FREELAND s.r.l.
Calzature

Sistema di gestione certificato limitatamente ai siti

Di Via da Verrazzano 4-6-8-10-12 e Via Fogar snc

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Dati aggiornati al 31.12.2022

Fucecchio, 22 Marzo 2023

FREELAND srl
Via Giovanni da Verrazzano, 4/6/8 – 50054 Fucecchio (Fi) Tel. 0571.244337– Fax 0571.246070
Codice Fiscale, Partita IVA e Reg. Imprese FI n. 05031920480
Capitale Sociale € 20.000.000,00 i.v. - R.E.A. Fi n. 513477
e-mail: info@freelandcalzature.it - www.freeland.it
soggetto direzione e coordinamento di FREE s.r.l.

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE 4
1.1 REDAZIONE E DIVULGAZIONE 6
1.2 PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) 6
1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 7
1.4 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE 9
2. PERFORMANCE SOCIALE 10
2.1 LAVORO MINORILE 10
2.2 LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO 12
2.3 SALUTE E SICUREZZA 13
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 15
2.5 DISCRIMINAZIONE 16
2.6 PRATICHE DISCIPLINARI 18
2.7 ORARIO DI LAVORO 19
2.8 RETRIBUZIONE 20
2.9 SISTEMA DI GESTIONE 21

Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è possibile contattare Freeland al seguente indirizzo e-mail: ***info@freelandcalzature.it***

Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 - Premessa

Freeland Calzature redige dal 2009 il proprio "Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000" che è giunto, con la presente, alla **XIV edizione relativa all'anno 2022.**

Continua e si rafforza l'impegno della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sociale e di tutela della sicurezza sul lavoro al fine di garantire, nei confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento, responsabile e sostenibile.

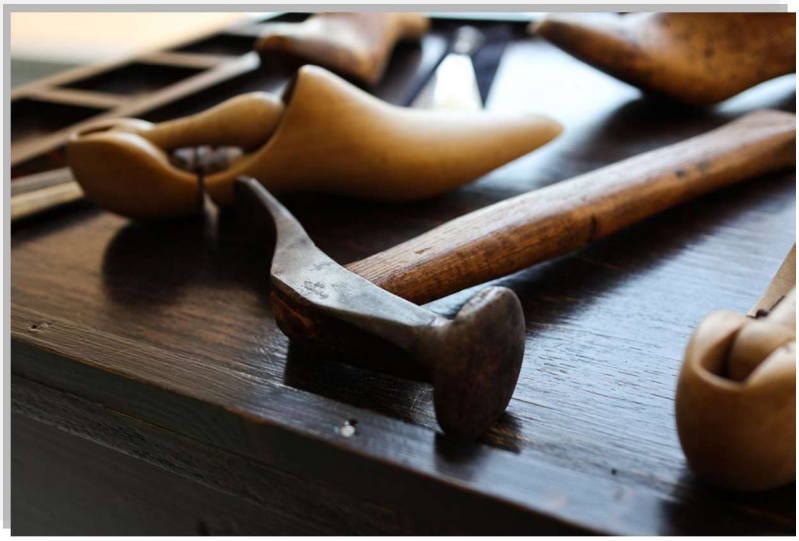
Il presente Bilancio, viene considerato tutt'oggi adeguato per comunicare con i principali stakeholder e costituisce un importante strumento di informazione e comunicazione di quella che è la realtà Freeland e le attività poste in essere nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale SA8000.

Il presente Bilancio viene diffuso:

- In azienda a tutto il personale
- A tutti i clienti
- Tramite pubblicazione sul sito internet aziendale per le restanti parti interessate

Con il Bilancio è possibile rendere evidente in maniera trasparente, l'impegno al miglioramento continuo, da sempre prerogativa della Direzione Freeland, come testimoniato dall'istituzione dei sistemi di gestione ISO 14001 (Ambiente); SA8000 (Responsabilità Sociale) e ISO 45001 (Sicurezza sul Lavoro) aggiornati e mantenuti nel tempo.
A partire dall'anno 2020, a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Freeland del 5 Marzo, è stato adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01.

Il presente documento è anche utile per comunicare a tutte le parti interessate gli obiettivi futuri su cui l'azienda è focalizzata.



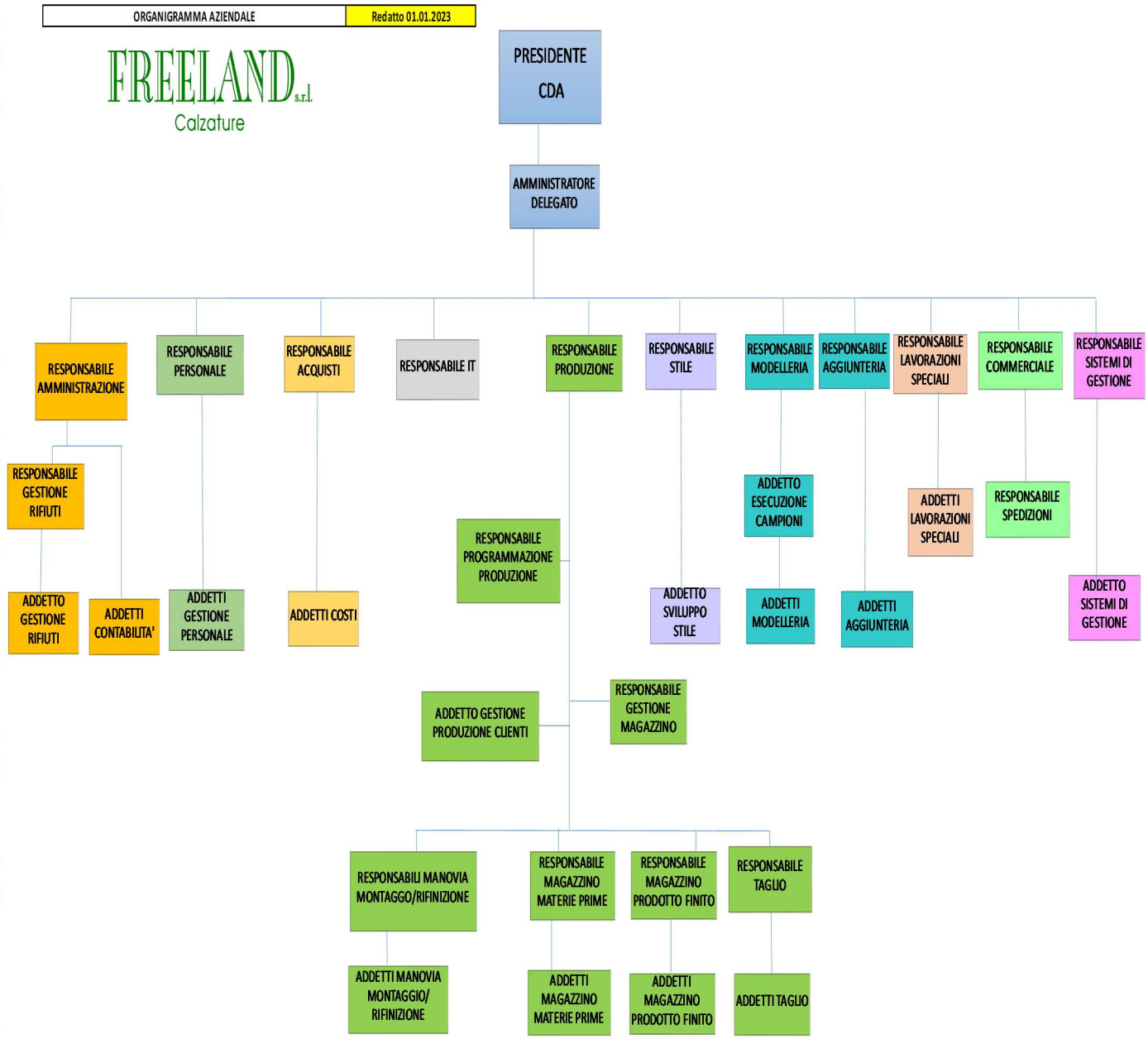
1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Denominazione	Freeland S.r.l.
Stato giuridico	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale	Via Giovanni da Verrazzano, 4/6/8 50054 Fucecchio (Fi)
Sedi operative	Via Giovanni da Verrazzano, 4/6/8/10/12 – 50054 Fucecchio (Fi)
	Via A. Fogar snc - 50054 Fucecchio (Fi)
	Via Caboto 10/12 - 50054 Fucecchio (Fi)
	Via Falcone 13/15 - 50054 Fucecchio (Fi)
Telefono	0571.244337
Fax	0571.246070
e-mail	info@freelandcalzature.it
Sito internet	www.freeland.it
Anno di costituzione	2000
Cod. Fiscale e P. IVA	05031920480
Presidente	Giacomo Tiezzi
Amministratori Delegati	Antonello Orunesu Preiata e Giacomo Tiezzi
Referente per i Sistemi di Gestione	Fabiola Pantani

Freeland S.r.l. impiega circa 187 addetti nei 4 stabili di Via Giovanni da Verrazzano, Via Fogar, Via Caboto e Via Falcone in Fucecchio, con attività di sviluppo e produzione di calzature per i maggiori brand a livello nazionale ed internazionale del settore moda.
Freeland S.r.l. viene costituita nel 2000 con sede operativa a Fucecchio in via Galilei.
Con lo sviluppo e l'incremento delle attività, l'azienda si trasferisce tra il 2005 ed il 2006 nell'attuale sede e sempre nello stesso anno ottiene la certificazione ISO 14001 del proprio sistema di Gestione Ambientale.
Nell'anno 2009, viene acquisita la certificazione SA8000.
All'inizio dell'anno 2009 viene reso operativo il nuovo stabile ai numeri civici 10 e 12 destinato ad uso magazzino, oggi sede della modelleria.
Nell'anno 2015 viene avviata la costruzione del terzo plesso in via Ambrogio Fogar snc in Fucecchio, prevalentemente destinato a centro di controllo, smistamento merci e semilavorati, nonché magazzino.
Nel 2016 viene incorporata per fusione l'azienda Ypsilon Calzature Srl.
Nel 2017 i due stabili di Via G. da Verrazzano vengono collegati tramite passerella sopraelevata.
Nel 2018 è stata acquistata una nuova sede produttiva situata in Via Caboto presso la quale è stata trasferita la parte produttiva che, precedentemente era in Via Galilei (ex Ypsilon).
Tra il 2019 e il 2020, i due stabili di Via G. da Verrazzano vengono uniti con la costruzione di un nuovo reparto di "Lavorazioni Speciali".
Nel 2022 viene aperta la nuova unità locale di via Falcone.

L'attuale struttura organizzativa della società è illustrata nel seguente Organigramma.
I ruoli e le responsabilità sono comunicati a tutti i livelli dell'organizzazione grazie ad uno specifico mansionario interno.
La Direzione ha individuato nella Sig.ra Fabiola Pantani il Rappresentante della Direzione che, ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA8000 e dei Sistemi di Gestione in generale.
Il Rappresentante della Direzione (che coincide con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato) è il referente per le comunicazioni del personale interno e delle parti interessate esterne.
Come richiesto dallo standard SA8000, sono stati eletti da parte dei lavoratori i Rappresentanti per il sistema SA8000.

Organigramma 01/01/2023



1.1 Redazione e divulgazione

Freeland Srl redige il Bilancio Sociale (BS) con l'intento di monitorare e dimostrare il proprio impegno etico-sociale, facilitare la crescita della società attraverso il miglioramento delle proprie performance sociali, quindi informare, coinvolgere e far partecipare tutti gli stakeholders al processo di miglioramento continuo.
Viene stabilito la redazione *annuale* del Bilancio SA8000 della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale messa a disposizione di tutti gli stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda.

Le modalità di divulgazione all'esterno del Bilancio SA8000 possono essere così individuate:

- Disponibilità continua sul sito internet aziendale
- Su richiesta, con invio per posta o e-mail a chiunque lo richieda

1.2 Parti interessate (stakeholders)

Freeland definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne e esterne.

PARTI INTERESSATE INTERNE	
Tipo	**Sintesi delle loro aspettative**
⇨ *Dipendenti* ⇨ *Collegio Sindacale* ⇨ *ODV (Organismo di Vigilanza)* ⇨ *Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa*	• *Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani* • *Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro* • *Migliorare il rapporto con le istituzioni* • *Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori*

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
Tipo	**Sintesi delle loro aspettative**
⇨ *Fornitori* ⇨ *Clienti* ⇨ *Regione Toscana* ⇨ *Unione dei comuni, Circondario Empolese Valdelsa* ⇨ *Comune di Fucecchio* ⇨ *Associazione Nazionale Calzaturieri* ⇨ *Sindacato CIGL FILTEA* ⇨ *INPS* ⇨ *INAIL* ⇨ *Direzione Provinciale Lavoro* ⇨ *ASL 11* ⇨ *ARPAT Sede Locale* ⇨ *Centro per l'Impiego* ⇨ *Istituti Bancari e di assicurazioni*	• *Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale* • *Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori* • *Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà*

1.3 Politica per la Responsabilità Sociale

Nel mese di Dicembre 2021, il nuovo Presidente della società Freeland srl Giacomo Tiezzi, ha accettato e sottoscritto la Politica Integrata per la Responsabilità Sociale ed Ambientale.
Si riporta di seguito il testo della suddetta Politica.

POLITICA DEL SISTEMA INTEGRATO

Lo sviluppo rispettoso dell'uomo e dell'ambiente in cui esso vive ed opera è, da sempre, un riferimento determinante per ogni strategia di business di Freeland e della propria Direzione.

Gli impegni assunti nel tempo e i risultati conseguiti ne sono la più semplice ed efficace testimonianza. Tra questi la volontà di utilizzare un Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, La Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e per l'Ambiente, quale strumento internazionalmente riconosciuto per migliorare continuamente le prestazioni della nostra organizzazione.

Il settore della moda, in cui l'azienda opera, è da vari anni sensibile alle problematiche ambientali, di salute e sicurezza e responsabilità sociale, visti i reali rischi che condizionano ormai il mercato, sempre più governato da logiche poco etiche e sostenibili.

In questo contesto, il sistema di gestione realizzato dovrà consentire all'azienda di mantenere il pieno rispetto delle norme UNI EN ISO 45001 dell'edizione 2018, SA8000 ed. 2014 e UNI EN ISO 14001 ed. 2015 oltre che, delle norme internazionali, delle disposizioni di legge nazionali e locali, dei contratti collettivi e di altri requisiti sottoscritti, in materia di sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale ed ambiente che, vengono assunti come obblighi di conformità così come definiti nell'ambito dell'analisi del contesto aziendale.

I suddetti requisiti, di natura cogente, devono essere considerati quali requisiti minimi da rispettare ed il sistema dovrà essere lo strumento attraverso cui verranno definiti, pianificati e monitorati nel tempo gli obiettivi di business e di sviluppo dell'azienda.

Con la presente Politica, la Direzione intende rendere noto, al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate, gli obiettivi che intende perseguire:

- *migliorare continuamente le condizioni di lavoro del personale interno e, per quanto possibile, dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura;*
- *Impegnarsi nel rispetto delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale;*
- *impegnarsi a non utilizzare e disincentivare il lavoro infantile, forzato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori dalle tutele previste per legge;*
- *comunicare e dialogare con tutte le parti interessate sulle problematiche salute e sicurezza, sociali ed ambientali, quale presupposto di trasparenza e di fattiva collaborazione;*
- *motivare, coinvolgere e sviluppare competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale, grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;*
- *selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi di responsabilità sociale, all'impegno in materia di salute e sicurezza e della corretta gestione ambientale, diventino parte attiva nella catena di fornitura;*

- *promuovere tra i propri dipendenti il senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente e della tutela del lavoro;*
- *prevenire, controllare e, ove possibile, diminuire l'impatto ambientale dell'azienda ed i rischi salute e sicurezza, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali mirate alla prevenzione dell'inquinamento e l'eliminazione/mitigazione dei rischi;*
- *promuovere il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza aziendale;*
- *migliorare in continuo le prestazioni ambientali e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Azienda, sia con una maggiore efficienza dei processi produttivi (riduzione sprechi di risorse quali materie prime, acqua, aria, energia) che con un maggior controllo dei costi ambientali legati al consumo di risorse (acqua, prodotti chimici, energia), allo smaltimento/recupero dei rifiuti, alla gestione delle emissioni;*
- *applicare un moderno approccio basato sulla gestione dei rischi salute e sicurezza, sociali ed ambientali, per garantire la conformità ed il miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione nel tempo e soddisfare i propri obblighi di conformità.*

La presente politica verrà riesaminata annualmente in occasione del Riesame della Direzione, ambito in cui viene riesaminato il contesto in cui opera l'organizzazione, riesaminati i rischi e le opportunità, definiti e formalizzati gli obiettivi aziendali di periodo, attraverso i quali la politica trova completa applicazione.

Tutto il personale dell'azienda e gli operatori che lavorano per conto di essa, sono chiamati al rispetto ed all'attuazione quotidiana di quanto previsto nella presente Politica, nelle procedure operative e nelle disposizioni di lavoro comunicate da Freeland, in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

La presente Politica viene diffusa all'interno di Freeland e resa disponibile a tutte le parti interessate che ne facciano richiesta mediante il proprio sito aziendale.

Fucecchio, 30 dicembre 2021

Il Presidente del CDA

Giacomo Tiezzi

La suddetta Politica viene aggiornata in base alle necessità ed a tutto ciò che scaturisce dall'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e viene resa accessibile e comprensibile a tutte le parti, sia all'interno sia all'esterno della Società in modo tale che, sia vissuto attivamente e costituisca un'efficace testimonianza dell'impegno della Direzione.

1.4 Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Freeland ha realizzato un sistema di Responsabilità Sociale documentato attraverso un manuale ed una serie di procedure operative che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.
La Direzione, ha nominato un proprio rappresentante per gli aspetti legati alla responsabilità sociale, con il compito di sorvegliare il corretto funzionamento del sistema.
I lavoratori hanno designato due rappresentanti per il sistema SA8000, i quali vengono coinvolti regolarmente nelle attività del sistema.
I ruoli e le responsabilità, sono state ben definite e comunicate attraverso specifici mansionari.

Il sistema di gestione viene mantenuto e migliorato nel tempo attraverso:

- Aggiornamento formativo ed informativo del personale
- Attività di monitoraggio interne (audit, indagini di clima, etc.) per stabilire se, il sistema viene efficacemente attuato ed è conforme alla normativa di riferimento ed alle specifiche interne definite
- Attività di monitoraggio sui fornitori e subfornitori affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti dalla normativa applicabile
- Revisione della documentazione, ivi compresa la Politica Aziendale
- Effettuazione annuale del Riesame della Direzione per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di gestione e della Politica
- Definizione periodica e monitoraggio di obiettivi di miglioramento

2. PERFORMANCE SOCIALE

Annualmente la Direzione, provvede a definire gli obiettivi del proprio sistema di gestione integrato Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale, effettuando un monitoraggio costante nel corso dell'anno. Il Bilancio SA8000 costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.

2.1 Lavoro minorile

Freeland non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura.
Dalla data di inizio delle attività (anno 2000) non si riscontrano casi di lavoro minorile, considerata anche la catena di fornitura.
Freeland è molto scrupolosa circa l'impiego dei lavoratori nella fascia di età 16-18 anni, non sottoponendoli a lavori usuranti e non facendoli effettuare mai lavoro straordinario. Qualora l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni), che non abbiano adempiuto all'obbligo scolastico, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della norma SA8000 o della legge nazionale, se più a favore dei lavoratori.
In particolare, l'azienda valuta preventivamente all'inizio di un rapporto di lavoro, le caratteristiche delle aziende potenziali fornitrici, tra cui anche la presenza di lavoratori minori.

Riportiamo la composizione al 31.12.2022, per fasce di età, dell'organico.

Età del personale

Fascia d'età	Donne	Uomini
16-18 anni	1	0
19-29 anni	23	24
30-39 anni	27	14
40-49 anni	31	15
50-59 anni	26	12
Maggiore di 60 anni	9	5
Totale	***117***	***70***

Suddivisione del personale

Anno	Amministrazione	Produzione	A domicilio
2016	20	124	0
2017	24	135	0
2018	25	143	0
2019	25	139	0
2020	27	136	0
2021	27	141	0
2022	**26**	**161**	**0**

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile, nemmeno nell'ambito delle attività di verifica sui fornitori.

Obiettivo di miglioramento

Non utilizzo da parte di Freeland di lavoro minorile.

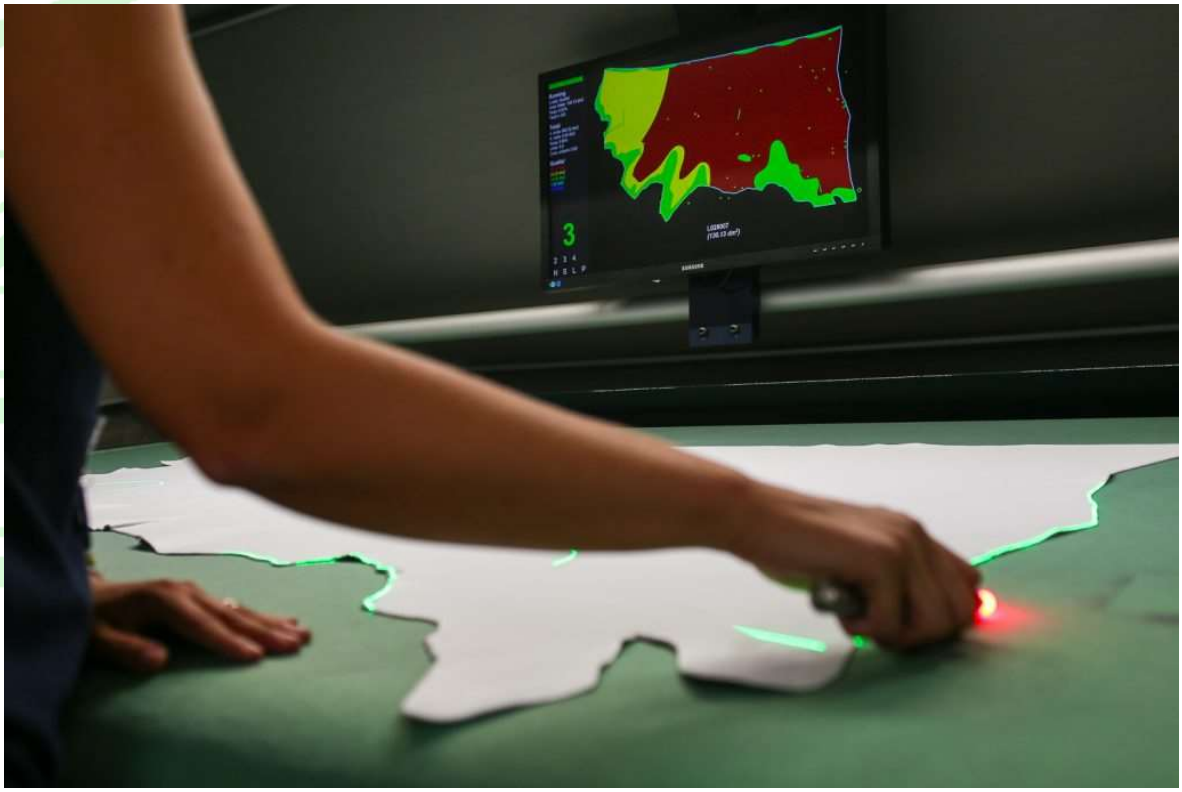
Monitoraggio della catena di fornitura ai fini della non utilizzazione di lavoro minorile.

Qualora si debba verificare la presenza di lavoro minorile nella catena di fornitura Freeland si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio. In tali casi è di riferimento la procedura PRO-120

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

Freeland, in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre in alcun modo, né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.
Tutti i dipendenti prestano la loro opera '*volontariamente'*.
Il personale, al momento dell'assunzione viene formato in merito alle clausole contrattuali che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga.
Inoltre, vengono messe a disposizione in maniera continua informazioni per il personale sui requisiti contrattuali che, disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda, attraverso referenti aziendali competenti e preparati.
Al bisogno, anche il personale degli studi esterni incaricati nella gestione delle paghe, fornisce assistenza ed informazione continua a tutti gli addetti.
Le ore di lavoro effettuate dal personale, vengono rilevate su apposito registro elettronico presenze e tali registrazioni sono archiviate dal Responsabile Amministrazione.
Nessuna segnalazione interna è pervenuta nell'anno 2022, e sulla base degli esiti rilevati nell'indagine di clima 2021, si conferma l'assenza di criticità sugli aspetti legati al lavoro forzato e obbligato.

Obiettivo di Miglioramento
Informazione continua del personale interno sulle modalità per richiedere informazioni in materia di CCNL e di buste paga.
Nessun reclamo o segnalazione interna per episodi di lavoro forzato; nessun elemento di criticità rilevato in tale ambito in occasione delle indagini di clima effettuate periodicamente.



2.3 Salute e sicurezza

La Direzione di Freeland continua a porre particolare attenzione alla sicurezza ed alle condizioni di lavoro del proprio personale; da sempre garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre ed adotta tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che, possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo derivanti all'ambiente di lavoro.
Grazie anche ai continui ammodernamenti Freeland S.r.l. mette a disposizione un luogo di lavoro salubre e sicuro, dotandosi di infrastrutture e mezzi di lavoro idonei all'impiego previsto ed in linea con le più moderne soluzioni tecnologiche e di sicurezza.
Nel 2017 l'azienda ha acquistato un defibrillatore, pur non rientrando nelle categorie obbligate.
Negli anni è continuata l'attività di aggiornamento del personale per l'uso del defibrillatore, ad oggi sono 4 le persone formate.
Anche nel corso del 2022 sono stati effettuati investimenti in nuove attrezzature ed ambienti di lavoro, tra i più importanti:

- Cancello basculante per soppalco immobile via Caboto, per evitare che l'operatore sia esposto da caduta dall'alto
- Adeguamento immobile di via Falcone per il reparto "Lavorazioni Speciali" situato in Fucecchio
- Acquisto di macchinari per il nuovo reparto di "Lavorazioni Speciali"
- Adeguamento immobile per nuovo Reparto Aggiunteria via Fogar
- Acquisto di macchinari per il nuovo Reparto Aggiunteria di via Fogar

La società garantisce, per tutto il personale, bagni, servizi e spogliatoi e accesso ad acqua potabile.
Tutte le unità locali, sono provviste di un'area caffè attrezzata e di un refettorio a disposizione per tutto il personale.
Particolare attenzione viene rivolta all'aggiornamento delle valutazione dei rischi, alla formazione del personale ed alla gestione degli scadenziari per quanto riguarda la manutenzione degli impianti.
Regolari riunioni di coordinamento tra i vari soggetti preposti (Datore di lavoro, RSPP, RLS, Medico competente, etc.) garantiscono un efficace monitoraggio della corretta applicazione degli adempimenti di legge e l'implementazione di costanti migliorie.

In materia di infortuni e malattie professionali si registrano i seguenti dati:

Anno	Numero Infortuni totale	Numero Infortuni 'in itinere'	Giorni di assenza per infortuni	Pratiche di malattia professionale	Giorni di assenza per malattie professionale
2016	0	0	0	1	75
2017	3	1	16	2	15
2018	4	4	16	1	39
2019	2	0	126	2	0
2020	1	0	19	6	296
2021	2	0	128	1	0
2022	**1**	**0**	**14**	**3**	**0**

Nel 2022 si sono verificate num.4 richieste di malattia professionale per le seguenti motivazioni:

1. Numero 2 Tendinopatie bilaterali spalla
2. Numero 2 Tunnel carpali bilaterali

Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso dell'anno 2022 sono state erogate numero 1.100 ore*uomo relative a corsi per formazione in materia di sicurezza sul lavoro, alle certificazioni aziendali e a corsi extra.
Nel corso dei primi sei mesi del 2022, l'azienda ha mantenuto attivi i protocolli per la prevenzione della diffusione del virus covid-19, riuscendo a contenere in maniera efficace gli effetti della pandemia.
A febbraio 2023 è stata mantenuta la certificazione del Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Sicurezza secondo le norme ISO 14001 e ISO 45001.
L'Obiettivo Aziendale è quello di far crescere sempre di più il coinvolgimento di tutte le figure della sicurezza e di tutti i lavoratori in generale.

Obiettivo di Miglioramento
Assenza di infortuni e malattie professionali dovute a rischi specifici dell'attività
Analisi dei mancati incidenti segnalati dal personale
Mantenimento delle certificazioni ISO 45001 – ISO 14001 – SA8000

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Freeland rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.
A testimonianza di ciò, ad oggi vari addetti risultano iscritti ad associazioni sindacali.

La Direzione non ostacola in alcun modo, la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.

La Direzione garantisce che, i rappresentanti sindacali eventualmente nominati dal personale non saranno soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti potranno comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

I 2 Rappresentanti dei lavoratori SA8000, partecipano regolarmente alle attività di miglioramento del sistema di gestione e alle attività del Gruppo di Lavoro per la Responsabilità Sociale.

Obiettivi di Miglioramento
Rispetto del diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta
Nessun episodio di impedimento alla libertà di associazione e diritto alla contrattazione
Utilizzo delle indagini di clima periodiche per il monitoraggio delle criticità

2.5 Discriminazione

Freeland non attua o dà sostegno alla discriminazione per quanto riguarda l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, le promozioni, i licenziamenti, la gestione dell'orario di lavoro o quant'altro, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.
Il personale viene assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione, così come esplicitato nella procedura operativa PRO-150.

Al personale interno viene garantito il diritto di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc. Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
Anche eventuali richiami scritti, sono basati su fatti che fanno riferimento a determinate disposizioni di legge o procedure interne definite dal Sistema, indipendentemente da chi ha commesso il fatto.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.
Fino ad oggi non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito 'discriminazione', situazione confermata anche dagli esiti dell'ultima analisi di clima del 2021.

Nella tabella seguente è riportata la composizione del personale maschile e femminile dell'azienda negli ultimi anni.
Aspetti riconducibili al tema della discriminazione vengono presi in considerazione nell'ambito delle indagini di clima che, l'azienda nel tempo effettua con la collaborazione di tutto il personale.

Anno	Lavoratrici per reparto		Lavoratori per reparto		Assunzioni	
	Ufficio	Produz.	Ufficio	Produz.	Uomini	Donne
2016	15	69	5	55	23	26
2017	18	79	6	56	15	21
2018	19	79	6	64	13	11
2019	19	78	6	61	9	10
2020	20	78	7	58	1	9
2021	21	82	6	59	8	17
2022	**19**	**98**	**7**	**63**	**15**	**32**

Anno	Termine di contratti		Dimissioni		Licenziamenti		Nuovi assunti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2016	2	6	0	4	0	0	23	26
2017	7	10	6	4	0	0	15	21
2018	9	9	5	4	1	0	13	11
2019	4	1	7	8	0	2	9	10
2020	4	4	0	2	0	1	1	9
2021	5	8	4	7	1	1	8	17
2022	**2**	**3**	**8**	**12**	**0**	**0**	**15**	**32**

Anno	Lavoratrici extracomunitari		Lavoratori extracomunitari	
	Ufficio	Produz.	Ufficio	Produz.
2016	0	3	0	1
2017	0	6	0	1
2018	0	6	0	1
2019	0	8	0	0
2020	0	10	0	0
2021	0	6	0	0
2022	**0**	**12**	**0**	**0**

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo

Sostegno ad iniziative di informazione, coinvolgimento e partecipazione del personale interno

Nessun reclamo per episodi di discriminazione

2.6 Pratiche disciplinari

Freeland applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore applicato, assicurando ai dipendenti provvedimenti tali da essere comunque rispettosi dei loro doveri e diritti, non soggettivi e/o arbitrari.
Qualora siano presi provvedimenti disciplinari, questi non devono in nessun modo avere riflesso sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Negli ultimi 3 anni si segnala:

- Nel 2020 sono stati effettuati 11 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:
  - ✓ 2 richiami alla stessa persona per ritardo nella comunicazione di assenza e assenza ingiustificata
  - ✓ 1 richiamo ad una dipendente per foto non consentite all'interno dell'azienda
  - ✓ 1 richiamo ad un dipendente per aver apportato un danno ad un mezzo aziendale senza comunicarlo all'azienda
  - ✓ 2 richiami scritti (dopo vari richiami verbali) per ritardo in ingresso sul posto di lavoro
  - ✓ 1 richiamo ad una dipendente per assenza ingiustificata
  - ✓ 3 richiami ad una dipendente per assenza ingiustificata in giorni consecutivi. Tali richiami hanno portato al licenziamento per giusta causa
  - ✓ 1 richiamo ad una dipendente per utilizzo del cellulare durante l'orario di lavoro
- Nel 2021 sono stati effettuati 13 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:
  - ✓ 1 richiamo ad un dipendente per ingresso in altro stabile non autorizzato (causa COVID)
  - ✓ 1 richiamo ad un dipendente per errato utilizzo della mascherina chirurgica
  - ✓ 1 richiamo ad un dipendente per aver apportato un danno ad un mezzo aziendale per distrazione
  - ✓ 1 richiamo ad un dipendente per sosta non autorizzata con mezzo aziendale
  - ✓ 1 richiamo ad una dipendente per mancata comunicazione di variazione domicilio durante malattia
  - ✓ 6 richiami allo stesso dipendente per mancata comunicazione assenza da lavoro
  - ✓ 1 richiamo ad una dipendente per utilizzo non autorizzato del cellulare durante l'orario di lavoro
  - ✓ 1 richiami ad una dipendente per assenza ingiustificata
- **Nel 2022 sono stati effettuati 3 richiami disciplinari. Di seguito il dettaglio:**
  - ✓ 2 richiami a causa della rimozione dei dispositivi di sicurezza posti su un macchinario
  - ✓ 1 richiamo ad un dipendente per errato svolgimento del lavoro

Obiettivi di Miglioramento

Assenza di pratiche disciplinari ingiustificate o scorrette nei confronti dei propri dipendenti
Informazione continua del personale interno sulle disposizioni di legge in merito alle pratiche disciplinari con messa a disposizione del CCNL e di estratti specifici.
Utilizzo delle indagini di clima periodiche per il monitoraggio delle criticità

2.7 Orario di lavoro

Freeland rispetta gli standard applicabili sull'orario di lavoro.
La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da accordi contrattuali ed aziendali, in 40 ore settimanali.
L'orario di lavoro ordinario normale è diurno e di n.8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

- Addetti di produzione: 7:30 – 12:30 14:00 – 17:20
- Addetti di ufficio: 8:30 – 12:30 14:30 – 18:30

Tale orario è stato concordato con tutto il personale aziendale.

Per quanto concerne questo aspetto occorre rilevare che, nel 2022 si è verificata un aumento generale delle ore di straordinario.
Nella gestione degli straordinari l'azienda ha comunque richiesto la disponibilità ai lavoratori ad effettuare tali ore senza alcuna imposizione di sorta. Lo straordinario è volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle proprie esigenze personali, familiari e di altro tipo.
A seguito delle risultanze dell'indagine di clima 2021, si evidenzia una valutazione sicuramente positiva da parte dei lavoratori sulla gestione degli orari di lavoro, riscontri positivi a tal proposito, sono arrivati anche da parte dei rappresentanti SA8000.
Di seguito si riporta un'analisi sull'incidenza delle ore di straordinario.

Anno	Straordinari nell'anno			
	Ore totali – Ufficio	Ore medie a dipendente per reparto ufficio	Ore totali – Produzione	Ore medie a dipendente per reparto produzione
2016	713	36	12.267	99
2017	1.118	47	12.166	90
2018	1.244	45	11.732	82
2019	357	14	11.967	84
2020	268,5	9,94	5.270,5	38,38
2021	521	18,61	14.613	106,67
2022	**758**	**26,14**	**15.246,50**	**95,89**

Si evidenzia che vengono rispettati i limiti di legge (giornalieri, settimanali ed annuali) sia per quanto riguarda il valore massimo a lavoratore, sia per quanto riguarda il valore medio aziendale (95 ore/lavoratore circa).
L'Ufficio del Personale effettua regolarmente il monitoraggio delle ore di straordinario, in modo da consentire la costante valutazione della conformità legislativa, l'ottimizzazione delle risorse e il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto del limite di straordinario a persona (250 ore/anno) ed aziendale medio (120 ore/anno)
Efficace monitoraggio delle ore di straordinario per consentire, oltre al rispetto della legge, il soddisfacimento delle richieste dei lavoratori.
Assenza di reclami per imposizione di lavoro straordinario.
Utilizzo delle indagini di clima periodiche per il monitoraggio delle criticità

Retribuzione

Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro per addetti all'industria delle calzature.

Si riporta di seguito una ripartizione delle tipologie di contratto e degli inquadramenti.

Tipologie di contratto

Tipo	Donne	Uomini
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.IND.	77	50
Lav. Dip. PART TIME TEMP.IND.	10	0
Lav. Dip. FULL TIME TEMP.DET.	10	4
Lav. Dip. PART TIME TEMP.DET.	2	0
INTERMEDI	0	4
APPRENDISTI	18	12
LAVORANTI A DOMICILIO	0	0
TIROCINANTI	0	0
Totale	**117**	**70**

Inquadramento (Livello CCNL)

Livello	Donne	Uomini
8 (quadri)	0	1
7	2	3
6	0	2
5	5	2
4	14	19
3	34	24
2	56	18
1	6	1
TIROCINANTI	0	0
Totale	**117**	**70**

Freeland effettua la verifica che i salari minimi erogati permettano di soddisfare i bisogni primari. Tale verifica viene effettuata utilizzando il valore che rappresenta la soglia di povertà per le famiglie italiane, come risulta dal documento "Le statistiche Istat sulla povertà – Anno 2021" (pubblicato il 15 Giugno 2022).
Secondo le stime definitive, nel 2021 sono poco più di 1,9 milioni le famiglie in povertà assoluta (con un' incidenza pari al 7,5%), per un totale di circa 5,6 milioni di individui (9,4%), valori stabili rispetto al 2020, quando l'incidenza ha raggiunto i suoi massimi storici ed era pari, rispettivamente, al 7,7% e al 9,4%. Per la povertà relativa, l'incidenza sale all'11,1% (da 10,1% del 2020) e le famiglie sotto la soglia sono circa 2,9 milioni (2,6 milioni nel 2020).
La 'linea di povertà' per una famiglia di 2 persone è rappresentata da una spesa media mensile di 1.048,81 euro mentre, il valore di spesa minima per una persona di età compresa tra 18 e 59 anni è considerato pari a €811,08. Coefficienti correttivi adeguati vengono applicati per le famiglie più numerose, come indica lo stesso rapporto ISTAT sopra richiamato.

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto dei minimi contrattuali come indicato nel CCNL.

Assunzione di risorsa dedicata alla gestione paghe.

2.8 SISTEMA DI GESTIONE

Freeland ha conseguito a Settembre 2009 la certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 da parte dell'Organismo accreditato Bureau Veritas.
Dal 2009 l'azienda riceve sistematicamente (ogni 6 mesi) le verifiche di controllo, e gli esiti di queste non evidenziano problematiche particolari.
Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura, pur presentando aspetti continui di miglioramento, evidenziano risultati positivi.
Come negli anni precedenti, anche nel 2022 queste tendenze sono state confermate.

Riesame della Direzione

A partire dal 2022, la Direzione ha deciso di effettuare oltre al Riesame Annuale, volto ad analizzare i dati e l'andamento dell'anno precedente, anche un Riesame Parziale Semestrale, dove sono contenuti gli indicatori ambientali dell'anno in corso, al fine di verificare e commentare l'andamento annuale e le proiezioni di fine anno, in merito ai risultati di performance, in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.
A tal fine la Direzione, utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento.
Tutte le modifiche di sistema e i miglioramenti ritenuti necessari vengono implementati.
A partire dal 2009, vengono redatti regolarmente i riesami integrati SA8000 ed ISO 14001, poi integrati anche con i requisiti ISO 45001.
Per maggiori dettagli si rimanda alle stesse relazioni.

Attività del Gruppo di Lavoro per la responsabilità Sociale

Come richiesto dalla edizione 2014 della norma SA8000, l'azienda ha provveduto a istituire nel 2016 il suddetto Gruppo di Lavoro che, monitora attivamente le prestazioni del sistema di Gestione SA8000 e ne valuta i potenziali rischi di non conformità, stabilendo le eventuali azioni di miglioramento.
Il Gruppo di lavoro si riunisce almeno ogni 6 mesi.

Pianificazione ed implementazione

L'azienda garantisce che, i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma, nel Manuale Responsabilità Sociale (MRS-01) e nel mansionario interno.
- La valutazione periodica dei rischi di potenziali non conformità rispetto allo standard SA8000.
- L'attuazione di procedure operative ispirate ai principi dello standard SA8000.
- La formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, secondo le modalità descritte nella procedura PRO-151.
- La formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente.
- Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati, per dimostrare l'efficacia del sistema implementato (effettuazione audit interni, indagini di clima, etc.).

Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

In relazione alla criticità verso gli aspetti di responsabilità sociale, Freeland provvede a selezionare, qualificare e monitorare i propri fornitori in conformità a specifiche procedure di sistema.
Il coinvolgimento della catena di fornitura si è rilevato fin da subito, uno degli aspetti più significativi per poter applicare nel concreto i principi SA8000.

L'azienda richiede un impegno al rispetto dello standard SA8000 a tutti i propri fornitori su cui può esercitare un'influenza significativa ed ha definito un piano di monitoraggio, comprendente anche attività di audit, per i fornitori ritenuti critici (aggiunterie, tagliatori, tomaifici ed altre lavorazioni).

Si riporta di seguito un'analisi del parco fornitori.

Anno	Num. fornitori movimentati	Num. fornitori che rientrano nella sfera di influenza	Num. fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori critici	Impegni sottoscritti da fornitori della sfera di influenza (*)
2016	263	63	16	14	40
2017	238	58	16	15	39
2018	221	62	16	16	46
2019	279	89	14	14	43
2020	236	84	17	17	43
2021	233	81	14	14	53
2022	**255**	**78**	**15**	**15**	**55**

(*) Vengono parimenti considerati i fornitori con possesso di certificazione SA 8000.

Tutti i fornitori critici risultano sottoposti al monitoraggio effettuato per mezzo di audit, come da prospetto che segue.

Anno	Num. verifiche effettuate	Num. rilievi riscontrati
2016	12	44
2017	12	67
2018	12	53
2019	18	122
2020	15	180
2021	13	69
2022	**17**	**149**

Circa il 50% delle verifiche effettuate verso i fornitori critici nel corso del 2022, sono state effettuate direttamente da FREELAND. Le Non Conformità rilevate in media per ciascuna verifica è pari a 8 per il 2022, contro le 5 rilevate in media ad ogni verifica nel 2021, questo incremento di NC per ciascuna verifica è sostanzialmente dovuto all'inserimento e accreditamento di nuovi fornitori che, si dovevano adeguare agli standard richiesti, basti pensare che 3 fornitori rappresentano ¼ delle NC totali. Per quanto concerne le NC relative ai fornitori critici stabili, di fatto i rilievi riscontrati sono minori.

<u>Azioni correttive</u>

Il trend delle attività di controllo sui fornitori è sostanzialmente stabile.

La direzione ritiene necessario avviare una specifica azione correttiva che coinvolga i fornitori con una presa di consapevolezza maggiore, sull'importanza di rispondere adeguatamente ai rilievi formulati e di migliorare progressivamente le condizioni di lavoro.

Nel tempo il 'parco fornitori' ha avuto episodi di turn over ma non sostanziali.

L'azienda sta privilegiando i rapporti con aziende conosciute e sensibili anche alle problematiche di responsabilità sociale.

Comunicazione esterna

Freeland continua ad utilizzare il presente Bilancio SA8000, quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori, gli istituti di controllo, le Pubbliche Amministrazioni, etc. in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Altri strumenti di comunicazione sono ancora, il sito internet, le attività di mailing ed i contatti diretti con le parti interessate.

Piano di miglioramento – Consuntivo anno 2022

	Obiettivo	Attività	Attività effettuata	Stato
1.	*Miglioramento ed ampliamento dei luoghi di lavoro con internalizzazione dell'attività di lavorazione*	*Realizzazione di un nuovo reparto di orlatura previsto inserimento di numero 8 persone*	*Implementazione del nuovo reparto di giunteria interna che prevede oltre alla fase di orlatura anche la fase di scarnitura e aggiuntatura della tomaia*	***COMPLETATO***
2.	*Efficientamento delle attività produttive ed aumento del livello occupazionale*	*Realizzazione nuova sede per le lavorazioni speciali in via Falcone a Fucecchio, incremento dell'organico aziendale con almeno 10 addetti*	*Inizio attività lavorazioni speciali presso immobile di via Falcone con l'impiego di numero 15 risorse*	***COMPLETATO***
3.	*Innovazione*	*Sviluppo di tecniche innovative di montaggio delle calzature con ricorso all'automazione che, permette di ridurre i consumi di prodotti chimici ed energetici con conseguente miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro*	*Acquisto di braccio robot per lo spruzzo del mastice su una specifica tipologia di calzatura*	***COMPLETATO***
4..	*Partecipazione ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli*	*Devoluzione in occasione delle festività natalizie di fondi destinati ad opere/iniziative sociali, umanitarie e/o caritatevoli, sostegno di una borsa di studio per la "Casa di Ventignano" progetto ortolani coraggiosi*	*Devoluzione fondi in occasione delle festività natalizie*	***COMPLETATO***

- A partire dai primi mesi del 2022 è stato avviato il progetto delle "Lavorazioni Speciali" presso l'immobile di via Falcone in Fucecchio. Sostanzialemnte questo tipo di lavorazione, consiste nella stampa serigrafica e tampografica della tomaia, permettendo di personalizzare la scarpa secondo le indicazioni del Brand.

Questa nuova attività che si è sviluppata nel corso del 2022, impiega circa 14 persone professionalmente formate e qualificate.

- A maggio 2022 è stato avviato un nuovo reparto interno di Aggiunteria, con l'installazione di una manovia, di nuove macchine da cucire e di macchinari, oltre che l'impiego di 12 persone.

La Freeland aiuta gli Ortolani Coraggiosi con un contributo da 7mila euro 10 Giugno 2022.

Continua il sodalizio fra il calzaturificio fucecchiese Freeland e gli Ortolani Coraggiosi, per questo Claudio Tiezzi e i suoi soci hanno voluto anche quest'anno finanziare questa borsa da 7mila euro che come accade da anni contribuisce a dare stabilità e continuità all'attività dei nostri Ortolani. "Noi ci sentiamo Ortolani Coraggiosi - ci ha detto Claudio Tiezzi nel nostro incontro - e continuiamo a fare la nostra parte. Continueremo a camminare insieme". Come tutti gli anni durante il nostro incontro, Claudio Tiezzi è stato prodigo di domande e di consigli di cui noi cercheremo di fare tesoro. Freeland e Ortolani Coraggiosi, un grande sodalizio ed una grande amicizia.
Grazie Claudio e grazie ai soci del Calzaturificio Freeland

Fonte: Autismo Toscana

A dicembre 2022 sono stati devoluti all'associazione autismo Casa di Ventignano, progetto "ortolani coraggiosi" ulteriori 5.000 euro.

Piano di miglioramento per l'anno 2023

La Direzione ha stabilito le attività e gli obiettivi di miglioramento per l'anno 2023 come di seguito indicato:

	Obiettivo	Attività	Tempistica	Responsabile	Indicatore
1.	*Miglioramento ed ampliamento dei luoghi di lavoro con internalizzazione dell'attività di lavorazione*	*Ampliamento del nuovo reparto di Aggiunteria, previsto inserimento di numero 10 nuovi addetti*	*28.02.2023*	*DIREZIONE RSG*	*Spesa effettuata Num. addetti inseriti nel reparto*
2.	*Miglioramento dei luoghi di lavoro*	*Realizzazione di illuminazione a LED per il magazzino materie prime di via Fogar*	*31.01.2023*	*DIREZIONE RSG*	*Spesa effettuata efficientamento Lux aree di lavoro*
3.	*Trasparenze e visibilità dell'attività Aziendale accrescendo la propria legittimazione e il consenso a livello sociale, informare le parti interessate, applicare una strategia di business responsabile*	*Redazione del "Bilancio di Sostenibilità"*	*31.12.2023*	*DIREZIONE RSG*	*Pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità*
4.	*Aumento del livello occupazionale*	*Incremento dell'organico aziendale con almeno num.8 nuovi addetti*	*31.12.2023*	*DIREZIONE*	*Num. Addetti nuovi assunti*
5.	*Miglioramento dei luoghi di lavoro Salute e Sicurezza*	*Acquisto di numero 3 defibrillatori per gli immobili di vi Fogar, via Caboto e via Falcone*	*30.06.2023*	*DIREZIONE RSG*	*Spesa Effettuata*
6.	*Partecipazione ad iniziative di sostegno a favore di organizzazioni impegnate in ambito sociale, umanitario e/o caritatevoli*	*Devoluzione in occasione delle festività Natalizie di fondi destinati ad opere/iniziative sociali, umanitarie e/o caritatevoli Sostegno di una borsa di studio per la "Casa di Ventignano" progetto Ortolani Coraggiosi.*	*31.12.2023*	*DIREZIONE*	*Quota non inferiore a quanto già versato nell'anno 2022 (al netto delle iniziative straordinarie)*