

Nuovi Gioielli

Bilancio di Sostenibilità 2023



Elaborato secondo lo standard RJC COP 2019, i Principi ONU Agenda 2030 e gli Indici GRI

B.Sos.rev.00_2023



INDICE

1 CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2 PROFILO DI NUOVI GIOIELLI SRL

- 2.1 Storia e profilo aziendale
- 2.2 Governance aziendale
- 2.3 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.4 Social performance team
- 2.5 Politica aziendale etica
- 2.6 Valori
- 2.7 People Care
- 2.8 Certificazioni

3 LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

4 REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

- 4.1 Lavoro infantile
- 4.2 Lavoro forzato o obbligato
- 4.3 Salute e sicurezza
- 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 4.5 Discriminazione
- 4.6 Pratiche disciplinari
- 4.7 Orario di lavoro
- 4.8 Retribuzione
- 4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale
- 4.10 Analisi di due diligence
- 4.11 Sistema di gestione



1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

Il Bilancio e riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di NUOVI GIOIELLI. 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 dell'azienda 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 Initiative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica aziendale di sostenibilità sia 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 perchè 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 nel sito internet e nella bacheca aziendale; mentre a tutte le parti interessate esterne attraverso il sito internet www.nuovigioidelli.com

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con NUOVI GIOIELLI 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.

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo di questo documento è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da NUOVI GIOIELLI 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, questo documento 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.

1.4 ELEMENTI NORMATIVI

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- RJC Coc 2017 e Rjc Cop: 2019
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori del settore orafa del 2017 e rinnovato nel 2021
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Decreto Dignita' (D.L.87/2018)
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231
- D.Lgs. 152/2006
- 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

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- 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 salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Uni / Pdr 125:2022 su Parità di genere
- G.U. 176 del 29/07/2022 Decreto Trasparenza
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion



2. PROFILO DI NUOVI GIOIELLI

2.1 STORIA E PROFILO AZIENDALE

L'Azienda nasce nel 1985 a Mussolente (VI) e prosegue da quasi quarant'anni la sua attività di ricerca, sviluppo e innovazione tecnologica per fornire ai propri clienti gioielli che si distinguono per la loro qualità e raffinatezza e precisione, frutto di una particolare capacità creativa, associata alla specializzazione del proprio personale e all'innovazione tecnologica nella produzione.

“Nuovi Gioielli è stata fondata nel 1985, momento in cui decidemmo di mettere la nostra conoscenza e la nostra passione nella realizzazione di un sogno. Dopo 35 anni, il nostro sogno continua ad essere realtà in una perfetta combinazione tra tradizione ed innovazione, ricerca e sviluppo”.



I punti di forza che hanno da sempre caratterizzato l'azienda si possono riassumere nei seguenti concetti:

La Flessibilità: requisito fondamentale per non rimanere intrappolati nella complessità economica e sistemica a cui le imprese sono spesso coinvolte.

La Fattibilità: E' necessario che il progetto sia realizzabile (*achievable*) perché non basta avere un'idea ma è necessario che questa sia concretamente attuabile.

La Reazione al Cambiamento: “non è l'individuo più forte e neppure quello più intelligente a sopravvivere, ma quello che si adatta meglio al cambiamento”. Come adattarsi? Conoscendo le dinamiche che caratterizzano un contesto in continua evoluzione.

La Curiosità: A guidarci è un sogno, qualcosa che per il momento esiste (spesso in modo un po' vago) solo nella nostra immaginazione. L'ambizione di realizzarlo è l'energia che ci permette di superare ostacoli e difficoltà e di motivare e incoraggiare i nostri collaboratori.

Valorizzare i clienti: “Gli unici criteri che contano nella valutazione della qualità del servizio post-vendita sono quelli definiti dai clienti; solo i clienti possono giudicare la qualità; tutti gli altri giudizi sono sostanzialmente irrilevanti.” (*A. Parasuramann – University of Miami*)

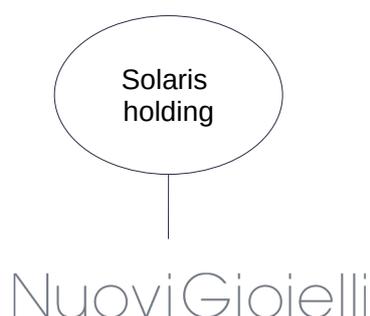
La soddisfazione dei clienti non è garantita solo dalla qualità dei prodotti e dei servizi che possiamo offrire, ma anche e soprattutto dall'assistenza fornita durante tutto il processo, si tratti di un servizio di Service o di un ordine per prodotto finito. La qualità del gioiello è ovviamente essenziale. Ma è altrettanto importante sapere di potersi rivolgere a persone competenti in grado di risolvere eventuali problematiche con un servizio pre e post vendita ben organizzato.

L'innovazione è un valore di primaria importanza, il punto dal quale partire per sviluppare ogni nuova soluzione e l'obiettivo da raggiungere in ogni nuova sfida.

NUOVI GIOIELLI ha investito sia nelle persone sia nella tecnologia, puntando alle caratteristiche di unicità ed originalità del prodotto con personale qualificato. Gli oggetti realizzati sono destinati a chi cerca qualcosa di esclusivo e diverso, in cui l'abilità, il design e la precisione sono elementi fondamentali del prodotto realizzato.

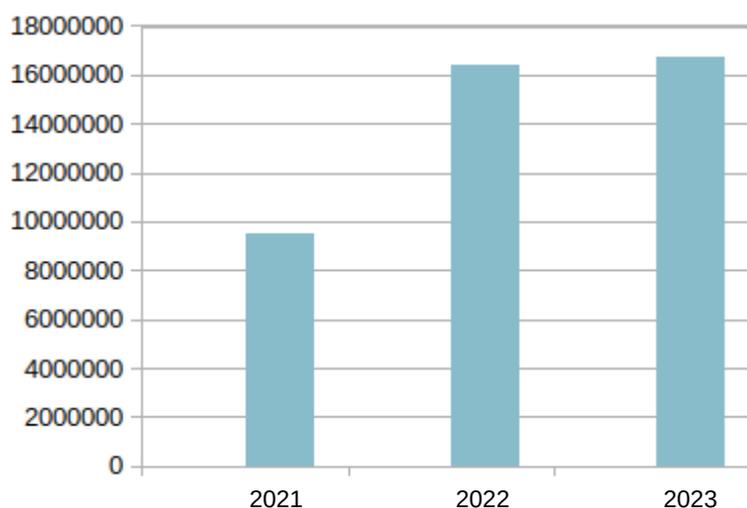
L'attenzione alle risorse umane e all'ambiente ha portato l'azienda a richiedere nel tempo la certificazione RJC COC e COP per la produzione di gioielli in oro, argento, diamanti e pietre preziose.

2.2 GOVERNANCE AZIENDALE



L'azienda è di proprietà della Holding Solaris, i cui titolari sono la famiglia Torresan.

Negli ultimi anni il fatturato di NUOVI GIOIELLI ha subito un notevole incremento: si è passati dai 9.500.000€ del 2021 ai 16.400.000€ del 2022, per arrivare nel 2023 con un fatturato pari a 16.696.529€.



2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Nel sistema di gestione aziendale sono presenti team 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.



2.4 TEAM DELLA SOSTENIBILITA'

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:

Il sustainability team 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 di sostenibilità

Ha la responsabilità della conformità agli standard e 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 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 di 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.



2.5 POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITÀ

NUOVI GIOIELLI ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un sistema di sostenibilità coerente con i principi dell'Agenda ONU 2030, gli standard RJC COC e COP e gli indicatori GRI.

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

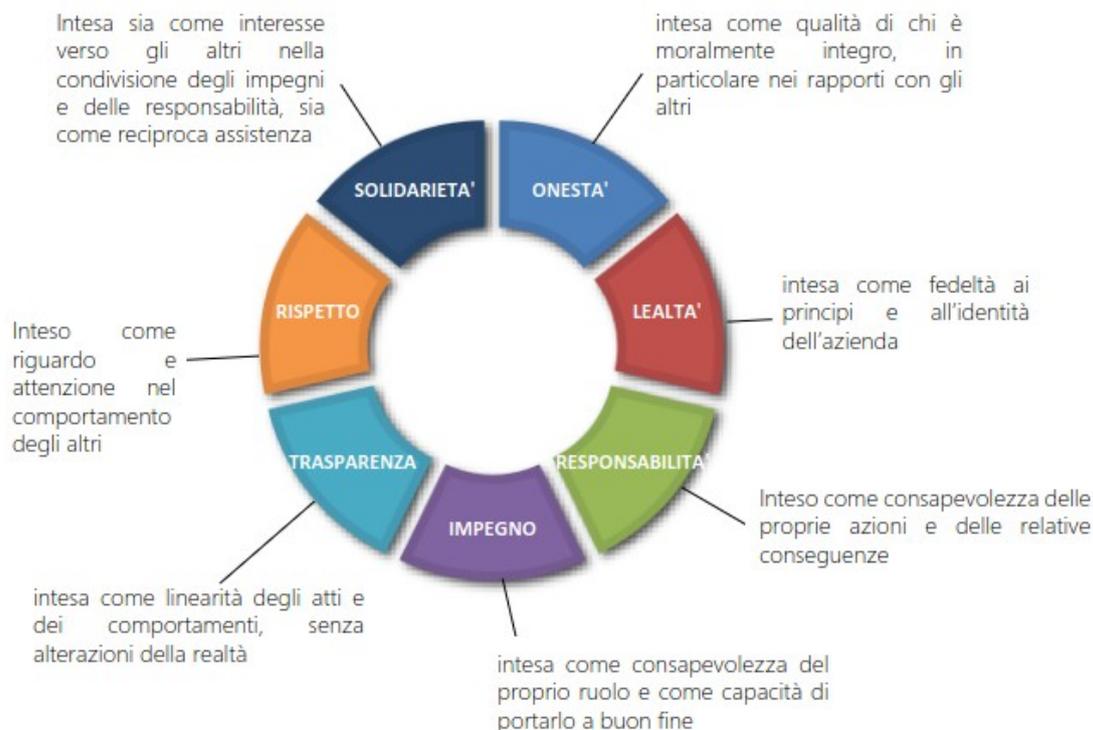
- a tutti i requisiti degli standard RJC COC e COP alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale;
- al Patto Internazionale sui diritti civili, politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali;
- alle linee Guida OCSE;
- al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale.

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;
- 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.

2.6 VALORI

NUOVI GIOIELLI, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:



2.7 PEOPLE CARE

All'interno dell'azienda il benessere dei dipendenti è molto importante e, proprio per questo, essi possono beneficiare di:

Area ristoro

Nel 2023, a seguito di una serie di lavori di ristrutturazione di una parte del fabbricato, l'azienda ha adibito una zona per la pausa pranzo dei propri dipendenti. All'interno di quest'area i dipendenti hanno a disposizione un ampio bancone con microonde, cucina, lavandino, lavastoviglie e diversi tavolini con sedie. Sempre in questa zona vi si trova anche una grande televisione e dei distributori automatici di bevande calde e snack. Ai dipendenti viene inoltre data la possibilità di usufruire del servizio mensa esterno ad un prezzo agevolato.

Fondo assistenza

NUOVI GIOIELLI aderisce a Metasalute, il fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore orafa.

Family Day

L'azienda organizza con periodicità, delle uscite, come ad esempio picnic o escursioni nelle zone limitrofe, dove i dipendenti possono partecipare con le proprie famiglie.

2.8 CERTIFICAZIONE

1. Certificazione Responsible Jewellery Council Code of Practice (COP) e Chain of Custody (COC)

Dal 2015 NUOVI GIOIELLI è membro del **Responsible Jewellery Council (RJC)** che si propone di diffondere:

- buone pratiche produttive
- il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente
- l'acquisizione delle materie prime da fonti legittime e sostenibili
- il rifiuto di ogni forma di corruzione e di discriminazione in ambito internazionale
- l'osservanza dei precetti normativi per il settore dei metalli preziosi, dalle attività estrattive, alla produzione ed al commerci dell'orificeria, argenteria e pietre preziose, come i diamanti.



2. Audit di seconda parte

Noti marchi di lusso e grandi catene di distributori al dettaglio, dotati di propri codici etici e di specifiche linee guida, eseguono ciclicamente audit di seconda parte, sia tecnici che di responsabilità sociale, presso NUOVI GIOIELLI al fine di verificare l'adeguatezza dell'organizzazione aziendale alle loro esigenze.

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate e identificate nel sistema di responsabilità sociale di NUOVI GIOIELLI 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.

In generale, 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.

Rispetto agli stakeholder 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

manifestata, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare:

DIREZIONE 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.

PARTNER AZIENDALI

L'esigenza dei partner aziendali (es. terzisti) 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.

PERSONALE 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 socio economiche, 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).

Modalità di soddisfacimento → 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.

Modalità di soddisfacimento → 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.

Modalità di soddisfacimento → costruire nel tempo un modello di impresa sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e

cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

SINDACATO

Esigenza etica è vedere applicati i principi di tutela e rispetto dei lavoratori e di vedere espressa concretamente una attenzione al

lavoratore come elemento centrale e fondante di ogni azienda

Modalità di soddisfacimento → avere attenzione alle risorse umane, comprendendo le esigenze e monitorando il livello di soddisfazione. Individuare azioni di miglioramento che possano sostenere il benessere aziendale.

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ

Gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** o **Sustainable Development Goals** (SDGs) sono degli obiettivi interconnessi, stabiliti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (Agenda 2030) come strategia per garantire "il benessere di tutte le persone, lo sviluppo economico, la protezione dell'ambiente" tanto alle generazioni presente che a quelle future.



PRINCIPIO 1

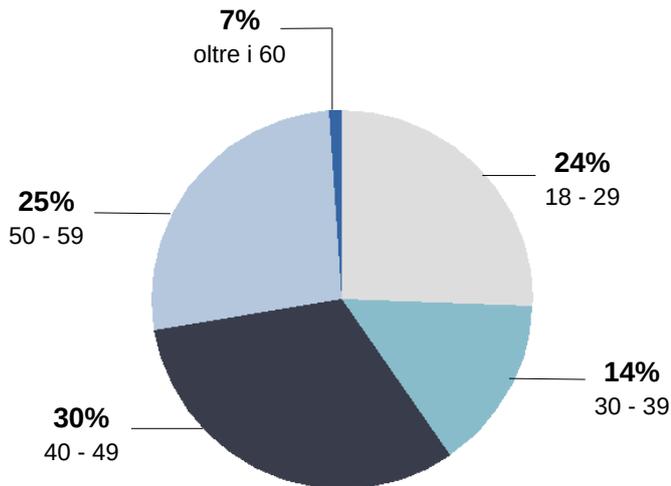
NO POVERTÀ

4.1 LAVORO INFANTILE

NUOVI GIOIELLI 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 NUOVI GIOIELLI 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.

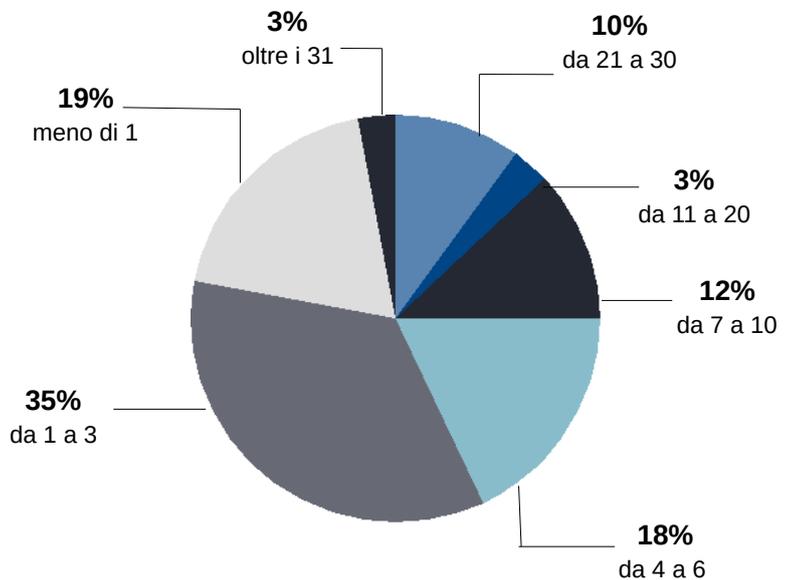
Dipendenti per fascia d'età



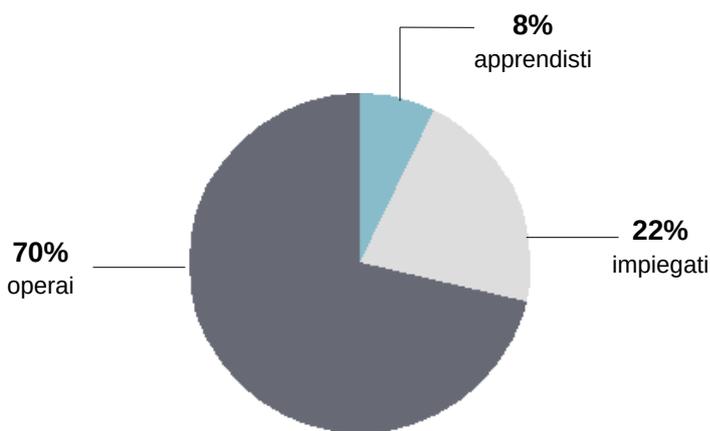
Per garantire un mix di innovazione ed esperienza, all'interno dell'azienda sono rappresentate tutte le fasce d'età.

Dipendenti per anzianità di servizio

NUOVI GIOIELLI è un'azienda in grande espansione. Per questo, come dimostra anche il grafico qui a lato, il 54% dei lavoratori è presente da non più di 3 anni.



Dipendenti suddivisi per qualifica



In linea anche con gli anni precedenti, i dipendenti all'interno dell'azienda si suddividono in:

- 70% operai
- 22% impiegati
- 8% apprendisti



OBIETTIVO 2024

nessun utilizzo di lavoro minorile e, qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, si attueranno delle azioni per porvi rimedio.

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

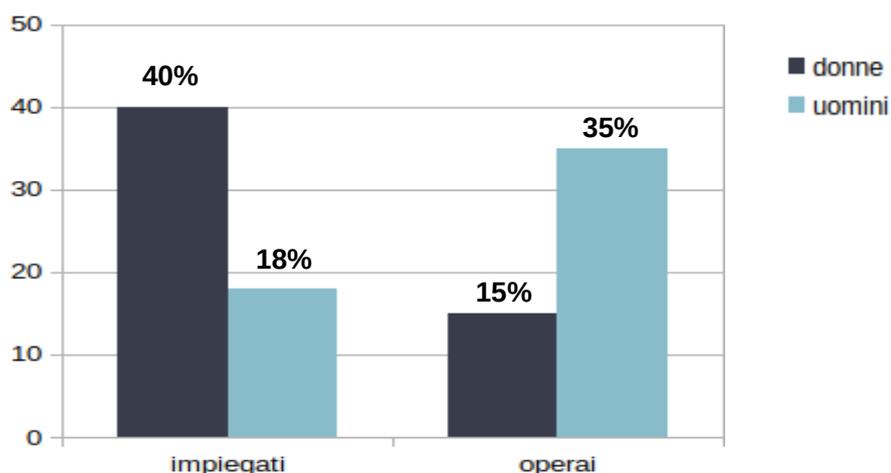
Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente, non è obbligatorio e deve essere autorizzato.

L'azienda non trattiene alcun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore e 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 NUOVI GIOIELLI si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- comunicazione della presenza in azienda della copia del CCNL per la consultazione e della reperibilità dello stesso nel sito www.cnel.it
- disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc ...

Come si può vedere dal grafico seguente nel quale è rappresentata la media pro-capite di ferie residue suddivise per operai e impiegati, non c'è una suddivisione discriminatoria di ruoli e di responsabilità e che la media di ferie residue al 2023 risulta comunque a livelli accettabili.



L'ufficio risorse umane monitora lo smaltimento delle ferie entro i 18 mesi dall'anno di maturazione ed ha messo in atto una politica di utilizzo delle ferie nell'anno di maturazione. L'aumento di lavoro è compensato dall'assunzione di nuovo personale non andando a gravare sul personale precedentemente assunto.



OBIETTIVO 2024

*nessun utilizzo di lavoro obbligato;
cercare di ridurre le ore straordinarie per tutti i lavoratori e monitoraggio delle ferie garantendo almeno 4 settimane di ferie all'anno.*

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, 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, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970 S.m.i.

Ad oggi, all'interno dell'Azienda non è presente alcuna rappresentanza sindacale, sebbene l'Azienda non ne ostacoli la presenza.



OBIETTIVO 2024

mantenere la libertà di associazione ai lavoratori.

PRINCIPIO 5 e 10

UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

4.5 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.

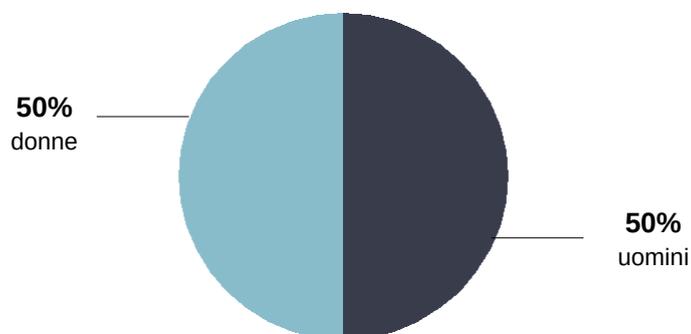
In nessun caso NUOVI GIOIELLI interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale,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

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

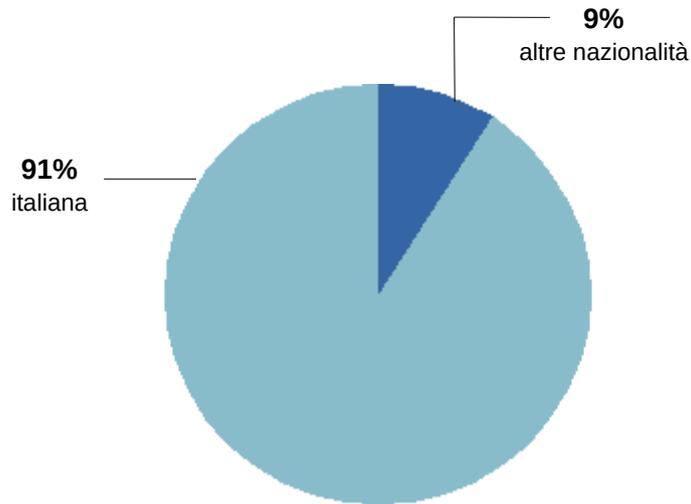
NUOVI GIOIELLI monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

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

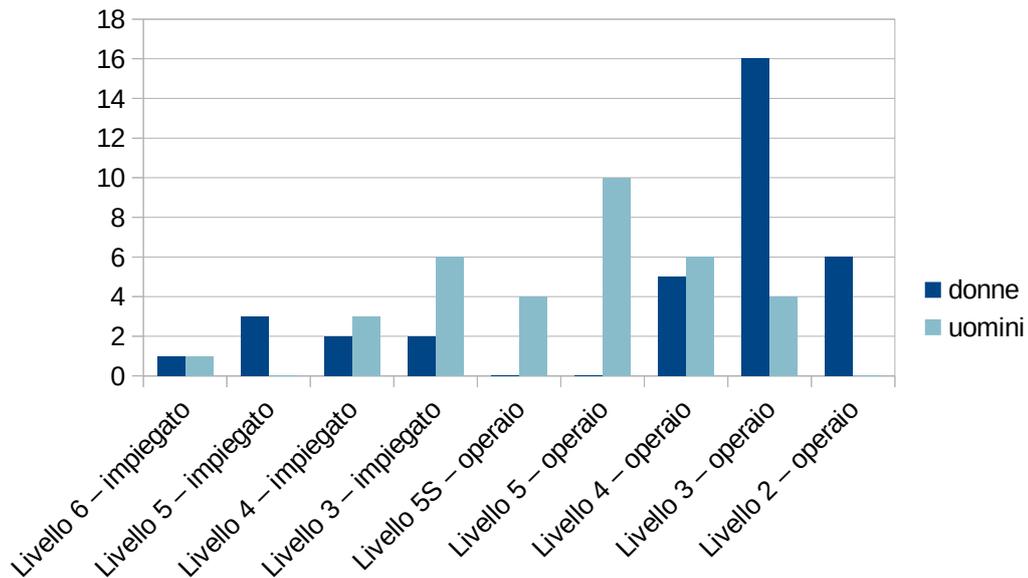
La direzione aziendale è composta per il 50% da uomini e per il 50% da donne.



All'interno dell'azienda il 91% del personale è di origine italiana, mentre il restante 9% proviene da altre nazionalità come ad esempio: bosniaca, moldava, cubana, albanese, e croata.



La tabella qui di seguito mette in evidenza, invece, la suddivisione degli inquadramenti presenti in NUOVI GIOIELLI:



OBIETTIVO 2024



garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte dall'azienda favorendo le opportunità in azienda, mantenendo sia il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale sia un sistema premiante sulla base delle competenze del personale

PRINCIPIO 8 e 10**LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE****4.6 PRATICHE DISCIPLINARI**

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. E' 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:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore orafa.

In linea con l'anno precedente, anche nel corso del 2023 non sono state gestite pratiche disciplinari.

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Anche nel corso del 2023 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholder esterni.

**OBIETTIVI 2024**

garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti dell'Azienda adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari; puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.

4.7 ORARIO DI LAVORO

In NUOVI GIOIELLI l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7. E' sempre comunque garantito almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni di lavoro.

L'azienda prevede, per garantire una maggiore flessibilità d'orario ai propri dipendenti, una pausa pranzo di 45 minuti oppure di 1 ora ½. Oltre alle classiche 8 ore di lavoro, vi sono anche alcuni part-time.

In particolare, l'Azienda ottempera a quanto prescritto nel Contratto Collettivo Nazionale e nel Decreto Lgs. 66/2003. In particolare: la durata media dell' orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali. Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero;
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario avviene attraverso il timbratore automatico (impronta/badge).

Nel corso del 2023 non si rilevano particolari criticità in termini di ore di straordinario, avendo tutti rispettato abbondantemente le 270 ore annue di straordinario.



OBIETTIVO 2024

*monitorare il rispetto del monte ore massimo di 270 ore previsto dal CCNL;
prevedere almeno 4 settimane di ferie per il personale.*

PRINCIPIO 2 e 8

ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione è coerente con il contratto collettivo di lavoro del settore orafo ed è superiore al living wage. In azienda è disponibile una copia cartacea del CCNL disponibile per i lavoratori.

È stato calcolato il living wage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di più di 50.000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale; da questo calcolo è risultato un valore nettamente inferiore alla retribuzione minima erogata in azienda.

La retribuzione viene data una volta al mese senza alcun ritardo, comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto.



OBIETTIVO 2024

garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore orafo rispetto alla retribuzione dei lavoratori;
garantire il rispetto del pagamento della retribuzione entro il 16 del mese

PRINCIPIO 6, 12, 13, 14 e 15

ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI, VITA SULLA TERRA, CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE

4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

NUOVI GIOIELLI ha sede a Mussolente (VI) ed esercita con una regolare autorizzazione ambientale (prossima scadenza autorizzazione nel 2037). All'interno dell'azienda è presente un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale, individuando le azioni di miglioramento.

L'azienda ha ottenuto autorizzazione ad emissioni in atmosfera per 3 camini per i quali, con cadenza periodica e secondo quanto stabilito dalle normative, vengono eseguiti adeguati controlli analitici.

I **rifiuti** sono gestiti con apposito registro di carico e scarico, inviando la dichiarazione MUD regolarmente di anno in anno. La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti.

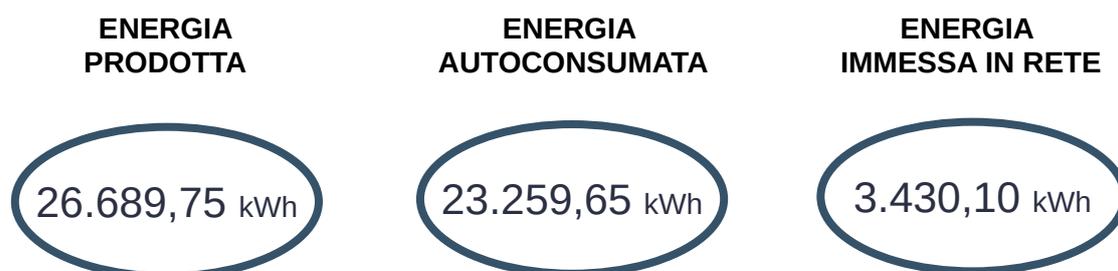
NUOVI GIOIELLI ha come obiettivo quello di sviluppare un'economia circolare, cercando di recuperare la maggior parte dei rifiuti attraverso una corretta differenziazione; inoltre si avvale del servizio di ditte autorizzate per lo smaltimento dei rifiuti pericolosi.



Le materie prime preziose utilizzate sono generalmente materie riciclate. L'azienda non intende sfruttare risorse naturali evitando di acquistare materie prime da miniere ed incentivando l'acquisto di materie prime RJC COC riciclate o esistenti.

L'azienda ha già messo in atto un sistema virtuoso di utilizzo dell'acqua: l'acqua che deriva dalla decantazione dei fanghi viene depurata e immessa nuovamente in circolo. Sono presenti due cisterne per il recupero delle acque piovane, le quali sono riutilizzate sia per l'irrigazione del verde esterno sia per i bagni.

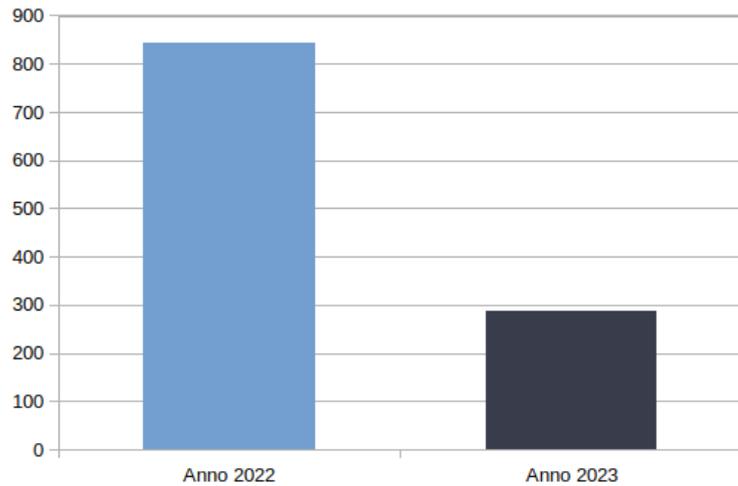
Con l'obiettivo di ridurre l'acquisto di energia elettrica, l'azienda ha installato dei **pannelli fotovoltaici**. Qui di seguito riportiamo i dati relativi al 2023:



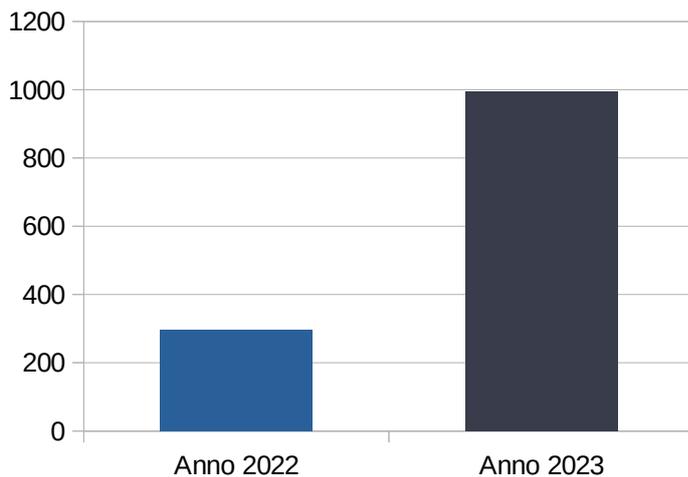
Di seguito vengono elencati i consumi di acqua, energia elettrica e gas:

● **ACQUA**

Nel 2023 il consumo d'acqua è diminuito drasticamente, grazie al sistema di riutilizzo dell'acqua che proviene dalla decantazione dei fanghi e dal recupero delle acque piovane.



● **ENERGIA ELETTRICA**

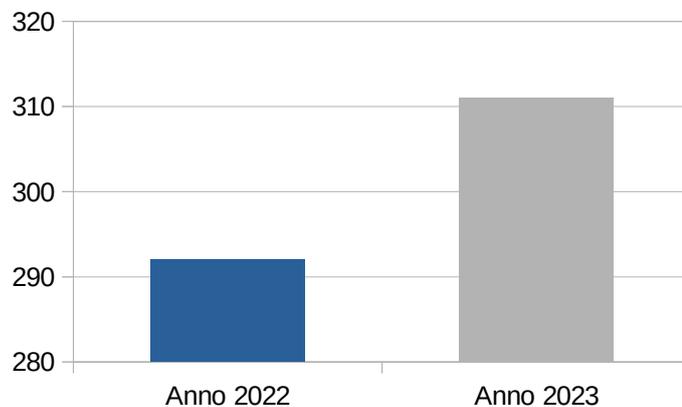


A seguito dell'aumento del carico di lavoro anche il consumo di energia elettrica è aumentato del 19% rispetto all'anno precedente.



● **GAS**

Rispetto ai consumi di acqua ed energia, il consumo del gas è meno rilevante in azienda, soprattutto perché vi è un utilizzo limitato a specifiche attività.



4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

NUOVI GIOIELLI 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 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.

L'analisi di due diligence è sviluppata attraverso l'individuazione puntuale del rischio, la significatività del pericolo, il grado di controllo, l'azione correttiva con le relative tempistiche di attuazione e le responsabilità.

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.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

NUOVI GIOIELLI si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i 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 RESPONSABILITÀ ETICA: 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. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli 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, NUOVI GIOIELLI 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.

PRINCIPIO 17

PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di NUOVI GIOIELLI è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori 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 l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

NUOVI GIOIELLI conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, 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 NUOVI GIOIELLI;
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC COP;

- informare immediatamente ed in maniera completa NUOVI GIOIELLI di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti in merito alle forniture richieste;
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro NUOVI GIOIELLI.

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite 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 **sito web aziendale**;
- 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 NUOVI GIOIELLI non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate.



OBIETTIVO 2024

*0 segnalazioni per violazioni etiche;
incentivare le segnalazioni per spunti di miglioramento*

ANTICORRUZIONE 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 non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni ne' da parte di stakeholders interni ne' stakeholders 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 2024

mantenero 0 situazioni di corruzione e frodi

COMUNICAZIONE INTERNA: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla RJC a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e 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.

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 aziendale;
- comunicazione via mail a clienti e fornitori.

COMUNICAZIONE ESTERNA: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per NUOVI GIOIELLI, un'esigenza che è

REGISTRAZIONI: NUOVI GIOIELLI mantiene 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 e di sostenibilità ai quali aderisce.