

**TINGHI A. & P. SERVIZI S.r.l.**

**BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE**

*ed.00 rev.00*

*Copia N° ..... Assegnata a ..... il ...../...../.....*

**STATO DELLE REVISIONI**

| Rev. | <u>Data</u><br><u>di compilazione</u> | <u>Descrizione</u> | <u>Eseguito</u><br>Funzione,nominativo<br>RSA8000 | <u>Verificata</u><br>Funzione,nominativo<br>RSA8000 | <u>Approvato</u><br>Funzione,nominativo<br>RSA8000 | <u>Per presa visione</u><br>Funzione,nominativo<br>RLSA8000 |
|------|---------------------------------------|--------------------|---|---|--|---|
| 0    | 06/04/2022                            | Prima emissione    |   |   |  |   |
|      |                                       |                    |   |   |  |   |
|      |                                       |                    |   |   |  |   |
|      |                                       |                    |   |   |  |   |

- Copia Controllata:
- Copia Non Controllata:

Quello che segue è il bilancio SA8000 di **Tinghi A. & P. Servizi S.r.l.**

E' redatto per fornire un quadro organico degli indicatori principali e secondari che l'azienda utilizza al fine di un utile riesame e verifica del rispetto dei principi della norma SA8000, valutando anche dove possibile lo scostamento rispetto a riconosciuti valori medi di riferimento (benchmark) e il raggiungimento degli obiettivi che l'azienda definisce per ciascun requisito della norma nell'ottica del miglioramento continuo.

La descrizione degli indicatori è introdotta dall'illustrazione della politica di responsabilità sociale dell'azienda e delle fasi principali di pianificazione e implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

Nella compilazione degli indici sono stati recuperati dati presenti in azienda.

La scelta degli indicatori è stata fatta in relazione alla natura dell'organizzazione e delle sue caratteristiche peculiari, al settore di attività in cui opera, alle sue dimensioni e capacità organizzative al fine di mettere in risalto i risultati derivanti dall'insieme delle attività che l'organizzazione individua e mette in atto per gestire la conformità ai requisiti della SA 8000 e l'efficace funzionamento complessivo del sistema di responsabilità sociale utilizzato.

Laddove possibile e significativo viene evidenziato il trend, gli obiettivi prefissati, ed i benchmark (per meglio apprezzare l'eventuale gap positivo o negativo delle performance effettive nel tempo).

### **Obiettivi e Metodologia**

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso **Tinghi A. & P. Servizi S.r.l.** si propone di:

- ♣ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ♣ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali di **Tinghi A. & P. Servizi S.r.l.**;
- ♣ fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ♣ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 **Tinghi A. & P. Servizi S.r.l.** conduca una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

## BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE

### POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Tinghi A. & P. Servizi S.r.l. ha stabilito di dotarsi di un Sistema di Gestione SA8000, in conformità alla norma stessa e alla legislazione vigente, definendo e attuando una politica per la responsabilità sociale che possa rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione.

In particolare l'azienda si impegna a:

- non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile.
- non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. L'azienda non trattiene documenti d'identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.
- a garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi.
- a garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.
- a respingere ogni forma di discriminazione basata sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento.
- a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale.
- Ad applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari.

Tinghi A. & P. Servizi S.r.l. si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono.

Tinghi A. & P. Servizi S.r.l. in coerenza con i Valori aziendali, ritiene prioritario:

- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e i principi del proprio Codice etico;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000 e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda interessati ai temi dello standard SA8000, al fine di far comprendere la politica e le procedure, e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento .
- rendere noti gli impegni che si assume e i risultati raggiunti tramite la pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità;
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

L'azienda ha definito opportuni modi per assicurare che la presente Politica sia compresa ed attuata a tutti i livelli aziendali; in particolare si è deciso di affiggerla in bacheca e pubblicarla sul sito internet.

San Romano, li 17 Luglio 2024

La Direzione  
**TINGHIA & P. SERVIZI** s.r.l.  
Via Sicilia, 17/E - Fraz. San Romano  
56024 SAN MINIATO (PI)  
Partita IVA 01946230503

## BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE

### SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 (di qui in poi SRS) sono di seguito sintetizzate:

#### Rappresentante Direzione SA8000

- ✓ Ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000
- ✓ Approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- ✓ E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT
- ✓ Elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati

### SOCIAL PERFORMANCE TEAM

- ✓ Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS
- ✓ Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- ✓ Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000
- ✓ Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  - a) la conformità allo standard SA8000;
  - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
  - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- ✓ Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
- ✓ Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- ✓ Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- ✓ E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- ✓ E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

**Tinghi A. & P. Servizi S.r.l.** ritiene che quanto espresso nella propria Politica aziendale possa contribuire in maniera decisiva non solo a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano, ma anche a far pervenire a tutte le parti interessate (INPS, INAIL, ASL, MINISTERO DEL LAVORO, SINDACATI, CAMERA DI COMMERCIO, ORGANI DI VIGILANZA, CLIENTI, FORNITORI) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

Nella fase di **pianificazione del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, 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.
- I clienti/consumatori: 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.
- 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.
- I fornitori: al fine di una corretta ed efficace attuazione di tutto quanto previsto dalla SA 8000 sono stati coinvolti nell'impegno al rispetto dei principi della predetta norma.

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 SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno indicato VINCENZI ILARIA quale Rappresentante SA8000 affinché mediasse fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha assunto in prima persona il ruolo di rappresentante per la SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

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

- ♣ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014**
  - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale non sono impiegati lavoratori che non abbiano compiuto 16 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
  - Lavoro forzato e obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega si prestano al 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. L'azienda è fase di certificazione ai sensi della norma OHSAS 18001.
  - 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: è in vigore un regolamento disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti, allineate a quanto previsto nel CCLN di settore, e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo 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 economiche eccezionali di breve periodo.

## BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE

- Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro, e questa 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 noti alle parti interessate, i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma e coinvolgerle nel continuo miglioramento.
- ♣ Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione o direttamente al SAI/SAAS, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, decidendo di certificare il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

# 1. Lavoro infantile

## Introduzione

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile all'interno dell'azienda.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Composizione dell'organico

| Fasce di età  | Composizione età organico Anno 2021 | Composizione età organico Anno 2022 | Composizione età organico Anno 2023 | Composizione età organico al 30 Giugno 2024 |
|---------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| 16-18         |                                     |                                     |                                     |   |
| 18-20         |                                     |                                     |                                     |   |
| 21-30         | 1                                   | 1                                   | 1                                   | 2   |
| 31-40         | 3                                   | 3                                   | 3                                   | 5   |
| 41-50         | 10                                  | 10                                  | 9                                   | 8   |
| 51-60         | 3                                   | 3                                   | 4                                   | 6   |
| 61-65         | 1                                   | 1                                   |                                     |   |
| <b>TOTALE</b> | <b>18</b>                           | <b>18</b>                           | <b>17</b>                           | <b>21</b>                                   |

# 2. Lavoro Obbligato

## Introduzione

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 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, quando richiesto dai lavoratori e quando possibile dalla situazione economica aziendale, anticipi sugli stipendi fino ad un massimo del 60% dell'ammontare dovuto. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

**PROSPETTO ANTICIPI STIPENDIO CONCESSI**

| ANNO | N. BENEFICIARI | AMMONTARE MEDIO (euro) |
|------|----------------|------------------------|
| 2021 | 4              | 667                    |
| 2022 | 9              | 755                    |
| 2023 | 23             | 698                    |
| 2024 | 15             | 614                    |

### 3. Salute e Sicurezza

**Introduzione**

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.

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

- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in istruzioni di lavoro, condivise con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

**Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro**

L'azienda continuamente monitora le cause degli infortuni al fine di riuscire quanto più possibile a prevenirli.

**Cause d'infortunio**

Sono i cantieri i luoghi dove, in azienda, accadono gli infortuni essendo, per tipologia di cause, legati alla tipica attività aziendale di produzione.

| ANNO | N. INFORTUNI | CAUSA |                     |
|------|--------------|-------|---------------------|
| 2021 | 1            |       | Caduta in magazzino |
| 2022 | 0            |       |                     |
| 2023 | 1            |       | Urto escavatore     |
| 2024 | 0            |       |                     |

**Malattie professionali**

L'incidenza delle malattie professionali è limitata e si allinea, per numero e per tipologia, alle malattie professionali tipiche del settore. Non si sono registrate richieste di malattia professionale nell'ultimo triennio.

| ANNO | N. RICHIESTE MALATTIE PROFESSIONALI | CAUSA |  |
|------|-------------------------------------|-------|--|
| 2021 | 0                                   |       |  |
| 2022 | 0                                   |       |  |
| 2023 | 0                                   |       |  |
| 2024 | 0                                   |       |  |

### **Attività di prevenzione e formazione.**

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e alla diffusione della cultura della Sicurezza, come richiesto dall'applicazione della norma sui Sistemi di Gestione della Sicurezza, standard a cui la Tinghi A. & P. Servizi S.r.l. risulta conforme.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con RLSA8000. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

### **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 alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (spogliatoi, aree ad uso comune).

## 4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

### Introduzione

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.

### Tipologia dei contratti aziendali.

I contratti esistenti sono stati redatti nel rispetto delle disposizioni del contratto collettivo di riferimento.

| Descrizione            | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Contenziosi in azienda | 0    | 0    | 0    | 0    |

| Descrizione            | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Ore perse per sciopero | 0    | 0    | 0    | 0    |

| Descrizione                     | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|------|------|------|------|
| Lavoratori iscritti a sindacato | 0    | 0    | 0    | 0    |

## 5. Discriminazione

### Introduzione

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

♣ Il 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. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

♣ L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

♣ 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.

In un settore dove la percentuale delle donne lavoratrici è una delle più basse d'Italia, anche in azienda la presenza femminile è limitata alla presenza di una socia.

| Descrizione                             | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|------|
| Impiegati                               | 3    | 3    | 3    | 3    |
| Dirigenti                               | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Apprendisti/contratto formazione lavoro | 1    | 1    | 0    | 1    |
| Operai                                  | 13   | 13   | 14   | 17   |
| Co.co.pro                               | 0    | 0    | 0    | 0    |
| uomini                                  | 16   | 16   | 16   | 20   |
| donne                                   | 1    | 1    | 1    | 1    |
| Lavoratori stranieri                    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Lavoratori italiani                     | 17   | 17   | 17   | 21   |
| Tempo determinato                       | 2    |      |      | 1    |
| Tempo indeterminato                     | 15   | 17   | 17   | 20   |
| Full time                               | 17   | 17   | 17   | 21   |
| Part time                               |      |      |      |      |

| Livello contrattuale |              |   |
|----------------------|--------------|---|
| Impiegato Full Time  | Impiegato D2 | 3 |
|                      | Impiegato D1 | 0 |
| Operaio              | Operaio C1   | 5 |
|                      | Operaio C2   | 5 |
|                      | Operaio D1   | 1 |

## BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE

Operaio D2

7

La presenza delle donne nell'organico si concentra nella categorie dirigenti. Dopo l'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale è aumentata anche la trasparenza nelle procedure di assunzione di nuovo personale, di accesso alla formazione e di promozione.

| Descrizione          | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------|------|------|------|------|
| Lavoratori italiani  | 18   | 18   | 17   | 21   |
| Lavoratori stranieri |      |      |      |      |

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo, neanche in relazione al requisito Discriminazione.

## 6. Procedure Disciplinari

### Introduzione

| PROCEDURE DISCIPLINARI    | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|------|------|------|
| N. procedure disciplinari | 0    | 0    | 0    | 0    |

### Reclami

Non sono presenti reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (Tutti i reclami possono essere presentati in modo anonimo).

## 7. Orario di Lavoro

### Introduzione

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00, dalle 13,00 alle 17,00: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

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.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

## 8. Retribuzione

### Introduzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme a quanto definito nel Contratto Collettivo di settore. Le retribuzioni così 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.

### Tipologia delle forme contrattuali

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (nei casi previsti dalla normativa).

### 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 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.

## 9. Sistema di Gestione

### Introduzione

Durante l'anno 2019, l'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014.

La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, si è certificata in conformità allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

#### **A. Il dialogo con le parti interessate in special modo gestione reclami e segnalazioni delle parti interessate interne ed esterne**

I lavoratori dell'azienda, i clienti, i fornitori/subappaltatori, i sindacati e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolte nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzati durante l'orario di lavoro.

#### **B. Attività di formazione e sensibilizzazione su SA8000**

Durante l'anno 2019 i lavoratori hanno frequentato un corso di approfondimento propedeutico a comprendere tutti gli aspetti normativi e necessario per un efficace implementazione del sistema di responsabilità Sociale.

#### **C. 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 dalla stessa, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Sulla base della nuova procedura di valutazione del rischio derivante dai fornitori e subappaltatori, sono stati individuati i fornitori critici e il relativo piano di monitoraggio, che sarà realizzato durante l'anno 2019.

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.

### **D. Risultati delle verifiche ispettive interne**

Alla data della stesura del presente Bilancio Sociale, è stata realizzata una Verifica in tema di Responsabilità Sociale.

L'audit ha interessato tutti i punti norma e non sono emerse particolari criticità, fornendo indicazioni alla Direzione, sulla corretta implementazione e attuazione del sistema.

### **E. Risultati delle azioni correttive in corso e loro efficacia**

Non si sono rese necessarie azioni correttive rispetto ai requisiti della Responsabilità Sociale.

### **F. Modifiche delle prescrizioni legislative e normative**

Le normative applicabili vengono tenute sotto controllo da parte dell'azienda mediante monitoraggi interni e segnalazioni da parte dei consulenti, newsletter e associazioni di categoria, cui l'azienda aderisce.

Tutte le modifiche legislative vengono prontamente considerate e applicate da parte dell'azienda.