SOCOTEC
TECNOLAB SRL – A SOCOTEC COMPANY

BILANCIO SA8000

30 Giugno 2022

0	30/06/2022	*PRIMA EMISSIONE*	**RESPONSABILE DEI SISTEMI DI GESTIONE** S. MURRU **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER L'ETICA** A. AQUILANO	**AMMINISTRATORE DELEGATO** M. DE IASI
REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	VERIFICATO E APPROVATO

INDICE

L'AZIENDA 4

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE 4

IL BILANCIO SA8000 5

LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE. 6

Obiettivi e Metodologia 7

STAKEHOLDERS 7

1. LAVORO INFANTILE. 9

1.1. Composizione dell'organico 9

2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 11

2.1. Introduzione. 11

2.2. Depositi. 11

2.3. Anticipi stipendio. 11

2.4. Indagine di clima interno 12

3. SALUTE E SICUREZZA 12

3.1. Introduzione. 13

3.1. Gli indici infortunistici 13

3.2. Le cause di infortunio 14

3.3. Malattie professionali 14

3.4. Attività di prevenzione e formazione 14

3.5. Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive 15

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 15

4.1. Introduzione 15

4.2. Tipologia dei contratti aziendali. 15

4.3. Lavoratori e sindacati 16

4.4. CONTENZIOSI IN AZIENDA 16

5. DISCRIMINAZIONE 16

5.1. Introduzione 16

5.2. La presenza femminile in azienda 17

5.3. Lavoratori stranieri in azienda. 17

6. PRATICHE DISCIPLINARI 18

6.1. Introduzione 18

6.2. Reclami 18

6.3. Indagine di clima interno 19

7. ORARIO DI LAVORO 19

7.1. Introduzione 19

7.2. Andamento ore lavorate. 19

8. RETRIBUZIONE ____ *20*

9. SISTEMA DI GESTIONE ____ *21*

9.1. Introduzione. ____ **21**

9.2. Il dialogo con le parti interessate ____ **21**

9.3. Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori. ____ **22**

9.4. Riesame della direzione e comunicazione esterna ____ **22**

L'AZIENDA

La TECNOLAB Srl, laboratorio di prove, ricerche e sperimentazione sui materiali da costruzione, si costituisce nel 1993 come risposta alla crescente richiesta di controlli e di prove sui materiali da costruzione. La società, indipendente ed a conduzione interamente privata e autofinanziata, rivolge la propria attività al settore dei servizi per le opere di ingegneria; è formata da ingegneri, geologi e tecnici specializzati nella tecnologia dei materiali e nella sperimentazione dei prodotti dell'industria delle costruzioni. I primi ambiti di interesse della TECNOLAB sono stati quelli strettamente collegati con le problematiche inerenti i controlli volontari che le aziende eseguivano sulla produzione conformemente alle norme della serie ISO 9000. Successivamente la Politica Aziendale ha posto come obiettivo principale, oltre alla soddisfazione del cliente, l'ottenimento della concessione ministeriale per l'esecuzione delle prove di laboratorio ai sensi della L. 1086/71. La TECNOLAB Srl è riconosciuta nel 2002 dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti quale Ente con attività di pubblica utilità ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 della Legge 1086/71.
Il Laboratorio ha ottenuto la concessione ministeriale per l'esecuzione delle prove di laboratorio ai sensi dell'articolo n° 8 del D.P.R. 246 del 21 aprile 1983.
La sede operativa della TECNOLAB Srl è ad Ortona in prossimità dell'uscita Autostradale A14. La superficie del Laboratorio è di circa 1000 mq mentre quella destinata ad uffici e servizi è di circa 500 mq. Di recente l'attività relativa alla cantieristica è stata spostata in un altro capannone nelle vicinanze della sede principale di cui circa 500 mq adibita a deposito attrezzature e circa 20 mq adibita ad uffici e servizi. Grazie alle attrezzature tecnologicamente all'avanguardia di cui dispone, TECNOLAB Srl è in grado di eseguire la maggior parte delle attività sperimentali previste dalle leggi vigenti in materia, su materiali da costruzione, componenti edili, manufatti e prodotti industriali.
Nel mese di aprile 2021 la TECNOLAB Srl è stata acquisita da Socotec Italia srl, società leader anche in questo settore, rilevando il 100% delle quote e di seguito verrà nominata TECNOLAB Srl – A SOCOTEC COMPANY.
A seguito di tale acquisizione è stato nominato il nuovo Amministratore Delegato.

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La TECNOLAB Srl – A SOCOTEC COMPANY, fedele ad uno spirito di forte propensione al miglioramento della propria realtà aziendale, dopo aver conseguito le certificazioni:

- UNI EN ISO 9001: 2015 "Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti";
- UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018 "Requisiti generali per la competenza dei laboratorio di prova e di taratura";
- UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso
- UNI ISO 45001:2018 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro

ha deciso nel 2018 di iniziare ad adottare un sistema integrato anche con la responsabilità sociale coerente con gli standard internazionali SA8000:2014 (responsabilità sociale) conseguendolo a Marzo 2019.

In particolare il sistema SA8000:2014 prevede di dimostrare a tutte le parti interessate (in primis ai propri dipendenti e collaboratori) la reale attuazione del comportamento etico, nel rispetto dei principi internazionali dei diritti umani e dei lavoratori e per il miglioramento reale delle condizioni di lavoro.

Inoltre nel 2018 la Tecnolab ha deciso di adottare anche il modello D.Lgs 231/01.

IL BILANCIO SA8000

Il presente documento ha l'obiettivo di fornire i risultati ottenuti in TECNOLAB Srl – A SOCOTEC COMPANY grazie all'applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale acquisito e di come esso sia adeguato ai requisiti della norma SA8000. Questo Bilancio è lo strumento attraverso il quale TECNOLAB Srl – A SOCOTEC COMPANY fornisce a tutti gli stakeholder un quadro complessivo delle performance dell'azienda, un mezzo sintetico per far conoscere i singoli requisiti della Norma SA8000 e come l'Azienda li ha interpretati e ne garantisce il rispetto.
La redazione del Bilancio SA8000 è il frutto della collaborazione e del coinvolgimento del Responsabile del Sistema di Gestione SA8000 (che redige il documento) con il Social Performance Team e la direzione; essi firmano la copia originale, che rimarrà in archivio presso la Sede Direzionale.
Il sistema di responsabilità sociale viene supervisionato e coordinato dal Responsabile SA8000, tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre parti interessate. Il presente documento, infatti, consente di diffondere a tutte le parti sociali interessate, la politica e i risultati conseguiti per quanto riguarda la rispondenza alla norma SA8000 e recepisce i risultati e gli obiettivi definiti nel PIANO DEGLI OBIETTIVI che l'azienda predispone annualmente per tutti gli schemi di certificazione attualmente attivi. La redazione del Bilancio SA8000 verrà pubblicata con cadenza annuale, per effettuare un confronto significativo sull'andamento dei parametri interni.

Il Bilancio SA8000 viene diffuso tramite:

- l'inserimento dello stesso nella pagina del sito www.tecnolab.org
- l'affissione del documento nella bacheca
- l'inserimento del documento nel portale CISE

La Direzione aziendale comunica a tutto il proprio personale l'importanza del rispetto dei criteri di responsabilità sociale e pertanto all'atto dell'assunzione consegna quanto segue:

- politica aziendale adottata dalla TECNOLAB Srl – A SOCOTEC COMPANY
- scheda di sintesi e presentazione della norma SA8000:2014 (per consentire a tutti di capire anche quali sono i requisiti applicabili)
- la composizione del Comitato SPT
- il codice etico
- la procedura per i reclami e gli appelli con relativo modello di reclamo
- la procedura per l'interpretazione della busta paga
- il regolamento del personale dipendente
- la procedura sulla prevenzione alle discriminazioni e sanzioni disciplinari

LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2014, certificato a marzo 2019. Ha conseguito la certificazione dopo circa un anno dal momento in cui la direzione aziendale ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo tutti i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione. Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2014, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2014.

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

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

- Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014:

  - ✓ **Lavoro infantile**: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. 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 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.
  - ✓ **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 e subfornitori: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

- Adozione di un piano di comunicazione esterna per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti 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.

Il presente bilancio SA8000 è sottoscritto non solo dall'Amministratore dell'azienda ma anche dal Responsabile dei sistemi di gestione e dal Rappresentante dei lavoratori per l'Etica in rappresentanza anche del comitato SPT.
Il bilancio fornisce alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, evidenzia la natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.
Ove possibile tale esposizione si gioverà di grafici che consentano una migliore visualizzazione dei dati analizzati.

Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 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.

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

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2014 nell'organigramma aziendale.
I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

STAKEHOLDERS

Il Bilancio Sociale si rivolge a tutti quei soggetti, interni ed esterni all'azienda, portatori d'interessi di qualsiasi natura – comunemente denominati stakeholders - nei confronti dell'azienda stessa.

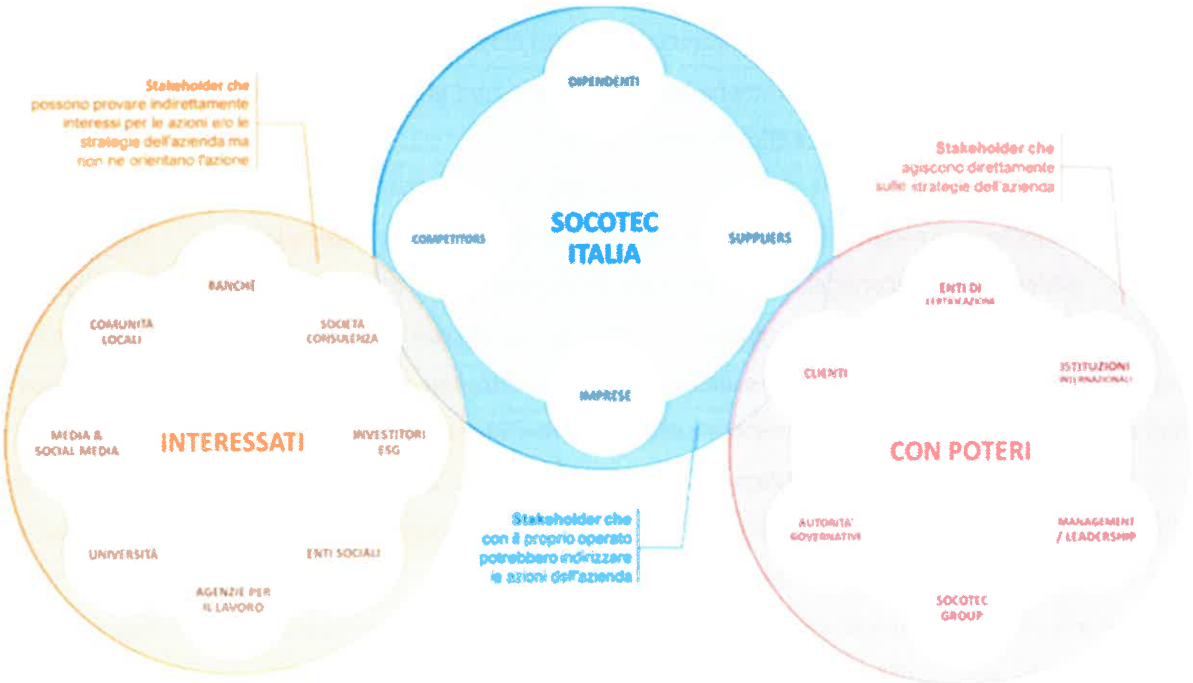
TECNOLAB SRL – A SOCOTEC COMPANY intende impegnarsi nel migliorare la capacità di ascolto e comprensione dei bisogni e dei desideri delle diverse classi di stakeholders con le quali si interfaccia. Sono le persone ad avere un ruolo impattante sulle decisioni e sulle scelte. Si tratta, quindi, di tutti coloro che ogni giorno aiutano l'azienda a proiettarsi in un miglioramento continuo.

Il compito dell'azienda è sia attuare una politica "TO DO" che rispecchi la volontà dei vari portatori di interesse, non in una modalità di ricezione passiva di stimoli esterni.

Attraverso la redazione del Bilancio Sociale vogliamo mettere tutti gli stakeholders nelle condizioni di valutare le performance della nostra azienda alla luce degli obiettivi e delle azioni previste in quanto le aziende autentiche credono di dover tenere in considerazione l'impatto sociale, ambientale ed economico delle loro attività. Nell'ambito di questa attività la società ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori ed a tutti gli stakeholders informandoli della normativa SA8000 e degli obiettivi prefissati da Tecnolab.

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socio-economici dell'azienda perché sono fortemente coinvolte nell'attività economica-produttiva in tale modo che il loro grado di soddisfazione possa influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali ed il loro sviluppo.

Di seguito i principali Stakeholders aziendali:



1. LAVORO INFANTILE.

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Assenza di lavoro minorile	• Nessun caso di lavoro minorile • Presenti casi ma trattati come da procedura	HR/Comitato SPT	☑SI □NO	Nel 2021 non è stato riscontrato alcun caso di lavoro infantile e nessuna alternanza scuola lavoro	☑SI □NO
Inserimento clausola contrattuale sub appalti assenza lavoro minorile	• Presenza della clausula	Direzione	□SI ☑NO	Revisione procedura fornitori	☑SI □NO

L'azienda in nessun caso intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Non sono mai stati presenti nell'organico aziendale bambini lavoratori.

L'Azienda, al fine di garantire che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

In caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, l'azienda si impegna a indicare le modalità corrette di accesso al lavoro, suggerendole al giovane lavoratore, o contattando direttamente le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati ecc.).

La procedura PG_049 - Procedura Tutela lavoro minorile redatta dalla Tecnolab srl – A Socotec Company prevede che i bambini (età inferiore ai 15 anni) trovati a lavorare (anche presso fornitori o sub-fornitori) debbano essere congedati dal lavoro, salvo garantirne la riassunzione, conseguiti i requisiti minimi per l'ammissione al lavoro. Nel caso in cui tale situazione venisse riscontrata presso un fornitore, TECNOLAB Srl – A SOCOTEC COMPANY si impegna a sensibilizzare lo stesso ad applicare la stessa procedura di seguito descritta, pena decadenza del contratto di fornitura.

1.1. Composizione dell'organico

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Incremento personale per crescita attività	• Numero crescente di risorse	HR/Direzione	☑SI □NO	Nel 2021 si è passati da circa 80 risorse a 130. A budget per il 2022/2023 è previsto un aumento dell'organico di circa 10/15 risorse	☑SI □NO

La composizione dell'organico è mutata nel tempo. Dal 2019 al 2021 si è passati da circa 40 a 80 dipendenti.

Da aprile 2021, con l'acquisizione da parte di SOCOTEC Italia, l'organico è passato da circa 80 dipendenti a circa 130 attuali come si evince dal grafico "Variazione dell'organico" che mette in evidenza il numero elevato di risorse assunte nell'ultimo anno:

L'età è variabile tra i 19 e i 65 anni ma con un'età media al 30/06/2022 di 35 anni.

A fronte di una concentrazione prevalente di addetti di sesso maschile, dovuto principalmente al tipo di attività da svolgere in cantiere, si sottolinea come nell'arco di due anni si è passati da circa 10 risorse femminili nel 2019 a più del doppio ad oggi inserite prevalentemente negli uffici.

A seguito delle numerose assunzioni (in particolar modo nel settore cantieristico) l'anzianità di servizio è posizionata tra uno e i 5 anni come si evince dal grafico di seguito riportato:

2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Assenza di lavoro forzato o obbligato	• Nessun caso di lavoro forzato o obbligato e nessuna segnalazione	Comitato SPT/HR	☑SI □NO	Nel 2021 non è stato riscontrato alcun caso di lavoro forzato od obbligato e non è pervenuta alcuna segnalazione SA8000 in merito. Al fine di migliorare la comunicazione con le risorse a Maggio 2021 è stata introdotta la figura di recruiter	☑SI □NO

2.1. Introduzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro oltre che attraverso colloqui diretti con il responsabile del personale anche attraverso la consegna di procedure specifiche in fase di assunzione.

- Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario
- Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche, quello per accedere all'acqua, alle cure mediche necessarie o alle aree adibite alle pratiche religiose
- Le misure di sicurezza applicate dall'organizzazione non intimoriscono i lavoratori né limitano ingiustificatamente il loro movimento
- Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non differiscono in alcun modo da quelle applicate poi durante l'impiego
- Il personale è libero da forme di pressione, coercizione o minacce che potrebbero in qualche modo costringerlo ad accettare un lavoro o a mantenere l'impiego

2.2. Depositi.

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

2.3. Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella missione aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi il cui ammontare viene evidenziato in busta paga ma, ad oggi le richieste "una tantum" possono considerarsi irrisorie.

2.4. Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà e della soddisfazione è stata condotta una prima indagine cognitiva di clima interno nel 2019. L'indagine era stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario anonimo distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso apposita cassetta destinata alle segnalazioni SA8000.

Con il cambio di proprietà, la Socotec ha adottato a Maggio 2022, a livello di gruppo aziendale, un sondaggio "great place to work" i cui risultati verranno esaminati in occasione del riesame della Direzione.

3. SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori in materia di sicurezza	• Presenza di valutazioni positive • Assenza di segnalazioni	RSG/RSPP	☑SI ☐NO	Nel 2021 sono stati effettuati circa 90 corsi sul D.Lgs. 81/2008 e s.m.i dovuti soprattutto dal numero elevato di assunzioni e circa 90 tecnici, ci si prefigge di consegnare dei test anonimi divisi per area al fine di valutare la corretta percezione e conoscenza degli aspetti sulla sicurezza	☑SI ☐NO
Maggiore coinvolgimento: pubblicazione semestrale in bacheca e condivisione dell'andamento infortuni	• Presenza di verbali • Affissione in bacheca	RSG	☐SI ☑NO	Nel 2021 non si è riusciti ad organizzare dei momenti di condivisione con tutti i dipendenti ma solo con il SPT in fase di redazione del verbale. Ci si auspica che con la redazione del bilancio sociale si possa condividere con tutta l'azienda	☑SI ☐NO
Maggiore attenzione alla gestione dei DPI	• Presenza di registri per l'utilizzo dell'alta visibilità	RSG/RSPP	☐ SI ☑NO	All'inizio del 2022 è stato redatto il registro alta visibilità dove annotare il numero di lavaggi rispetto alle indicazioni fornite dalla scheda tecnica	☑SI ☐NO
Sensibilizzazione sulla creazione di momenti di addestramento	• Maggior numero di addestramenti	Responsabili di settore	☑ SI ☐ NO	Nel 2021 si è raggiunto un numero considerevole di RAF a seguito delle numerose assunzioni	☑SI ☐NO
Erogazione di giornate di attività formative e sensibilizzazione alla sicurezza	• Attività formativa effettuata	SOCOTEC	☐ SI ☑NO	Ad ottobre 2021 si è tenuto il "safety day" online dove sono stati coinvolti tutti i dipendenti. Mentre per ottobre 2022 è prevista una settimana di sensibilizzazione sulla sicurezza.	

3.1. Introduzione.

In azienda è presente:

- un protocollo di sorveglianza sanitaria per singola mansione
- un programma per lo svolgimento delle idoneità sanitarie
- un piano di formazione su temi di salute e sicurezza
- un piano di formazione sui sistemi di gestione
- un piano di evacuazione
- un programma per lo svolgimento delle prove di evacuazione
- controlli periodici su mezzi, attrezzature, presidi antincendio

Anche con l'acquisizione di Socotec la questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione sull'attività lavorativa.

Annualmente la Socotec organizza il Safety Day/Week, un momento di condivisione degli aspetti della sicurezza con tutte le risorse aziendali.

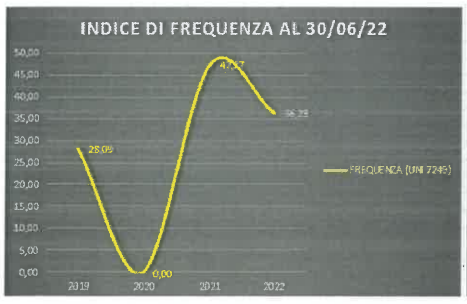
Le risorse vengono coinvolte sulle misure adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e per essere messe a conoscenza degli andamenti dell'indice infortunistico, indice di gravità e tipologie di infortunio.

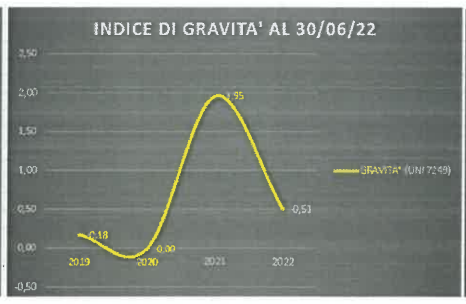
Rispetto al 2019 e 2020 sono aumentati:

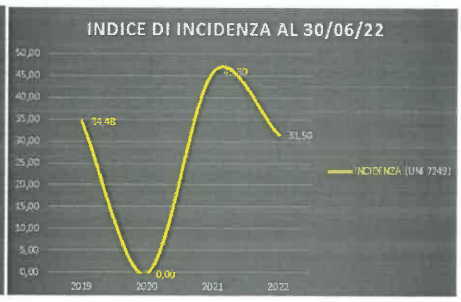
- l'indice infortunistico
- l'indice di gravità
- numero degli infortuni,

probabilmente a causa dell'aumento del numero di tecnici (aumento della probabilità)

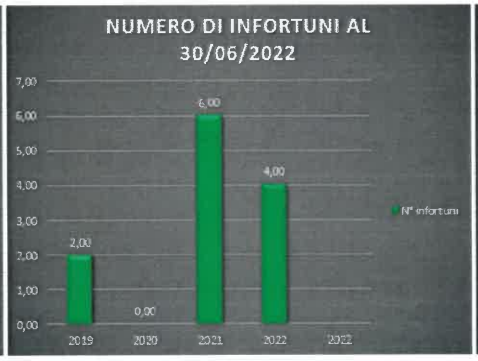
3.1. Gli indici infortunistici







3.2. Le cause di infortunio



3.3. Malattie professionali

L'incidenza delle malattie professionali è praticamente nulla.

Non sono mai stati infatti rilevati casi di patologie derivanti dall'attività lavorativa.

3.4. Attività di prevenzione e formazione

L'attività di prevenzione e di sensibilizzazione all'interno di Tecnolab è un elemento determinante.

All'inizio di ogni anno la Tecnolab redige un piano di formazione con i corsi pianificabili ed è in continuo aggiornamento.

Nell'arco del 2021 sono state erogate circa 700 ore di formazione interna in materia di salute e sicurezza.

I corsi sostenuti sono:

- Formazione art. 36 e 37 D. Lgs.81/2008 e s.m.i
- Formazione preposti
- Formazione antincendio
- Formazione primo soccorso
- Formazione amianto
- Formazione spazi confinati
- Formazione PLE
- Formazione segnaletica in autostrada e manovre

Inoltre sono stati redatti circa 90 rapporti di addestramento e formazione tecnica in campo, sottoscritti dalle neorisorse.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali (così come prescritto nel DVR), il cui costo sostenuto dall'azienda è cresciuto del 39% circa dal 2020 al 2021.

Anche il costo dei corsi di formazione del personale è cresciuto di oltre il 100%.

3.5. 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 (spogliatoi, aree destinate alle attività del dopo-lavoro e ad attività ricreative)

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Mantenere e monitorare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva	• Assenza di segnalazioni	Comitato SPT	☑SI ☐NO	Nell'anno di riferimento non è stata riscontrata alcuna violazione al diritto alla contrattazione collettiva e alla libertà di associazione, non sono state rilevate ore di sciopero. Si è proceduto a divulgarla anche tramite affissione dell'informativa. In azienda è stata predisposta una bacheca anche per le comunicazioni del sindacato.	☑SI ☐NO

4.1. Introduzione

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Esistono due sigle sindacali all'interno dell'azienda.

I rappresentanti sindacali non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e possono comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

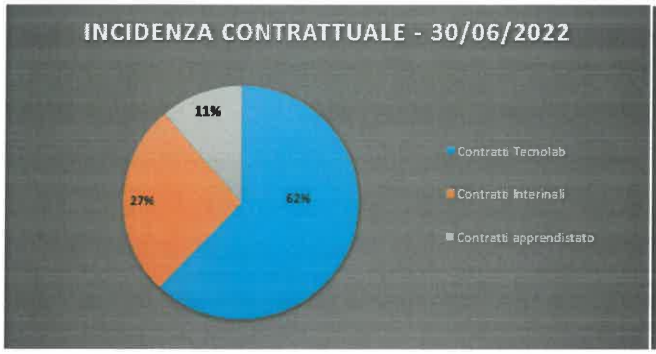
Le riunioni sindacali vengono convocate ogni qualvolta ci sia l'esigenza nonostante il numero di iscritti sia irrilevante.

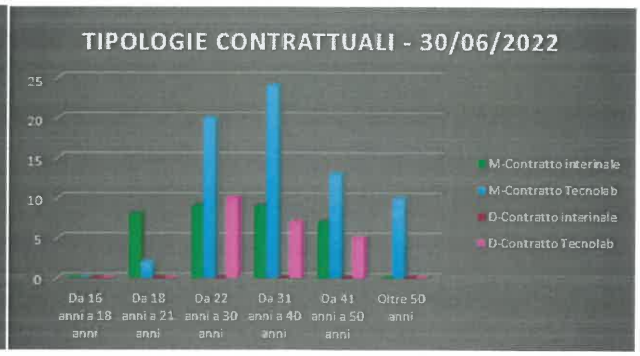
4.2. Tipologia dei contratti aziendali.

Le tipologie di contratti di lavoro utilizzati in azienda sono:

- Contratto diretto con Tecnolab
- Contratto con Agenzia Interinale
- Contratto di Apprendistato

Le tipologie contrattuali sono suddivise anche per sesso (grafico 2)





La fase di adeguamento della tipologia contrattuale è stata affrontata in collaborazione con le organizzazioni sindacali con cui sono stati concordati trattamenti integrativi migliorativi rispetto alle norme dei contratti collettivi nazionali che riguardano aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro.

4.3. Lavoratori e sindacati

I lavoratori, pur avendo libertà di associazione e libertà nell'esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva non presentano numeri rilevanti di iscritti alle associazioni sindacali.
Le sigle sindacali presenti sono due con una quota di partecipazione < 1%.

4.4. CONTENZIOSI IN AZIENDA

Allo stato attuale non risultano contenziosi aperti.

5. DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Aumentare della presenza femminile in azienda	• N. di donne presenti all'interno dell'azienda	HR/Direzione	☑SI ☐NO	• Nel 2021 la presenza femminile è aumentata del 46% • Ad oggi il 17% è costituito da componente femminile impiegata. Trend in aumento anche nel 2022/2023. • Previsti orari flessibili per le madri con figli di età inferiore ai 12 anni sulla scia di quanto già proposto dalle normative covid • Valutazione della possibilità della creazione di un asilo nido qualora il numero delle donne madri divenisse rilevante	☑SI ☐NO
Aumentare la presenza femminile nella categoria professionale Quadri	• N. di donne appartenenti alla categoria professionale Quadri	HR/Direzione	☐SI ☑NO	Nel 2021 la presenza femminile nella categoria quadro è assente. Trend in aumento nel 2022	☑SI ☐NO

5.1. Introduzione

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

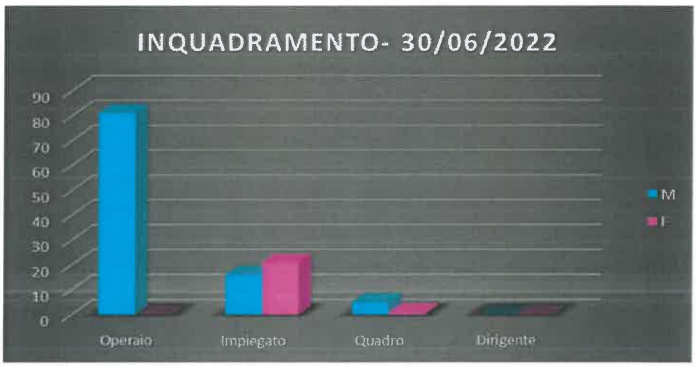
- il personale viene assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati 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

5.2. La presenza femminile in azienda

Premesso che l'attività di Tecnolab è un'attività che prevalentemente si svolge in cantiere e dove risultano impiegate la maggior parte delle risorse inquadrate come "operai", all'interno della sede legale le attività prevalenti sono svolte da tecnici di laboratorio inquadrati come "operai" e da tecnici di certificazione, amministrazione, HR, ufficio contabilità e sistemi di gestione inquadrati come "impiegati".

La percentuale di donne nell'organico aziendale è limitata agli uffici ed è circa il 17% dell'organico totale.



La percentuale è aumentata sensibilmente nell'arco degli ultimi 3 anni anche in seguito ad una riorganizzazione interna e all'incremento delle attività lavorative.

La presenza delle donne nell'organico si concentra nelle categorie impiegati, dove negli ultimi tre anni è aumentata in termini sia assoluti che percentuali.

5.3. Lavoratori stranieri in azienda.

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Assunzioni di lavoratori stranieri	Aumento di lavoratori stranieri	HR/Direzione	☑SI ☐NO	Compatibilmente con i ruoli disponibili da ricoprire, l'azienda è predisposta a valutare inserimento di personale straniero	☑SI ☐NO

La presenza di lavoratori stranieri in azienda è molto contenuta.

Al 30/06/2022 sono presenti 3 lavoratori con cittadinanza non italiana e comunque residenti in Italia da molto tempo.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2018 con l'introduzione della SA8000 è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

All'atto dell'assunzione con l'introduzione della SA8000 è prassi la consegna della procedura sulla prevenzione discriminazioni e sanzioni disciplinari.

Prima dello svolgimento di ciascun corso di formazione interna si provvede a verificare la comprensione della lingua.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE E MONITORAGGIO	RIPROPOSTO NEL 2022
Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari vigenti	• Assenza di segnalazioni/pratiche disciplinari	HR/Direzione	☑SI ☐NO	• Maggiori valutazione e monitoraggi da parte del HR • Audit/schede di valutazione/comunicazioni al fine di sensibilizzare al corretto rispetto dei regolamenti e delle pratiche lavorative	☑SI ☐NO
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione **Tasso di soddisfazione del personale > 60 % dei questionari compilati**	• Tasso di soddisfazione del personale (percentuale di questionari sul clima interno che contengono un giudizio complessivo sull'organizzazione superiore a 6/10)	Direzione	☑SI ☐NO	Predisposizione nel 2022 del questionario dal gruppo Socotec "Great place to work" e riproposto nel 2023 con eventuali piani welfare	☑SI ☐NO
Riduzione del numero di pratiche disciplinari	• Numero di pratiche disciplinari	HR	☐SI ☑NO	Sensibilizzazione al corretto rispetto dei regolamenti e delle pratiche lavorative	

6.1. Introduzione

Il ricorso a pratiche disciplinari all'interno dell'azienda non è usuale, si è creato un clima collaborativo e responsabile tra i lavoratori.

Tuttavia con il numero crescente di risorse si è presentato qualche ricorso ma limitato rispetto al numero delle risorse.

Dal 2014 è presente in azienda un codice Etico, dal 2017 il Regolamento personale dipendente e un sistema disciplinare e sanzionatorio.

Tutti i documenti sono affissi in bacheca. Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente

6.2. Reclami

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

6.3. Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori sull'appropriatezza delle pratiche disciplinari esistenti, nel 2019 è stata effettuata un'indagine di clima interno. L'indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario anonimo ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto attraverso le apposite cassette SA8000. L'analisi dei risultati è stata condivisa con tutte le risorse.

Ad Aprile 2022 la Socotec Italia dopo l'acquisto della Società ha predisposto un Great place to work che si riproporrà negli anni avvenire

7. ORARIO DI LAVORO

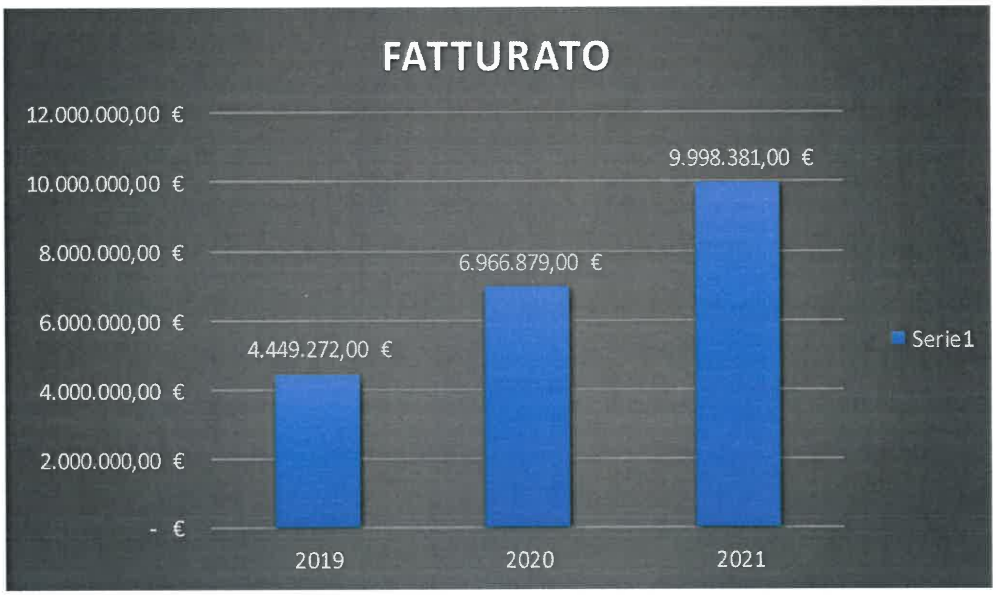
OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE	RIPROPOSTO NEL 2022
Riduzione delle ore di lavoro straordinario (totali e per addetto)	• File riepilogo straordinari Cm_074 - Riepilogo mensile straordinari	HR/Direzione	☑SI ☐NO	La percentuale di lavoro straordinario è contenuta e comunque monitorata. Nei mesi estivi possibilità di una flessibilità maggiore nell'orario lavorativo dovuto ad una ridotta interfaccia diretta con il cliente	☑SI ☐NO

7.1. Introduzione

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.30, dalle 13,30 alle 17,30 con una flessibilità di un'ora. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane 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.

7.2. Andamento ore lavorate.

Si è rilevato un notevole aumento delle ore lavorate che passa da circa 72000 nel 2019 a circa 110000 nel primo semestre del 2022 soprattutto dovuto all'aumento delle risorse. Il dato viene giustificato anche con l'aumento del fatturato di seguito riportato



8. RETRIBUZIONE

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE	RIPROPOSTO NEL 2022
Previsione benefit aziendali	Presenza di benefit	HR/Direzione	☐SI ☑NO	In fase di valutazione la redazione di un piano welfare con la capogruppo	☑SI ☐NO
Previsione di adesione ad una cassa di assistenza integrativa	Presenza di adesioni	HR/Direzione	☐SI ☑NO	Offerta la possibilità di adesioni anche individuali	☑SI ☐NO

L'azienda attualmente corrisponde ai lavoratori la retribuzione come previsto da Contratto Collettivo di settore. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e sono accompagnate da apposita procedura "Interpretazione della busta paga". Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Come indicato negli obbiettivi è in fase di implementazione un sistema di welfare aziendali.

9. SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO	INDICATORE	RISORSE/ RESPONSABILE	RAGGIUNTO NEL 2021	AZIONE	RIPROPOSTO NEL 2022
Mantenimento della certificazione SA8000:2014	• Certificato	HR/Direzione	☑SI □NO	Nell'anno 2021 è stato effettuato l'audit per il mantenimento	☑SI □NO
Incremento ore di formazione e sensibilizzazione	• N° di ore	Direzione/RSG	☑SI □NO	Dal 2020 al 2021 si è passati da circa 126 ore di formazione a 728 totali	☑SI □NO
Incremento numero partecipanti	• N° di partecipanti	Direzione/RSG	☑SI □NO	Dal 2020 al 2021 si è passati da circa 21 partecipanti a circa 91	☑SI □NO
Adeguamento dei sistemi di gestione SA8000 da parte dei fornitori	• Aumento di fornitori certificati SA8000	RSG/Amministrazione	□SI ☑NO	Audit presso i fornitori	☑SI □NO

9.1. Introduzione.

La Tecnolab srl ha iniziato il percorso di creazione del nuovo sistema di gestione e di adeguamento dello standard SA8000 coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nel 2018. Ha conseguito la certificazione nel 2019 credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale

9.2. Il dialogo con le parti interessate

Oltre ai lavoratori sono state individuate altre parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale come: clienti, fornitori, istituzioni, proprietà, Consiglio di amministrazione, Enti di certificazione.

Le parti interessate sono state coinvolte nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

La Direzione ha designato il responsabile del sistema di gestione nonché coordinatore delle attività e del SPT per assicurare il rispetto della norma. I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro da parte del responsabile del sistema di gestione.

La formazione ha inizio contestualmente all'assunzione dedicando momenti di formazione sulla SA8000 e su tutti i sistemi di gestione.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SULLA SA8000

ANNO	NUMERO PARTECIPANTI	FORMAZIONE SA8000 N° ORE	FORMAZIONE SA8000 N° ORE TOTALI
2020	21	6	126
2021	91	8	728

9.3. Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla 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 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 non solo attraverso audit diretti ma è in fase di implementazione una procedura comune per l'intera Socotec Italia attraverso la quale sarà possibile qualificare al meglio i fornitori e individuare le maggiori criticità.

Si cercherà di privilegire le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2001 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

9.4. Riesame della direzione e comunicazione esterna

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, vengono svolti durante l'arco dell'anno grazie ad una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi. Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.