



Rendicontazione della Direzione

per l'RJC

Per l'anno

2020

Presenti	Funzione	Data e Firma per la avvenuta notifica
Roberta Mattiello	Consigliere di Amministrazione	31/07/2021 _____
Fabio Magrin	Consigliere di Amministrazione	31/07/2021 _____
Nicola Cesarino Magrin	Consigliere di Amministrazione	31/07/2021 _____

	COP RJC	Revisione 0 del 01/03/2021
---	---------	----------------------------

Il presente documento prende in considerazione quanto implementato dalla nostra azienda relativamente al Sistema di Gestione della RJC secondo lo standard COP 2019 e riporta l'andamento delle attività ed i dati a consuntivo relativi all'anno 2020 integrati dalla pianificazione degli obiettivi per il triennio 2021 – 2023.

Incastonature Magrin srl ha svolto la due diligence nei confronti dei propri partner commerciali al fine di verificare eventuali deviazioni dalle linee guida dell'OCSE ed inoltre non sono stati rilevati rischi per i diritti umani. Le transazioni considerate sono a basso rischio e le verifiche effettuate sono conformi ai principi RJC. (Incastonature Magrin srl has carried out a due diligence towards its relevant business partners in order to verify any deviation from the OECD guidelines and furthermore no human rights risks have been detected. The transactions considered.)

Premessa:

Il 2020 è stato l'anno in cui si è manifestata la Pandemia per il virus SARS-COV-2, che ha influito sull'attività sia per il periodo di chiusura che per l'andamento successivo.

All'inizio del 2021 a seguito delle richieste dei clienti è iniziato il lavoro di implementazione del sistema di gestione RJC e la sua applicazione ha comportato un notevole impegno da parte dell'azienda che ha affrontato il tema della responsabilità sociale supportata da professionisti esterni e dalla esperienza già maturata con una precedente azienda, sempre di proprietà dei soci attuali.

In questo senso sono state elaborate politiche specifiche sui temi di Responsabilità sociale compresa una **politica per l'RJC** che è stata valutata dalla direzione adeguata alle attività ed alle dimensioni aziendali.

La politica è stata diffusa all'interno dell'azienda, mediante esposizione nelle bacheche aziendali ed all'esterno mediante comunicazioni scritta agli interessati e con la pubblicazione nel sito internet, al fine di renderla pubblica all'esterno.

Il documento di **Auto Valutazione** RJC è stato riesaminato e predisposto per la verifica di terza parte di luglio 2021.

I principi che hanno guidato la redazione della rendicontazione sociale sono stati i seguenti:

- periodicità: deve essere strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali devono essere presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti degli standard applicati;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati devono ricoprire tutti i requisiti degli standard applicati e devono essere esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori devono essere comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il documento è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.



IL LAVORO

Incastonature Magrin occupa n. 09 addetti di cui 4 amministratori e n. 5 lavoratori dipendenti. Di seguito si riportano i dati relativi all'occupazione in riferimenti ai pertinenti requisiti del COP:

LAVORO MINORILE

La procedura **Tutela del Lavoro Infantile** è stata verificata e ritenuta adeguata. Nel corso dell'anno 2018 non sono emerse situazioni critiche, ne internamente ne esternamente. L'attenzione alla problematica è stata rivolta anche agli eventuali studenti lavoratori ed ai fornitori. Il monitoraggio verso i fornitori ha dato esito positivo. Non sono stati utilizzati fanciulli o giovani lavoratori in obbligo scolastico garantendo che tutto il personale impiegato abbia compiuto i 18 anni di età.

Requisito - Lavoro infantile

ETA' DIPENDENTI AL 31/12/2020:

FASCE D'ETA'	DONNE	UOMINI
fino a 14 anni		
15-19		
20-29		
30-39		
40-49	1	5
50-59	1	1
oltre 60		
TOT	2	6

Numero dei reclami riguardanti il Lavoro Infantile: 0.

Verifica Obiettivi 2020

Obiettivi	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultati
Nessun utilizzo di minori nell'attività lavorativa.	Lettere assunzione	Direzione	Monitoraggio durante l'anno e verifica al 31.12	Obiettivo Raggiunto

Obiettivi 2021-2023

Obiettivi	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Nessun utilizzo di minori nell'attività lavorativa.	Lettere assunzione	Direzione	Monitoraggio durante l'anno e verifica al 31.12	No assunzioni minori



LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro prestato nella nostra azienda è assolutamente volontario.

Nessuno è soggetto a pressioni o minacce che lo costringano a prestare la propria attività in azienda.

Per la misurazione dell'andamento della problematica sono stati utilizzati alcuni indicatori che confermano i buoni risultati, ed in particolare:

- Non sono state richieste ai lavoratori al momento dell'assunzione gli originali dei documenti di identità, ma sono state trattenute solo le copie fotostatiche.
- Al momento dell'assunzione il personale è stato informato in merito alle caratteristiche del contratto ed è stata effettuata la formazione all'atto dell'assunzione, per i neo assunti, anche per i contenuti degli standard applicati in tema di responsabilità sociale.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori in relazione al clima aziendale e ai rapporti interpersonali all'interno dell'organizzazione, è stata predisposta la procedura di presentazione reclami che ne garantisce l'anonimato.

Requisito - Lavoro Obbligato:

Numero dei reclami riguardanti il lavoro obbligato: zero

Numero degli acconti TFR erogati: zero

Verifica degli obiettivi:

La lotta per il lavoro obbligato rappresenta per l'organizzazione un obiettivo che, oltre ad essere direttamente monitorato internamente all'azienda, è anche origine di attenzione verso chi ha subito pressioni sia psicologiche che fisiche. Al fine di dare forza all'azione di lotta verso il fenomeno del lavoro obbligato questa direzione si era posta i seguenti obiettivi:

Verifica degli obiettivi 2020:

Obiettivi	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggi sul lavoro straordinario	Tabella riepilogativa delle ore di straordinario	Responsabile SA8000	Entro 31.12	Mantenere il lavoro straordinario nei limiti previsti dalle norme in materia

Obiettivi 2021-2023

Obiettivi	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggi sul lavoro straordinario	Tabella riepilogativa delle ore di straordinario	Responsabile SA8000	Entro 31.12	Mantenere il lavoro straordinario nei limiti previsti dalle norme in materia

SALUTE E SICUREZZA

La nostra azienda elabora una statistica relativa agli indici infortunisti al fine di monitorare le problematiche legate alla salute e sicurezza. Annualmente viene eseguita una verifica di

	incastonature MAGRIN	COP RJC	Revisione 0 del 01/03/2021
--	--------------------------------	---------	----------------------------

conformità legislativa al fine di verificare la continua conformità dell'azienda rispetto al cambiamento normativo. Come negli anni precedenti, l'anno 2020 si è chiuso senza infortuni.

Requisito- Salute e Sicurezza:

Indici Gravità e Frequenza pari a zero negli ultimi due anni.

N. Malattie professionali richieste e riconosciute ZERO

Mancati Infortuni ZERO

N. Segnalazioni di situazione pericolose ZERO

N. Reclami provenienti dalle parti interessate ZERO

Verifica degli obiettivi 2020:

Obiettivi	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Infortuni pari a zero	Registro infortuni	Entro il 31.12.	Entro scadenza 31.12.	Nessun Infortunio nel 200

Obiettivi 2021-2023

Obiettivi	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Infortuni pari a zero	Registro infortuni	Entro il 31.12.	Entro scadenza 31.12.	Nessun Infortunio nel 2000
Malattie Professionali	Domande di Malattia professionale	Entro il 31.12.	Entro scadenza 31.12.	Nessuna richiesta di malattia professionale
Reclami Provenienti da parti Interessate	Numero dei reclami	Entro il 31.12.	Entro scadenza 31.12.	Nessun Reclamo

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Contratto Collettivo Nazionale è a disposizione presso gli uffici aziendali ed è reperibile nella bacheca aziendale.

Di seguito si riportano i dati utilizzati come indicatori per misurare la performance aziendali in materia di libera associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

Dipendenti iscritti a sindacati:

Requisito - ASSOCIAZIONE SINDACALE:

NUMERO ISCRITTI AL SINDACATO DIVISI PER SIGLA SINDACALE 0

CONTENZIOSI: 0

ORE SCIOPERO: 0

ORE DI ASSEMBLEA SINDACALE: 0

ORE DI PERMESSO SINDACALE:0

Obbiettivi 2020:

Obiettivi	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
numero di contenziosi	numero di contenziosi	Entro il 31.12.	Entro scadenza 31.12.	Zero contenziosi

 incastonature MAGRIN	COP RJC	Revisione 0 del 01/03/2021
--	---------	----------------------------

zero	31.12			
------	-------	--	--	--

Obiettivi 2021-2023

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
numero di contenziosi zero	numero di contenziosi allo 31.12 al	Entro il 31.12.	Entro scadenza 31.12.	Zero contenziosi

DISCRIMINAZIONE

La nostra azienda non attua forme discriminanti ne in fase di selezione del personale, ne durante il rapporto di lavoro ne da o ha dato sostegno ad azioni discriminanti per razza, religione, orientamento sessuale, età, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale.

Il monitoraggio avviene controllando gli elementi critici (sesso, età, provenienza, religione, credo politico, ecc., ecc...) che sono riportati nel prospetto dati allegato al presente documento

Requisito - DISCRIMINAZIONE

ORGANICO AL 31/12/2020

<u>REPARTO</u>	<u>DONNE</u>	<u>UOMINI</u>
<u>Amministrazione</u>	<u>2</u>	
<u>Produzione</u>		<u>7</u>
<u>TOT</u>	<u>2</u>	<u>7</u>

ANZIANITA' DIP. AL 31/12/2020:

<u>FASCE</u>	<u>DONNE</u>	<u>UOMINI</u>
<u>Fino a 9 anni</u>	<u>1</u>	<u>2</u>
<u>10-19</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
<u>20-29</u>		<u>3</u>
<u>Oltre 30</u>		
<u>TOT</u>	<u>2</u>	<u>6</u>

VARIAZIONI ORGANICO/INQUADRAMENTO NEL 2020:

<u>ASSUNZIONI</u>	<u>CONTRATTI A TERMINE SCADUTI</u>	<u>LICENZIAMENTO DIMISSIONI</u>	<u>MODIFICHE INQUADRAMENTO</u>
1 (somministrato)	1	1	0

--	--	--	--

Obiettivi 2020:

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Mantenere i livelli occupazionali per razza e sesso immutati	Sesso e razza per funzione	Entro 31.12	Entro 31.12	Obiettivo raggiunto

Obiettivi 2021-2023

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goals
Mantenere i livelli occupazionali per razza e sesso immutati	Sesso e razza per funzione	Entro 31.12	Entro 31.12	Mantenimento dei livelli occupazionali per sesso e razza.

PRATICHE DISCIPLINARI

Nel corso dell'anno 2020 non sono stati adottati provvedimenti disciplinari.

Non ci sono contenziosi in essere, ne sono stati elevati verbali nei confronti della nostra azienda da parte della P.A..

Requisito 6- PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:

N. LETTERA DI CONTESTAZIONE DI ADDEBITO 0

N. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 0

N. CONTENZIOSI PER PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 0

Nessuna segnalazione.

Verifica degli Obiettivi 2020:

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Risultati
Miglioramento sistema disciplinare.	Numero Sanzioni disciplinari.	Entro 31.12	Entro 31.12	Obiettivo Raggiunto

Obiettivi 2021-2023

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goals
-----------	------------	-------	--------------------	-------

 incastonature MAGRIN	COP RJC	Revisione 0 del 01/03/2021
--	---------	----------------------------

Miglioramento sistema disciplinare.	Numero Sanzioni disciplinari.	Entro 31.12	Entro 31.12	Nessun provvedimento disciplinare
--	-------------------------------	-------------	-------------	-----------------------------------

ORARIO DI LAVORO

In sede di riesame, la direzione aziendale ha provveduto ad analizzare la problematica dell'orario di lavoro tenendo conto dei fattori che hanno influenzato l'attività nell'anno.

Requisito 7 - ORARIO DI LAVORO AL 31/12/2020

Nella seconda parte del 2020, anche a causa della chiusura dovuta alla pandemia avvenuta nei primi mesi dell'anno, è stato utilizzato il lavoro straordinario, mantenendo i limiti previsti dal CCNL e dalla norma sull'orario di lavoro (250 ore pro capite all'anno). Il tetto massimo è stato raggiunto da un lavoratore con 151,50 ore con una media di circa 5 ore di straordinario alla settimana, e comunque al disotto delle 8 ore settimanali.

Monitoraggio delle ferie:

Le ferie ed i permessi sono stati goduti regolarmente da tutto il personale ed i residui delle ore di ferie e permessi sono in linea con quanto previsto dal CCNL e dalle norme in materia. Il tetto massimo delle ore ferie residue ammonta a 54 ore pari a circa 6,5 giorni di ferie, mentre per i permessi il lavoratore con il maggior numero di ore detiene ore residue pari a 66.

Verifica degli Obiettivi 2020:

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Risultati
Monitoraggio problematica con diminuzione dell'utilizzo del lavoro straordinario.	Monitoraggio delle ore di straordinario	Entro 31.12	Entro 31.12	Obiettivo raggiunto

Obiettivi 2021-2023

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Monitoraggio problematica con diminuzione dell'utilizzo del lavoro straordinario.	Monitoraggio delle ore di straordinario	Entro 31.12	Entro 31.12	Mantenimento del lavoro straordinario e supplementare nei limiti previsti dal CCNL, privilegiando nuove occupazioni rispetto all'utilizzo del lavoro straordinario.

RETRIBUZIONE

Retribuzioni:



Ai i lavoratori dipendenti vengono erogate le retribuzioni previste dal **CCNL per i dipendenti delle imprese industriali oreficeria e argenteria**, che garantisce un livello adeguato alle necessità dei singoli lavoratori e che sono conformi al leaving wage.

Tutte le retribuzioni vengono pagate il giorno 15 di ogni mese così come gli altri istituti contrattuali previsti dal CCNL e maturati nel corso del mese dal lavoratore. Tutte le retribuzioni sono maggiori rispetto al minum wage e in linea con il leaving wage, come si desume dal prospetto elaborato al 31 dicembre ed allegato al presente documento.

Per l'individuazione del living wage sul territorio nazionale abbiamo fatto riferimento alla "linea di povertà assoluta" definita dall'ISTAT in base al valore monetario di un paniere di beni e servizi indispensabili affinché una famiglia di data ampiezza possa raggiungere un livello di vita "socialmente accettabile" nel paese. Il calcolo è fatto per ciascuna ampiezza familiare, aggregando le componenti alimentare, quelle per l'abitazione e residuale.

Nr. membri familiari	Euro/mese
1	373,33
2	559,63
3	794,89
4	1.006,60
5	1.268,70
6	1.462,25
7 o più	1.650,04

Si rimanda al file di monitoraggio delle retribuzioni per la verifica delle retribuzioni.

Numero segnalazioni sulla problematica:

Nessuna segnalazione.

Si registra un aumento delle retribuzioni, anche se minimo, rispetto all'anno precedente.

Verifica Obiettivi 2020

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Risultato
Monitoraggio interno	Verifica applicazione minimi contrattuali e leaving wage.	Entro 31.12	Entro 31.12	Valutazione positiva.

Obiettivi 2021-2023

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
-----------	------------	-------	--------------------	------

Monitoraggio interno	Verifica applicazione minimi contrattuali e minum wage punto 8.	Responsabile SA8000	Entro 31.12	Mantenimento dei valori retributivi entro il leaving wage.
-----------------------------	---	---------------------	-------------	--

SISTEMA DI GESTIONE - Periodo di osservazione anno 2020

Politica:

La politica è stata riesaminata durante il presente riesame della direzione. La politica, definita per iscritto, è stata posta in un luogo visibile facilmente all'interno dell'azienda (Ingresso e Laboratorio) ed è pubblicata nel sito internet aziendale.

Responsabile RJC:

E' stato individuato nella persona di Roberta Mattiello attualmente in carica.

Risoluzione RAC e osservazioni audit :

Per l'anno 2021 è stato pianificato un audit interno, su tutti i punti dello standard RJC mediante la compilazione dell'autovalutazione per l'RJC. L'audit interno sarà svolto da personale esterno, qualificato.

Formazione su RJC:

È stato pianificato un incontro di sensibilizzazione ai contenuti del COP 2019 con tutti i dipendenti occupati e con i nuovi assunti, con verifica dell'efficacia attraverso un test di verifica della conoscenza.

Il piano di formazione per l'anno 2021 prevede l'addestramento di base per tutti i nuovi dipendenti, anche somministrati e/o in distacco sulla norma RJC, sulle politiche e sulle procedure applicate. Il precedente programma deve essere completato entro l'anno.

Controllo dei fornitori:

Nell'ottica di coinvolgere i nostri clienti e fornitori nel nostro impegno al rispetto dello standard RJC, abbiamo fatto una mappatura dei nostri partner per verificare quali sono attivi nella filiera e quali sono gli aspetti rilevanti ai fini del RJC. In base a questa mappatura sono state avviate le azioni definite in un'apposita procedura. Anche per i fornitori è stato rivisto l'albo dei fornitori qualificati, aggiornato al 31 dicembre 2021. Non risultano problematiche presso i fornitori, per i quali si segnala sempre una maggiore applicazione dello standard RJC. Non sono emerse non conformità di sistema.

Reclami:

Non ci sono stati reclami provenienti da parti interessate rilevanti.

Obiettivi 2021-2023



OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Formazione a tutto il personale sui requisiti RJC e sulla consapevolezza delle problematiche	Numero di ore di formazione	annuale	Entro 31.12 di ogni anno	Ameno un incontro di sensibilizzazione nel triennio
Aggiornamento delle qualifiche dei fornitori	Numero delle verifiche a fornitori effettuate	Annuale	Entro 31.12 di ogni anno	Almeno una verifica a fornitore sul rispetto dei requisiti RJC
Nessun reclamo da parti interessate rilevanti	Numero dei reclami	annuale	Entro 31.12 di ogni anno	Nessun reclamo

L'AMBIENTE

Ambiente COP 22 -23 -24

Dati relativi al monitoraggio ambientale:

Durante l'anno 2020 abbiamo monitorato i consumi di acqua, energia elettrica, valore di emissioni in atmosfera, rifiuti prodotti, che risultano essere perfettamente regolari con le normative in corso.

Autorizzazioni e valutazione dei rischi ambientali.

E' stata effettuata la valutazione dei rischi per l'ambiente.

Rifiuti:

Nel 2020, sono stati prodotti rifiuti, come da tabella e gestiti coerentemente con le norme vigenti. Gli adempimenti legali (MUD, registrazioni di entrata e uscita dei rifiuti, formulari) sono stati eseguiti nei termini previsti dalle norme in materia.

Sostanze Pericolose

Anche per questo aspetto viene effettuato un monitoraggio periodico, al fine di definire i consumi di dette sostanze e la loro gestione.

Il monitoraggio è riportato in un file allegato al presente documento, come pure la valutazione dei rischi e impatti ambientali.

Obiettivi 2021-2023

 incastonature MAGRIN	COP RJC	Revisione 0 del 01/03/2021
--	---------	----------------------------

OBIETTIVI	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Nessun Incidente ambientale rilevante	Numero degli incidenti ambientali	annuale	Entro 31.12 di ogni anno	Zero incidenti ambientali

Gli altri requisiti dell'RJC

COP 01 Diritto

E' stato riesaminato l'elenco delle norme applicabili che è stato revisionato a dicembre 2020. Nel periodo intercorso non ci sono novità legislative rilevanti.

COP 2 Politica – COP 6 Diritti Umani

E' stata riesaminata la politica RJC e la Policy per i diritti umani. Anche le altre policy sono state riesaminate e tutte confermate.

COP 3 Segnalazioni.

Non ci sono segnalazioni ne dall'interno che dall'esterno.

COP 4 Conti finanziari

I dati contabili al 31 dicembre 2020 sono stati tutti caricati nella contabilità generale. Si attende la verifica del revisore incaricato, che assiste l'azienda per la redazione del Bilancio e le dichiarazioni fiscali.

COP 5 Partner d'impresa

La nostra azienda, applica da anni sistemi di responsabilità sociale. Nell'ambito della comunicazione all'esterno la nostra azienda propone ai propri partner o subfornitori l'applicazione di schemi o iniziative in tema di responsabilità sociale.

Non ci sono stati terzisti che operano presso la nostra sede produttiva. Ai visitatori viene sempre fornito un opuscolo con un sunto delle procedure e schemi applicati ai fini del codice procedura.

COP 8-9-10-11

Non ci sono variazioni significative rispetto ai riesami precedenti. I requisiti risultano sotto controllo.

COP 12

La nostra azienda non emette dichiarazioni di provenienza. tutti i materiali ricevuti riportano le dichiarazioni di provenienza delle materie utilizzate nei nostri prodotti.

COP 26 e 27

Non sono utilizzati diamanti nei processi di produzione. Sono utilizzate pietre e perle sintetiche, prodotte in laboratorio.

Il presente documento di rendicontazione viene pubblicato con cadenza triennale ed è valido per il triennio 2021-2023.