Bilancio Sociale 2025

20.05.2026

TEKNOMET S.r.l. - Via Ponte all'Esse Vertighe, 6 - 52048 Monte San Savino (AR)
P.I. e C.F. 02159050513 – Cod. SDI SUBM70N - Capitale sociale € 400.000,00
Tel. +39 0575 1651236 - Fax +39 0575 1480280 - Email: info@teknomet.it

INDICE

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE **3**
PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI **8**
1. LAVORO INFANTILE **8**
1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE 8
o COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ 8
o BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI") 8
o GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI") 8
2. LAVORO OBBLIGATO **8**
2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO 8
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA 8
3. SALUTE E SICUREZZA **9**
3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO 9
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA 9
3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO 10
3.4 CAUSE DI INFORTUNIO 10
3.5 MALATTIE PROFESSIONALI 10
3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE 10
3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE 11
3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 11
3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO 11
3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI 11
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA **12**
5. DISCRIMINAZIONE **12**
5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE 12
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA 13
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA 13
6. PRATICHE DISCIPLINARI **13**
6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI 13
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI 13
7. ORARIO DI LAVORO **14**
7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO 14
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO 14
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO 14
COMMENTO: IL 1° NOVEMBRE 2024 L'AZIENDA HA AVVIATO IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ DOPO AVER USUFRUITO DELLA CASSA INTEGRAZIONE CON DUE RINNOVI. LA SITUAZIONE DEL MERCATO DELLA MODA HA PORTATO LA DIREZIONE A QUESTA DECISIONE E ALLO SPOSTAMENTO INTEGRALE DEL PERSONALE SULL'UNICO SITO DI MARCIANO DELLA CHIANA. IL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ È STATO INTERROTTO AD APRILE 2025. ..... **14**
8. RETRIBUZIONE **15**
8.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO 15
8.2 RETRIBUZIONI 15
8.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO 15

COMMENTO: COME RIPORTATO NEL CAPITOLO DEDICATO ALL'ORARIO DI LAVORO, L'AZIENDA HA USUFRUITO DELLA CASSA INTEGRAZIONE E DEL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ PER GARANTIRE AI LAVORATORI UNA RETRIBUZIONE REGOLARE. TEKNOMET CERCHERÀ DI MANTENERE UNA TURNAZIONE EQUA PER TUTTI I LAVORATORI TENENDO CONTO DELLE NECESSITÀ PRODUTTIVE. 15
PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI....15
9. RIESAME DELLA DIREZIONE 15
10. AUDIT INTERNI 16
11. AUDIT ESTERNI....16
12. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA 16
13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM....17
14. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI 17
15. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT) 17
16. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ 17
17. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE 18
18. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI 18
19. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO....18
20. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE....18
21. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE....19
22. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 20
23. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE....21
24. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA ...21

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

PREMESSA

Teknomet srl, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale e dal 2020 ha implementato 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 su due figure: il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante 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.

Teknomet srl, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà da oggi in poi, 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 Teknomet applica altri sistemi di gestione quali quello ambientale e sicurezza in accordo con le norme ISO 14001 e ISO 45001, per cui ha ottenuto la certificazione nel dicembre 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, Teknomet 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 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;
- 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 Teknomet srl rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. A tale impegno Teknomet 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. Teknomet 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 Teknomet srl.

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.
– **I fornitori**: l'organizzazione Teknomet 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. Teknomet 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, Andrea Grilli, Silvia Vardi e Massimo Palumbo, affinché facciano da mediatori fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima ha poi nominato Luna Gironi 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. Teknomet 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 40 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. Teknomet srl, dopo alcuni anni di organico stabile, è ad oggi un'azienda in fase di sviluppo continuo. Ad oggi il lavoratore più vecchio ha 60 anni ed occupa la mansione di operaia addetta allo smontaggio, mentre il più giovane ha 22 anni ed è un'operaia addetta al montaggio.

- 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

Teknomet 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.

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 appurarlo anche durante gli audit interni.

Al momento dell'assunzione, il personale di Teknomet 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 neo-assunti 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.

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.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Teknomet 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. Ad oggi l'azienda ha implementato un sistema di gestione salute e sicurezza in conformità con la norma ISO 45001:2018.

3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

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

La sede di Teknomet 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.

Teknomet, pur nella tipologia logistica dei suoi spazi operativi:

- Garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Adotta le misure adeguate per 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	31	0%
2021	0	35	0%
2022	1	61	1,63%
2023	0	61	0%
2024	0	43	0%
2025	0	44	0%

Commento: nel 2021 non si è verificato nessun infortunio. Per il 2022 si è registrato un episodio avvenuto nella sede di Monte San Savino dove un dipendente ha accusato un dolore alla gamba che lo ha costretto a recarsi al pronto soccors o. L'infortunio è stato successivamente declassato dall'INPS in quanto non causato dall'attività svolta in azienda.
Dal 2023 al 2025 non si sono registrati infortuni.
L'obiettivo della Direzione rimane quello di riuscire a mantenere il basso numero di infortuni aumentando le attività di controllo sui sistemi di sicurezza.

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 04/11/2024, 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

Teknomet 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%	0%	0%
2021	0%	0%	0%
2022	0%	0%	0%
2023	0%	0%	0%
2024	0%	0%	0%
2025	0%	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 31.12.2025
Tempo Indeterminato	37
Tempo Determinato	5
Altre forme collaborazione + Interinali	2 (apprendistati)
Totale	44

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

Teknomet 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. Teknomet 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 Teknomet non c'è rappresentanza sindacale.

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE

Teknomet 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 50% dell'organico. Questa composizione del personale non mette in evidenza alcuna discriminazione fra i sessi.

5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

Al momento c'è solamente un lavoratore straniero assunto nell'organico di Teknomet proveniente dal Bangladesh. Vi è poi la presenza di lavoratori stranieri facenti parte dell'appalto interno (AR Metalli). Dal 2018 (anno di entrata in vigore del contratto d'appalto) ad oggi non si sono mai verificati episodi di discriminazione nei confronti dei dipendenti della ditta esterna.

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 Teknomet 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. A gennaio 2021 sono stati formalizzati due richiami disciplinari in forma scritta. A seguito di adeguate motivazioni portate dai dipendenti e accettate dall'azienda, i richiami sono stati declassati.

Ad ottobre 2021, l'azienda ha condotto un provvedimento disciplinare su una dipendente per mancata osservanza del certificato di malattia. La dipendente ha fatto ricorso presso le sedi competenti. Il procedimento si è risolto in favore dell'azienda.

A maggio 2022, con il decadere dell'obbligo Green Pass nelle sedi di lavoro, una dipendente non vaccinata, assente da ottobre 2022, non è rientrata al lavoro come previsto. L'azienda ha dunque provveduto a inviare lettera di richiesta delle giustificazioni per le assenze e decorsi i termini, non avendo ricevuto risposta dalla dipendente, l'azienda ha inviato la conseguente lettera di licenziamento.

Nel 2024 è stato effettuato un licenziamento per giusta causa per prolungate assenze non giustificate. Effettuata notifica di licenziamento in data 03.06.2024 per assenza dal 27 al 31 maggio. Consegnata raccomandata in data 04.06.2024. Atto di applicazione sanzione e conseguente licenziamento del 11.06.2024. Notifica consegna del licenziamento del 18.06.2024.

Nel 2025 non sono state effettuate pratiche disciplinari.

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.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

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

08.00-17.00 (Verniciatori. Montaggio/Smontaggio e Uffici)

09.00 – 18.00 (Magazzino)

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	2025
% Ore Lavoro Straordinario / Ore totali lavorate (230 gg. lavorativi annui x 8h)	666 / 49.973,25 **(1.33%)**	2.510 / 51.723 **(4.85%)**	3.514 / 59707 **(5,88%)**	1.429 / 83.927,29 **(1,70%)**	116,3 / 61.812,62 **(0,18%)**	1.514,45 / 59.752,63 **(2,53%)**

Commento: Il 1° novembre 2024 l'azienda ha avviato il contratto di solidarietà dopo aver usufruito della cassa integrazione con due rinnovi. La situazione del mercato della moda ha portato la Direzione a questa decisione e allo

spostamento integrale del personale sull'unico sito di Marciano della Chiana. Il contratto di solidarietà è stato interrotto ad aprile 2025.

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 metalmeccanico. 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 Teknomet srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico, 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.

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.

Commento: come riportato nel capitolo dedicato all'orario di lavoro, l'azienda ha usufruito della cassa integrazione e del contratto di solidarietà per garantire ai lavoratori una retribuzione regolare. Teknomet cercherà di mantenere una turnazione equa per tutti i lavoratori tenendo conto delle necessità produttive.

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.

Il secondo audit del 2024 è stato effettuato in data 06/11/2025, il prossimo audit 2026 è previsto per il mese di ottobre.

11. AUDIT ESTERNI

Negli ultimi anni, Teknomet ha sostenuto vari audit esterni di 2a parte effettuati da clienti (ad esempio gruppo Kering, Chanel) che si sono conclusi positivamente. Nel corso del 2020 l'azienda ha avuto le visite di INAIL ed Ispettorato del Lavoro che si sono concluse con esito positivo. Nel mese di maggio 2021, Teknomet ha completato il percorso di certificazione secondo la norma SA8000:2014 con l'ente Bureau Veritas. La prima sorveglianza si è tenuta il 12/11/2021 ed ha dato esito positivo, mentre un successivo audit di follow up è stato sostenuto da remoto in data 31/05/2022, seguito da audit in campo il 29/11/2022. In data 21/02/2024 Teknomet ha eseguito l'audit di passaggio all'ente Rina in occasione del rinnovo del certificato e in data 29/11/2025 è stata sostenuta la prima sorveglianza.

Di seguito riportiamo la gestione dei rilievi gestiti in seguito all'ultimo audit dell'ente di certificazione effettuato in data 17/11/2025:

Tipologia	Descrizione	Stato
RACC	Si raccomanda di aggiornare la bacheca aziendale presente sul sito di Monte San Savino con la documentazione di interesse SA 8000 e lo standard e il sito internet aziendale con ultima revisione del Manuale del sistema di gestione.	Chiusa
RACC	Relativamente al sito di Monte San Savino, si raccomanda di rendere maggiormente accessibile la cassettina reclami.	Chiusa

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

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di Teknomet 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.

13. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 17/03/2021 si è costituito il Social Performance Team (SPT) costituito da membri della Direzione aziendale, Responsabile del sistema SA8000, il RLSA8000 e la RLS.

Il SPT si è riunito per la prima volta in data 17/03/2021 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 febbraio 2021), gli obiettivi per il 2021 ed è stata impostata una dettagliata analisi dei rischi (tecnica FMEA) da cui sono emersi alcuni rischi prioritari.

L'SPT si riunirà con frequenza semestrale.

Il 25.06.2024 è stato rinnovato il SPT con l'elezione dei due nuovi rappresentanti Andrea Grilli e Massimo Palumbo.

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.

L'ultima riunione si è svolta in data 20/05/2026 alla presenza di tutti i componenti del Team.

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 Marzo 2021 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 (81%). L'ultimo Self Assessment è stato eseguito nel 2024 in occasione del rinnovo del certificato e ha dato come punteggio 3.93 su 5 (78%).

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 l'audit interno eseguito a ottobre 2021 sono state attivate con successo e sono state prese in carico.

18. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Nessuna azione era stata pianificata nel precedente riesame.

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. 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. Nel mese di maggio 2023 è stata rinnovata la qualifica dei fornitori di Teknomet. Ad aprile/maggio 2025 è stato eseguito un secondo passaggio di qualifica per rinnovare le informazioni su alcuni fornitori. Non sono state rilevate particolari criticità. L'azienda ha però effettuato un audit al fornitore in appalto AR.Metalli in data 30.10.2024 e ha dato esito positivo con rilascio di 2 NC che l'azienda ha subito preso in carico. Il prossimo audit è stato previsto ed effettuato ad aprile 2026.

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	TRAGUARDO	AZIONE PREVISTA	STATO TRAGUARDO
15/02/2024	Miglioramento dell'ambiente di lavoro in termini di organizzazione	Mantenere la serenità nell'ambiente di lavoro	Effettuare nuova riorganizzazione Emissione nuovo organigramma Definizione più puntuale di ruoli, responsabilità e mansioni	CHIUSA
15/02/2024	Miglioramento copertura squadre di emergenza	Raggiungimento del 10% di copertura per gli addetti al primo soccorso	Formazione e nomina nuova addetta al primo soccorso	CHIUSA
20/11/2024	Mitigazione del disagio derivato dal regime di cassa integrazione	Sostenere economicamente i dipendenti in cassa integrazione	Sostenere di nuovo il pagamento anticipato della cassa integrazione	CHIUSA
20/11/2024	Miglioramento delle condizioni degli spazi aziendali	Rendere più comodo lo spostamento dei dipendenti tra i locali aziendali	Installazione della tettoia esterna per la copertura della scala che porta alla sala mensa	APERTA
23/10/2025	Migliorare la gestione e utilizzo dei DPI	Tracciare il consumo e accertare l'utilizzo e la fornitura in continuo dei DPI	Aggiornare il modulo di consegna DPI, installare nuovi armadietti per la conservazione DPI e moduli di ritiro per tracciarne l'uso	CHIUSA
23/10/2025	Migliorare la capacità di risposta alle emergenze	Aumentare la copertura della squadra di emergenza	Formare un nuovo operatore primo soccorso su Marciano	CHIUSA
23/10/2025	Migliorare il livello del monitoraggio dei fornitori	Ridurre il rischio legato all'uso di terzisti e appalto interno	Redigere un piano di audit e una check list di controllo nuova in accordo con le richieste	CHIUSA
20/05/2026	Migliorare la comunicazione in merito ai parametri di retribuzione	Rendere noti i parametri di assegnazione dei premi	Redigere una procedura che funga da regolamento ed esplichi le modalità di calcolo e assegnazione delle premialità	APERTA

22. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Descrizione	Formula di calcolo	Obiettivi 2024	Esito	2025
Rispetto dei tempi di pagamento	pagamenti in ritardo / giorno individuato * 100	< 10%		0%
Rispetto dei diritti sindacali	numero controversie sindacali	0		0
Livello di qualifica dei fornitori	Criterio > 90% di fornitori non critici	> 90%		n.r.
Lavoro Infantile	Numero di reclami	0		100%
Discriminazione	Numero di reclami	0		0
Ritardo pagamento fornitori	giorni di ritardo medio	0%		0
Limite straordinari	ore straordinarie/ore lavorate	<8%		n.r.
Ferie residue	ferie residue caso peggiore	<200		0%
Ferie residue	media numero ore residue	<80		2,53%
Straordinari effettuati	numero di straordinari effettuati dal caso peggiore	<220		226
Straordinari effettuati	percentuale per caso peggiore straordinari/ore lavorate	<12,5%		49,23
Ritardo nelle visite mediche	visite effettuate in ritardo / visite programmate * 100	< 10 %		137,15
N° di infortuni	n° infort. / n° dipend. * 100	< 3%		7,4%
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	> 7%		0%

Squadra antincendio (n° addetti)	Persone formate antincen-dio / Persone * 100	> 10%		0%
Fornire DPI	Livello di incidenti	0		14%
Fornire DPI	Livello di mancati infortuni	<2		16%

23. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

Al momento della stesura di questo l'azienda non ha registrato modifiche rilevanti in ambito normativo, tali da poter compromettere la buona tenuta del sistema di gestione.

24. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA

L'azienda ha presentato il proprio organigramma rinnovato, venendo incontro anche alle richieste dei dipendenti in merito a chiarimenti necessari sulla struttura aziendale. Al momento, a causa della crisi del mercato della moda e degli ammortizzatori sociali utilizzati, l'azienda opera su un unico sito.

Monte San Savino (AR), 20/05/2026

per approvazione del contenuto

La Direzione

Fabio Panico

Luna Gironi

I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori

Silvia Vardi

Andrea Grilli e Massimo Palumbo