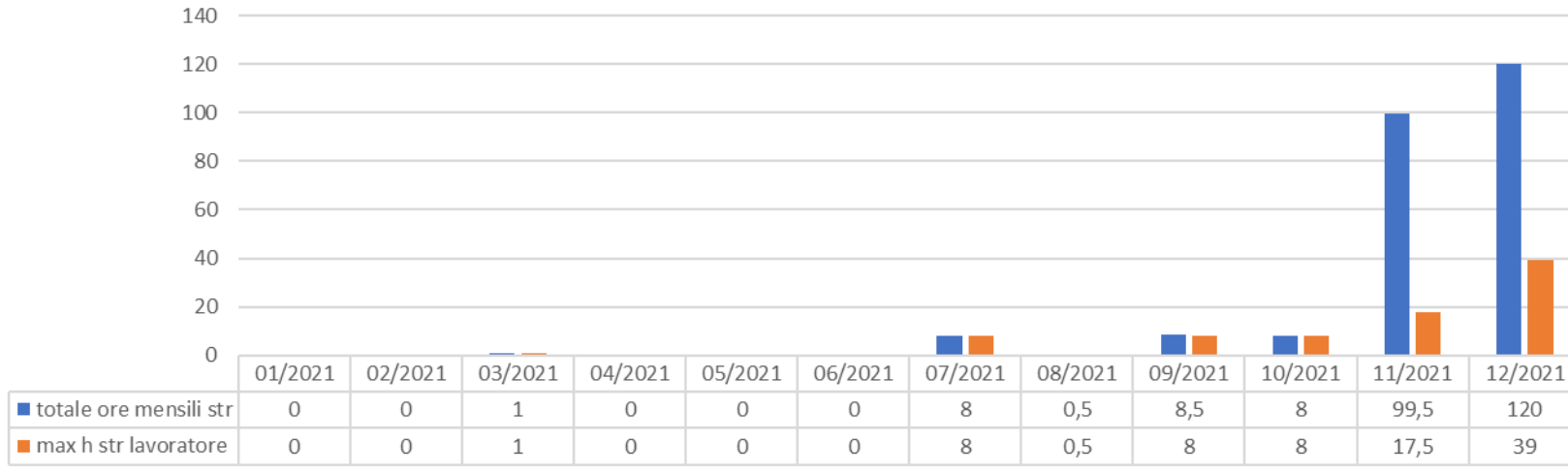
L'orario di lavoro di Marfur è 8:30–13:00 e 14:30–18:00 dal lunedì al venerdì. Eventuali straordinari vengono concordati con i lavoratori in caso di picchi di attività.

Il CCNLL applicato (Tessile Abbigliamento Moda aggiornato al 2022) prevede un impegno settimanale di 40 ore.

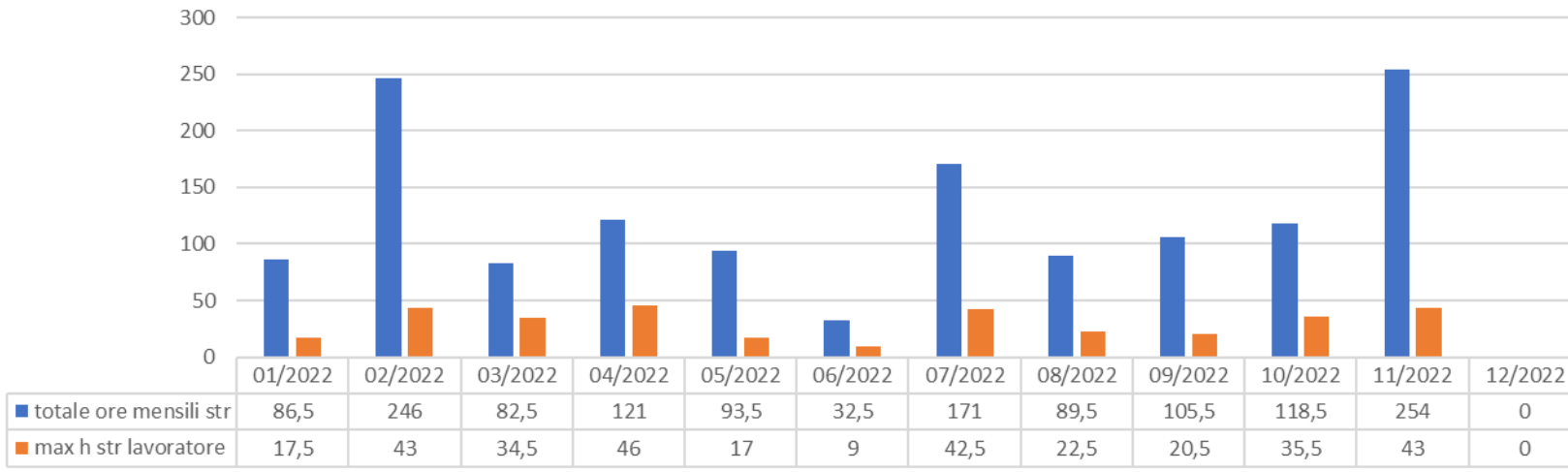
Su un totale di 37 lavoratori 34 sono assunti a tempo indeterminato, le 3 persone a tempo determinato sono un recente ingresso, uno stagista e un apprendista. Quindi sono 3 lavoratori che nel normale percorso di crescita professionale stanno approcciando al mondo del lavoro.

Alcuni lavoratori infine (n.3) lavorano con contratto a tempo indeterminato a 30 h/settimana a seguito di una scelta condivisa tra lavoratori e Marfur.

Andamento ore straordinarie 2021



Andamento ore straordinarie 2022



Nei grafici su esposti è presente l'andamento delle ore straordinarie lavorate negli anni 2021 e 2022 esplicitate come

- ore totale di lavoro straordinario da tutto il personale
- monte ore straordinarie massime lavorate dal singolo.

Come si evince gli straordinari sono stati una occasionalità per il 2021 mentre per il 2022 sono diventati più stabili.

Analizzando nel dettaglio il dato emerge che solo 10 persone hanno effettuato lavoro straordinario e in taluni casi hanno sfiorato le 8 ore/settimanali. Il reparto maggiormente interessato dal lavoro straordinario è il taglio.

Visto l'andamento l'organizzazione ha intenzione di inserire nuovo personale al reparto taglio.

RETRIBUZIONE

Viene applicato il contratto Tessile Abbigliamento Moda aggiornato al 2022. Il nuovo testo del Contratto riprende i contenuti del Ccnl 5 luglio 2017 con le modifiche e le integrazioni apportate dall'Accordo di rinnovo 28 luglio 2021, con alcune aggiunte concordate successivamente con i sindacati e con i necessari aggiornamenti di carattere tecnico.

Per la parte economica, a fronte di un aumento dei minimi contrattuali pari a 72 euro lordi (al 4° livello), si sono ottenuti 2 anni senza aumenti del costo del lavoro per le imprese (dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2022) e un prolungamento della durata del Contratto nazionale da tre a quattro anni (dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2024).

Marfur applica le tabelle aumenti come previsto dal recente aggiornamento contrattuale.

Ai fini del salario di sussistenza, non essendo definito dalla legislazione italiana un chiaro parametro di riferimento, Marfur ha preso come riferimento i seguenti indici:

- salario minimo mensile previsto dal contratto applicato: 1 296,60€
- soglia di povertà calcolata attraverso <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-povert%C3%A0> considerando come requisiti in ingresso un lavoratore nella fascia di età 18–59 anni residente alla periferia di area metropolitana e comuni con 50.000 abitanti e più: 812,86 €

Ad oggi in Marfur, il salario/stipendio più basso su base mensile è pari a 1.440,00 € e pertanto tale requisito è soddisfatto.

GESTIONE DEI FORNITORI

Nel corso del 2022 è stata strutturata con maggior dettaglio la procedura per la gestione degli approvvigionamenti così da definire meglio i requisiti previsti per i 4 schemi di certificazione. Ad oggi, in materia di SA 8000 sono qualificati solo fornitori storici e si precisa quanto segue:

- per quanto riguarda il solo e parziale servizio di affidamento all'esterno del processo di confezionamento, Marfur ha definito un criterio di controllo periodico affidandolo a soggetto esterno indipendente (Intertek Italia Spa) richiedendo monitoraggio periodico mediante audit QSA_etica a frequenza annuale (WCA Report) – gli esiti sono ottimi
- per i servizi erogati presso la sede dei fornitori e/o presso le sedi Marfur deve essere approfondita la qualifica tramite questionario dedicato.

SEGNALAZIONI

Nel corso del 2022 non sono state segnalate anomalie e/o suggerimenti da parte dei lavoratori o da altre parti interessate che hanno pertinenza con il sistema SA8000.

SISTEMA DI GESTIONE

Il sistema di gestione, già certificato secondo gli standard ISO 9001 – ISO 14001 – ISO 45001 è stato implementato con i requisiti specifici previsti dalla SA 8000:2014. Si compone di un manuale del sistema di gestione integrato autoportante a cui si fa riferimento e di una serie di allegati e modulistica, ad esempio:

- Manuale del 01/06/2022
- Politica del 01/06/2022
- Organigramma (con recepimento del Social Performance Team e delle altre figure specifiche) del 26/10/2022
- Analisi del contesto, rischi e opportunità del 01/06/2022

AUDIT INTERNI

Nel corso del 2022 per quanto riguarda SA 8000 sono stati condotti i seguenti audit:

- 04/07/2022 audit legislativo per gli aspetti «ambiente e sicurezza»
- emerge qualche spunto di miglioramento
- 27/10/2022 audit di sistema SA 8000 – emerge una sostanziale congruità del sistema a quanto previsto dalla norma
- 27/10/2022 audit di conformità legislativa ai temi «etica» – emerge qualche spunto di miglioramento

FORMAZIONE DEL PERSONALE

È stata condotta una formazione dedicata al SPT nelle date
12/05/2022 – 19/07/2022 – 06/09/2022 e 26/10/2022

È stata condotta una formazione massiva di tutti i lavoratori in data
26/10/2022 con somministrazione di test.

Tale formazione dovrà essere somministrata anche ai recenti
inserimenti e ai prossimi che seguiranno nei primi mesi dell'anno.

OBIETTIVI/PROGRAMMA ANNO 2023

1. Ottenimento certificazione SA 8000

L'organizzazione già da qualche anno ha iniziato ad avvicinarsi al mondo delle certificazioni e nel 2023 è intenzionata a ottenere anche questo prestigioso riconoscimento. Tale certificazione viene vista come punto di partenza per avviare un miglioramento continuo anche su tali tematiche.

2. Miglioramento della gestione dei fornitori

Oltre agli ormai tradizionali audit QSA_etica che Intertek eroga a frequenza annuale (WCA Report) sulle aziende che effettuano confezionamento per Marfur verranno inviati dei questionari ai fornitori di servizi che effettuano la loro attività presso le sedi dei fornitori oppure presso le sedi di Marfur.



3. Selezione e inserimento di nuovo personale al taglio per ridurre le ore di straordinario dei lavoratori.

4. Selezione e inserimento di una seconda risorsa rientrante tra le categorie protette.

5. Formazione del personale – come sempre prosegue l'attività relativa ai temi salute, sicurezza, ambiente e qualità, ma per i neo assunti sarà effettuata una seduta formativa per i temi SA 8000.

6. Audit interni – viene approvato il piano di audit interni per il 2023