



## Bilancio SA8000 Riesame della direzione 2022-2023

Approvato il 22/09/2023

## INDICE

<b>SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE .....</b>	<b>3</b>
<b>PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI.....</b>	<b>6</b>
<b>1 LAVORO INFANTILE .....</b>	<b>6</b>
1.1 PREMessa RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE .....	6
1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ.....	6
1.3 BAMBINI LAVORATORI (“QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI”).....	6
1.4 GIOVANI LAVORATORI (“QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI”).....	6
<b>2. LAVORO OBBLIGATO.....</b>	<b>6</b>
2.1 PREMessa RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO.....	6
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA .....	7
<b>3. SALUTE E SICUREZZA .....</b>	<b>8</b>
3.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO .....	8
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA .....	8
<b>3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO.....</b>	<b>9</b>
<b>3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI .....</b>	<b>10</b>
<b>4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	<b>10</b>
<b>5. DISCRIMINAZIONE .....</b>	<b>11</b>
5.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE .....	11
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA .....	11
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA.....	11
<b>6. PRATICHE DISCIPLINARI.....</b>	<b>11</b>
6.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI .....	11
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI .....	11
<b>NEL 2021 L'AZIENDA HA PROVVEDUTO AD UN RICHIAMO SCRITTO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA. NEL 2022 NON SI SONO REGISTRATI INVECE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI PER ALCUN DIPENDENTE. NEL 2023 C'È STATO IL LICENZIAMENTO DI UNA PERSONA CHE, A SEGUITO DI UN RICHIAMO VERBALE INFORMALE, SI È ASSENTATA DAL LAVORO SENZA GIUSTIFICAZIONE E HA PROLUNGATO L'ASSENZA DAL LAVORO PER CINQUE GIORNI SENZA DARE COMUNICAZIONE DI ALCUN TIPO. L'AZIENDA HA PROVVEDUTO AD AVVIARE L'ITER PER IL LICENZIAMENTO CON ADEGUATA COMUNICAZIONE IL 22.03.2023, CHE SI È CONCLUSO SENZA UNA CONTESTAZIONE FORMALIZZATA IN DATA 31.03.2023. ....</b>	<b>12</b>
<b>7. ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>12</b>
7.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO .....	12
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO.....	12
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO .....	12
<b>7. RETRIBUZIONE .....</b>	<b>12</b>
7.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO .....	12
7.2 RETRIBUZIONI.....	13
7.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO .....	13
<b>PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI.....</b>	<b>13</b>
<b>8. RIESAME DELLA DIREZIONE .....</b>	<b>13</b>
<b>9. AUDIT INTERNI .....</b>	<b>13</b>
<b>10. AUDIT ESTERNI .....</b>	<b>13</b>
<b>11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA .....</b>	<b>14</b>
12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	14
13. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	14
14. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF- ASSESSMENT).....	14
15. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ .....	14
16. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE .....	15
17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI .....	15
18. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO .....	15

19.	PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	15
20.	OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE .....	16
21.	INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	16
22.	MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE.....	16
23.	EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA...	17

## SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

### PREMESSA

TADDEI E CALCINAI, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ha avviato il progetto di implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale **segundo 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. Nel mese di febbraio 2022, Taddei e Calcinaï ha ottenuto la certificazione SA8000 attraverso gli audit sostenuti con l'ente Bureau Veritas.

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.

TADDEI E CALCINAI, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà, 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.

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 RESPONSABILITÀ SOCIALE

Politica SA8000

Approvato Il 11/09/2023

La Direzione di TADDEI E CALCINAI si impegna ad utilizzare la politica per la qualità, l'ambiente, la responsabilità sociale e la salute e sicurezza come mezzo per condurre la propria organizzazione verso il miglioramento delle proprie prestazioni.

TADDEI E CALCINAI si impegna a mettere a disposizione le Risorse Economiche, Umane e Infrastrutturali necessarie ad assicurare che i propri processi ed i propri comportamenti siano conformi alla norma volontaria SA 8000:2014 per la Responsabilità Sociale ed ai principi per l'ambiente e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un'organizzazione che ha cura della tutela della Qualità, dell'Ambiente e della Responsabilità Sociale e Sicurezza e che ha come fine il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in questi ambiti, è una organizzazione che può presentarsi competitiva e flessibile in un mercato in continua evoluzione come quello odierno.

La Direzione di TADDEI E CALCINAI si impegna:

a lavorare per migliorare continuamente la soddisfazione dei propri clienti, controllare e rendere più efficienti i propri processi, definire degli indicatori e degli obiettivi, misurarne il raggiungimento perseguendo il miglioramento continuo;

al rispetto e al mantenimento della conformità alla normativa vigente nazionale, alle convenzioni, alle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU, alle prescrizioni legali ed altre;

al rigetto di pratiche che violino i diritti umani e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro infantile, discriminazioni sul posto di lavoro per genere, orientamento sessuale, religione, razza, età, nazionalità, affiliazione politica, lavoro forzato/obbligato);

al rigetto di pratiche volte all'intermediazione illecita, allo sfruttamento del lavoro ed al caporalato

al rigetto dell'impiego di lavoro minorile e altre forme di tratta degli esseri umani

a riconoscere i diritti del personale e la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;

ad analizzare gli errori/incidenti, a promuovere il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori nonché la riduzione della significatività degli aspetti ambientali con efficaci azioni sia preventive che correttive; per ridurre qualsiasi rischio anche di contagio biologico;

al coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e a garantire il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale e dell'ambiente conformandosi a tutti i requisiti delle norme di riferimento;

al rispetto e sostegno della propria dichiarazione di principi di Responsabilità Sociale;

al coinvolgimento di tutto il personale, degli stakeholders (in particolare dei fornitori) e tutte le parti interessate tramite la diffusione della Politica, dei principi di responsabilità sociale e dei risultati attesi e ottenuti dal Sistema di Responsabilità Sociale e dal Sistema di gestione Ambientale, mantenendo aperti continui canali di comunicazione verso l'esterno.

a lavorare per prevenire ed attenuare l'impatto delle proprie attività verso l'ambiente circostante con particolare riferimento alla produzione e smaltimento dei rifiuti, al contenimento dei consumi energetici ed alle emissioni in atmosfera, comprese le attività affidate in esterno.

al rispetto della protezione dell'ambiente in conformità alle leggi vigenti in materia ambientale;

a monitorare i propri processi al fine di misurarne la qualità e gli impatti ambientali, impegnandosi al miglioramento continuo del proprio sistema di gestione ambientale tale da accrescere le prestazioni ambientali.

alla tutela della sicurezza dati, in particolare dei dati personali relativi ai dipendenti, fornitori o qualsiasi altro soggetto che abbia dei rapporti con la Ns azienda

alla tutela della riservatezza delle informazioni (tecniche, commerciali ecc.) relativi a prodotti, processi, know-how siano essi di proprietà di TADDEI E CALCINAI o di clienti o fornitori.

TADDEI E CALCINAI ha divulgato a tutto il personale interno la presente Politica e i principi della Responsabilità Sociale.

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 Gestione aziendale. Miglioramento continuo che per TADDEI E CALCINAI rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. Tale impegno viene assolto da TADDEI E CALCINAI attraverso la pianificazione e l'attuazione delle attività di Audit interno e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione degli annuali Riesami del Sistema; TADDEI E CALCINAI, 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 di TADDEI E CALCINAI in relazione al proprio sistema di gestione applicato.

La presente Politica viene portata a conoscenza di tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, è resa disponibile per tutti i dipendenti e all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano, ambientale e paesaggistico. La Direzione provvede a riesaminare la validità della presente politica all'interno dei periodici Riesami.

La Politica della Responsabilità Sociale è a disposizione di chiunque voglia consultarla nonché pubblicata sul sito di TADDEI E CALCINAI <http://www.taddeiecalcinae.it/>

## 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 TADDEI & CALCINAI dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. E' risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nella applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale che negli altri di successiva applicazione. TADDEI & CALCINAI 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 Antonio Guidelli e Gloria Leonessi affinché facciano da mediatori fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato Letizia Calcinaï 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 12 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. Sono state inoltre 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 (SA.MOD.005) 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. TADDEI E CALCINAÏ 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.

### 1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ

La composizione dell'organico dell'azienda negli ultimi anni è mutata in funzione della sua crescita.

L'organico resta con una media di 48 anni (lavoratore più giovane Bettoni Gabriele 11/10/2002, lavoratore più anziano Lacatena Francesco 15/05/1955).

TADDEI E CALCINAÏ, dopo alcuni anni di organico stabile, è ad oggi un'azienda in fase di sviluppo continuo ed è per questo che il numero dei dipendenti negli ultimi due anni è aumentato e ci sono prospettive di ulteriore netto incremento a breve-medio termine.

### 1.3 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.

### 1.4 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

TADDEI E CALCINAÏ 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.

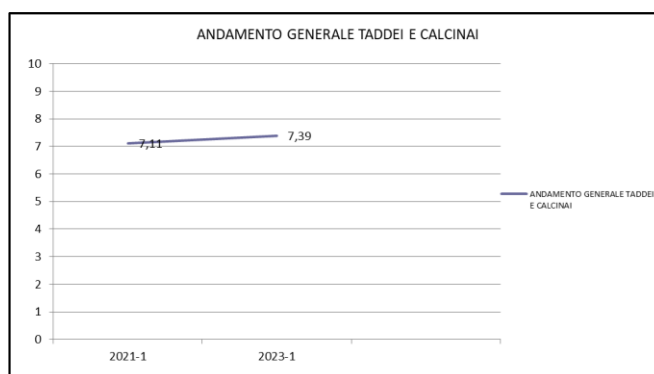
Al momento dell'assunzione, il personale di TADDEI E CALCINAI viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neoassunti a cui secondo norma di legge 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.

Per valutare come i lavoratori percepiscano il proprio impiego e per misurare il loro grado di soddisfazione all'interno dell'azienda è stata effettuato un sondaggio interno sul clima mediante somministrazione di questionario anonimo on line. E' emersa una situazione globale di clima piuttosto positivo poiché, su 27 parametri è stato chiesto di esprimere un grado di soddisfazione da 1 a 10: solamente in 1 parametro su 27 il giudizio medio scende sotto il 6.

La prima somministrazione del questionario è avvenuta in settembre 2023 ed i risultati hanno delineato un clima generale positivo: punteggio medio 7,39 su 10.

PER ORDINE DECRESCENTE	
domanda	media
21. Assenza di discriminazione di genere, religione, affiliazione politica, età, ecc. (voto alto = assenza di discriminazione)	8,61
18. Rispetto del Contratto di lavoro	8,49
26. Tutela delle categorie protette	8,46
5. Viabilità di accesso alla sede	8,31
16. La formazione che hai sostenuto presso l'azienda -formazione sulla sicurezza secondo il D.lgs.81/2008-	8,18
10. Rapporto con l'ufficio personale (informazioni su orari, buste paga, ferie)	8,13
17. La formazione che hai sostenuto presso l'azienda sulle tematiche sociali	7,92
8. Tipologia dei dispositivi di protezione individuale (sicurezza)	7,87
25. Gestione degli straordinari (in termini sia economici sia di organizzazione)	7,87
4. Presenza e adeguatezza di ambienti per la ristorazione (sala mensa)	7,87
27. Rapporto con i fornitori esterni presenti in azienda (es. ditta pulizie, elettricisti, ecc..)	7,84
24. Gestione delle ferie e permessi	7,82
22. Libertà di associazione collettiva	7,77
11. Rapporto con i colleghi. Livello di disponibilità e collaborazione tra colleghi (lavoro in team)	7,76
23. Gestione degli orari di lavoro e della turnazione	7,49
2. Adeguatezza degli spazi e ambienti di lavoro (luminosità, dimensioni, ecc.)	7,44
20. Sicurezza degli ambienti di lavoro	7,31
3. Salubrità ambienti di lavoro (comprese le strutture igienico-sanitarie)	7,15
12. Rapporti con i responsabili (pianificazione, produzioni, impianti)	7,15
1. Disponibilità di parcheggi	7,13
9. Utilizzo delle bacheche aziendali	6,64
7. Tipologia e disponibilità del vestiario lavorativo	6,46
19. Coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi aziendali	6,38
6. Adeguatezza dello spogliatoio e disponibilità armadietti	6,27
15. Imparzialità rispetto agli altri colleghi (assenza di favoritismi)	6,08
13. La possibilità di crescita in termini di competenze ed esperienze acquisite (grazie a formazione, eventi, gruppi di lavoro, ecc.)	6,00
14. Le possibilità di crescita in termini di carriera, responsabilità e avanzamento professionale	5,03



La media di soddisfazione è cresciuta nel 2023 rispetto all'indagine effettuata nel 2021 con una media di 7,39 sulla precedente di 7,11.

In azienda sono pianificati ed effettuati 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

TADDEI E CALCINAÏ 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, TADDEI E CALCINAÏ ha completato gli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008. La sede di TADDEI E CALCINAÏ 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.

TADDEI E CALCINAÏ, 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;
- Garantisce l'applicazione del protocollo sanitario anti-contagio per mitigare il rischio biologico.

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;
- Protocollo anti-contagio.

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
2021	0	56	0%
2022	0	56	0%
2023	1	56	1,7%



Commento: Nel 2021 non si è registrato nessun infortunio o incidente, così come nel 2022. Nel 2023, si registra un infortunio di una dipendente che si è slogata una caviglia eseguendo una manovra errata per aprire una finestra nel reparto. L'azienda ha messo a disposizione dei lavoratori strumenti per eseguire questa manovra in sicurezza. L'infortunio ha comportato un'assenza di 3 gg.

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

Nel settore in cui opera TADDEI E CALCINAÏ le malattie professionali traggono origine dal settore meccanico. 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.

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

Dal registro infortuni non sono evidenziate situazioni che possono riportare a malattie professionali da lavoro.

Non sono stati mai segnalati casi di malattie professionali.

### 3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

Le assenze di infortuni e malattie professionali sono strettamente legate 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 il set specifico di protezione che può comprendere, a seconda dei rischi specifici del reparto di impiego, scarpe, occhiali di protezione, guanti, maschera antipolvere 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 20/02/2023, non sono emerse situazioni che possono far scattare una azione di modifica del sistema.

### 3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La percezione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro viene testata durante l'audit interno con specifiche domande al personale intervistato.

### 3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO

TADDEI E CALCINAÏ 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
2021	0/56	0	0
2022	0/56	0	0
2023	0/56	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	2023
Tempo Indeterminato	53
Tempo Determinato	2
Altri tipi di contratto	1 (apprendista)
Totale	56

Tipologia di contratto	Livello D1		Livello D2		Livello C2		Livello C3		Livello B1		Livello B2	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Indeterminato	0	2	13	22	3	2	7	2	1	0	1	0
Determinato	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	3	13	22	3	2	7	2	1	0	1	0

Sono poi in forza all'azienda 3 apprendisti tutti di sesso maschile. Non risultano presenti attualmente lavoratori interinali.

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati. Come da politica aziendale, i lavoratori a tempo determinato sono in numero molto basso e attualmente non si ricorre al lavoro somministrato.

## 4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

TADDEI E CALCINAÏ 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. TADDEI E CALCINAÏ 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 TADDEI E CALCINAÏ non c'è rappresentanza sindacale interna, ma ci sono 8 iscritti al sindacato FIOM CGIL.

## 5. DISCRIMINAZIONE

### 5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE

TADDEI E CALCINAÏ 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 quasi il 52% dell'organico (29 su 56). Questa composizione del personale non mette in evidenza alcuna discriminazione fra i sessi.

### 5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

La presenza di lavoratori stranieri in azienda è nulla, infatti non risultano ad oggi dipendenti assunti di cittadinanza diversa da quella italiana.

## 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 TADDEI E CALCINAÏ, 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.

Anno	N° pratiche disciplinari	N° addetti
2021	1	56
2022	0	56
2023	1	57

Nel 2021 l'azienda ha provveduto ad un richiamo scritto per assenza ingiustificata. Nel 2022 non si sono registrati invece provvedimenti disciplinari per alcun dipendente. Nel 2023 c'è stato il licenziamento di una persona che, a seguito di un richiamo verbale informale, si è assentata dal lavoro senza giustificazione e ha prolungato l'assenza dal lavoro per cinque giorni senza dare comunicazione di alcun tipo. L'azienda ha provveduto ad avviare l'iter per il licenziamento con adeguata comunicazione il 22.03.2023, che si è concluso senza una contestazione formalizzata in data 31.03.2023.

## 7. ORARIO DI LAVORO

### 7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

L'orario di lavoro di TADDEI E CALCINAÏ si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro, dal lunedì al venerdì suddivise su varie fasce di orario a partire dalle 08.00 fino alle 12:30; 14.00 fino alle 17.30. 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. E' sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del settore metalmeccanico, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

### 7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Vengono 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 2021	Anno 2022	Anno 2023
0,52%	0,32%	0,37%
(96.526 ore ordinarie 504 ore straordinarie)	(90.321,75 ore ordinarie 294,50 ore straordinarie)	(59.713,50 ore ordinarie 225 ore straordinarie)

Nel corso del 2023 si è analizzato il caso peggiore che riguarda una dipendente con mansione da impiegata amministrativa che ha effettuato 121 ore di straordinario nell'ultimo anno. Il numero di ore risulta entro i limiti previsti dal CCNL Metalmeccanico industria applicato in azienda.

## 7. RETRIBUZIONE

### 7.1 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 messe a disposizione tramite il portale Paghe Online ogni mese, con possibilità di scaricare i documenti e consultare le buste dei mesi precedenti. 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.

## 7.2 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 TADDEI E CALCINAÏ 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.

## 7.3 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

## 8. 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.

## 9. 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 effettuato nel mese di settembre 2023.

## 10. AUDIT ESTERNI

TADDEI E CALCINAÏ ha sostenuto l'audit di mantenimento con l'ente Bureau Veritas, in data 20/09/2022.

Tipologia (reclamo, NC, Oss, AC)	Data	Provenienza	Descrizione dell'evento
OSS	20/09/2022	Bureau Veritas	E' migliorabile la comunicazione delle prescrizioni/limitazioni del personale per una corretta gestione delle assegnazioni delle mansioni giornaliere
OSS	20/09/2022	Bureau Veritas	E' migliorabile la registrazione del controllo delle luci di emergenza mettendo maggiore risalto al tipo di controllo effettuato (funzionamento / autonomia)

Tutte le azioni individuate sono state gestite, monitorate e registrate a sistema.

A seguito del precedente audit in campo. L'azienda ha sostenuto un audit di follow up conclusosi senza rilievi.

TADDEI E CALCINAI ha sostenuto vari audit esterni di 2a parte effettuati da clienti che si sono conclusi positivamente.

## 11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di TADDEI E CALCINAI, è possibile contattare l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

SAAS (Social Accountability Accreditation Services)

Social Accountability Accreditation Services

9 East 37th Street; 10th Floor

New York, NY 10016

United States of America

Tel: +1 (212) 684-1414

E-mail: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.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.

## 12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 13/01/2022 si è costituito il Social Performance Team (SPT) costituito da membri della Direzione aziendale, RSGRS, i due RLSA8000 e RLS. Il SPT si è riunito per la prima volta in data 20/01/2022 e, dopo una introduzione di RSGRS sulla nuova 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), alcune segnalazioni raccolte dai due RLSA8000, gli obiettivi per il 2022 ed è stata impostata una dettagliata analisi dei rischi da cui sono emersi alcuni rischi prioritari. L'ultima riunione si è svolta in data 11/09/2023. Il SPT si riunirà con frequenza semestrale.

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.

## 13. 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.

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

Nel mese di dicembre 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 complesso mediamente buono per tutti i punti della nuova norma con un Average Overall Score finale di Rating 4.2 punti su un massimo di 5.

## 15. 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.

## 16. 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 o per i fornitori. Tutte le azioni di rimedio intraprese dopo l'audit interno eseguito il 19/09/2023 sono state attivate. Tutte le seguenti osservazioni sono state chiuse:

Tipologia (reclamo, NC, Oss, AC)	Data	Provenienza	Descrizione dell'evento
Oss.	19/09/2023	Audit interno	Si raccomanda di etichettare tutti i contenitori di olio utilizzato per i macchinari CNC presenti in produzione
Oss.	19/09/2023	Audit interno	Risulta necessario mettere a disposizione la scheda di sicurezza del prodotto Bluclad Wax Eco 1

Durante l'audit sono state riscontrate osservazioni già prese in carico dall'azienda:

N° NC	N° OSS	Aperte	Chiuse
0	2	2	0

## 17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Dal seguente riesame non sono emerse situazioni tali da generare la necessità di intraprendere particolari azioni correttive o di miglioramento.

## 18. 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 dei clienti sono sempre considerati spunti di miglioramento aziendali.

## 19. 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.005 “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 via mail.

Ad oggi sono tornati 36 questionari dai fornitori, su un totale di 59 inviati. Ad oggi risultano tornati indietro il 61%. Nel mese di marzo l'azienda effettuerà un sollecito per i fornitori che non hanno dato risposta.

## 20. 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.

Ad oggi sono stati gestiti 4 obiettivi per la Responsabilità Sociale:

- Ampliamento degli spogliatoi maschili
- Incrementare il numero dei preposti
- Ampliamento squadre emergenze
- Installazione di un impianto di climatizzazione nel reparto di vibratura

Visione strategica			Pianificazione					Controllo dei risultati		
n°	Sistema di rif.	Data	OBBIETTIVO	TRAGUARDO	AZIONE PREVISTA	RISORSE NECESSARIE	TEMPI	RESPONSABILE	PROSSIMO MONITORAGGIO	STATO TRAGUARDO
3	SA	20/01/2022	Incrementare il livello di competenza del personale interno in materia di gestione emergenze e aumentare la copertura delle squadre di primo intervento	Formazione del 10% degli addetti per la squadra di emergenza	Formare altri addetti per l'antincendio e il primo soccorso	interne	set-22	Letizia Calcinaì Niccolò Atsalati	mar-22	
4	SA	20/01/2022	Mantenere alto il benessere dei lavoratori in azienda	Migliorare gli spazi riservati ai lavoratori	Ampliare gli spogliatoi maschili	interne	dic-23	Direzione	dic-23	riproposto
7	SA	28/02/2023	Accrescere il controllo sulle attività in produzione in ambito salute e sicurezza	Aumento delle competenze dei lavoratori e delle figure di riferimento	Formazione di un ulteriore preposto	interne	dic-23	Direzione PSP	dic-23	chiusa
8	SA	28/02/2023	Migliorare la vivibilità e la salubrità degli spazi lavorativi	Migliorare la gestione del microclima nel reparto vibratura	Installazione impianto di climatizzazione per il reparto di vibratura	interne	dic-23	Direzione	dic-23	chiusa

## 21. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Pianificazione degli indicatori SA8000 Etica e Resp. Sociale				Verifica			Esito			
Processo	Tipologia	Descrizione	Formula di calcolo	Obiettivi 2022	Frequenza	Responsabilità	2021	2022	2023	
							totale		31-ago	
Etica	Efficacia	Rispetto dei tempi di pagamento	pagamenti in ritardo / giorno individuato * 100	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0%	0%	0%	
	Efficacia	Rispetto dei diritti sindacali	numero controversie sindacali	0	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	
	Efficacia	Stress da lavoro correlato	Media Questionari Soddisfazione dipendente (media risposte domande N. 10-11-12-13-15-19-21-23-24-25)	70%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	71%	71%	69%	
	Efficacia	Livello di qualifica dei fornitori	Criterio > 90% di fornitori non critici	90%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	100%	100%	100%	
	Efficacia	Lavoro infantile	Numero di reclami	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	
	Efficacia	Discriminazione	Numero di reclami	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	
	Efficacia	Straordinari effettuati	percentuale per caso peggiore straordinario lavorate	13%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	n.r.	7,6%	11,0%	
	Efficacia	Lavoro supplementare effettuato	percentuale per caso peggiore lavoro supplementare/ore lavorate	13%	annuale	Resp. Sistema di Gestione	n.r.	0%	0%	
	Efficacia	Ferie residue	media delle ore di ferie residue del personale	50	annuale	Resp. Sistema di Gestione	n.r.	n.r.	121	
	Efficacia	Livello di soddisfazione del dipendente	soddisf. reale / soddisf. ottimale *100	70%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	71,1%	71,1%	n.r.	
	Efficacia	Ritardo pagamento fornitori	giorni di ritardo medio	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0%	0%	0%	

## 22. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

TADDEI E CALCINAI ha attivi canali attraverso i quali garantirsi di venire a conoscenza di tutte le variazioni legislative che possono essere introdotte. Al momento del riesame non si registrano cambiamenti rilevanti a livello normativo.



**23. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA**

Ad oggi non ci sono cambiamenti significativi da segnalare.

Pontassieve (FI), 22-09-2023

per approvazione del contenuto

Il Rappresentante SA8000 della Direzione

Massimo Taddei

Il Rappresentante SA8000 dei lavoratori

Gloria Leonessi

Antonio Guidelli