

PESAVENTO
Art expressions



BILANCIO DI
SOSTENIBILITA'
PESAVENTO - 2025

INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Destinatari
- 1.2 Obiettivi
- 1.3 Elementi Normativi

2. PROFILO DI PESAVENTO S.R.L.

- 2.1 Storia e profilo aziendale
- 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3 Social performance team
- 2.4 Politica aziendale etica
- 2.5 Valori

3. LE 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

Elaborato secondo lo standard RJC COP 2019, I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI
REV.00 DEL 15/01/2025

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali delle attività di PESAVENTO S.R.L. e 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 di PESAVENTO S.r.l. nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Team di sostenibilità, in conformità con i requisiti dello standard RJC Cop 2019 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale per la Sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di PESAVENTO S.r.l.

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta. Il presente documento è trasmesso a tutti i dipendenti tramite affissione in bacheca aziendale, formazione del personale di PESAVENTO S.r.l. attraverso il sito di internet aziendale, mezzo utilizzato anche per la trasmissione alle parti interessate. www.pesavento.com

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame Rjc è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con Pesavento srl ed in particolare a:

- ✓ PERSONALE AZIENDALE;
- ✓ COLLABORATORI;
- ✓ CLIENTI;
- ✓ AZIONISTI;
- ✓ PARTNER AZIENDALI;
- ✓ COMUNITÀ LOCALE;
- ✓ FORNITORI;
- ✓ TERZISTI;
- ✓ SINDACATI.

L'azienda chiede a tali soggetti una partecipazione, diretta o indiretta a questo comune impegno di salvaguardia dell'ambiente e di tutela dei diritti fondamentali dell'uomo.

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame Rjc è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Pesavento srl 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 / Sostenibilità mira a:

- Valutare i valori di sostenibilità, 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 e sostenibilità

Nella realizzazione del Bilancio di Sostenibilità abbiamo preso in considerazione i 17 obiettivi dell'AGENDA 2030 che l'ONU ha definito come goals importanti ai quali dobbiamo tendere e verso i quali dobbiamo rivolgere il nostro impegno e i nostri sforzi.

Le certificazioni e i codici di condotta ai quali aderiamo (RJC COP 2019, AGENDA ONU 2030, GLOBAL REPORTING INITIATIVE solo per citarne alcuni) ci hanno aiutato ad individuare alcune azioni rivolte al raggiungimento di alcuni obiettivi specifici.

Il presente bilancio ha lo scopo di descrivere quanto è stato fatto nel corso dell'anno in relazione a questi principi.

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:

- Rjc Cop : 2019
- RJC Coc 2017
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori settore orafa
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Decreto Dignita' (D.L.87/2018)
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 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



2. PROFILO DI PESAVENTO SRL

2.1 STORIA E PROFILO AZIENDALE



PESAVENTO SRL è un'azienda di medie dimensioni impegnata nella lavorazione di metalli preziosi per conto di clienti noti nel mondo del lusso e nella realizzazione di manufatti a proprio marchio. L'azienda nasce dall'unione dell'ingegno del Sig. Marino Pesavento e della Sig.ra Chiara Carli che dirigono l'azienda dalla sua origine. L'attenzione alla qualità del prodotto, la

garanzia di professionalità nella rintracciabilità dei prodotti, nella qualità dei manufatti richiesti ha portato l'azienda nel tempo ad essere apprezzata dai marchi più prestigiosi.

L'attenzione alle risorse umane e all'ambiente ha portato l'azienda a richiedere nel tempo la certificazione RJC CoC e CoP.

"Abbiamo in comune il successo della nostra impresa. La squadra di lavoro nasce dall'impegno di ciascuno di noi, nel suo dominio di competenza, per raggiungere i traguardi collettivi e condividere la riuscita. Il senso della comunità aziendale prende effettivamente radice dal rispetto del bene comune e dell'interesse collettivo: così, ci affermiamo come azienda e come comunità di lavoro nel rappresentare responsabilmente i valori del know-how italiano, dandogli la luce che merita, e promuovendolo attraverso la diffusione dei principi etici e qualitativi all'interno di tutta la nostra rete professionale, fino alla catena di fornitura. L'eccellenza, non è una caratteristica dei nostri prodotti, ma è l'identità della nostra maniera di lavorare: è il risultato di una cultura di responsabilità sociale, di una comunità di persone che condividono il lavoro come sistema di valore

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

Il team RJC è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.

Le responsabilità principali in merito al Sistema RJC CoP sono



Il team RJC è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori. Le responsabilità principali in merito al Sistema RJC CoP sono di seguito sintetizzate:

RESPONSABILE DEL 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 RJC
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del team 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 di responsabilità sociale

- 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 di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard RJC CoP;
 - 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 RJC
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

2.4 POLITICA AZIENDALE ETICA

PESAVENTO S.R.L. ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Sostenibilità d'Impresa coerente con lo standard RJC COP.

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

- **A tutti i requisiti della politica di sostenibilità conforme allo standard RJC COP 2019**
- **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.**
- **Al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale**

L'introduzione in SRL di un sistema di Sostenibilità si pone come obiettivi generali:

- La prevenzione 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 SOSTENIBILITA' 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 etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel 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
- Attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

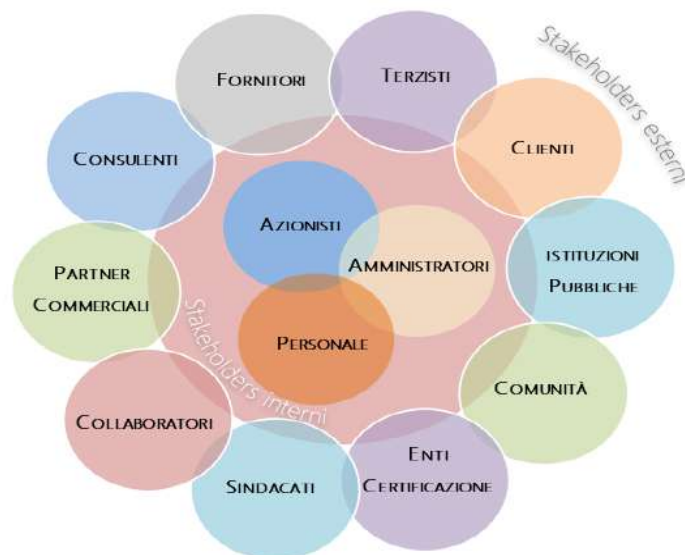
2.5 VALORI

Pesavento srl 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 **Pesavento srl** possono essere suddivise in due differenti gruppi: stakeholders interni ed esterni.



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

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità d'impresa 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 collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders 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 bilancio.

In particolare:

Proprietà e Direzione Aziendale:

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale e 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.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale e alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna

necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.



Marino Pesavento
Titolare - Responsabile di Produzione



Chiara Carli
Titolare - Responsabile Creativo e Comunicazione

Personale

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini credo e aspirazioni e di lavorare in un ambiente che non metta a rischio la propria salute e sicurezza e l'ambiente.

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza e ambientali del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.



Fornitori

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 dell'ambiente e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti e consumatori finali

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; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico ed ambientale 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.

Collettività

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 socialmente responsabile e 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 e riduzione degli impatti ambientali.

Sindacati

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile e sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione dei lavoratori e alla loro partecipazione alle scelte aziendali in materia di responsabilità sociale e sostenibilità.

Enti di controllo e istituzioni pubbliche

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, conformità, serietà nei rapporti.

Modalità di soddisfacimento

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'



PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

4.1 LAVORO INFANTILE

PESAVENTO S.r.l. non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

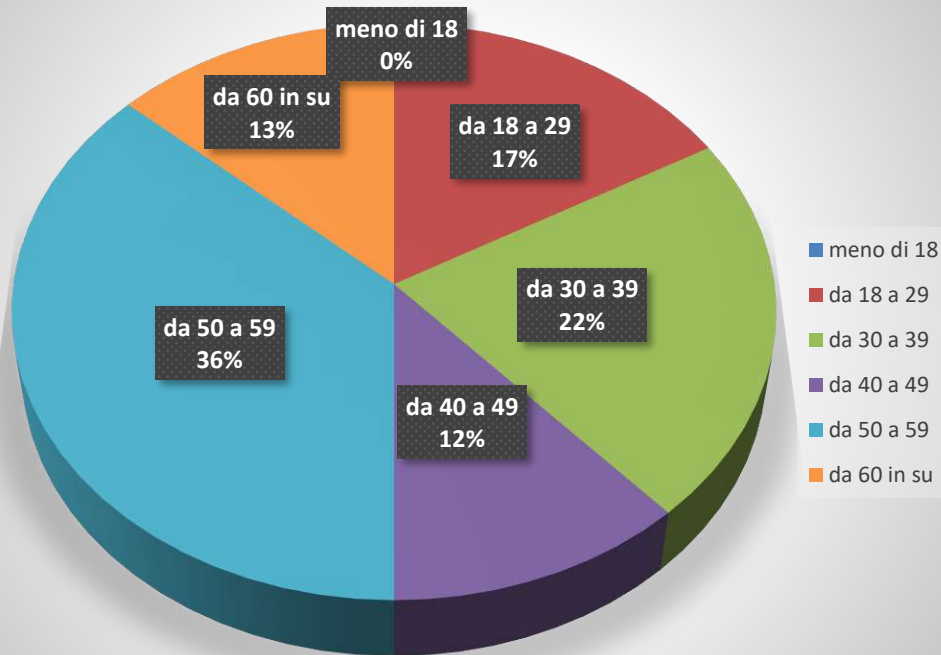
In ogni caso, come richiesto dallo standard RJC COP 2019, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori 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 all'interno del sito internet.

Nel caso in cui PESAVENTO 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.

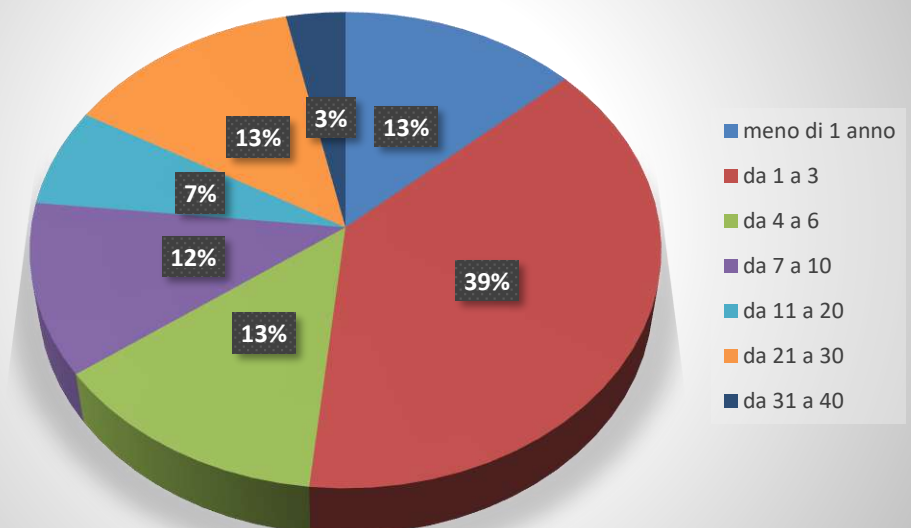
CLASSI DI ETA'



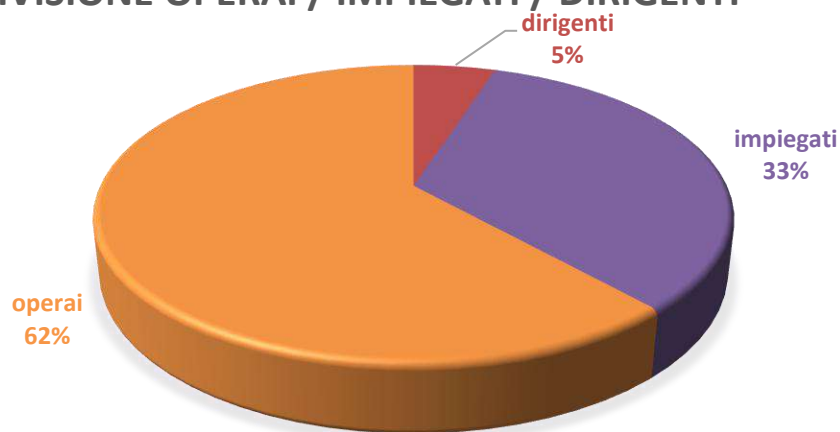
Come si può vedere dal grafico,, vi è un buon bilanciamento tra persone giovani (17% dai 18 ai 29 anni) e persone più mature (dai 60 in su il 13%). In azienda si fonde l'esperienza e la competenza di molti anni di lavoro nel settore con la volontà di apprendimento di persone che si sono affacciate da poco al mondo del lavoro.

L'anzianità lavorativa del personale è la più varia; il 39% del personale è presente da non più di 3 anni in azienda mentre il 29% è presente da almeno 11 anni . I nuovi arrivi sono sintomo di crescita costante dell'azienda e un lieve turnover dovuto anche ai pensionamenti.

ANZIANITA' LAVORATIVA



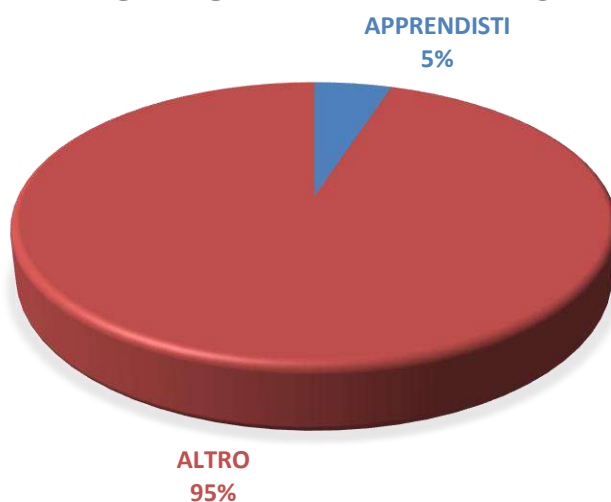
SUDDIVISIONE OPERAI / IMPIEGATI / DIRIGENTI



Il 33% del personale è impiegatizio e il 62% è costituito da operai.

Gli apprendisti costituiscono il 5% del personale.

PERCENTUALE DI APPRENDISTI



OBIETTIVO 2026

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

Investire nel passaggio generazionale sostenendo la pratica dell'apprendistato. Ove possibile sostenere l'alternanza scuola -lavoro attraverso accordi con le scuole per l'accoglienza degli studenti.

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

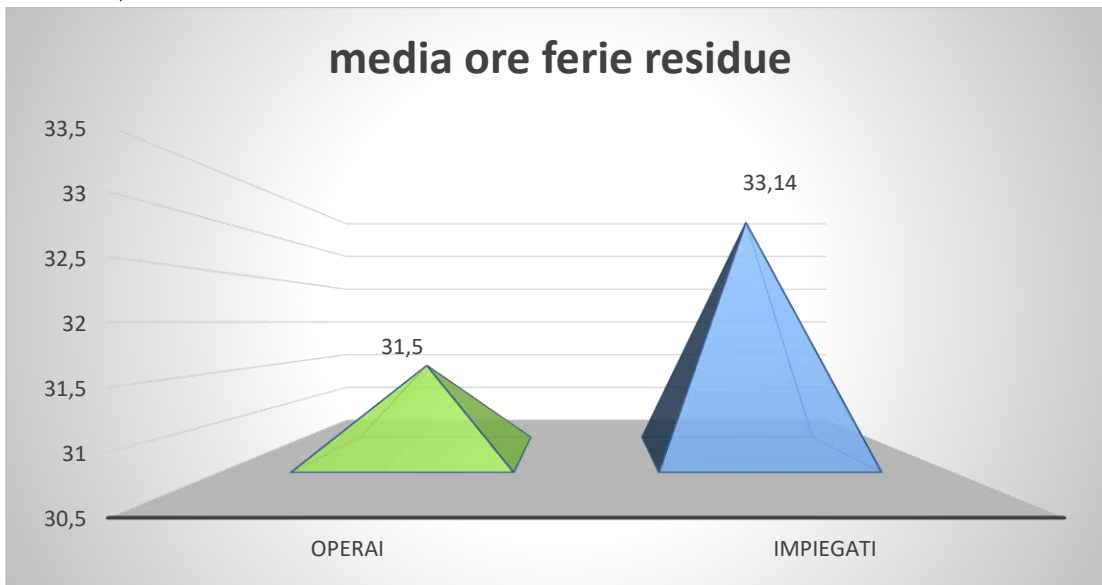
In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano 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
- Ampia disponibilità da parte dell'amministrazione del personale a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

Il numero di ore straordinarie pro-capite varia da persona a persona. Come previsto dal CCNL applicato, le ore di straordinario non devono superare le 8 settimanali e le 250 ore annue.

Le ore di straordinario sono molto limitate anche perché in azienda è molto ben regolato il periodo di presenza anche per questioni di sicurezza e controllo degli accessi e la pianificazione della produzione viene effettuata in modo puntuale e preciso, evitando di avere sforamenti nell'orario ordinario di lavoro.



L'azienda monitora lo smaltimento delle ferie di tutto il personale.

Mediamente il personale operai ha un residuo di ferie inferiore rispetto agli impiegati.



OBIETTIVO 2026

Non avere alcuna forma di lavoro forzato od obbligato. Monitorare lo smaltimento delle ferie per tutto il personale e il corretto utilizzo delle ore straordinarie.



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

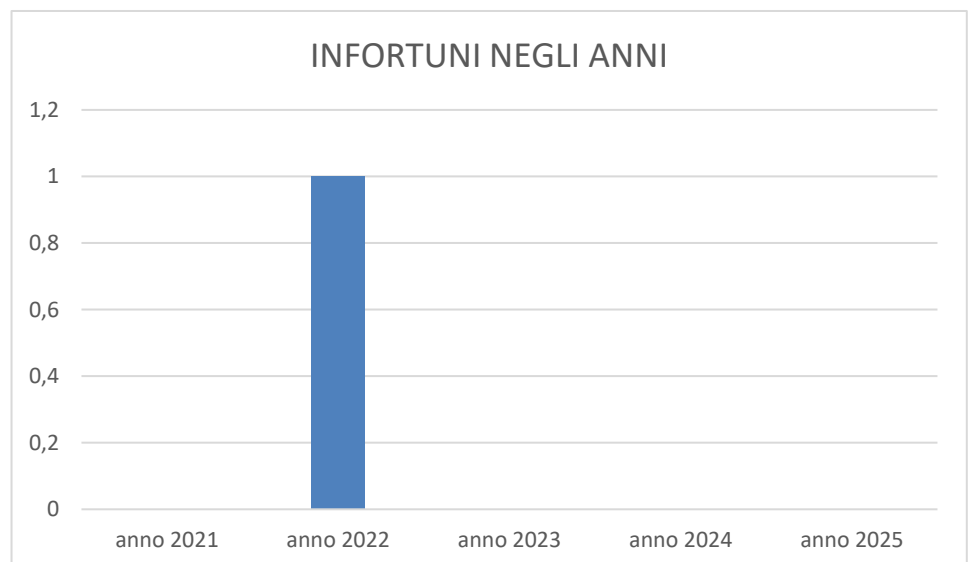
4.3 SALUTE E SICUREZZA

Il comitato di Sicurezza di PESAVENTO S.r.l. ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e 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.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

Nel corso del 2022 vi è stato un unico infortunio di lieve entità (inciampo su tappeto in fase di uscita dall'azienda). Non si sono verificati infortuni nel corso del 2024 e 2025.



OBIETTIVI 2026

- Proseguire con la realizzazione di almeno 1 prova di evacuazione all'anno per turno di lavoro. Essere puntuali nell'esecuzione periodica di questi test simulando diversi possibili scenari.
- Proseguire con il sistema di monitoraggio del contenuto delle cassette di pronto soccorso.
- Eseguire la formazione sulla sicurezza prevista



4.4 LIBERTÀ D'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. In azienda sono presenti due rappresentanti sindacali.

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 . Nel corso del 2025 sono state eseguite 2 assemblee sindacali.

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. S.m.i

In Azienda ci sono 8 persone iscritte al sindacato e l'azienda non limita in alcun modo il diritto di ciascun lavoratore ad aderire ad una qualsiasi sigla sindacale.



OBIETTIVO 2026



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



**PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E
RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE**

Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione

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.

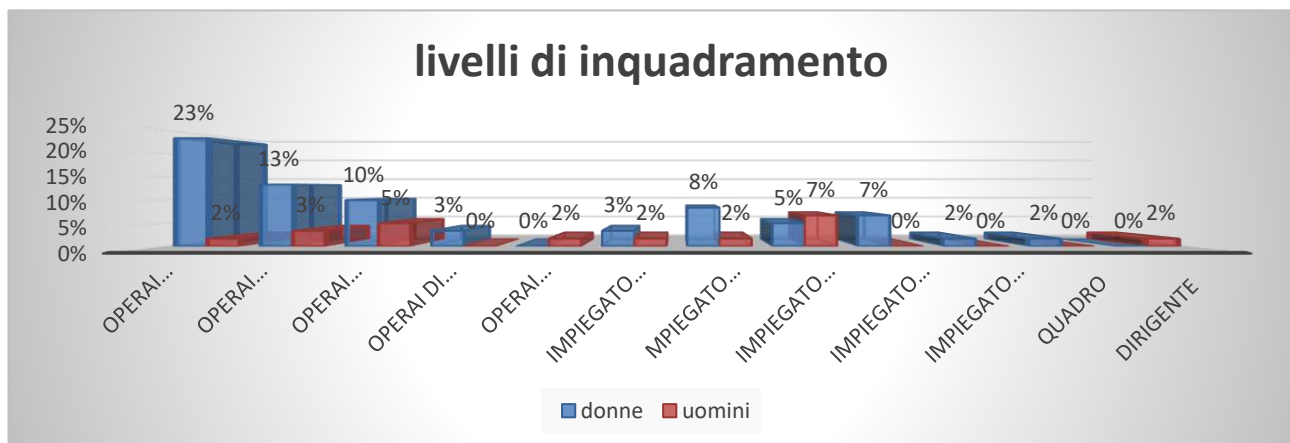
In nessun caso PESAVENTO S.R.L. interferisce con l’esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale,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

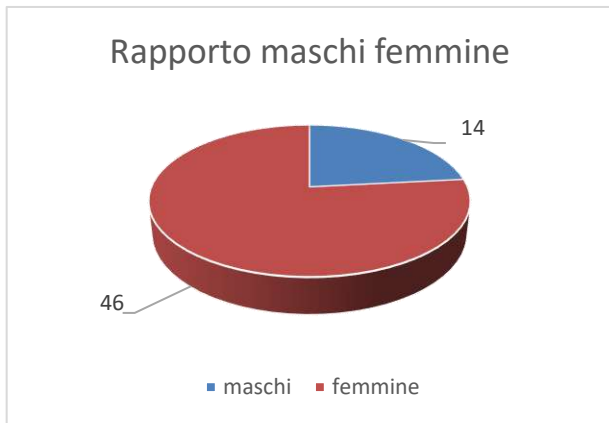
L’azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell’assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un 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. In azienda ci sono 4 lavoratori disabili in ottemperanza ai requisiti cogenti.

PESAVENTO 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.

Nella nostra azienda il team di sostenibilità monitora costantemente l’assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

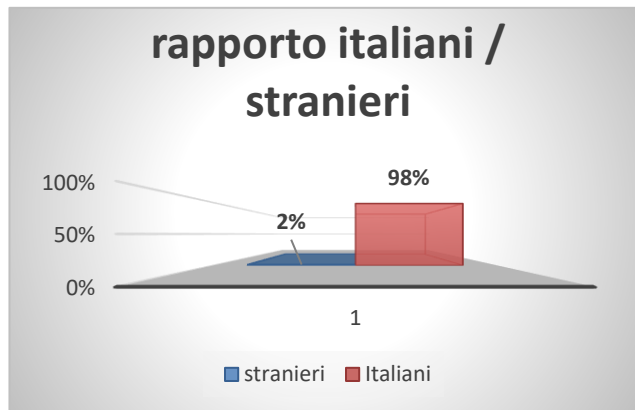
L’azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità. Nel corso degli anni non ci sono mai stati casi di violenza fisica o verbale e nessun tipo di segnalazione è stato avanzato dei lavoratori per qualsiasi forma di violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori.





Ogni assunzione avviene attraverso un percorso di selezione che prevede una valutazione di tipo meritocratico e democratico. I parametri definiti come criteri di assunzione sono completamente slegati da concetti discriminatori.

L'azienda punta ad un percorso di crescita professionale dei dipendenti attraverso una valutazione annuale delle prestazioni, una valutazione delle potenzialità e sulle attività impiegate e lavorazioni a banco. Vi è una prevalenza femminile tra i lavoratori.

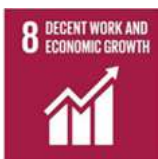


In azienda è presente una sola lavoratrice con cittadinanza straniera, la maggior parte del personale è composto da lavoratori italiani. Non ci sono motivazioni discriminatorie nella scelta dell'organico ma legate solamente all'offerta del territorio e all'incontro tra competenze richieste e competenze e qualifiche possedute dal personale assunto.

OBIETTIVO 2026



Garantire le pari opportunità nell'assunzione, formazione, crescita professionale, e in tutte le attività svolte in azienda. Non avere segnalazioni dovute a discriminazioni.



PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE
 Garantiamo pari opportunità, uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione

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. La gravità delle azioni intraprese è strettamente correlata al danno / violazione e alla reiterazione dello/a stesso/a.

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 a requisiti previsti:

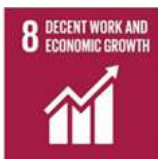
- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale

Nell'ultimo anno sono state gestite due pratiche disciplinari nel rispetto dei requisiti cogenti.



OBIETTIVO 2026

Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di PESAVENTO SRL adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

In PESAVENTO S.R.L. l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale rispetta il seguente orario: 07.30-12.00; 13.30-17.30 dal lunedì al giovedì e 07.30-13.30 il venerdì .

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale di settore e nel Decreto Lgs. 66/2003. La durata dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due 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 sei ore;

- per ogni periodo di sette 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 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

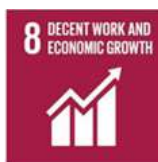
La rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un timbratore / badge. Le ferie aziendali sono programmate e non ci sono persone con importanti residue di ferie. Generalmente il personale effettua 4 settimane di ferie all'anno distribuite tra estate, periodo natalizio e alcuni giorni durante l'anno.

OBIETTIVO 2026



Monitorare il rispetto delle ore di straordinario settimanali ed annue. Garantire almeno 4 settimane di ferie all'anno al personale e prevedere un piano di rientro per coloro che hanno accumulato ferie nell'anno precedente.





PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione è coerente con i ccnl applicati in azienda ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia dei CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (ufficio risorse umane) .

E' stato calcolato il livingwage basandosi sul calcolo eseguito da un ente di certificazione accreditato dal SAAS (social accountability international) ed è stato paragonato alla retribuzione minima presente in azienda e a quanto previsto da CCNL constatando che nessuna retribuzione in azienda risulta inferiore a questo valore . IL valore calcolato a febbraio 2025 del living wage è pari a 1107 euro netti al mese e 1286 euro lordi al mese. La retribuzione piu' bassa è pari a 1540 euro lordi al mese .

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria. L'azienda eroga 13 mensilità , la retribuzione è mensile e viene erogata puntualmente senza alcun minimo ritardo. Alla retribuzione è sempre associata una busta paga che specifica chiaramente le voci di retribuzione e le detrazioni dovute per legge.

OBIETTIVO 2026



Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.

Garantire il rispetto del pagamento mensile della retribuzione senza ritardi.

Retribuire correttamente il lavoro straordinario , attraverso la maggiorazione prevista da CCNL.



PRINCIPIO 6, 12, 13, 14 , 15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE



4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

Pesavento S.r.l. ha sede a Vicenza . La sede aziendale si trova in un'area ad uso artigianale/ industriale.

PESAVENTO S.r.l. ha identificato un responsabile del sistema di gestione ambientale con il compito di visionare il rispetto di tutte le normative cogenti in materia ambientale.

L'azienda ha ottenuto l'Autorizzazione Unica Ambientale ed effettua i controlli periodici previsti.

Dal punto di vista dell'analisi degli aspetti ambientali rilevanti, possiamo considerare le seguenti matrici:

ACQUA: PESAVENTO S.r.l. opera in una zona industriale e possiede, come sopra indicato, una Autorizzazione Unica Ambientale.

In azienda sono monitorati i consumi della risorsa idrica, come illustrato in tabella;

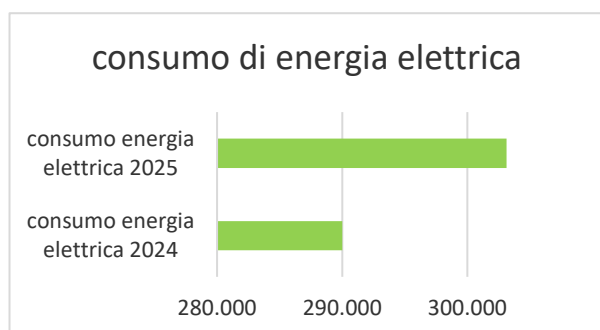
ARIA: PESAVENTO S.r.l. è in possesso di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) in relazione alle emissioni in atmosfera. I controlli analitici vengono effettuati una volta l'anno per garantire la conformità delle emissioni ai limiti di legge.

RUMORE: l'azienda rientra nei parametri di Zonizzazione definiti.

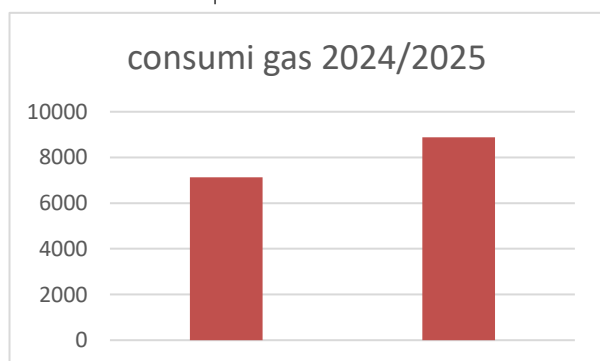
RIFIUTI: Pesavento è regolarmente iscritta al RENTRI e sono effettuate regolarmente (annualmente) le dichiarazioni dei rifiuti prodotti.

Sono regolarmente monitorati i consumi delle principali risorse, quali:

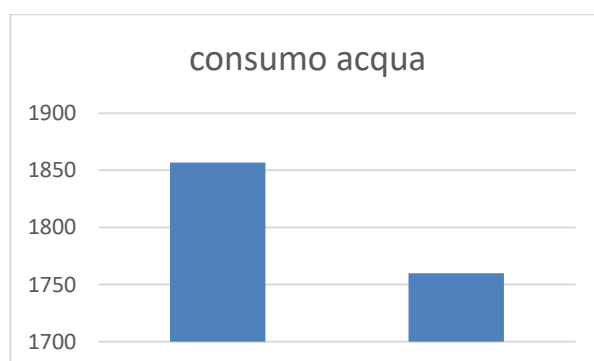
- ✓ acqua
- ✓ gas
- ✓ energia elettrica



Il consumo di energia elettrica è aumentato a causa di un aumento della produzione.



Il consumo di gas, è aumentato a causa dell'aumento della produzione.



Il consumo di acqua è leggermente diminuito nel corso del 2025.



OBIETTIVO 2026

Monitorare i consumi al fine di valutare possibili miglioramenti e possibili riduzioni di sprechi

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

Pesavento srl ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi RJC in conformità alle linee Guida OCSE rivolta sia alla propria organizzazione sia alla catena di fornitura e alle controparti.

Questo ha portato alla realizzazione di un'analisi del rischio allo scopo di individuare eventuali criticità nel rispetto dei requisiti RJC e di agire prontamente per la loro risoluzione attraverso l'implementazione di azioni correttive.

La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti da RJC. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata (riportata nei moduli utilizzati per la qualifica e all'interno del Manuale RJC).

La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata così come è stata rivista la valutazione dei clienti ed è stata aggiornata l'analisi del rischio interna.

L'ANALISI DI DUE DILIGENCE è stata realizzata in conformità all'Annex 2 della linea guida OCSE e OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas - Supplement on Gold.

Il processo di valutazione permette di verificare la legittimità dei fornitori e la loro non implicazione in situazioni di corruzione, terrorismo, frode o seri abusi dei diritti umani e l'assenza di situazioni sanzionatorie alle quali potrebbero essere stati sottoposti.

La due diligence viene rivista periodicamente (almeno una volta l'anno) in occasione del presente Riesame della Direzione.

Pesavento srl, al fine di ricevere garanzie di conformità dei propri fornitori, ha deciso di approvvigionarsi di materie prime solamente da aziende certificate RJC COC e di acquistare solamente materiale certificato RJC COC.

Inoltre, Pesavento srl ha stabilito un sistema di due diligence anche per tutti i terzi.

Di seguito si riportano i criteri di valutazione del rischio adottati nel 2025 e approvati anche per il 2026:

- Analisi rischio legalità
- Analisi rischio corruzione
- Analisi rischio salute e sicurezza
- Analisi rischio violazione dei diritti umani
- Analisi rischi ambientali
- Analisi rischio violazione privacy
- Analisi rischio sicurezza consumatore

L'analisi del rischio della catena di fornitura consta di una serie di step:

1. Viene effettuata una valutazione del rischio per tipologia di fornitore
2. Viene effettuata un'indagine sulla conformità del fornitore ai requisiti stabiliti

3. Viene richiesta eventuale correzione
4. Viene confermata, sospesa o negata la qualifica con proseguimento, sospensione o interruzione del rapporto di lavoro.

All'interno del Manuale COP e dei documenti correlati vengono descritte le regole da seguire per tipologia di fornitore al fine di ottenere una veritiera ed affidabile valutazione del fornitore ai principi di sostenibilità.

Nel corso del 2025 non ci sono state non conformità inerenti la qualifica dei fornitori e **tutti i fornitori e tutti i clienti sono stati confermati senza non conformità.**

Nessun caso è stato rilevato di violazione dei principi di sostenibilità da parte dei fornitori.

Nel corso del 2025 sono stati effettuati audit presso i terzisti.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

PESAVENTO S.R.L. si è dotato di un sistema di gestione della sostenibilità conforme allo standard RJC Cop 2019.

Di seguito alcuni elementi fondanti del sistema di sostenibilità:

Politica di sostenibilità: emessa , affissa in bacheca e presente nel sito internet .

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, PESAVENTO S.R.L. attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso.





PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Controllo dei Fornitori: l'obiettivo di PESAVENTO S.R.L. è quello di contribuire a migliorare la sostenibilità 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 della politica di sostenibilità.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti di sostenibilità
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo lo standard RJC Cop è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi di sostenibilità.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti di sostenibilità a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

Controllo dei clienti: PESAVENTO S.R.L. effettua una valutazione di due diligence nei confronti dei propri clienti consapevole del fatto che un sistema di sostenibilità può essere efficace se tutti gli attori coinvolti si sforzano nel raggiungere gli obiettivi posti da standard come RJC COP 2019.

Problematiche, segnalazioni, 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 (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) 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 di sostenibilità o in forma scritta come dettagliato nelle istruzioni consegnate a ciascun lavoratore.

Segnalazioni etiche: ad oggi non risultano pervenute segnalazioni etiche né da personale interno né dalle parti interessate. Per segnalazioni etiche si intendono segnalazioni relative alla responsabilità sociale, alla sostenibilità (ambientali) e alla corruzione e frode.

OBIETTIVO 2026



0 SEGNALAZIONI PER VIOLAZIONI ETICHE , INCENTIVARE SPUNTI DI MIGLIORAMENTO

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 2021 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, anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.

OBIETTIVO 2026



0 SITUAZIONI DI CORRUZIONE E FRODE ; 0 SEGNALAZIONI SU NON OTTEMPERANZA DI REGOLE ANTICORRUZIONE E ANTIFRODE .

Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile la politica di sostenibilità a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dallo standard RJC COP 2019. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica di sostenibilità, effettua formazione sui principi etici a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio di sostenibilità.



Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per PESAVENTO 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.

Il Bilancio di Sostenibilità, inserito nel sito internet, permette a tutti gli stakeholders esterni di conoscere obiettivi e performance aziendali in termini di sostenibilità.