NuoviGioielli

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

NUOVI GIOIELLI - 2022

Elaborato secondo I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

B.Sos.rev.00_2022

INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI
1.1 Descrizione
1.2 Destinatari
1.3 Obiettivi
1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI NUOVI GIOIELLI SRL
2.1 Governance aziendale
2.2 Storia e profilo aziendale
2.3 Struttura organizzativa e responsabilità
2.4 Social performance team
2.5 Politica aziendale etica
2.6 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

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

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di NUOVI GIOIELLI SRL 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 NUOVI GIOIELLI SRL nel campo delle relazioni sociali ed etiche.
Il documento è elaborato dalla Direzione aziendale, in collaborazione con gli altri membri del Team di sostenibilità, in conformità con i requisiti dell'agenda ONU 2030 e degli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale di sostenibilità 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 perchè informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano alla condotta aziendale. Il presente documento è reso disponibile a tutto il personale aziendale attraverso la rete intranet e a tutte le parti interessate esterne attraverso il sito internet www.aurumsrl.com

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con NUOVI GIOIELLI SRL ed in particolare a:

- ✓ PERSONALE AZIENDALE;
- ✓ COLLABORATORI;
- ✓ CLIENTI;
- ✓ PARTNER AZIENDALI;
- ✓ COMUNITÀ LOCALE;
- ✓ FORNITORI;
- ✓ TERZISTI;
- ✓ SINDACATI.

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

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da NUOVI GIOIELLI SRL 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 della società.

03 **Favorire il dialogo**, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.

04 **Realizzare** pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione

1.4 ELEMENTI NORMATIVI

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

- Standard RJC COP 2019 e RJC COC 2017
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori settore orafo
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Decreto Dignita' (D.L.87/2018)
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazioe e controllo Dlgs 231
- D.Lgs. 152/2006
- 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 Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Uni / Pdr 125:2022 su Parità di genere
- G.U. 176 del 29/07/2022 Decreto Trasparenza
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion
- Decreto Trasparenza D.Lgs 104 del 27/06/2022

2. PROFILO DI NUOVI GIOIELLI SRL

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

- "Nuovi Gioelli è stata fondata nel 1985, momento in cui decidemmo di mettere la nostra conoscenza e la nostra passione nella realizzazione di un sogno. Dopo 35 anni, il nostro sogno continua ad essere realtà in una perfetta combinazione tra tradizione ed innovazione, ricerca e sviluppo"
- I punti di forza che hanno da sempre caratterizzato l'azienda si possono riassumere nei seguenti concetti:
  La Flessibilità: requisito fondamentale per non rimanere intrappolati nella complessità economica e sistemica a cui le imprese sono spesso coinvolte.

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

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

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

  Valorizzare i clienti: "Gli unici criteri che contano nella valutazione della qualità del servizio post-vendita sono quelli definiti dai clienti; solo i clienti possono giudicare la qualità; tutti gli altri giudizi sono sostanzialmente irrilevanti." (*A. Parasuramann – University of Miami)*
  La soddisfazione dei clienti non è garantita solo dalla qualità dei prodotti e dei servizi che possiamo offrire, ma anche e sopratutto dall'assistenza fornita durante tutto il processo, si tratti di un servizio di Service o di un ordine per prodotto finito. La qualità del gioiello è ovviamente essenziale. Ma è altrettanto importante sapere di potersi rivolgere a persone competenti in grado di risolvere eventuali problematiche con un servizio pre e post vendita ben organizzato.
  L'innovazione è un valore di primaria importanza, il punto dal quale partire per sviluppare ogni nuova soluzione e l'obiettivo da raggiungere in ogni nuova sfida.
  Nuovi Gioielli, ha inoltre investito nelle persone, oltre che nella tecnologia, puntando alle caratteristiche di unicità ed originalità del prodotto con personale qualificato al Service. Realizziamo oggetti destinati a chi cerca qualcosa di esclusivo e diverso, in cui l'abilità, il design e la precisione sono elementi fondamentali del prodotto realizzato
  L'attenzione alle risorse umane e all'ambiente ha portato l'azienda a richiedere nel tempo la certificazione RJC CoC e CoP per la produzione di gioielli in oro, argento, dia manti e pietre preziose STORIA E PROFILO AZIENDALE

LAVORAZIONI

MICROFUSIONE
LAVORAZIONE CANNA VUOTA
CONIATURA – STAMPATURA
INCASTONATURA
LAVORAZIONE CNC
TAGLIO LASER PROGETTAZIONE INTERNA E GRAFICA 3D
PROTOTIPAZIONE

TIPOLOGIE DI PROCESSI PRODUTTIVI UTILIZZATI

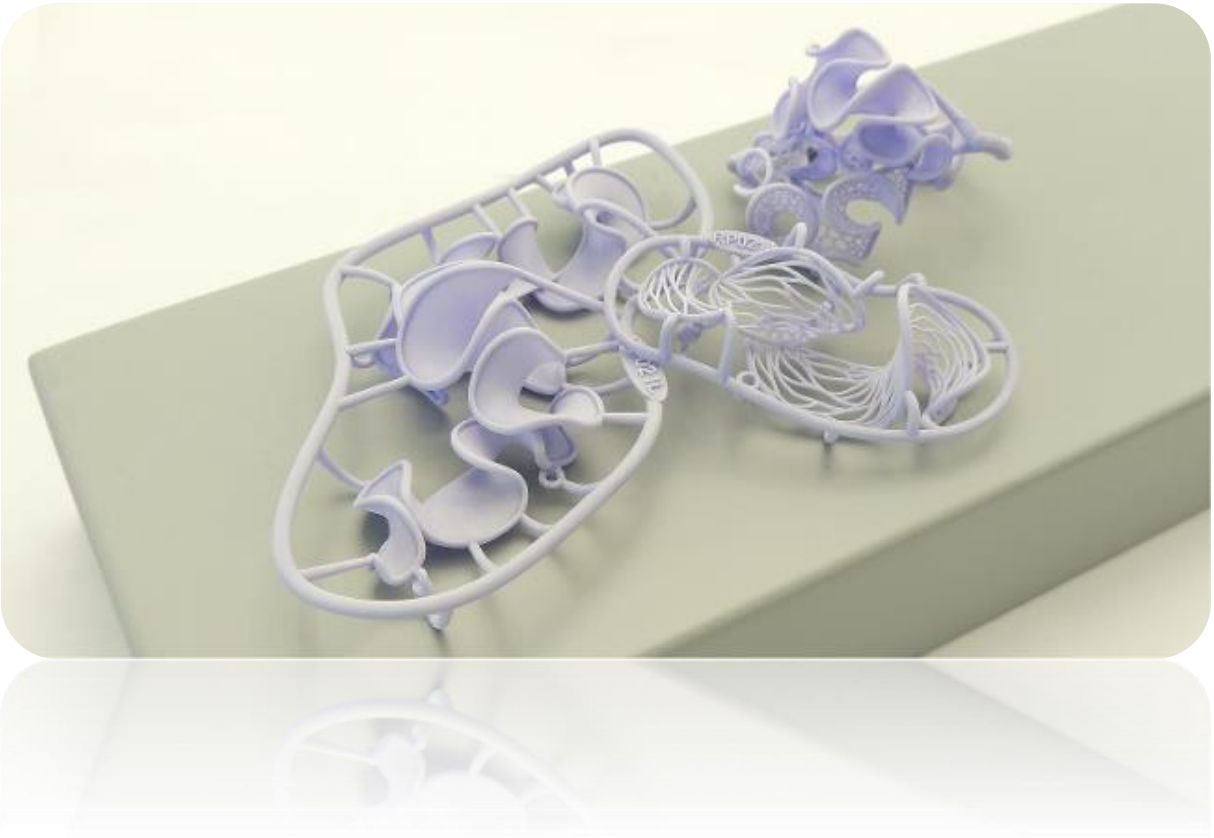
MICROFUSIONE
CNC a 5 assi
LASER per taglio ed incisione 2D e 3D
LASER per saldatura
STAMPANTI 3D
PRESSE per stampaggio e coniatura

PROTOTIPAZIONE

3D PRINTER DLP

3D PRINTER LASER MELTING

3D PRINTER STEROLITOGRAFIA



.

INNOVAZIONE

NUOVI GIOIELLI SRL punta costantemente alla ricerca di nuove soluzioni in linea con i principi di sostenibilità. Incentivare l'economia circolare , attraverso l'uso di materia prima riciclata , la riduzione degli sprechi e il rispetto dell'ambiente e degli esseri umani sono gli elementi essenziali per progettare il nostro futuro.

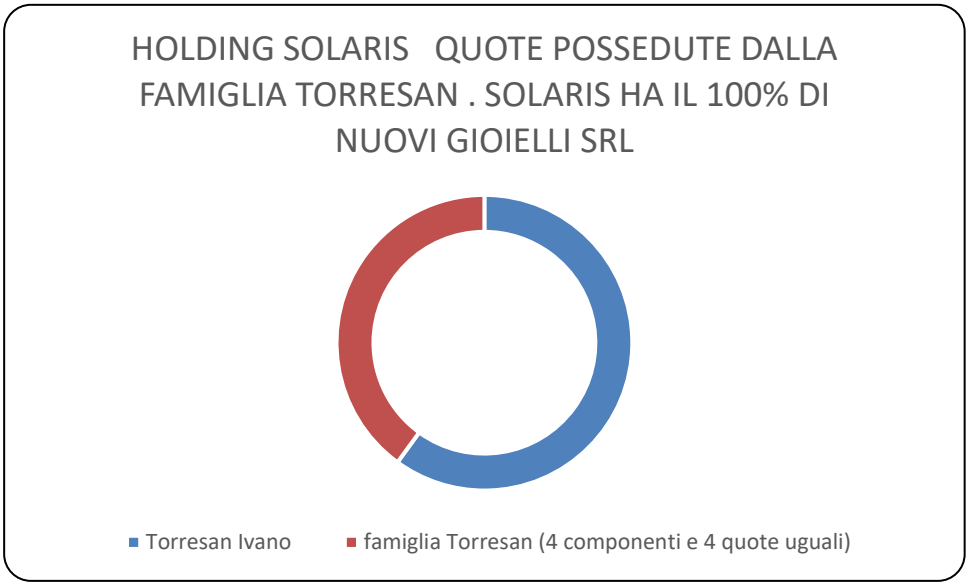
TEAM

La squadra di lavoro nasce dall'impegno di tutti, nell'arricchimento delle competenze , per perseguire i traguardi collettivi e condividere la riuscita.

L'essenza del successo è il lavorare per il bene comune , perché l'azienda è una comunità di persone che collaborano per raggiungere il benessere di tutti.

Così NUOVI GIOIELLI SRL si presenta come insieme di persone accomunate da un unico pensiero legato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale e dalla capacità di interpretare al meglio la creatività e il know how italiano.

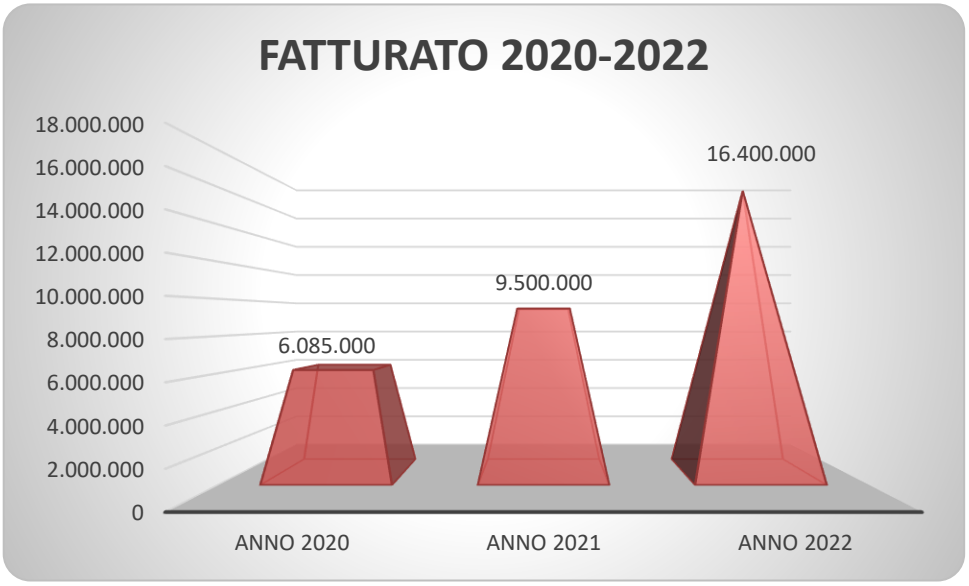
2.1 GOVERNANCE AZIENDALE

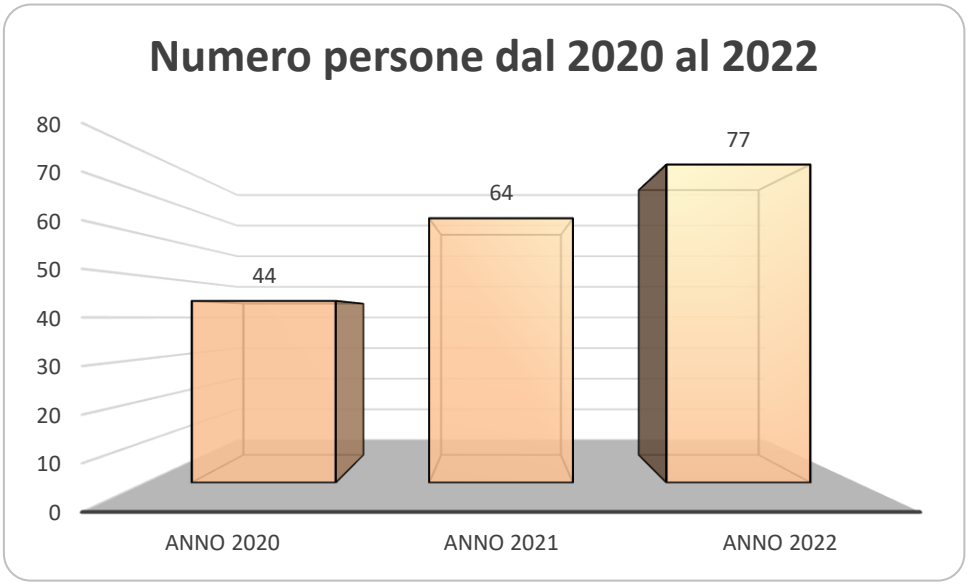


L'azienda è di proprietà della Holding Solaris , che appartiene per il 60% a Torresan Ivano e pe iil 40% alla moglie e ai figli

CAPITALE VERSATO: 500.000 euro .
Situazione debitoria notevolmente inferiore al somma dei crediti circolanti.
Accontamento di TFR per il management e per il personale.

Il fatturato nel corso degli ultimi 2 anni ha avuto un notevole incremento . Dal 2020 al 2022





l'incremento è pari al 37%..
Anche il personale è cresciuto molto nel corso degli ultimi anni quasi raddoppiando dal 2020 al 2022.

2.2 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.

2.3 TEAM DELLA SOSTENIBILITA'

Il sustainability team (team della sostenibilità) è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.
Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

Il sustainability team è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.
Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

RESPONSABILE DEL SISTEMA di sostenibilità

- Ha la responsabilità della conformità agli standard e principi di sostenibilità
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema di sostenibilità con la 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.

2.4 POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITA'

NUOVI GIOIELLI SRL 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 Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- alle linee Guida OCSE
- al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

Gli obiettivi generali che l'azienda intende raggiungere e mantenere sono:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate)
- La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare

- L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :
- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Rispetto e attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

2.5 VALORI

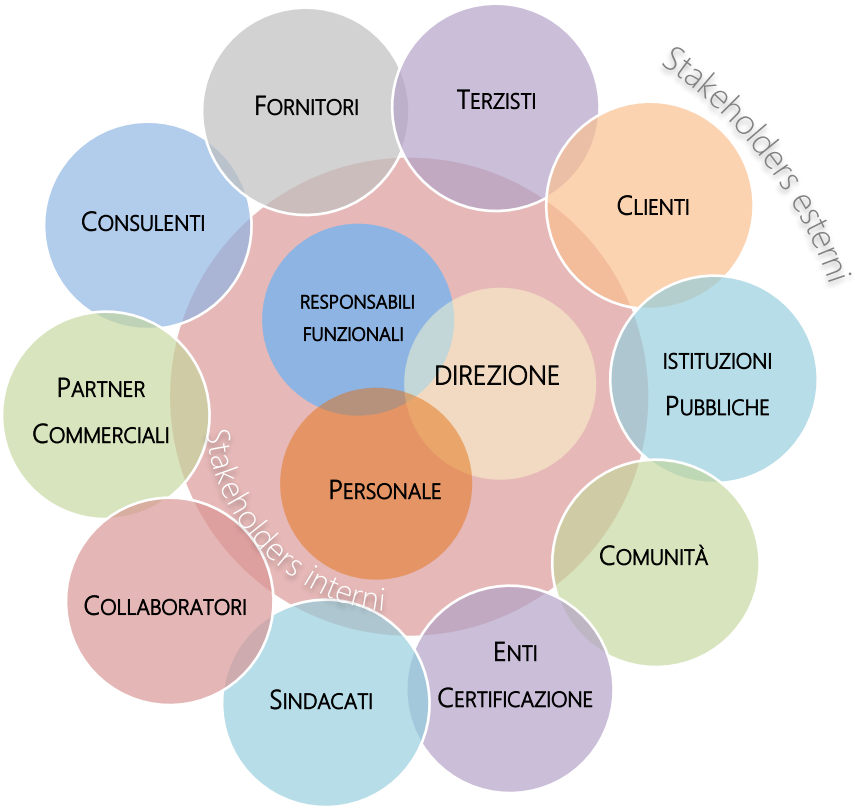
NUOVI GIOIELLI SRL, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL
CERTIFIED MEMBER
0000 1579

CHAIN OF CUSTODY
CERTIFIED NUMBER
C0000 0167

1. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **NUOVI GIOIELLI SRL** 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 puo 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.

In particolare:

DIREZIONE AZIENDALE
L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.
Modalità di soddisfacimento
Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

RESPONSABILI FUNZIONALI

L'esigenza non è solo avere un riscontro economico positivo ma partecipare a progetti di tutela e salvaguardia delle persone e del nostro Pianeta .

Modalità di soddisfacimento

Aderire a progetti di miglioramento continuo della sostenibilità aziendale, rendicontare i risultati in modo oggettivo e individuare di anno in anno possibili evoluzioni e occasioni di crescita.

PARTNER AZIENDALI

L'esigenza dei partner aziendali (es. terzisti) è condividere i principi di sostenibilità per diffondere fiducia negli stakeholders e uno spirito di squadra nell'affrontare le sfide della nostra epoca.

Modalità di soddisfacimento

Aderire ad una politica di sostenibilità comune; definire obiettivi e strategie comuni nella salvaguardia dell'ambiente e nella corretta gestione delle risorse umane.

PERSONALE E COLLABORATORI

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini , al proprio credo , alle necessità e aspirazioni in un ambiente che garantisca il rispetto la salute e sicurezza dei lavoratori .

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

FORNITORI

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

Modalita 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.

2.REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

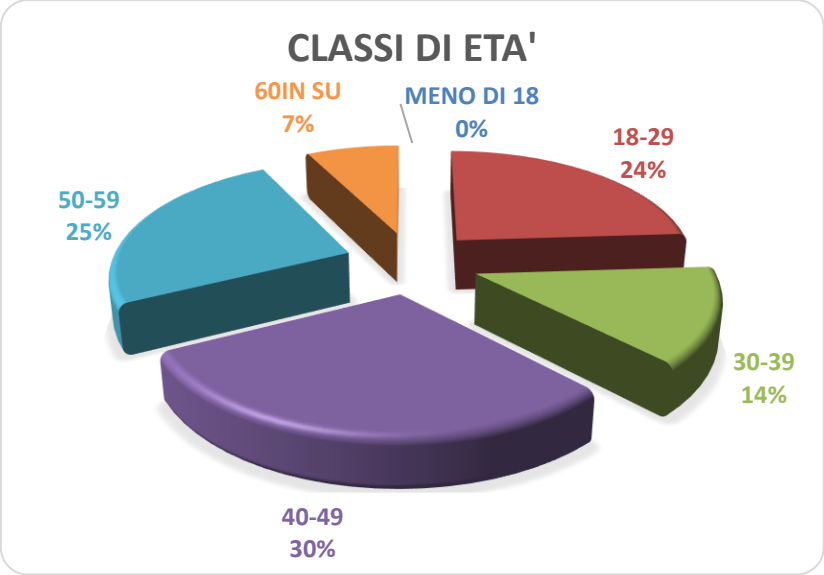
PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

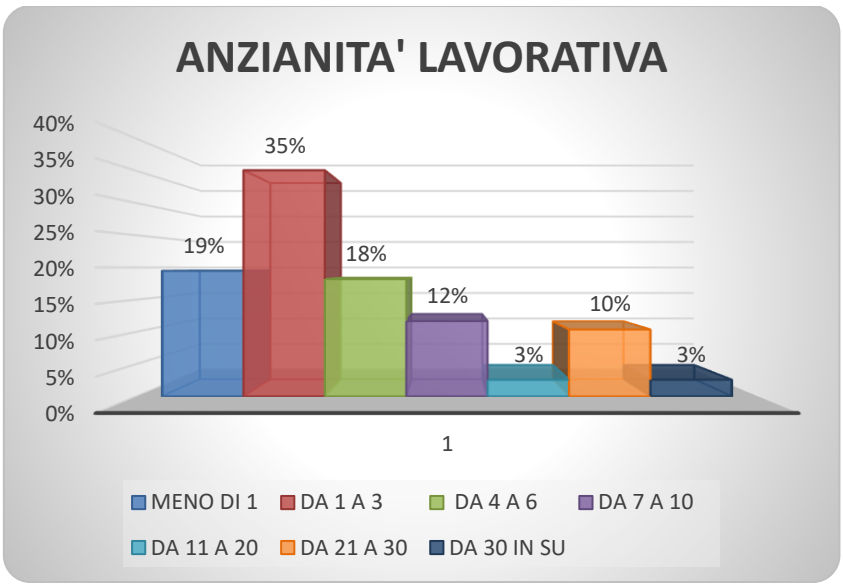
4.1 LAVORO INFANTILE

NUOVI GIOIELLI SRL non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
In ogni caso, , l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "*Programma di rimedio minori*", dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda,necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa a disposizione delle parti interessate.
Nel caso in cui NUOVI GIOIELLI SRL usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria. In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

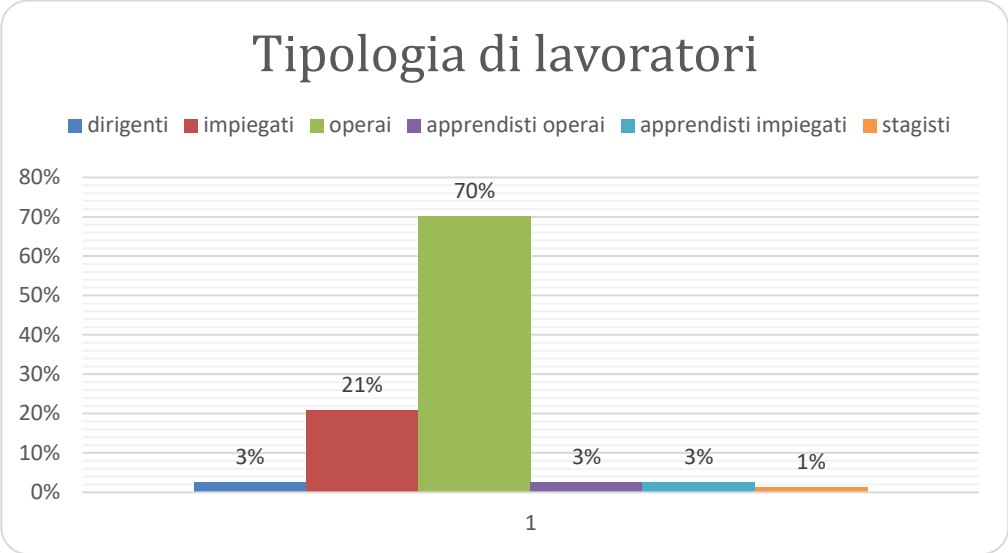


NUOVI GIOIELLI SRL è un'azienda nella quale sono rappresentate tutte le età: il 38% ha meno di 40 anni e il 55% ha dai 40 ani 59 anni ed il 7% ha dai 60 anni in su. Diverse persone sono state assunte negli ultimi due anni, frutto di una costante crescita aziendale e del consolidamento di rapporti con alcuni clienti.



Nuovi Gioielli srl e' un'azienda in crescita con alcuni nuovi assunti e una serie di lavoratori fidelizzati presenti in azienda da diversi anni. La crescita degli ulitmi anni è evidente dal fatto che il 54% del personale è presente in azienda da non piu' di 3 anni. I dati evidenziano una perfetta gestione del cambio generazionale .

Il 70% del personale è costituito da operai mentre il 21% è costituito da impiegati . IL 6% del personale è costituito da apprendisti.



- OBIETTIVO 2023:
- Nessun utlizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica
- incentivare l'apprendistato

PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

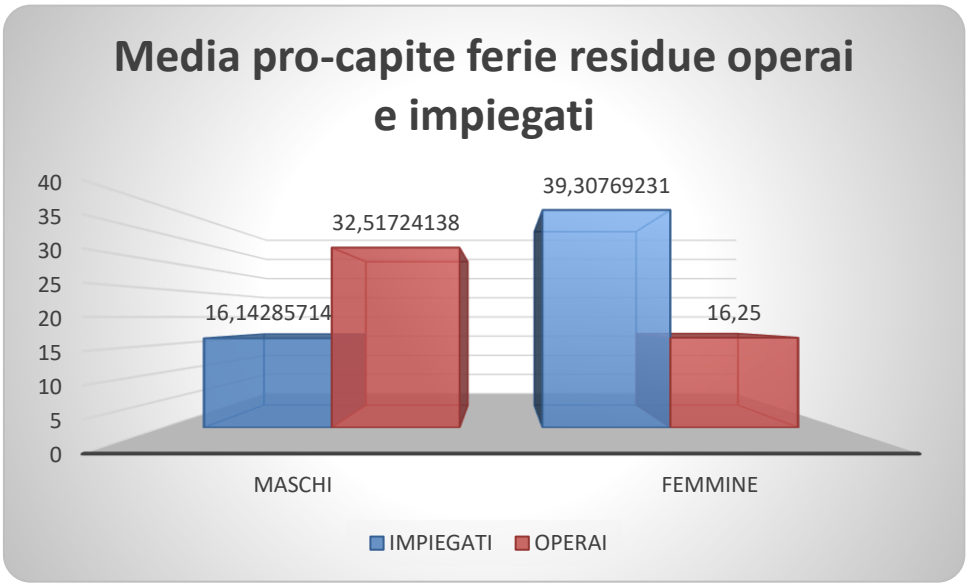
Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

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

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito NUOVI GIOIELLI SRL si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- 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…



Come si vede dal grafico la media di ferie residue risulta maggiore tra le donne impiegate e tra i maschi operai e praticamente uguale tra maschi impiegati e donne operaie . Da questo dato si evince che non c'è una suddivisione discrimnatoria di ruoli e responsabilità e che la media di ferie residue risulta comunque a livelli accettabili, frutto di un controllo costante dei residui e dello smatlimento nell'anno delle ferie realizzate. L'ufficio risorse umane monitora lo smatlimento delle ferie entro i 18 mesi dall'anno di maturazione ed ha messo in atto una politica di utilizzo delle ferie nell'anno di maturazione . L'aumento di lavoro è compensato dall'assunzione di nuovo personale non andando a gravare sul personale precedentemente assunto.

- OBIETTIVO 2023:
- non utilizzo di lavoro obbligato..
- controllo delle ore di straordinario pro-capite al fine di non superare mai le 250 ore annue all'anno.

PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE
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

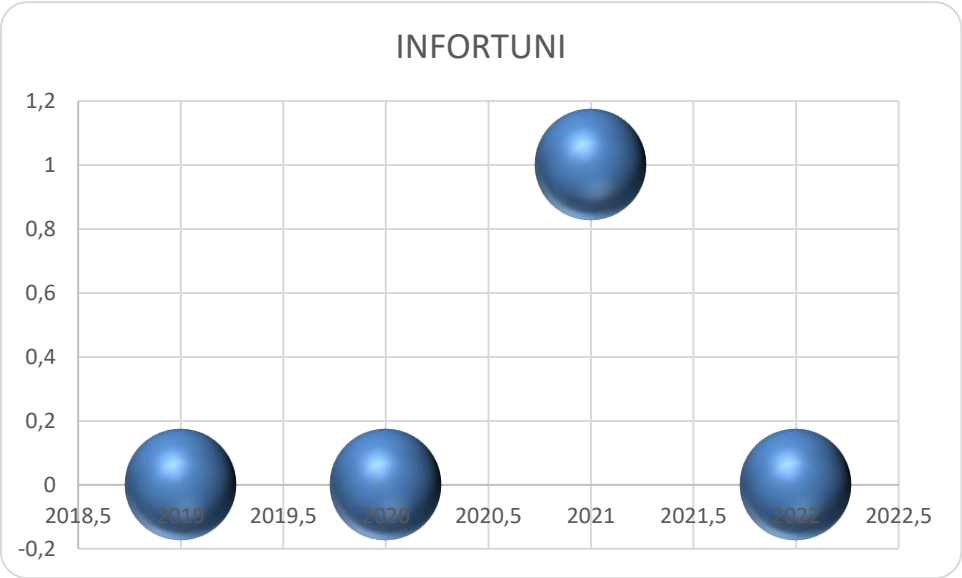
4.3 SALUTE E SICUREZZA

Il Comitato Sicurezza di NUOVI GIOIELLI SRL 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 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

Per quanto concerne gli infortuni l'azienda conferma nel 2022 la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. 1 solo infortunio di lieve entità è stato registrato nel 2021 e nessuna malattia professionale .



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 .. Nel corso del 2022 non ci sono stati infortuni (1 infortunio nel 2021).

OBIETTIVO 2023:

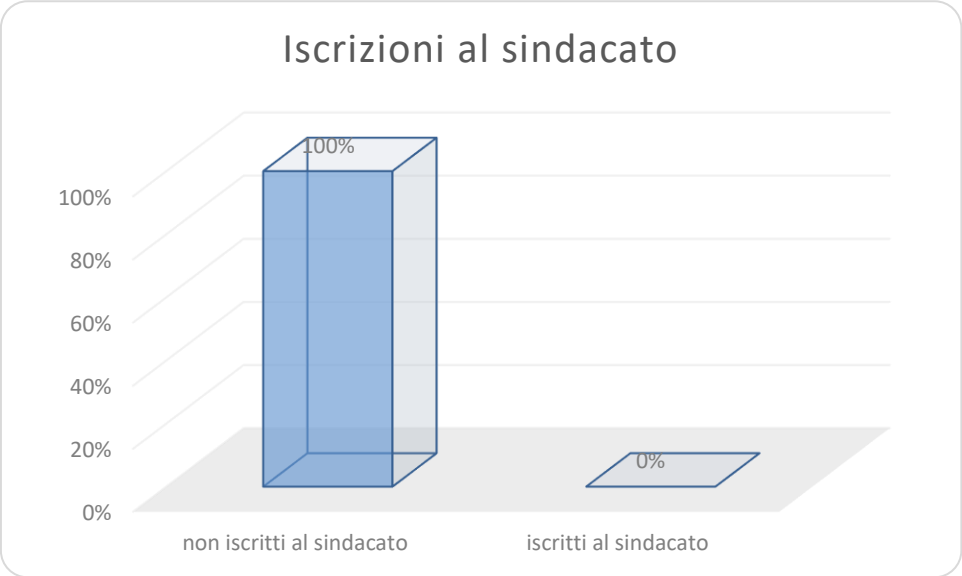
Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;

Cercare di non avere infortuni promuovendo la cultura sulla sicurezza

Garantire esecuzione annuale di prove di evacuazione

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA 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

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.

OBIETTIVO 2023:

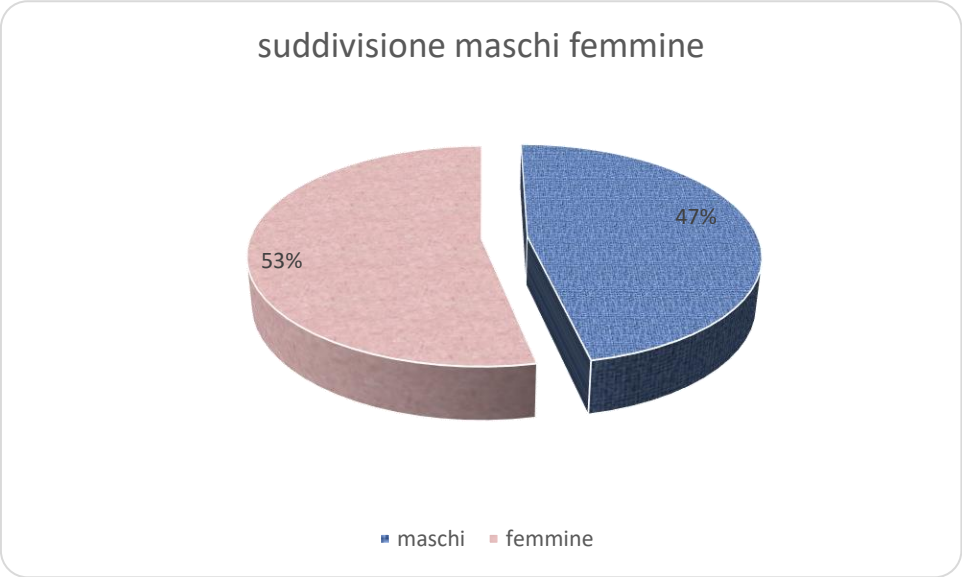
Favorire la libertà di associazione , promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e la contrattazione collettiva.

PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

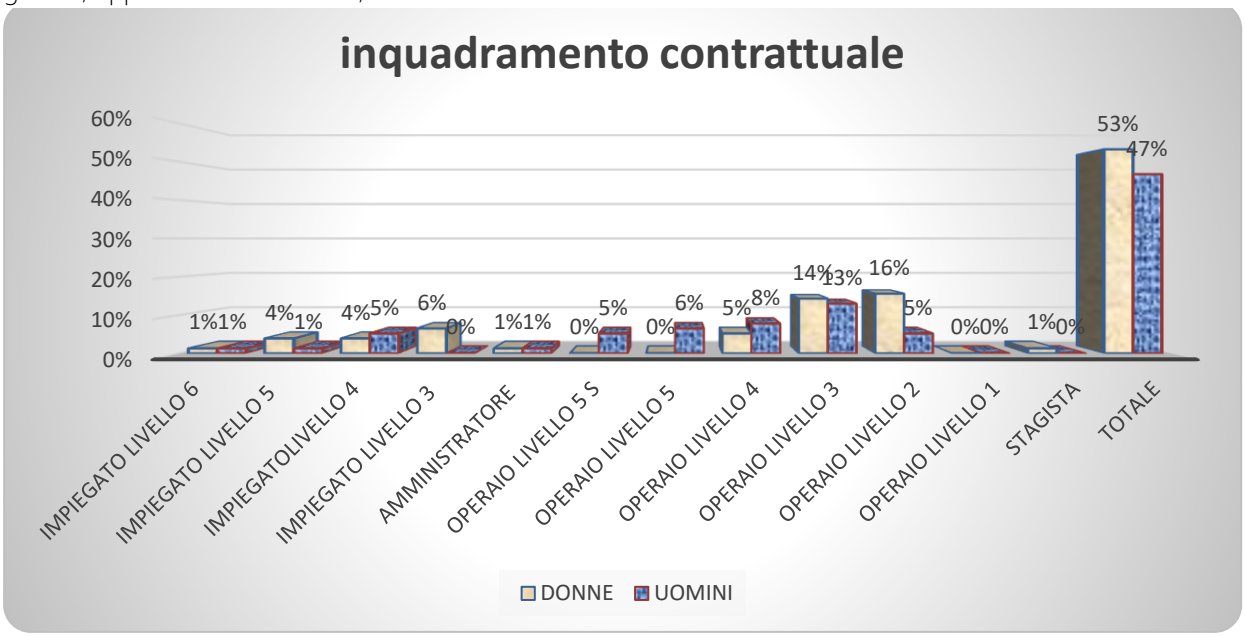
Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere , uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.5 DISCRIMINAZIONE

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

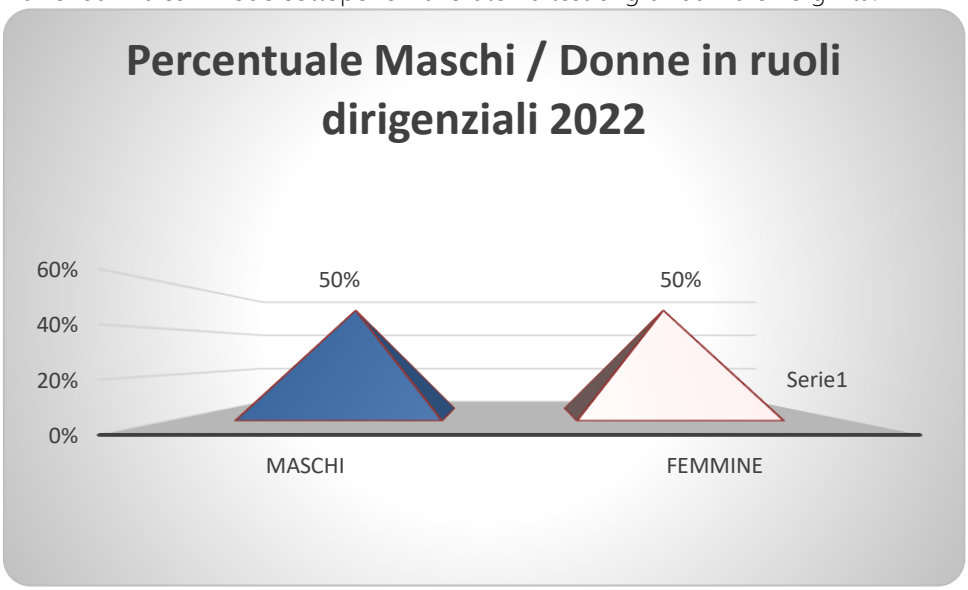


In nessun caso NUOVI GIOIELLI SRL interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale,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



L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste

assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.
NUOVI GIOIELLI SRL 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 in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.



La Direzione aziendale è composta per il 50% da maschi e per il 50% da donne.

L'azienda è composta prevalentemente da personale di nazionalità italiana . Sono preenti alcuni stranieri presenti in Italia con cittadinanza italiana o con permesso di soggiorno illimitato.

Il personale di origine italiana è pari al 91% della popolazione aziendale.

- OBIETTIVO 2023:
- garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da Aurum srl , favorendo le opportunità in azienda
- mantenere rapporto maschi / femmine ai livelli attuali
- mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale
- mantenere un sistema premiante sulla base delle competenze del personale

PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità, uguaglianza di genere, uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.6 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 graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

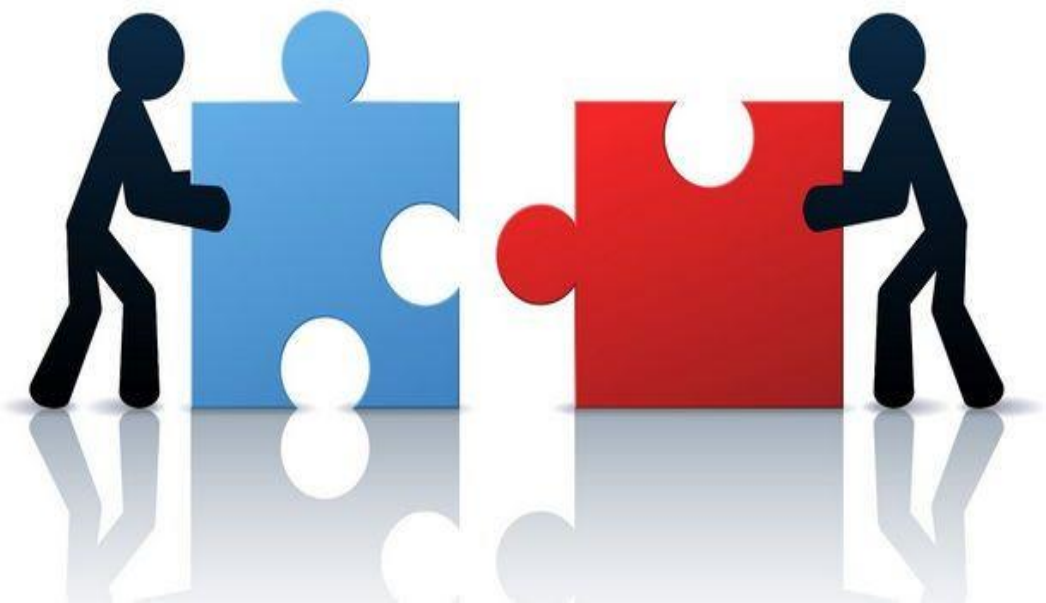
L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

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

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2022. .

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2022 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.

- OBIETTIVO 2023:
- 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



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

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

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

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

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un foglio presenze sottoscritto dai lavoratori. .
Nel corso del 2022 non si rilevano particolari crticità in termini di ore di straordinario , avendo tutti rispettato abbondantemente le 250 ore annue di straordinario .

- OBIETTIVO 2023:
- monitorare le ore straordinario
- prevedere almeno 4 settimane di ferie all'anno

PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

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

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

Il livello piu' basso del contratto e presente in azienda è il livello 3. La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo.

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 .

- Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL settore orafo rispetto alla retribuzione dei lavoratori
- garantire il rispetto del pagamento della retribuzione entro il 14 del mese

PRINCIPIO 6, 12, 13, 14 , 15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE

4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

NUOVI GIOIELLI SRL ha sede a Mussolente (VI) .

L'azienda ha un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento. L'azienda esercita con una regolare autorizzazione ambientale. Rinnovata il 17/06/2022 (scadenza autorizzazione nel 2037).

L'azienda ha ottenuto autorizzazione ad emissioni in atmosfera per 3 camini dove ogni tre anni vengono eseguiti adeguati controlli analitici .

L'azienda gestisce i rifiuti con registro carico scarico ed invia dichiarazione MUD regolarmente di anno in anno. .

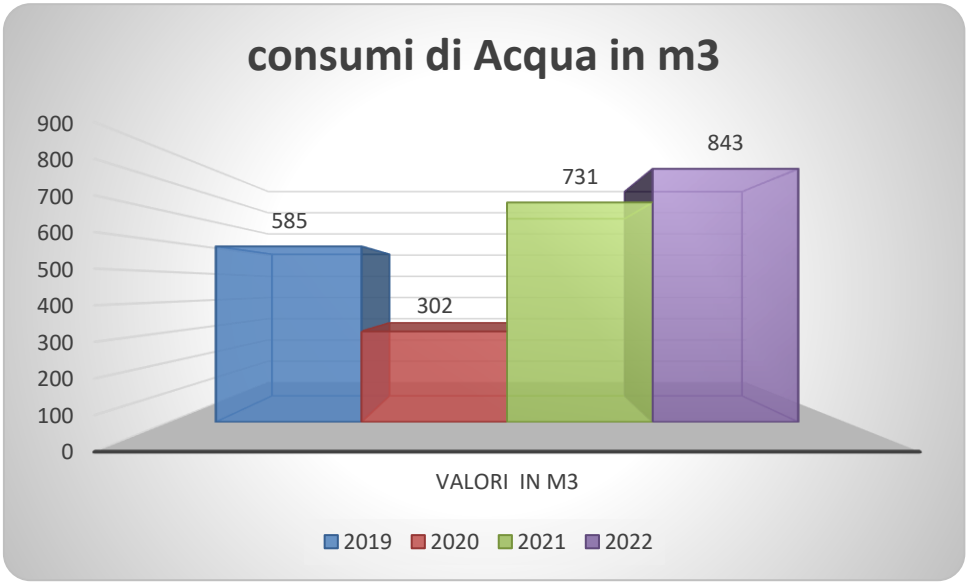
La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti. NUOVI GIOIELLI SRL ha come obiettivo lo sviluppo di una economia circolare e la ricerca di recuperare la maggior parte dei rifiuti attraverso una corretta differenziazione ed il conferimento a ditte autorizzate al recupero del rifiuto.

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 ricilate o esistenti.

L'azienda ha già messo in atto un sistema virtuoso nell'utilizzo dell'acqua: l'acqua che deriva dalla decantazione dei fanghi viene depurata e immessa nuovamente in circolo . Inoltre soo presenti due cisterne per recupero di acque meteoriche e utilizzo delle stesse per irrigazione di parte verde esterna e per i bagni dell'azienda .

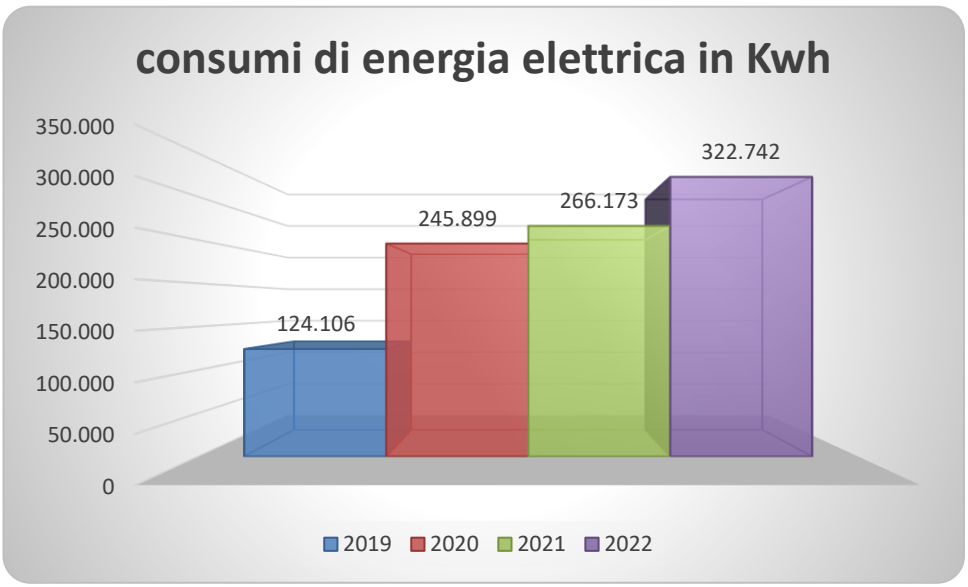
L'azienda ha installato un impianto fotovoltaico e la corrente prodotta concorre al funzionamento di macchinari .

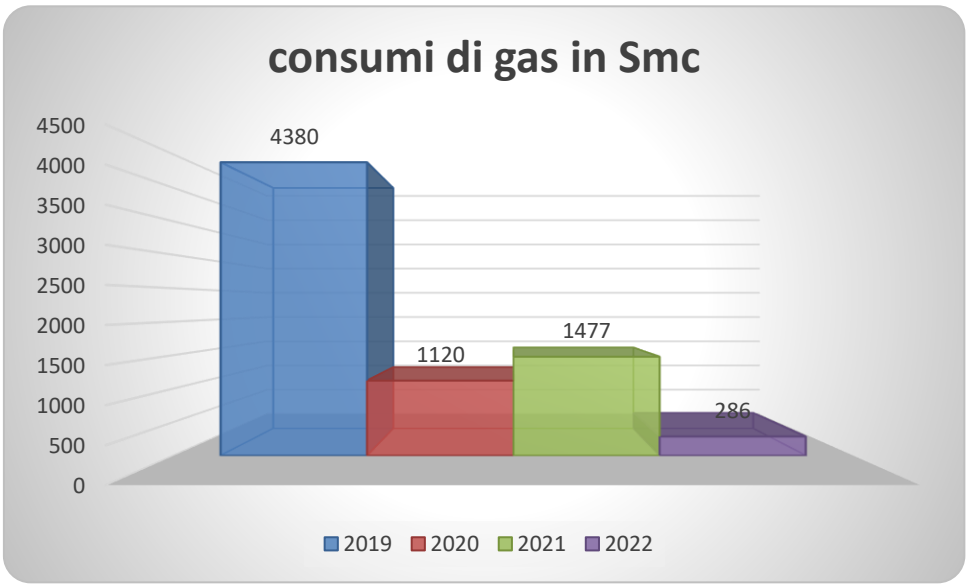
Di seguito vengono elencati i consumi di acqua, energia elettrica e gas negli ultimi anni:



Il consumo di acqua non è molto elevato. L'acqua viene utilizzata sostanzialmente nei bagni e in modo poco significativo in produzione .

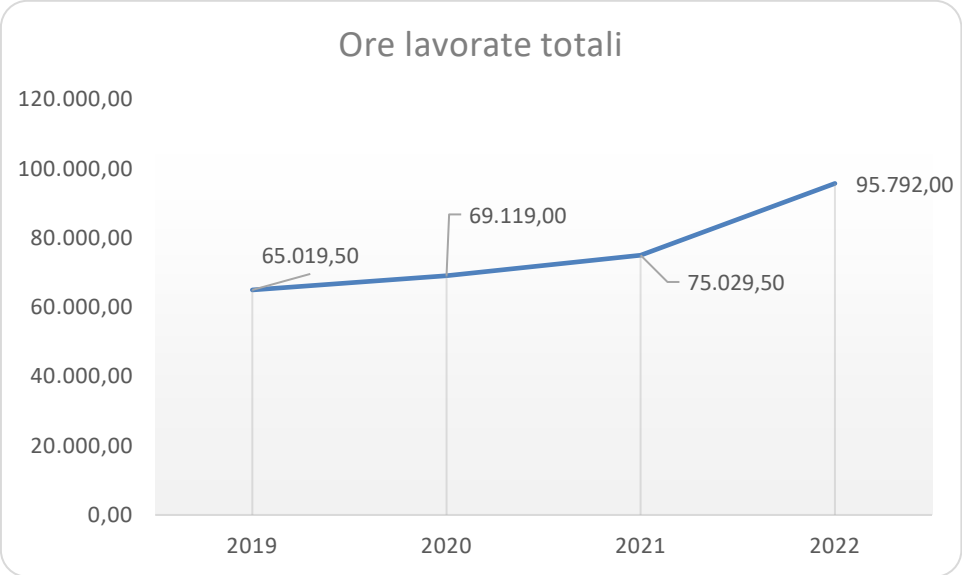
Il consumo di energia elettrica è aumentato grazie all'incremento notevole del lavoro .





Il consumo di gas è poco rilevante in azienda , a differenza del consumo di energia elettrica. Nel corso degli anni si sono consumati quantitativi

sempre piu' bassi di gas .



.

Le ore di lavoro nel 2022 sono aumentate per una crescita di personale impiegato in attività impiegatizie o manuali .

- OBIETTIVO 2023:
- acquistare la maggior parte di materie prime riciclate
- evitare lo sfruttamento delle risorse naturali non acquistando materie prime da miniera
- continuare a monitorare i consumi di energia elettrica, gas e acqua cercando di ridurne il consumo

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

NUOVI GIOIELLI SRL 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.
La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata .

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

NUOVI GIOIELLI SRL 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 RESPONSABILITA ETICA: si veda quanto riportato all'inizio del Bilancio di Sostenibilità.

RIESAME DELLA DIREZIONE: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, NUOVI GIOIELLI SRL 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 informazoni e di sottoscrizione di adesione ai principi di sostenibilità.

PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di NUOVI GIOIELLI SRL è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.
L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard etici applicati.
I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori affidabiliti e conformi ai requisiti etici
- monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di sostenibilità..

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.
NUOVI GIOIELLI SRL conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dello standard RJC COP
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da NUOVI GIOIELLI SRL .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.
- Informare immediatamente ed in maniera completa NUOVI GIOIELLI SRL di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti in merito alle forniture richieste.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro NUOVI GIOIELLI SRL

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 anomima 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 posso essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettegliato nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Nel 2022 NUOVI GIOIELLI SRL non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate .

- OBIETTIVO 2023:
- 0 reclami per violazioni etiche
- incentivare segnalazioni di spunti di miglioramento

ANTICORRUZIONE E FRODE : L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode . Nel corso del 2022 non sono state rilevate non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni ne' da parte di stakeholders interni ne' stakeholders esterni. È presente infatti in azienda un sistema , anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.
Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.

- OBIETTIVO 2023:
- 0 reclami per situazioni di corruzione

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 queto 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. .

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

REGISTRAZIONI: NUOVI GIOIELLI SRL mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti degli standard etici e di sostenibilità ai quali aderisce.