

BILANCIO ETICO SOCIALE SA 8000:2014

<u>1.</u>	<u>INTRODUZIONE</u>	<u>3</u>
<u>2.</u>	<u>BILANCIO SOCIALE</u>	<u>5</u>
<u>3.</u>	<u>SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</u>	<u>5</u>
<u>4.</u>	<u>ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE</u>	<u>6</u>
<u>5.</u>	<u>DEFINIZIONI</u>	<u>7</u>
<u>6.</u>	<u>POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</u>	<u>9</u>
<u>7.</u>	<u>REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</u>	<u>10</u>
7.1	LAVORO INFANTILE	10
7.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	11
7.3	SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	12
7.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	18
7.5	DISCRIMINAZIONE	21
7.6	PRATICHE DISCIPLINARI	22
7.7	ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE	23
<u>8.</u>	<u>SISTEMI DI GESTIONE</u>	<u>26</u>
8.1	POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI	26
8.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	28
8.3	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	28
8.4	ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E DI MISURAZIONE	28
8.5	COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	29
8.6	GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI	29
8.7	VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE	29
8.8	AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	31
8.9	PIANO DI MONITORAGGIO	31
8.10	INDICATORI DI MIGLIORAMENTO	31
8.11	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	34
8.12	FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI	34
8.13	RECLAMI O SUGGERIMENTI	35
<u>9.</u>	<u>ADOZIONE E DIFFUSIONE</u>	<u>36</u>

1. INTRODUZIONE

Ragione Sociale: STAM ART GROUP S.r.l.

Sede legale: Via Martiri di Nassirya 119 -80047 San Giuseppe Vesuviano (NA)

Sede Operativa: Via Cimitero 1-3 - 80040 Poggiomarino (NA)

Sede Operativa: Zona Industriale Lotto 20 – 84021 Buccino (SA)

Partita I.V.A. IT06390601216

tel./Fax 0818651738

sito: www.stamart.it

e-mail info@stamart.it

La Stam Art Group S.r.l. è un'azienda che opera nel mercato tessile da oltre vent'anni

Nel 2002 Paolo Baraonda e Francesco Crispo legati da una grande amicizia storica, pensano di tramutare il loro legame fondendo le loro aspirazioni in un'idea di impresa: La Stam Art

La prima fase evolutiva si incentra sulla stampa in serigrafia, con un nuovo concept, quello di apportare alla stampa la rifinitura mediante nuove applicazioni.

Nel 2010 impiantano i primi plotter ink-jet e calandre per la stampa sublimatica, iniziando così ad assaporare un modo nuovo di concepire la stampa.

Nel 2015 Stam Art si posiziona tra i leader della stampa sublimatica, riuscendo a conquistare una grande fetta di mercato.

Tale traguardo porterà a una visione molto più ampia e complessa ma, sicuramente più raffinata, quella della stampa reattiva ink-jet su fibre naturali.

Ad oggi, pur essendo un'azienda giovane riesce a soddisfare l'esigenza del cliente alla pari dei loro competitors storici.

In breve tempo a incrementare la sua forza produttiva. Realizza le proposte grafiche mediante la stampa Ink -Jet (SUBLIMATICO E REATTIVO), collaborando con le più prestigiose firme del mondo della moda.

MISSION Innovazione, sviluppo, soluzione e tempestività sono gli elementi fondamentali che caratterizzano la Stam Art Group, fornendo alla stessa il carburante giusto per raggiungere sempre gli obiettivi prefissati, distinguendosi dai nostri competitor.

La stampa ink-jet a getto d'inchiostro con pigmenti reattivi rappresenta la tecnologia più evoluta, caratterizzata soprattutto per la sua duttilità, include la possibilità di stampare realizzazioni fotografiche con altissima risoluzione. Questa tecnologia ci permette di stampare sulla maggior parte dei tessuti per abbigliamento, accessori o arredamento.

I vantaggi della Stampa digitale sono molteplici:

- fedeltà di riproduzione di qualsiasi tipo di disegno
- precisione di nitidezza anche nelle sue sfumature di colori più lievi
- flessibilità elevata
- capacità di gestire quantitativi minimi di produzione
- velocità notevole di produzione

PROGETTAZIONE GRAFICA

Il nostro reparto stile vanta di una proposta grafica in continua evoluzione, fornendo ai clienti continue novità periodiche, e seguendo sempre la tendenza del momento.

Gli esperti grafici sono in stretta collaborazione con il cliente per soddisfare qualsiasi esigenza di variantatura colore, per far sì che si ottenga il miglior risultato.

Il nostro reparto stile è costituito da un team di giovani grafici esperti e professionali, che sfrutta le più attuali tecnologie.

CONTROLLO QUALITA'

Questa fase viene svolta da operatori qualificati, i quali, dopo la stampa, avvalendosi di specole (macchinari specifici per il controllo) di ultima generazione, esaminano attentamente i tessuti valutando eventuali difetti che possano compromettere la fornitura.

Grazie alla tecnologia Ink-Jet, la Stam Art Group realizza stampe su tessuti destinati a vari mercati del settore tessile / moda. Avendo a disposizione una delle più avanzate tecnologie di stampa, pre e post trattamento, riusciamo a servire i clienti in maniera rapida rispettando la qualità del prodotto.

TESSUTI

Grazie al nostro bagaglio di esperienza costruito negli anni, oggi siamo in grado di lavorare e nobilitare tessuti in fibra naturale, poliestere e artificiale, distribuendo i nostri prodotti su tutto il territorio nazionale. Abbiamo una vasta scelta di tessuti stampati che ci permettono di soddisfare le più svariate richieste dei clienti. Con la competenza e il confronto tra i nostri designer e il product manager, diamo vita a nuove collezioni di tessuto per abbigliamento moda.

PREPARAZIONE – VAPORIZZO - LAVAGGIO

I tessuti da noi forniti sono tutti pronti per la stampa digitale.

Prepariamo, vaporizziamo e laviamo con attenzione tutti i tessuti, avvalendoci sia di attrezzature all'avanguardia che di prodotti di qualità, tutto svolto presso i nostri stabilimenti di produzione. Le fasi elencate vengono trattate tutte al momento dell'ordine, al fine di evitare che i tessuti possano subire delle alterazioni nel tempo compromettendo la qualità di stampa.

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	--

La STAM ART GROUP S.r.l. si occupa di “Attività di stampa su tessuti (tradizionale e digitale). Attività di nobilitazione tessile (preparazione, vaporizzo, lavaggio, finissaggio, controllo) - sito di Buccino. Creazione di collezioni e campionario, e vendita di tessuto stampato - sito di Poggiomarino.” Nel corso del 2025 è stato inoltre realizzato un intervento di ottimizzazione dello stabilimento di Buccino.

STAM ART GROUP occupa n. 95 dipendenti (dato aggiornato al 31/12/2025)

2. BILANCIO SOCIALE

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder¹ ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

La redazione del Bilancio SA 8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA 8000 è sottoscritto dalle seguenti figure:

- dal Legale Rappresentante della STAM ART GROUP S.r.l.;
- dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori RLRS;²

3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come la STAM ART GROUP S.r.l. valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard, STAM ART GROUP S.r.l. dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Qualità Ambiente Sicurezza integrato, ove fa riferimento nei diversi punti del presente documento.

CAMPO DI APPLICAZIONE:

È applicabile a tutta l'organizzazione di STAM ART GROUP S.r.l..

Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla società STAM ART GROUP S.r.l. di

¹ stakeholder (o portatore di interesse) soggetto (o un gruppo di soggetti) influente nei confronti di un'iniziativa economica, sia essa un'azienda o un progetto (clienti, fornitori, finanziatori (banche e azionisti), collaboratori, residenti di aree limitrofe all'azienda o gruppi di interesse locali)

² Bilancio SA 8000 è reso disponibile agli stakeholder ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul server aziendale e sul sito.

raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come “Performance Sociale”. Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management. Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità e assicurare il mantenimento della conformità.

4. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

La STAM ART GROUP S.r.l. rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali STAM ART GROUP S.r.l. aderisce, nonché il presente Standard.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali STAM ART GROUP S.r.l. aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

la STAM ART GROUP S.r.l. inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- 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 di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il 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 delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

5. DEFINIZIONI

Definizione di:

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della norma SA8000, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra STAM ART GROUP S.r.l. ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggiri, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività di STAM ART GROUP S.r.l..

Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	--

governative.

Personale: Tutti gli individui dipendenti da STAM ART GROUP S.r.l. o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Azioni di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di STAM ART GROUP S.r.l. inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

Rappresentante dei lavoratori SA8000: rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Il rappresentante è eletto liberamente dai lavoratori; non è membro di sindacato in quanto non ha individuato un rappresentante.

Performance sociale: Il raggiungimento da parte di STAM ART GROUP S.r.l., attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

Coinvolgimento delle parti interessate: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: STAM ART GROUP S.r.l., i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali.

Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente a STAM ART GROUP S.r.l. beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi di STAM ART GROUP S.r.l.

Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi della STAM ART GROUP S.r.l. o di un suo fornitore

Organizzazione dei lavoratori: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

6. POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Obiettivi di STAM ART GROUP S.r.l., sono quelli di continuare ad ottemperare a tutte le normative legislative e ai contratti collettivi nazionali e aziendali che regolano il rapporto di lavoro del settore.

Sulla base di tale premessa, per gli aspetti di seguito riportati, non saranno stabiliti obiettivi particolari in quanto l'Azienda rispetta sistematicamente le disposizioni normative e le leggi internazionali e nazionali vigenti, in particolare che riguardino gli aspetti trattati nel presente.

La STAM ART GROUP S.r.l., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITÀ SOCIALE.

È in vigore la Politica Responsabilità sociale SA8000, rivista discussa e approvata annualmente in sede di Riesame.

Ciò significa, per STAM ART GROUP S.r.l.:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività della STAM ART GROUP S.r.l. ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo STAM ART GROUP S.r.l., lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.
- A tale fine è un impegno formale della STAM ART GROUP S.r.l. quello di:
- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali STAM ART GROUP S.r.l. aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE, definendo nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del presente Bilancio Annuale SA 8000.

È volontà di STAM ART GROUP S.r.l., che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei requisiti di seguito trattati.

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI PER LA STAM ART GROUP S.r.l.

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti,
- È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore,

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

- Il rispetto di tutti i seguenti requisiti.

7. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

7.1 LAVORO INFANTILE

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

È proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare. Nel caso in cui STAM ART GROUP S.r.l. dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori deve assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

STAM ART GROUP S.r.l. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito. STAM ART GROUP S.r.l. stabilisce la presente procedura per rimediare a situazioni di lavoro infantile: qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi familiari.

STAM ART GROUP S.r.l. può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti supera le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

STAM ART GROUP S.r.l. si impegna in tal caso a non esporre tali giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

STAM ART GROUP S.r.l. rispetta quanto definito nel CCNL italiano e dalle legislazioni internazionali.

Situazione Aziendale

IN AZIENDA NON ESISTONO LAVORATORI DI ETÀ INFERIORE AI 18 ANNI. L'ETÀ MEDIA RISULTA ESSERE DI 40 ANNI.

Le attività legate a STAM ART GROUP S.r.l. ESCLUDONO UTILIZZO DI LAVORO INFANTILE E MINORILE.

DURANTE IL PROCESSO DI ASSUNZIONE NON SONO ACCETTATI DOCUMENTI FALSI O CONTRAFFATTI

PER OGNI LAVORATORE È MANTENUTA UNA DOCUMENTAZIONE COME PROVA VERIFICABILE DELL'ETÀ

INDICATORE

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO
-----------	------------	-----------

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	--

		MINIMO
Non impiegare lavoratori di età inferiore ai 18 anni	N. di lavoratori di età inferiore ai 18 presenti in azienda	0
Non servirsi di fornitori /appaltatori che sfruttano il lavoro infantile	Presenza di lavoratori di età inferiore a 15 anni	0
Non servirsi di fornitori/appaltatori che sfruttano il lavoro minorile	n. di lavoratori minorenni non in regola con obbligo scolastico e normativa sulla SSSL	0

7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato.

È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni, incluso il personale detenuto nelle prigioni.

STAM ART GROUP S.r.l. non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro, il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che li costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc). Né STAM ART GROUP S.r.l. né alcun altro ente che fornisca manodopera a STAM ART GROUP S.r.l. trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per STAM ART GROUP S.r.l. stessa. L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per es. carta d'identità (e ne trattiene copia), codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno (se extra-comunitario), coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR.

STAM ART GROUP S.r.l. assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro. Nel contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel contratto collettivo di lavoro nazionale (CCNL Tessile Abbigliamento Moda – Piccola e Media Industria) per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni. Né STAM ART GROUP S.r.l., né alcun altro ente che fornisca manodopera a STAM ART GROUP S.r.l., ricorre o dà sostegno alla tratta di esseri umani.

Situazione Aziendale

L'azienda non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/mansioni ai propri dipendenti.

STAM ART GROUP S.r.l. rispetta sia quanto definito da CCNL italiano, sia lo statuto dei lavoratori.

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

STAM ART GROUP S.r.l. definisce per ogni dipendente ruolo e mansione, nonché orari di lavoro.

STAM ART GROUP S.r.l. informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario.

Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo lo spostamento in mensa, quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie.

Le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento.

Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego.

Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego.

INDICATORE

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Non utilizzare lavoro obbligato	N. reclami/denunce per lavoro obbligato	0
Non servirsi di fornitori/appaltatori che ricorrono al lavoro obbligato		0
Nessun lavoratore ha sostenuto costi relativi all'assunzione		0
Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego		0

7.3 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

La STAM ART GROUP S.r.l. mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. STAM ART GROUP S.r.l. ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

L'Azienda adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi durante lo svolgimento del lavoro. Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze

prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

STAM ART GROUP S.r.l. pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e s.m. e i.

STAM ART GROUP S.r.l. valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza. Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le basi per un suo effettivo controllo gestionale.

Laddove STAM ART GROUP S.r.l. non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, STAM ART GROUP S.r.l. fornisce il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.

Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente, inclusa una visita oculistica specialistica per tutti coloro che utilizzano videotermini. Non si sono rilevati casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate.

La STAM ART GROUP S.r.l. ha nominato un rappresentante del senior management RSPP, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard.

STAM ART GROUP S.r.l. assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale. La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti. La gestione della formazione è regolata, nel Sistema di Gestione applicato.

STAM ART GROUP S.r.l. ha stabilito nel proprio D.V.R. procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.

STAM ART GROUP S.r.l. conserva registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutte le strutture messe a disposizione da STAM ART GROUP S.r.l., indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

STAM ART GROUP S.r.l. garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, spogliatoi.

È garantito rimborso pasto ma non refettorio. Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso a STAM ART GROUP S.r.l..

È stato nominato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; per tale figura è stato previsto il percorso formativo previsto dai T.U.81/2008.

I documenti inerenti alla Sicurezza risultano aggiornati.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

si ottempera alle disposizioni legislative del TU 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, in allegato al documento di analisi del rischio un piano di azioni per migliorare lo stato di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono disponibili e consultabili documenti richiesti dalla normativa in vigore in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori.

INFORTUNI

Sulla base dell'analisi degli infortuni si valutano le motivazioni degli infortuni, analisi dei mancati infortuni cercando metodi per prevenire e di conseguenza ridurre il numero degli infortuni rispetto a quelli verificatesi nel corso dell'anno precedente. Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici in Azienda, è disponibile estratto dal Documento di Valutazione dei Rischi il rapporto della comparazione dell'analisi del fenomeno infortunistico relativo agli anni scorsi.

MALATTIE

La STAM ART GROUP S.r.l. per la retribuzione delle malattie attua quanto previsto dalla legislazione vigente.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

I nuovi assunti ricevono percorso didattico/informativo predisposto secondo normativa in materia di sicurezza e salute e su aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dalle normative vigenti (Accordi Stato Regioni 2011 e 2012) e TU 81/2008, oltre alle visite mediche necessarie per l'ammissione in servizio. Si rimanda a Piano Formazione in vigore.

Situazione Aziendale

Nel 2025 non si sono registrati infortuni, confermando il risultato già conseguito nell'anno precedente.

DOCUMENTI/LICENZE/PERMESSI/CERTIFICATI

Le licenze ed i permessi e/o certificati sono conservati come richiesto dalla legge e sono rinnovati al fine di mantenerli validi. Questi documenti sono emessi da un soggetto giuridico valido e riconosciuto e sono

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

rilasciati alle organizzazioni che li detengono, indicando correttamente localizzazione, scopo e data di validità

Questi documenti includono:

Autorizzazioni all'esercizio dell'attività; certificati di conformità degli impianti elettrici; permessi e certificati di conformità per attrezzature e macchinari.

Può essere reso disponibile in tempo reale un elenco delle persone presenti sul posto, in modo che possa essere eseguito un loro accurato conteggio.

ERGONOMIA

Le postazioni di lavoro sono progettate o modificate in linea con i risultati della valutazione dei rischi di salute e sicurezza in modo da ridurre il rischio da posture incongrue.

FORMAZIONE

Il personale è formato sull'evacuazione di emergenza. Le esercitazioni antincendio hanno luogo almeno una volta all'anno. Tutto il personale, compresi i nuovi assunti, conosce la procedura di evacuazione e la considera di routine.

Il personale è formato sul riconoscimento dei pericoli e delle emergenze nonché sulle azioni appropriate da svolgere.

Il personale è formato sul corretto utilizzo e conservazione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), utensili, macchinari ed attrezzature.

Il personale autorizzato è formato sugli strumenti, sistemi, mansioni e aree di lavoro che richiedono specifica formazione e competenze. Il personale non autorizzato è inibito all'accesso e all'utilizzo di questi strumenti, sistemi e aree di lavoro.

Gli addetti che utilizzano prodotti chimici sono formati sull'uso e la manipolazione sicura delle miscele e delle sostanze chimiche, nonché su qualsiasi trattamento di emergenza si rendesse necessario.

Tutto il nuovo personale riceve una formazione, come indicato, come parte della sua formazione ed informazione iniziale, entro un mese da quando entra a far parte dell'organizzazione.

PIANIFICAZIONE DELLA GESTIONE DELLE EMERGENZE

È disponibile un piano documentato di preparazione e risposta alle emergenze che delinea le azioni che tutto il personale dovrebbe adottare in caso di incendio e/o altre emergenze (causate dall'uomo e/o da catastrofi naturali). Tale piano definisce chiaramente le figure responsabili per prevenirle, ridurre l'impatto e affrontare qualsiasi situazione di emergenza.

Esistono sistemi automatici di sicurezza antincendio (rilevazione incendi, rilevazione fumo, allarme, estintori fissi o mobili) che vengono sottoposti a controllo e manutenzione periodica.

I piani di evacuazione sono affissi nei luoghi di lavoro con un'indicazione chiara "Voi siete qui".

I cartelli che riportano i nominativi degli addetti alle squadre di primo soccorso, antincendio, e gestione delle emergenze nonché del responsabile preposto alla salute e sicurezza sono affissi in modo visibile nei luoghi di lavoro.

Le porte delle uscite di emergenza sono sbloccate durante l'orario di lavoro o sono dotate di maniglioni antipanico che le rendono apribili dall'interno, sono segnalate, accessibili senza ostacoli e ostruzioni. Le porte di uscita si aprono verso l'esterno, possono essere aperte facilmente dall'interno del posto di lavoro da ogni lavoratore senza l'uso di chiavi o strumenti e l'apertura è abbastanza larga per evacuare in sicurezza il personale in caso di emergenza.

Ci sono abbastanza vie di fuga e uscite di emergenza in proporzione al numero dei lavoratori e all'altezza e tipo di edificio. Ci sono almeno due uscite di emergenza per piano.

Tutte le porte esterne e quelle rivolte verso ingressi e scale si aprono verso l'esterno e sono facilmente apribili dall'interno da ogni lavoratore, senza l'uso di chiavi o strumenti. Le vie di fuga sono segnalate e sgombre.

C'è un punto di raccolta identificato e segnalato all'esterno del luogo di lavoro. Tale punto di raccolta è in area a distanza di sicurezza dal raggio d'azione di un eventuale incendio. L'area di sicurezza è abbastanza grande per contenere il numero totale dei dipendenti e altro personale che possa ragionevolmente trovarsi sul posto in qualsiasi momento.

I segnali di emergenza sono visibili da 30m, le lettere usate sono alte almeno 18 cm e sono illuminate in colori vivaci o hanno un pannello anteriore foto-luminiscente.

Le vie di fuga hanno luci di emergenza e un'apposita segnaletica, di cui almeno una visibile da ogni altra area all'interno della struttura.

Il personale è indirizzato verso le uscite o lontano dalle aree pericolose con segnaletica sul pavimento. Sono previste luci di emergenza.

ESTINTORI

Sono presenti dispositivi antincendio perfettamente funzionanti e mantenuti, regolarmente controllati, liberi da ostacoli, chiaramente segnalati ed accessibili.

Il personale dimostra di sapere usare gli estintori

SISTEMA DI ALLARME

È presente un sistema di allarme ed il suono è udibile in ogni piano dell'organizzazione, incluse le aree di produzione, i magazzini e tutte le altre strutture di servizio fornite dal datore di lavoro. L'allarme ha un suono ben riconoscibile, diverso da tutti gli altri sistemi di avviso acustico.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Il personale ha a disposizione ed utilizza i DPI come previsto nella valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro effettuata dall'organizzazione.

Tutto il personale dimostra dimestichezza e conoscenza dei seguenti aspetti:

Quale DPI sia necessario per ogni attività, operazione o processo; Quando il DPI sia necessario; Come mettere a punto e utilizzare i dispositivi; Limiti di utilizzo dei dispositivi; e Corretta conservazione e manutenzione dei dispositivi.

AMBIENTE DI LAVORO GENERALE

I luoghi di lavoro, compresi passaggi e corridoi, spiazzi e aree di stoccaggio, ascensori e scale, sono tenuti puliti e mantenuti in buone condizioni.

Tutti i corridoi principali hanno una larghezza minima di 1,12 m, o maggiore in base a quanto previsto dalla legge locale, sono segnalati e mantenuti sempre liberi.

I materiali infiammabili e pericolosi sono adeguatamente conservati e tenuti lontani da fonti di accensione.

ACQUA, ARIA, RUMORE E TEMPERATURA

Le aree di lavoro sono dotate di adeguata illuminazione, ventilazione e controlli della temperatura.

Tutta l'acqua, all'interno e all'esterno dell'edificio, defluisce adeguatamente, in modo da non creare un pericolo di scivolamento o un terreno fertile per gli insetti.

L'acqua potabile, sicura e pulita, è gratuita e disponibile in ogni momento ed è posta ad una distanza ragionevole da tutte le postazioni di lavoro.

I dipendenti non sono sottoposti a livelli di rumore superiori agli 85 decibel per più di 8 ore al giorno senza l'uso di otoprotettori.

SICUREZZA ELETTRICA

Gli impianti elettrici ed i cablaggi sono mantenuti in condizioni di sicurezza

L'impianto elettrico è collegato alla messa a terra, quando ciò è richiesto dal sistema di distribuzione che viene utilizzato per prevenire infortuni e/o incendi nelle zone a rischio.

Le porte di tutti i pannelli elettrici, così come di quadri di distribuzione, interruttori, prese e connettori o quadri di controllo di macchinari, sono tenute sempre chiuse.

PROTEZIONI E SICUREZZA MACCHINARI

È disponibile una valutazione dei rischi documentata che viene aggiornata nel momento in cui nei processi siano inseriti nuovi macchinari. Tutti i macchinari hanno i necessari dispositivi di sicurezza e protezione, come previsto nella valutazione dei rischi.

Il personale dimostra di conoscere e comprendere come far funzionare i macchinari in modo sicuro ed efficace.

È disponibile un piano di manutenzione documentato che definisce i controlli periodici da attuare sui macchinari, sulle attrezzature e sull'impianto elettrico. Sono disponibili adeguate e accurate registrazioni dei controlli e delle manutenzioni effettuate.

MANIPOLAZIONE E STOCCAGGIO SOSTANZE CHIMICHE E RIFIUTI PERICOLOSI

Per ogni sostanza chimica utilizzata nell'organizzazione, la scheda tecnica di sicurezza dei materiali (MSDS) è facilmente accessibile dall'area in cui il prodotto chimico è conservato o utilizzato. Le etichette e le informazioni di sicurezza delle sostanze chimiche sono disponibili nelle lingue locali dei lavoratori. Le etichette contengono informazioni sugli ingredienti pericolosi, sulle caratteristiche e proprietà e sulle precauzioni da seguire quando si utilizzano, maneggiano e si stoccano le sostanze chimiche.

I contenitori dei rifiuti pericolosi sono separati dai rifiuti comuni, sono chiaramente ed adeguatamente identificati, e sono protetti dalle intemperie e da eventuali rischi di incendio.

I contenitori dei rifiuti pericolosi sono regolarmente tenuti sotto controllo per eventuali fuoriuscite ed è previsto un contenimento secondario per evitare il rilascio o lo sversamento diretto nell'ambiente.

ASSISTENZA SANITARIA

È assicurata una sorveglianza sanitaria periodica specifica per ogni mansione che comporti rischi per la salute. I controlli sanitari sono effettuati a spese dell'organizzazione da un medico competente qualificato. Il posizionamento delle cassette di primo soccorso è esposto con un cartello di primo soccorso.

Vengono tenute registrazioni adeguate ed accurate degli incidenti e dei quasi incidenti. Tali registrazioni sono analizzate nel corso della riunione di riesame della direzione. Esse sono conservate per almeno due anni.

SERVIZI IGIENICI

È previsto un numero adeguato di servizi igienici. I servizi soddisfano i requisiti igienici locali e hanno bagni funzionanti e lavandini con acqua corrente. Il numero dei servizi è sufficiente rispetto al numero dei dipendenti e i servizi sono separati per sesso.

I servizi igienici sono puliti e mantenuti con regolarità.

La carta igienica è gratuita. In tutti i servizi igienici sono disponibili agenti detergenti o sapone per le mani, salviette o asciugamani ad aria e cestini dell'immondizia.

INDICATORE

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Mantenere a zero il numero di infortuni	N. infortuni e/o incidenti (indice di frequenza, di gravità, numero di giorni di assenza per infortuni e/o per malattia	0
	n. sanzioni ricevute per violazione normativa sicurezza	0
Effettuare la formazione pianificata	Formazione effettuata/ pianificata	100%

7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

STAM ART GROUP S.r.l. non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non sono e non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con STAM ART GROUP S.r.l..

STAM ART GROUP S.r.l. rispetta questo diritto, e informa efficacemente il personale del fatto che esso

può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte di STAM ART GROUP S.r.l..

STAM ART GROUP S.r.l. non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

STAM ART GROUP S.r.l. permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI SA8000

In data 10/02/2025, come da verbale di nomina agli atti, i lavoratori hanno individuato il Sig. Marco Cozzolino quale Rappresentante dei Lavoratori ai fini SA8000.

Il Sig. Danilo Salerno ricopre l'incarico di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 la formazione necessaria all'efficace svolgimento del ruolo.

Nel corso del 2025 sono stati regolarmente svolti i percorsi formativi pianificati per i lavoratori sullo standard SA8000.

STAM ART GROUP S.r.l. garantisce che i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro. Non sono presenti rappresentanti sindacali.

STAM ART GROUP S.r.l. continua ad attuare sulla base delle normative legislative vigenti la libertà di associazione e la presenza di rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro; quindi, non trova necessario porsi obiettivi ulteriori in merito.

Le copie dei contratti e accordi sindacali sono a disposizione presso ufficio personale (fermo restando alla legge sulla privacy per quanto riguarda i primi) di tutti i dipendenti di STAM ART GROUP S.r.l..

Copie contratti collettivi sono distribuiti a tutti i dipendenti.

Presso ufficio amministrativo sono a disposizione registrazioni di eventuali vertenze, cause, motivazioni e sanzioni

Presso ufficio amministrativo ci sono i fascicoli di ogni dipendente in merito a orari di lavoro, mansione e salario.

AZIONI POSITIVE

La società STAM ART GROUP S.r.l. mette a disposizione dei propri dipendenti spazi per riunioni, bacheche per comunicazioni, materiale software ed hardware, strumenti informatici (pc) ed attrezzature aziendali gestite e registrate su software gestionale, anche per uso personale.

È prassi consolidata lo svolgimento annuale di cene aziendali.

È a sistema la gestione della comunicazione interna ed esterna.

SINDACALIZZAZIONE

La sindacalizzazione nonostante la piena libertà di associazione è assente.

PERMESSI SINDACALI

Non sono utilizzati

CONTENZIOSI IN AZIENDA

Non risultano a registrazione predisposta né PRATICHE Disciplinari, né vertenze. Ogni contenzioso con l'azienda è correttamente gestito da ufficio amministrativo e registrato su file specifico.

ORE DI SCIOPERO

Non sono state effettuate nel corso degli anni precedenti ore di sciopero

Situazione Aziendale

Nel corso del 2025 la formazione pianificata, inclusa quella relativa allo Standard SA8000, è stata interamente erogata (100%).

L'organizzazione non propone o avvia le elezioni dei lavoratori.

Le elezioni dei lavoratori sono indipendenti e gestite liberamente dai lavoratori; la loro partecipazione in questo processo è volontaria.

I lavoratori segnalano che l'organizzazione non promuove o mostra pregiudizi verso una specifica tipologia di organizzazione dei lavoratori o verso i lavoratori associati ad una specifica organizzazione.

Tutte le disposizioni dei contratti collettivi sono rispettate.

INDICATORE

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Assicurare la libertà di iscrizione al sindacato e di partecipazione alle riunioni	denuncia/reclamo per violazione diritto di adesione	0
	n. assemblee sindacali tenute	0
	n. vertenze sindacali	0

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

	n. ore di sciopero	0
--	--------------------	---

7.5 DISCRIMINAZIONE

La STAM ART GROUP S.r.l. per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceto o religione o affinità politica.

A tal proposito la STAM ART GROUP S.r.l. opera una politica di estrema collaborazione con eventuali collaboratori che richiedono effettuoino specifiche richieste in merito.

Ove e quando possibile vengono concordate con il dipendente/i come gestire le richieste stesse.

Durante la selezione/colloqui di lavoro verifica l'attinenza e le capacità del candidato/a svolgere la mansione oggetto del colloquio.

STAM ART GROUP S.r.l. non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Cessazioni/Assunzioni:

STAM ART GROUP S.r.l. non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Presenza femminile: La presenza femminile in Azienda è inferiore alla presenza maschile. La presenza femminile in azienda non è limitata in alcun modo da STAM ART GROUP S.r.l.

Extracomunitari: sono presenti n. 9 lavoratori extracomunitari, regolarmente assunti e pienamente equiparati, per trattamento economico e normativo, a tutti gli altri dipendenti.

Disabili e categorie protette: non sono presenti lavoratori di tale categoria.

STAM ART GROUP S.r.l. non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e altre strutture messe a disposizione da STAM ART GROUP S.r.l., indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

STAM ART GROUP S.r.l. non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità.

Come già precedentemente ricordato, al fine di una maggiore garanzia di trattamento paritetico tra tutti i

dipendenti a Settembre 2024 è stato adottato un Codice Etico Regolamento Sociale Interno. Lo stesso, in vigore alla data del presente, è disponibile presso uffici.

PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

Situazione Aziendale

In azienda sono impiegate 23 donne su 95 dipendenti

Non si rilevano denunce per discriminazioni

Per le assunzioni/cessazioni: nel corso del 2025 sono avvenute n. 17 cessazioni e n. 6 assunzioni, in un contesto di fisiologico avvicendamento del personale.

Le offerte e gli annunci di lavoro, il materiale per la formazione, le relazioni, i poster e gli altri materiali di comunicazione non sono discriminatori.

Gli episodi di discriminazione sono documentati, riesaminati dall'organizzazione e danno origine ad un piano di rimedio documentato. Tale piano di rimedio è implementato e i risultati sono parte del riesame della direzione.

Tutto il personale ha pari opportunità nel candidarsi e nell'essere preso in considerazione per le stesse mansioni.

Tutto il personale è trattato in modo equo per quanto riguarda i benefit.

INDICATORE

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Avere una composizione della forza lavoro selezionata unicamente sulla base delle competenze necessarie.	N° annunci non discriminatori/ N° annunci totali	0
	N° contratti a tempo indeterminato/ N° contratti totali	65%
	n. reclami/denunce per discriminazione (interne/esterne)	0

7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

STAM ART GROUP S.r.l. tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

La STAM ART GROUP S.r.l. non applica in alcun modo e caso pratiche coercitive sia fisiche che mentali sui propri dipendenti. La STAM ART GROUP S.r.l. applica nella gestione del proprio personale il metodo della Nice Company, dove ogni dipendente/collaboratore viene ascoltato e possibilmente aiutato nella risoluzione di ogni caso, al fine migliorare il clima aziendale nel pieno rispetto della persona.

La STAM ART GROUP S.r.l. non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un eventuale contenzioso.

Per quanto riguarda le eventuali infrazioni nelle quali un collaboratore può incorrere e le relative sanzioni, STAM ART GROUP S.r.l. si basa sulla gestione delle stesse sulla vigente legislazione /CCNL di settore.

Situazione Aziendale

In STAM ART GROUP S.r.l. nel corso del 2025 non vi è stata alcuna pratica disciplinare.

Sono disponibili registrazioni adeguate e precise relative a tutti i casi di azioni disciplinari.

I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguarda.

I lavoratori confermano, con la firma tutte le registrazioni documentate dei provvedimenti disciplinari nei loro confronti. Questo tipo di conferma evidenzia che i lavoratori sono consapevoli delle azioni intraprese, anche se possono non essere necessariamente d'accordo con la logica seguita, e che sanno che tali registrazioni vengono mantenute nei file relativi al personale.

INDICATORE

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Rispetto delle norme in materia disciplinare	N° provvedimenti disciplinari legittimi/ N° provvedimenti disciplinari totali	100%
	N° ore trattenute per sanzioni disciplinari	0

7.7 ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE

L'analisi del numero delle ore di straordinario a persona non ha rilevato discrepanze rispetto alla contrattazione nazionale.

STAM ART GROUP S.r.l. garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi

eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno di riposo alla settimana.

STAM ART GROUP S.r.l. rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre al Contratto collettivo. Le retribuzioni sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale anzi mediamente superiori a quanto prescritto dal CCNL e forniscono un qualche guadagno discrezionale; i parametri sono allineati a quanto prescritto dal medesimo.

STAM ART GROUP S.r.l. non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal Contratto collettivo nazionale.

STAM ART GROUP S.r.l. garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

STAM ART GROUP S.r.l. inoltre garantisce che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari. I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta nell'intorno del 10 del mese successivo, in relazione anche alle disposizioni del sistema bancario.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

STAM ART GROUP S.r.l. non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

La STAM ART GROUP S.r.l. attua come minima retribuzione, per ogni mansione svolta, quella indicata nel CCNL adottato.

La STAM ART GROUP S.r.l. sulla lettera di assunzione di ogni singolo dipendente indica il compenso relativo alla mansione/attività richiesta.

Ogni lavoratore riceve il proprio salario su cedola paga riportante data di assunzione, codice posizione INPS, categoria di inquadramento e contratto di appartenenza, nonché altre informazioni che danno tracciabilità della posizione di occupazione del dipendente stesso.

La STAM ART GROUP S.r.l. si rende disponibile, nel caso siano presenti sul cedolino paga informazioni non chiare al dipendente, a fornire mezzi/spiegazioni che rendano chiari tutti i dati riportati sulla stessa, siano essi di natura economica sia amministrativa.

La STAM ART GROUP S.r.l. elargisce la retribuzione al dipendente, senza che lo stesso, per poterne beneficiare abbia alcun costo aggiunto.

Lo straordinario è volontario dei singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali.

Nel corso del 2025 non è stato effettuato lavoro straordinario. Non esiste, conseguentemente, alcun

reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

In sede di Riesame nell'analisi degli Indicatori saranno fatte appropriate valutazioni in base all'andamento dei dati relativi a:

- ore medie annue straordinarie;
- ore medie di straordinario per mansione.

Situazione Aziendale

Per la STAM ART GROUP S.r.l. il rapporto tra ore straordinarie effettuate e numero di dipendenti è registrato su file.

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da contratto, disponibile presso uffici, in 40 ore settimanali.

Per rilevare le ore di lavoro effettive e le pause di tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano pagati a ore, a cottimo o in altra forma, sono utilizzati fogli presenza. Il sistema di rilevazione comprende le entrate e le uscite all'inizio e alla fine di ogni giorno, questi includono le firme dei lavoratori a conferma della loro correttezza e completezza.

Per almeno cinque anni vengono conservate adeguate e accurate registrazioni delle ore lavorate.

RETRIBUZIONE

Viene pagato almeno il più alto tra il salario minimo legale.

Tutti i salari, compresa la retribuzione dello straordinario, sono pagati entro i termini stabiliti dalla legge. Nessuno riscuote il salario per conto di un lavoratore, a meno che lo stesso, in piena libertà, abbia autorizzato per iscritto un'altra persona a farlo.

Sono erogate tutte le indennità previste per legge. Non sono accettabili rinunce.

Tutti i lavoratori sono inclusi nel libro paga e nei registri della previdenza sociale.

La documentazione relativa alle paghe, alle registrazioni giornaliere e ai rapporti è disponibile, completa, accurata e aggiornata.

Orari Di Lavoro

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Rispetto dell'orario di lavoro stabilito dal CCNL	N° ore straordinarie annuali per lavoratore	<250
	%ore straordinarie settimanali per dipendente/totale ore lavorate	<30%
	% ore permessi fruiti/ ore totali permessi maturati	80%
	Ore di recupero usufruite/ ore di recupero pianificate	100%

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

	N° ore ferie godute annuale/ N° ore ferie totali annuali maturate	80%
--	--	-----

Retribuzione

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento	Ore di straordinario retribuite con maggiorazione/ore di lavoro straordinario totali	100%
	N° cedolini conformi al CCNL (minimi tabellari) / N° cedolini totali	100%
	N° cedolini pagati nei termini di legge/ N° cedolini totali	100%
	N° cedolini pagati nelle modalità di legge/ N° cedolini totali	100%

8. SISTEMI DI GESTIONE

8.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

Il Senior management, la Direzione, ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.

La Società conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

Uno degli obiettivi primari di STAM ART GROUP S.r.l. è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.

La politica include l'impegno di STAM ART GROUP S.r.l. ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti interazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa inoltre impegna STAM ART GROUP S.r.l. a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede.

La politica e lo Standard SA8000 sono esposti in bacheca aziendale, in modo chiaro e visibile, messa a disposizione da STAM ART GROUP S.r.l.

STAM ART GROUP S.r.l. sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza

nell'impiego delle risorse. La Società, nell'ambito della certificazione SA8000, intesa come modello di Responsabilità Sociale, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo del proprio Sistema di responsabilità sociale. Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate, attualmente in italiano. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

STAM ART GROUP S.r.l. mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori SA8000. L'azienda è dotata di un Manuale Responsabilità Sociale. Il sistema di gestione SA8000 fa quindi riferimento a tale documentazione per tutto quanto concerne gli aspetti relativi a STAM ART GROUP S.r.l. aziendale. Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma SA8000 sono contenuti e/o allegati alle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione.

STAM ART GROUP S.r.l. conduce con regolarità annuale un Riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

STAM ART GROUP S.r.l., rende pubblica su sito aziendale la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

INDICATORI:

OBIETTIVO	INDICATORE	OBIETTIVO MINIMO
Implementare e rendere efficace il SGRS	N° sessioni formative effettuate/ N° sessioni formative pianificate	100%
	N° Riunioni del SPT effettuate/ N° riunione SPT programmate	100%
	N° segnalazioni-reclami gestiti/ N° segnalazione reclami ricevuti	100%
	Azioni correttive attuate/ azioni correttive emesse	100%
	Azioni preventive attuate/ azioni preventive emesse	100%
	Diffusione della politica per la responsabilità sociale	100%
Sensibilizzare e Monitorare fornitori e appaltatori sui	Dichiarazioni di impegno inviate/ n. fornitori critici	100%

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

requisiti della SA8000	% dichiarazione di impegno ricevute/ dichiarazioni inviate	75%
	% fornitori auditati/ fornitori classificati con rischio alto	100%

8.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Nel 2024 è stato creato il Social Performance Team (SPT), partecipante al Riesame, per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il SPT risulta attualmente così composto: Marco Iuliano – Responsabile del Sistema di Gestione / Rappresentante della Direzione; Danilo Salerno – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); Marco Cozzolino – Rappresentante dei Lavoratori ai fini SA8000, nominato con verbale del 10/02/2025. L'ultima riunione del SPT si è tenuta nel mese di ottobre 2025.

Il team include una rappresentanza equilibrata di lavoratori e management.

Nel MANUALE SA8000:2014 si descrivono i ruoli e le responsabilità assegnate al SPT.

8.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Allegato al presente è redatta da SPT la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT inoltre suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema. Il SPT conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

8.4 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E DI MISURAZIONE

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della Norma SA 8000, si effettuano in STAM ART GROUP S.r.l. verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000. Le modalità di esecuzione delle stesse sono definite nel manuale responsabilità sociale.

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo Standard;
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche ed i requisiti dello Standard.

Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile

non conformità allo Standard SA8000. Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate

8.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

STAM ART GROUP S.r.l. è in grado di dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

Inoltre, nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000, l'Azienda si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso apposita formazione e informazione sulle politiche sociali di STAM ART GROUP S.r.l. e sui contenuti del proprio Codice Etico e dello Standard SA8000, facendo sottoscrivere ai fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000

Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici (ad esempio lingue straniere, informatica, etc.) su queste tematiche, anche oltre gli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti;

8.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

STAM ART GROUP S.r.l. ha stabilito una procedura scritta per i reclami confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

STAM ART GROUP S.r.l. ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

STAM ART GROUP S.r.l. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

8.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, STAM ART GROUP S.r.l. coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000. L'ultima verifica di follow-up condotta dall'Organismo di Certificazione si è svolta in data 09/01/2026 e si è conclusa senza alcun

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	--

rilievo.

STAKEHOLDER INTERNI

- Dipendenti
- Management

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

STAKEHOLDERS (PARTI INTERESSATE) ESTERNE

- Fornitori
- Clienti pubblici e privati
- Istituzioni pubbliche
- soci e collaboratori.

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di STAM ART GROUP S.r.l., possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000. STAM ART GROUP S.r.l. prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il modulo posto in allegato:

- Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso

STAMART PRINT YOUR FASHION	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

8.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

È in essere la procedura per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse, il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

il RSRS in collaborazione con il RLRS membro del SPT mantiene nel proprio Sistema Gestione le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

8.9 PIANO DI MONITORAGGIO

Annualmente si prevede il seguente Piano di monitoraggio ANNUALE, da approvare in sede di riesame:

N°	AZIONE	Mese di	RESP
1	AGGIORNAMENTO BILANCIO SOCIALE	Entro primo bimestre annuale	DIR RSRS RLRS
2	FORMAZIONE SA8000	Secondo Piano	RSRS
3	INVIO QUESTIONARI FORNITORI	SECONDO PIANO ADESIONE FORNITORI	ACQ RSRS
4	AUDIT INTERNO SA8000	SECONDO PIANO audit	RSRS
5	CONTROLLO ADESIONE FORNITORI	SECONDO PIANO ADESIONE FORNITORI	ACQ RSRS
6	AUDIT FORNITORI	SECONDO PIANO ADESIONE FORNITORI	ACQ RSRS

8.10 INDICATORI DI MIGLIORAMENTO

REQUISITO	N°	INDICATORE	RILEVAZIONE 2025	PROSSIMO OBIETTIVO
1. Lavoro infantile	1	Assenza di minori operanti siano essi dipendenti, somministrati, Collaboratori o altri fornitori	0	0
2. Lavoro obbligato	2.a	Assenza di situazioni di lavoro obbligato tra i dipendenti e collaboratori	0	0
	2.b	Nessun lavoratore ha sostenuto costi relativi all'assunzione	0	0
	2.c	Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego	0	0
	2.d	Assenza di NC relative a lavoro	0	0

REQUISITO	N°	INDICATORE	RILEVAZIONE 2025	PROSSIMO OBIETTIVO
		obbligato rilevate a fornitori di lavoro somministrato, altri fornitori		
3. Salute e sicurezza	3.a	Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di dipendenti e collaboratori	0	0
	3.b	Occorrenza di incidenti o infortuni sul lavoro a danno di lavoratori somministrati e altri fornitori	0	0
	3.c	Evidenza di malattie diffuse, usuranti, riscontrabili come conseguenti all'esercizio della professione	0	0
	3.d	Problematiche emerse da segnalazioni, reclami, NC o altre registrazioni, su ambiente di lavoro, salute e sicurezza	0	0
	3.e	Formazione effettuata/ pianificata	100%	100%
	3.f	N. esercitazioni antincendio effettuate per turno:	1	1
	3.g	% lavoratori formati su salute e sicurezza	100%	100%
	3.h	N. DPI distribuiti/utilizzati secondo valutazione rischio	100%	100%
4. Libertà di associazione	4.a	denuncia/reclamo per violazione diritto di adesione	0	0
	4.b	n. assemblee sindacali tenute	0	0
	4.c	n. vertenze sindacali	0	0
	4.d	n. ore di sciopero	0	0
5. Discriminazione	5.a	N° annunci non discriminatori/ N° annunci totali	0	0
	5.b	N° contratti a tempo indeterminato/ N° contratti totali	94%	65%
	5.c	n. reclami/denunce per discriminazione (interne/esterne)	0	0
	5.d	% richieste di congedo di maternità/paternità, congedo	100%	100%

REQUISITO	N°	INDICATORE	RILEVAZIONE 2025	PROSSIMO OBIETTIVO
		parentale e permessi ex Legge 104 autorizzate sul totale delle richieste ricevute		
6. Pratiche disciplinari	6.a	N° provvedimenti disciplinari legittimi/ N° provvedimenti disciplinari totali	100%	100%
	6.b	N° ore trattenute per sanzioni disciplinari	0	0
7. Orario di lavoro	7.a	N° ore straordinarie annuali per lavoratore	0	<250
	7.b	%ore straordinarie settimanali per dipendente/totale ore lavorate	0	<30%
	7.c	% ore permessi fruiti/ ore totali permessi maturati	80%	80%
	7.d	Ore di recupero usufruite/ ore di recupero pianificate	100%	100%
	7.e	N° ore ferie godute annuale/ N° ore ferie totali annuali maturate	80%	80%
8. Retribuzione	8.a	Ore di straordinario retribuite con maggiorazione/ore di lavoro straordinario totali	100%	100%
	8.b	N° cedolini conformi al CCNL (minimi tabellari)/N° cedolini totali	100%	100%
	8.c	N° cedolini pagati nei termini di legge/ N° cedolini totali	100%	100%
	8.d	N° cedolini pagati nelle modalità di legge/ N° cedolini totali	100%	100%
	8.e	% stipendi pagati entro i termini	100 %	100%
	8.f	N. reclami retributivi interni	0	0
9. Sistema di gestione	9.a	N° sessioni formative effettuate/ N° sessioni formative pianificate	100%	100%
	9.b	N° Riunioni del SPT effettuate/ N° riunione SPT programmate	100%	100%
	9.c	N° segnalazioni-reclami gestiti/ N° segnalazione reclami ricevuti	100%	100%
	9.d	Azioni correttive attuate/ azioni correttive emesse	100%	100%

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	-----------------------

REQUISITO	N°	INDICATORE	RILEVAZIONE 2025	PROSSIMO OBIETTIVO
	9.e	Azioni preventive attuate/ azioni preventive emesse	100%	100%
	9.f	Diffusione della politica per la responsabilità sociale	100%	100%
	9.g	Dichiarazioni di impegno inviate/ n. fornitori critici	100%	100%
	9.h	% dichiarazione di impegno ricevute/ dichiarazioni inviate	80%	85%
	9.i	% fornitori auditati/ fornitori classificati con rischio alto	100%	100%

8.11 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

Nel Piano Annuale della Formazione in vigore sono previsti interventi formativi relativi al Sistema di Responsabilità Sociale. A tal proposito si rimanda per i dettagli al Piano di formazione approvato.

STAM ART GROUP S.r.l. attua un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.

STAM ART GROUP S.r.l. valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.

L'azienda è particolarmente attenta alla formazione dei dipendenti dando a tutti la possibilità di frequentare durante l'orario di lavoro corsi di formazione nei seguenti ambiti: sviluppo delle abilità personali professionali tecniche (sviluppo competenze tecniche professionali utilizzo mezzi attrezzature), controllo di gestione e della qualità, ambiente e sicurezza (aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza pronto soccorso, aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza antincendio ed evacuazione, aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, aggiornamento del Sistema Responsabilità Sociale.

8.12 FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/sub appaltatori e subfornitori. L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche. Alla data del presente Bilancio l'elenco fornitori qualificati comprende n. 66 fornitori, di cui n. 43 classificati a rischio medio e

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	--

nessuno a rischio alto; a tutti i fornitori sono stati trasmessi il questionario di autovalutazione e la dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000.

8.13 RECLAMI O SUGGERIMENTI

Dal momento dell'implementazione e attuazione del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale, l'ufficio personale si fa carico di ricevere eventuali segnalazioni e reclami da parte di tutto il personale in merito alla applicazione della Norma SA 8000. Tutto l'iter legato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale viene sistematicamente effettuato dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale e dal Rappresentante dei Lavoratori per l'SA 8000.

GIUDIZIO DI UNO O PIU' STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Situazione Aziendale

Alla data della presente revisione nessuno degli stakeholders ha rilevato osservazioni sull'applicazione della Norma SA 8000, quindi obiettivo di STAM ART GROUP S.r.l. sarà il mantenimento di numero di osservazioni da parte degli stessi pari a zero.

AMBIENTE DI LAVORO

La STAM ART GROUP S.r.l. persegue il raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno".

CLIMA AZIENDALE

La STAM ART GROUP S.r.l. ha effettuato, nel mese di settembre 2025, un'indagine sul "Clima aziendale", i cui esiti sono risultati positivi. I risultati dell'indagine costituiscono elementi oggettivi sui quali fondare eventuali azioni correttive/preventive e di miglioramento, che saranno monitorate nelle successive edizioni dell'indagine.

STAM ART GROUP S.r.l. si impegna a:

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA 8000 e comunicazione dei risultati sia all'Interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori

	BILANCIO SOCIALE SA 8000:2014 ANNO 2025	REV. 0 del 30.06.2026
---	--	--

per la SA 8000;

- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di STAM ART GROUP S.r.l., la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- implementazione di un Sistema Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alla norma SA 8000:2014;
- esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- formazione al personale e distribuzione di un manuale SA 8000:2014;
- redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, di dare rilievo al ruolo dei dipendenti di STAM ART GROUP S.r.l., con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento.

9. ADOZIONE E DIFFUSIONE

Il Bilancio Etico e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dalla Direzione e sono pubblicati sul sito di STAM ART GROUP S.r.l. e sul server a disposizione dei dipendenti.

Una copia cartacea del presente Bilancio è disponibile in bacheca presso uffici.

i componenti del SPT

RESPONSABILE SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE / RAPPRESENTANTE DIREZIONE SOCIALE

RESPONSABILE LAVORATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE

FIRMA RSRS

FIRMA RLRS