



**BILANCIO SOCIALE
SA8000**

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2022

Il Bilancio riportato nel presente documento è vero e reale.

Data: 01.04.2022

Firma del Legale Rappresentante: _____



W E M A Y

BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

INDICE

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



BILANCIO SOCIALE SA8000

**DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022**

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani 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, dunque, 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 e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto Wemay nel mese di marzo 2022, ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale – (MOD 09.01_01)
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- redazione del Bilancio Sociale SA8000 – (MOD 09.04_02)

Si è deciso di redigere il primo bilancio sociale al 01.04.2022, il presente, pertanto, è il primo bilancio di Wemay. L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, 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.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

Wemay S.r.l. è una società che svolge servizi di CCC (Centro di contatto con il Cliente) per Società multiutility a rilevanza nazionale. L'azienda è stata costituita nel 2013 dall'esperienza di alcuni imprenditori Emiliani, con comprovata esperienza ventennale nel settore dei CCC.

Lo scopo fu quello di creare una struttura di CCC specialistica ed evoluta, al fine di garantire un eccellente servizio globale verso l'utente finale, accrescere la fiducia dei cittadini, nonché delle imprese e delle istituzioni, rispetto alle attività svolte dall'organizzazione. Le Business Unit del CCC sono situate interamente sul territorio italiano e sono formate da strutture organizzative distribuite nelle aree geografiche tra Toscana ed Emilia-Romagna.

Indicatori sociali	2021
Numero Soci	3
Numero Coordinatori di sede	3
Numero Team leader	7
Numero Operatori CC	102
Numero impiegati	4
Numero collaboratori a progetto (se presenti)	0
Numero di collaboratori esterni (se presenti)	0
Numero tirocinanti	4
Numero di apprendisti	36
Numero infortuni sul lavoro	0
➔ <i>Di cui infortuni in itinere</i>	0
Numero di Somministrati	1

1.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Wemay sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- 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

1.3 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a Wemay 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 di Wemay.

Direzione

Consiglio di Amministrazione:



BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

- Roberto Vezzosi, Presidente
- Maria Rita Menichetti, Vicepresidente
- Matteo Perisutti, Consigliere.

Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- impiegati
- operatori call center
- coordinatori e team leader

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.

Società controllate e collegate

Wemay è controllata da SEITEL per il 61% delle azioni; Wemay è collegata alla società SEIT.

Fornitori e sub-fornitori

Il fornitore principale dell'azienda è SEIT, collegato a Wemay, e nel settore dei Servizi sono i principali Provider di connettività.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

Clienti

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni & Comunità

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda può interagire sono:

- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro;
- Agenzia delle Entrate;
- Altri Enti;

Associazioni e ONG:

Associazione di categoria LAPAM Confartigianato Imprese

Enti di certificazione

L'Azienda nel corso del 2022 sta per la prima volta certificando il proprio Sistema di Gestione SA8000 con l'ente TUV Nord, ma possiede da tempo anche altre certificazioni ottenute da enti diversi.

Sindacati

Il personale di Wemay è bassamente sindacalizzato. L'Azienda può comunque interagire con le seguenti associazioni sindacali:

- CISL Fistel
- CGIL SLC
- Filcams CGL



W E M A Y

BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

1.4 Politica della Responsabilità Sociale

Di seguito viene riportato il sunto della Politica della responsabilità Sociale approvata dalla Direzione dell'Azienda.

“L’Alta Direzione ha assunto su di sé l’impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard SA8000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L’adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con la certificazione SA8000, e con il progetto di miglioramento continuo ad essa connesso, la Direzione ha formalmente assunto la responsabilità in quanto ai seguenti impegni:

- rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
- mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione implementato definendo, nell’ambito delle riunioni del Comitato Etico (SPT), obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
- sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard SA8000;
- realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e preventive necessarie;
- documentare e comunicare ai portatori d’interesse l’impegno in materia di Responsabilità Sociale d’Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale.

Sono stati designati il Rappresentante/i della Direzione della SA8000 ed eletto il Rappresentante/i dei Lavoratori per la SA8000.

È stato istituito il Social Performance Team (SPT) che rappresenta l’organismo preposto ad implementare e monitorare il Sistema di Gestione SA8000.

Di seguito l’impegno espresso dell’organizzazione su ogni punto della norma.

La Norma		L’impegno dell’organizzazione
1.Lavoro Infantile	Non è possibile usufruire, o favorire l’utilizzo, del lavoro infantile; vanno stabilite procedure per il recupero dei bambini che dovessero essere stati impiegati fornendo in particolare aiuto perchè possano frequentare la scuola; vanno stabilite procedure che possano comunque promuovere la frequenza scolastica; devono essere evitate situazioni di rischio.	Sono state previste ed attuate apposite procedure per garantire che: - non venga assunto nessun dipendente di età inferiore ai 16 anni; - sia diffusa la conoscenza della propria politica etica sia ai lavoratori che agli stakeholder - venga attuato un monitoraggio sui nostri fornitori per non diventare complici dello sfruttamento del lavoro infantile.



W E M A Y

BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

2.Lavoro Obbligato	Non è possibile usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro forzato e obbligato; in particolare, al momento dell'inizio dell'impiego non può essere richiesto di lasciare depositi.	Non richiediamo al personale assunto in nessun caso depositi in denaro o documenti di identità in originale. Non facciamo uso di telecamere o vigilanza che attui forme di controllo sui lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. Respingiamo qualsiasi forma di coercizione nei confronti del personale.
3.Salute e Sicurezza	È necessario garantire che il luogo di lavoro sia salubre e sicuro; deve essere nominato un rappresentante della direzione per la sicurezza e la prevenzione; va assicurata a tutto il personale adeguata formazione; vanno individuati ed affrontati i potenziali rischi per la salute	Garantire la sicurezza sul lavoro è un nostro dovere, pertanto: - abbiamo ottemperato agli obblighi imposti dalla normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro; - abbiamo nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione; - garantiamo la possibilità ai lavoratori di eleggere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; - abbiamo previsto la consegna di materiale informativo alle nuove assunzioni; - effettuiamo formazione periodica a tutto il personale e forniamo materiale informativo; - abbiamo fornito e forniamo gratuitamente a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione individuale; - abbiamo nominato gli Addetti al primo soccorso; - abbiamo nominato gli Addetti al servizio prevenzione incendi; - abbiamo un rapporto contrattuale con ditte qualificate per gli interventi di manutenzione.
4.Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione	I lavoratori hanno diritto di aderire e di formare sindacati di propria scelta; hanno diritto alla contrattazione collettiva; i rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati sul luogo di lavoro e devono poter comunicare con gli associati; nel caso i diritti associativi siano limitati per legge essi vanno facilitati mediante l'uso di mezzi alternativi	Garantiamo a tutti i lavoratori: - il rispetto dei diritti sindacali; - la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.
5.Discriminazione	Non possono essere attuate discriminazioni in relazione a: razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione; non sono permessi comportamenti,	Le assunzioni del personale vengono fatte sulla base della competenza, esperienza ed istruzione. Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL di riferimento. La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti; gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali.



W E M A Y

**BILANCIO SOCIALE
SA8000**DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

	inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.	I licenziamenti sono effettuati solo nei casi consentiti dalla legge.
6.Procedure disciplinari	Non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale.	Rifiutiamo tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dallo STATUTO DEI LAVORATORI. Se inevitabile, ci limitiamo ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e della direzione.
7.Orario di Lavoro	L'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo; nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali con un giorno di riposo; quello straordinario non deve eccedere le 12 ore settimanali, deve essere volontario e retribuito in misura superiore; nel caso in cui si aderisca a contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire conformemente agli accordi.	Applichiamo l'orario di lavoro stabilito dal CCNL: -retribuiamo le ore non ordinarie in modo maggiorato come previsto dal CCNL di categoria; -garantiamo i giorni di riposo.
8.Retribuzione	Vanno garantiti i minimi retributivi legali; il salario deve soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile una quota aggiuntiva; la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata; la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali e nel modo più conveniente per il lavoratore; non si deve abusare nella stipula di contratti di collaborazione che non consentono una regolarizzazione contributiva del lavoratore; non vanno applicati schemi di falso apprendistato	Garantiamo ai dipendenti retribuzioni corrispondenti al CCNL del settore. Consegniamo regolarmente la busta paga con la descrizione delle voci componenti la retribuzione. Forniamo consulenza per l'ottenimento degli assegni familiari. Garantiamo la corretta gestione di tutte le forme contrattuali impiegate (tempo determinato, apprendistato).

REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

*Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.*

2.1 Lavoro infantile

Wemay non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.



BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

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, Wemay ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura Lavoro Minorile (P.SA 01), contenente le indicazioni di Rimedio per i Minori, finalizzate 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 impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Gli indicatori dimostrano che l'azienda nel corso del 2021 ha assunto un'unica persona di età inferiore ai 18 anni (17 anni), con regolare contratto di assunzione a tempo determinato (sostituzione di maternità) e applicando tutti i requisiti previsti dalla legge e le tutele necessarie.

2.2 Lavoro forzato e obbligato

Wemay 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, Wemay 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 è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

Wemay offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc..., direttamente all'ufficio personale.

Gli indicatori dimostrano che l'azienda, nel corso nel 2020 e del 2021, non ha riscontrato anomalie o NC nel processo in esame.

L'azienda si pone l'obiettivo di riproporre il questionario di analisi del clima interno, già somministrato a parte del personale nel 2021, al fine di monitorare l'andamento della soddisfazione interna.

OBIETTIVO 2022
Monitoraggio Clima Aziendale
Obiettivo specifico: riproporre il questionario di analisi del clima aziendale iniziato nel 2021 per ampliare la platea di rispondenti
Strumenti: questionario clima aziendale
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Direzione



W E M A Y

BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

2.3 Salute e sicurezza

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

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Wemay ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, esterno, 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;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Wemay e le azioni che la stessa si impegna ad attuare per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

Wemay 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.

Wemay è, inoltre, certificata ISO 45001:2018.

Gli indicatori principali in termini di Salute e Sicurezza sul Lavoro sono:

- indice frequenza
- indice di gravità
- n. di ore di formazione
- n. di infortuni

Gli obiettivi nascono soprattutto da quanto segnalato all'interno del questionario di clima (settembre 2021).

OBIETTIVO 2022
Monitoraggio e prevenzione stress lavoro correlato
Obiettivo specifico: prevenire il rischio stress lavoro correlato
Strumenti: studio, monitoraggio e azioni di prevenzione.
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Direzione

OBIETTIVO 2022
Monitoraggio e prevenzione rumorosità nei locali
Obiettivo specifico: a seguito di quanto emerso nei questionari sul clima aziendale, effettuare un monitoraggio della rumorosità nelle tre sedi
Strumenti: studio, monitoraggio e azioni di prevenzione
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Direzione



BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

OBIETTIVO 2022

Monitoraggio ergonomia sul posto di lavoro
Obiettivo specifico: a seguito di quanto emerso nei questionari sul clima aziendale, indagine sui dispositivi e postazioni delle sedi con attenzione alla sede di Prato
Strumenti: stanziamento budget per acquisto delle attrezzature
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Responsabile Servizio Prevenzione e Direzione

2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Wemay 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.

Allo stato attuale ci sono complessivamente 8 iscritti al sindacato (sedi di Reggio Emilia, Prato e Poppi).

Sono stati nominati 3 Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000, che fungono da intermediari con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Wemay garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 non siano soggetti a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori.

2.5 Discriminazione

Wemay 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 razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Wemay non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Wemay 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 l'azienda 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.



BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

A tutti i reclami l'azienda si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Attualmente il personale annovera sia cittadini italiani che stranieri (10 extracomunitari); il personale è in gran parte composto da donne (102 su 112 dipendenti complessivi delle sedi di Prato, Poppi e Reggio Emilia).

OBIETTIVO 2022
Diffusione principio di non discriminazione
Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori
Strumenti: informazione tramite codice etico, comunicazioni e occasioni di incontro con i lavoratori.
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Social Performance Team e Team Leader

2.6 Pratiche disciplinari

Wemay 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 dai due Contratti Collettivi Nazionali di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, Wemay si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

OBIETTIVO 2022
Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori
Obiettivo specifico: Costante informazione nei confronti dei lavoratori su funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.
Strumenti: informazione tramite codice etico, comunicazioni e occasioni di incontro con i lavoratori.
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Social Performance Team e Team Leader

2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Telecomunicazioni oppure dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Multiservizi – Servizi Integrati.

Il lavoro si svolge dal lunedì al sabato per un numero di ore complessive settimanali massimo pari a 40; l'86% dei dipendenti ha un orario part time (77% nel 2020). Eventuali esigenze specifiche legate a singole commesse possono determinare la necessità di lavorare in giorni festivi; in tal caso, viene sempre garantito riposo compensativo.

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

- Turno mattutino: dalle 8.00 alle 14.00
- Turno pomeridiano: dalle 14.00 alle 20.00



W E M A Y

BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale entro data 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 di lavoro 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 da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali.

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.

OBIETTIVO 2022

Analisi approfondita sull'adeguatezza salariale

Obiettivo specifico: sviluppare un sistema di verifica interna per approfondire l'adeguatezza degli stipendi rispetto al costo della vita, la situazione reddituale, familiare di ciascun dipendente

Strumenti: Questionario di analisi; form ISTAT, ecc

Scadenza: 31 dicembre 2022

Responsabile: Ufficio Personale

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

Wemay si è dotato di un Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, che va ad aggiungersi al preesistente Sistema di Gestione integrato (SGI) ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- Le procedure, che descrivono il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità, le azioni da mettere in atto internamente per garantire il rispetto dei punti di norma. Ciascuna procedura fa riferimento ai requisiti normativi da rispettare in riferimento allo specifico standard preso in esame;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste come obiettivo per il 2022.

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di aprile 2022, attraverso la formazione effettuata da consulenti esterni ai referenti più strettamente connessi alla gestione del sistema SA8000.

Tipologia di formazione	N° ore	N° partecipanti
Formazione sulla norma SA8000	2	2

OBIETTIVO 2022
Partecipazione e Coinvolgimento dei lavoratori alla norma SA8000
Obiettivo specifico: effettuare incontri di formazione e informazione relativamente al funzionamento del Sistema SA8000 a tutto il personale
Strumenti: Incontri periodici e comunicazioni
Scadenza: 31 dicembre 2022
Responsabile: Social Performance Team e Direzione

3.3 Dialogo con le parti interessate

Wemay ha identificato le principali parti interessate all'interno del proprio Manuale del Sistema di Gestione Integrato, che l'azienda per questa parte specifica ritiene applicabile anche al sistema SA8000. 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, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio.



BILANCIO SOCIALE SA8000

DOCUMENTO MOD 09.04_02
REVISIONE 0
DATA 29.03.2022

OBIETTIVO 2022

Miglioramento comunicazione con le parti interessate esterne

Obiettivo specifico: Facilitare la raccolta di spunti di miglioramento sui requisiti della SA8000

Strumenti: Creazione di un form online

Scadenza: 31 dicembre 2022

Responsabile: Social Performance Team e Direzione

3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, Wemay ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000.

OBIETTIVO 2022

Definizione di criteri di valutazione dei fornitori secondo i requisiti della SA8000

Obiettivo specifico: implementare la valutazione dei fornitori con specifiche sulla SA8000

Strumenti: nuovo modello per la valutazione dei fornitori

Scadenza: 31 dicembre 2022

Responsabile: Responsabile Acquisti e RSGSA

3.5 Monitoraggio

Wemay ha intrapreso ad inizio 2022 un percorso per certificare la propria Responsabilità Sociale attraverso l'implementazione di un Sistema di gestione SA8000. L'azienda era già certificata secondo le ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 18295:2018.

OBIETTIVO 2022

Integrazione del Sistema SA8000 con il SGI

Obiettivo specifico: uniformare i Sistemi in un unico Sistema integrato

Strumenti: documentazione di Sistema

Scadenza: 31 dicembre 2022

Responsabile: RSGSA, RSGI e Direzione