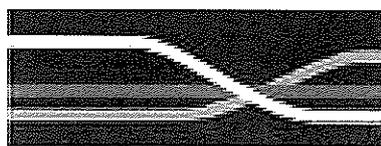


# **BILANCIO SOCIALE SA8000**

## **ANNO 2022**



**TEDESCHI**

**Roma - Italia**

## INDICE

INTRODUZIONE.....	3
1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
1.1 Presentazione dell'Azienda.....	4
1.2 Certificazioni e Qualifiche.....	4
1.3 Valori di riferimento.....	5
1.4 Principali stakeholder.....	5
1.5 Politica della Responsabilità Sociale.....	6
2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014.....	7
2.1 Lavoro infantile.....	7
2.2 Lavoro forzato e obbligato.....	8
2.3 Salute e sicurezza.....	10
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.....	12
2.5 Discriminazione.....	14
2.6 Pratiche disciplinari.....	15
2.7 Orario di lavoro.....	16
2.8 Retribuzione.....	17
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	19
3.1 Introduzione.....	19
3.2 Social Performance Team e Monitoraggio.....	19
3.3 Identificazione e valutazione dei rischi.....	20
3.4 Formazione e coinvolgimento del personale.....	20
3.5 Dialogo con le parti interessate.....	20
3.6 Controllo dei fornitori.....	21
3.7 Verifiche ispettive.....	22
3.8 Risultati delle Azioni Correttive e Preventive in corso e loro efficacia.....	22
3.9 Riesame della Direzione.....	22

# INTRODUZIONE

Il presente documento è lo strumento che la Tedeschi srl ha elaborato per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholders ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000 e di riferimento per il periodo Gennaio 2021 – 31 Dicembre 2021.

Tedeschi srl conferma centrale l'implementazione di politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori e all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita, applicando i requisiti della norma SA8000:2014, con l'obiettivo di mantenere un riconoscimento esterno anche mediante la certificazione del sistema da parte dell'organismo terzo accreditato del CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

In questo contesto la TedeschiSrlmantiene attivo dal 2015 un proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- tutela degli standard concordati all'interno della propria Politica per la Responsabilità Sociale
- Il mantenimento di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale mediante Adeguamento allo standard rispetto ai seguenti requisiti SA8000:
  - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale non sono impiegati lavoratori che abbiano compiuto meno dei 15 anni di età: L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
  - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
  - Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
  - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
  - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
  - Procedure disciplinari: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
  - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
  - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

- 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.
- Redazione annuale del Bilancio Sociale SA8000

## 1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### 1.1 Presentazione dell'Azienda

La Tedeschi Srl è stata costituita in data 11.05.2015 dalla fusione mediante incorporazione di Tecnologie Manutentive dell'Igiene S.r.l. (T.m.i. S.r.l.).

L'azienda nasce dalla fusione per incorporazione della T.m.i. S.r.l., storica azienda del settore nata nel 1977 dall'intuizione del Dottor Otorino Biagi, alla Ge.bi.t S.r.l. (in funzione di incorporante), che già nel corso del 2014 ne aveva rilevato l'intero capitale sociale nell'ottica di un profondo processo di ristrutturazione, al fine di rendere la società più dinamica e concorrenziale sul mercato. Frutto della diversificazione delle attività voluta dalla Proprietà di altre Aziende, ha ereditato tutto il Know-how aziendale di precedenti Società che per molti anni hanno lavorato nel settore delle pulizie civili ed industriali e che da sempre hanno saputo mantenere le aspettative della selezionata Clientela.

Al fine di rendere qualitativamente rispondente, maggiormente efficace e flessibile l'organizzazione direzionale, l'Amministratore Unico ha ritenuto opportuno selezionare e successivamente individuare, appositi Consulenti Esterni, muniti di regolare contratto e lettera di incarico, che ricoprono le Funzioni di livello superiore quali il Responsabile SA8000. Inoltre, ha individuato un Fornitore Esterno (anch'esso regolato da opportuno contratto) che mette a disposizione della Azienda una specifica Funzione quale il R.S.P.P. che "risponde" direttamente all'A.U.

Tutte le Funzioni sopra citate sono monitorate direttamente dall'A.U. che provvede, quando ritenuto necessario, ad impartire nuove direttive aziendali durante riunioni apposite e/o nell'approntare il riesame della Direzione monitorando nel tempo, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi precedentemente prefissati.

Indicatori sociali	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Numero operai in cantiere	67	90	275	250	285	273	327
Numero impiegati	5	5	6	3	4	11	11
Numero collaboratori a progetto	0	0	0	0	0	0	0
Numero di collaboratori esterni	0	0	0	0	0	0	0
Numero tirocinanti/stagisti	0	0	1	1	0	0	0
Numero di apprendisti	0	0	0	0	0	0	0
Numero infortuni sul lavoro	3	4	2	2	11	6	7

### 1.2 Certificazioni e Qualifiche

La Tedeschi Srl ha confermato il mantenimento delle proprie certificazioni di sistema mediante l'applicazione continua nelle proprie attività degli standard internazionali di riferimento.

In sintesi ecco elencate le certificazioni aziendali ottenute con l'ente DNV-GL per la qualità, l'ente greco ESQ CERT LTD per la certificazione sulla sicurezza degli ambienti di lavoro e l'ente albanese CERTIS SH.P.K. per la certificazione sull'ambiente:

- ISO 9001:2015  
- ISO 14001:2015  
- ISO 45001:2018



### 1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di TedeschiSrl sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

### 1.4 Principali stakeholder

Il Bilancio Sociale della TedeschiSrl si rivolge a tutti quei soggetti portatori d'interessi nei confronti dell'azienda. Con il Bilancio Sociale tutti gli stakeholders saranno in grado di valutare le risultanze della performance sociale dell'azienda. A seguire si elencano i maggiori portatori di interesse (come già espresso in sede di primo bilancio).

#### Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

- Impiegati
- Operai

Il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

#### Fornitori e sub-fornitori

I fornitori attivi dell'azienda sono undici (11) ed appartengono principalmente al settore dei Servizi ed approvvigionamento delle materie prime (prodotti per le pulizie).

L'impegno della Tedeschi srl è quello di sensibilizzare sui temi della responsabilità Sociale tutti i propri fornitori.

#### Clienti

L'Azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

I Clienti di riferimento sono grandi società del servizio ferroviario, come R.F.I. S.p.A. a cui sono venuti ad aggiungersi l'Università degli Studi La Sapienza (Roma) e l'Università degli Studi di Cassino.

#### Istituzioni & Istituti di Credito

La Tedeschi Srl 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.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Assessorato politiche sociali della Regione Lazio,
- Unità Organizzativa Sociale del Comune di Roma (Municipio I),
- u.o.s coordinamento attività amministrative Dipartimento di prevenzione Asl Roma A,
- Istituti di credito (Banco di Desio e della Brianza, Intesa San Paolo, Monte Paschi di Siena e CREDEM),
- Istituti assicurativi (AXA Assicurazioni).

### **Associazioni e ONG:**

L'assenza di personale minorile in azienda ha portato al non coinvolgimento di questa tipologia di associazioni e/ o ONG.

### **Organismo di certificazione**

Tra i portatori di interesse vi è anche l'ente di certificazione CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico, che esegue le verifiche periodiche di valutazione del sistema della responsabilità sociale.

L'obiettivo della Tedeschi Srl è quello di rispettare i requisiti della norma e le richieste del regolamento del suddetto prestigioso ente..

### **Le Attese**

Le aspettative dei portatori di interessi sia interni che esterni in relazione all'adozione della norma SA8000:2014 possono così essere sintetizzate:

- a) Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- b) Creare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- c) Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- d) Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- e) Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- f) Aumentare la consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio.

## **1.5 Politica della Responsabilità Sociale**

Di seguito viene riportato il testo della Politica della responsabilità Sociale revisionata ed approvata dalla Direzione dell'Azienda in data 16/11/2016:

*La Tedeschi Srlopera per creare le migliori condizioni verso i propri clienti e gli addetti coniugando la mutualità interna con la solidarietà perseguendo quindi, attraverso le proprie attività e pratiche guidate dall'etica della responsabilità e socialità, la promozione di benessere e qualità sociale nel territorio in cooperazione aperta con la cittadinanza attiva, i protagonisti sociali e le istituzioni. Garantendo la qualità dei servizi forniti e raggiungendo la soddisfazione delle persone assistite, dei committenti e fornitori.*

*La Tedeschi Srl identifica come obiettivi centrali e prioritari:*

1. *Erogare servizi che consentano di migliorare la qualità della vita delle persone assistite*

2. *Garantire costantemente un adeguato grado di formazione del personale che consenta un continuo miglioramento dell'erogazione del servizio.*
3. *Garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse umane attraverso la cura degli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro in rigoroso rispetto delle norme vigenti in materia di personale, il rilevamento e la gestione costante dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione*
4. *Di accogliere le esigenze della collettività attraverso canali di comunicazione opportuni ed intraprendendo azioni verso l'esterno, che testimoniano l'impegno sociale dell'azienda.*

*Per raggiungere tali obiettivi la Direzione si impegna a mettere in primo piano il valore umano mediante il conseguimento e il mantenimento di una delle certificazioni più significative a livello internazionale: la certificazione Etico Sociale, secondo la Norma SA8000 – Social Accountability 8000 nell'edizione 2014. Questo richiede l'applicazione dei seguenti requisiti fondamentali:*

- *il rispetto dei diritti umani;*
- *il rispetto dei diritti dei lavoratori.*

*Questo requisito si sviluppa nel rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, del diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, del diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta, della tutela contro lo sfruttamento dei minori, dell'esclusione di ogni forma di prestazione lavorativa non volontaria, dell'impegno a non appoggiare né intraprendere punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale. L'azienda assicura alle lavoratrici ed ai lavoratori che ne facciano richiesta una flessibilità dell'orario di lavoro, cercando di venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti. Inoltre, per le lavoratrici madri, viene riconosciuto l'orario part time a richiesta, reversibile, sempre a richiesta a fine periodo di maternità.*

- *Il rispetto delle garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro per i lavoratori, assicurando allo scopo idonea formazione ed informazione.*
- *Il rispetto e la valorizzazione delle risorse umane, attraverso la costante attenzione ai bisogni e alle aspettative di tutti gli interlocutori coinvolti nelle attività, impegnandosi a promuovere piani di miglioramento efficaci e continui.*

*Con particolare riferimento ai propri fornitori, la Tedeschi Srl attua i principi di responsabilità sociale estendendo il sistema di qualifica e valutazione alla dichiarazione formale di adesione, da parte degli stessi, ai principi della responsabilità sociale. A tale scopo viene distribuita la dichiarazione di politica di responsabilità sociale della Azienda e il questionario di autovalutazione.*

*Viene definito un piano di verifiche, a campione, presso di essi, a partire da quelli considerati più critici ai fini della responsabilità sociale. Viene inoltre effettuata un'attività di sensibilizzazione alla norma SA 8000 attraverso la divulgazione di materiale informativo. Le iniziative poste in essere dalla Direzione sono necessarie per assicurare che la presente Politica sia comunicata, compresa, attuata e sostenuta da tutti gli operatori aziendali e da tutti i collaboratori sono riconducibili alle seguenti:*

- *Impegno nel realizzare interventi di formazione, motivazione e coinvolgimento del personale;*
- *Comunicazione a tutti i livelli della Politica per la Responsabilità Sociale;*
- *Comunicazione e sensibilizzazione agli stakeholders, della politica e dell'impegno dell'Azienda;*
- *Impegno ad accrescere l'efficacia e l'efficienza del proprio sistema aziendale nel contesto della responsabilità sociale dell'impresa.*

*La Direzione si è impegnata a rendere più partecipi i propri dipendenti programmando, a cadenza annuale, l'Analisi di Clima aziendale al fine di verificare eventuali scostamenti dalla precedente analisi e porre in essere le dovute azioni migliorative.*

## **2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014**

### **2.1 Lavoro infantile**

**OBIETTIVO 2021:** *Controllo costante sulle procedure di assunzione per garantire nessun utilizzo di minori in attività lavorative*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

La TedeschiSrl non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Come richiesto dalla norma SA8000, inoltre, Tedeschi Srl ha provveduto ad elaborare e rendere operante la Procedura di Rimedio per i Minori (PRO 01), finalizzata al recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa presso l'Azienda o presso uno dei propri fornitori o appaltatori.

La Procedura si pone l'obiettivo di tutelare anche gli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in Azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocini formativi.

Tuttavia, non ci sono state modifiche all'approccio da parte dell'Azienda su questo requisito né sono intervenuti elementi (es. reclami Sa8000) che rendessero necessario un approfondimento ulteriore dello stesso requisito

La composizione dell'organico è mutata nel tempo, e tale mutazione viene descritta all'interno della seguente Tabella 01.

**Eventi nel periodo:** nessun evento.

Tab. 01 – Ripartizione del personale per fasce d'età (compreso l'amministratore)

Fasce d'età	Situazione lavoratori 2016	Situazione lavoratori 2017	Situazione lavoratori 2018	Situazione lavoratori 2019	Situazione lavoratori 2020	Situazione lavoratori 2021
0-15	0	0	0	0	0	0
16-18	0	0	0	0	0	10
19 – 30	4	16	16	16	3	11
31 – 40	19	21	19	40	41	41
41 – 50	16	89	82	99	102	99
Oltre 51	56	155	133	144	138	186
<b>Totale</b>	<b>95</b>	<b>281</b>	<b>250</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>327</b>

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Lavoro Minorile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;</i>	Controllo costante sulle procedure di assunzione per garantire nessun utilizzo di minori in attività lavorative	Presidio delle modalità di assunzione e acquisizione della copia del documento di identità del lavoratore	Entro Dicembre 2022	Rapp. SA8000 per la Direzione	Nr. di dipendenti sotto i 18 anni di età	Mantenimento della situazione attuale

## 2.2 Lavoro forzato e obbligato

**OBIETTIVO 2021:** *Istituire riunioni ristrette ai dipendenti, durante le quali gli stessi potranno sollevare e discutere di eventuali criticità da presentare alla direzione. Informazioni tramite circolari*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

### Introduzione.

Tutte le persone che la Tedeschi Srl impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone in forza all'organizzazione sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti

dal loro contratto di lavoro. L'ufficio del personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative al contratto applicato, buste paga, ecc.

### Depositi.

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

### Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Tuttavia la Tedeschi concede, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sulla paga del mese in maniera sporadica. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

L'azienda, inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, non vengono utilizzati prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

PROSPETTO ANTICIPI TFR CONCESSI		
ANNO	N° BENEFICIARI	AMMONTARE MEDIO
2021	16	30.193,11 €

### Monitoraggio ore lavorate.

I dati dei monitoraggi effettuati relativi alle lavorazioni eseguite nel 2021, sono riportate nella tabella che segue:

Mese	Ore di straordinario effettuate	Totale di ore lavorate	% ore di straordinario
Gennaio	15	152	9,9
Febbraio	11	160	6,9
Marzo	18	184	9,8
Aprile	5	168	3
Maggio	13	168	7,7
Giugno	20,5	168	12,2
Luglio	82	176	46,6
Agosto	80	176	45,4
Settembre	84	176	47,7
Ottobre	121	168	72
Novembre	108,5	168	64,6
Dicembre	165	176	93,7
<b>Totale ore:</b>	<b>723</b>	<b>2040</b>	<b>35</b>

Tutte le ore di straordinario effettuate sono per sanare situazioni di emergenza lavorativa sollevata dalle Committenze (adeguatamente retribuito come da contratto di lavoro applicabile).

*Eventi nel periodo:* non sono intervenuti elementi (es. reclami Sa8000) che rendessero necessario un approfondimento ulteriore dello stesso requisito.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Lavoro obbligato: non usufruire o favorire</i>	Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri	Effettuare attività di informazione, anche mediante circolari	Entro Dicembre 2022	Responsabile Risorse Umane	N. ritardi/ N. assenze nell'anno  Effettuazio	Registrare un massimo di 700 ore di lavoro

<i>l'utilizzo di lavoro obbligato</i>		aziendali, dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo, ferie e reperibilità			-ne attività informativa	straordinario per tutto il personale aziendale
---------------------------------------	--	--	--	--	--------------------------	--

### 2.3 Salute e sicurezza

**OBIETTIVO 2021:** *Il non superamento dei valori di frequenza relativa di accadimento degli infortuni, del rapporto di gravità ed indice d'incidenza registrati nel 2020*

**ESITO OBIETTIVO:** Negativo

#### Introduzione

La Tedeschi Srl è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

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

- i rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- responsabilità e procedure sono state formalizzate in un manuale di procedura interna, condiviso con i lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

#### Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

Dai dati sugli infortuni riportati nella tabella Tab 02, emerge il dato che, rispetto al 2020, la frequenza relativa<sup>1</sup>, il rapporto di gravità<sup>2</sup> e l'indice di Incidenza<sup>3</sup> risultano in aumento.

L'aumento di questi indicatori è dovuto prevalentemente al fatto che il numero degli infortuni occorsi ha registrato per la maggior parte un medio - alto numero di giorni di assenza dal luogo di lavoro (per un minimo di 6 giorni ad ogni infortunio). spiegabile per il fatto che durante il periodo di quarantena da inizio marzo fino alla fine di aprile 2020, la maggior parte del personale con il CCNL Multiservizi è rimasta a casa a causa della chiusura delle attività lavorative dovute all'emergenza COVID 19.

Tab. 02 – indici infortuni aziendale sul lavoro

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N° infortuni sul lavoro	3	1	3	4	2	2	11	6	7
Frequenza Relativa	/	/	16,59	22,12	7,7	7,7	54,2	23,7	34,3

<sup>1</sup>Frequenza Relativa (\*1.000.000): N° totale di infortuni verificati / N° di ore lavorate in un anno

<sup>2</sup> Rapporto di Gravità(\*1000) : N° di giorni totali di assenza dovuti ad infortunio / N° di ore lavorate in un anno

<sup>3</sup> Indice di Incidenza (\*1000): N° di infortuni in un anno / N° di lavoratori presenti

Rapporto di Gravità	/	/	0,33	0,89	14,42	5,4	4,5	2,9	3,9
Indice di Incidenza	/	/	417	421	106,7	71,1	11,9	7,4	21,4

### Cause d'infortunio.

Sono gli appalti esterni i luoghi dove, nell'azienda, accadono gli infortuni essendo, per tipologia di cause, legati alla tipica attività aziendale di produzione.

Le cause di infortunio sono principalmente le lesioni traumatiche (scivolate, inciampi), la caduta o movimento di oggetti mobili.

### Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è assente per l'anno 2021 e si scosta, per numero e per tipologia, dalle malattie professionali tipiche del settore. Non sono mai stati infatti rilevati casi di patologie a carico dell'apparato scheletrico.

Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

### COVID-19

In merito all'emergenza sanitaria relativa al COVID-19, l'azienda ha provveduto, con nuova revisione a febbraio 2021, ad integrare il Documento di valutazione dei rischi con la valutazione del rischio biologico correlato all'emergenza sanitaria relativa al COVID-19. A tal riguardo la Tedeschi srl ha redatto ed implementato un Protocollo Interno COVID-19 e specifiche procedure operative finalizzate al contenimento della diffusione del virus stesso e alla protezione dei lavoratori/consulenti esterni e fornitori all'interno della sede legale aziendale. Infine, l'azienda ha provveduto a:

- nominare il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e di verificare l'efficacia di tutte le misure di sicurezza attraverso controlli su campo e analisi statistiche.
- individuare, acquistare e fornire gratuitamente a tutti i lavoratori e dipendenti, i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.

La Direzione rimarca, in presenza del RLS, la piena disponibilità nei confronti di tutti i lavoratori per spiegazioni, delucidazioni e/o richieste.

### Attività di prevenzione e formazione.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati, oltre ai DPI specifici in merito all'emergenza da COVID-19, di appositi dispositivi di protezione individuali, il cui costo medio viene sostenuto dall'azienda.

A seguito dell'introduzione delle registrazioni "Scadenze Autorizzazioni per la sicurezza presso appalto" in cui vengono riportate le principali scadenze in materia di Salute e Sicurezza per ogni appalto in essere, il monitoraggio delle scadenze in merito agli obblighi di Salute e Sicurezza risulta ben gestito.

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

Nel 2021, infine, sono stati organizzati corsi di formazione di sicurezza sui luoghi di lavoro per i lavoratori presso l'appalto RFI SpA (Lotto n°13 – DTP di Roma) (Vedi Tab. 03).

Tab. 03 – Formazione sulla salute e sicurezza

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N° ore formazione	88	4	48	16	32	24	40	31	54
N° partecipanti	11	1	5	19	41	60	109	9	37

### Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (es. spogliatoi).

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Salute e Sicurezza garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre</i>	Il non superamento dei valori di frequenza relativa di accadimento degli infortuni, del rapporto di gravità ed indice d'incidenza registrati nel 2021	Effettuare un'indagine tra i lavoratori relativamente alla soddisfazione percepita dai dipendenti e dal grado di percezione della sicurezza tra gli stessi tramite dei questionari anonimi	Entro Dicembre 2022	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	Indice di frequenza relativa degli infortuni, Rapporto di Gravità, Indice di Incidenza	Non superare gli indici infortunistici registrati nel 2021
	Migliorare la percezione della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro in azienda	Terminare attività di formazione e informazione di tutto il personale sulla salute e sicurezza	Entro Giugno 2022	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	Effettuata attività di formazione e informazione del personale sulla salute e sicurezza	Avere tutto il personale aziendale formato in merito la salute e sicurezza

### 2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

**OBIETTIVO 2021:** *Agevolare la comunicazione dei rappresentanti con i loro iscritti e facilitare l'esercizio del loro mandato*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

#### Introduzione.

La Tedeschi Srl rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. La direzione di Tedeschi non impedisce alcuna forma di adesione al sindacato da parte dei propri dipendenti e sono attualmente iscritti al sindacato 213 dipendenti (su un totale di circa 327 lavoratori). Sono, inoltre, presenti quattordici (14) rappresentanti sindacali aziendali che esercitano nella massima libertà il loro ruolo. Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

#### Tipologia dei contratti aziendali.

Vengono applicati due tipologie di CCNL: il CCNL multiservizi per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati ed il CCNL della mobilità per attività ferroviarie per circa 69 dipendenti (ultimo aggiornamento del 16-12-16) per il personale di pulizia compreso nel Lotto 13 di competenza RFI SpA.

Il personale ha nominato il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica, che funge da intermediario con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

La Tedeschi Srl garantisce che il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica non sia soggetto a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica e i lavoratori.

### **Lavoratori e sindacati.**

La presa di coscienza che ha portato i lavoratori a godere concretamente della loro libertà di associazione e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva si è anche tradotta nella progressiva sindacalizzazione dell'organico aziendale.

E' infatti aumentato nel tempo il numero dei lavoratori iscritti ad un sindacato e sono stati eletti i rappresentanti sindacali per gli appalti principali in essere.

All'interno dell'azienda sono presenti le seguenti sigle sindacali:

- FIT CISL
- FILT CGIL
- UIL TRASPORTI
- FILCAMS CGIL
- SALPAS O.R.S.A.
- FLAICA
- FISASCAT CISL
- UGL
- COBAS
- UCLAS
- CISL Cassino
- CLAS
- A.E.P.S.G.A.C.
- F.L.A.I.C.A. UNITI CUB - COMMERCIO & SERVIZI
- USB
- UIL METALMECCANICI

Grazie all'elezione dei rappresentanti sindacali, si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva.

**Eventi nel periodo:** nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

<b>Requisito</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Azione</b>	<b>Tempo</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>
<i>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il</i>	Proseguire l'agevolamento della comunicazione dei rappresentanti con i	Predisposizione di un'indagine tra i lavoratori relativamente al clima aziendale percepito in	Entro Giugno 2022	Rapp. SA8000 per la Direzione	Tasso di soddisfazione del personale	Tasso di soddisfazione del personale >75% dei questionari compilati

<i>diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;</i>	loro iscritti e facilitare l'esercizio del loro mandato	azienda					
---	---	---------	--	--	--	--	--

## 2.5 Discriminazione

**OBIETTIVO 2021:** *Non favorire, in caso di nuove assunzioni, azioni discriminatorie verso categorie più deboli*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

### Introduzione.

La Tedeschi Srl garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

### La presenza femminile in azienda.

La percentuale di donne nell'organico aziendale è in percentuale superiore a quello di composizione maschile all'interno dell'azienda (65 % dell'organico aziendale).

La presenza femminile nel 2021 (Vedi Tab.04) è rimasta pressoché stabile, in termini assoluti, data anche la stazionarietà degli appalti in essere nell'arco dell'anno appena trascorso. La presenza delle donne nell'organico si concentra nelle categorie dei multiservizi, dove negli ultimi anni è aumentata in termini sia assoluti che percentuali. Manca tuttavia a livello dirigenziale.

Inoltre, è aumentata anche la trasparenza nelle procedure di assunzione di nuovo personale, di accesso alla formazione e di promozione.

Tab. 04 – Ripartizione del personale per sesso

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N° uomini	47	47	54	61	86	78	103	98	113
N° donne	11	12	18	34	195	172	186	186	217
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>72</b>	<b>95</b>	<b>281</b>	<b>250</b>	<b>289</b>	<b>284</b>	<b>327</b>

### Lavoratori disabili od appartenenti a categorie protette

La Tedeschi Srl ha assolto l'obbligo normativo in merito all'assunzione di personale disabile o di lavoratori appartenenti a categorie protette (2 persone in totale).

### Lavoratori stranieri in azienda.

La presenza di lavoratori stranieri in azienda è aumentata di circa il 43 % rispetto al 2021, in termini assoluti, a seguito di aggiornamenti dell'organico aziendale (Es. pensionamento personale interno).

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2016 è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

**CITTADINANZE PRESENTI IN ORGANICO:**

Italia	Capo Verde	Bulgaria	Romania	Germania	India	Iugoslavia
307	2	1	4	3	1	1
Argentina	Ucraina	Polonia	Marocco	Tunisia	Etiopia	
1	1	3	1	1	1	

**Lamentele del personale/ ore di sciopero**

Nel 2021 vi sono state da parte dei dipendenti / sindacati le seguenti contestazioni:

- un contenzioso da parte di una dipendente risolto presso il Tribunale il quale ha ritenuto non fondate le lamentele dando ragione all’operato aziendale.

Inoltre, 64 ore di sciopero da parte del personale (con una percentuale del 3% sul totale di ore lavorate) nell’intero anno 2021.

*Eventi nel periodo:* nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;</i>	Continuare a non favorire, in caso di nuove assunzioni, azioni discriminatorie verso categorie più deboli	Utilizzo dei questionari di valutazione per la verifica dell’assenza di discriminazione all’intero dell’azienda	Entro Dicembre 2022	Responsabile Risorse Umane	Grado di soddisfazione interna da “Mai” ad “Eccellente”	Ottenimento di un grado di soddisfazione interna minimo di “Buono”

**2.6 Pratiche disciplinari**

**OBIETTIVO 2021:** *Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all’interno di tutta l’organizzazione. Diminuzione del numero di reclami nei confronti dei lavoratori. Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all’interno di tutta l’organizzazione. Non superare il numero di reclami registrato nel 2020*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

**Introduzione.**

Esiste un codice disciplinare in vigore in azienda dal 2015, affisso alla bacheca destinata alle comunicazioni interne presente all’interno della sede legale, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Dall’analisi degli iter che hanno portato a provvedimenti nell’ultimo anno 2021, tutte le tipologie di pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori risultano in diminuzione rispetto ai valori registrati nel 2020. Infatti tali provvedimenti sono stati presi soltanto in riferimento ad anomalie correlate alla non applicazione delle procedure lavorative espletate presso gli appalti. Questo valore registrato è dato dal fatto che le sospensioni dal lavoro vengono effettuate solo in caso di situazioni più gravi e

spesso in concomitanza di rilievi sollevati spesso dallo stesso committente (ad esempio RFI oppure Università La Sapienza) oppure a fronte di significative inadempienze nel servizio offerto.

#### NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Decisione di non procedere	-	-	-	-	-	-	5
Richiamo verbale	-	-	-	-	-	-	-
Ammonizione scritta	0	7	6	4	16	9	4
Multe	3	2	2	4	7	5	2
Sospensione dal lavoro	1	5	3	6	4	1	-
Licenziamento	0	0	0	0	0	0	-

#### Reclami.

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 modo anonimo) è altrettanto assente.

Nel caso in cui i lavoratori non rispettino gli impegni sottoscritti nel contratto (ritardi, assenze ingiustificate ecc.) e creino con il loro comportamento danno economico e/o di immagine alla società, vengono applicate pratiche disciplinari regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale del settore FERROVIARIO e MULTISERVIZI/ IMPRESE DI PULIZIA. L'azienda, inoltre, privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti. È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

*Eventi nel periodo:* nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Pratiche disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;</i>	Non superare il numero di pratiche disciplinari applicate nel 2021	Effettuare attività di informazione dei lavoratori sull'applicazione del CCNL (TFR, busta paga, ecc.) con particolare riferimento a turni di riposo e ferie	Entro Dicembre 2022	Rappresentante SA8000 per i Lavoratori	Emissione di sanzioni disciplinari per violazioni delle norme di cui al Codice e Regolamento aziendale	Non superare il numero di erogazione dei giorni di sospensione dal lavoro rispetto al numero registrato nel 2021

#### 2.7 Orario di lavoro

**OBIETTIVO 2021:** *Riduzione ad un numero tendente a zero della percentuale di ferie residue.*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

#### Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario all'interno della sede legale è dal lunedì al venerdì, dalle 9.30 alle 13.30, dalle 14,00 alle 18,00: la durata dell'attività lavorativa è quello indicato nella lettera di assunzione e previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro. All'interno dei vari appalti esistenti gli orari dei turni lavorativi il limite legale di ore settimanali preso a riferimento dall'Organizzazione è di 48 ore comprensive di ore straordinarie

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

Il lavoro straordinario è effettuato solo in condizioni particolari o situazioni di emergenza (Es. sanare situazioni di emergenza lavorativa sollevate dalle committenze) e, comunque, è sempre concordato dal responsabile di appalto con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale e, comunque, non può superare il limite delle 150 ore all'anno.

### Andamento ore lavorate.

La Tedeschi Srl dispone di un ufficio centrale per la gestione delle risorse umane che provvede alla raccolta delle rilevazioni presenze, le quali avvengono tramite foglio firma: sia in sede che presso il cantiere esterno. In questo secondo caso è il capo impianto che provvede alla raccolta dei fogli firma ed all'invio mensile all'ufficio centrale del personale.

La situazione relativa al monitoraggio delle ferie effettuate, invece, mostra che il 32,2 % dei lavoratori non ha esaurito le ferie obbligatorie previste dai due CCNL applicati all'interno dell'azienda.

**Eventi nel periodo:** I contratti di solidarietà interessano solo i lavoratori a cui risulta applicato il CCNL della mobilità per attività ferroviarie (con validità fino al 14 Febbraio 2021)

Tab. 07 – Lavoratori part-time e full time

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Part time	0	0	0	53	222	220	211	201	245
Full time	58	59	72	42	59	30	78	83	82

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<b>Orario di lavoro:</b> <i>lavorare nel rispetto delle leggi e del contratto nazionale del lavoro applicato;</i>	Riduzione ad un numero tendente a zero della percentuale di ferie residue	Mantenere attiva l'attuale procedura di rilevamento ore straordinario	Entro Dicembre 2022	Responsabile Produzione	N° giorni residui dal monte ferie individuali	Mantenimento della percentuale registrata nel 2021 di lavoratori che non esaurisce le ferie annuali

## 2.8 Retribuzione

**OBIETTIVO 2021:** *Pagamento puntuale della paga mensile nei confronti di tutto il personale*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

### Introduzione.

La Tedeschi Srl corrisponde ai lavoratori una retribuzione pari a quanto stabilito nei Contratti Collettivi di settore applicati, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e sono tradotte in lingua straniera per i lavoratori non italiani.

### Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato (in modalità part time e full time);

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato (la cui durata è di solito stabilita in base alla sostituzione di personale esistente).

### TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI APPLICATE

La maggior parte dei lavoratori vengono assunti con passaggio diretto al cambio di appalto e con orario di lavoro part time come si evince dalla tabella che segue:

Tipologia di contratto applicato	2020	2021
Contratti a tempo indeterminato	277	283
Contratti a tempo determinato	7	44

### Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda corrisponde regolarmente il 100 % degli stipendi mediante bonifico bancario con valuta fissa del 10 del mese successivo a quello di erogazione per il CCNL MULTISERVIZI (con valuta fissa del 20 del mese successivo a quello di erogazione per il CCNL MOBILITÀ FERROVIARIA) e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto esterno di un consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

### Premi di produzione.

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, non è attivo alcun sistema incentivante e non si erogano bonus poiché non vengono definiti annualmente premi di produzione da parte della direzione aziendale.

**Eventi nel periodo:** nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Retribuzione e garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi legali;</i>	Proseguire nel pagamento puntuale della paga mensile nei confronti di tutto il personale	Definizione di un nuovo questionario relativo al clima aziendale interno	Entro Dicembre 2022	Responsabile Amministrazione	Tasso di Soddisfazione del personale relativamente alla sezione "sistema retributivo" del	Tasso di soddisfazione del personale >75 % dei questionari compilati

					questionario	
--	--	--	--	--	--------------	--

### 3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

**OBIETTIVO 2021:** *Riprendere il percorso di sensibilizzazione e formazione interna del personale attraverso incontri per approfondire le tematiche previste dallo standard SA8000 durante le sessioni di formazione per il D.Lgs 81/08 e s.m.i.* *Formazione di tutto il personale riguardo principi ed i contenuti della SA 8000 durante le sessioni di formazione per il D.Lgs 81/08 e s.m.i.*

*Inviare nuovi questionari ai fornitori e sollecitare i fornitori all'invio dei questionari richiesti, Effettuare gli audit presso tutti i fornitori ritenuti critici da valutazione preliminare.*

**ESITO OBIETTIVO:** Positivo

#### 3.1 Introduzione

La Tedeschi Srls è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale a Norma SA8000:2014.

Il Sistema è gestito attraverso un'articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la 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
- L'elenco Documentazione di Origine Esterna, redatto allo scopo di identificare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

#### 3.2 Social Performance Team e Monitoraggio

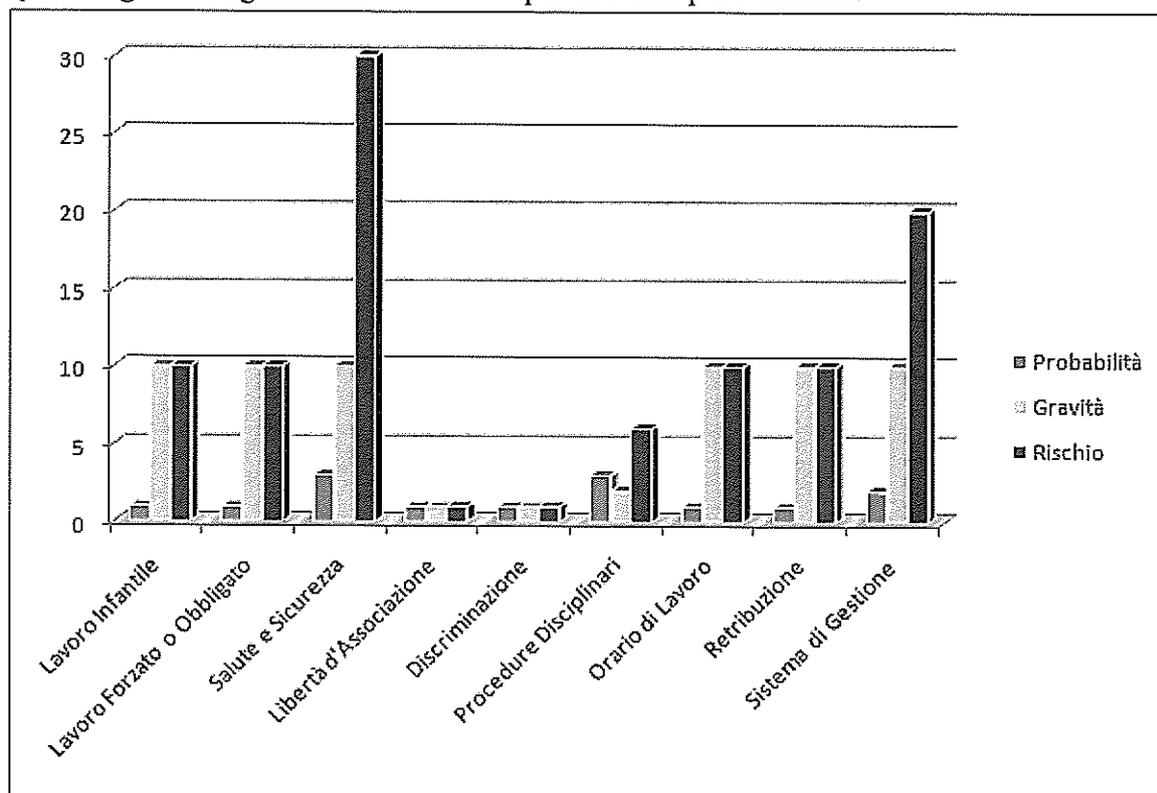
Per il corretto funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, l'Alta Direzione ha nominato (e confermato) il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale nella persona del Dott. Valerio Petrella, che garantisce la conformità ai requisiti dello standard.

Per i lavoratori sono ancora operative le figure del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (nella persona del Sig. Roberto Rossi) con il compito di facilitare la comunicazione con la Direzione nelle questioni legate all'applicazione dello Standard. Sono stati coinvolti nei riesami e con periodici incontri col rappresentante della direzione. A completare il suddetto gruppo per la formazione del Social performance team (SPT), è operativo il responsabile Qualità-Ambiente-Sicurezza (RSGI), Dott. Valerio Petrella, che si occupa della gestione del sistema della Responsabilità Sociale, compresi audit interni e formazione. Il team suddetto ha proceduto alla redazione di una specifica valutazione dei rischi (aggiornata al 25 Novembre 2021) necessaria ad attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard. Il SPT si occupa del monitoraggio del sistema per valutare la conformità dello stesso e raccoglie le eventuali informazioni provenienti

dalle parti interessate. Tutti i membri del SPT, infine, sono stati coinvolti nell'ultimo Riesame della Direzione effettuato il 20 Luglio 2021.

### 3.3 Identificazione e valutazione dei rischi

La Valutazione aggiornata, condivisa con i membri del SPT, riporta le modalità di conduzione della stessa Valutazione e prevede una valutazione del Rischio per ciascun requisito e sotto requisito della norma secondo una modalità P x D (probabilità per Danno) su una scala di 10 valori (da 1 a 10). Qui di seguito vengono riassunti i rischi più rilevanti per l'azienda:



Dall'analisi effettuata risulta che per gli aspetti riguardanti il lavoro infantile, lavoro forzato, la libertà di associazione, l'orario di lavoro, la retribuzione e la discriminazione il rischio è basso in quanto la probabilità di accadimento che influenzano tali rischi sono di difficile avvenimento a causa di componenti interne (natura societaria, processi di gestione del personale e mancanza di interessi privati, ecc.) ed esterne (applicazione CCNL, controllo e monitoraggio dei committenti, ecc.).

Per gli aspetti riguardanti, invece, la Salute e Sicurezza ed il sistema di gestione aziendale il rischio è medio in quanto soggetti a fattori più dipendenti dalla struttura operativa aziendale.

### 3.4 Formazione e coinvolgimento del personale

Ogni attività formativa del personale sui temi della responsabilità sociale viene accompagnata dal rilascio di un opuscolo che riassume i punti della norma ed indica in modo chiaro come inoltrare i reclami. La Tedeschi Srl prevede un piano specifico di formazione/comunicazione sulle tematiche SA 8000, come si evince dalla Procedura sulla Gestione delle Risorse Umane (PG 01 00).

Per quanto riguarda il processo di comunicazione esterna rivolta alle parti interessate, l'azienda si è servita come strumento fondamentale di canali informatizzati (invio mezzo e-mail di comunicazioni a Clienti, committenti ecc.)

### 3.5 Dialogo con le parti interessate

TedeschiSrl ha identificato tutte le principali parti interessate: I lavoratori dell'azienda, i sindacati, i clienti/consumatori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica. A seguire si riassumono i possibili canali di distribuzioni di informazioni e comunicazioni di Tedeschi srl sulla SA8000:

STAKEHOLDERS INTERNI: consegna a mano, buste paga, riunioni, attività di informazione/formazione, Comunicazione performance SA8000 relativamente all'azienda, affissione in bacheca, Bilancio SA8000;

STAKEHOLDERS ESTERNI: Bilancio SA8000.

La Tedeschi srl è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni. Chiunque sia interessato ad inviare commenti, suggerimenti o richieste di informazioni in tema di Responsabilità Sociale può scrivere al seguente indirizzo: info@tedeschisrl.eu. Alle principali parti interessate è stata inviata una comunicazione con inclusa la politica ed il bilancio SA8000 con la richiesta, per chiunque ne fosse interessato, di un feed-back. L'invio di 15 valutazioni (o feed-back) nel corso del 2020 da parte degli stessi portatori di interesse, dimostrano l'efficacia dello strumento utilizzato.

### 3.6 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, la Tedeschi Srl ha avviato la qualifica dei fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa nel corso del 2021, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno per i nuovi fornitori, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- questionario di autovalutazione SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità;
- Invio della Politica riguardo la Responsabilità Sociale della Tedeschi Srl.

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

La difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, ha indotto l'azienda a cercare dati sulla loro conformità ai requisiti della norma da fonti informative diverse al fine di avere una mappatura completa delle criticità dei propri fornitori. La predisposizione dei dossier informativi sui fornitori ha comportato l'invio di una grande quantità di richieste di informazioni a tutta una serie di organizzazioni più o meno direttamente coinvolte nella gestione di problematiche relative alle condizioni ed ai diritti dei lavoratori.

Sulla base della mappatura delle criticità, è stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori. Nel 2021 non è stata effettuata alcuna visita di controllo verso il parco fornitori aziendale vista anche l'attuale situazione di emergenza dovuta al COVID 19. **che dalle rilevazioni dei questionari formati compilati dai vari fornitori non sono emerse criticità rilevanti in merito ai requisiti della norma SA 8000.** Sebbene la Tedeschi Srl si impegni costantemente nel coinvolgimento dei fornitori critici sulle tematiche della Responsabilità Sociale e su tematiche di etica del lavoro, ad oggi permane la difficoltà di quest'ultimi nel rispondere prontamente alle nostre richieste ed input (es. richiesta formale di impegno del rispetto dei principi SA 8000). Conseguentemente, nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

### 3.7 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dalla società di consulenza AgielleSrlche mantiene il Sistema di Gestione Etico della Tedeschi Srl conforme allo standard normativo.

Nel 2020 sono state svolte due verifiche ispettive interne rispettivamente nei mesi di maggio e dicembre che non hanno evidenziato particolari criticità a livello di standard etico.

In particolare sono stati eseguiti nel periodo i seguenti audit interni per TUTTI i requisiti del sistema:

-1/2021 del 10/06/2021: Osservazione relativa al mancato invio dei questionario di autovalutazione SA 8000 nei confronti di tutti i fornitori aziendali. Tale osservazione è stata trattata mediante azione correttiva n°1 e dichiarata chiusa con parere positivo il giorno 30 Luglio 2021.

-2/2021 del 04/11/2021: l'audit non ha evidenziato non conformità e, dunque, non è stata riscontrata la necessità di aprire osservazioni.

Per quanto riguarda gli audit dell'ente di certificazione CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico, l'azienda rimane in attesa di effettuare l'audit di rinnovo della certificazione da parte dell'ente certificatore. Si riportano di seguito i risultati dell'ultimo triennio della certificazione in essere:

- Audit di rinnovo certificazione SA8000 del 12/02/2021: n°2 RAC di grado minore;

- Sorveglianza n°1 del 02/09/2021: n°1 RAC di grado minore e n°1 osservazione;

### 3.8 Risultati delle Azioni Correttive e Preventive in corso e loro efficacia

La Tedeschi Srl ha definito politiche e procedure per la tempestiva applicazione di adeguate azioni correttive e preventive. Il SPT è coinvolto, inoltre, dal gestore di sistema nelle principali attività di monitoraggio (Riesame del sistema, risultanze degli Audit interni e valutazioni dei rischi) dalle quali attività scaturiscono le principali azioni correttive/preventive.

Nel 2021 non sono state individuate azioni preventive, mentre vi sono state azioni correttive scaturite da audit interni (es. audit 1/2021 del 10/06/2021). In conclusione sono gestite correttamente anche le azioni correttive a fronte delle RAC /OSS emerse a valle degli audit con l'ente di certificazione

#### 3.8.1 Gestione dei reclami

Al fine di garantire una gestione controllata dei reclami, è stata predisposta e diffusa una specifica procedura sulla gestione dei reclami (PRO 02 04).

La Tedeschi Srl ha provveduto a mettere a disposizione dei dipendenti dei modelli prestampati per inoltrare eventuali reclami, anomalie o criticità anche in forma anonima, attraverso l'uso di cassette appositamente predisposte per recuperare le non conformità.

Ad oggi non sono pervenuti reclami.

Qualora si rilevassero anomalie queste verranno trattate in maniera tracciabile, secondo le modalità previste dalla stessa PRO 02 04.

### 3.9 Riesame della Direzione

Il quinto riesame della Direzione per avere un quadro dettagliato circa la conformità dell'Azienda alla normativa SA 8000 è stato effettuato a Luglio 2021: nel corso di tale riesame sono stati riesaminati i dati circa i risultati dei requisiti della norma, verificato il raggiungimento di obiettivi stilati per il 2021 alla data del riesame ed il grado di completamento di eventuali azioni correttive e di miglioramento eventualmente aperte.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<b>Sistema di gestione:</b>	Osservanza ai principi	Continuare il percorso di	Entro Dicem-	Rapp. SA8000 per	Verbali datati e	Proseguire il piano

<i>Mantenere attivo un sistema di gestione della responsabilità sociale</i>	dello standard SA 8000 da parte dell'azienda	sensibilizzazione e formazione interna del personale attraverso incontri per approfondire le tematiche previste dallo standard SA 8000 durante le sessioni di formazione per il D.Lgs 81/08 e s.m.i..	bre 2022	la Direzione	firmati che attestino la partecipazione dei lavoratori alle sessioni di formazione previste	formativo che assicura a tutti i dipendenti in una formazione - informazione sui principi Sa8000
		Invio nuovi questionari ai fornitori e sollecitare i fornitori all'invio dei questionari richiesti	Entro 31 Marzo 2022	Rapp. SA8000 per la Direzione	N° fornitori che rispondono alla richiesta inviata	Ricezione dei questionari compilati da parte di tutto il parco fornitori aziendale
		Eseguire le verifiche ispettive presso i fornitori ritenuti critici	Entro Giugno 2022	Rapp. SA8000 per la Direzione	Audit presso i fornitori critici	Effettuare gli audit presso tutti i fornitori ritenuti critici da valutazione preliminare

-----

### **CONSIDERAZIONI FINALI DELLA DIREZIONE GENERALE**

Dall'analisi dei dati effettuata, anche valutando gli esiti degli anni precedenti, si può affermare che all'interno dell'organizzazione sta crescendo la consapevolezza e la cultura nei confronti dei principi della certificazione etica SA 8000, che ha permesso di intraprendere un percorso virtuoso in continua crescita.

Il livello di soddisfazione dei dipendenti, ricavato attraverso l'assenza dei reclami, risulta mediamente positivo e senza alcuna risposta negativa.

Tra gli obiettivi prefissati, Tedeschi Srl pone come traguardo pianificato l'innalzamento del gradimento da parte dei dipendenti, mediante l'attuazione di ulteriori indagini e successive azioni mirate (attraverso la diffusione di questionari anonimi).

In merito ai fornitori, come precedentemente affermato, l'impegno è quello di potenziare un percorso che è appena iniziato, finalizzato ad un coinvolgimento sempre più ampio e concreto per raggiungere obiettivi pianificati con lo scopo di ottenere risultati concreti.

**IL SOCIAL PERFORMANCE TEAM**

Verificato: *Rappresentante della direzione per la SA8000, Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000*  
Approvato: *Alta Direzione*

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'JA' or similar, written over a faint rectangular box.