



BILANCIO SOCIALE SA8000 e UNI PdR 125

ANNO 2023

al 31.12.2023

Data redazione: 01/03/2024.

INDICE

Sommario

INTRODUZIONE	3
1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	5
Presentazione dell'Azienda	5
1.1 Struttura organizzativa	6
1.3 Valori di riferimento.....	7
1.4 Principali stakeholder.....	7
Personale	7
Società di controllo e Amministratori	8
Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori.....	8
Clienti	8
Istituzioni & Comunità.....	8
Associazioni e ONG:	8
Enti di certificazione	8
Sindacati	9
1.5 Politica della Responsabilità Sociale.....	9
2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014	10
2.1 Lavoro infantile.....	10
2.2 Lavoro forzato e obbligato	11
2.3 Salute e sicurezza	11
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	12
2.5 Discriminazione	13
2.6 Pratiche disciplinari.....	14
2.7 Orario di lavoro	14
2.8 Retribuzione.....	15
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	16
3.1 Introduzione	16
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale	16
3.3 Dialogo con le parti interessate	17
3.4 Controllo dei fornitori.....	17
3.5 Audit Interni	17
3.6 Riesame della Direzione.....	17
4. ALLEGATI	17

INTRODUZIONE

La responsabilità sociale, tema che continua ad essere sentito come un'esigenza sempre più forte e centrale, è uno degli aspetti verso i quali la nostra azienda vuole concentrare la propria attenzione, come parte di un concetto di sostenibilità

Considerato che gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, parità di genere sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese, sempre più aziende decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali, ambientali, di sostenibilità
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche (SA8000 responsabilità sociale nei confronti dei lavoratori, UNI PdR 125 Parità di Genere, ISO 30415 Diversity & Inclusion, ISO 26000 Guida alla Responsabilità Sociale ecc...)

In questo contesto la AESSE MEDICAL SPA ha intrapreso il percorso di certificazione SA8000:2014 ed UNI Pdr 125:2022, che si affiancano alle norme ISO 9001 (Sistema Qualità) e ISO 30485 (Sistema di gestione per la Qualità dei dispositivi medici) già certificate da tempo, attraverso le seguenti azioni:

- redazione delle Politiche per la Responsabilità Sociale SA 8000 e per la Parità di Genere UNI PdR 125;
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo le norme SA8000 ed UNI PdR 125
- redazione del presente Bilancio Sociale
- redazione di un Piano Strategico secondo quanto previsto dalla norma UNI Pdr 125 volto a favorire la parità di genere in azienda, redatto dal Comitato Guida (qui chiamato Comitato per la Parità di Genere) che definisce obiettivi, azioni per conseguirli, responsabilità, risorse e tempistica correlati a 6 aree: assunzione, opportunità di carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, molestie e mobbing sul luogo di lavoro
- monitoraggio periodico di KPI (Key Performance INDEX) previsti dalla norma UNI PdR 125 per monitorare aspetti qualitativi e quantitativi correlati a favorire la parità di genere in Azienda

- Conseguimento delle certificazioni SA 8000 e UNI PdR 125:2022 rilasciate da un Organismo di Certificazione accreditato. Tali certificazioni sono state conseguite nell'aprile 2023, rilasciate dall'organismo di certificazione SQS e scaricabili dalla sezione dedicata del nostro sito internet aziendale, www.aessemedical.com.

L'obiettivo del presente Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da AESSE MEDICAL SPA per garantire la conformità ai requisiti delle norme SA8000 e UNI Pdr 125, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

Presentazione dell'Azienda

La Aesse Medical S.p.A. si è costituita nel febbraio del 2004 per volontà dei due soci, Silvio Lusetti e Sandro Gasparrini.

Il capitale sociale è di € 120.000,00 i.v.

La sede legale è in Viale della Repubblica n. 243 a Prato, mentre la sede operativa si trova in via delle Calandre n. 26 a Calenzano (FI).

La società è specializzata nella commercializzazione di attrezzature per Sala Operatoria, Terapia Intensiva, Pronto Soccorso, anche con la formula "chiavi in mano" e svolge la propria attività in collaborazione con primarie aziende dei vari settori merceologici di nostra competenza.

I principali marchi e linee di prodotto trattati sono:

- Philips – sistemi di monitoraggio, ECG, defibrillatori
- Masimo – sistemi per pulsossimetria
- Verathon – videolaringoscopi
- Laerdal – manichini e dispositivi per formazione personale medico
- Movi - Divisione Critical Care
- Eurosets – sistemi recupero sangue
- Aries – linee infusionali, pompe, rubinetti (monouso)

I nostri clienti sono i maggiori ospedali presenti in Toscana, Umbria e Lazio, oltre a privati che operano nel settore della Sanità.

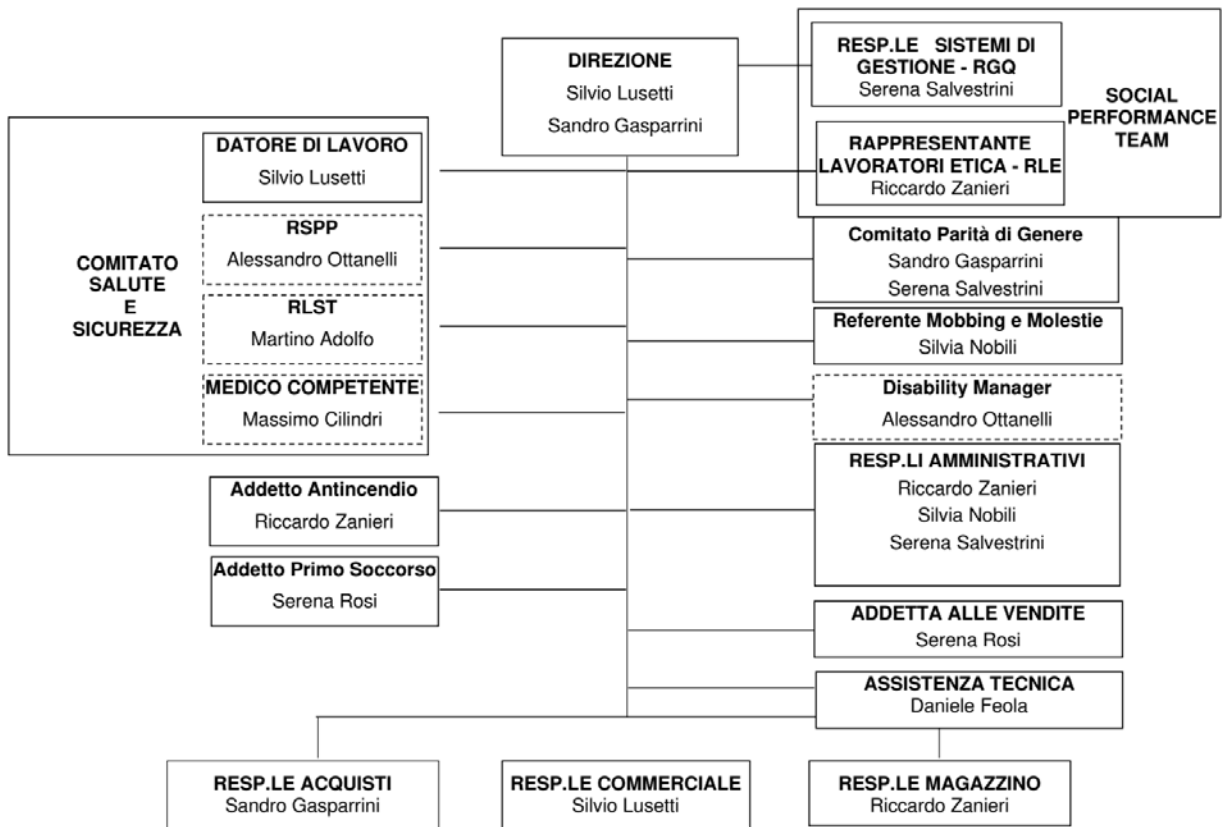
L'organico della Aesse Medical consta nel 2023, oltre ai due amministratori impegnati in attività lavorative, di tre impiegati, una addetta alle vendite, un tecnico manutentore, tre agenti plurimandatari di commercio (quindi professionisti esterni) sul territorio della Toscana, uno in Umbria e due nel Lazio.

1.1 Struttura organizzativa

Di seguito viene presentato l'organigramma in essere al 01/03/2024 (da considerare che a far data dal 01/03/2024 la Responsabile Amministrativa, Sistemi di gestione e facente parte del Social Performance Team per la SA 8000 e del Comitato Parità di Genere per la UNI PdR 125, la signora Marina Toma, è andata in pensione ed è stata sostituita in queste funzioni dalla signora Serena Salvestrini):

ORGANIGRAMMA AESSE MEDICAL SpA

All.to 1 Manuale Qualità



1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di AESSE MEDICAL SPA sono:

- ❖ perseguimento del benessere del personale e dei Soci attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia, il rispetto della normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, il superamento di pregiudizi, discriminazioni, bias, disparità di opportunità di carriera e di guadagno nei confronti del genere femminile
- ❖ correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- ❖ promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- ❖ trasparenza e dialogo con le istituzioni

1.4 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni alla AESSE MEDICAL SPA che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.. Di seguito vengono presentati i principali stakeholder:

Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie (è possibile suddividerli nei due CCNL applicati):

Tab. 1 – Ripartizione del personale per categoria lavorativa

Categoria lavorativa	2022	2023
Amministratori Lavoratori	2	2
Dirigenti		
Quadri		
Impiegati	5	6
Operai		
Interinali		
Stagisti/apprendisti		
Numero Lavoratori totale	7	8

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno, indipendentemente da caratteristiche che esulino le competenze, come ad esempio il genere di appartenenza.

Società di controllo e Amministratori

La responsabilità sociale nei confronti dei soci (AD Medical S.r.l.) e amministratori è legata a fornire loro una equa remunerazione nel rispetto delle regole di mercato.

Fornitori/ sub-fornitori e sub-appaltatori

L'Azienda, nei limiti delle possibilità e della leva che può esercitare sui propri fornitori e subappaltatori, è impegnata a monitorare che questi rispettino a loro volta i propri lavoratori e lavoratrici, la normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, e a richiedere loro l'impegno a rispettare i requisiti di Responsabilità sociale. A tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

Clienti

I clienti di Aesse Medical sono i maggiori ospedali presenti in Toscana, Umbria e Lazio, oltre a privati che operano nel settore della Sanità. La Responsabilità sociale nei loro confronti si esplica nel garantire un servizio di qualità nel rispetto dei requisiti contrattuali e legali e in particolare nel rispetto di principi di responsabilità sociale e di equità nei confronti dei propri lavoratori, collaboratori, fornitori.

Istituzioni & Comunità

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione, nonché a fornire possibilità di lavoro e creare valore aggiunto al territorio in cui opera.

Le principali autorità / Enti preposti al controllo con cui l'Azienda interagisce sono:

- Regione Toscana
- Provincia di Firenze
- Comune di Calenzano
- INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro
- ASL
- Comando Provinciale dei Vigili del fuoco

Associazioni e ONG:

L'Azienda, anche per mostrare il proprio impegno nell'affermare i diritti e la tutela dei minori, è impegnata al fianco delle seguenti associazioni di solidarietà:

- Fondazione Francesca Rava per adozione a distanza

Enti di certificazione

Per la certificazione del proprio Sistema di Gestione SA 8000 l'Azienda ha scelto l'organismo di certificazione SQS, accreditato SAAS per SA 8000 e Accredia per UNI PdR 125.

Sindacati

L'Azienda si impegna ad interagire con le seguenti associazioni sindacali:

- CGIL
- CISL
- UIL

1.5 Politica della Responsabilità Sociale

La Politica della Responsabilità Sociale secondo la SA 8000 è stata approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 06.04.2023, la politica per la parità di genere secondo la norma UNI PdR 125 è stata approvata in data 24.01.23. Entrambe le politiche sono riportate in allegato e sul sito internet aziendale www.aessemedical.com.

2.REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

2.1 Lavoro infantile

La AESSE MEDICAL SPA non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, la AESSE MEDICAL SPA ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori (PE 1), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura garantisce a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla definizione di bambino e assicura che i bambini non siano esposti a situazioni pericolose o rischiose per la loro salute.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tab. 02 – Ripartizione del personale per fasce d'età (compresi gli amministratori)

Fasce d'età	N° lavoratori 2022	N° lavoratori 2023
0÷15		
16÷18		
19÷30	1	
31÷40		1
41÷50	2	2
Oltre 51	4	4
Totale	7	8

La AESSE MEDICAL SPA dimostra la propria sensibilità e attenzione verso il sociale anche attraverso il sostegno economico fornito ad associazioni di volontariato quali l'Associazione Francesca Rava, con la quale ha instaurato da anni un rapporto di adozione a distanza di minori.

Tab. 03 – Liberalità e sponsorizzazioni per tipologia di associazione erogate nel 2023

Associazione	Importi erogati in €
Fondazione Francesca Rava	€ 312,00
Totale	€ 312,00

2.2 Lavoro forzato e obbligato

La AESSE MEDICAL SPA si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, AESSE MEDICAL SPA è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL applicato è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente. AESSE MEDICAL SPA offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, di rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

2.3 Salute e sicurezza

AESSE MEDICAL SPA è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

Tab. 05 – Numero infortuni sul lavoro

Anno	2022	2023
N° infortuni sul lavoro	0	0

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, AESSE MEDICAL SPA ha posto da tempo in atto le seguenti azioni secondo quanto previsto dalla normativa italiana, D. Lgs 81/08 e SMI:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro. In particolare, data la ridotta dimensione aziendale, è stato scelto un RLS territoriale;
- nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed s.m.i., che identifica tutti i rischi connessi con le attività di AESSE MEDICAL SPA e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.

Il Datore di Lavoro, l'RSPP, il Medico competente, e l'RLST sono entrati a far parte del Comitato Salute e Sicurezza previsto dalla norma SA 8000, che per composizione e funzioni ricalca le funzioni di tali figure previste dalla normativa italiana

La AESSE MEDICAL SPA garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

La AESSE MEDICAL SPA inoltre, al fine di favorire la prevenzione di episodi di molestie e mobbing sul luogo di lavoro, si impegna a garantire monitoraggi, valutazione dei rischi ed azioni di contenimento, tra cui la nomina di una referente per molestie e mobbing quale punto di riferimento per il personale cui rivolgersi nel caso si verifichi un'evenienza del genere.

Tab. 05 – Formazione sulla salute e sicurezza

Anno di riferimento	2022	2023
N° ore formazione	16	4
N° partecipanti	2	1

2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

La AESSE MEDICAL SPA rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

In Azienda nel 2023 non sono presenti RSU o RSA.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale, e la referente molestie e mobbing, quale punto di riferimento per il personale per denunciare eventuali episodi di molestie o mobbing sul luogo di lavoro.

La AESSE MEDICAL SPA garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica e la Referente Molestie e Mobbing non siano soggetti a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere

lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori e il personale.

Tab. 06 – Iscritti al sindacato

Anno di riferimento	2022	2023
Iscritti al sindacato	0	0

Tab. 08 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori

Anno di riferimento	2022	2023
Ore di sciopero	0	0

2.5 Discriminazione

La AESSE MEDICAL SPA non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere di appartenenza, ceto, origine territoriale, nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

La AESSE MEDICAL SPA non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a genere di appartenenza, ceto, origine territoriale, nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

La AESSE MEDICAL SPA non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura La AESSE MEDICAL SPA ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite e all'Azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami La AESSE MEDICAL SPA si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

La AESSE MEDICAL SPA ha inoltre redatto una procedura di prevenzione della discriminazione (PE 5)

Tab. 08 – Ripartizione del personale per sesso (compresi gli amministratori)

Anno di riferimento	2022	2023
N° uomini	4	4
N° donne	3	4
Totale	7	8

In AESSE MEDICAL lavorano sia donne che uomini senza alcun tipo di discriminazione. Da notare che le figure femminili rivestono ruoli di particolare responsabilità in quanto si occupano di contabilità, sistemi di qualità, rapporti con i fornitori, partecipazione a gare pubbliche, approfondimento specialistico dei prodotti commercializzati dall'azienda, gestione del personale tecnico ove presente.

2.6 Pratiche disciplinari

La AESSE MEDICAL SPA non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio ed in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di applicazione di una sanzione disciplinare, la AESSE MEDICAL SPA si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di utilizzo della multa come sanzione disciplinare, la AESSE MEDICAL SPA si impegna a versare quanto trattenuto in busta con le modalità previste dal CCNL applicato.

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti delle imprese del Commercio.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì per un numero di ore complessive settimanali pari a 40, mentre sabato e domenica sono entrambi giorni di riposo.

Le ore settimanali non eccedono comunque le 48 ore.

L'orario del personale si articola come di seguito specificato:

- 8.30 -13.00 e 14.00 -17.30 con flessibilità sia in ingresso che in uscita concordata con la Direzione.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Eventuale modifica nella distribuzione delle ore lavorative viene concordata con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle

specifiche esigenze dei lavoratori e permettere la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Tab. 11 – Numero ore di straordinari

Anno di riferimento	2022	2023
N° totale ore straordinario	7	78
N° medio annuo ore straordinario per dipendente	1,4	13

2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro il 10 di ogni mese, tramite bonifico bancario e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal Contratto Nazionale di lavoro applicato (Commercio e Servizi) e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto Nazionale applicato.

L'Azienda inoltre si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza. L'Azienda infine monitora costantemente (grazie ai KPI previsti dalla norma UNI PdR 125) l'eventuale disparità salariale tra genere maschile e femminile, a parità di livello e di mansione. Nel 2023 non sono presenti in Azienda livelli e mansioni comparabili tra personale di genere maschile e femminile.

3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

La AESSE MEDICAL SPA si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale a Norma SA8000 e di un sistema per la Parità di genere al norma UNI PdR 125.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale secondo la norma SA 8000 e il Manuale della Parità di genere secondo la norma UNI PdR 125 che descrivono il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione delle politiche aziendali e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- le procedure, integrate tra i vari sistemi di gestione implementati in Azienda, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alle norme SA8000, UNI PdR 125, ISO 9001 e ISO 30485
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale e della parità è stata avviata nel mese di dicembre 2022 e svolta soprattutto nel 2023 e rivolta a tutto il personale aziendale, compresi gli amministratori. Formazione specifica è stata rivolta alla figura responsabile dei sistemi di gestione, agli amministratori, al Rappresentante dei lavoratori per l'Etica e alla Referente Molestie e Mobbing. Inoltre è stata effettuata un'attività formativa rivolta a tutto il personale circa i principi base delle norme SA 8000 e UNI PdR 125 e una formazione relativamente al valore della parità, all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso, stereotipi e pregiudizi di genere, molestie e mobbing

Tab. 12 – Attività di formazione del personale sulle norme SA8000 e UNI PdR 125

Anno di riferimento	2022	2023
N° ore totali	16	80
N° partecipanti	2	8

Nel 2023 è inoltre stato costituito, così come previsto dalla norma SA 8000:2014, il Social Performance Team, che ha effettuato una

valutazione del rischio connesso al non rispetto dei requisiti SA 8000 e che ha provveduto al monitoraggio dell'applicazione del Sistema. Sempre nel 2023 è stato nominato un Comitato per la Parità di genere, con il compito di stabilire il Piano Strategico e monitorare i KPI connessi alla Parità di Genere secondo la norma UNI PdR 125.

3.3 Dialogo con le parti interessate

La AESSE MEDICAL SPA ha identificato tutte le principali parti interessate su cui la propria attività può avere un impatto, prevedendo nei loro confronti una comunicazione mirata relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale sarà predisposto un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale saranno pubblicati il Bilancio ed il modulo per le segnalazioni dedicato agli stakeholder.

3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la AESSE MEDICAL SPA ha avviato nel 2023 la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori nel rispetto dei requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- lettere di impegno, con le quali il rappresentante legale dell'azienda fornitrice si impegna al rispetto dei requisiti della norma SA8000.

3.5 Audit Interni

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte da personale indipendente e competente.

3.6 Riesame della Direzione

Almeno una volta all'anno il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene sottoposto al riesame della Direzione.

Nel riesame sono definiti gli obiettivi legati ai requisiti SA8000 e UNI PdR 125.

4. ALLEGATI

Politica SA 8000
Politica UNI PdR 125
Organigramma