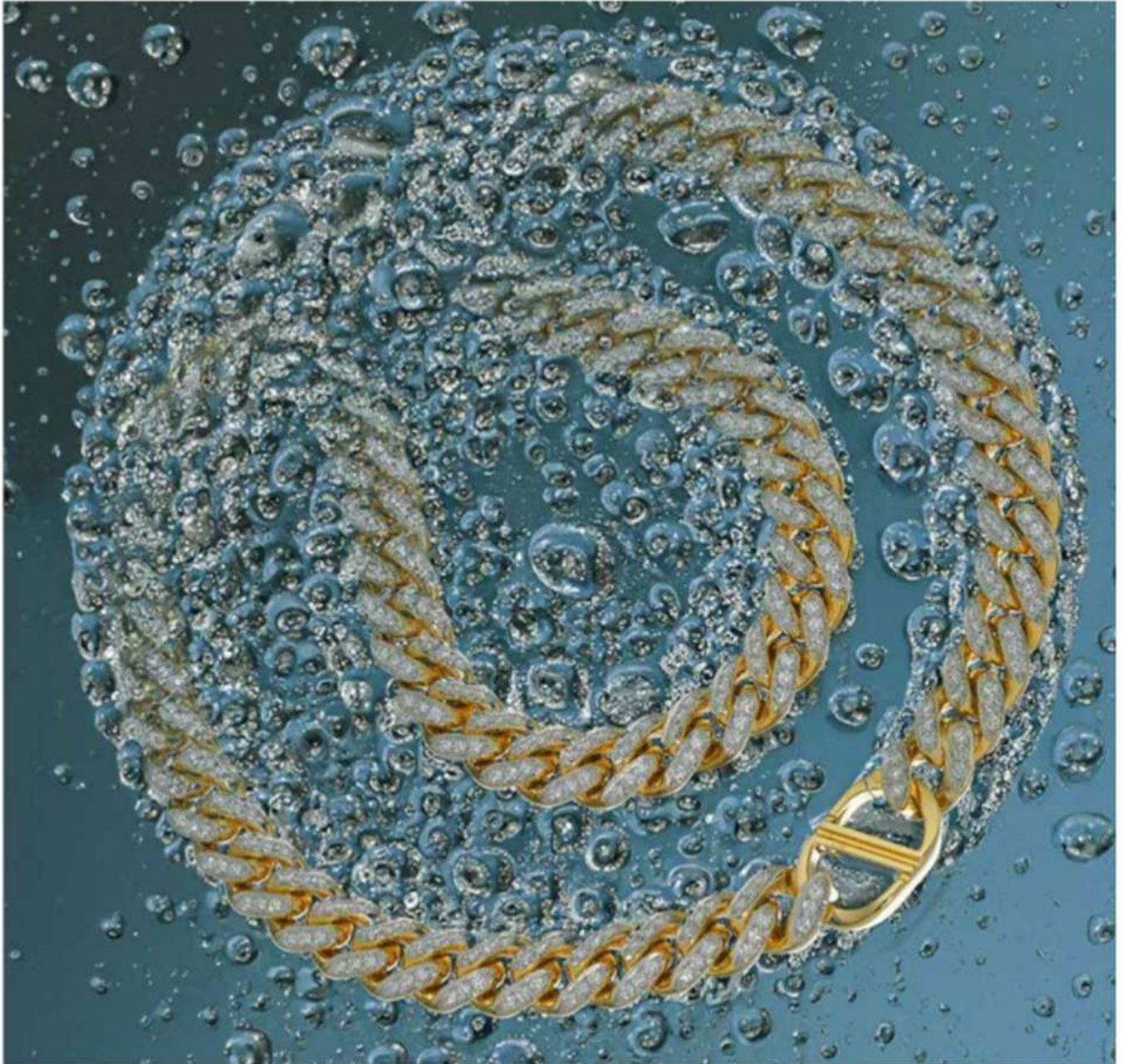




Elaborato secondo i PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI
B.Sos.rev.00_2024



Bilancio di Sostenibilità – RJC Alessi Domenico Group, SRL Anno 2024

Riservatezza

Tutte le Informazioni contenute nel presente documento sono e devono intendersi strettamente riservate e confidenziali e, in quanto tali, sottoposte e tutelate dalla normativa sulla Privacy di cui al Decreto Legislativo 196/2003. Le Informazioni stesse sono e rimarranno di proprietà della Società scrivente. Chiunque ne venga in possesso si impegna espressamente a non divulgare, né permettere ad altri di divulgare, o comunque utilizzare o consentire ad altri di utilizzare, qualsiasi Informazione riservata ricevuta senza previo consenso scritto ed esplicito da parte della Società scrivente, impegnandosi altresì ad adottare le necessarie precauzioni di sicurezza finalizzate a mantenere riservate tali informazioni, ivi incluse, a mero titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) la protezione e la salvaguardia delle informazioni riservate da utilizzi, pubblicazioni o divulgazioni non autorizzate;
- b) il divieto di utilizzo di qualsiasi informazione riservata;
- c) il divieto di rivelare, riferire, pubblicare, divulgare , trasferire o comunque utilizzare, sia direttamente sia indirettamente, qualsiasi informazione riservata, ad eccezione di quanto specificatamente autorizzato dalla Società in conformità al presente Documento;
- d) il divieto di utilizzo di qualsiasi informazione riservata, in alcun modo, a qualsiasi scopo, ivi incluso, senza essere a questo limitato, a qualsivoglia scopo che sia, direttamente o indirettamente, pregiudizievole per la Società scrivente;
- e) il divieto di utilizzo, riproduzione, trasformazione o memorizzazione di qualsiasi informazione riservata su qualsivoglia computer o sistema informatico elettronico accessibile dall'esterno, nonché il divieto di trasferimento delle stesse in qualsiasi modo o con qualsivoglia metodo.





CONSIDERAZIONI GENERALI

DESCRIZIONE

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

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 che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.

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

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

DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con ALESSI DOMENICO SPA ed in particolare a:

- Personale aziendale;
- Collaboratori;
- Clienti;
- Partner aziendali;
- Comunità locale;
- Fornitori;
- Terzisti;
- Sindacati.

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

OBIETTIVI

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

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

- 01** Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo.
- 02** Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte dell'azienda.
- 03** Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.
- 04** Realizzare pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione RJC COP e COC).
- 05** Migliorare il sistema di sostenibilità instaurando un circolo virtuoso di analisi di due diligence, individuazione di criticità e azioni di miglioramento o correttive.



NORMATIVA

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:

- Standard RJC COP 2019 e RJC COC 2017
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori - Italia
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori settore orafa - Italia
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970 - Italia
- Decreto Dignita' (D.L.87/2018)- Italia
- Legge 68/99 assunzione categorie protette - Italia
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro - Italia
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231- Italia
- D.Lgs. 152/2006- Italia
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle 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 - Italia
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion
- Decreto Trasparenza D.Lgs 104 del 27/06/2022 e successive modifiche – Italia
- Ley 64-00 Sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales - República Dominicana
- Código de Trabajo de la Republica Dominicana - República Dominicana
- Ley 172-13 sobre protección de datos de carácter personal - República Dominicana
- Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud- República Dominicana



PROFILO DI ALESSI DOMENICO, SPA & ALESSI DOMENICO CARIBE, SRL

Orefici e gioiellieri da quattro generazioni, per passione, intuito e inclinazione.

La produzione e commercializzazione su base industriale di catene e bracciali in oro e argento è per Alessi Domenico Spa una vocazione cresciuta insieme all'azienda, in termini di pregio del prodotto, capacità produttiva, apertura a mercati internazionali sempre più ampi e vari.

Oggi, un nome che si distingue nel panorama globale dell'industria orafa grazie a una riconosciuta attitudine ad affrontare - e vincere - nuove sfide nei campi della ricerca e dello sviluppo, oltre che dello stile e della qualità. L'innovazione è per noi, da sempre, la chiave più autentica ed efficace per riuscire a soddisfare le esigenze di clienti vecchi e nuovi





Genio e sogno. Domenico, il fondatore

Guidato dalla passione e dalla volontà di trasformare un sogno in realtà, Domenico Alessi fonda la sua bottega orafa a Bassano del Grappa. Nonostante le difficoltà dell'epoca, con caparbia, coraggio e umiltà, intraprende questo nuovo viaggio.

1946

1969



Da bottega a industria. Giovanni, l'erede

Giovanni Aldo, figlio di Domenico, dopo la prematura scomparsa del padre eredita l'attività di famiglia e, soprattutto, la determinazione di portare avanti quel sogno. Guidato da una forte visione imprenditoriale e spirito pionieristico trasforma il laboratorio in azienda, guardando oltre i confini nazionali per abbracciare nuovi mercati internazionali.



1980-1990: un decennio d'oro. La famiglia fa gruppo

Nel decennio d'oro, l'azienda compie il salto verso l'industria. In questo periodo cruciale, la famiglia affronta le sfide di un mercato in continua espansione. Giovanni comprende che è giunto il momento di lasciarsi coadiuvare, al timone, dalla moglie Bruna e dai figli Paolo, Patrizia, Nico, Roberto e Mauro.

1980

1991



2000–2016: Terzo Millennio, Quarta generazione

Il nuovo millennio accoglie una nuova generazione alla guida dell'azienda.

Filippo Aldo Alessi dà il via ad un nuovo percorso di riorganizzazione, ponendo attenzione sempre maggiore alla qualità della vita e del lavoro dei collaboratori, all'innovazione e alle tematiche green.

2017



Making it big. La 'fabbrica' Alessi ormai è cresciuta

Il sogno si fa ancora più grande quando, negli anni Novanta, viene inaugurato il nuovo stabilimento di diecimila metri quadri, dotato delle più avanzate tecnologie, risorse e soluzioni a disposizione del settore orafa.

2000



2017: La quarta generazione è al completo

Guidati dal padre Paolo e al fianco di Filippo, giungono anche i fratelli Alice e Tobia. Con lo sguardo volto al futuro e la consapevolezza di quel sogno che vive da oltre 70 anni, la quarta generazione guida l'azienda con una visione chiara e delle strategie vincenti che pongono al centro l'identità di valori che da sempre caratterizza Alessi Domenico Spa. Così si compie il passaggio da industria a gruppo.

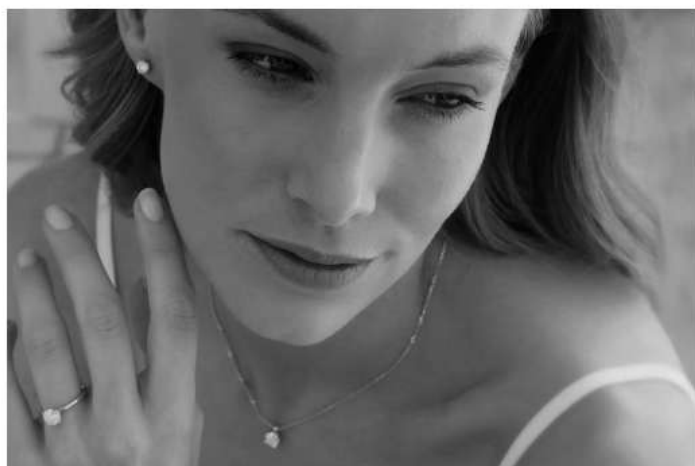


2019: Alessi Domenico Caribe

Destinazione mondo.

A San Isidro, nella Repubblica Dominicana, nasce Alessi Domenico Caribe, con l'obiettivo di ottimizzare e potenziare la risposta alle richieste della clientela statunitense in termini di tempi, servizi, qualità e prezzo.

2020



2025: Le collezioni Alessi Domenico

Un nuovo, entusiasmante inizio.

La quarta generazione segna l'ingresso dell'azienda anche nel mondo B2C con il lancio di un e-commerce proprietario e la creazione di nuove collezioni di gioielleria.

Un passo decisivo per il consolidamento del brand nel panorama internazionale del Made in Italy.

2019



2020: Alessi Domenico Finance

Il sogno continua a vivere, in un processo di evoluzione continua e miglioramento costante. Nasce Alessi Domenico Finance, la società finanziaria dedicata alle attività di tesoreria per tutte le aziende del Gruppo. Con una visione strategica orientata alla crescita e all'espansione, la società sviluppa soluzioni finanziarie su misura, rispondendo alle esigenze produttive aziendali sia in Italia che all'estero, e supportando la solidità e il futuro del Gruppo.

2025

LE COLLEZIONI



Luce

Anello | Bracciale | Collana | Orecchini

Quando il per sempre sublima l'essenzialità. La luce che basta a sé stessa.

All'eleganza delicata delle catene fluide in oro bianco si aggiunge la radiante lucentezza del diamante accuratamente inserito al centro di ciascun gioiello. Un equilibrio armonico di grazia e raffinatezza da cui nasce una creazione destinata ad essere il tuo per sempre. Custode di storie, momenti indelebili e delle più memorabili avventure, diventa lo scrigno prezioso di un'eredità dal valore inestimabile tramandata di generazione in generazione.

Un diamante, una Luce che vive per sempre.



Alchimia

Anello | Bracciale | Collana | Orecchini



Il nodo, il legame primordiale, unisce in un incontro alchemico i diamanti e le perle sublimando il concetto di eleganza pura.

La Collezione Alchimia rivela la profonda connessione tra i diversi elementi, attraverso un design deciso ed affascinante che regala emozioni.

Lungo la catena fluida in oro bianco, un nodo tempestato di diamanti scintillanti interpreta il significato di legame, seguito poi dalla raffinatezza della perla d'acqua dolce che eleva la meraviglia espressa dalle pietre preziose, donando al gioiello una straordinaria sofisticatezza.

Gioielli emblema di naturale Alchimia e perfezione estetica.

LE COLLEZIONI



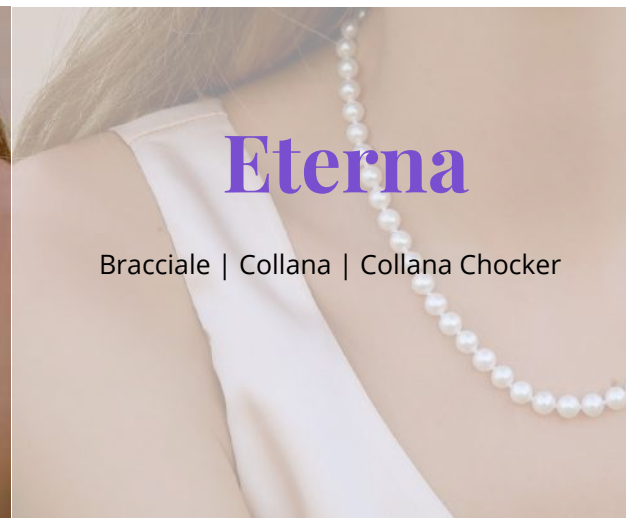
La Collezione Aura è ispirata alla purezza trascendente e alla grazia radiante.

Un gioco di linee pulite e dettagli geometrici in cui l'alternanza sublime tra i diamanti lungo la catena in oro bianco restituisce un gioiello destinato a non interrompersi mai. Espressione di alchemica bellezza, la parure composta da collana, bracciale, orecchini e anelli conduce all'essenza della delicatezza e del fascino vibrante degli elementi. Quasi impercettibile al tatto ma innegabilmente presente: la Collezione Aura esprime, nella sua sublime magia, il riflesso dell'anima.



Assumendo una nuova ed inedita espressione, il logo diventa emblema di rivoluzionaria creatività prestandosi ad infinite declinazioni. Celebrazione dell'identità visionaria e dell'essenza artigiana, il gioiello traduce la maestria tramandata da generazioni in una creazione dall'audace e sofisticata personalità. Protagonista della parure composta da collana, bracciale, orecchini ed anelli, l'emblematico design rivela delle creazioni che consacrano storie straordinarie. Un gioiello che non ha eguali.

LE COLLEZIONI



Eterna

Bracciale | Collana | Collana Chocker

Quando il per sempre sublima l'essenzialità. La luce che basta a sé stessa.

All'eleganza delicata delle catene fluide in oro bianco si aggiunge la radiante lucentezza del diamante accuratamente inserito al centro di ciascun gioiello. Un equilibrio armonico di grazia e raffinatezza da cui nasce una creazione destinata ad essere il tuo per sempre. Custode di storie, momenti indelebili e delle più memorabili avventure, diventa lo scrigno prezioso di un'eredità dal valore inestimabile tramandata di generazione in generazione.

Un diamante, una Luce che vive per sempre.



Anello | Bracciale | Collana | Orecchini



Riflessi di natura.

Riflessi di natura nei gioielli della Collezione "Primula". La preziosità degli elementi naturali consacra creazioni dalle nuances profonde e riflessi iridescenti, custodi dell'energia vitale della natura e della sua forza armoniosa. La raffinatezza dell'oro giallo, impreziosito dalla bordatura pallinata, accoglie le profonde sfumature della madreperla in forme floreali sapientemente intagliate che si alternano lungo la fluidità della catena. La collezione Primula propone delle meravigliose creazioni che elogiano la natura accogliendo i colori vibranti e la raffinatezza racchiusa nella madreperla. Un gioiello unico nel suo genere che regala parte della sua natura.

INNOVAZIONE

ALESSI DOMENICO SPA punta costantemente alla ricerca di nuove soluzioni in linea con i principi di sostenibilità senza mai dimenticare le proprie radici e la ricchezza proveniente dalla competenza accumulata nel corso di diverse generazioni nell'ideazione e produzione di gioielli. La cura nei particolari, la maestria nell'utilizzo delle materie prime e nella capacità di plasmarle per renderle un'opera d'arte si abbinano alla ricerca costante di soluzioni innovative nella realizzazione di prodotti in grado di stupire e distinguere il loro utilizzatore.

TEAM

Il gruppo di lavoro è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali; il team di ALESSI DOMENICO SPA condivide le competenze e le esperienze di decine di anni, è un gruppo coeso che fonde le proprie abilità per ottenere dei prodotti di alta qualità che contengono al loro interno una serie di valori distintivi: elevata qualità del prodotto, spirito di squadra, riconoscimento delle competenze, rispetto dell'ambiente, rispetto dei diritti umani e molto altro ancora.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

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



TEAM 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:



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 collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità.
- Elabora il Bilancio e Riesame di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità e di eventuali soggetti interessati.



Team 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.

POLITICA AZIENDALE DI SOSTENIBILITA'

ALESSI DOMENICO SPA ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con i principi della 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 e Politicie 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
- Alle normative nazionali ed internazionali in materia di salute e sicurezza, ambiente, privacy, diritto del lavoro, anticorruzione, antiriciclaggio.

OBIETTIVI GENERALI

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona.
- La diffusione di una cultura di sostenibilità attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale.
- La valorizzazione delle competenze, con una chiara definizione di mansioni e ruoli aziendali.
- 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 per far sì che la sostenibilità sia un principio cardine per tutta la catena di fornitura.
- La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare attraverso utilizzo di prodotti riciclati e il sempre minor sfruttamento delle risorse naturali.



OBIETTIVI GENERALI



- 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;
- Ambiente;
- Anticorruzione;
- Legalità / lotta alle frodi



VALORI

Intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza.

intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri.

SOLIDARIETA'

ONESTA'

Inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri.

RISPETTO

intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda.

LEALTA'

TRASPARENZA

RESPONSABILITA'

intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà.

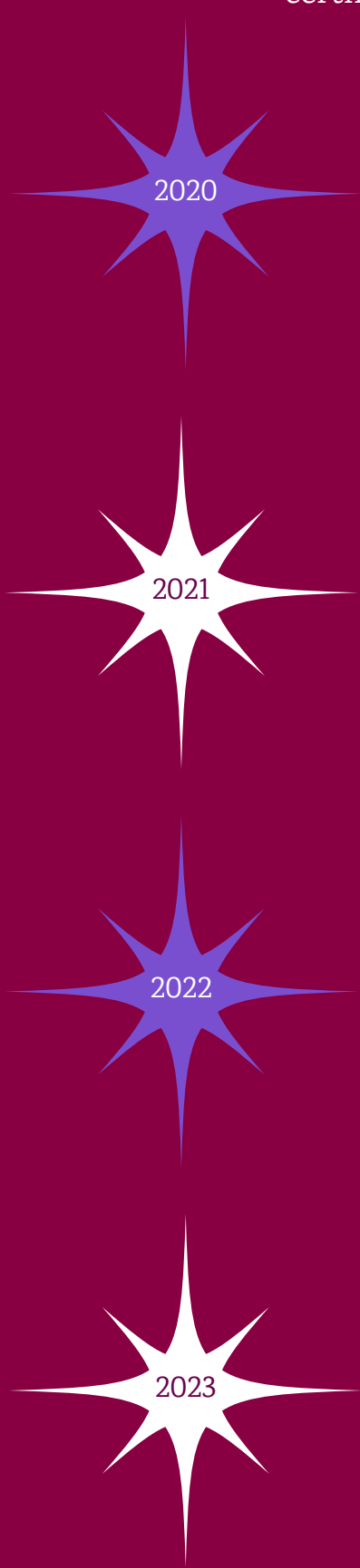
IMPEGNO

Inteso come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze.

intesa come consapevolezza del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine.

Certificazioni

L'azienda ha implementato un sistema di sostenibilità in conformità agli standard RJC COP e COC ed è in fase di ottenimento della relativa certificazione. Tuttavia, ha ottenuto anche altre certificazioni che supportano il proprio impegno aziendale.



2020

Alessi Domenico Caribe, SRL ha ottenuto la certificazione di conformità al Regolamento 522-06 della Repubblica Dominicana per il periodo 2020-2024 e l'ha rinnovata per il periodo 2025-2028 (Accreditamento dal Ministero di Lavoro Dominican Republic).

2021

Alessi Domenico SpA ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 relativamente al proprio sistema di gestione per la qualità, da parte dell'ente accreditato SGS Italia (accreditamento ACCREDIA).

2022

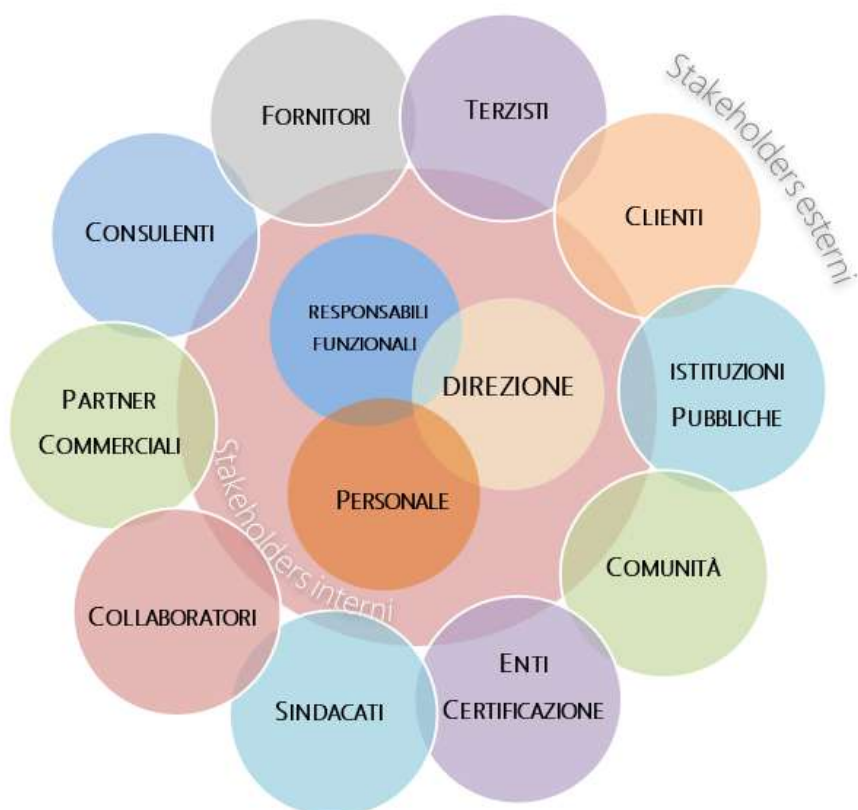
Alessi Domenico spa ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 relativamente al proprio sistema di gestione ambientale, da parte dell'ente accreditato SGS Italia (accreditamento ACCREDIA).

2023

Alessi Domenico Caribe, SRL ha ottenuto l'Autorizzazione Ambientale della Legge 64-00 della Repubblica Dominicana dal periodo 2023 al 2027 (accreditamento dal Ministero di Risorse Naturali e ambientali di Dominican Republic).

PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di ALESSI DOMENICO SPA 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 stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

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 socioeconomiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

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.

REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ,



1 NO POVERTY



Non ricorrere a lavoro minorile e denunciare qualsiasi caso di lavoro minorile riscontrato presso fornitori. Incentivare l'apprendistato. Proseguire con il processo di affiancamento del personale senior con nuovi assunti.

ALESSI DOMENICO 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.

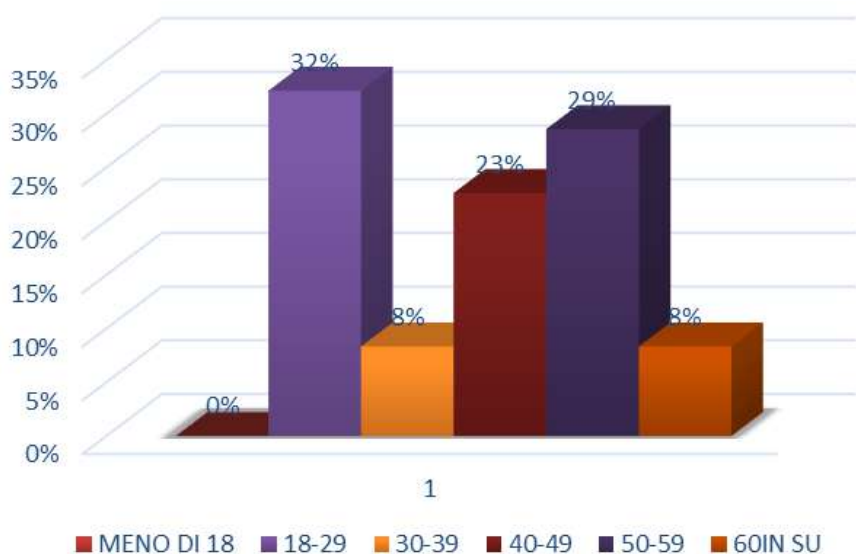
La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa a disposizione delle parti interessate.

Nel caso in cui ALESSI DOMENICO usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali e, 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.

Classi di età per azienda

Classi di età Alessi Domenico Spa



In azienda si dà molto spazio ai giovani. Il 32% dei lavoratori presenti nello Stabilimento in Italia ha un'età compresa tra i 18 e i 29 anni.

In Italia la scuola dell'obbligo impegna i ragazzi nello studio fino a 16 anni di età.

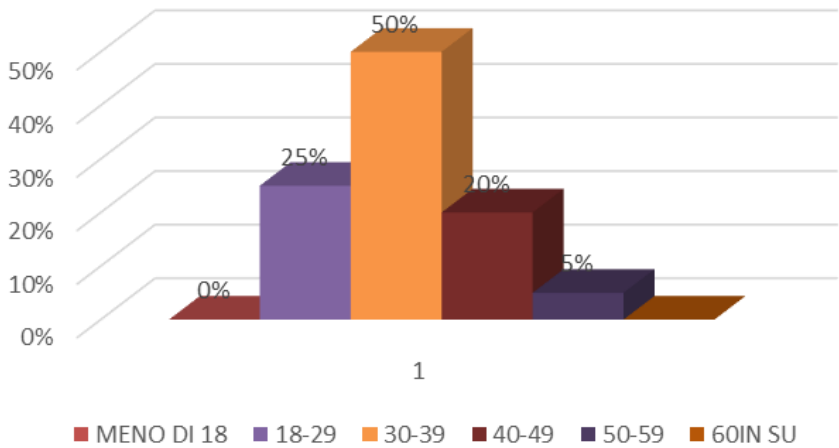
In ogni caso l'azienda assume solamente maggiorenni, quindi persone dai 18 anni in su. Il gruppo dei "giovani" è ben bilanciato dal gruppo dei "senior" (dai 50 anni in su) che copre il 37% del personale.

Non ricorrere a lavoro minorile e denunciare qualsiasi caso di lavoro minorile riscontrato presso fornitori. Incentivare l'apprendistato. Proseguire con il processo di affiancamento del personale senior con nuovi assunti.



In Alessi Domenico Caribe l'età minima per entrare nel mondo del lavoro è 16 anni, ma anche in questo stabilimento vengono assunte solamente persone dai 18 anni in su. Il 25% dei lavoratori fa parte della fascia dai 18 ai 29 anni mentre il 50% si colloca tra i 30 e 39 anni. L'azienda dominicana è costituita da personale prevalentemente giovane, supportato da un gruppo (pari al 25%) più maturo (dai 40 anni in su).

Classi di Età Alessi Domenico Caribe, SRL

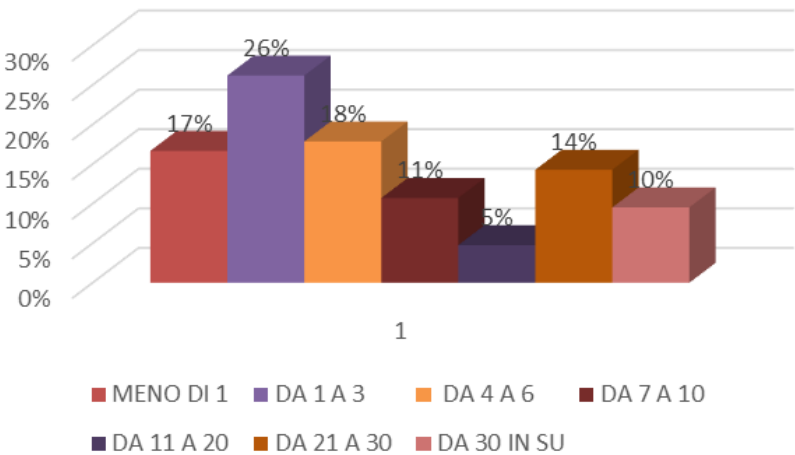


Anzianità per azienda

Anche l'anzianità lavorativa del personale è varia: il 17% dei lavoratori ha meno di 1 anno di esperienza in azienda, testimonianza di un cambio generazionale in atto e di una ricerca sul mercato di nuove risorse per crescita e sviluppo dell'attività lavorativa in questo stabilimento.

IL 26% delle persone assunte è presente da 1 a 3 anni e il 10% da oltre 30 anni. Sostanzialmente il 29% dei lavoratori è presente in azienda da piu' di 10 anni, testimonianza concreta del consolidamento di know how e competenze.

Anzianità lavorativa Alessi Domenico Spa



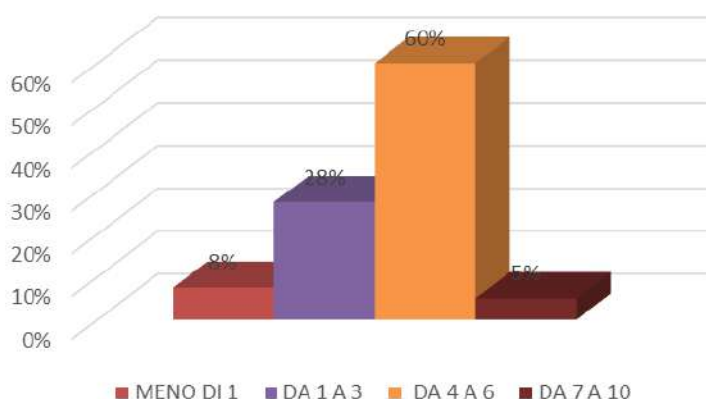
1 NO POVERTY



Non ricorrere a lavoro minorile e denunciare qualsiasi caso di lavoro minorile riscontrato presso fornitori. Incentivare l'apprendistato. Proseguire con il processo di affiancamento del personale senior con nuovi assunti.

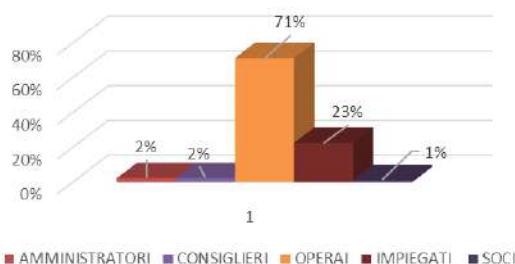
In Alessi Domenico Caribe, il 60% del personale lavora in azienda da 4 a 6 anni e solo l'8% da meno di un anno. Nonostante l'azienda operi sul mercato da soli sei anni, si distingue per l'elevato senso di appartenenza e lealtà dei dipendenti, che contribuiscono a mantenere un basso turnover e a consolidare il know-how aziendale, favorendo una crescita sostenibile e condivisa. Anche il personale che supera questo periodo (7 anni di anzianità) è perché è in azienda dall'inizio del progetto.

Anzianità Lavorativa Alessi Domenico Caribe



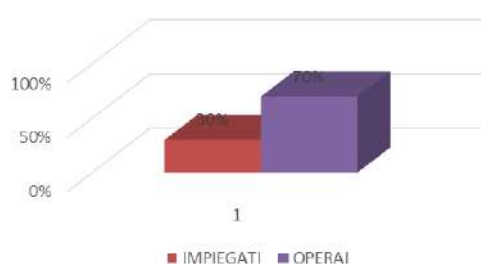
Suddivisione del personale per azienda

Suddivisione del personale in Alessi Domenico Spa



Il 71% del personale è assunto come operaio mentre il 23% del personale ricopre ruoli impiegatizi.

Suddivisione del personale in Alessi Domenico Caribe



In Alessi Domenico Caribe il 70% dei lavoratori è costituito da operai mentre il 30% è costituito da impiegati.

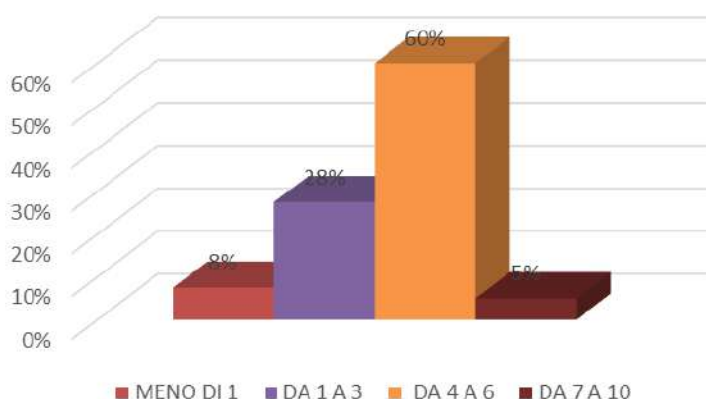
1 NO POVERTY



Non ricorrere a lavoro minorile e denunciare qualsiasi caso di lavoro minorile riscontrato presso fornitori. Incentivare l'apprendistato. Proseguire con il processo di affiancamento del personale senior con nuovi assunti.

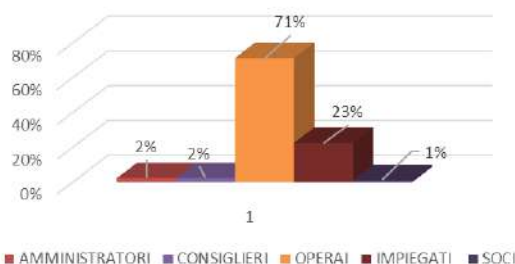
In Alessi Domenico Caribe, il 60% del personale lavora in azienda da 4 a 6 anni e solo l'8% da meno di un anno. Nonostante l'azienda operi sul mercato da soli sei anni, si distingue per l'elevato senso di appartenenza e lealtà dei dipendenti, che contribuiscono a mantenere un basso turnover e a consolidare il know-how aziendale, favorendo una crescita sostenibile e condivisa. Anche il personale che supera questo periodo (7 anni di anzianità) è perché è in azienda dall'inizio del progetto.

Anzianità Lavorativa Alessi Domenico Caribe



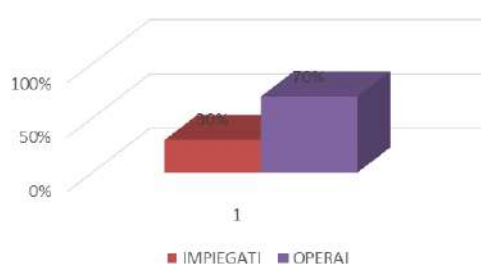
Suddivisione del personale per azienda

Suddivisione del personale in Alessi Domenico Spa



Il 71% del personale è assunto come operaio mentre il 23% del personale ricopre ruoli impiegatizi.

Suddivisione del personale in Alessi Domenico Caribe



In Alessi Domenico Caribe il 70% dei lavoratori è costituito da operai mentre il 30% è costituito da impiegati.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

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

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito ALESSI DOMENICO SPA 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 contratto scritto di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

Obiettivi 2025:

- Non utilizzo di lavoro obbligato.
- Controllo delle ore di straordinario pro-capite al fine di non superare mai le 250 ore annue all'anno (per lo stabilimento italiano) e in modo da contenere gli straordinari (per lo stabilimento di Santo Domingo);
- Monitoraggio costante dei giorni di ferie e permessi al fine di garantire uno smaltimento delle stesse nel corso del tempo;
- Mantenere un dialogo aperto con i lavoratori promuovendo e sollecitando suggerimenti e proposte da parte degli stessi;
- Mantenere il principio di gradualità ed equità nella gestione delle pratiche disciplinari;
- Rispettare il Codice Disciplinare definito nel Contratto Nazionale di Lavoro.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

Media giorni di ferie residue in Alessi Domenico Spa

Come si vede dal grafico riportato la media di ore di ferie residue a dicembre 2024 è maggiore tra gli impiegati rispetto agli operai. I residui sono molto limitati e con un programma di smaltimento nei mesi successivi.

Non si rilevano situazioni di residui di ferie importanti, evidenza che in azienda le pause dal lavoro (ferie) sono gestite correttamente e non vi sono situazioni particolari di stress. Anche le ore di straordinario sono limitate. L'azienda ha un buon controllo della pianificazione e programmazione del lavoro; Pertanto, non ci sono mai straordinari in eccesso rispetto a quanto definito dal Contratto di lavoro.

Per quanto concerne Alessi Domenico Caribe, le ferie vengono svolte da tutto il personale in occasione di chiusure programmate dell'azienda e non vi sono residui di ferie da smaltire.





Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale.

Pratiche disciplinari

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

In particolare, la regola principale da adottare è seguire un iter 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 orafo.
- Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2023.

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2024 sono state gestite in Alessi Domenico alcune pratiche disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi locali.

Non ci sono state segnalazioni da parte dei lavoratori per violazioni dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

Orario di lavoro

In ALESSI DOMENICO spa, sito italiano, l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7 mentre nello stabilimento Alessi Domenico Caribe l'orario di lavoro è composto da 44 ore settimanali, sempre in 5 giorni lavorativi. E' sempre comunque garantito almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni di lavoro.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo italiano di lavoro e nel contratto di lavoro di Santo Domingo.

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.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un sistema di timbratura.

Nel corso del 2024 non si rilevano particolari criticità in termini di ore di straordinario, avendo tutti rispettato abbondantemente i limiti previsti.

Nello stabilimento di Alessi Domenico Caribe l'orario di lavoro è così distribuito: dalle 8.00 alle 17.00 dal lunedì al giovedì e dalle 8.00 alle 16.00 il venerdì (44 ore comprensive di pausa pranzo).

Nello stabilimento di Alessi Domenico Spa in Italia l'orario di lavoro si sviluppa in 8 ore al giorno dal lunedì al venerdì con una pausa pranzo garantita di almeno mezz'ora.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

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

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito ALESSI DOMENICO SPA 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 contratto scritto di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

Obiettivi 2025:

- Non utilizzo di lavoro obbligato.
- Controllo delle ore di straordinario pro-capite al fine di non superare mai le 250 ore annue all'anno (per lo stabilimento italiano) e in modo da contenere gli straordinari (per lo stabilimento di Santo Domingo);
- Monitoraggio costante dei giorni di ferie e permessi al fine di garantire uno smaltimento delle stesse nel corso del tempo;
- Mantenere un dialogo aperto con i lavoratori promuovendo e sollecitando suggerimenti e proposte da parte degli stessi;
- Mantenere il principio di gradualità ed equità nella gestione delle pratiche disciplinari;
- Rispettare il Codice Disciplinare definito nel Contratto Nazionale di Lavoro.



Zero fame e lavoro dignitoso. Garantire la retribuzione costante e senza ritardi a tutti i lavoratori secondo i contratti di riferimento

Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro applicato ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del contratto in azienda disponibile per i lavoratori.

La retribuzione viene erogata in Italia 1 volta al mese al 10 del mese successivo senza alcun ritardo.

La retribuzione nel sito di Alessi Domenico Caribe viene erogata una volta la settimana (tutti i venerdì) per gli operai e due volte al mese per gli impiegati (al 5 e al 20 del mese).

Alla retribuzione è sempre associata una busta paga che descrive chiaramente il calcolo della retribuzione in base al lavoro e alle ore svolte (coerentemente con il contratto di lavoro stipulato). Queste informazioni sono sempre a disposizione del dipendente tramite supporti digitali o stampate fisicamente, se richiesto dal dipendente.

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria.

Garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre.



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

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

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 (per l'Italia) e del Regolamento 522-06 (per lo stabilimento di Santo Domingo) sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

Per quanto concerne gli infortuni l'azienda conferma nel 2024 la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Non si sono registrati infatti infortuni in azienda.

Prosegue l'attività di formazione e di sensibilizzazione del personale alla sicurezza al fine di creare in azienda una cultura sulla salute e sicurezza.

Il monitoraggio del corretto uso dei DPI viene effettuato costantemente dai preposti così come la ricerca di buone e sicure prassi operative.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



Garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre.

L'azienda ha eseguito una valutazione dei rischi per mansione e ha dotato le macchine di tutte le protezioni necessarie a renderle sicure. Il personale è stato dotato di dispositivi di protezione necessari a garantire la possibilità di lavorare in modo sicuro e salubre.

E' stato valutato il rischio legato alle lavoratrici madri (in gravidanza o in allattamento) e sono stati adottati tutti gli accorgimenti necessari a garantire la salute della lavoratrice in questo periodo della sua vita.

Sono state garantite visite mediche al fine di valutare lo stato di salute dei lavoratori. Sono state eseguite annualmente le prove di evacuazione al fine di valutare la prontezza di reazione in caso di emergenza.

Obiettivi 2025:

- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;
- Cercare di non avere infortuni promuovendo la cultura sulla sicurezza;
- Garantire esecuzione annuale di prove di evacuazione;
- Garantire la tutela delle lavoratrici madri;
- Garantire visite mediche per tutti;
- Garantire acqua potabile, bagni puliti, area ristoro e spogliatoi per tutti i lavoratori

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



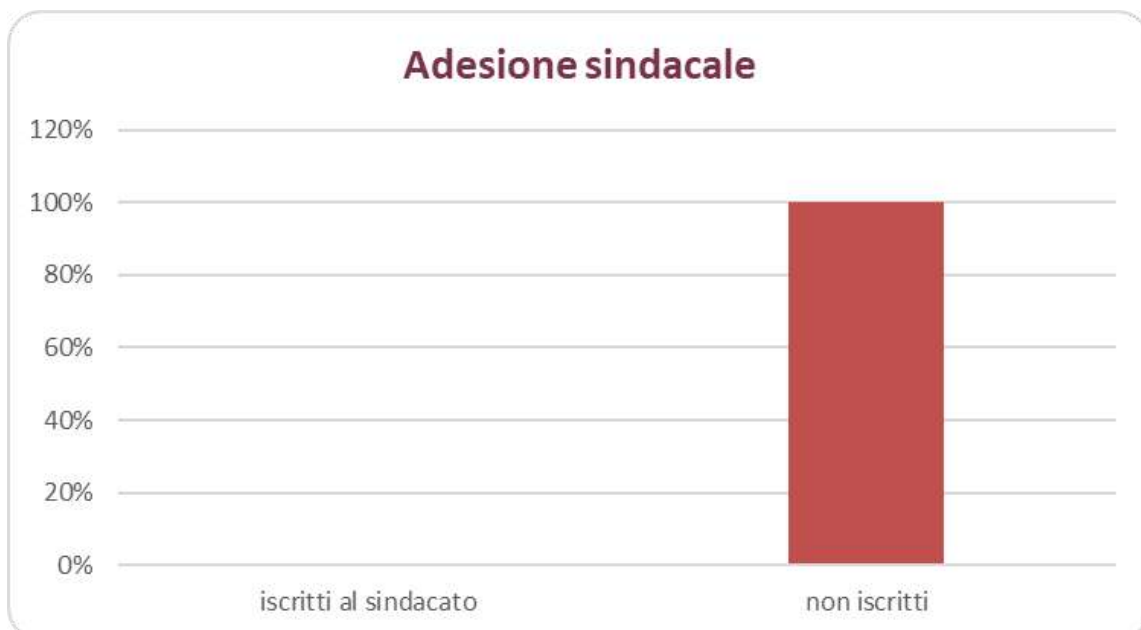
Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, 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 (per l'Italia).

L'azienda non ha rappresentanti sindacali. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, non ci sono in azienda lavoratori iscritti al sindacato.

Nel sito di Alessi Domenico Caribe non ci sono iscritti al sindacato e non ci sono organizzazioni dei lavoratori per scelta dei lavoratori stessi.

In entrambi gli stabilimenti vi è libertà di associazione e nessun ostacolo viene posto all'organizzazione di rappresentanze dei lavoratori. Non vi sono mai stati scioperi in azienda e problematiche tra datore di lavoro e lavoratori.



5 GENDER
EQUALITY



10 REDUCED
INEQUALITIES



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

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 ALESSI DOMENICO SPA 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 (italiana) 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.

ALESSI DOMENICO SPA 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.

Nella nostra azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione. L'azienda non sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

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

5 GENDER
EQUALITY

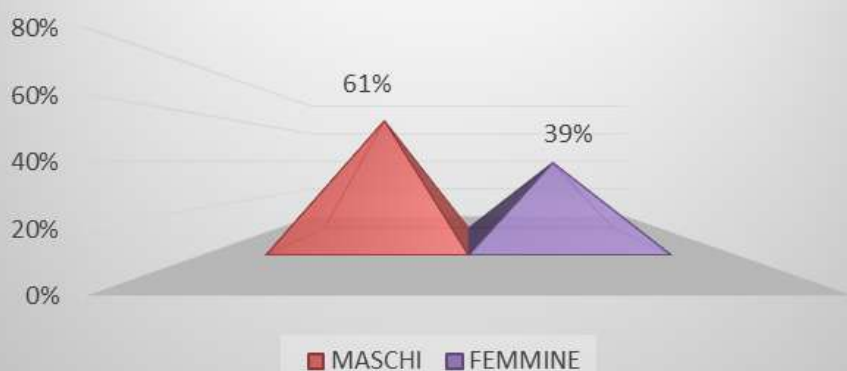


10 REDUCED
INEQUALITIES



Suddivisione maschi / femmine

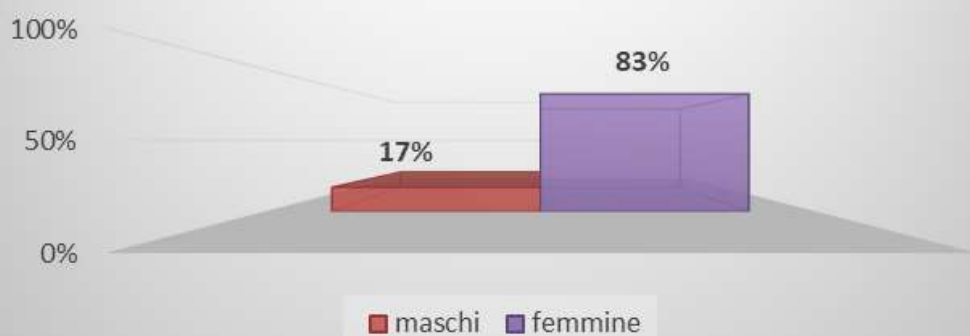
Suddivisione maschi / femmine Alessi Domenico Spa



La percentuale di uomini in Alessi Domenico spa (stabilimento italiano) è superiore a quella delle donne ma non per motivi discriminatori quanto per la tipologia di lavorazioni che sono maggiormente "attraenti" per gli uomini del territorio.

In Alessi Domenico Caribe, invece, il personale è prevalentemente femminile (83%).

Suddivisione maschi / femmine in Alessi Domenico Caribe



5 GENDER
EQUALITY



10 REDUCED
INEQUALITIES

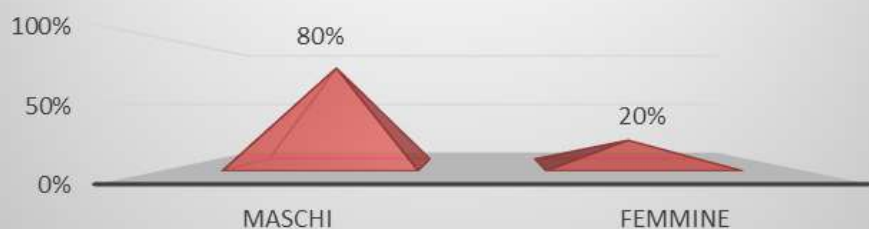


Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione.

Ruoli dirigenziali

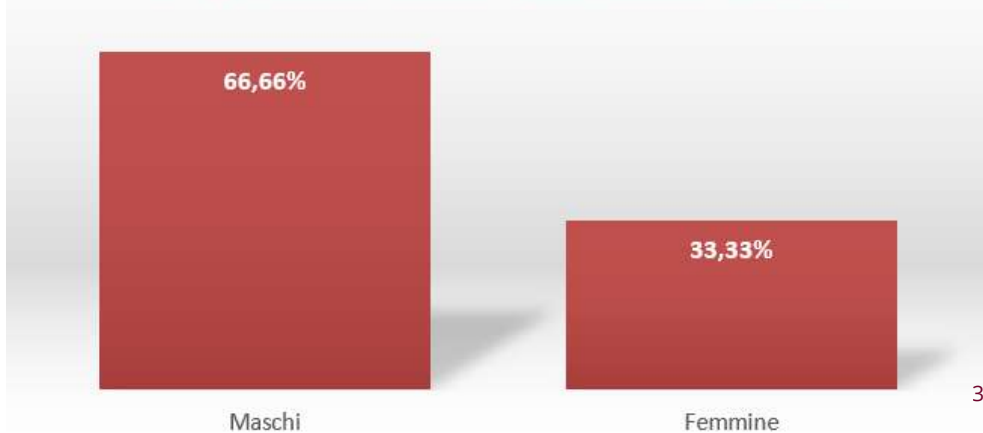
La Direzione aziendale vede la presenza di un 20% di donne nella sede italiana.

Percentuale Maschi / Donne in ruoli dirigenziali Alessi Domenico Spa



In Alessi Domenico Caribe invece La differenza è dovuta al ridotto coinvolgimento del management, dato che il personale impiegato è inferiore. Due manager su tre sono uomini.

Percentuale Maschi / Donne in ruoli dirigenziali Alessi Domenico Caribe



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

5 GENDER
EQUALITY



10 REDUCED
INEQUALITIES



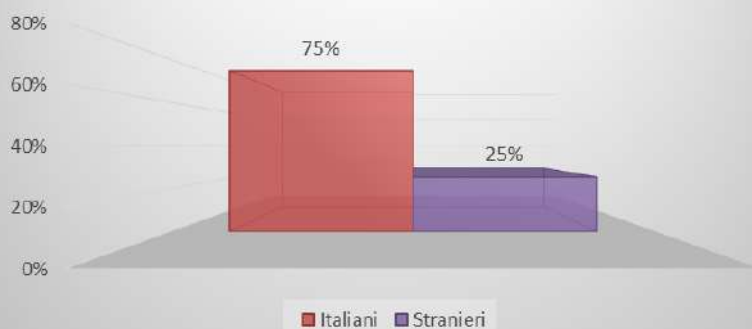
Rapporto nazionale / stranieri

Nel sito italiano è presente il 25% di personale di origine straniera.

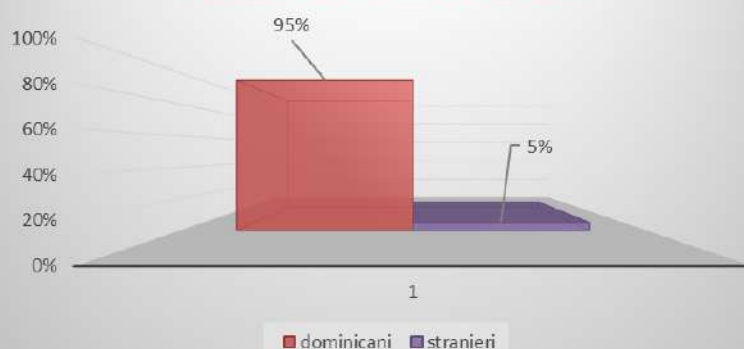
In Santo Domingo invece, la ragione per cui l'azienda è una zona franca è che il personale assunto è di origine dominicana. Tuttavia, data l'origine estera dell'azienda, è consentito l'impiego di personale straniero altamente qualificato nella sua gestione. È il caso dei tre dirigenti, due di origine italiana e uno di origine venezuelana.

L'azienda italiana garantisce la presenza dei disabili nel numero richiesto dalla Legge. Nel sito di Santo Domingo non ci sono prescrizioni in tal senso ma l'azienda è attenta ad ricercare, selezionare e assumere il personale in base a criteri meritocratici.

Rapporto nazionale / stranieri in Alessi Domenico Spa



Rapporto nazionale / stranieri in Alessi Domenico Caribe





Acqua pulita, produzione e consumi responsabili, vita sulla terra, cambiamenti climatici e vita sotto il mare.

Tutela dell'ambiente e performance ambientale

ALESSI DOMENICO SPA ha sede a Bassano del Grappa (VI)- Italia mentre ALESSI DOMENICO CARIBE ha sede a Santo Domingo (Repubblica Dominicana).

L'azienda ha due responsabili del sistema di gestione ambientale, uno per stabilimento, che hanno il compito di monitorare l'andamento del sistema ambientale e individuare le azioni di miglioramento. L'azienda italiana esercita con una regolare autorizzazione ambientale ed effettua in modo regolare i controlli sulle emissioni, così come prescritto dall'Autorizzazione ambientale in possesso. L'azienda dominicana non necessita di autorizzazione ambientale in quanto, per la tipologia di lavorazioni svolte, non impatta sull'ambiente in termini di emissioni in atmosfera, acustiche o al suolo.

L'azienda ha una corretta gestione dei rifiuti ed emette annualmente regolare dichiarazione MUD a seguito della corretta tenuta del registro di carico scarico rifiuti. Nella sede italiana si è provveduto all'iscrizione al RENTRI.

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.

Alessi Domenico spa ha un sistema di gestione ambientale certificato secondo lo standard UNI EN ISO 14001:2015 mentre Alessi Domenico Caribe ottempera puntualmente ai requisiti richiesti dalla legge 64-00 sullo sviluppo sostenibile ed è certificato con permesso ambientale n. 4396-22.

Il sistema di gestione ambientale prevede una serie di indicatori che permettono di monitorare le performance ambientali dell'azienda.

In modo particolare l'azienda ha definito un cruscotto nel quale monitora i seguenti elementi:

- Consumo di acqua da acquedotto e da pozzo
- Valori di emissioni da due camini E1 ed E10 e inceneritore
- Eventuali perdite di gas da impianto di condizionamento
- Monitoraggio emissione acqua
- Quantità di rifiuti prodotti e percentuale di rifiuti recuperati



Acqua pulita, produzione e consumi responsabili, vita sulla terra, cambiamenti climatici e vita sotto il mare.

Tutela dell'ambiente e performance ambientale

Questi indicatori vengono confrontati negli anni e discussi annualmente in occasione di un Riesame della Direzione per quanto riguarda Alessi Domenico. Alessi Domenico Caribe invece li rivede ogni 06 mesi. L'obiettivo principale e generale dell'azienda è di migliorare nel tempo la propria sostenibilità.

Questo comporta la ricerca di migliorare costantemente le proprie performance ambientali individuando nel tempo possibili miglioramenti.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti Alessi Domenico ha deciso di applicare le regole di differenziazione indipendente dalla presenza di normative cogenti nella Nazione di riferimento. In Alessi Domenico Caribe i rifiuti sono differenziati anche se non è ancora in vigore nel territorio una raccolta differenziata.

Interventi periodici sono svolti in entrambi i siti per ridurre al massimo gli sprechi. Un esempio è dato dall'installazione nel sito di Santo Domingo di illuminazione a LED e la presenza nel sito italiano di un impianto fotovoltaico.

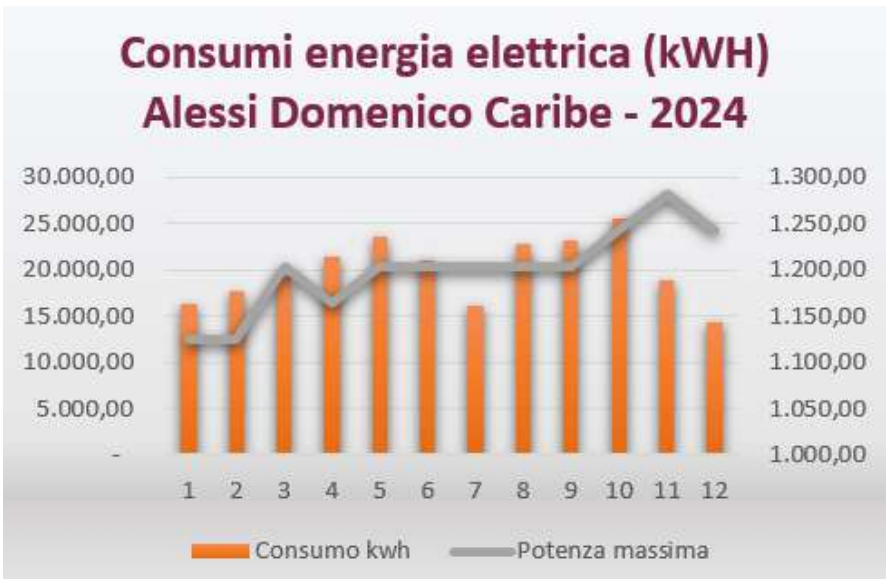
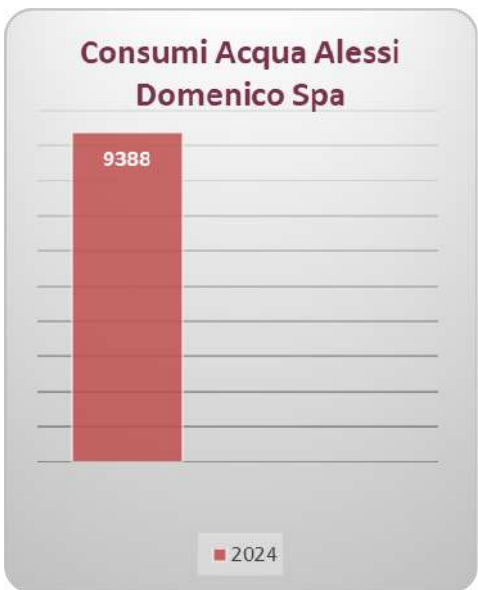
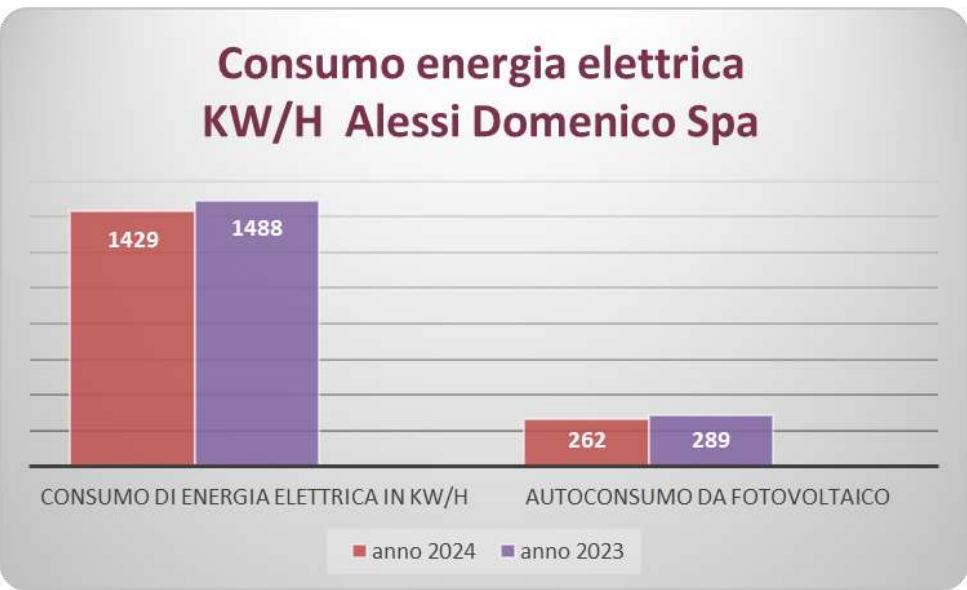




Acqua pulita, produzione e consumi responsabili, vita sulla terra, cambiamenti climatici e vita sotto il mare.

Consumi

I consumi di energia elettrica si sono ridotti nel corso del 2024 rispetto al 2023 mentre la produzione di energia da fotovoltaico si è ridotta dal 2023 al 2024 a causa di una situazione ambientale favorevole nel corso del 2023 (maggior insolazione).





Acqua pulita, produzione e consumi responsabili, vita sulla terra, cambiamenti climatici e vita sotto il mare.



Obiettivi 2025:

- Mantenere la pianificazione di investimenti sulla sostenibilità
- Puntare all'utilizzo maggioritario di materiale RJC COC riciclato al fine di incentivare l'economia circolare
- Mantenere la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 nella sede centrale
- Mantenere la conformità ai requisiti ambientali nel sito di Santo Domingo
- Eseguire una volta l'anno una simulazione di emergenza ambientale



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



Partnership per il raggiungimento degli obiettivi. Con l'obiettivo di avere 0 reclami e 0 reclamazioni.

Alessi Domenico Spa e Alessi Domenico Caribe, si è dotato 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 in questo 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, ALESSI DOMENICO SPA attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di sostenibilità.

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





Partnership per il raggiungimento degli obiettivi. Con l'obiettivo di avere 0 reclami e 0 reclamazioni.



Controllo dei Fornitori: l'obiettivo di ALESSI DOMENICO SPA 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:

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 modulo predisposto disponibile 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 2024 ALESSI DOMENICO SPA e ALESSI DOMENICO CARIBE non hanno ricevuto segnalazioni dalle parti interessate.

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



Partnership per il raggiungimento degli obiettivi. Con l'obiettivo di avere 0 reclami e 0 reclamazioni.

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.



Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per ALESSI DOMENICO SPA, un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

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

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

- Sito web su internet.

- Comunicazione via mail a clienti e fornitori.



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



Partnership per il raggiungimento degli obiettivi. Con l'obiettivo di avere 0 reclami e 0 reclamazioni.



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.

Registrazioni: ALESSI DOMENICO SPA e ALESSI DOMENICO CARIBE, mantengono 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.



Analisi di due diligence

ALESSI DOMENICO SPA 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. Il presente Bilancio di Sostenibilità è frutto di una analisi di Due Diligence.

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.

L'ANALISI DI DUE DILIGENCE è stata realizzata in conformità all'Annex 2 della linea guida OCSEe OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas - Supplement on Gold.

Il processo di valutazione permette di verificare la legittimità dei fornitori e la loro non implicazione in situazioni di corruzione, terrorismo , frode o seri abusi dei diritti umani e non sono sottoposti a sanzioni. Alessi Domenico ha implementato quanto definito nella LINEA GUIDA OECD per l'oro.

La due diligence viene rivista periodicamente (almeno una volta l'anno) in occasione del presente Riesame della Direzione.

La due diligence sulla catena di fornitura viene eseguita seguendo la procedura indicata all'interno del Manuale RJC COP.

Di seguito si riportano i criteri di valutazione del rischio adottati nel 2024.



Analisi di due diligence

L'analisi del rischio della catena di fornitura consta di una serie di step:

- 1. Viene effettuata una valutazione del rischio per tipologia di fornitore
- 2. Viene effettuata un'indagine sulla conformità del fornitore ai requisiti stabiliti
- 3. Viene richiesta eventuale correzione
- 4. Viene confermata, sospesa o negata la qualifica con proseguimento, sospensione o interruzione del rapporto di lavoro.

All'interno del Manuale COP e dei documenti correlati vengono descritte le regole da seguire per tipologia di fornitore al fine di ottenere una veritiera ed affidabile valutazione del fornitore ai principi di sostenibilità.

Nel corso del 2024 non ci sono state non conformità inerenti la qualifica dei fornitori e tutti i fornitori sono stati confermati.

Nessun caso è stato rilevato di violazione dei principi di sostenibilità da parte dei fornitori.
Nel corso del 2024 non si sono resi necessari audit presso la catena di fornitura.

Categoria fornitore	rischio legalità			rischio corruzione			rischio salute e sicurezza			rischio violazione diritti umani			rischio ambientale			rischio violazione privacy			rischio sicurezza consumatore		
Analisi PNG	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE

