



TECNOMET

SHINE & SHIELD

Bilancio Sociale 2024

Approvato Il 23.07.2025



INDICE

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	2
PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI	5
1. LAVORO INFANTILE	5
1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE	5
o COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ	5
o BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")	5
o GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN'ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")	5
2. LAVORO OBBLIGATO	5
2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO	5
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	5
3. SALUTE E SICUREZZA	6
3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	6
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO	6
3.4 CAUSE DI INFORTUNIO	7
3.5 MALATTIE PROFESSIONALI	7
3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE	7
3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE	7
3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	7
3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO	7
3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI	8
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
5. DISCRIMINAZIONE	9
5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE	9
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	9
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA	9
6. PRATICHE DISCIPLINARI	9
6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI	9
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI	9
7. ORARIO DI LAVORO	9
7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	9
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO	10
8. RETRIBUZIONE	10
8.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
8.2 RETRIBUZIONI	10
8.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO	11
PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI	11
9. RIESAME DELLA DIREZIONE	11
10. AUDIT INTERNI	11
11. AUDIT ESTERNI	11
12. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA	12
13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM	13
14. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	13
15. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)	13
16. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ	13
17. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE	14
18. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI	14
19. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO	14
20. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
21. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
22. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	15
23. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE	16

24. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA16

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

PREMESSA

Tecnomet srl, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, nel 2020 ha avviato il progetto di implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale **seguendo i principi dello standard internazionale SA8000:2014**.

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti affinché tutti potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla proprietà e alla Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare sulle figure del Rappresentante della Direzione, il Responsabile del Sistema e i Rappresentanti dei Lavoratori; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori e subfornitori attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione e controllo.

Nel mese di febbraio 2021 Tecnomet ha ottenuto la certificazione SA8000 dopo aver superato i due stage di verifica in campo.

Tecnomet srl, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà in futuro, in maniera periodica, ad un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Ad oggi Tecnomet applica altri due sistemi di gestione secondo le norme 14001:2015 e 45001:2018, per i quali ha conseguito la certificazione nel dicembre del 2022.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate in questo documento che riassume sia Bilancio Sociale sia il bilancio del Sistema di Gestione SA8000. Questo documento rende evidente e comunica i dati delle proprie performances aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Il Bilancio, oltre ad essere firmato dalla Direzione aziendale, riporta il consenso dei Rappresentanti dei lavoratori SA8000, ad evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

L'azienda, dotandosi di un sistema di responsabilità sociale così come contemplato dalla norma, ha definito una propria politica aziendale in materia.

Questo momento coincide anche con il rinnovo dell'impegno della Direzione espresso tramite la seguente Politica.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, Tecnomet srl intende intraprendere il percorso di certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability). In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.

In particolare, l'azienda profonde il massimo impegno:

- al non incorrere né dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile, prevedendo procedure di recupero per i giovani lavoratori in età di obbligo scolastico;
- al rigetto delle pratiche di traffico di esseri umani, lavoro forzato e obbligato secondo le convenzioni ILO e la legge vigente in materia di contrasto al caporalato, assicurandosi inoltre che non vengano trattenute proprietà dei lavoratori (documenti, salario, indennità), che non vengano chieste commissioni ai lavoratori per l'assunzione, che non sia perpetrata alcuna forma di costrizione;
- nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni e malattie professionali, valutando e mitigando tutti i rischi derivanti dall'ambiente, le mansioni, i macchinari utilizzati, fornendo a tutti i lavoratori i dispositivi di protezione necessari allo svolgimento delle attività lavorative, mantenendo gli ambienti conformi alle norme igienico-sanitarie;
- nel garantire il pieno diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, mettendo a disposizione spazi e tempi adeguati ai rappresentanti dei lavoratori e alle attività da essi organizzate;

Codice	Revisione	Pagina
SA.BS.001	15/12/2020	3 di 16

- al rigetto e contrasto ad ogni forma di discriminazione razziale, sociale, religiosa, di genere, orientamento sessuale, di appartenenza sindacale, politica e di qualsiasi altra natura, escludendo possibili influenze di alcun tipo su assunzione, retribuzione, possibilità di crescita professionale, formazione, cessazione del rapporto e pensionamento;
- ad assicurare che diritti, principi ed esigenze connessi alla cultura, nazionalità, religione, disabilità, responsabilità familiare, appartenenza sindacale, opinioni politiche o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione, siano garantiti all'interno dell'ambiente di lavoro;
- al rispetto dei diritti alle lavoratrici puerpere, in stato di gravidanza o allattamento, garantendo loro tutte le misure previdenziali previste e la riduzione di qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;
- al rigetto di pratiche disciplinari che comportino punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale o che ledano in qualsiasi modo la dignità del lavoratore;
- al rispetto dell'orario di lavoro, della retribuzione, dei diritti sindacali stabiliti dal contratto di lavoro nazionale applicato dall'azienda;
- nel mitigare il rischio biologico e sanitario derivante dall'esercizio delle mansioni e della fruizione degli ambienti di lavoro.

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale. Miglioramento continuo che per Tecnomet srl rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. A tale impegno Tecnomet srl assolve attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione ed il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Il Riesame rappresenta un'occasione per la definizione delle Azioni di miglioramento. Tecnomet srl, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli Stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle attività dell'azienda in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

La presente Politica di Responsabilità Sociale viene portata a conoscenza di tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, per tutti i dipendenti e all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano. La Direzione provvede a riesaminare la validità della presente politica con frequenza semestrale in occasione del Riesame direzionale.

La Politica della Responsabilità Sociale è a disposizione di chiunque voglia consultarla nonché pubblicata sul sito di Tecnomet srl (<https://www.tecnomet-srl.com/>).

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

– **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. Per la natura e dimensione della nostra azienda questa attività è stata svolta in continuo, durante la normale sessione di lavoro e soprattutto il percorso SA8000 è stato avviato come primo step di un progetto di implementazione di un sistema di gestione integrato (qualità, responsabilità sociale, ambiente). La Direzione Aziendale ha deciso di iniziare il progetto con la certificazione SA8000 per regolamentare ulteriormente il Sistema di Salute e Sicurezza, migliorare il clima aziendale e fare dei principi di etica e responsabilità sociale i punti di riferimento delle proprie attività. Successivamente l'obiettivo è quello di proseguire con il miglioramento della qualità dei processi, della soddisfazione dei clienti e dell'attenzione verso l'ambiente.

– **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza. L'azienda già riceve frequenti audit (social audit in ambito SA8000) di seconda parte con buoni risultati, si aspetta di migliorare ulteriormente con l'implementazione del Sistema.

– **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Codice	Revisione	Pagina
SA.BS.001	15/12/2020	4 di 16

– **I fornitori:** l'organizzazione Tecnomet srl dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. È risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nella applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale che negli altri di successiva applicazione. Tecnomet srl ha definito ed attua specifiche misure di controllo sull'operato dei fornitori, rese più efficaci dalla promiscuità operativa e logistica con alcuni di essi.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 Rosa Piscitelli e Davide Morano affinché facciano da mediatori fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato Daniela Bartolozzi come il proprio rappresentante SA8000 nonché responsabile del sistema, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

⇒ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000**

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. 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 in primo piano al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Le risorse sono adeguate 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:** le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.
- **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 economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 8 ore settimanali.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che 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**

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesto di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre, sono state 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 e l'aderenza ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

⇒ **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardante 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.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le Procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000, gestita attraverso la Matrice Unica dei Sistemi di Gestione.
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI

1. LAVORO INFANTILE

1.1 *PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE*

L'azienda ad oggi non utilizza e non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Stessa situazione è stata riscontrata presso i maggiori fornitori nel corso degli audit interni effettuati e dai risultati dei questionari dati.

Se l'azienda dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le attività di verifica presso fornitori, o altre organizzazioni, saranno adottati appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniranno sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e alla loro sicurezza. Tecnomet srl ha attuato anche un'azione di sensibilizzazione presso i propri fornitori al rispetto della normativa attraverso l'invio di una lettera informativa e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte degli stessi.

○ *COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ*

L'età media dell'organico è di 39 anni a testimonianza del forte impegno da parte dell'azienda sia nel formare persone giovani all'interno sia nel ricollocare personale già qualificato con esperienza. Tecnomet srl, dopo alcuni anni di organico stabile, è ad oggi un'azienda in fase di sviluppo continuo. Ad oggi il lavoratore più vecchio ha 59 anni e ricopre la mansione di operaio, mentre il più giovane ha 21 anni ed è un'addetta al montaggio/smontaggio.

○ *BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")*

In azienda non sono mai stati assunti bambini lavoratori al di sotto di 15 anni di età.

○ *GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN'ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")*

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

2. LAVORO OBBLIGATO

2.1 *PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO*

Tecnomet srl assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

L'organizzazione ripudia ogni forma di caporalato e non adotta alcuna forma di coercizione sul luogo di lavoro.

Nel periodo di riferimento non si sono registrate segnalazioni che possano configurare una trasgressione degli impegni presi dall'azienda nella sua politica o situazioni che possano configurarsi come utilizzo di lavoro obbligato.

2.2 *VALUTAZIONE OPERATIVA*

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

Nessun deposito riguardante documenti d'identità o denaro o di altra natura è mai stato richiesto dalla Direzione al momento dell'assunzione e questo è stato possibile appurarne anche durante gli audit interni.

Al momento dell'assunzione, il personale di Tecnomet srl viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neoassunti a cui secondo norma di legge viene rilasciato copia del contratto sottoscritto dopo aver illustrato chiaramente l'organigramma aziendale, settori e relative responsabilità così che il dipendente possa muoversi in maniera autonoma all'interno dell'azienda.

L'azienda non ha mai registrato pratiche riguardanti prestiti ai propri dipendenti né anticipi di credito salariale né ha mai ricevuto in merito reclami dai propri dipendenti che potevano segnalare il prodursi di tali problematiche.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Tecnomet srl garantisce ed assicura ai propri lavoratori un ambiente sicuro e salubre attraverso la pianificazione di un Documento di Valutazione dei Rischi, un momento di formazione ed aggiornamento sulle tutele da adottare al momento del verificarsi di un evento pericoloso e attraverso la nomina di un Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

In conformità alla normativa vigente, Tecnomet srl ha completato gli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008.

La sede di Tecnomet srl risulta essere in possesso del certificato di agibilità; l'impiantistica risulta essere conforme alle direttive europee così come richiesto attraverso il certificato di conformità d'impianto elettrico.

Tecnomet, pur nella tipologia logistica dei suoi spazi operativi:

- Garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Adotta le misure adeguate a prevenire incendi e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
 - Riduce al minimo, per quanto sia ragionevole e praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
 - Assicura una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute per i propri addetti, tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e al momento del cambio mansione;
 - Stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento. La formazione in materia di sicurezza viene regolarmente registrata e riguarda i seguenti argomenti:

- Sicurezza degli impianti;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Pronto soccorso;
- Antincendio-emergenze.

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

- Responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in alcune istruzioni di lavoro interne, condivise con i lavoratori;
- Puntuale rispetto del DVR e della formazione prevista dalla legislazione cogente.

3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Nell'ottica della salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori si ritiene opportuno tenere sotto controllo l'indicatore del numero di infortuni sul numero di addetti.

Anno	N° Infortuni	N° addetti	N° Infortuni/N° addetti
2020	0	49	0%
2021	1	47	2,12%
2022	1	50	1,96%
2023	0	46	0%
2024	2 (in itinere)	44	4,5%

Commento: nel 2020 non si è verificato alcun infortunio. Nel 2021, in data 21 luglio, è avvenuto un infortunio che ha portato ad una assenza di 9 gg. L'infortunio è stato gestito e classificato come non di responsabilità dell'azienda. I responsabili hanno provveduto a effettuare una ulteriore formazione agli addetti per l'utilizzo dei carrelli al fine di prevenire ulteriori episodi. L'obiettivo della Direzione rimane quello di riuscire a mantenere il basso numero di infortuni aumentando le attività di controllo sui sistemi di sicurezza. Nel corso del 2022 si è registrato un infortunio in data 29 agosto. Durante la movimentazione dei telai vuoti, l'operatore urtava con gli stessi un banco da lavoro determinando la distorsione del braccio sinistro a livello del gomito. L'infortunio ha portato il lavoratore a doversi assentare per 8 giorni. Nel 2023 l'azienda non ha registrato nessun infortunio. Nell'anno 2024 si sono verificati due infortuni in itinere, che non si sono configurati come gravi. Il totale delle ore di assenza conseguenti a questi incidenti ammonta a 19 giorni. È stato registrato anche un infortunio ad un

lavoratore interinale, il quale si è distorto una caviglia in pausa colazione mettendo male il piede sulle scale esterne. L'infortunio ha comportato 30 giorni di assenza.

3.4 CAUSE DI INFORTUNIO

Le possibili cause di infortunio individuate possono essere principalmente le lesioni traumatiche (scivolate, contusioni sugli arti, sforzi eccessivi, inciampi), la caduta o movimento di oggetti mobili, i rischi connessi all'inalazione e al contatto con sostanze nocive ed aggressive che sono presenti durante le lavorazioni.

Grazie ad una costante attenzione dell'azienda alla prevenzione e alla formazione, negli ultimi anni non vi sono stati infortuni significativi.

3.5 MALATTIE PROFESSIONALI

A seguito delle visite mediche eseguite e delle relazioni del dottore annuali non sono stati rilevati casi di malattie professionali.

Alla data del presente riesame non ci sono cause aperte verso l'azienda per malattie professionali.

3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali, ma anche alla sensibilità del personale. Periodicamente vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipano tutti i lavoratori ed anche la Direzione.

L'azienda fornisce ai propri dipendenti i necessari indumenti di prevenzione e attrezzature di lavoro; a tutti i dipendenti uomini e donne, viene fornito, attraverso un modulo "modulo di consegna abbigliamento e DPI", il set specifico di protezione che può comprendere, a seconda dei rischi specifici del reparto di impiego, scarpe, occhiali di protezione, guanti, grembiule, maschera e cuffie.

3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive (uffici, amministrazione...), per assicurare sicurezza e pulizia in tutte le aree.

Dall'ultimo audit interno effettuato in data 18/01/2022, non sono emerse situazioni che possono far scattare un'azione di modifica del sistema.

3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato somministrato un questionario interno sulla soddisfazione del dipendente dal quale si evince anche la percezione della sicurezza da parte dei lavoratori dal quale è emerso un livello di sicurezza elevato in merito ai quesiti sottoposti ai lavoratori ed al numero di lavoratori. Tale aspetto riveste per noi una importanza estrema quindi ripeteremo tale questionario con cadenza annuale al fine di seguire l'eventuale evoluzione dello stesso.

3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO

Tecnomet srl rispetta e favorisce i momenti di socialità e di associazionismo. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori una continua e proficua collaborazione con tutti i dipendenti attraverso la disponibilità fisica dei locali per momenti di socialità e discussione fra lavoratori e la Direzione dell'azienda.

Durante il corso delle attività non sono emerse situazioni di disagio, né si sono evidenziate nel corso degli audit interni.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero.

ORE PERSE PER SCIOPERO

Anno	N° ore perse/n° addetti	N° ore perse per sciopero	N° addetti scioperanti
2020	0/49	0	0
2021	0/47	0	0
2022	0/50	0	0
2023	0/46	0	0
2024	0/44	0	0

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati. Nella storia recente dell'azienda non sono mai stati riscontrati scioperi di nessun genere.

3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti aziendali di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Ad oggi la situazione è la seguente:

Tipologia di contratto	Al 31.12.2024
Tempo Indeterminato	42
Tempo Determinato	0
Altre forme collaborazione	0
Totale dipendenti	42
Personale interinale	2

Tipologia di contratto	1° livello		2° livello		3° livello		4° livello		5° livello		6° livello	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Indeterminato	0	0	0	0	6	4	7	9	5	7	1	3
Determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Interinali	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	7	5	7	9	5	7	1	3

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati che mostrano la quasi totalità di dipendenti assunti a tempo indeterminato. Questo dimostra quanto l'azienda è sensibile al rispetto del lavoratore e segue direttamente la politica direzionale sulla stabilizzazione del personale. La maggior parte del personale interinale negli ultimi anni è stato regolarmente assunto direttamente dall'azienda.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tecnomet srl riconosce a tutti i propri dipendenti la totale libertà di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda consente ai dipendenti di eleggere i propri rappresentanti sindacali. Tecnomet consente ai membri del sindacato di comunicare liberamente con i dipendenti e mette a disposizione aule e locali per eventuali assemblee sindacali.

Ad oggi in Tecnomet non c'è rappresentanza sindacale né iscritti al sindacato.

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 *PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE*

Tecnomet srl riconosce pari diritti e doveri a ciascuno dei propri lavoratori non tollerando alcuna forma di discriminazione. La libertà del lavoratore è garantita nel pieno delle espressioni senza distinguo di sorta.

I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico
- sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa
- sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna della fornitura
- sia garantito il coinvolgimento consapevole di ciascuna Risorsa nelle caratteristiche qualitative della commessa da realizzare
- siano programmati ed attuati piani di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali
- sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse.

5.2 *LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA*

La presenza femminile in azienda rappresenta il 52% dell'organico. Questa composizione del personale non mette in evidenza alcuna discriminazione fra i sessi.

5.3 *LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA*

L'azienda ha fatto uso di lavoratori stranieri nel corso degli anni, dimostrando una certa sensibilità nei confronti di una non discriminazione. Questo è dovuto sostanzialmente ad una alta percentuale di richieste di impiego provenienti da lavoratori stranieri presenti nel circondario aretino. Al momento non sono impiegati in azienda lavoratori con cittadinanza straniera.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

6.1 *PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI*

La società continua ad impegnarsi a non sostenere, anche nella propria catena di fornitori, alcuno che metta in pratica procedure disciplinari non previste in alcun modo dalla normativa di riferimento in materia. Ad oggi non ci risultano elementi per poter dire che non solo Tecnomet srl, ma anche i suoi principali terzisti, adottino pratiche scorrette nei confronti dei lavoratori.

6.2 *VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI*

Il ricorso alle varie pratiche disciplinari non si è mai reso necessario, a dimostrazione dell'effettivo clima aziendale di rispetto esistente. Non è mai stata applicata la sanzione disciplinare del richiamo verbale e scritto e quella del licenziamento disciplinare per assenze ingiustificate dal lavoro.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, reclami che possono essere presentati in forma anonima è, alla data di questo riesame, pari a zero.

Il personale è stato informato, tramite avviso pubblico, della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda una apposita cassetta postale dove i lavoratori possono inserire i loro reclami. Tale cassetta viene controllata esclusivamente dal RSGRS, alla presenza dei due RLSGRS con frequenza mensile; in presenza di reclami, suggerimenti e mancati infortuni, le suddette figure provvederanno alla corretta gestione degli stessi reclami, mediante segnalazione alla Direzione e, qualora la Direzione non provveda ad attuare le azioni correttive necessarie, il Rappresentante dei lavoratori RLSGRS interpellerà direttamente l'Ente che ha l'incarico di sorvegliare la corretta applicazione del nostro Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda. Nel corso del 2023 e nei primi mesi del 2024 non sono state condotte pratiche disciplinari verso i dipendenti.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 *PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO*

L'orario di lavoro di Tecnomet srl si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro, dal lunedì al venerdì:

07:00-18.00 (turni sfalsati per tutti i reparti)

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

Il lavoro straordinario è stato effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Il lavoro straordinario è remunerato con maggiorazione rispetto a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Verranno raccolti i dati per analizzare l'andamento delle ore lavorate, per verificare la proporzione fra ore di lavoro ordinario e straordinario, attraverso la sottostante tabella.

Anno	2020	2021	2022	2023	2024
% Ore Lavoro Straordinario / Ore totali lavorate (230 gg. lavorativi annui x 8h)	1.246 / 50.788 (2,45%)	1.593 / 71.456 (2,22%)	4.180,11 / 90.035,94 (4,43%)	3016,44 / 70.936,69 (4,25%)	1898,5 / 66.595 (2,8%)

Nel corso del 2023 l'azienda sta monitorando il totale degli straordinari e, trimestralmente, lo specifico dipendente per dipendente. Il lavoratore che ha effettuato più straordinari è un operaio che ha accumulato un totale di 140,8 ore di straordinario. Il limite previsto dal CCNL (270 ore) risulta rispettato. Nel periodo tra il 16.09.2024 e il 06.12.2024 l'azienda ha usufruito della cassa integrazione a causa di un calo nei volumi di produzione. Chiuso questo periodo non è stato fatto ulteriore ricorso alla misura previdenziale.

8. RETRIBUZIONE

8.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme al C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del settore orafa industria. A giugno 2024 c'è stato un aggiornamento delle tabelle retributive, che sono state immediatamente adottate dall'azienda per adeguare le buste paga. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Gli straordinari vengono retribuiti come previsto dal contratto.

Le buste paga vengono consegnate regolarmente ogni mese. L'importo indicato viene consegnato lo stesso giorno tramite bonifico bancario con valuta lo stesso giorno.

La società si impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.

8.2 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà relativa prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

La Direzione ha effettuato, con il supporto dello Studio Commerciale, una analisi comparativa dei dati retributivi tra il valore delle retribuzioni medie erogate da Tecnomet srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore orafa-argentiero, dal quale emergono dei valori retributivi dell'azienda maggiori rispetto ai valori stabiliti dalla contrattazione nazionale di settore.

Ad integrare le retribuzioni corrisposte ai lavoratori si aggiungono i benefit aziendali concessi dalla Direzione ai dipendenti a fine anno.

Al fine di garantire la retribuzione regolare per i dipendenti, nel periodo tra il 16.09.2024 e il 06.12.2024 l'azienda ha usufruito della cassa integrazione a causa di un calo nei volumi di produzione. Chiuso questo periodo non è stato fatto ulteriore ricorso alla misura previdenziale.

8.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO

Per i dipendenti che raggiungono ottimi risultati a fine anno verrà valutato di individuare una maggiore retribuzione rispetto al C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico. Si tratterà di un riconoscimento fatto dalla Direzione a quei dipendenti che hanno dimostrato capacità, volontà e risultati ottenuti.

PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI

9. RIESAME DELLA DIREZIONE

Almeno una volta ogni sei mesi, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

In seguito all'attività di riesame del sistema, viene aggiornato il Bilancio SA8000 con la descrizione dei risultati raggiunti e l'indicazione dei nuovi obiettivi.

10. AUDIT INTERNI

Semestralmente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un ciclo completo di audit finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia del sistema stesso in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti.

L'ultimo audit interno è stato condotto in data 17/06/2025. Le risultanze dell'audit sono riportate di seguito:

N.	CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE RILIEVO
1	OSS	Si raccomanda di richiedere l'idoneità della dipendente R.S. sostenuta al ritorno dal periodo di malattia
2	OSS	Opportuno effettuare nuovamente la comunicazione delle prescrizioni ai preposti in seguito all'emissione della relazione sanitaria
3	OSS	Opportuno effettuare una revisione dell'archiviazione dei documenti d'identità, in particolar modo per i dipendenti con maggiore anzianità in azienda
4	OSS	Si raccomanda di ripristinare la documentazione nella bacheca dell'appalto interno
5	NC	Necessario rimettere il riesame della Direzione per l'anno in corso.

I rilievi sono stati subito presi in carico dall'azienda che ha programmato le relative azioni correttive.

11. AUDIT ESTERNI

Tecnomet ha sostenuto vari audit esterni di 2a parte effettuati da clienti (ad esempio gruppo Kering) che si sono conclusi positivamente.

A dicembre 2020 e febbraio 2021 l'azienda ha sostenuto i due stage di verifica per l'ottenimento della certificazione SA8000 da parte dell'ente Bureau Veritas. L'audit di 3° parte si è concluso positivamente con il rilascio della certificazione.

Successivamente l'azienda ha sostenuto un audit di sorveglianza in data 02/08/2021, concluso positivamente. L'ultima verifica è stata sostenuta in data 18/07/2024 per il rinnovo del certificato con il nuovo ente Rina.

I rilievi sono di seguito riportati:

N.	CLASSIFICAZIONE	DESCRIZIONE RILIEVO	STATO
1	NC	Non risulta adeguata evidenza del livello di valutazione del rischio spazi confinati (rif. mansione manutentore DVR Rev. 9 del 30/05/2024).	CHIUSA
2	OSS	Migliorare la registrazione della tipologia di guanti antinfortunistici consegnati in base alla mansione ricoperta	CHIUSA
3	OSS	Si raccomanda di aggiornare il piano degli audit interni con il completamento del ciclo audit sul punto 9 – sistema di gestione.	CHIUSA

12. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di Tecnomet srl, è possibile contattare l'ente di certificazione Bureau Veritas Certification Holding sas o l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

Ente di Certificazione – Sede Italia

RINA

Via Corsica 12 16128 Genova – Italia
tel +39 010 53851
fax +39 010 5351000
mail: sa8000@rina.org
web site : www.rina.org

Accreditation Body:

SOCIAL ACCOUNTABILITY ACCREDITATION SERVICES (SAAS)

9 East 37th Street, 10th Floor, New York, NY 10016

Tel: (212) 391-2106 Fax: (212) 684-1515

E-mail: saas@saasaccreditation.org

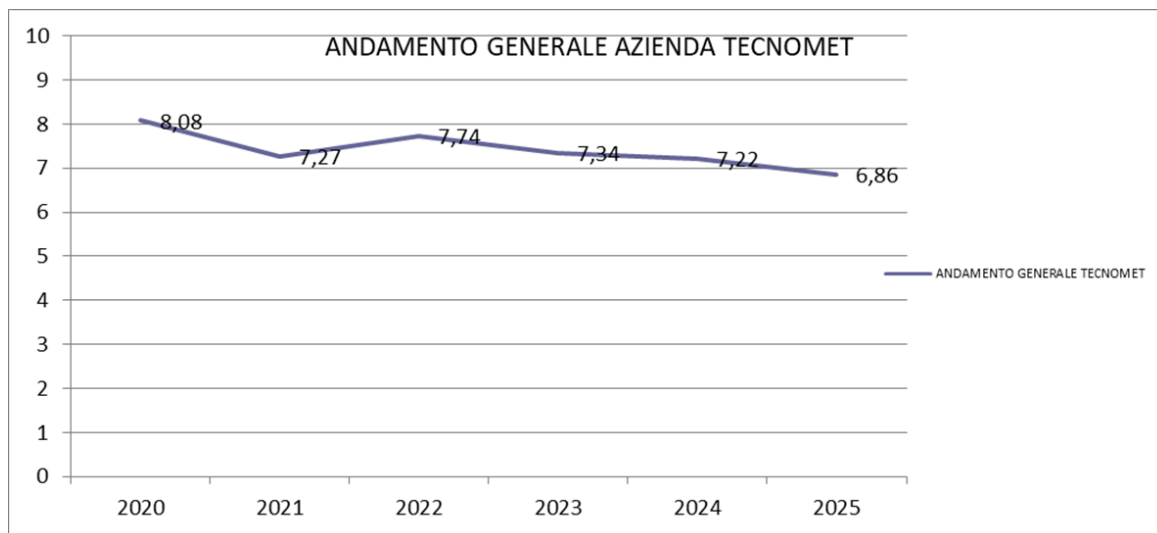
Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha avuto informazioni di ritorno su elementi di insoddisfazione del dipendente, né delle parti interessate.

Per valutare come i lavoratori percepiscano il proprio lavoro e per misurare il grado di soddisfazione dei dipendenti, è stata effettuata la periodica analisi di clima mediante somministrazione di questionario anonimo ed è emersa una situazione globale di clima piuttosto positivo poiché, tutti i 29 parametri per i quali è stato chiesto di esprimere un grado di soddisfazione da 1 a 10 hanno avuto grado di soddisfazione medio superiore a 6.

La prima somministrazione del questionario è avvenuta a giugno 2020 ed i risultati hanno delineato un clima generale molto positivo (media generale delle risposte per dipendente = 8.08).

In azienda sono pianificati ed effettuati anche periodici incontri con il personale, facilitati dalla struttura snella dell'azienda stessa, nei quali si analizza costantemente l'andamento del lavoro, si valutano i problemi riscontrati, si decidono azioni. Il tutto finalizzato a mantenere un clima aziendale sereno e partecipativo.

Durante la seconda somministrazione, avvenuta nel mese di maggio 2021, c'è stato un leggero calo della soddisfazione (media globale 7,27), mentre nell'indagine condotta nell'anno 2022 si è registrato un rialzo della media dei questionari per un risultato medio di 7,74 punti su 10. Ultima somministrazione avvenuta nel 2025 con una media di 6,86 su 10. Nella riunione del SPT del 11/06/2025 sono stati affrontati gli aspetti critici e di principale interesse scaturiti dalla rilevazione effettuata.



13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 28/09/2020 si è costituito il Social Performance Team (SPT) costituito da membri della Direzione aziendale, Responsabile di produzione, Responsabile del sistema SA8000, i due RLSA8000 e RLS.

Il SPT si è riunito per la prima volta in data 28/09/2020 e, dopo una introduzione di RSGRS sulla norma SA8000:2014 e su compiti e ruoli del SPT, ha affrontato alcune tematiche chiave come la soddisfazione dei dipendenti (sono stati analizzati i risultati del questionario di soddisfazione dipendenti somministrato in giugno 2020), gli obiettivi per il 2020/2021 ed è stata impostata una dettagliata analisi dei rischi (tecnica FMEA) da cui sono emersi alcuni rischi prioritari.

Una seconda riunione si è svolta in data 11/12/2020. In data 09/06/2021 si è svolta la prima riunione del 2021, dove sono stati analizzati i risultati dell'indagine di soddisfazione interna per l'anno in corso.

L'SPT si riunirà con frequenza almeno semestrale. Nel corso del 2025 si è provveduto alla sostituzione di uno dei membri (Maria Pia Basilicata) a causa delle dimissioni volontarie presentate e la conseguente interruzione dei rapporti di lavoro con l'azienda. L'elezione si è svolta in data 12 maggio 2025 e ha portato all'elezione di Andrea Milaneschi. L'ultima riunione del SPT si è svolta in data 11.06.2025, alla presenza di tutti i componenti. Con l'uscita di Michele Pierobon è stato inserito nel team Fabio panico, in rappresentanza della Direzione.

In ogni riunione verranno trattate le segnalazioni degli operatori arrivate per via diretta, tramite questionario o cassetta dei suggerimenti, verrà aggiornata la valutazione dei rischi per confermare o meno le criticità interne; verranno presentati nuovi progetti e nuove idee per migliorare il clima aziendale.

14. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l'azienda. Con la tecnica FMEA sono stati individuati i rischi per ogni punto della norma e sono stati valutati con dei valori di Probabilità, Impatto e Rilevabilità per quantificare l'indice di Rischio come prodotto dei tre fattori.

Ne è scaturito che ci sono alcuni rischi di indice di priorità medio per cui sono state già previste azioni di miglioramento per la mitigazione del rischio medesimo.

15. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)

Nel mese di ottobre 2023 l'azienda ha effettuato il questionario di autovalutazione (Self Assessment) disponibile sul sito del SAI come previsto dalla nuova norma SA8000:2014. Il risultato è stato nel buono per tutti i punti della nuova norma con un Average Overall Score finale di 4.0 punti su un massimo di 5 (75%).

16. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha riscontrato situazioni configurabili, come gravità ed estensione, come NC.

17. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha attivato azioni di rimedio o correttive se non quelle aperte a seguito degli audit interni. Tutte le azioni di rimedio intraprese dopo gli audit interni sono state attivate con successo e sono state prese in carico.

18. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Il precedente riesame non aveva evidenziato particolari azioni da dover intraprendere, dato l'ottimo livello di conformità del sistema.

19. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda le opportunità di miglioramento, si rimanda allo stato degli obiettivi generali riportati in matrice Obiettivi che l'azienda si impegna a rispettare.

Le osservazioni emerse nelle verifiche di 2a parte commissionate dai clienti sono sempre considerate spunti di miglioramento aziendali.

20. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

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

La Direzione aziendale intende raggiungere una completa collaborazione con le rispettive dirigenze aziendali allo scopo di migliorare il sistema di gestione e adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione. A tal proposito è stato elaborato uno specifico questionario di selezione dei fornitori ed è stato inviato ai fornitori abituali. Il suddetto questionario viene inoltre utilizzato anche quale modalità di preselezione per i nuovi fornitori.

Sulla base delle criticità che emergono dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, viene definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere la situazione di criticità.

Dai questionari compilati dai fornitori principali è emersa una generale attenzione alla tematica della responsabilità sociale, non sono risultate conformità gravi; negli sporadici casi di non conformità è stato consegnato al fornitore il modulo SA.MOD.007 "Criteri valutazione e criticità questionario fornitori" compilato con dettaglio criticità e tempi entro cui risolverla. In altri casi si è verificata una errata interpretazione della domanda da parte del fornitore che è stata prontamente chiarita con lo stesso tramite conferma della rettifica per e-mail. L'azienda ha effettuato audit al fornitore e appaltatore interno AR.MET il 12.10.2023. Per il 2024 non è stato effettuato alcun audit a fornitore, ma l'azienda ha provveduto a visionare gli audit eseguiti al terzista AR.MET. da parte dei clienti. Nel corso del 2024 il fornitore ha sostenuto 3 audit da parte dei clienti Kering, Chanel e Leo France. L'esito di entrambi è da considerarsi positivo con rilievi 5 rilasciati e immediatamente presi in carico dal fornitore. Per il 2025 è stato riemesso un programma di audit che prevede una nuova visita da parte di Tecnomet nel mese di ottobre.

21. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gli obiettivi del sistema di responsabilità sociale sono riportati all'interno della Matrice per la SA8000 al foglio "Obiettivi", dove sono indicati gli obiettivi, i traguardi, le azioni e le date di attuazione e verifica.

Data	OBIETTIVO	AZIONE PREVISTA	STATO TRAGUARDO
11/01/2024	Ridurre il rischio per l'utilizzo di sostanze pericolose	Sostituzione del prodotto DECRO 550 L con prodotto a minor impatto	Chiusa
28/02/2024	Migliorare la copertura della squadra di emergenza	Corso di formazione primo soccorso per sede principale	Chiusa
11/06/2025	Migliorare la sicurezza degli ambienti	Mettere in sicurezza le scale del piano superiore	In corso
11/06/2025	Migliorare la gestione dell'ambiente di lavoro e dell'organizzazione del personale	Redazione di un nuovo regolamento aziendale	In corso

22. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Descrizione	Formula di calcolo	Obiettivi 2024	2024	Esito
Livello di assenteismo	ore assenza / ore lavorabili * 100	< 25%	26%	
Rispetto dei tempi di pagamento	pagamenti in ritardo / giorno individuato * 100	< 10%	0%	
Rispetto dei diritti sindacali	numero controversie sindacali	0	0	
Stress da lavoro correlato	Media Questionari Soddisfazione dipendente	> voto 7	7,2	
Livello di qualifica dei fornitori	Criterio > 90% di fornitori non critici	> 90%	100%	
Lavoro Infantile	Numero di reclami	0%	0	
Discriminazione	Numero di reclami	0%	0	
Livello di soddisfazione del dipendente	soddisf. reale / soddisf. ottimale *100	> 70%	72%	
Ritardo pagamento fornitori	giorni di ritardo medio	0%	0%	
Maturazione e godimento ferie e permessi	percentuali ferie e permessi goduti su maturati	>80%	101%	
Ferie residue	media numero ore residue	60	36,7	
Straordinari effettuati	ore lavorate dal caso peggiore	<150	106	
Ritardo nelle visite mediche	visite effettuate in ritardo / visite programmate * 100	< 10 %	0%	
N° di infortuni	n° infort. / n° dipend. * 100	< 3%	4,5%	
N° di infortuni con responsabilità	n° infort. Con responsabilità / n° dipend. * 100	0	0%	
N° di multe sulla sicurezza	n° multe. / n° controlli. * 100	0	0%	
Squadra Primo soccorso (n° addetti)	Persone formate primo soccorso / Persone * 100	> 10%	11,4%	
Squadra antincendio (n° addetti)	Persone formate antincendio / Persone * 100	> 10%	11,4%	
Fornire DPI	Livello di incidenti	0	0	
Fornire DPI	Livello di mancati infortuni	<2	0	

23. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

Al momento della stesura di questo riesame non sono state rilevate modifiche rilevanti che potessero influenzare il sistema di gestione SA8000.

24. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA

Essendo questo il primo Bilancio sociale emesso dall'organizzazione l'azienda si prefigge di riportare eventuali modifiche a partire dalla prossima emissione del documento.

Viciomaggio (AR), 23/07/2025

per approvazione del contenuto

La Direzione

Fabio Panico
Daniela Bartolozzi

I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori

Davide Morano
Andrea Milaneschi