

BILANCIO SOCIALE 2023



WE ARE OPEN TO TANNERIES WORKING FOR INNOVATION

DERMACOLOR

Bilancio Sociale dati aggiornati al 31.12.2023

Via del Frassino 5
56022 Castelfranco di Sotto (PI)
Tel 0571/471313 e-mail: info@dermacolor.it

INDICE

BILANCIO SOCIALE 2023 DERMACOLOR

Per qualsiasi commento o richiesta di chiarimento relativa al Bilancio Sociale è possibile contattare Dermacolor s.r.l. al seguente indirizzo e-mail: info@dermacolor.it

1

PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	10
1.1 Redazione e divulgazione	14
1.2 Parti interessate (stakeholders)	15
1.3 Politica aziendale	16
1.4 Il nostro impegno per una gestione efficace e rispettosa	20

2

PERFORMANCE SOCIALE	24
2.1 Lavoro minorile	24
2.2 Lavoro forzato ed obbligato	26
2.3 Salute e sicurezza	28
2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	30
2.5 Discriminazione	32
2.6 Provvedimenti disciplinari	34
2.7 Orario di lavoro	35
2.8 Retribuzione	36
2.9 Coinvolgimento e sviluppo della comunità	37

3

IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	40
---	-----------

4

I NOSTRI OBIETTIVI PER IL FUTURO	46
---	-----------



Andrea Meucci, Marco Meucci,
Viola Palagini, Valentina Palagini.

BILANCIO SOCIALE

PREMESSA

Garantire uno sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo e dell'ambiente

DERMACOLOR si avvicina alla redazione del suo primo Bilancio Sociale relativo all'anno 2023.

La redazione di questo bilancio è dovuta alla spinta propulsiva della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sicurezza, sociale e di tutela del lavoro al fine di garantire confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento e responsabile a conferma di quella che è stata l'evoluzione dell'azienda a partire dalla sua nascita.

Il presente Bilancio rappresenta uno strumento efficace per comunicare con i principali stakeholder e costituisce un importante strumento di informazione e comunicazione di quella che è la realtà Dermacolor e le attività attuate nell'ambito di Responsabilità Sociale.

Il presente Bilancio viene diffuso: tramite pubblicazione sul sito internet aziendale a disposizione di chiunque risulti interessato.

Con il bilancio è possibile rendere evidente in maniera trasparente l'impegno al miglioramento continuo, da sempre prerogativa della Direzione Dermacolor, come testimoniato dall'istituzione dei sistemi di gestione ISO9001, ISO14001, ISO45001 e dalle certificazioni di prodotto/processo ISO 17033 e ZDHC.

Garantire uno sviluppo sostenibile, rispettoso dell'uomo e dell'ambiente costituisce per Dermacolor un riferimento importante e sempre attuale come è possibile riscontrare nei contenuti che seguono, sia in termini di consuntivazione 2023 che di obiettivi per l'anno 2024.





PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

DERMACOLOR	
Stato giuridico	Società a Responsabilità Limitata
Sede legale ed operativa	Via del Frassino, 5 - 506022 Castelfranco di Sotto (PI)
Telefono	0571.471313
Fax	0571.471326
E-mail	info@Dermacolor.it
Sito internet	www.Dermacolor.it
Anno di costituzione	1981
Cod. Fiscale e p. Iva	00697230506
Rappresentante della Direzione	Valentina Palagini

"Attualmente l'azienda sta investendo su fattori quali risorse umane e ricerca"

Dermacolor ha iniziato la sua attività nel 1981 a Santa Croce sull'Arno (Pisa), nella sede di Via S. Andrea 38, curando la distribuzione di prodotti chimici sul mercato conciario locale. Da piccola realtà prettamente commerciale, l'azienda è gradualmente cresciuta e maturata, ampliando la gamma di prodotti e di servizi offerti ai clienti, ed a partire dal 2003 opera nella attuale sede di Viale dell'Industria, all'interno della nuova zona industriale di Castelfranco di Sotto. L'ampliamento della gamma di prodotti e servizi offerti al cliente, è stato realizzato potenziando in particolare l'attività di ricerca, puntando sia sul laboratorio di ricerca e sviluppo sia sui laboratori applicativi, con l'obiettivo di sviluppare metodologie e prodotti volti all'ottenimento di articoli il più possibile competitivi.

Attualmente l'azienda sta investendo su fattori quali "risorse umane e ricerca", in quanto ritenuti elementi decisivi per sviluppare la propria posi-

zione sul mercato internazionale, dove è già attiva con l'esportazione di prodotti in molti paesi europei ed extra Europei.

Nel 2004 la società avvia le attività necessarie per l'implementazione di un Sistema di Gestione Aziendale conforme alla normativa ISO 9001 ed ISO 14001.

Nel 2005 l'azienda ha ottenuto da DNV la certificazione del proprio sistema di gestione ambientale in conformità alla norma UNI EN ISO 14001 ed. 2004

Infine nel Novembre del 2006 l'azienda ha ottenuto da DNV anche la certificazione del proprio Sistema Qualità in conformità alla norma UNI EN ISO 9001 ed. 2000.

Nel 2010 a seguito della pubblicazione della NORMA UNI EN ISO 9001 ed. 2008 l'azienda ha provveduto ad adeguare il proprio Sistema Qualità alla nuova norma di riferimento.

Nel 2016 l'azienda ha intrapreso la decisione di integrare il Sistema di Gestione Aziendale Qualità-Ambiente con i requisiti della norma OHSAS 18001 (Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro), testimoniando l'impegno della Direzione a valorizzare le risorse umane, promuovendone la formazione e la crescita di consapevolezza, garantendo loro un ambiente adeguato e sicuro dove operare, nel rispetto delle regole e dei diritti dei lavoratori stabiliti dal contratto di lavoro. L'azienda ha quindi ottenuto anche la certificazione 18001 a fine 2016.

Nel 2017, invece, viene avviata la fase di adeguamento dei Sistemi di Gestione ISO9001 e 14001 alle edizioni 2015 delle rispettive norme. Con il 2020 l'azienda ha adeguato il proprio sistema di gestione implementando la

norma ISO45001 che è andata a sostituire la vecchia normativa di riferimento OHSAS 18001.

Nel periodo successivo alla crisi pandemica la Dermacolor ha ampliato i suoi spazi produttivi. Con la costruzione di un nuovo stabile, che ha permesso di incrementare e redistribuire le aree interne, l'azienda ha scelto di rispondere alle esigenze del mercato con investimenti e innovazione.

Nel Gennaio 2023 l'azienda ha conseguito un'altra importante certificazione del settore chimico-conciario certificando il proprio Chemical Management System in conformità ZDHC MRSL 3.1.

La Dermacolor srl. impiega circa 25 unità lavorative tra soci, dipendenti e collaboratori nello stabilimento ubicati a Castelfranco di sotto (PI): Via del Frassino 5.

Le attività riguardano lo "Sviluppo; produzione di prodotti chimici per Dermacolor mediante le fasi di stoccaggio materie prime, movimentazione, miscelazione, confezionamento e stoccaggio prodotti finiti, commercializzazione; relativa assistenza tecnica".

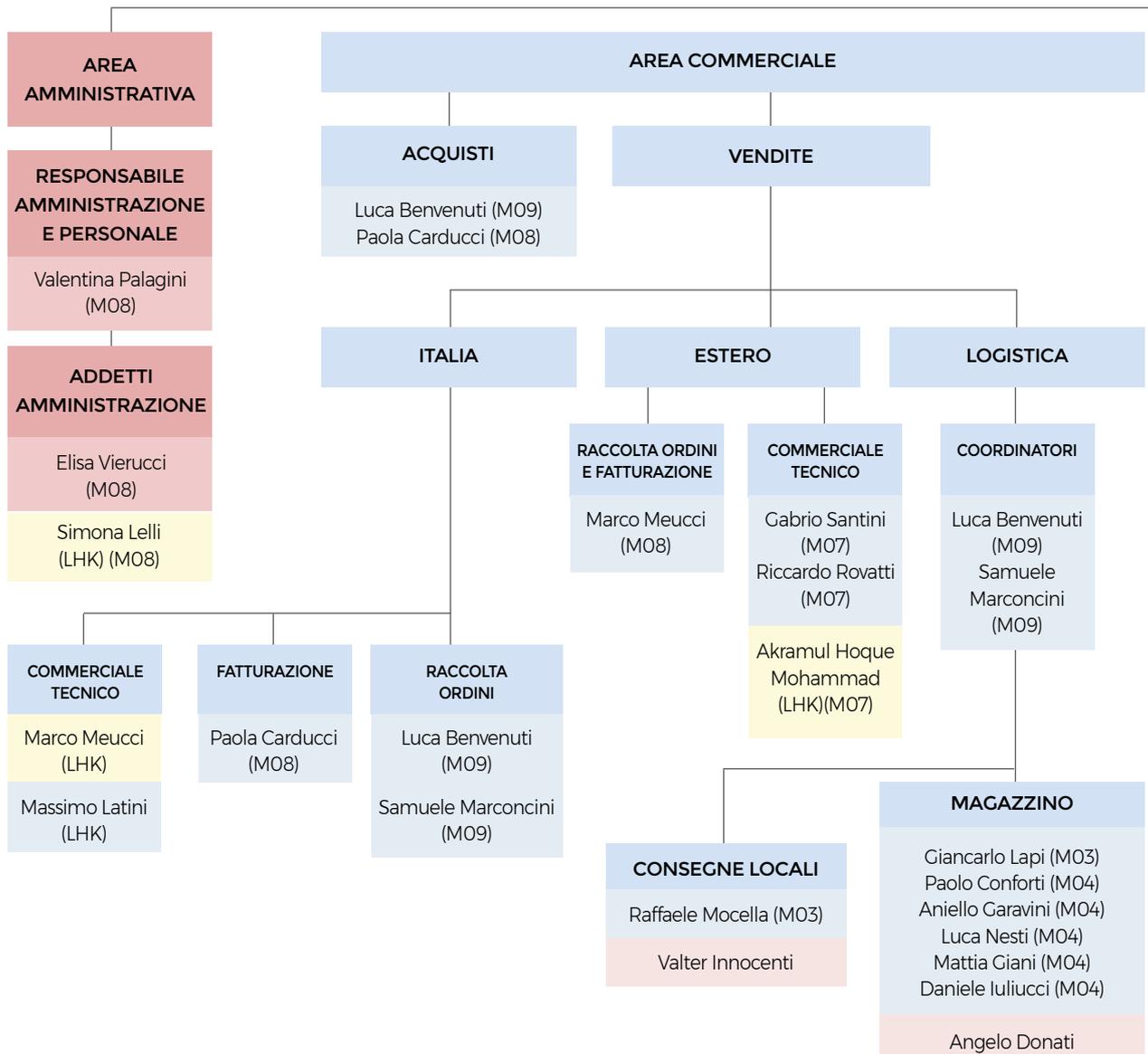
L'attuale struttura organizzativa della società è illustrata nel seguente Organigramma.

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 Valentina Palagini il Rappresentante della Direzione che ha il compito di assicurare il rispetto dei requisiti dello standard.

Come richiesto dallo standard sono stati designati da parte dei lavoratori i Rappresentanti per il sistema.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente del CDA - Datore di Lavoro
Valentina Palagini

COMITATO GESTIONE INFORMAZIONI DI PRODOTTO E CONFORMITÀ LEGISLATIVA

Andrea Meucci - Massimo De Santis
Viola Palagini

RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Marco Meucci

SQUADRA EMERGENZE E ANTINCENDIO

Massimo Latini
Giancarlo Lapi
Simone Mini

SQUADRA PRONTO SOCCORSO

Massimo Latini
Luca Bongiovanni
Marco Meucci

RLS

Massimo Latini

MEDICO COMPETENTE

Dott. Marco Carli

PREPOSTI

Moreno Bianchi
Giancarlo Lapi
Raffaele Mocella
Massimo De Santis

AREA TECNICA

LABORATORIO ANALITICO

PROVE CONTROLLO QUALITÀ

Luca Bongiovanni
(M06)

RICERCA E SVILUPPO

Massimo De Santis
(M06)

BOTTALINI LAVORAZIONI AD UMIDO

PRODUZIONE

RESPONSABILE

Giancarlo Lapi
(M03)

ADDETTI

Paolo Conforti
(M04)

Donati Angelo

CONTROLLO PRODUZIONE

Stefano Dell'Olmo
(M05)

LABORATORIO

COORDINATORE TECNICO DI LABORATORIO

Moreno Bianchi
(M01)

TECNICI E ASSISTENZA CLIENTI

Marco Soro
(M01)
Simone Mini
(M01)
Andrea Verzicco
(M01)
Riccardo Bordin
(M01)

RIFINIZIONE

PRODUZIONE

Raffaele
Mocella
(M03)

Mario
Tomassini

CONTROLLO PRODUZIONE

Stefano
Bianucci
(M05)

LABORATORIO

Stefano
Bianucci
(M02)
Riccardo
Rovatti
(M02)
Pierluigi
Masotti
(M02)
Massimo
Masotti
(M02)

Michele
Masotti

LEGENDA

LHK = L.H. Krauss

Personale esterno a Partita Iva

Codifica mansioni in conformità al DVR: (M01)-(M02)-(M03)-(M04)-(M05)-(M06)-(M07)-(M08)-(M09)

1.1 Redazione e divulgazione

Dermacolor redige il Bilancio Sociale con l'intento di analizzare l'intera gamma dei rapporti che instaura con le parti interessate (o di seguito stakeholders), 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 della società, quale valido supporto alla strategia sociale di impresa, e la sua contestuale divulgazione a tutti gli Stakeholders coinvolti in qualche modo nei rapporti con l'azienda: dipendenti, clienti e fornitori, organismi di controllo (es. ARPAT, ASL, INPS, INAIL), istituzioni pubbliche (Comune, Provincia, Regione), pubblica opinione, istituti di certificazione ed a tutti coloro che ne faranno esplicita richiesta.

Le modalità di divulgazione all'esterno del Bilancio possono essere così individuate: disponibilità continua sul sito internet aziendale



1.2 Parti interessate (stakeholders)

15

BILANCIO
SOCIALE 2023
DERMACOLOR

Dermacolor s.r.l. definisce le seguenti categorie di parti interessate (stakeholders) interne e esterne.

PARTI INTERESSATE INTERNE	
TIPO	SINTESI DELLE LORO ASPETTATIVE
Dipendenti	Preservare un'organizzazione seria, credibile, in regola con la legislazione sul lavoro ed indirizzata al rispetto dei diritti umani
Collegio Sindacale	Migliorare le condizioni di lavoro ed il clima di lavoro
Figure esterne, professionisti facenti parte della struttura organizzativa	Migliorare il rapporto con le istituzioni Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori

PARTI INTERESSATE ESTERNE	
TIPO	SINTESI DELLE LORO ASPETTATIVE
Fornitori	Contribuire a diffondere una cultura della responsabilità sociale
Clienti	
Regione Toscana	
Comune di Castelfranco	
Sindacati	Consolidare e monitorare il rispetto della normativa in materia di tutela dei lavoratori
INPS	
INAIL	
Direzione Provinciale Lavoro	Partecipare ad iniziative e progetti a favore di soggetti in difficoltà
ASL 11	
ARPAT Sede Locale	
Centro per l'Impiego	
Istituti Bancari e di assicurazioni	

1.3 Politica aziendale

Nel Marzo 2024 Dermacolor, nella persona di Responsabile della Direzione della società, ha aggiornato la Politica aziendale per la qualità, l'ambiente e la sicurezza dei lavoratori.

POLITICA INTEGRATA AZIENDALE

DERMACOLOR ha iniziato la sua attività nel 1981: da piccola realtà prettamente commerciale, che curava la distribuzione di prodotti chimici sul mercato conciaro locale, è gradualmente cresciuta e maturata, ampliando la gamma di prodotti e servizi offerti ai clienti.

I prodotti commercializzati, in gran parte realizzati su misura per il cliente e spesso formulati direttamente dall'azienda, coprono tutta la gamma delle lavorazioni conciarie, dalla pelle grezza all'articolo finale.

Per il servizio al cliente lo staff tecnico mette a disposizione professionalità ed esperienza avvalendosi delle qualificate risorse dei laboratori di conceria sperimentale e rifinizione e del supporto del laboratorio di ricerca e sviluppo, per la messa a punto di articoli al passo sia con le richieste della moda che con i requisiti tecnologici e normativi.

Da sempre puntualità, efficienza e professionalità, nelle consegne come nella gestione delle richieste dei clienti, sono garantite dal personale commerciale e dagli addetti al magazzino.

Punti di forza dell'azienda sono la passione per la pelle, l'entusiasmo per la ricerca, la qualità e la professionalità del servizio,

che proprio grazie a questa filosofia rappresenta da anni un chiaro punto di riferimento per i propri clienti.

L'azienda considera le risorse umane e la ricerca elementi decisivi per sviluppare e consolidare la posizione dell'azienda sul mercato internazionale, dove è già attiva con l'esportazione di prodotti in diversi paesi.

Nell'ottica di una generale crescita della sensibilità ambientale e di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, la Direzione della Dermacolor ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema di Gestione conforme agli Standard ISO 14001 e 45001, che le offra l'opportunità sia di dimostrare pubblicamente l'impegno a tenere sotto controllo (e, ove possibile, ridurre) gli impatti ambientali e gli aspetti relativi alla sicurezza associati alle proprie attività, prodotti e servizi, sia di disporre di uno strumento per gestire in modo efficace gli impatti stessi e i rischi sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Parallelamente, l'azienda mantiene attivo un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001 il quale, attraverso l'impegno di tutto il personale al rispetto dei requisiti di prodotti e servizi ed al miglioramento continuo degli stessi, miri ad una sempre maggiore soddisfazione dei clienti.

Condividere i suddetti valori ed impegnarsi a fondo per attuarli quotidianamente è l'impegno forse più gravoso a fronte di richieste sempre più pressanti e di ritmi di

lavoro più caotici.

Con la presente Politica, la Direzione definisce e rende noti a tutti gli operatori interni ed esterni che lavorano per conto di essa i principi che intende seguire e gli impegni assunti nella gestione dei propri aspetti di qualità, ambientali e di sicurezza sui luoghi di lavoro, ovvero:

- il pieno rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni sottoscritte dall'azienda relativamente ai propri aspetti ambientali e di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro (S&SL);
- in particolare, si evidenzia l'impegno a monitorare e sostituire nel tempo tutte quelle sostanze chimiche più pericolose con altre meno pericolose, ottemperando quindi all'obiettivo primario del regolamento REACH, implementato dalla più recente lista di sostanze ZDHC MSRL.
- la promozione tra i propri dipendenti e gli operatori che lavorano per conto dell'azienda di un senso di responsabilità derivante dalla consapevolezza dei "danni" o dei "benefici" in termini ambientali e di S&SL che possono derivare dalle attività svolte e dai prodotti/servizi realizzati;
- tutelare prioritariamente la salute e sicurezza del personale, adoperandosi per l'eliminazione e, ove non possibile, ridurre i rischi associati all'attività produttiva;
- prevenire i rischi al fine di eliminare e, ove non possibile, ridurre al massimo gli infortuni e gli incidenti sul lavoro e l'insorgenza di malattie professionali;
- il controllo e la riduzione, ove possibile, degli aspetti ambientali e di S&SL associati alle proprie attività, prodotti e servizi, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali, mirate alla prevenzione dell'inquinamento ed al miglioramento continuo dell'efficienza ambientale e di S&SL;
- la valutazione degli aspetti ambientali e di S&SL delle attuali attività, prodotti e servizi e di ogni altra nuova attività, prodotto o servizio che l'Azienda intenda promuovere;
- la definizione e, se necessario, l'aggiornamento di procedure di emergenza per la riduzione degli impatti ambientali e di S&SL dovuti a emissioni accidentali di materia o di energia;
- la valutazione periodica dell'efficienza del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza in un'ottica di miglioramento continuo;
- la definizione di opportune forme di comunicazione per rendere disponibili al pubblico le informazioni necessarie a comprendere gli effetti ambientali e di S&SL dell'attività dell'azienda, nell'ottica di perseguire un dialogo aperto ed efficace con la cittadinanza, le realtà associative, le Istituzioni e gli enti di controllo.;
- l'attuazione di un'adeguata gestione dei rischi e delle opportunità che possono influenzare la conformità dei servizi e dei processi e la capacità di accrescere la soddisfazione del cliente, anche rispetto ai propri aspetti di qualità, ambientali,

di sicurezza sul lavoro ed obblighi di conformità, in un'ottica più estesa di tutela aziendale;

- l'impegno alla consultazione e la partecipazione dei lavoratori o del loro rappresentante alle principali attività direzionali, di valutazione dei rischi e di controllo.
- Promuovere iniziative di informazione, formazione e addestramento nei confronti del personale e di coloro che operano per conto dell'azienda, al fine di garantire la qualità del prodotto e favorire un comportamento socialmente ed ambientalmente corretto e conforme agli indirizzi della presente Politica
- Controllare che sia assicurata l'assenza di lavoro infantile, forzato, obbligato, discriminato, non sicuro o comunque al di fuori delle tutele previste per legge, sia all'interno dell'azienda che nella filiera di fornitura
- Garantire il diritto dei lavoratori di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'azienda
- Tutelare la promozione della libertà di associazione dei lavoratori ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Trattare tutto il personale con dignità e rispetto, effettuando eventuali pratiche disciplinari ai sensi di legge e secondo il CCNL Chimico
- Rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche

- Garantire che la composizione dei salari e la remunerazione degli straordinari siano concordati ed in linea con quanto definito dalla legge e dal CCNL Chimico

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 documentazione di sistema in modo da garantire l'efficace funzionamento del Sistema di Gestione realizzato.

La sig.ra Valentina Palagini (Responsabile Qualità, Ambiente e Sicurezza), il referente per la conformità secondo ZDHC MRSL Andrea Meucci e l'RSPP Marco Meucci hanno la responsabilità e l'autorità di assicurare che la presente Politica sia messa in atto e riveduta in maniera opportuna nel tempo.

La presente Politica viene portata a conoscenza dei dipendenti di Dermacolor Srl e di tutti gli operatori che lavorano per conto di essa affinché sia conosciuta e sostenuta. Essa viene inoltre resa disponibile al pubblico garantendone la consultazione alle parti interessate che ne facciano richiesta.

La presente Politica viene completata dagli "Obiettivi e Traguardi Ambientali e di S&SL" pianificati periodicamente dalla Direzione e messi a conoscenza di tutto il personale dell'azienda.



1 LABORATORIO
RICERCA E SVILUPPO
DIREZIONE
SALA BAMBINO
UFFICIO
TOILETTE

0 ACCETTAZIONE
LABORATORIO
RIFERIMENTI
MAGAZZINO
CUCINA

1.4 Il nostro impegno per una gestione efficace e rispettosa

Dermacolor ha realizzato attraverso l'attuazione di un sistema di gestione integrato, 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. I ruoli e le responsabilità sono ben definiti e comunicati 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 affinché si dotino di strumenti significativi di responsabilità sociale, ambientale, qualità 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.







-224

8

PATO 131

PATO 131

PATO 131



PERFORMANCE SOCIALE

Annualmente la Direzione provvede a definire gli obiettivi del proprio sistema di gestione integrato qualità, ambiente, responsabilità sociale e salute e sicurezza e ne effettua un monitoraggio costante nel corso dell'anno. Il Bilancio costituisce un momento essenziale di rendicontazione e programmazione delle attività.

2.1 Lavoro minorile

Dermacolor non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura.

Qualora l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni), e per questi siano vigenti leggi sull'educazione obbligatoria, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della norma 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.

Come di seguito illustrato gli addetti impiegati hanno tutti età maggiore di 19 anni. Riportiamo la composizione attuale, per fasce di età, dell'organico.

Età del personale al 31/12/2023		
Fascia d'età	Donne	Uomini
< 16 anni		
17-18		
19-29		4
30-39		4
40-49	1	5
50-59	1	9
<60 anni		1
Totale	2	23

Suddivisione del personale			
Anno	Uffici	Produzione	A domicilio
2023	6	19	0
Totale	6	19	0

Per quanto riguarda la catena di fornitura nell'anno 2023 non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile, nemmeno nell'ambito delle attività di audit sui fornitori.

Obiettivo di miglioramento

Non utilizzo da parte di Dermacolor 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 Dermacolor si adopererà per sostenere le adeguate azioni di rimedio.

2.2 Lavoro forzato ed obbligato

Dermacolor, 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 registrate su apposito registro presenze e tali registrazioni sono archiviate dal Responsabile Amministrazione.

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.





2.3 Salute e sicurezza

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

La Direzione 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.

L'azienda è inoltre dotata di un sistema di Gestione certificato ISO45001 per poter rispondere in modo organizzato e puntuale alle necessità di salute e sicurezza.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- è stato nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)
- è stato nominato un Medico Competente, nella persona della Dott. Marco Carli
- sono state effettuate le elezioni del RLS nella persona di Massimo Latini
- sono stati nominati e formati i preposti per la sicurezza
- viene mantenuto costantemente aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi come da D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- è stato definito un piano di gestione per le varie tipologie di emergenze (incendio, terremoto, ecc...)

- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione.
- è costante il monitoraggio sul corretto funzionamento di impianti e macchine, per verificarne l'idoneità e la sicurezza (stipula di contratti di manutenzione periodica con fornitori specializzati per quanto riguarda controllo su estintori e uscite di emergenza, controllo luci di emergenza, impianto di allarme antincendio, impianto termico, climatizzatori, muletti, transpallet, e tutto ciò che è previsto dal Sistema di Gestione integrato ISO9001-14001-45001)
- il personale riceve specifica formazione e informazione in materia di salute e sicurezza ed istruzioni specifiche sullo svolgimento della mansione da essi stessa svolta.
- viene regolarmente svolta la riunione annuale prevista dal D.Lgs. 81/2008 con il Medico Competente, l'RSPP, e l'RLS ed i rilievi che emergono danno luogo ad azioni di miglioramento.
- le registrazioni degli infortuni avvenuti sono aggiornate regolarmente sul "Registro Infortuni" che è disponibile presso l'azienda.
- l'azienda fornisce al personale adeguati dispositivi di protezione individuale, analizzati nel DVR e consegnati ai dipendenti con informativa sull'utilizzo.
- l'azienda garantisce che tutti i locali aziendali siano sempre puliti

- l'acqua potabile è disponibile, nelle zone dislocate nei vari reparti ed accessibile a tutti gratuitamente

Alla data del 31.12.2023 non si registrano episodi di mancato incidente (o "near miss") all'interno della Dermacolor s.r.l.

Per quanto riguarda la formazione del

personale, nel corso del 2023 sono state erogate num. 136,0 ore relative a corsi per formazione in materia di sicurezza sul lavoro e 215,50 ore di formazione in altri ambiti.

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

Anno	numero inf. Totali	numero inf. in itinere	Giorni di assenza per infortuni	Pratiche malattia professionale	Giorni di assenza per malattie professionali
2022	2	0	39	0	0
2023	0	0	0	0	0
Totale	2	0	39	0	0

Alla data del 31.12.2023 non si registrano episodi di mancato incidente (o "near miss") all'interno della Dermacolor s.r.l.

Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso del 2023 sono state erogate num. 136,0 ore relative a corsi per formazione in materia di sicurezza sul lavoro e 215,50 ore di formazione in altri ambiti.

Obiettivo di miglioramento

Assenza di infortuni e malattie professionali dovute a rischi specifici dell'attività

Analisi dei mancati incidenti segnalati dal personale

Mantenimento e, ove possibile, diminuzione dei livelli di rischio a cui gli operatori sono esposti.

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Dermacolor 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.

Nonostante ciò non ci sono iscrizioni da parte dei dipendenti a sindacati.

La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc., e/o di prendere parte alle riunioni sindacali eventualmente organizzate in azienda da parte dei sindacati.

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.

Obiettivo 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.



2.5 Discriminazione

Dermacolor 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. 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 di 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'.

Nella tabella seguente è riportata la composizione del personale maschile e femminile della società dell'ultimo anno.

Anno	Ufficio (Donne)	Produzione (Donne)	Ufficio (Uomini)	produzione (uomini)	Assunzioni (Donne)	Assunzioni (Uomini)
2022	2	0	3	18	0	0
2023	2	0	3	20	0	3
Totale	4	0	6	38	0	3

Anno	Contratti terminati (Donne)	Contratti terminati (Uomini)	Dimissioni (Donne)	Dimissioni (Uomini)	Licenziamenti (Donne)	Licenziamenti (Uomini)
2022	0	1	0	4	0	0
2023	0	0	0	0	0	0
Totale	0	1	0	4	0	0

Anno	Assunzioni (Donne)	Assunzioni (Uomini)
2022	0	2
2023	0	3
Totale	0	5

Non sono presenti in azienda, sia nel 2023 che nel 2022, lavoratori extracomunitari. Nel 2023 non si sono verificati richiami disciplinari o licenziamenti per giusta causa.

Obiettivo di miglioramento

Assenza di pratiche discriminatorie di qualsiasi tipo. Sostegno ad iniziative di informazione, coinvolgimento e partecipazione del personale interno.
Mantenere nessun reclamo per episodi di discriminazione

2.6 Provvedimenti disciplinari

Dermacolor 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.

Nel 2023 non sono stati registrati provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori.

Obiettivo 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.

2.7 Orario di lavoro

Dermacolor 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:

Orario lavoro	Uffici	Produzione
Mattina	8.30-12.30	7.00-11.30
Pomeriggio	14.00-18.00	13.30-17.00

Vengono anche monitorate le ore totali di straordinari effettuati dai lavoratori:

Anno	Ore totali	Ore straordinario medio per persona
2022	283	11,32
2023	362	14,48

Si evidenzia che vengono rispettati i limiti di legge (giornalieri, settimanale ed annuali) sia per quanto riguarda il valore massimo a lavoratore sia per quanto riguarda il valore medio aziendale. Prosegue 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.

Tutto il lavoro straordinario viene accettato senza imposizioni e svolto liberamente. Tutto il personale riceve almeno un giorno libero ogni sei giorni di lavoro consecutivi.

Le registrazioni confermano che vengono regolarmente goduti i periodi di ferie ed i permessi previsti dalla contrattazione applicata e quindi non esistono problematiche relative al rilascio delle ferie o permessi concessi conformemente al CCNL.

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto del limite di straordinario a persona (250 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.

2.8 Retribuzione

Le retribuzioni sono conformi rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale di lavoro per addetti al settore chimico.

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

Tipologie di contratto (al 31/12/2023)		
Tipo	Donne	Uomini
Lavoratori Dipendenti Full time	1	17
Lavoratori Dipendenti Part time	1	0
Lavoratori Dipendenti Full time tempo Determinato	0	0
Lavoratori Dipendenti Part time tempo Determinato	0	0
Co.Co.Pro	0	3
Apprendisti	0	5
Lavoranti a domicilio	0	0
Interinale	0	0
Totale	2	25

Inquadramento (Livello CCNL) (al 31/12/2023)		
Tipo	Donne	Uomini
1°	0	2
2°	1	4
3°	0	8
4°	1	4
5°	0	1
6°	0	2
7°	0	2
TIROCINANTE	1	0
Totale	3	23

Obiettivi di Miglioramento

Rispetto dei minimi contrattuali come indicato nel CCNL.

Aumento del livello di conoscenza di tutti gli elementi della busta paga, fornendo le indicazioni necessarie ai lavoratori ad ogni busta paga da parte della Direzione o da personale esperto.

2.9 Coinvolgimento e sviluppo della comunità

La Dermacolor, è attiva sul territorio e nella società di cui fa parte, attraverso attività di volontariato; nel corso dell'ultimo anno si segnalano le seguenti attività:

- Donazione ad ente per la ricerca Telethon
- Sostegno associazioni sportive locali
- Sostegno al Comune di Castelfranco per la giornata della prevenzione del tumore al seno





IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Dal 2016 l'azienda riceve sistematicamente le verifiche di controllo da parte dell'Ente di certificazione per verificare la conformità del proprio sistema agli standard, e gli esiti di queste sono portate a conoscenza di tutte le parti interessate attraverso apposite comunicazioni.

Anche le attività di monitoraggio interne e sulla catena di fornitura, pur presentando aspetti continui di miglioramento, evidenziano risultati positivi.

POLITICHE, PROCEDURE REGISTRAZIONI

La Direzione ha provveduto a definire e documentare una politica aziendale integrata con quanto già presente per la gestione del sistema qualità, ambiente e sicurezza. Essa include l'impegno di Dermacolor ad adeguarsi e a rispettare la legislazione nazionale e internazionale, oltre che altri eventuali ulteriori requisiti sottoscritti. La politica viene spiegata al personale e diffusa, insieme allo standard, nei luoghi di lavoro.

La politica e le principali informazioni del SGI vengono, inoltre, condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori e le altre parti interessate (vedasi ad esempio comunicazione annuale alle parti interessate sulla pubblicazione del Bilancio).

Il sistema di gestione e le relative procedure operative prevedono una serie di registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione degli Standard adottati. Tali registrazioni vengono conservate secondo modalità e tempi definiti.

Il Rappresentante dei lavoratori partecipa all'aggiornamento del SGI, per mezzo delle attività svolte nell'ambito del Gruppo di Lavoro.

Dermacolor effettua almeno annualmente un riesame a cura della Direzione della propria politica integrata e dell'intero SGI al fine di valutare conformità ed efficacia del sistema stesso, nell'ottica del miglioramento continuo.

GRUPPO DI LAVORO

Nell'ambito delle attività di adeguamento del SGI, la Direzione aziendale promuove la partecipazione in azienda di un Gruppo di Lavoro per il mantenimento del sistema integrato.

Con la presenza di varie figure aziendali, oltre al responsabile del sistema si crea un supporto fondamentale agli specialisti esterni per integrare quanto necessario alla realtà Dermacolor.

Il suddetto team provvede a:

- identificare e valutare i rischi
- individuare ed attuare le attività di monitoraggio
- proporre attività di comunicazione, coinvolgimento e sensibilizzazione delle parti interessate
- partecipare alla gestione dei reclami secondo le procedure operative aziendali
- proporre azioni correttive e preventive

MONITORAGGIO

Le attività di monitoraggio del Sistema Integrato hanno il fine di tenere sotto controllo:

- la conformità del sistema stesso ai requisiti agli standard
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti degli Standard

I principali strumenti utilizzati dall'azienda per il monitoraggio sono:

- gli audit interni
- gli audit dell'Organismo di Certificazione
- eventuali audit di clienti
- l'analisi delle non conformità
- le azioni correttive
- il riesame della direzione
- il bilancio sociale.

COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Il personale aziendale viene spesso coinvolto sulle problematiche della responsabilità sociale, in particolare nelle seguenti occasioni:

- interviste a campione in occasione di audit interni o di terze parti
- riunioni organizzate per rapportare sullo stato dell'arte del sistema
- eventuali indagini di clima

Annualmente, oltre alla partecipazione dei lavoratori agli audit, l'azienda garantisce la messa in atto di una almeno delle suddette iniziative.

GESTIONE E RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Dermacolor ha provveduto a definire e comunicare una procedura scritta per la gestione delle segnalazioni; essa risulta, come previsto dallo standard, confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard.

La suddetta procedura contempla anche le modalità per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate.

I risultati della gestione dei reclami/segnalazioni vengono resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

In alcun modo Dermacolor s.r.l. applica azioni disciplinari, licenzia o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro. Nel 2023 non vi sono state segnalazioni di reclamo dalle parti interessate esterne e/o interne.

VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

In occasione di audit di terze parti, con o senza preavviso, Dermacolor coopera pienamente con gli auditor esterni per effettuare le necessarie verifiche ed evidenziare possibile anomalie.

Dermacolor provvede anche ad attivare le parti interessate interne ed esterne, per quanto di loro competenza, nello spirito del miglioramento continuo.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

La Direzione, in collaborazione con il Responsabile del sistema integrato, provvede a pianificare annualmente le attività formative per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard, anche sulla base dei risultati delle valutazioni dei rischi. Per tutte le attività formative erogate viene valutata l'efficacia in termini di reali effetti per l'organizzazione in relazione ad obiettivi didattici.

Tutte le attività formative svolte vengono regolarmente registrate e conservate secondo modalità e tempistiche definite.

In sintesi le attività di formazione svolte nel 2023 sono state:

- Formazione tecnica
- Formazione legata al Sistema di Gestione Integrato
- Attività di formazione legate alla sicurezza aziendale

GESTIONE DEI FORNITORI

Dermacolor provvede a sensibilizzare e promuovere, anche nei confronti e nell'ambito della propria catena di fornitura di prodotti e servizi (comprese le agenzie per la fornitura di lavoro temporaneo), la conoscenza ed il rispetto delle leggi vigenti in materia.

Ciò comporta un impegno importante per l'azienda in quanto dispone di un numero

di fornitori considerevole e rende, pertanto, necessaria una suddivisione degli stessi in base alla reale sfera di influenza.

Ai fornitori è richiesta la sottoscrizione di adeguati Capitolati di fornitura che specificano principi e norme operative che è necessario rispettare.

Solo i fornitori che hanno superato il processo di qualifica possono divenire fornitori stabili dell'azienda.

Successivamente i fornitori sono oggetto di attività di monitoraggio e valutazione periodica sulla base della loro capacità di rispettare le specifiche di fornitura.

Sia le attività di qualifica che di valutazione periodica tengono conto di specifici criteri sociali ed ambientali, oltre che di qualità dei prodotti/servizi forniti.

unleash your



creativity

I NOSTRI OBIETTIVI PER IL FUTURO

L'impegno di tutti per migliorare la qualità del benessere sociale.

La Dermacolor srl, a seguito di quanto scritto ha prefissato per il prossimo anno degli obiettivi e delle attività per portarli a termine.



Obiettivo: Mantenimento degli standard sociali rispettando i limiti cogenti e delineati dall'azienda nel sistema integrato.

Attività: Monitoraggio degli indicatori di sistema e della situazione quotidiana aziendale, valutazione e analisi di eventuali reclami da parte del personale.

Tempistica: Dicembre 2024

Responsabile: Direzione

Indicatore: Stato di avanzamento dell'attività



Obiettivo: Effettuare formazione e/o informazione al personale su tema buste paga e/o CCNL riferimento.

Attività: Valutare la possibilità di fare incontri con il personale sui temi e variazioni riguardo il tema indicato.

Tempistica: Dicembre 2024

Responsabile: Direzione

Indicatore: Stato di avanzamento dell'attività

3

Obiettivo: Mantenere a zero le malattie professionali derivanti da rischi sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Attività: Monitoraggio e valutazione degli obiettivi prefissati e KPI da sistema di gestione integrato in ambito sicurezza.

Tempistica: Dicembre 2024

Responsabile: Direzione

Indicatore: Stato di avanzamento dell'attività

4

Obiettivo: Sostegno attività sociali nelle comunità circostanti.

Attività: Informarsi su attività previste e valutare di contribuire ad azioni socialmente positive per le comunità circostanti.

Tempistica: Dicembre 2024

Responsabile: Direzione

Indicatore: Stato di avanzamento dell'attività



DERMACOLOR s.r.l.
TANNERY CHEMICAL PRODUCTS
via del Frassino, 5
56022 Castelfranco di Sotto (PI)

ph. +39 0571 47.13.13
e-mail info@dermacolor.it
web www.dermacolor.it

