

ESTRATTO RIESAME DELLA DIREZIONE SA8000

Pasiano di Pordenone, 22 Luglio 2026

1 PREMESSA

In conformità alla Politica Etica definita da L.A.P.M. e diffusa alle Parti interessate, l'Organizzazione rende noto l'esito del quarto riesame della Direzione di L.A.P.M. S.r.l. del sistema di gestione della Responsabilità Sociale implementato secondo i requisiti dello Standard SA8000:2014.

Il riesame ha l'obiettivo di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da L.A.P.M. S.r.l. e di comunicare a tutte le Parti interessate, in maniera chiara e trasparente, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale; fornisce inoltre una breve descrizione circa obiettivi e iniziative future dell'Organizzazione.

Ha una periodicità di redazione semestrale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra Organizzazione nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato e discusso dal Spt in conformità con i requisiti della norma SA8000 utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

2 CONSIDERAZIONI GENERALI

L.A.P.M. S.r.l. si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014 certificata il 05/11/2024.

L.A.P.M. S.r.l. si è impegnata a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale dettati dalla norma SA8000 e supportati da normative cogenti. Si è impegnata inoltre a considerare il *miglioramento continuo* come principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti SA8000. Gli obiettivi posti (e di conseguenza i relativi indicatori monitorati) nascono da una presa di coscienza delle problematiche riscontrate o possibili nel settore di riferimento e dalla consapevolezza che un sistema di gestione corretto possa aiutare a risolvere o migliorare tali criticità.

Come *elementi in entrata* sono stati considerati:

- dati di audit interni
- risultati degli indicatori di processo e grado di raggiungimento degli obiettivi
- eventuali segnalazioni / reclami da dipendenti o dalle altre parti interessate
- dati sul coinvolgimento della catena di fornitura
- politica etica
- analisi di normative cogenti che influenzano o compongono il sistema di responsabilità sociale d'impresa
- il contratto di lavoro nazionale e la contrattazione di secondo livello (terzo elemento)
- interviste con il personale e suggerimenti derivanti dal confronto con i dipendenti.

Come *elementi in uscita* sono stati individuati:

- Il piano di miglioramento
- Lo scenario di analisi degli indicatori SA8000

3 PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

3.1 Struttura organizzativa e responsabilità

La Direzione, sulla base del documento “*Manuale organizzativo*”, ha definito i ruoli in correlazione con le mansioni che devono svolgere. La struttura organizzativa è raffigurata nell’*Organigramma generale*. Per la Responsabilità Sociale ci si avvale del Social Performance Team (SPT) organismo i cui scopi, responsabilità e modalità di funzionamento sono descritte in apposito regolamento. Per quanto attiene, infine, ai ruoli riguardanti il servizio Salute e Sicurezza, è presente apposito *Organigramma di Sicurezza*.

3.2 Descrizione dell’Azienda

L.A.P.M. S.r.l., Leader europeo nella produzione e verniciatura di componenti per l’industria dell’arredamento è specializzata nel “vestire” il design di ante per mobili, porte da interni, boiserie, pavimenti e mette a disposizione dei propri Clienti l’ampia esperienza acquisita nei processi di verniciatura e la propria incessante attività di ricerca, è da sempre fortemente orientata al pieno soddisfacimento dei requisiti di Clienti e Fornitori, nel rispetto del lavoro e dei lavoratori, nell’eticità del business e nel perseguimento delle pari opportunità, nell’attuare processi produttivi responsabili e nella piena adesione alla normativa vigente in termini di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di rispetto dell’ambiente.

L.A.P.M. dispone di 3 stabilimenti, che occupano una superficie di 24.000 mq con una capacità produttiva di 5.000.000 di ante all’anno e conta un organico di 111 persone che ogni giorno concorrono all’obiettivo di produrre eccellenza.

Ad oggi l’ Azienda è certificata secondo gli schemi SA8000, il sistema per la parità di genere secondo la Pdr 125, ISO 9001, ISO 14001 ed aderisce agli standard FSC-PEFC. Inoltre, si è dotata di un modello organizzativo ex-D.Lgs 231 e di relativo Organismo di vigilanza (ODV). Sono in fase di implementazione: i sistemi ISO 50001 ed ISO 45001.

4 REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE: INDICATORI E OBIETTIVI

4.1 Lavoro minorile

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di miglioramento
M_564	Lavoro infantile: percentuale di bambini impiegati	0	0	0	0	0	0	0	
M_565	Lavoro infantile: percentuale di giovani lavoratori impiegati	0	0	0	0	0	0	0	

4.2 Lavoro forzato e obbligato

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_571	Lavoro forzato: Quantità (numero) documenti originali dei dipendenti trattenuti in azienda	0	0	0	0	0	0	0	
M_572	Lavoro forzato: Giorni di ferie AP non goduti al 30 giugno	0	0	0	0	0	0	0	
M_579	Orario di lavoro: numero casi di superamento straordinari (>8 h/settimana)	0	0	0	0	0	0	0	
M_590	Prestiti concessi ai dipendenti	Non ril.		Non ril.		Non ril.	Solo monitoraggio	1	
M_591	Importo prestiti concessi nell'anno	Non ril.		Non ril.		Non ril.	Solo monitoraggio	2.500,00€	
M_592	Valore totale incasso prestiti (rilev. Mensile per data effettiva incasso)	Non ril.		Non ril.		Non ril.	Solo monitoraggio	3.950,00€	

4.3 Salute e sicurezza

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_521	Numero infortuni	1	0	3	0	0	0	0	
M_523	Giorni di assenza per infortunio	60	0	181	0	0	0	0	
M_524	Indice di frequenza infortuni (quanti infortuni capitano ogni milione di ore lavorate: n° infortuni ----- x 1.000.000 n° ore lavorate)	5,54	0	17	0	0	0	0	
M_525	Indice di gravità infortuni (quanti giorni di assenza, causati da infortunio, si perdono ogni 1.000 ore lavorate: n° giorni di assenza per infortunio)	0,33	0	1	0	0	0	0	

	----- x 1.000 n° ore lavorate)								
M_526	Tasso di infortuni (quanti infortuni capitano ogni 1.000 dipendenti: n° infortuni ----- x 1.000 n° dipendenti)	8,15	0	26	0	0	0	0	
M_527	Numero situazioni pericolose e/o mancati incidenti	Non rilevato	5	5	4	3	3	4	
M_528	Numero malattie professionali	0	0	0	0	2	0	0	
M_531	Percentuale dipendenti idonei alla mansione sul totale dei dipendenti (da sorveglianza sanitaria)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
M_532	Percentuale dipendenti idonei con prescrizioni sul totale dei dipendenti (da sorveglianza sanitaria)	15,9%	Solo monitoraggio	rilevazione annuale	Solo monitoraggio	25%	Solo monitoraggio	17%	

4.4 Libertà di associazione:

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_559	Numero dipendenti iscritti ai sindacati	17	17	17	19	17	20	18	
M_566	Libertà di associazione: percentuale di dipendenti iscritti ai sindacati	13,8%	14%	15%	Attualmente non definibile	15%	Attualmente non definibile	16%	
M_573	Libertà di associazione: Numero di assemblee sindacali svolte	2	2	1	2	1	2	1	
M_574	Libertà di associazione: Ore totali dedicate alle assemblee sindacali	2	2	1	2	1	2	1	

4.5 Discriminazione

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_560	Numero dipendenti donne	56	56	55	56	56	57	55	
M_561	Numero dipendenti stranieri	59	Solo monitoraggi o	57	Solo monitoraggio	57	Solo monitoraggio	58	
M_562	Numero dipendenti disabili	6	6	6	7	7	8	6	
M_567	Discriminazione: percentuale di donne sul totale dei dipendenti	45,5%	48%	48,6%	50%	50%	50%	50%	
M_568	Discriminazione: percentuale stranieri sul totale dei dipendenti	48,79%	Solo monitoraggi o	49,8%	Solo monitoraggio	51%	Solo monitoraggio	52%	
M_569	Discriminazione: percentuale disabili sul totale dei dipendenti	4,8%	5%	5,3%	Attualmente non definibile	5,7%	Attualmente non definibile	5,8%	
M_575	Discriminazione: numero di segnalazioni pervenute per discriminazione	0	0	0	0	0	0	0	

4.6 Pratiche disciplinari

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_576	Pratiche disciplinari: numero azioni disciplinari applicate	1	0	0	0	0	0	1	
M_577	Pratiche disciplinari: numero azioni disciplinari contestate	15	0	8	0	6	0	1	
M_578	Pratiche disciplinari: numero licenziamenti per motivi disciplinari	2	1	1	0	0	0	0	

4.7 Orario di lavoro

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_579	Orario di lavoro: numero casi di superamento straordinari (>8 h/settimana)	0	0	0	0	0	0	0	
M_570	Orario di lavoro: percentuale dipendenti part-time sul totale dei dipendenti	8%	Solo monitoraggio	8%	Solo monitoraggio	8%	Solo monitoraggio	8%	

4.8 Retribuzione

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo minimo 2024	Valore 2024	Obiettivo minimo 2025	Valore 2025	Obiettivo minimo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_580	Retribuzione: Importo della retribuzione minima netta erogata nel mese (rif. ai contratti a tempo pieno)	1.450	1.302*	1.489	1.360	1.593	1.420	1.517	

*Valore di sussistenza calcolato per FVG da iltuosalarario.it € 1.292,55 lordi.

4.9 Segnalazioni dalle Parti interessate

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_582	Numero di segnalazioni ricevute	0	Solo monitoraggio	2	Solo monitoraggio	0	Solo monitoraggio	0	A.M. 59/2026

4.9.1 Coinvolgimento delle parti interessate

N.	Indicatore	Valore 2023	Obiettivo 2024	Valore 2024	Obiettivo 2025	Valore 2025	Obiettivo 2026	Valore 30/06/2026	Azione di Miglioramento
M_585	Percentuale di dichiarazioni di adesione ai principi SA8000 sottoscritte da fornitori sul totale di quelle inviate	N.A.	80%	70,6%	90%	90%	100%	73%	
M_550	Numero di inadempienze su temi SA8000 rilevate presso fornitori	N.A.	0	0	0	0	0	0	

5 CONCLUSIONI

L'Azienda, dacchè ha iniziato il percorso di adesione agli standard SA8000, ha gestito con attenzione, documentandoli, i processi e le attività connesse ai requisiti della norma, individuando, in alcuni casi, azioni di miglioramento ed azioni correttive ed identificando gli obiettivi del sistema SA 8000 per il triennio 2024-2026.

Al fine di gestire in modo corretto ed efficace i vari processi e di garantire l'attenzione ed il rispetto dei requisiti posti dalla SA8000 in ogni fase della vita aziendale, LAPM ha inoltre sviluppato procedure, istruzioni operative, specifiche tecniche e moduli e li ha condivisi con la popolazione interessata mediante canali comunicativi diversi, quali: nuova piattaforma ARXIVAR, portale aziendale, bacheche riorganizzate e revisionate in funzione delle diverse tipologie di documenti, informazioni e comunicazioni.

L'Azienda inoltre, al fine di fornire a collaboratori e Parti interessate la possibilità di effettuare eventuali, opportune segnalazioni, ha predisposto differenti canali di segnalazione e li ha diffusi mediante formazione, bacheche aziendali, portale HR e sito internet, nella apposita sezione "*Su di Noi*".

Alla luce delle attività svolte e dei risultati ottenuti, la Direzione ritiene il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale adeguato, efficace e coerente con gli obiettivi aziendali, confermando l'impegno al mantenimento della conformità ai requisiti SA8000 e al miglioramento continuo.