

		ELENCO INDICATORI DI EFFICACIA E PIANO DI LAVORO ANNUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE						DOC SO 911 REV 00 12/05/2025											
REQUISITI		DESCRIZIONE					Data aggiornamento		02-set-26										
Formazione/Sensibilizzazione interna		Pianificazione di riunioni formative e/o di sensibilizzazione del personale sul rispetto dei requisiti dello standard PAS 24000; addestramento/formazione specifica per risorse interne su tematiche PAS 24000; invio materiale informativo al personale interno inerente tematiche PAS 24000																	
dati aggiornati al 2/9/26																			
NOTE		Obiettivo 2025		Esito 2025		Obiettivo 2026		Risultato 2026 (agg 2/9/26)											
		Almeno una formazione / sensibilizzazione a tutti i dipendenti e completare addestramento della risorsa interna Alessandro Carbone		Sessioni formative effettuate con esito positivo ad Aprile e verbalizzate: gli interventi sono risultati efficaci; Nel mese di Settembre 2025 redatta da RSGS sintetica dispensa informativa sulle certificazioni con focus su PAS 24000 e SGS: tale dispensa è stata consegnata al personale (digitale per uffici e cartacea per produzione) ed illustrata con successivi momenti informativi/formativi svoltisi singolarmente o a piccoli gruppi nella prima metà di ottobre; -in data 05/11/25 le risorse A. Carbone e S. Montanari (esterno) hanno frequentato con esito positivo il corso di 8h erogato da Bureau Veritas in modalità streaming avente come oggetto "Introduzione alla PAS 24000"		- Invio a mezzo mail al personale interno e pubblicazione in area dedicata del sito web aziendale di un documento "informativo" ed "illustrativo" avente come oggetto la PAS 24000 ed il SGS di Della Chiara Srl; - Definire modalità e tipologia di comunicazione in merito ai risultati del SGS al personale (parti interessate interne)		- Redatto in data 27/07/26 il "Informativa PAS per i lavoratori"; il documento è stato inviato a mezzo mail al personale interno e pubblicato nella sezione "documenti" dell'area PAS 24000 del sito web aziendale. - Pubblicati su sito web in area dedicata il Riesame DG e DOC SO 911 "Indicatori efficacia SGS".											
Formazione / Sensibilizzazione Esterna		Pianificazione di riunioni formative o azioni di sensibilizzazione dei fornitori (inclusi eventuali terzisti) sul rispetto dei requisiti dello standard PAS 24000.																	
dati aggiornati al 2/9/26																			
NOTE		Obiettivo 2025		Risultato 2025		Obiettivo 2026		Risultato 2026 (agg 2/9/26)											
		sensibilizzazione dei fornitori in tema PAS 24000 con invio di documentazione specifica (politica, codice etico, procedura reclami, ecc)		Creata area "fornitori" nella sezione PAS 24000 del sito web: inseriti "codice e condotta fornitori" (già presenti nell'area "documenti") la politica, la procedura reclami, codice etico aziendale e due diligence).		- Inserimento nell'area "fornitori" del sito web di un questionario di autovalutazione integrato con ISO 9001, ISO 14001 e PAS 24000 per valutazione e omologazione dei fornitori; -Definire modalità e tipologia di comunicazione in merito ai risultati del SGS ai fornitori (parti interessate esterne)		Redatto e pubblicato in area web "fornitori" della sezione PAS 24000 del sito web aziendale il DOC QASO 84 "Checklist fornitori - autovalutazione" (questionario integrato 9001-14001-PAS 24000); -- Pubblicati su sito web in area dedicata il Riesame DG e DOC SO 911 "Indicatori efficacia SGS".											
Audit Interni		Con cadenza annuale saranno effettuati audit interni per valutare il livello di conformità allo standard PAS 24000.																	
dati aggiornati al 2/9/26																			
NOTE		Obiettivo 2025 (I semestre)		Risultato 2025		Obiettivo 2026		Risultato 2026 (agg 2/9/26)											
		Effettuare annualmente audit interno		Audit effettuati a maggio 25, nessun rilievo; pianificato audit interno per secondo semestre 2026		Effettuare annualmente audit interno		Audit effettuati a maggio 26, nessun rilievo; pianificato audit interno per secondo semestre 2027.											
Audit Esterni																			
dati aggiornati al 2/9/26																			
NOTE		Obiettivo 2025 (I semestre)		Risultato 2025		Obiettivo 2026		Risultato 2026 (agg 2/9/26)											
		Nessun audit pianificato; effettuare audit in caso di grave NC o grave problematica emersa/rilevata		Non si segnalano situazioni formali tali da giustificare audit presso fornitore		Nessun audit pianificato; effettuare audit in caso di grave NC o grave problematica emersa/rilevata		Non si segnalano situazioni formali tali da giustificare audit presso fornitore											
Lavoro infantile e lavoro minorile; lavoro forzato		Nell'organizzazione aziendale non viene impiegato lavoro forzato e lavoro infantile o minorile (minori di 16 anni). L'azienda non ammette l'utilizzo di lavoro forzato e di lavoro infantile o minorile.																	
Età media dipendenti		Fasce d'età		n°		obiettivo 25		risultato 25		obiettivo 2026		Risultato 2026 (agg 2/9/26)							
dati aggiornati al 2/9/26		Fino a 16 anni		-		Valutazione dei rischi di lavoro forzato, infantile o minorile nella propria filiera produttiva; Implementazione di misure per prevenire e contrastare il lavoro forzato, infantile o minorile (es. codici di condotta per i fornitori, audit sociali). Formazione specifica per i dipendenti coinvolti nella gestione della filiera./Garantire che non vi siano forme di lavoro forzato, infantile o minorile nell'azienda o nella sua filiera.		Assenza di lavoro forzato, infantile o minorile in della Chiara Srl e nella filiera produttiva. Sono state implementate efficacemente tutte le azioni pianificate: valutazione dei rischi, redazione e pubblicazione codice etico fornitori, formazione ed informazione dei lavoratori.		Assenza di lavoro forzato, infantile o minorile in della Chiara Srl e nella filiera produttiva. Sono state implementate efficacemente tutte le azioni pianificate: valutazione dei rischi, redazione e pubblicazione codice etico fornitori, formazione ed informazione dei lavoratori.		- Aggiornata la "valutazione dei rischi correlati all'allegato A Pas 24000": assenza di lavoro forzato, infantile o minorile in della Chiara Srl e nella filiera produttiva. - Inviata via mail e pubblicata in area "documenti" di sito web l'Informativa PAS 24000 per lavoratori al fine di ribadire e sensibilizzare i concetti PAS 24000 compresi quelli dell'allegato A.							
16 / 17 anni		-																	
18 / 24 anni		3																	
25 / 29 anni		0																	
30 / 50 anni		19																	
> 50 anni		28																	
NOTE: l'Azienda ha redatto ed attuato una procedura specifica per contrastare il lavoro minorile/infantile ed il lavoro forzato				50															
Numero dipendenti e loro distribuzione		Qualifica		Uomini		Donne		Tot. Risorse		Italiani		Stranieri							
dati aggiornati al 2/9/26		Operai		21		3		24		19		3							
NOTE		Op. interinali		0		0		0		0		0							
		Impiegati		12		14		26		24		1							
		Imp. interinali		0		0		0		0		0							
		Quadri		0		0		0		0		0							
		Dirigenti		0		0		0		0		0							
		Totale		33		17		50		48		2							
Lavoro forzato e obbligato		L'organizzazione non ricorre e non sostiene il lavoro forzato o obbligato, non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali, economici, disciplinari e discriminatori in genere; HA REDATTO ED ATTUATO UNA PROCEDURA SPECIFICA.																	
Discriminazione		L'organizzazione garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione; L'Azienda provvede se necessario, tramite il suo RSGS, a: a) effettuare la formazione sulla diversità e l'inclusione; b) revisionare ed aggiornare le politiche di assunzione e promozione per garantire parità di opportunità. c) Implementare misure per prevenire molestie e discriminazioni.																	
Salute e sicurezza		Infurtuni / giornate perse per infurtuni				2024		n° giorni		2025		n° giorni		Obiettivo 2026		n° giorni		Risultato 2026 (agg 2/2/26)	
dati aggiornati al 2/9/26		Operai				1		2		0		0				0		0	
NOTE		Impiegati				0		0		0		0				0		0	
		Quadri				0		0		0		0				0		0	
		Dirigenti				0		0		0		0				0		0	
		Totale				1		2		0		0				0		0	

		ELENCO INDICATORI DI EFFICACIA E PIANO DI LAVORO ANNUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE					DOC SO 911 REV 00 12/05/2025		
REQUISITI		DESCRIZIONE			Data aggiornamento		02-set-26		
Sicurezza degli edifici		L'organizzazione garantisce che le vie di fuga, le uscite di emergenza, le attrezzature e gli allarmi antincendio sono adeguati, verificati periodicamente e adeguatamente contrassegnati secondo gli standard nazionali e di settore. Il RSPP/RSGS compila ed aggiorna periodicamente il DOC QASO 61 "Verifiche periodiche ambiente e sicurezza"							
Libertà di associazione		Dipendenti iscritti a sindacati		Fililea CGIL		Filica CISL			
dati aggiornati al 2/9/26		Operai		2024	2025	2026	2024	2025	2026
NOTE: l'Azienda ha redatto ed attuato una procedura specifica per la tutela della libertà di associazione		Impiegati		1	1	1	1	1	1
		Quadri		0	0	0	0	0	0
		Dirigenti		0	0	0	0	0	0
		Totale		0	0	0	0	0	0
				1	1	1	1	1	1
Pratiche disciplinari		L'organizzazione non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori neglienti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività. Per contro l'azienda regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice Civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.							
Tipo e numero di sanzioni disciplinari applicate		Tipo		2024		2025		2026	
dati aggiornati al 2/9/26		Richiamo verbale		0		0		0	
NOTE		Ammonizione scritta		0		0		0	
		Multa		0		0		0	
		Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione		0		0		0	
		Licenziamento disciplinare senza preavviso		0		0		0	
Orario di lavoro		L'orario di lavoro è conforme a quello previsto dalle leggi vigenti e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore. L'orario di lavoro ordinario di ogni singolo lavoratore è fissato in 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali, è distribuito in 5 giorni lavorativi e prevede per il personale un riposo settimanale di 2 giorni. I turni di lavoro sono esclusivamente diurni. La maggior parte dei lavoratori prestano la propria opera su un unico turno di lavoro diurno durante il quale fruiscono di un riposo intermedio di un'ora per consumare il pasto. Tale turno di lavoro è diverso tra il personale impiegato in fabbrica ed il personale degli uffici. Per i reparti produttivi è compreso tra le ore 8:00 e le ore 17:00, con un'ora di pausa pranzo alle 12:00 e per il personale degli uffici è compreso tra le 8:30 e le 17:30, con un'ora di pausa pranzo alle 13:00.							
Retribuzione		La retribuzione dei lavoratori è fissata in base ai livelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro specifico di settore e senza nessuna discriminazione.							
Sistema di gestione sociale		L'organizzazione si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo Standard normativo PAS 24000: 2022. La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuto e certificato il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha iniziato a MARZO 2025 il percorso di adeguamento allo Standard PAS 24000: 2022, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.							
Diritti umani		L'organizzazione si impegna a non violare diritti umani con le attività aziendali; attua una procedura (DUE DILIGENCE) per tenere sotto controllo l'impatto delle attività aziendali (anche dei fornitori e delle parti interessate) sulla violazione dei diritti umani; rispetta la legislazione italiana e internazionale in materia di diritti umani.							
Etica Aziendale		L'organizzazione ha realizzato un "Codice Etico" e s'impegna a seguire le linee guida in esso contenute.							