

SA8000 BILANCIO 2025

Qualità | Ambiente | Etica | Gestione Forestale



PREMESSA

CONSIDERAZIONI GENERALI

Il gruppo Interna, comprendente le aziende Interna Holding spa, Interna Contract spa, Interna Collection Srl, Logica Srl, Interna Real Estate srl, Interna China Co Ltd, Interna France Sas, Interna UK Ltd, Interna Singapore Pte Ltd, Interna Deutschland GmbH e Interna USA Ltd è stato certificato SA8000 in data 02/03/06 dal CISE, organismo di certificazione dei sistemi di Responsabilità Sociale accreditato dal SAI (Social Accountability International) per le prime tre aziende menzionate.

In seguito si è estesa la certificazione a Logica, con l'intento di graduale adesione alla norma da parte dell'intero Gruppo. Il Gruppo è certificato per la qualità - ISO 9001 - dal 2002 relativamente alle società Interna Contract, e Interna Collection; questa certificazione è stata poi estesa a Interna China nel 2020; è certificato per la tutela ambientale ISO 14.001- relativamente alle società Interna Contract e Interna Collection dal 2006; è certificato per la gestione forestale FSC relativamente alla società Interna UK dal 2021, certificazione estesa nel 2022 a Interna Contract e nel 2023 a Interna Holding: la certificazione ottenuta da Interna Holding è una certificazione multi site che oggi include le società Interna Contract, Interna Collection, Interna UK, Interna France e Interna China.

OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il presente bilancio SA8000 vuole rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder attraverso:

- la diffusione ai vari portatori di interesse della politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- la trasmissione della conoscenza e comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda e degli standard SA8000;
- l'adozione da parte del management aziendale di uno strumento utile per integrare il processo
- di riesame interno con gli aspetti relativi alla politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- la promozione del miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso l'indicazione degli obiettivi e dei trend degli indicatori adottati.

1 | PROFILO DEL GRUPPO

Il gruppo industriale Interna è stato fondato nel 1989; la capogruppo Interna Holding spa controlla attualmente in totale 10 aziende: otto aziende specializzate nella creazione di arredi di alta gamma per alberghi e spazi collettivi: Interna Contract Spa, Interna Collection Srl, Interna China Co Ltd, Interna France Sas, Interna UK Ltd, Interna Singapore Pte Ltd, Interna Deutschland GmbH e Interna USA Ltd; un'azienda specializzata nella produzione e commercializzazione di mobili per ufficio: Logica Srl; un'azienda di intermediazione immobiliare: Interna Real Estate Srl.

Il gruppo ha mosso i primi passi nel segmento dell'industria dell'ospitalità ed attualmente riveste nel settore alberghiero del lusso una posizione d'eccellenza, annoverando nella propria prestigiosa lista di referenze numerosi clienti di assoluto rilievo mondiale e decine di progetti unici per rilievo storico ed artistico eseguiti nei cinque continenti.

Forte dell'esperienza tecnica e gestionale acquisita nel corso degli anni e delle costanti collaborazioni con le più importanti catene alberghiere del mondo, il gruppo ha, dal 2005, operato una diversificazione produttiva e commerciale, estendendo il raggio d'azione a molteplici settori sia nell'ambito delle grandi forniture sia al di fuori di esse: oggi in Interna si eseguono chiavi in mano non solo alberghi, ma anche bar, ristoranti, navi da crociera, negozi di lusso, spa e centri benessere, banche, uffici e residenze private. Il "turn-key" può comprendere oltre agli arredi anche lavori edili, parziali o totali.

Ci sono poi collezioni di arredi di serie: per l'ospitalità, per l'ufficio, e per il residenziale. Attraverso Interna Real Estate, vengono erogati servizi di intermediazione immobiliare relativi principalmente al settore hospitality.

1.1 | INTERNA CONTRACT

Rivolgendosi a una clientela di prestigio che richiede forniture all'insegna dell'esclusività, il prodotto di Interna Contract viene sempre confezionato sartorialmente, rispettando di volta in volta le specifiche richieste dalla committenza riguardo a design, dimensioni, materiali, finiture.

Interna Contract dispone del know-how e della tecnologia per soddisfare qualsiasi richiesta di arredo con riferimento ai più diversi stili, impiegando materiali di ogni tipo, dal legno ai metalli, dalle materie tessili al vetro, ed eseguendo le finiture più ricercate e particolari.

I principali prodotti che normalmente Interna fornisce sono: mobili d'appoggio di ogni tipo; sedie, poltrone e imbottiti in genere; porte; arredi fissi e lavori di falegnameria; arredi per esterni, sia mobili sia sedute; lampade; accessori.

Inoltre, come già precisato al punto 1.1. Interna Contract è in grado di realizzare intere aree "chiavi in mano", con l'esecuzione completa di pavimenti, pareti, rivestimenti, illuminazione ecc.

1.1.A | Prodotto

Rivolgendosi a una clientela di prestigio che richiede forniture all'insegna dell'esclusività, il prodotto di Interna Contract viene sempre confezionato sartorialmente, rispettando di volta in volta le specifiche richieste dalla committenza riguardo a design, dimensioni, materiali, finiture.

Interna Contract dispone del know-how e della tecnologia per soddisfare qualsiasi richiesta di arredo con riferimento ai più diversi stili, impiegando materiali di ogni tipo, dal legno ai metalli, dalle materie tessili al vetro, ed eseguendo le finiture più ricercate e particolari.

I principali prodotti che normalmente Interna fornisce sono: mobili d'appoggio di ogni tipo; sedie, poltrone e imbottiti in genere; porte; arredi fissi e lavori di falegnameria; arredi per esterni; lampade; accessori.

Inoltre, come già precisato al punto 1.1. Interna Contract è in grado di realizzare allestimenti per intere aree "chiavi in mano", con l'esecuzione e la finitura di pavimenti, pareti, rivestimenti, illuminazione ecc.

1.1.B | Project management

Interna Contract spa, al fine di garantire al cliente una corretta gestione del progetto e il buon esito dell'intera commessa, utilizza il sistema del project management, che permette il massimo coordinamento fra le diverse funzioni aziendali.

I project manager di Interna oltre ad essere gli interlocutori privilegiati del cliente, pianificano e controllano ogni fase esecutiva della commessa, coordinano le attività dei vari uffici e intervengono quotidianamente affinché i tre obiettivi fondamentali del progetto vengano raggiunti al meglio: l'opera contrattualmente commissionata deve venir eseguita in modo conforme alle specifiche e agli standard concordati, entro i termini di consegna previsti nel programma generale e con impegni di spesa non superiori rispetto al budget fissato al momento della stipula del contratto.

1.1.C | Progettazione esecutiva

Interna Contract spa esegue progetti chiavi in mano sulla base di un design d'interni complessivo eseguito da terzi e di specifiche tecniche riguardanti ogni singolo articolo.

L'ufficio progetti di Interna Contract spa, composto da tecnici, architetti, designer esperti e altamente qualificati, sviluppa la progettazione esecutiva di tutti gli articoli di fornitura, definendo accuratamente ogni singolo elemento fin nei minimi particolari. Funzionalità, qualità dei materiali, robustezza, rispetto delle normative tecniche dei vari Paesi, aspetto estetico, semplificazioni produttive per l'ottimizzazione dei costi sono, fra gli elementi della progettazione, oggetto di continuo coordinamento fra gli architetti e gli specialisti delle varie categorie merceologiche di Interna Contract spa.

I disegni esecutivi vengono discussi e verificati accuratamente con il cliente, l'interior designer e la controparte tecnica, al fine di consentire un efficace coordinamento con le opere civili ed impiantistiche eseguite da altre imprese.

I progettisti e i tecnici di Interna Contract spa sono preposti a seguire produzione e installazione degli arredi verificando che i dettagli contenuti nei disegni esecutivi approvati vengano scrupolosamente riprodotti.

1.1.D | Produzione

Interna Contract spa ha consolidato negli anni un forte know-how produttivo; la sua produzione rispetta pertanto elevati standard qualitativi internazionali, pur mantenendosi competitiva a livello economico.

La realizzazione di tutti gli articoli di quantità rilevanti forniti da Interna Contract spa viene eseguita con i macchinari e le attrezzature più moderne e sofisticate e con tecnologie sempre più innovative; Interna Contract spa assicura anche la fornitura di articoli creati su misura e disegno richiesti in quantità ridotte o ridottissime. Speciali intarsi, pezzi dipinti a mano, sezioni intagliate, finiture particolarissime e forme inconsuete sono per Interna Contract spa sfide quotidiane.

Il controllo di qualità rigoroso da parte dei tecnici di Interna Contract spa in tutte le fasi della produzione porta a monitorare i risultati parziali al fine di ottenere un risultato finale ottimale.

La scelta delle maestranze operata da Interna tiene conto, oltre che delle capacità tecniche, anche della sensibilità a tematiche etico-sociali e dell'attenzione dimostrata verso l'ambiente.

Durante le visite ai fornitori, sia nella fase conoscitiva sia più tardi in occasione delle prime produzioni, vengono valutate, secondo appositi schemi predisposti ad hoc, le modalità di gestione del personale dipendente e quelle della gestione ambientale; viene assegnato un punteggio per qualificare il fornitore che tiene conto di tutti gli aspetti considerati.

1.1.E | Installazione

Interna Contract assicura il servizio di posa in opera degli arredi con personale altamente specializzato nei lavori di falegnameria, nella posa di moquette, marmi e ceramiche, nei lavori in cartongesso e in ferro battuto, nonché in tutte le altre attività connesse con le finiture d'interni che si rendono necessarie per garantire un ottimo risultato finale dell'opera.

I site manager di Interna Contract Spa, dirigendo e coordinando tutti i lavori richiesti contrattualmente, garantiscono l'esecuzione dei lavori a regola d'arte e assicurano che il programma di cantiere venga rispettato nella tempistica concordata con la direzione lavori. Essi hanno altresì il compito di garantire il coordinamento fra le opere di Interna Contract spa e quelle delle altre imprese presenti in cantiere. Per le attività di posa in opera le maestranze vengono scelte dopo accurata valutazione della conformità agli standard, come già previsto nel piano di qualificazione fornitori del sistema integrato. Anche in questo caso, prima di qualificare i fornitori di installazione, vengono diffusi i principi della SA8000 e, durante le attività, viene verificata dai Project manager l'adozione di questi principi e l'adeguata gestione dei problemi relativi alla sicurezza e all'ambiente.

1.2 | INTERNA COLLECTION

In risposta alla crescente domanda da parte degli operatori del contract di arredi prodotti e installati nel minor tempo possibile e dai prezzi in linea con i budget di settore, Interna ha creato nel 2005 un'ampia collezione protetta da copyright, pensata, disegnata e ingegnerizzata per essere inserita in grandi progetti d'arredo quali hotel, ristoranti e bar, negozi e boutique, cliniche private, centri benessere, yacht e navi da crociera.

La collezione offre diverse centinaia di design in stili diversi per soddisfare la richiesta di un mondo dove gli abbinamenti audaci regnano sovrani e offre la massima flessibilità interpretativa, in quanto ogni modello a catalogo può essere personalizzato per dimensioni, materiali e finiture e reso così davvero unico.

1.3 | LOGICA

Nata nell'89 e acquisita nel 2006 dal Gruppo Interna, Logica è oggi un marchio di riferimento per l'arredo di uffici e centri congressuali. La sua attuale offerta comprende diverse linee seriali operative, tre linee direzionali, una linea presidenziale e una collezione di accessori "back of the house". Logica offre inoltre progetti d'arredo chiavi in mano per luoghi di lavoro, dallo studio di fattibilità alla fornitura di tutti i componenti, fino alla consegna e all'assistenza post vendita in ogni parte del mondo.

Fin dall'inizio della sua storia il marchio si è proposto agli operatori del settore ufficio con l'intento di fornire un prodotto di qualità e un servizio accurato individualizzato. Ciò ha portato l'azienda a una estrema versatilità nel trovare, proporre e realizzare soluzioni a misura di cliente e quindi svincolate dal rigido canone del prodotto di serie.

Con Logica il Gruppo Interna intende differenziare la sua offerta, oltre a cogliere la sfida di offrire un'impronta personale all'arredamento degli spazi di lavoro contemporanei.

1.4 | INTERNA HOLDING

E' l'azienda che detiene la partecipazione del 95% del capitale sociale di Interna Collection srl, del 95% del capitale di Interna Contract Spa, del 90% di Logica srl, del 95% del capitale di Interna Real Estate srl, del 100% del capitale di tutte le aziende estere quali Interna China.Co.Ltd, Interna France Sas, Interna UK Ltd., Interna Singapore PteLtd, Interna Deutschland Gmbh, Interna Usa Ltd.

Interna Holding svolge funzione di direzione e coordinamento nei confronti di tutte le società del gruppo, fornendo anche alcuni servizi "trasversali" – amministrativi, di logistica, di acquisti - a tutte le società controllate. Non ha clienti terzi che non siano le aziende del Gruppo Interna.

1.5 | INTERNA REAL ESTATE

Nel 2010, anno di costituzione di Interna Real Estate, il Gruppo Interna aveva già operato a livello internazionale nel settore dei grandi progetti per oltre 20 anni. Uno sbocco naturale è stato perciò l'estendere il campo d'azione anche al settore del Real Estate per capitalizzare al meglio il grande know-how maturato.

E' nata così Interna Real Estate, un partner affidabile e competente per gli investitori ed operatori del settore immobiliare, capace di rispondere alle necessità del settore riguardo all'intero ciclo di creazione, sviluppo, pianificazione, realizzazione e completamento di importanti progetti. Interna Real Estate risponde alle sfide più ambiziose legate allo sviluppo di progetti immobiliari, principalmente nel settore alberghiero, ma anche in quello commerciale e residenziale. Eccellenti relazioni maturate da anni ai massimi livelli e in tutto il mondo con grandi investitori permettono ad Interna Real Estate di essere il partner ideale per tramutare l'idea di un progetto immobiliare in realtà. Dallo sviluppo di un progetto ex novo alla vendita di un immobile esistente, Interna Real Estate è in grado di dare tutto il supporto di cui il cliente necessita durante ogni singola fase di realizzazione del progetto fornendo i seguenti servizi: agenzia di intermediazione immobiliare; sviluppo del progetto; strumentazione finanziaria; selezione dell'operatore; masterplanning / space planning; stima e verifica tecnica immobiliare; project management; consulenza immobiliare.

1.6 | INTERNA LOCAL UNITS WORLDWIDE

Con 7 sedi operative nel mondo e un team di numerosi specialisti che coordinano un indotto comprendente centinaia di maestranze, Interna è il partner ideale di investitori internazionali che non cerchino fornitori di puro prodotto, ma che necessitino di partner con conoscenza specifica del settore, in grado di offrire un servizio e un'accurata assistenza nei 5 continenti.

Concretamente, Interna offre al suo Cliente lo stesso supporto in ogni parte del mondo assistendo i designer nella fase di definizione dell'opera e lavorando a stretto contatto con le compagnie di acquisto al fine di far produrre o selezionare gli articoli più adatti al progetto, per garantire all'investitore la corretta e migliore esecuzione dello stesso, ovunque esso debba essere implementato.

1.6.A | INTERNA CHINA

Con sede a Shanghai, Interna China implementa sin dal 2009 i complessi progetti contract di Interna per la nicchia del mercato del lusso in Asia, lavorando a stretto contatto con designer di interni e rinomati clienti internazionali. Il team è composto da tecnici specializzati e project manager - sia italiani sia cinesi - che hanno consolidato la propria esperienza in anni di lavoro in Interna Italy. Esso supporta gli interior designer nelle fasi di specifica e di progettazione su misura, e lavora a stretto contatto con investitori internazionali e società di acquisto al fine di garantire prodotti d'eccellenza per progetti d'alta gamma nei settori alberghiero e della ristorazione, residenziale, retail, wellness e navale. La mission è servire i clienti dell'area asiatica che ricerchino impeccabile qualità produttiva, servizio tecnico eccellente, assistenza a 360 gradi in tutte le fasi del progetto. Interna China opera sia in qualità di contractor, con produzione al 100% cinese sia come trait-d'union tra il cliente e Interna Italy per assistenza e coordinamento in progetti con produzione 100% Made in Italy.

1.6.B | INTERNA FRANCE

Interna France, fondata nel 2016, con sede a Parigi, soddisfa le richieste di una clientela francese d'alta gamma che ricerca prodotti creati all'insegna della migliore tradizione manifatturiera italiana e servizio eccellente impeccabile a supporto di progetti alberghieri chiavi in mano nella capitale e nell'intero Paese. La sede operativa di Saint Nazaire è gestita da manager e tecnici italiani e francesi che hanno consolidato la propria esperienza in anni di lavoro in Interna Italy, ed è dedicata in primis al settore navale. Da Saint Nazaire vengono gestiti i progetti chiavi in mano delle grandi navi da crociera realizzate nei cantieri francesi, con una professionalità che deve assicurare salute collettiva, funzionalità operativa e impatto estetico.

1.6.C | INTERNA UK

Interna UK, fondata nel 2016, coniuga il tradizionale spirito italiano del Gruppo con l'eredità internazionale e britannica di Londra, gestendo progetti di arredo d'alta gamma sia nel Regno Unito sia a livello internazionale. L'ufficio di Clerkenwell, in cui opera personale manageriale, impiegatizio e tecnico sia italiano sia britannico, è una fucina di idee e svolge attività di assistenza agli interior designer nel processo di specifica e di progettazione su misura, di campionatura di prodotto e di revisione. La mission del team è di fornire assistenza continua a quei clienti nel Regno Unito e nel mondo che richiedano l'eccellenza qualitativa della manifattura Made in Italy e un servizio tecnico di supporto impeccabile.

1.6.D | INTERNA SINGAPORE

La presenza di Interna a Singapore con una propria società Interna Singapore Ltd è dell'aprile 2018, benchè già precedentemente Interna abbia realizzato nel Paese progetti nei settori residenziale di lusso, hospitality e retail. Interna attraverso l'unità locale in Singapore intende raggiungere il mercato di lusso del sud est asiatico per offrire prodotti sartoriali dalla manifattura eccellente -realizzati a scelta del cliente in Italia o nelle proprie unità produttive in Asia- e l'alta qualità del proprio servizio tecnico di supporto al progetto.

1.6.E | INTERNA DEUTSCHLAND

Interna Deutschland, fondata nel 2022 con sede legale a Francoforte sul Meno, gestisce progetti di alta gamma in vari settori, dall'ospitalità al retail, dal wellness al residenziale, offrendo ai clienti tedeschi la tradizione manifatturiera italiana mai disgiunta da un solido sistema gestionale, il tutto nel rispetto di budget, tempistiche e livello qualitativo contrattualmente concordati. La sede operativa della società in Papenburg, gestisce i grandi progetti navali affidatili chiavi in mano nel maggior cantiere tedesco del Mare del Nord.

1.6.F | INTERNA USA

Interna USA, fondata nel 2022 a New York, gestisce i progetti alberghieri commissionati al Gruppo negli Stati Uniti. Offre arredi sartoriali esclusivi made in Italy di altissima qualità manifatturiera. La produzione commissionatale per le grandi forniture contract può venir prodotta, a scelta del cliente, in Italia o nei propri stabilimenti in Cina.

2 | GLI STAKEHOLDER

Per tutte le aziende certificate, sono stati individuati e contattati i principali “stakeholder”, -dettagliatamente delineati nel documento interno *Processo di definizione delle parti interessate Stakeholder* - L’auspicio è che possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale:

1. GIORNALI - MEDIA

Il Friuli, Il Gazzettino, Il Messaggero Veneto, Il Nuovo, Il Piccolo.

2. ASSOCIAZIONI CATEGORIA E SINDACATI

CNA, CONFAPI, CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL, UGL.

4. CLIENTI

Armani, Milano; Cartier, Parigi; Chantiers de l’Atlantique, Saint-Nazaire; Fincantieri, Trieste; Credo Trading WLL, Qatar; Meyer Werft, Papenburg; Brera, Munich; China Merchants, Nantong; SWS, Shanghai; Vinci Group, Parigi; Savoy Hotel, Londra; Midgard Ltd, Londra; Peninsula Hotels, Chicago.
Sasu DPR, Chevilly-Larue, Gramercy Park House LLC New York, 363 Cocoanut Row Allen Park Propco LLC; Frankie, Frankfurt am Main; Rio dei Vetrai Srl, Venezia; Garcha Group, Singapore; Sas Hotel Rivière, Aix en Provence; Caudwell, London, Borgo Pignano Florence- Volterra; MC srl, Roma.

5. FORNITORI

Luigi Tel, Cervignano del Friuli; Rikrea Interiors di Nuzzi, Altamura; Angelo Cappellini & Co. Cabiato; Vanon, San Giovanni al Natisone; Zanon Arredamenti, Cervignano del Friuli; Fazioni, Verona; Nippon Express Italia, Scandicci, Cadore arredamenti srl San Vito d’Altivole, Cema Carpenteria srl Nove; New Life, San Giovanni al Natisone; Studio 4, Teolo, Padova; Technical Glass, Verona; FS Design, Bergamo Tendatime, Treviso.

6. CONSULENTI ESTERNI

Lefebvre & Associés Avocats au Barreau de Paris; Praxi, Milano; Studio legale Michelini, Brescia; Withers, UK; RSA, Shanghai, Michael Page Internat. Inc New York, Rodl Langford de Kock Atlanta, DNV GL Busin, Assur, Italia srl Vimercate; Lavorenti & Partners, Udine.

7. BANCHE

Crédit Agricole Friuladria, Udine; Intesa San Paolo, Udine, Londra, Parigi, New York, Frankfurt am Main, Shanghai e Singapore; Unicredit Corporate Banking, Udine; Banca di Udine, BPI France, Paris; China Merchants Bank, Shanghai.

8. ALTRE ISTITUZIONI FINANZIARIE

SACE, Venezia; SIMEST, Venezia.

9. ISTITUZIONI

INPS, INAIL Ispettorato Nazionale del Lavoro, Comune di Tavagnacco, Provincia di Udine, Regione FVG, Ufficio provinciale del lavoro, Camera di Commercio Udine e Pordenone.

10. LAVORATORI

11. ASSOCIAZIONI LOCALI

Andos, Udine; Associazione Per La Costituzione, San Daniele; Cec Visionario, Udine; Centro Balducci; Legambiente.

3 | LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE E IL CODICE ETICO

Riportiamo per completezza sia la politica integrata per la qualità, l'ambiente (compresa la tutela forestale) e l'etica del gruppo, sia il codice di condotta etico sociale.

3.1 | IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Il Consiglio di amministrazione del gruppo considera il Progetto Qualità uno strumento efficace per ottenere il massimo coinvolgimento e la diretta partecipazione di tutto il personale nel raggiungimento della "Mission" aziendale atta a:

- Garantire il rispetto dei contratti stipulati con i Clienti, sia per quanto riguarda il prodotto fornito (sia quello della collezione Interna e Logica sia quello costruito su specifica del cliente), sia per quanto riguarda il servizio di consegna ed installazione nel rispetto dei tempi e dei budget pattuiti.
- Garantire la continuità del servizio offerto indipendentemente dalla rotazione interna delle persone dedicate all'attività, uniformando i comportamenti dei diversi enti e regolamentandoli attraverso snelle procedure interne.
- Mantenere attiva un'organizzazione che consenta di essere sempre competitivi sia nei costi che nel servizio, realizzando sia gli obiettivi di vendita sia quelli di redditività.
- Mettere le basi per un sistema di gestione dell'avanzamento che, oltre a garantire il rispetto dei tempi di consegna, consenta ai Clienti di accedere tramite supporto elettronico direttamente alle informazioni che li riguardano.

A tal fine la Direzione aziendale ha redatto il Manuale per la Qualità, documento riepilogativo su cui sono riportati i principali principi organizzativi dell'Azienda.

Per dare evidenza di tale impegno, la Direzione ha redatto, fin dai tempi della prima certificazione ottenuta, un documento interno, diffuso a tutti i dipendenti, in cui sono riepilogati questi principi. La continuità del messaggio viene garantita attraverso una costante comunicazione interna che si concretizza in riunioni periodiche di un Comitato di Direzione che comprende sia i rappresentanti della Direzione Aziendale sia i responsabili dei processi aziendali.

3.2 | POLITICA PER LA QUALITA', L'AMBIENTE, L'ETICA

Il Gruppo Interna si pone come obiettivo strategico la soddisfazione del Cliente, dei soci e dei dipendenti, attraverso una gestione complessivamente positiva.

La Politica aziendale soggetta a costante verifica ed eventuale aggiornamento, si sintetizza nei seguenti punti:

- sviluppare la cultura della qualità in tutta l'azienda e presso i fornitori esterni
- rispettare i requisiti del Cliente, siano essi esplicitati in specifiche o cogenti
- assegnare al Cliente finale un ruolo centrale nelle strategie e nei processi di miglioramento continuo;
- perseguire il miglioramento continuo teso alla riduzione degli impatti ambientali delle proprie attività ed alla prevenzione dell'inquinamento;
- ottimizzare i processi aziendali al fine di raggiungere la massima efficienza e riduzione degli sprechi.

- definire periodicamente obiettivi misurabili attinenti a questa Politica.
- riesaminare periodicamente l'andamento del Sistema al fine di ritrarlo e indirizzarlo opportunamente.
- assicurare il rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti ambientali e in materia di diritto del lavoro, salute e sicurezza applicabili all'organizzazione, nonché le prescrizioni del sistema di gestione ambientale ed etico sociale secondo gli standard di riferimento ISO14001 e SA8000.
- operare nel rispetto dei requisiti cogenti e delle raccomandazioni ILO riguardanti discriminazioni, diritto di associazione, lavoro forzato, lavoro minorile, retribuzione, orario di lavoro.
- coinvolgere pienamente il personale e fornire consapevolezza sull'influenza che il proprio operato ha sulla qualità del prodotto e sugli aspetti ambientali significativi ed sui rischi legati all'attività lavorativa;
- promuovere la sensibilizzazione dei dipendenti di ogni livello verso la protezione ambientale e realizzare adeguati programmi di formazione in merito per responsabilizzarli nelle proprie attività;
- coinvolgere nella gestione ambientale ed etico-sociale i fornitori e sub-fornitori Interna
- comunicare all'interno dell'organizzazione e all'esterno la politica, gli obiettivi e le prestazioni aziendali in materia di Qualità, Ambiente ed Etica attraverso l'utilizzazione della pagina web, delle campagne informative/pubblicitarie, mantenendo uno stretto dialogo con le diverse parti interessate (clienti, fornitori, dipendenti, autorità, enti di controllo ecc.).
- destinare risorse adeguate per il reporting sul sistema integrato *qualità ambiente ed etica* e per la *tutela forestale* ed adottare strumenti statistici e gestionali, quali: monitoraggio parametri prestazionali, conduzione verifiche ispettive, azioni correttive/preventive e riesami da parte della Direzione finalizzati alla gestione concreta del sistema. Per diffondere e tenere sotto controllo la Politica aziendale, il Gruppo ha costruito:
 - un sistema di controllo interno ed esterno, organizzato e codificato, che consente di verificare la qualità del prodotto;
 - un sistema gestionale che consente di ripartire tra enti interni ben definiti le attività di:
 - Gestione delle offerte e dei contratti commerciali.
 - Gestione del progetto.
 - Gestione dei fornitori.
 - Sviluppo della progettazione esecutiva.
 - Costruzione e collaudo del prodotto.
 - Organizzazione dei trasporti.
 - Installazione.
 - Controllo delle commesse.
- un insieme di procedure gestionali interne capaci di definire le modalità comportamentali dei diversi enti aziendali al fine di coordinare le azioni svolte da ciascuno verso l'unitario obiettivo del raggiungimento del servizio ottimale in termini di qualità, ambiente ed etica;
- un sistema per quantificare le cause della mancata qualità e degli aspetti ambientali e etico sociali

significativi non rispettati; ciò al fine di attivare gli interventi correttivi necessari per eliminare le cause e innescare il processo di miglioramento;

- un *Sistema Integrato Qualità - Ambiente - Etica - Gestione Forestale* che consenta di guidare, nella forma più flessibile e meno burocratizzata possibile, l'operatività di tutte le aree aziendali nello svolgimento di attività legate agli aspetti qualitativi e anche ambientali ed etico-sociali;
- un metodo per coinvolgere progressivamente i fornitori nella politica per la qualità del Gruppo;
- una serie di obiettivi quantificati e misurabili da assegnare a ciascun responsabile di processo. Tali obiettivi, coerenti con la politica, costituiscono parte integrante di un Riesame annuale del sistema da parte della direzione, sono emessi in accordo con i responsabili di processo e sono riepilogati in un documento operativo interno allegato al riesame stesso.

Il sistema costruito si ritiene appropriato agli scopi e alla dimensione aziendale e include i principi del rispetto dei requisiti e del miglioramento continuo.

Il documento di *Politica Integrata, qualità - ambiente - etica*, viene diffuso a tutti coloro i quali il Gruppo Interna ritenga possano conferire alla Organizzazione "valore aggiunto".

In particolare viene diffusa:

- internamente a tutti i dipendenti della Organizzazione;
- esternamente a una rosa di clienti, fornitori, installatori, prestatori d'opera fidelizzati.

3.3 | CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il presente documento è espressione della volontà della direzione del Gruppo Interna di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine delle società del Gruppo sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema integrato *qualità ambiente ed etica* e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa.

Gli obiettivi del presente documento possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- 1) contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- 2) dare il proprio contributo a far sì che i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;
- 3) contribuire a promuovere nelle aziende attraverso le quali Interna Group opera, direttamente o indirettamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela di salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi. Interna Contract Spa, Interna Collection Srl, Interna Holding spa e Logica Srl, per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni fondamentali dell'ILO: Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna

e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la direzione ha fissato i seguenti principi:

Discriminazione e libertà di associazione

- non sono ammesse né tollerate forme di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o pensionamento basate su razza, colore, sesso, età, religione, stato civile, orientamento sessuale, affiliazione politica, cittadinanza o qualunque altra discriminazione contraria alla legge;
- vengono assicurate le stesse opportunità di lavoro facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;
- viene garantito il diritto di tutti i membri del personale di formare o aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; tale adesione non può in ogni caso rappresentare oggetto e motivo di discriminazione;

Orari di lavoro e retribuzione

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- dal lunedì al venerdì
- dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti.

Per alcuni dipendenti, con mansioni di responsabilità o frequentemente impegnati in cantiere, è stata concordata una retribuzione che comprende anche il lavoro straordinario, definito dallo stesso lavoratore in funzione delle esigenze da lui rilevate.

La particolare tipologia del lavoro del Gruppo comporta frequentemente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per sopperire ad esigenze puntuali determinate dalla chiusura delle commesse e dalla impossibilità di livellare la richiesta come in una normale attività industriale.

Le frequenti trasferte all'estero inoltre prevedono ore di viaggio e soggiorno che sono remunerate con apposite indennità di trasferta.

Le ore di straordinario, sia quelle retribuite, sia quelle forfettizzate nella retribuzione, vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

I salari percepiti devono corrispondere agli standard legali e, in ogni caso, devono essere adeguati a soddisfare i bisogni primari del personale e a fornire un guadagno discrezionale; composizione dei salari, trattenute, indennità retributive, modalità di elargizione dei salari devono essere comunicate adeguatamente al personale e indicate chiaramente a beneficio di questi ultimi;

Le ore di lavoro settimanali, i salari e gli straordinari, incluso il lavoro part-time e a termine, devono essere regolati secondo quanto previsto dalle leggi nazionali.

Lavoro infantile e obbligato

- nessuno al di sotto dell'età minima stabilita per legge deve essere utilizzato in qualsiasi fase di produzione e, in assenza di un'età minima stabilita per legge, dovrà essere applicata l'età minima di 15 anni;
- non deve essere utilizzato lavoro forzato; i lavoratori devono essere liberi di andarsene dopo la fine del turno ed eventuali sorveglianti devono essere presenti solamente per normali ragioni di sicurezza;

Salute e sicurezza

- i lavoratori devono poter usufruire di periodi di malattia e di maternità come stabilito dalla legge;
- l'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro al proprio personale ed essere conforme o migliorativo delle norme locali in vigore per quanto riguarda la sanità e la protezione degli infortuni;
- devono esserci adeguati servizi igienici, in conformità alle locali norme sull'igiene; la manutenzione e la pulizia deve essere costante;
- vi devono essere adeguati spazi per pasti o altre pause;
- se l'azienda mette a disposizione alloggiamenti per il personale, dovrà garantire che i dormitori ed i servizi igienici siano conformi ai requisiti di base, siano adeguatamente ventilati e siano conformi alle norme antincendio e ad altre leggi locali;
- l'azienda deve essere adeguatamente illuminata e ventilata ed i passaggi e le uscite devono essere sempre accessibili;
- deve esserci un'adeguata assistenza medica disponibile in caso di emergenza e il personale preposto deve essere preventivamente addestrato nelle procedure di primo soccorso;
- devono esserci adeguate e ben identificate uscite di sicurezza e tutto il personale deve essere addestrato al suo utilizzo;
- i sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere conformi o migliorativi delle norme locali;

Pratiche disciplinari

- non sono ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggi o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- non devono essere adottati o sostenuti provvedimenti disciplinari mentali o fisici;
- devono essere rispettate norme e leggi per la tutela ambientale legate alla propria attività; l'organizzazione tutta deve essere sensibilizzata su tali temi;
- è vietato offrire, donare, chiedere o accettare, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso o utilità personale connessa con la gestione dell'attività.

In particolare il Gruppo Interna si impegna ad adottare misure positive affinché le aziende con cui si sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

Pertanto una persona incaricata della gestione di tali accordi è preposta alla sorveglianza per l'attuazione di programmi di controllo internamente alle proprie aziende così come presso quelle dei propri fornitori principali secondo procedure definite e documentate all'interno del proprio sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente ed Etica.

Tali controlli dovranno essere eseguiti almeno annualmente e i risultati delle ispezioni e dei controlli saranno oggetto di verifiche congiunte insieme tra la direzione, il rappresentante della direzione e il rappresentante dei lavoratori.

Una dichiarazione di conformità a questo codice di comportamento dovrà essere firmata dal responsabile di ogni azienda fornitrice. Nei contratti di fornitura deve essere specificato che la mancata conformità al codice o l'adozione temporanea di un piano di azione non conforme al codice stesso, è considerata una violazione del contratto che porterà ad annullare lo stesso.

Questo codice, in lingua locale, verrà spedito o messo a disposizione di tutti i portatori di interesse secondo le modalità che potranno ritenersi più opportune.

4 | WELFARE AZIENDALE

Interna, nel quadro generale del Piano Industriale del prossimo quinquennio 2026-2030 volto a far crescere in modo rilevante il Gruppo, ritiene importante porre in atto un significativo programma di welfare aziendale. Ciò allo scopo di creare un ambiente di lavoro sano e produttivo che migliori il benessere dei collaboratori, ne tuteli la salute e faccia conciliare il più possibile vita professionale e privata.

Ciò che si vuole progressivamente implementare consiste, più precisamente, in un insieme di beni, servizi e prestazioni, in pratica in benefit che possono includere rimborsi per spese sanitarie, previdenza complementare, buoni pasto, buoni spesa, buoni trasporto, assistenza familiare. Ovviamente il Gruppo Interna deve contemperare le esigenze di sostenibilità del proprio bilancio con i programmi di welfare, ciononostante vi è l'intenzione di avviare un percorso importante in tal senso e implementarlo progressivamente.

L'obiettivo primario che il Gruppo Interna si è posto è quello di salvaguardare la salute. Il primo passo del programma di welfare, già in essere dal primo ottobre, è stata perciò la polizza denominata Collettiva Malattie Gravi, stipulata con Intesa San Paolo.

Il secondo passo, anch'esso già in essere dal novembre 2025, riguarda invece una polizza infortuni attiva al di fuori dell'orario e dell'ambiente di lavoro.

Nel mese di dicembre sono partite delle sessioni di valutazione con i dipendenti per cercare di individuare le altre forme di welfare gradite, sempre compatibilmente con le possibilità aziendali; si è cercato e si cercherà, in ulteriori incontri, di evidenziare le priorità nell'implementazione dell'offerta a riguardo.

Come più volte ribadito, le persone nel Gruppo industriale Interna sono importantissime, l'azienda è dunque fortemente motivata a offrire attività e strumenti che possano giovare al benessere individuale, al clima aziendale e alla fidelizzazione dei collaboratori.

5 | BILANCIO SA8000 IN DETTAGLIO

5.1 | RAPPRESENTANTE SA8000 PER I LAVORATORI

Alla data di redazione del presente bilancio, l'interfaccia tra i lavoratori e la direzione aziendale è affidata al *Social performance team* che ha lo scopo di raccogliere e gestire eventuali reclami riguardanti il luogo di lavoro e le NC allo standard SA8000. I membri del SPT sono:

Diego Travan | *Direzione*

Maria Teresa Bertoli | *Management*

Elena Costantini | *SPT rappresentante dei lavoratori Sa8000 e membro SPT*

Mariano Bennati | *RSG responsabile qualità e membro SPT*

Alessandro Martinelli | *RLS rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e membro SPT*

5.2 | ADEGUAMENTO AGLI STANDARD RISPETTO AI REQUISITI SA8000

- Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- Procedure disciplinari: non sono state applicate fino ad ora sanzioni disciplinari e si vuole invece favorire un clima aziendale all'insegna del rispetto dell'integrità personale e dello spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali per picchi dovuti alla tipologia di attività su commessa.
- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

5.3 | LAVORO INFANTILE

L'azienda non intende utilizzare e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile né presso la sua sede né presso i suoi subfornitori. Nel caso venisse rilevata la presenza di bambini presso ditte subfornitrici verranno previsti interventi di recupero, la segnalazione all'assistenza sociale e l'iscrizione a corsi che permettano di completare l'obbligo scolastico presso le locali scuole professionali.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico vede una sostanziale parità di addetti nelle varie fascia d'età (25-34 anni ; 35-49 anni e più di 50 anni); al momento si registra una prevalenza maschile di addetti circa 65%.

Giovani lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro soprattutto a neodiplomati e neolaureati, alcuni dei quali sono stati successivamente confermati con contratti a tempo indeterminato. Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti prevalentemente sono l'ufficio amministrazione e l'ufficio tecnico.

5.4 | LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere e ha concesso, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi o anticipo TFR. L'ammontare dell'eventuale anticipo concesso verrebbe comunque evidenziato in busta paga.

Indagine di clima interno

Al fine di effettuare un'indagine iniziale del clima interno il Gruppo ha condotto a suo tempo quattro valutazioni gestite da enti esterni al fine di raccogliere utili spunti per il miglioramento.

I dipendenti hanno a disposizione una cassetta per suggerimenti o lamentele anonime in merito alla gestione delle risorse umane. Le indagini interne effettuate attraverso il questionario anonimo di soddisfazione del personale hanno evidenziato piena partecipazione da parte del personale e riscontri positivi sul clima aziendale.

La verifica del clima aziendale effettuata attraverso questionario anonimo viene ritenuta importante e si sta programmando la prossima per il primo semestre del 2026.

5.5 | SALUTE E SICUREZZA

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

La posizione di RSPP è stata assunta dal dott. Diego Travan che gestisce gli incontri con il personale e illustra i piani per la sicurezza, le misure da adottare in caso di incendio o incidente, effettua i corsi di aggiornamento sulla salute e sicurezza, direttamente o attraverso consulenti esterni. Sono periodicamente effettuati gli incontri con il medico competente, dott. Katia Mauro che verifica con il RSPP e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le condizioni di lavoro in relazione agli aspetti di illuminazione ed utilizzo dei videoterminali.

I risultati non hanno evidenziato situazioni critiche.

La documentazione di tali attività è presente in azienda in buste sigillate.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Ad oggi non si sono verificati infortuni significativi dovuti a cattiva gestione di ambiente di lavoro ne tanto meno malattie professionali.

Malattie professionali

Non vi sono malattie professionali per la tipologia di attività, lavoro al videoterminale.

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione. Il responsabile RSPP prosegue nell'attività di formazione per consentire la conoscenza dei rischi ambientali del luogo di lavoro.

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Si è sempre considerato strategico attivare la formazione dei nuovi lavoratori a cura del RSPP.

Costantemente vengono eseguite le attività di formazione previste per legge.

5.6 | LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Tutti i contratti di lavoro richiamano il contratto collettivo di categoria.

5.7 | DISCRIMINAZIONE

Introduzione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Vengono organizzati corsi aziendali per le lingue straniere in orario di lavoro; è prevista anche formazione specifica ad hoc individualizzata relativa alla mansione svolta.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda

Alla data della redazione del bilancio, la presenza femminile rappresenta il 35% dei dipendenti e occupa prevalentemente posizioni di rilievo all'interno del Gruppo.

Lavoratori stranieri in azienda

Attualmente è presente un lavoratore straniero nelle società italiane certificate. Le business units estere impiegano invece anche personale locale.

5.8 | PRATICHE DISCIPLINARI

Non vi sono stati provvedimenti ai sensi della L 300/70 (statuto dei lavoratori).

5.9 | ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- dal lunedì al venerdì
- dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti.

Per alcuni dipendenti, con mansioni di responsabilità o frequentemente impegnati in cantiere, è stata concordata una retribuzione che comprende anche il lavoro straordinario, definito dallo stesso lavoratore in funzione delle esigenze da lui rilevate.

La particolare tipologia del lavoro del Gruppo comporta talvolta la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per sopperire ad esigenze puntuali determinate dalla chiusura delle commesse e dalla impossibilità di livellare la richiesta come in una normale attività industriale.

Le frequenti trasferte all'estero inoltre prevedono ore di viaggio e soggiorno che sono remunerate con apposite indennità di trasferta.

Le ore di straordinario, sia quelle retribuite, sia quelle forfettizzate nella retribuzione, vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.

5.10 | RETRIBUZIONI

Le retribuzioni del personale dipendente sono determinate sulla base del CCNL categoria Commercio (Holding e Contract) e CCNL legno, mobili e arredamento (Collection e Logica).

La tabella seguente riporta per le società italiane del Gruppo certificate SA8000 la distribuzione del personale in categorie contrattuali e la retribuzione media lorda, compresi gli straordinari effettuati, confrontata con i minimi contrattuali previsti.

Inquadramento	N° dipendenti	Retribuzione media lorda (Euro)	Minimo contrattuale lordo previsto
Quadro	7	5.060	2.929
1 Livello	8	3.558	2.454
2 Livello	9	3.001	2.191
3 Livello	3	2.417	1.946
4 Livello	9	1.925	1.751
5 Livello	1	1.632	1.631
Area Coordinamento AC4	2	3.548	2.600
Area Direttiva AD2	1	4.495	2.963
Area Direttiva AD3	1	5.686	4.001
Area Coordinamento AS2	1	2.164	2.163
totale	42		

* = CCNL settore legno

5.11 | IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La comunicazione esterna è effettuata attraverso alcuni social media (Instagram, LinkedIn), il sito web aziendale, mailing a clienti e fornitori e articoli sui giornali locali, nazionali, esteri .

Questi strumenti vengono utilizzati anche per diffondere e promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulla responsabilità sociale dell'impresa.

5.12 | CONTROLLO FORNITORI / SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A rotazione, è prevista una visita ispettiva per tutti i principali fornitori per verificare nel concreto il rispetto del codice etico ambientale.

Attraverso un apposito documento predisposto all'uopo, vengono verificati:

- Il rispetto degli 8 punti della norma SA8000 sia attraverso le valutazioni effettuate dal responsabile del Gruppo, sia attraverso verifiche dirette con i lavoratori del fornitore.
- Il livello di soddisfazione complessivo dei lavoratori presso il fornitore (attraverso i colloqui con gli intervistati)
- La sintesi emersa sotto forma di punteggio riassuntivo.
- Le eventuali NC rilevate.
- Le azioni correttive definite con il fornitore.

Durante la stessa visita, vengono verificati anche gli aspetti relativi alle norme ISO 9001 e ISO 14000 oltre agli aspetti contrattuali, ai prezzi e al rapporto commerciale.

Come già detto, viene ribadito l'impegno di Interna Contract spa e Interna Collection srl e Logica srl a selezionare i fornitori anche in base al rispetto del codice etico-ambientale, eventualmente eliminando quelli che non si adeguano.

5.13 | RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono stati, e sono inseriti nel sistema integrato.

5.14 | ANALISI DEL POSIZIONAMENTO AZIENDALE RISPETTO AL SETTORE DI APPARTENENZA

Attraverso l'associazione di categoria Confindustria Udine, vengono verificati, in corrispondenza degli studi di settore rilasciati, i posizionamenti dell'azienda rispetto al settore di appartenenza. I dati sono spesso condizionati dall'andamento generale dei mercati e sono poco indicativi. Interna Group ricerca sempre soluzioni orientate alla massima trasparenza e correttezza nei confronti dei lavoratori.

Particolarmente significativo è il fatto che Interna ha una percentuale di contratti a tempo indeterminato molto superiore alla media del settore (99% contro 60%).

6 | IMPEGNI PRIORITARI DEL GRUPPO NEL CAMPO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Gruppo Interna pone tra i suoi impegni prioritari quello di una precisa responsabilità sociale. Da sempre si ritiene in Interna che l'azienda sia un bene sociale, un patrimonio della comunità presso la quale l'azienda stessa è ubicata e radicata.

Con tale convinzione si è sempre elaborato strategie e politiche che contemperino le esigenze di profitto e autofinanziamento aziendale con gli obblighi di rispetto dell'ambiente e più in generale con i criteri di uno sviluppo equo e sostenibile.

Si è convinti che oggi più che mai l'impresa sia chiamata a compiti molto complessi, con una radicata consapevolezza delle responsabilità che le competono nella attuale società globalizzata e fortemente competitiva.

Spinti da queste motivazioni e da questa sensibilità l'azienda intende impegnarsi nel prossimo futuro su questi fronti:

6.1 | TRASPARENZA

Riteniamo che uno dei grandi bisogni del mondo attuale sia quello della trasparenza. Dopo la rivoluzione di Internet è sempre più difficile, in politica come in economia, nei rapporti sociali come in quelli culturali, nascondere alcunché. L'attuale epoca è fortemente contrassegnata dalla trasparenza.

In tal senso vogliamo muoverci concretamente con i seguenti impegni:

- Condivisione, sempre in modo del tutto trasparente, del bilancio SA8000 e del rendiconto economico
- con tutti gli Stakeholder, con il fine di rendere trasparente e coinvolgente il rapporto con i collaboratori,
- i clienti, i fornitori, le Istituzioni, le associazioni locali, gli istituti bancari, i sindacati e con ogni altro ente che interagisca con il nostro Gruppo.
- Comunicazione verso l'esterno dei dati del bilancio SA8000, attraverso la pubblicazione del bilancio stesso, che verrà inviato agli stakeholder, ai fornitori e ai clienti.
- I nostri impegni e i nostri obiettivi riportati nel bilancio SA8000 verranno anche resi noti attraverso i media e gli eventuali eventi che vedranno il Gruppo operare come sponsor.

6.2 | PROMOZIONE DEL VALORE DELL'ETICA DI IMPRESA

Siamo da un lato consci dei nostri limiti e del fatto che il nostro impegno in campo etico-ambientale non è suscettibile di ottenere risultati al di là delle nostre effettive capacità di incidere su un tessuto socio-economico ristretto. D'altro canto siamo fortemente determinati a compiere un atto di testimonianza, nella speranza e nella convinzione che quanto da noi posto in essere possa rappresentare un umile, modesto, ma significativo modello. Parafrasando Robert Kennedy, il senatore americano, poi assassinato, fortemente impegnato nella difesa dei diritti civili e sociali, il quale sosteneva che "una persona sola può fare la differenza", crediamo anche noi che "un'azienda sola possa fare la differenza".

In tal senso ci impegneremo a diffondere, nella nostra regione ma anche in tutti gli ambiti internazionali nei quali opereremo, il nostro codice di condotta etico-ambientale ma soprattutto i dettagli e i requisiti della certificazione SA8000.

Sarà nostro impegno promuovere tali dettagli e requisiti attraverso i media e tutti gli eventi che vedranno il Gruppo operare in qualche forma.

6.3 | FORNITORI

Il nostro Gruppo non dispone al momento di unità produttive, avendo preferito puntare su una organizzazione da “weightless company” (società senza peso), quindi maggiormente orientata a strutture di management con elevati contenuti tecnologici: al momento, quindi, l’intero ciclo produttivo è gestito e diretto dalle nostre aziende, ma tutte le lavorazioni sono effettuate da un network di oltre 100 unità produttive esterne, per la maggior parte localizzate in Italia.

Siamo pertanto consci che un contributo importante ad una effettiva e concreta applicazione del nostro codice di condotta etico-ambientale viene dato dai nostri fornitori.

Uno dei nostri impegni prioritari è da sempre quello di proseguire nell’attività di sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori stabili e continuativi del nostro network per quanto concerne gli aspetti etico-ambientali.

6.4 | RAPPORTO CON LA COMUNITA' LOCALE

E’ sempre attiva l’interazione con la comunità locale benchè negli anni 2022, 2023, 2024 non siano state avviate, per prudenza post pandemica, manifestazioni culturali nè sul territorio nè tantomeno in sede.

Nel 2025 sono stati accolti alunni di scuole secondarie di secondo grado a cui si è parlato molto di etica e responsabilità sociale d’impresa. Anche nell’interazione con l’università, soprattutto con la facoltà di ingegneria gestionale dell’ateneo udinese, la responsabilità sociale e quella ambientale vengono sempre sottolineate.

7 | SINTESI CONSUNTIVA AD OGGI E PROIEZIONI PER IL FUTURO

La Direzione del Gruppo, valutate le ripercussioni generali del sistema SA8000 adottato, ritiene, ad oggi, di poter trarre le seguenti conclusioni:

- Il clima aziendale è buono. Pur in situazioni di stress generato da commesse complesse e da situazioni di mercato difficili, il coinvolgimento del personale e la diffusione delle politiche e degli obiettivi all'interno della struttura ha reso il rapporto tra le parti del tutto accettabile. Anche la motivazione del personale è buona e fa ben sperare per il mantenimento e il miglioramento progressivo del sistema di responsabilità sociale.
- Le elencate aziende del Gruppo - Interna Holding, Interna Collection, Interna Contract, Logica -, sono inserite nel SAW ed hanno invitato i monitori di tutte le parti sociali ad iscriversi.
- La nuova sede operativa soddisfa pienamente le esigenze del Gruppo con spazi di lavoro ampi, luminosi e ben arieggiati.
- La direzione aziendale continua a sfruttare ogni occasione possibile, per diffondere all'esterno i principi della SA8000 con notevoli ritorni in termini di gratificazione personale sotto forma di riconoscimenti, visibilità e reputazione.
- Da sempre dopo la certificazione l'Azienda è stata chiamata a portare la propria testimonianza sull'adozione della SA8000 in diverse occasioni: lezioni agli studenti di varie scuole e facoltà anche fuori regione, presentazioni della norma a istituzioni, membri di club e associazioni.

Derna Del Stabile e Diego Travan sono stati coautori di una testimonianza sull'applicazione della SA8000 all'interno della "Guida del Sole 24 ore alla qualità", curata nel 2011 dal professor Marco Sartor, docente all'università di Udine e da Vincenzo Marazzo, Presidente nazionale di AICQ. La guida ha avuto positivo riscontro di pubblico, tant'è che è stata ristampata, l'articolo sul caso Interna è stato nuovamente inserito e implementato.

- Significative e numerose le testimonianze di Derna Del Stabile in eventi, tavole rotonde, dibattiti, ecc... Per citarne solo alcune:
- *La Responsabilità Sociale d'Impresa, modello per lo sviluppo* Regione FVG Udine, 17 dicembre 2014
- *Giovani e Lavoro* / Comune di Udine, giugno 2014
- *Motivi di famiglia* / Buttrio, marzo 2014
- *Lavoro e buone pratiche aziendali* / San Daniele del Friuli giugno 2013
- *Competenze trasversali* / Università di Udine giugno 2013
- *Multilinguismo e multiculturalità* / Università di Udine 2013
- *Integrare per competere* / Vicenza 2014
- *Le sfide della Leadership per affrontare nuove discontinuità* MIB School of management, Trieste, ottobre 2015
- *Responsabilità integrata di filiera* / Focus Adriano Olivetti, Milano, maggio 2016

- *Potere e poteri, pratiche di donne che cambiano aziende e professioni*, Comune di Udine, ottobre 2016
- *La gestione aziendale e il ruolo femminile, questioni irrisolte*, Università di Trieste, gennaio 2017
- *Risorse umane e non umane, trasformarsi in un'azienda innovativa*, Este, Udine, febbraio 2017
- *La politica del cambiamento per l'Europa che cresce. Processi di internazionalizzazione*, Confindustria Udine, ottobre 2017
- *Contract legno e nuovi materiali per l'economia del mare*, API, Udine, maggio 2018
- *Inaugurazione dell'ambulatorio ANDOS per le visite senologiche gratuite a scopo di prevenzione. L'allestimento è stato curato e offerto da Interna*, Udine, 27 ottobre 2018
- *Rai Radio 1, Maria Addolorata Pedone intervista Derna Del Stabile nell'ambito del programma Questo chicco di grano*, Trieste, Agosto 2019.
- *La gestione delle diversità nelle imprese, una sfida e un'opportunità. Tavola rotonda, Camera di Commercio in collaborazione con Università di Udine, Facoltà di Economia. Pordenone, 29 novembre 2019*

Nel 2024 e 2025 la Direzione aziendale ha continuato la diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori, attuando un piano di visite anche sui fornitori già verificati, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale. È proseguita inoltre la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni (stampa, convention, ecc) a cura del responsabile aziendale per le PR.

Alcuni interventi di sensibilizzazione sul tema della responsabilità sociale del 2025:

- giugno | Ragionamenti sulla responsabilità sociale d'Impresa
Incontro in azienda con gli alunni dell'Istituto Tecnico Industriale Zanon di Udine
- 8 luglio | Ragionamenti sulla responsabilità sociale d'Impresa
incontro in azienda con gli alunni dell'ITS Malignani di Udine
- 8 novembre | Alig, Fiera del lavoro, Udine

Nel 2025 la Direzione aziendale ha continuato la diffusione dei principi SA8000 presso i fornitori, attuando un piano di visite anche sui fornitori già verificati, al fine di consolidare il metodo e far comprendere l'importanza della condotta etico-sociale. È proseguita inoltre la diffusione degli obiettivi etici verso l'esterno attraverso tutte le possibili occasioni (stampa, convention, ecc) a cura dei responsabili aziendale per le PR.

Tavagnacco, 29 dicembre 2025
La Direzione di Interna Group

interna[®]
www.interna.it

Interna  Group