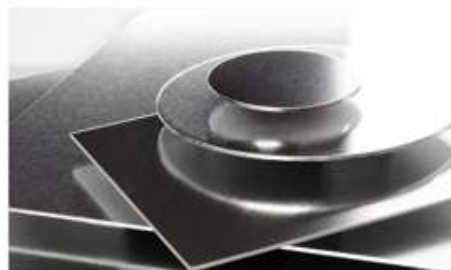


Bilancio di sostenibilità 2023

Emesso da: D.Magnanini

Approvato da: B.Greggio - M.Greggio



BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

ANNO - 2023

4	- CONSIDERAZIONI GENERALI
4	Descrizione
5	Destinatari
5	Obiettivi
6	Elementi normativi
7	- PROFILO DEL GRUPPO GREGGIO
7	Gli inizi
8	Rino Greggio Argenterie
8	Greggio Lega Argentata
8	Espansione internazionale
9	Harrods e l'Accademia dell'Argento
10	Dogale Venezia
11	Greggio International Group
12	Argex
12	Innovazione e sostenibilità attraverso il Corporate Team
13	Corporate governance
14	Struttura organizzativa e responsabilità
14	Team sostenibilità
15	Responsabile del sistema sostenibilità
16	TEAM sostenibilità
17	Politica aziendale di sostenibilità
18	Valori
19	- LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)
19	stakeholder interni
19	stakeholder esterni
20	Management aziendale
20	Responsabili funzionali
20	Soci aziendali
20	Staff e collaboratori
21	Fornitori
21	Clienti
21	Comunità
21	Sindacato
22	- REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ
23	Lavoro minorile
24	Le nostre classi di età
24	Anzianità nei nostri stabilimenti
25	Lavoro Forzato o Obbligatorio
26	Salute e sicurezza

27	Indici Infortuni
28	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
29	Discriminazione
31	Pratiche disciplinari
32	Orario di lavoro
33	Straordinari
34	Retribuzione
35	Contratti
35	Sindacato
36	- TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE
37	Consumi di gas naturale
38	Consumi di energia elettrica
39	Consumi di acqua
40	Smaltimento dei rifiuti
41	- ANALISI DI DUE DILIGENCE
41	- SISTEMA DI GESTIONE
42	- PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
43	Controllo dei fornitori
44	Eventi e azioni correttive
44	Anti-corrruzione e frode
44	Comunicazione interna
45	Comunicazione esterna
45	Attività liberali
45	Registrazioni

- CONSIDERAZIONI GENERALI

Descrizione

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività del GRUPPO GREGGIO e fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società, ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi del GRUPPO GREGGIO nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

Il documento è elaborato dalla Direzione Aziendale, in collaborazione con gli altri membri del Team di sostenibilità, in conformità con i requisiti dell'agenda ONU 2030 e degli indicatori del Global Reporting Iniziative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale di Sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.

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

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per raggiungere la sostenibilità aziendale e per migliorarla nel tempo,
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano alla condotta aziendale. Il presente documento è reso disponibile a tutto il personale aziendale attraverso la rete intranet e a tutte le parti interessate esterne attraverso il sito internet <http://www.greggio.com>.

Destinatari

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con il GRUPPO GREGGIO ed in particolare a:

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



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

Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da GRUPPO GREGGIO e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale e della sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame di Sostenibilità mira a:



- 01 Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo.
- 02 Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società.
- 03 Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.
- 04 Realizzare pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione)

Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e altre leggi applicabili, gli standard di settore prevalenti, altri requisiti a cui l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Laddove tali leggi, standard o altri requisiti a cui l'organizzazione aderisce e il presente Standard coprano lo stesso argomento, si applicherà la disposizione più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Standard RJC COP 2019
- Normative Nazionali sulla salute e sicurezza dei lavoratori
- Leggi sulla privacy
- Leggi nazionali sul diritto del lavoro
- Normative nazionali e internazionali su anticorruzione e antiriciclaggio
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro – Industria e) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

- PROFILO DEL GRUPPO GREGGIO



Gli inizi

“A 14 anni sono entrato come apprendista in una bottega di argentiere a Padova. Qui ho imparato i segreti di questo antico mestiere, capendo che sarebbe stato il lavoro della mia vita. Dopo la guerra, con le 21 lire guadagnate dalla vendita della bicicletta, ho comprato il mio primo chilo d’argento”. Di tempo ne è passato, di strada ne ho fatta da quella piccola stanza di 4x4 metri che oggi è diventata un Gruppo importante, un punto di riferimento per il mondo dell’argento”.

Rino Greggio Argenterie

Così, nel 1948, nasce a Padova la Rino Greggio Argenterie. La prima fase di forte crescita dell'azienda inizia negli anni '60, quando Greggio sviluppa le sue collezioni di posate e apre il suo primo grande stabilimento. In quegli anni l'area commerciale, fino ad allora limitata all'area del Nord Italia, si espanse fino a coprire l'intero territorio nazionale.



Argenterie RINO GREGGIO

VIA TAGLIAMENTO, 5 — TEL. 67.131 - 67.254
C.P. 35030 TENCAROLA (PADOVA) - ITALY



Greggio Lega Argentata

Thus in 1968, with the strength of his many years of experience and expertise in silver production, Rino Greggio founded the Olri brand, which has now become Greggio Lega Argentata, the absolute leader in the production and distribution of high-thickness silver-plated alloy objects for the home, the table and other accessories. In particular, the table objects have professional features and are therefore very functional, suitable for frequent use because they are treated for a long life.



Espansione internazionale

Nel 1974 inizia l'espansione internazionale, divenendo uno dei gruppi argentieri leader nella produzione di posate e articoli per la casa. Il 1985 segna un altro importante traguardo per il Gruppo Greggio con la creazione di un laboratorio interno di ricerca e sviluppo che consente di scegliere e analizzare nuovi materiali da abbinare all'argento, nuove tipologie di lavorazioni artigianali e studiare linee innovative per soddisfare le esigenze del consumatore finale.

Harrods e l'Accademia dell'Argento

Nel 1990 Greggio entra con un proprio corner da Harrods, popolare department store riconosciuto come l'eccellenza del lusso in tutto il mondo.

Nel 1994 Rino Greggio fonda "l'Accademia dell'Argento" lo scopo è sviluppare ma anche conservare la storia, le tradizioni e la filosofia del "vivere l'argento".

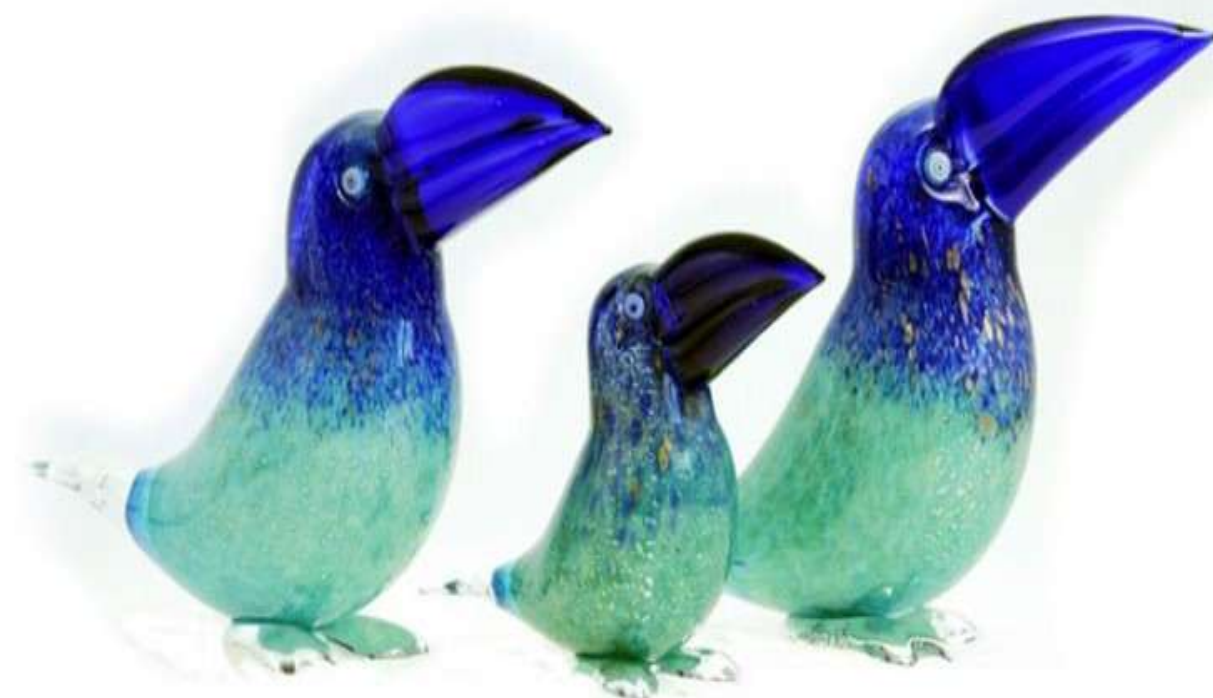
Nel 1995 gli storici marchi "Cesa 1882" e "Ricci Argentieri" entrano a far parte della famiglia Greggio che prosegue la produzione e la distribuzione a concessionari esclusivi..

Dogale Venezia

Nel 2004 Greggio crea "Dogale Venezia" una linea di prodotti in vetro decorato a mano e argentato, proseguendo e valorizzando nuovamente la produzione Made in Italy e l'artigianalità.

Ogni pezzo è diverso da un altro perché plasmato e rifinito dalle preziose mani di esperti artigiani italiani. Nel 2010, il ben noto brand fiorentino "Masini Firenze" entra a far parte del Gruppo Greggio con lo scopo di diversificare ulteriormente l'offerta.

Tradizione e qualità rimangono quindi da sempre pilastri fondamentali in Greggio, e da questa unione nasce nel 2013 la Collezione Royal, una linea esclusiva con un'attenzione particolare ai dettagli.



Greggio International Group

Greggio Group International si compone di tre aziende: Rino Greggio Argenterie, descritta sopra , La.met Spa e Argex Ltd.

Il Gruppo Greggio fonda La.Met S.p.A. all'inizio degli anni '90 quale divisione produttiva per la fabbricazione dei semilavorati di argento per il settore orafa-argentiero; si trova alle porte di Padova ed è oggi riconosciuta come leader nella produzione di lastre, nastri, fili ,anodi e molti altri semilavorati in argento.

Nel 2011 La.Met Spa registra un nuovo marchio commerciale "AgTech" che identifica la produzione di semilavorati in argento per il settore industriale.

La.Met. offre anche un servizio di recupero e affinazione di sfridi, ritagli e residui di argento di ogni genere.



Argex

Argex Ltd, fondata nel 1994, è una Azienda situata a Birmingham che sviluppa attività commerciale in territorio inglese attraverso distribuzione e vendita di semilavorati in argento.

Oggi l'azienda è diretta dai figli del fondatore , che hanno proseguito l'attività del padre affrontando le sfide e le opportunità del presente. Tra queste l'ottenimento della certificazione RJC COP per tutto il gruppo, consapevoli che il rispetto dei principi di sostenibilità sia elemento essenziale per garantire il nostro futuro, puntando alla massima soddisfazione dei clienti nel rispetto delle specifiche richieste da ciascuno.



Innovazione e sostenibilità attraverso il Corporate Team

INNOVAZIONE

Il GRUPPO GREGGIO punta costantemente alla ricerca di nuove soluzioni in linea con i principi di sostenibilità. Incentivare l'economia circolare, attraverso l'uso di materia prima **riciclata**, la riduzione degli sprechi e il rispetto dell'ambiente e degli esseri umani sono gli elementi essenziali per progettare il nostro futuro.

TEAM

La squadra di lavoro nasce dall'impegno di tutti, dalla condivisione di competenze e dalla capacità di affrontare insieme le sfide del mercato.

L'essenza del successo è il lavorare per il bene comune, perché l'azienda è una comunità di persone che collaborano per raggiungere il benessere di tutti. Così il GRUPPO GREGGIO si presenta come insieme di persone accomunate da un unico pensiero legato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale e dalla capacità di interpretare al meglio le necessità della sua clientela.

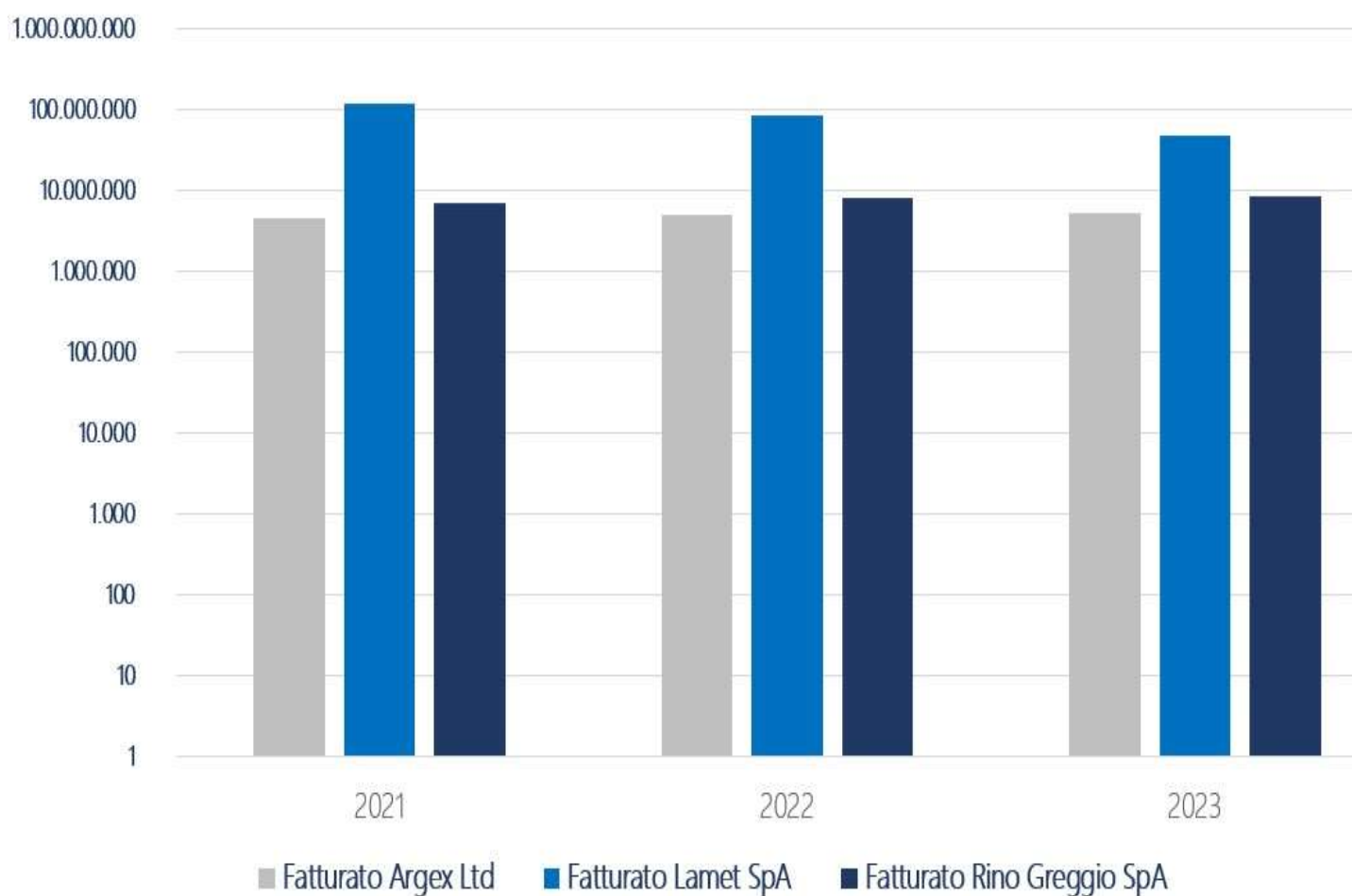
Corporate governance

L'azienda è di Proprietà della famiglia Greggio.

Il Capitale sociale, di Rino Greggio Argenterie Spa è pari a 10.330.000 euro completamente versati .

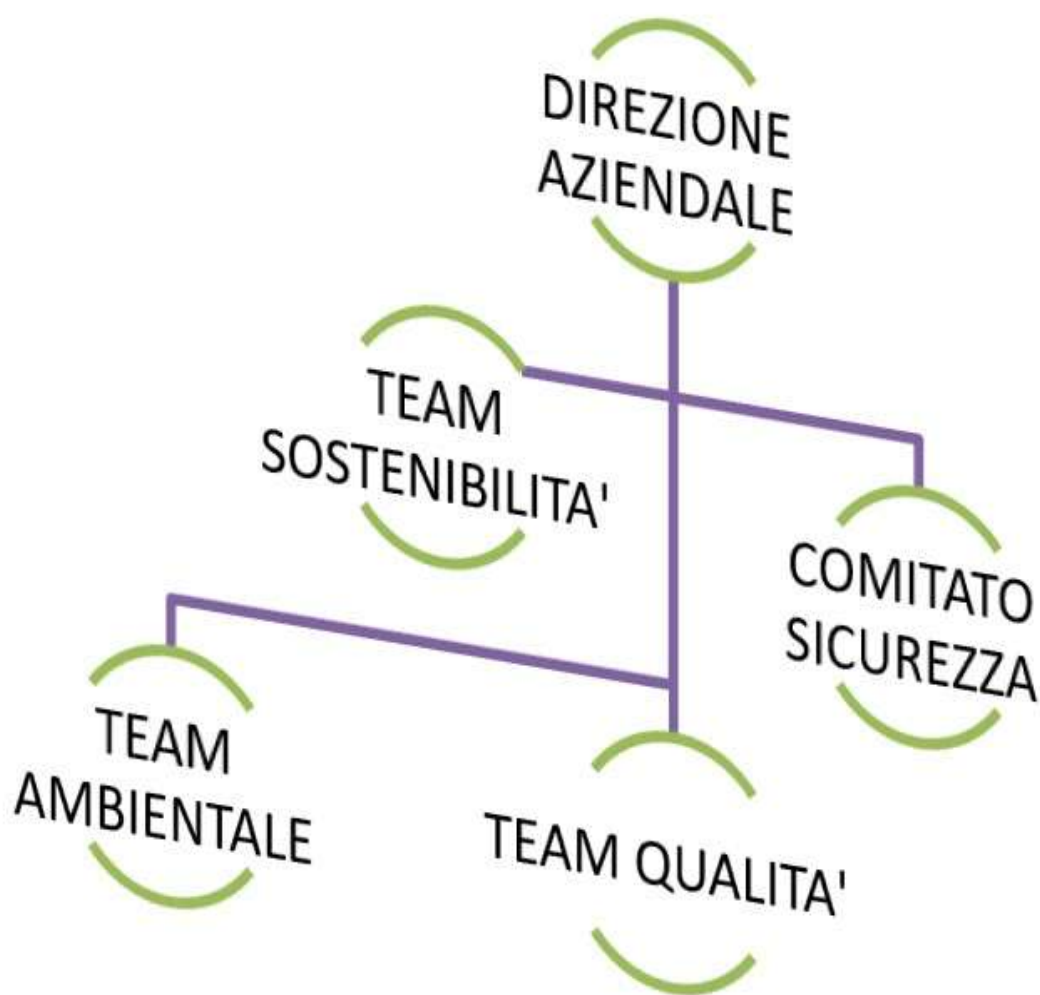
Il Capitale sociale di La.Met Spa è pari a 4.000.000 di euro completamente versati.

Fatturato Aziende del Gruppo



Struttura organizzativa e responsabilità

Nel sistema di gestione aziendale sono presenti squadre e comitati con il compito di monitorare i processi aziendali, promuovere il miglioramento della sostenibilità, agire tempestivamente in caso di necessità, supportare e stimolare l'organizzazione nell'applicazione dei principi etici.



Team sostenibilità

Il sustainability team (team della sostenibilità) è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.

Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

Responsabile del sistema sostenibilità

- Ha la responsabilità della conformità agli standard e ai principi di sostenibilità
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità
- Elabora il Bilancio e Riesame di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità e di eventuali soggetti interessati



TEAM sostenibilità

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del Sistema di sostenibilità
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard di sostenibilità
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità agli standard e codici etici e di sostenibilità
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team di sostenibilità
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.





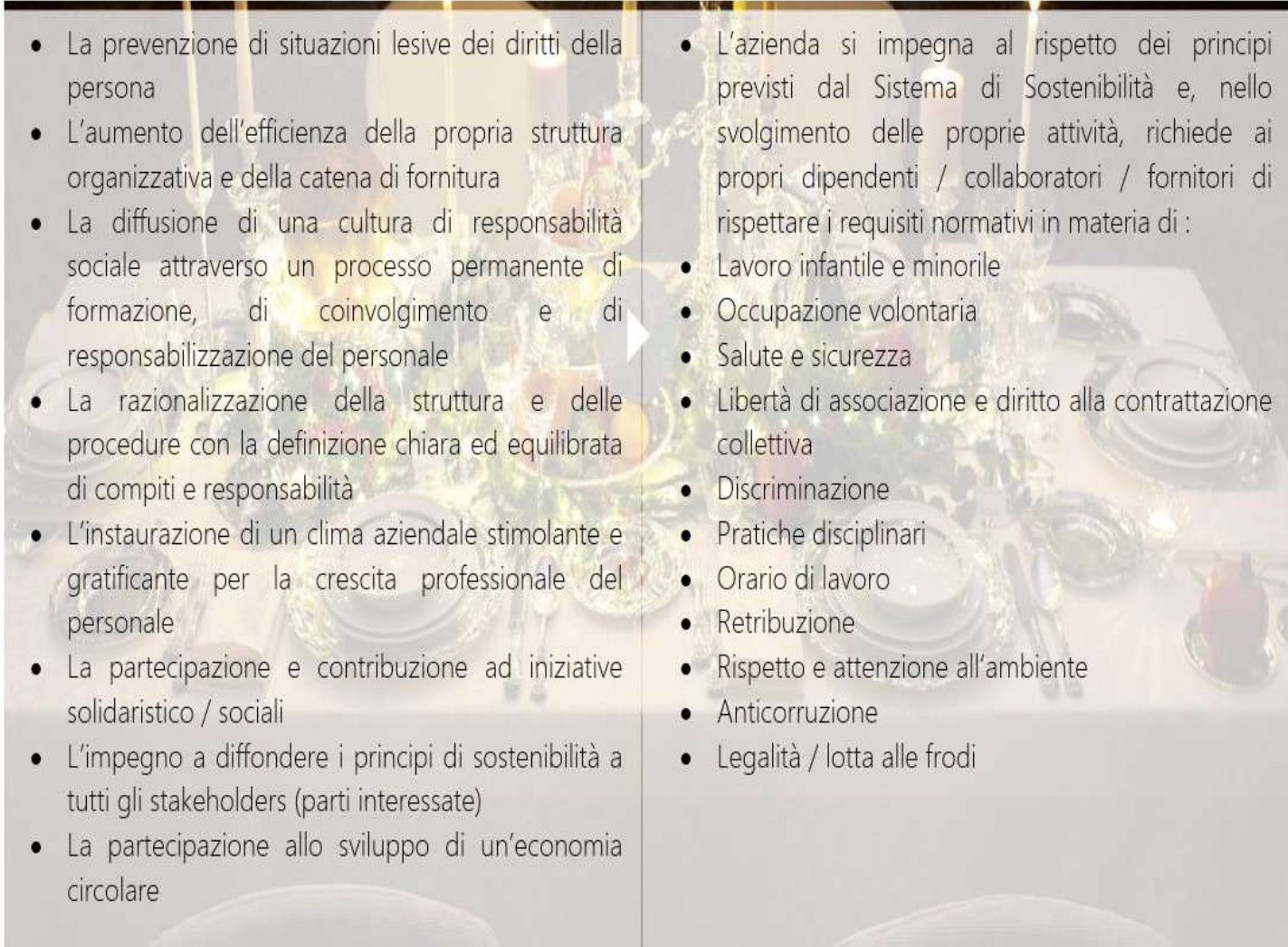
Politica aziendale di sostenibilità

Il GRUPPO GREGGIO ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con i principi della Agenda ONU 2030, gli standard RJC COP e gli indicatori GRI.

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

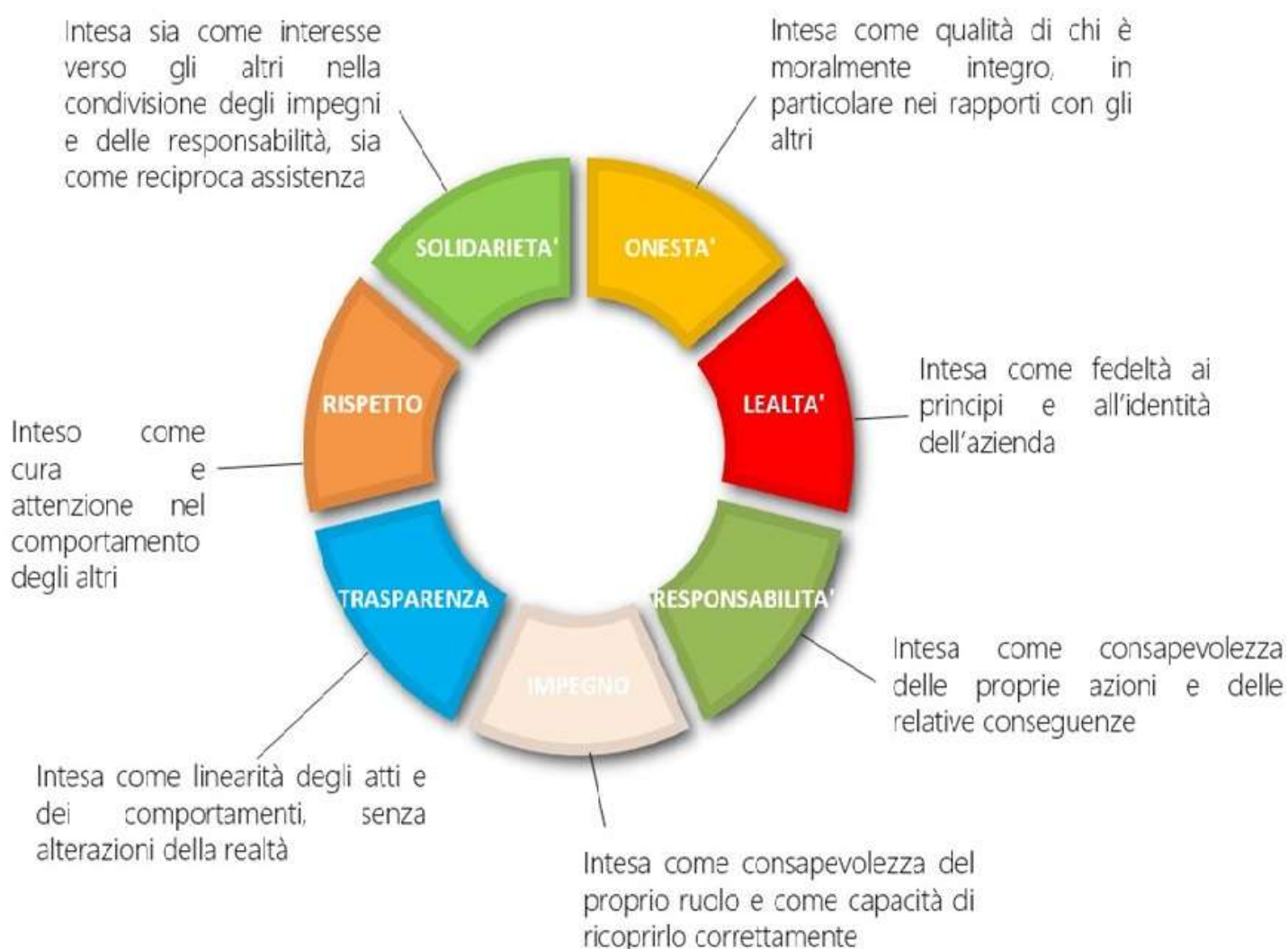
- a tutti i requisiti dello standard RJC COP
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- a tutte le normative nazionali in materia di salute e sicurezza, ambiente, diritto del lavoro
- a tutte le normative nazionali ed internazionali in materia di legalità, anticorruzione e antiriciclaggio
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.

Gli obiettivi generali che l'azienda intende raggiungere e mantenere sono:

- 
- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
 - L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
 - La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
 - La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
 - L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
 - La partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
 - L'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate)
 - La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare
- L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :
 - Lavoro infantile e minorile
 - Occupazione volontaria
 - Salute e sicurezza
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - Discriminazione
 - Pratiche disciplinari
 - Orario di lavoro
 - Retribuzione
 - Rispetto e attenzione all'ambiente
 - Anticorruzione
 - Legalità / lotta alle frodi

Valori

Il GRUPPO GREGGIO, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

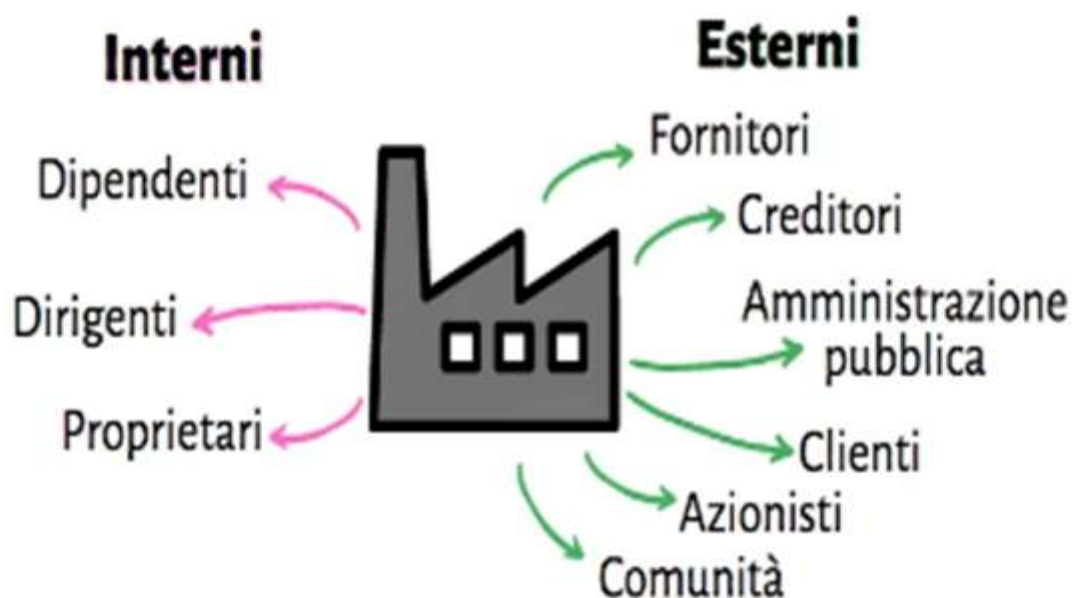


- LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale del GRUPPO GREGGIO possono essere suddivise in due differenti gruppi: stakeholders interni ed esterni.

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

STAKEHOLDER



stakeholder interni

Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

stakeholder esterni

Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

Management aziendale

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Responsabili funzionali

L'esigenza non è solo avere un riscontro economico positivo ma partecipare a progetti di tutela e salvaguardia delle persone e del nostro Pianeta.

Modalità di soddisfacimento

Aderire a progetti di miglioramento continuo della sostenibilità aziendale, rendicontare i risultati in modo oggettivo e individuare di anno in anno possibili evoluzioni e occasioni di crescita.

Soci aziendali

L'esigenza dei partner aziendali (es. Fornitori) è condividere i principi di sostenibilità per diffondere fiducia negli stakeholders e uno spirito di squadra nell'affrontare le sfide della nostra epoca.

Modalità di soddisfacimento

Aderire ad una politica di sostenibilità comune; definire obiettivi e strategie comuni nella salvaguardia dell'ambiente e nella corretta gestione delle risorse umane.

Staff e collaboratori

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, al proprio credo, alle necessità e aspirazioni in un ambiente che garantisca il rispetto la salute e sicurezza dei lavoratori.

Modalità di soddisfacimento

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

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali). La modalità di soddisfacimento è instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate. La sostenibilità si raggiunge con un lavoro di squadra: pertanto i principi etici ed ambientali sono condivisi con tutti gli attori della filiera.

Clienti

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo e l'ambiente nel quale viviamo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività. La modalità di soddisfacimento è soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami. Monitorare la sostenibilità dei clienti promuovendo i principi di sostenibilità e stimolandone l'adesione.

Comunità

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini. La modalità di soddisfacimento
Costruire nel tempo un modello di impresa sostenibile che possa contribuire al benessere del territorio locale.

Sindacato

Esigenza etica è vedere applicati i principi di tutela e rispetto dei lavoratori e di vedere espressa concretamente un'attenzione al lavoratore come elemento centrale e fondante di ogni azienda la modalità di soddisfacimento è avere attenzione alle risorse umane, comprendendo le esigenze e monitorando il livello di soddisfazione. Individuare azioni di miglioramento che possano sostenere il benessere aziendale.

- REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un programma d'azione volto a promuovere il benessere delle persone, la salvaguardia del pianeta e la prosperità negli anni a venire.

Lo sviluppo sostenibile, lungi dall'essere una definitiva condizione di armonia, è piuttosto un processo di cambiamento tale per cui lo sfruttamento delle risorse, la direzione degli investimenti, l'orientamento dello sviluppo tecnologico e i cambiamenti istituzionali siano resi coerenti con i bisogni futuri oltre che con gli attuali.



Lavoro minorile

GRUPPO GREGGIO non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

In ogni caso l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "Programma di rimedio minori", dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa a disposizione delle parti interessate.

Nel caso in cui il GRUPPO GREGGIO usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

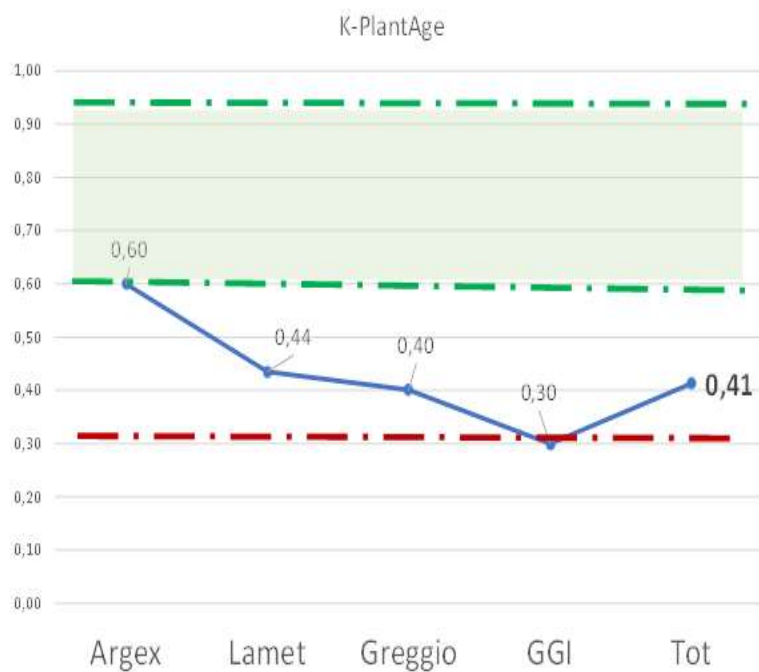


PRINCIPIO 1: NO POVERTA'

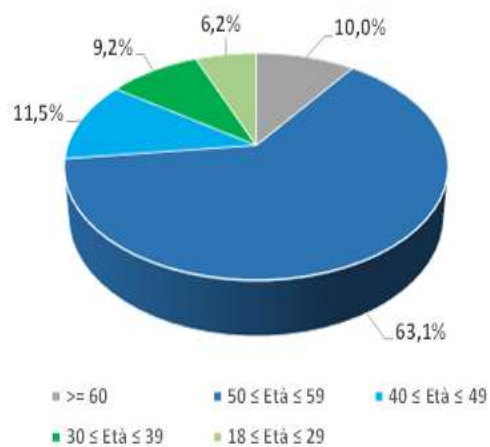
I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

Le nostre classi di età

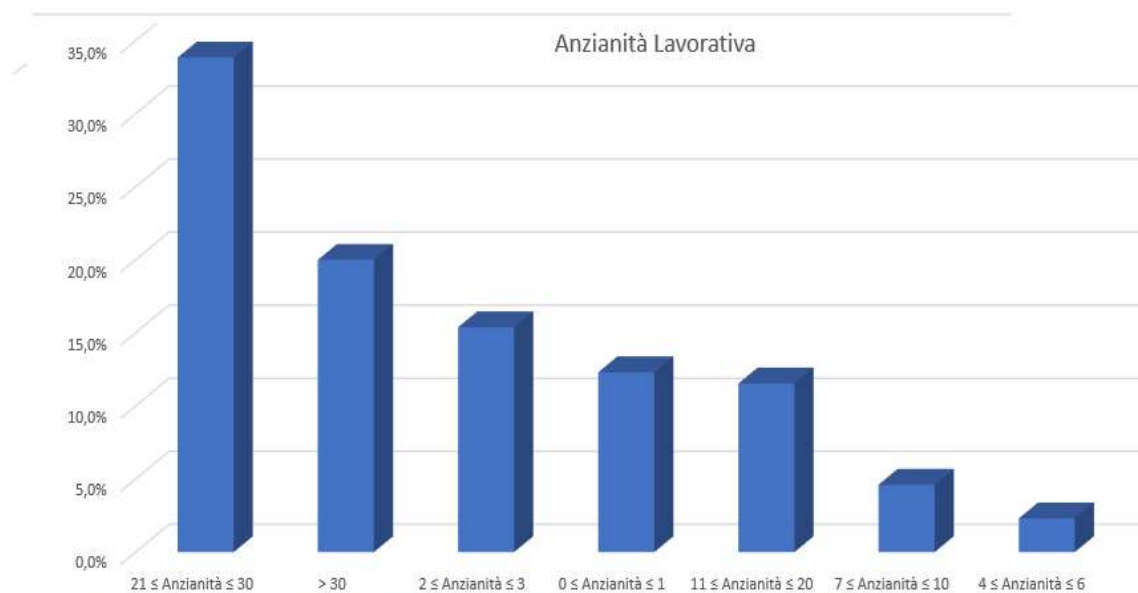
Dipendenti per classi di età	K	Argex	Lamet	Greggio	GGI	Tot
>= 60	0,1		11,76%	10,23%		10,00%
50 ≤ Età ≤ 59	0,3		61,76%	64,77%	100,00%	63,08%
40 ≤ Età ≤ 49	0,6	100,00%	2,94%	11,36%		11,54%
30 ≤ Età ≤ 39	0,9		14,71%	7,95%		9,23%
18 ≤ Età ≤ 29	1		8,82%	5,68%		6,15%
< 18	0					



FASCE DI ETÀ ANAGRAFICA



Anzianità nei nostri stabilimenti



Lavoro Forzato o Obbligatorio

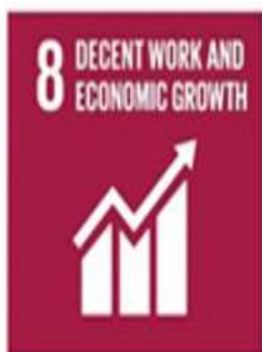
Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente, non è obbligatorio e deve essere autorizzato. L'azienda non trattiene alcun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore. In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito GRUPPO GREGGIO si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc...

Generalmente le ferie maturate vengono smaltite nei 18 mesi dall'anno di maturazione. Un numero ristretto di persone ha un piano di smaltimento ferie definito con l'ufficio risorse umane a causa di un accumulo di giorni avvenuto nel corso degli ultimi anni. Le ore di straordinario sono state svolte in modo più preponderante presso La.Met Spa presso la quale è in atto un piano di riorganizzazione del lavoro al fine di ridurle.

Tutti i permessi di soggiorno di stranieri sono verificati e ne viene tenuta copia al fine di monitorare la loro scadenza e verificarne l'avvenuto rinnovo.



OBIETTIVO 2024

- Riduzione di numero di ore di straordinario
- Piano di smaltimento ferie per i lavoratori che ne hanno accumulate negli anni

Salute e sicurezza

Il Comitato Sicurezza del GRUPPO GREGGIO ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti.) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Prosegue l'attività di formazione e di sensibilizzazione del personale alla sicurezza al fine di creare in azienda una cultura sulla salute e sicurezza Il monitoraggio del corretto uso dei DPI viene effettuato costantemente così come la ricerca di buone e sicure prassi operative. Nel corso del 2023 ci sono stati 3 infortuni per un totale di 49 giorni di assenza dal lavoro. Gli infortuni non hanno portato a invalidità o danni permanenti e sono stati dovuti a distrazione. Prosegue l'attività di sensibilizzazione dei lavoratori ad eseguire in sicurezza le lavorazioni richieste, così come prosegue l'attività di ammodernamento di macchinari e messa in sicurezza di macchinari presenti in azienda da alcuni anni. Prosegue inoltre la sistemazione delle aree di lavoro al fine di rendere il layout aziendale più rivolto all'efficienza dei processi e alla sicurezza dei lavoratori.

OBIETTIVO 2024:

Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;

Proseguire con attività di ammodernamento infrastrutture e macchinari, monitoraggio e manutenzione dei macchinari presenti in azienda

Cercare di non avere infortuni promuovendo la cultura sulla sicurezza anche attraverso corsi di formazione e investimenti sul miglioramento di infrastrutture e ambiente aziendale

Proseguire con l'aggiornamento delle valutazioni dei rischi in conformità alle normative cogenti.



3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

Garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Formiamo sul divieto di uso di alcool e droghe. Tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

Indici Infortuni



Modulo consuntivo indicatori di performances (KPI)

Groupage Bilancio di Sostenibilità

PROCESSO DI SUPPORT DIREZIONE

Sezione SAFETY



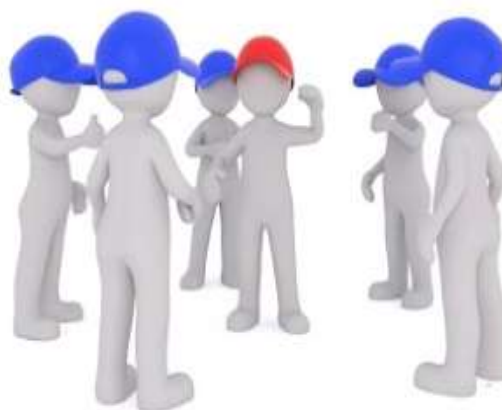
ANNO 2023

INDICATORE	RESP.	DESCRIZIONE	TARGET	GAP%AP	Consuntivo
57099 Ore Infortunio TOTALI	DG	- 455 Rispetto 2022	0	-62,5	273
570104 Giorni Infortunio TOTALI	DG	- 77 Rispetto 2022	0	-61,1	49
570109 Indice di frequenza infortuni TOTALI	DG	-2,7 Rispetto 2022	0	-15,7	14,5
570114 Indice di gravità Infortuni TOTALI	DG	-0,6 Rispetto 2022	0	-19,35	2,5
570154 N° Infortuni TOTALI	DG	- 1 Rispetto 2022	0	- 25	3

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro.





Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

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

Il personale è costituito in prevalenza da uomini, a causa di processi produttivi che hanno attratto, soprattutto in passato, esclusivamente personale di sesso maschile. Anche dal punto di vista retributivo non vi sono differenze tra uomo e donna in quanto l'azienda retribuisce il personale in base alla competenza e quindi secondo regole meritocratiche oggettivamente verificabili.

Il GRUPPO GREGGIO monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

In azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in nessun modo sottopone le lavoratrici a test di gravidanza. Sono presenti alcuni part-time al fine di agevolare al massimo il rapporto Vita privata – lavoro.

L'azienda è composta da personale di diverse nazionalità, sono presenti alcuni disabili ed è in atto la ricerca di 2 disabili da inserire. Nel corso dell'anno ci sono state alcune dimissioni coperte parzialmente da una serie di assunzioni.

La percentuale di uomini in azienda è nettamente superiore alle donne anche a causa di mansioni maggiormente ambite da personale di sesso maschile, comunque la percentuale di donne negli anni risulta comunque in aumento.

Nel Gruppo il 2% del personale è composto da apprendisti.

Sono presenti alcuni lavoratori provenienti da Senegal, Kosovo, Albania, Marocco, Tunisia, Camerun, Moldavia e Gran Bretagna. Nel Gruppo Greggio il 5% del personale ha un contratto part-time .

OBIETTIVI 2024:

Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da GRUPPO GREGGIO

Stimolare la crescita professionale del personale

Ricercare un rapporto equilibrato maschi / femmine garantendo pari opportunità a parità di competenza

Sviluppare la valutazione delle competenze sulla base di elementi oggettivi

Sviluppare lo spirito di squadra e la condivisione delle competenze

Garantendo pari opportunità, uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione.



PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

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

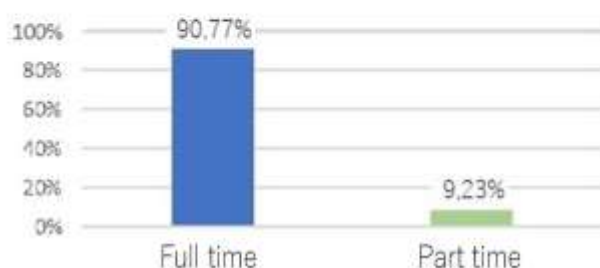


PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

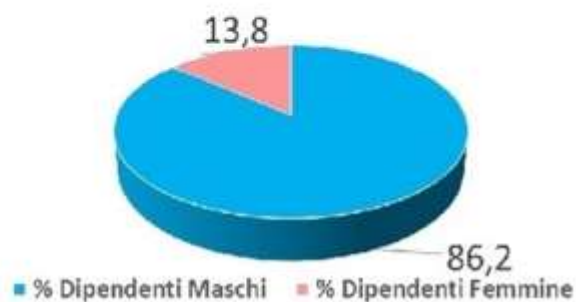
Turnover negativo Totale (%)	10
Turnover Positivo Totale (%)	7,69
Tasso di compensazione turnover Totale	76,9

	Argex	Lamet	Greggio	GGI	Tot	
Apprendistato	0	2	2	0	4	3,1%
Part-time	0	1	11	0	12	9,2%
Full-time	4	33	77	4	114	87,7%

Il Part Time del Gruppo



Le Donne del Gruppo



Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- dal sistema di salute e sicurezza
- dalle regole di diritto del lavoro

Nel corso del 2023 è stata gestita una pratica disciplinare che ha portato ad un richiamo scritto .

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori e dagli stakeholders esterni per manifestare lamentele o suggerimenti. Nel corso del 2023 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.

Il Codice Disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali.

OBIETTIVO 2024:

Mantenere un dialogo aperto con i lavoratori promuovendo e sollecitando suggerimenti e proposte da parte degli stessi

Mantenere il principio di gradualità ed equità nella gestione delle pratiche disciplinari

Rispettare il Codice Disciplinare

Orario di lavoro

Nel GRUPPO GREGGIO l'orario di lavoro settimanale varia dalle 35 alle 40 ore .

E' sempre comunque garantita almeno mezz'ora di pausa pranzo per tutti coloro che hanno un orario di lavoro giornaliero.

L'orario di lavoro varia da stabilimento a stabilimento e si differenzia anche per mansione ricoperta.

Le ore di lavoro vengono registrate in azienda tramite :

-Lettore di badge

-Foglio presenza / timesheet

In alcuni stabilimenti si eseguono delle ore di straordinario, in altri si lavora solamente nell'orario ordinario (es. Argex ltd).

Per tutti sono previste almeno 4 settimane di ferie l'anno e alcuni giorni di permesso, in conformità al contratto di lavoro applicato.

Negli stabilimenti in Italia ci si attiene a quanto prescritto dal Contratto Nazionale di lavoro di settore.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì e solo in alcuni casi il sabato. La domenica è sempre considerata giorno di riposo.

Solamente poche persone in uno stabilimento hanno accumulato nel tempo dei giorni di ferie residue che andranno smaltite nei prossimi anni.



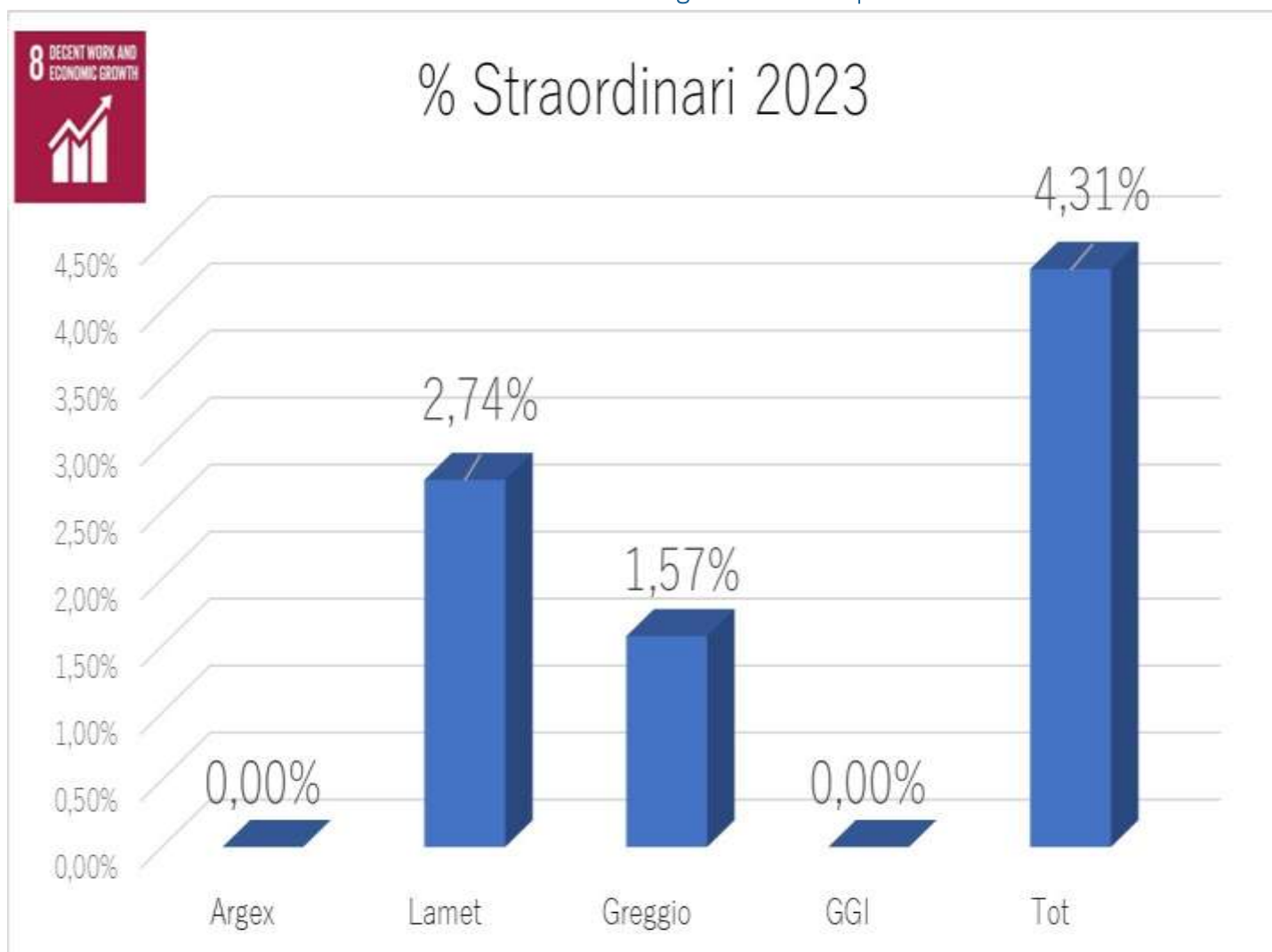
Straordinari

Le ore di straordinario medie sono superiori in La.Met Spa e sono dovute alla tipologia di processo produttivo realizzato, che comporta la necessità di presidiare la fusione da parte degli operatori senza possibilità di interrompere il processo. Questo dato, monitorato attentamente dalla Direzione Aziendale a fronte di azioni correttive durante l'anno 2023 ha ridotto le ore straordinarie effettuate del 30,10%;

OBIETTIVO 2024:

Monitorare costantemente utilizzo di giorni di ferie da parte del personale e prevedere un piano di smaltimento per coloro che ne hanno accumulate negli anni

Ridurre il numero di ore di straordinario eseguite da alcune persone .



Retribuzione

La retribuzione viene data mensilmente ed è coerente con il living wage stabilito per ogni zona geografica di appartenenza dello stabilimento.

Sono stati calcolati i living wage per singola area: il living wage inglese equivale a 18.964.4 sterline all'anno, ovvero 10.42 sterline all'ora. Il livello più basso presente nel sito inglese consente una retribuzione di almeno 10.70 sterline all'ora, importo superiore al living wage. Il living wage in Nord Italia corrisponde a 1139,18 euro e quello in Centro Italia corrisponde a 996.21 euro. Tutte le retribuzioni risultano superiori al living wage stabilito per area geografica.

La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo e viene erogata con bonifico bancario. Mensilmente ogni lavoratore riceve una busta paga con il dettaglio della retribuzione.

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria. Le ore di straordinario vengono pagate con una maggiorazione coerentemente a quanto stabilito dal contratto di lavoro applicato.

OBIETTIVO 2024:

☑ Garantire la retribuzione mensile senza ritardi a tutti i lavoratori secondo il contratto stipulato



PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E
LAVORO DIGNITOSO



Contratti

L'87,7% è rappresentato da contratti Full Time, mentre il 9,2% Part Time e 3,1% l'apprendistato



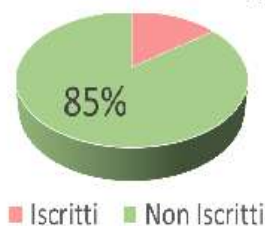
Sindacato

Il 14% del personale aderisce ad un sindacato e sono presenti dei rappresentanti sindacali.



iscritti 19

Tasso di iscrizione al sindacato 14,6%



non iscritti 111



OBIETTIVO 2023:

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

- TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

La sede legale del GRUPPO GREGGIO si trova a Rubano, alle porte di Padova.

Il Gruppo ha definito in ogni stabilimento un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento.

Inoltre verifica periodicamente i consumi di energia elettrica, gas ed acqua.

La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti e il GRUPPO GREGGIO ha come obiettivo lo sviluppo di un'economia circolare.

Le materie prime preziose utilizzate sono generalmente materie riciclate. Obiettivo aziendale è produrre essenzialmente prodotti con argento riciclato. L'azienda non intende sfruttare risorse naturali evitando di commercializzare prodotti realizzati con materie prime provenienti da miniere ed incentivando il mercato di materie prime RJC COC riciclate .

OBIETTIVO 2024:

Commercializzare prevalentemente prodotti realizzati con materie prime riciclate e non provenienti da miniera

Puntare all'utilizzo esclusivo di materiali realizzati con materie prime sostenibili .



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



Consumi di gas naturale

Il consumo di Gas si è ridotto in tutte le aziende del Gruppo grazie a un efficientamento dei processi produttivi. La buona conduzione, l'accorpamento dei lotti produttivi determinato da una programmazione della produzione oculata ha determinato una parte significativa della riduzione dei consumi in relazione al Kg prodotto.

Obiettivi 2024 :

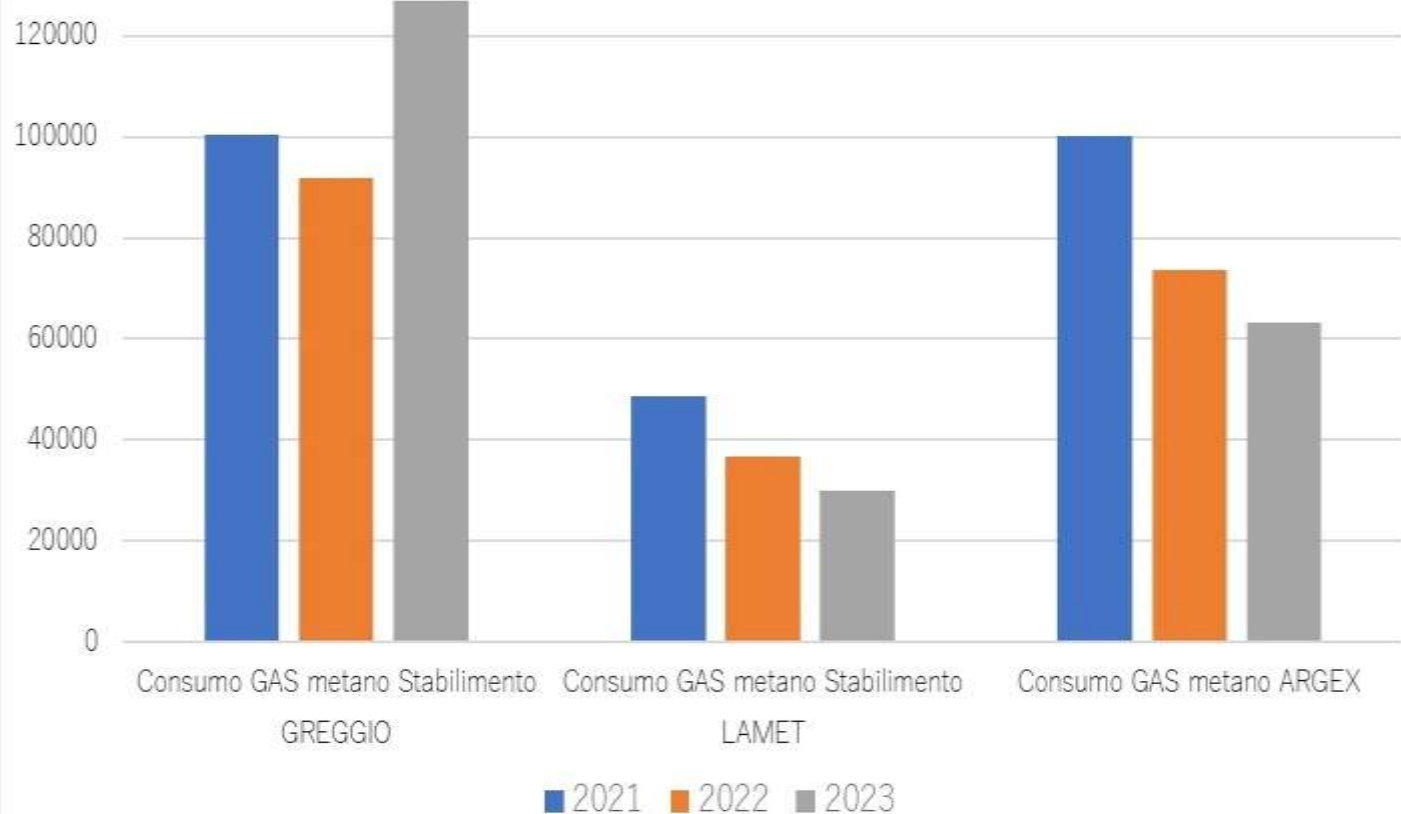
L'eliminazione progressiva dei generatori di calore alimentati a gas naturale, a favore di caldaie a condensazione o pompe di calore alimentate con l'energia elettrica da fotovoltaico, darà nel prossimo biennio una significativa riduzione per la parte dei servizi Aziendali;

La manutenzione preventiva attuata nei nostri generatori ed i relativi forni forni che utilizzano la reazione endotermica catalitica partendo da metano e aria, miscela endogas, rendono il processo di ricottura più performante e meno impattante sui consumi.

.



Consumi Gas Naturale (SMC)



Consumi di energia elettrica

Come si evince dalla grafica il consumo di energia elettrica è consuntivato per gli anni 2022-2023. Rino Greggio e La.Met sono due aziende energivore. Nel corso degli ultimi anni diversi sono stati gli accorgimenti messi in atto per rendere il processo maggiormente efficiente e ridurre il consumo di energia elettrica.

Gli stabilimenti di Padova sono stati dotati di un sistema di illuminazione a Led.

Inoltre La-Met e Rino Greggio sono dotate di un impianto fotovoltaico di rispettivamente 200Kw/h e 68 kw/h. E' in previsione un rinnovamento delle centrali termiche a condensazione per una riduzione dei consumi energetici. L'acquisto nel corso del 2022 dei compressori ad aria con Inverter unitamente agli altri piani di efficientamento quali l'illuminazione a led, hanno determinato una sensibile riduzione dei consumi.

Il maggior recupero comunque il gruppo l'ha ottenuto agendo sulla programmazione dei lotti di produzione con l'accorpamento degli ordini con la massimizzazione dei lotti di colata.

OBIETTIVO 2024:

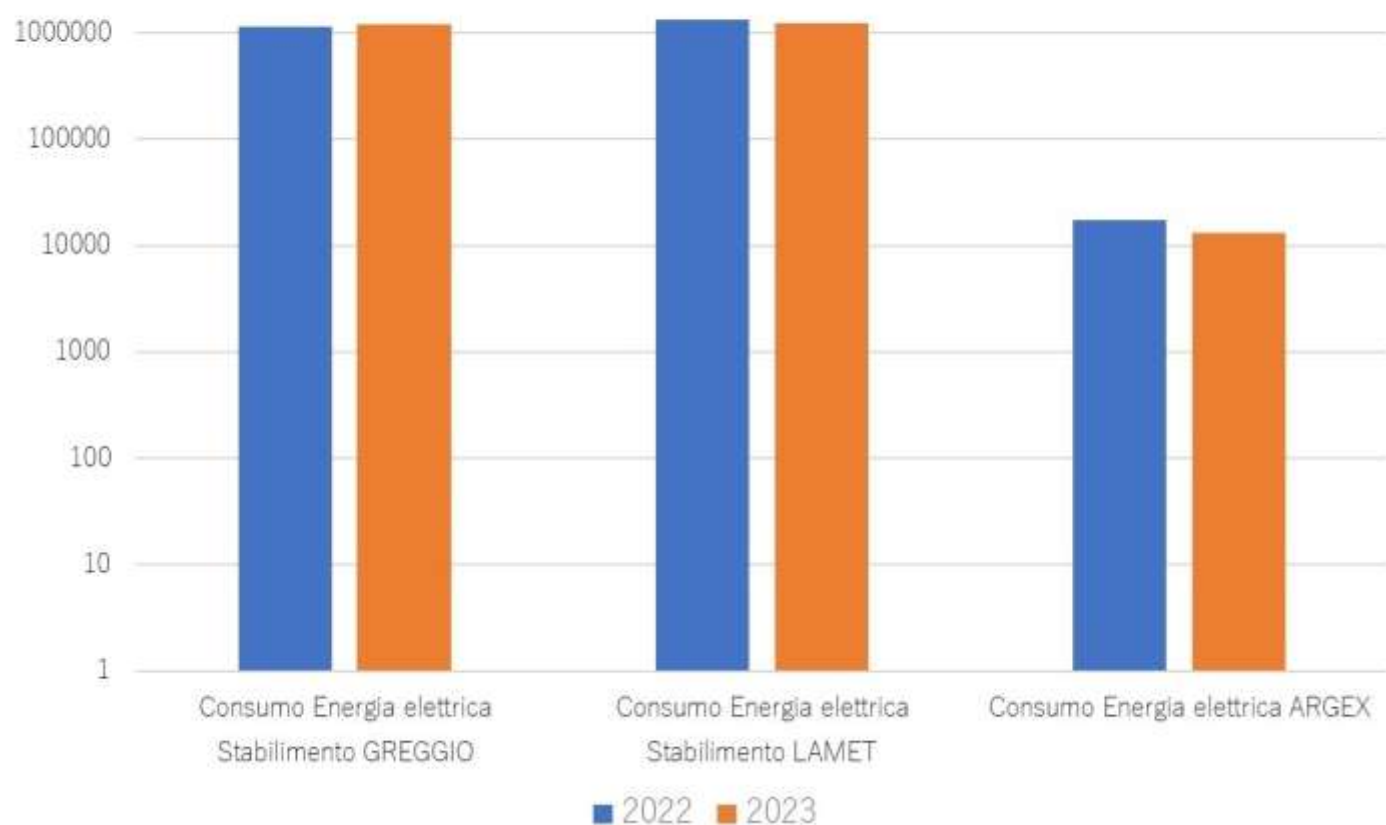
- Ampliare impianto fotovoltaico

- Perseguire con la massimizzazione dei lotti di produzione

- Investire nell'upgrade delle linee di produzione per renderle adatte a lotti più piccoli in base alle esigenze di mercato, riducendo sensibilmente i consumi di energia elettrica diretti ed indotti per la generazione degli ausiliari (Idrogeno/Azoto/Aria compressa etc..)



Consumi Energia elettrica (kWh)

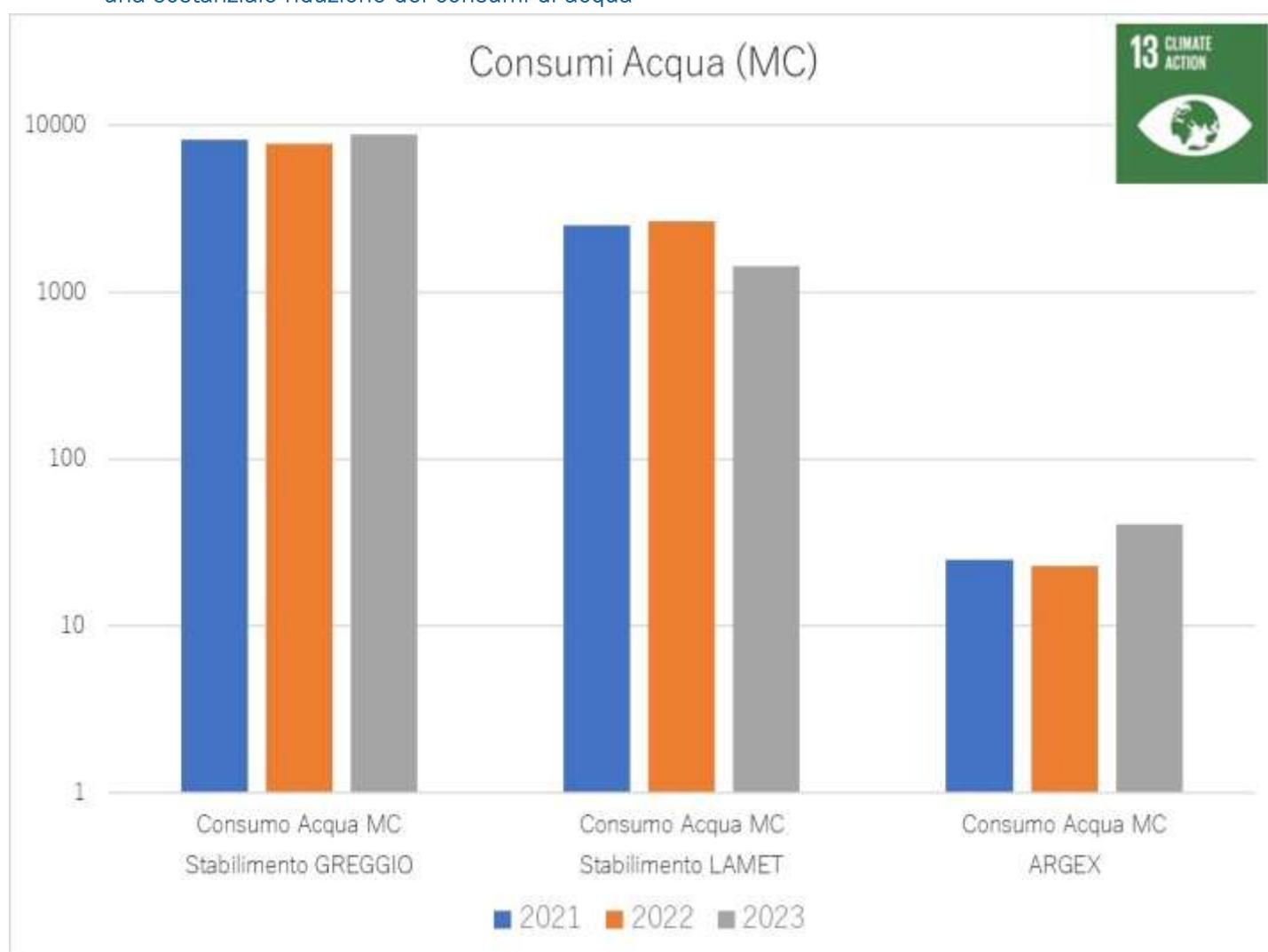


Consumi di acqua

Il consumo di acqua è molto limitato in Argex e più significativo in Rino Greggio dove l'acqua entra a far parte del processo produttivo. Anche per l'acqua l'azienda sta cercando di rendere maggiormente efficiente il suo utilizzo. Passi in avanti sono stati fatti ottimizzando i circuiti di raffreddamento delle colate continue riducendone il consumo diretto ed indiretto per evaporazione.

Obiettivi 2024-2027

Il progetto di recupero delle acque atmosferiche a discapito del reintegro con acqua di acquedotto dovuto alla menzionata evaporazione fisiologica dalle torri evaporative, potrebbe darci una sostanziale riduzione dei consumi di acqua



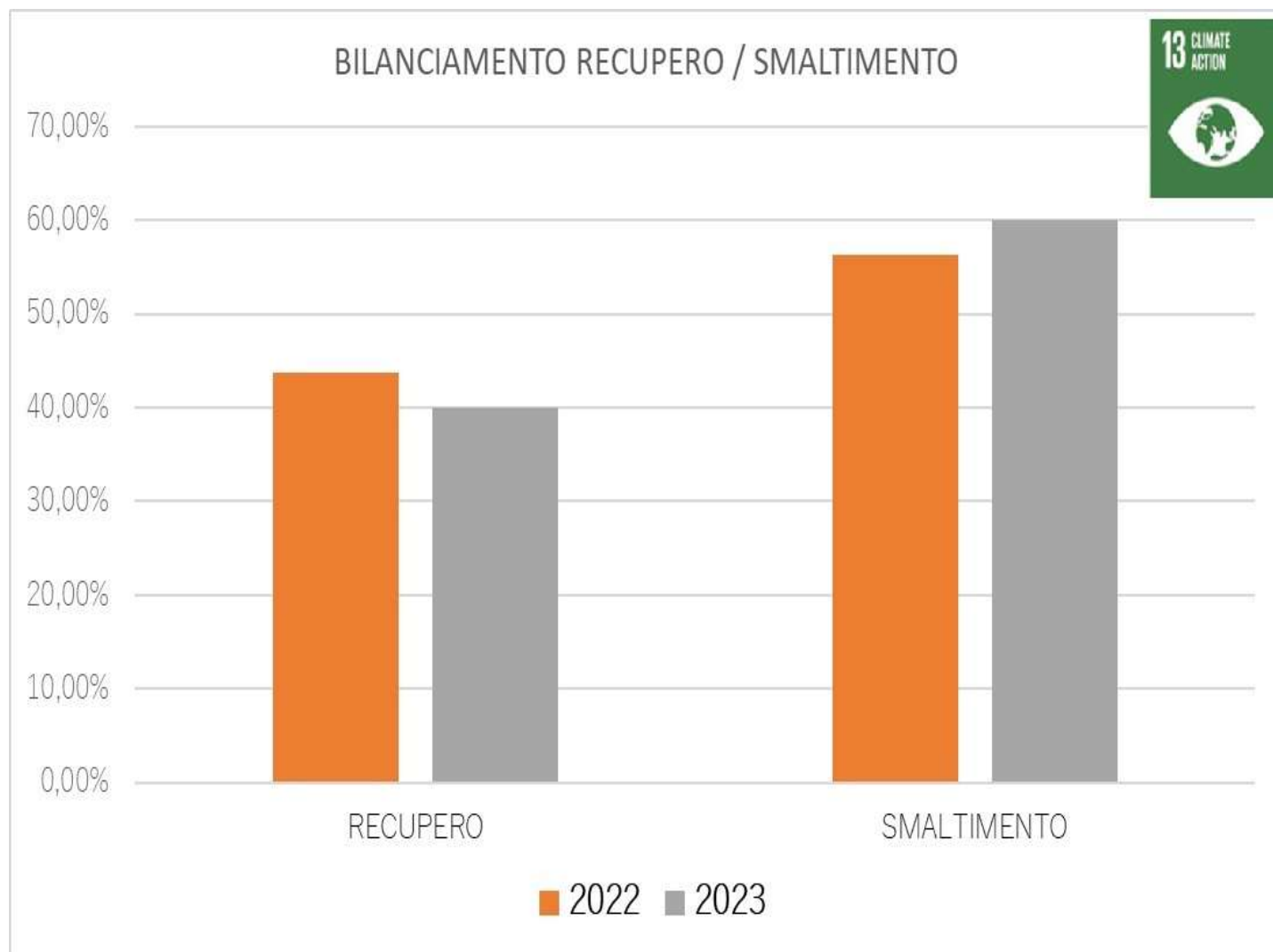
Smaltimento dei rifiuti

Tutti i rifiuti sono gestiti con appositi formulari. In Rino Greggio sono stati prodotti 152486 kg di rifiuti contro i 18480 kg di La.Met. I rifiuti prodotti in Rino Greggio vengono riciclati per il 40% e destinati a discarica per il 60%. Tutti i siti sono dotati di Autorizzazione Ambientale e sono sottoposti a verifiche periodiche in merito alle loro emissioni. Annualmente le aziende italiane del Gruppo presentano il MUD (dichiarazione rifiuti).

OBIETTIVO 2024:

Ricerca nell'ambito dei processi Aziendali, materiali che si prestino durante la gestione end of waste al riciclo

Aumentare di conseguenza la percentuale dei conferimenti a riciclo a dispetto di quelli a smaltimento



- ANALISI DI DUE DILIGENCE

Il GRUPPO GREGGIO ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi di sostenibilità in conformità alle linee Guida OCSE rivolta sia alla propria organizzazione sia alla catena di fornitura e sia alle controparti.

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

La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata.

- SISTEMA DI GESTIONE

Il GRUPPO GREGGIO si è dotato di un sistema di gestione della sostenibilità conforme ai requisiti dello standard RJC Cop.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti dei codici etici applicati.

POLITICA PER LA SOSTENIBILITA': si veda quanto riportato all'inizio del Bilancio di Sostenibilità.

RIESAME DELLA DIREZIONE: con cadenza annuale la direzione, esamina i risultati del sistema di sostenibilità verificando il raggiungimento degli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE: in un'ottica di miglioramento continuo per una

consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, il GRUPPO GREGGIO attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di sostenibilità.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni e di sottoscrizione di adesione ai principi di sostenibilità.

- PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS



PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO
DEGLI OBIETTIVI



Controllo dei fornitori

L'obiettivo del GRUPPO GREGGIO è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei collaboratori su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard etici applicati.

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

- selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di sostenibilità..

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo loro l'adesione ai requisiti etici tramite invio del modulo di adesione.

Il GRUPPO GREGGIO conserva le adesioni

dell'impegno alla responsabilità sociale di tutti i suoi fornitori, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dello standard RJC COP
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da GRUPPO GREGGIO .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.
- Informare immediatamente ed in maniera completa il GRUPPO GREGGIO di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori.
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro il GRUPPO GREGGIO

Eventi e azioni correttive

la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite

l'applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate, di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc..). Tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto, disponibile sul sito web aziendale (www.greggio.com) .
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettagliato nel Manuale di Responsabilità Sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Nel 2023 il GRUPPO GREGGIO non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate

Anti-corruzione e frode

L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode. Nel corso del 2023 non sono state rilevate problematicità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni né da parte di stakeholders interni né esterni. È presente, infatti, in azienda un sistema, anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

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

OBIETTIVO 2023

0 reclami per situazione di corruzione

Comunicazione interna

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

Comunicazione esterna

comunicare e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per il GRUPPO GREGGIO, un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- Sito web
- Comunicazione via mail a clienti e fornitori

Attività liberali

Ogni anno l'azienda dedica una parte dei proventi ad attività liberali, attraverso donazioni legate a specifiche iniziative. Ricordiamo che nel 2023 ha sostenuto la Chiesa di Tencarola per l'annuale festa parrocchiale e ha devoluto una donazione all'American Heart Association.

Registrazioni

Il GRUPPO GREGGIO conserva le appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti degli standard etici ai quali aderisce.

Riferimenti del riesame

Pag	Documento/Docs	Iperlink
4	CODE OF PRACTICES - DECEMBER 2019 - Standard	\\srvdc01\Utenti\base\dati\infrastrutture\archivio\E2.15.00.05.60-00\COP\RJC-COP-2019-V1.2-Standards-updated-130623.pdf
4	NORMA SULLA CATENA DI CUSTODIA - DICEMBRE 2017 - COC Standard - Italian	\\srvdc01\Utenti\base\dati\infrastrutture\archivio\E2.15.00.05.60-00\COC\RJC-CoC-2017-Norma_custodia_IT_LR_V1.1.pdf
4	Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)	https://www.ilo.org/rome/ilo-italia/convenzioni-ratificate/lang--it/index.htm
4	Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152336/lang--it/index.htm
4	Convenzioni ILO 111 (Discriminazione – impiego e professione)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152337/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_153228/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_240581/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_153183/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152686/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_190036.pdf
4	Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_153123/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)	https://unipd-centrodirittumani.it/it/schede/La-Convenzione-169-dell'Organizzazione-Internazionale-del-Lavoro-ILO-1989/206
4	Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_766203.pdf
4	Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_153118/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152295/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152284/lang--it/index.htm
4	Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152328/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152334/lang--it/index.htm
4	Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)	https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_152335/lang--it/index.htm
4	Decreto Trasparenza del 22/06/2022	https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/lavoro-trasparente-d-lgs-n-104-2022/pagine/default
4	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani	https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf
4	Linea Guida OCSE sulla due diligence per filiere responsabili di minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio.	https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/linee-guida-ocse-2
4	Linea Guida ONU sui Diritti Umani	https://pcnitalia.mise.gov.it/index.php/it/diritti-umani

