

Riunione del: 01.07.2019

Introduzione

Identità

La politica

Monitoraggio e rendicontazione:

- 1 – Lavoro Infantile
- 2 – Lavoro Obbligato
- 3 – Salute e Sicurezza
- 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- 5 - Discriminazione
- 6 – Procedure disciplinari
- 7 – Orario di lavoro
- 8 - Retribuzione
- 9 – Sistemi di gestione

INTRODUZIONE

Il Bilancio Sociale è lo strumento di monitoraggio, rendicontazione e comunicazione del processo di gestione responsabile e sostenibile intrapreso dall'organizzazione.

MONITORAGGIO	Può essere sia consuntivo che preventivo. Misura il raggiungimento degli obiettivi
RENDICONTAZIONE	E' uno strumento di rendicontazione degli effetti prodotti dall'organizzazione
COMUNICAZIONE	Affianca e completa gli altri strumenti di rendicontazione e di informazione
RESPONSABILITÀ	Permettere agli stakeholder di dare valutazioni più appropriate sull'andamento della gestione
SOSTENIBILITÀ	Indaga tutte gli aspetti, sia quelli economici che sociali e ambientali (triple bottom line)

Oggetto della rendicontazione del bilancio sociale è la gestione responsabile dell'azienda.

E' su questi principi che la TECNOCLIMA ha deciso di improntare il proprio Bilancio Sociale.

IDENTITA' SOCIETARIA

Tecnoclima nasce nel **1993** dalla **ventennale esperienza dei suoi fondatori nel campo tecnologico ed impiantistico**. Nei primi anni l'attività si è concentrata prevalentemente su Impianti di Refrigerazione Industriale. Grazie ad una forte spinta motivazionale, interesse e intraprendenza si è scelto di ampliare le competenze tecniche, annoverando la più ampia occupazione impiantistica nei campi della ventilazione, trattamento dell'aria, aspirazione, depolverazione, produzione dei fluidi vettori, centrali Termo frigorifere e tutto il comparto elettrico ed elettronico di gestione di suddetta impiantistica.

Nel periodo del 2000, lo sviluppo dei moderni sistemi informatici e la nascita del concetto di Supervisione e Building Automation hanno consentito di sviluppare ulteriormente le proprie competenze all'interno del mondo della Domotica, dell'Automazione Industriale e del controllo dei Processi Tecnologici, tanto da realizzare dei settori interni all'Azienda specifici e specializzati.


A partire dal 2005/2006, avendo tradotto la volontà del mercato nel ricercare Imprese che potessero offrire delle attendibili e concrete soluzioni "chiavi in mano" non limitate soltanto al mondo impiantistico, e soprattutto non limitate a generici accorpamenti tra più imprese di differenti specializzazioni, la Governance Tecnoclima ha scelto di ampliare nuovamente le proprie competenze, annoverando così il mondo dell'Edilizia sia del comparto di recupero e ristrutturazione e sia del comparto delle Costruzioni ex novo, dando così luogo a **Tecnoclima Group**, e nel contempo aprendo una filiale a Roma.

La nostra Mission ha inizio ringraziando ognuno dei nostri Clienti, che credendo in noi, ci ha consentito giorno dopo giorno di poter crescere mediante il compito assegnato, nell'ingegno che oggi contraddistingue una solida e brillante realtà imprenditoriale e che negli ultimi 20 anni ha saputo e potuto intravedere le sfide alle quali il mercato chiama, avendo il coraggio e la determinazione di intraprendere nuovi settori, nuovi ambiti, e nuove specializzazioni.

Tutto ciò, ad oggi ci porta a poter offrire un vero unico interlocutore nella realizzazione di opere generali civili ed impiantistiche, sino a concludere il servizio con ogni aspetto di assistenza e manutenzione – per noi è importante che ogni lavoro, non sia solo fine a sé stesso, ed è per questo che curandone ogni dettaglio dal primo giorno di cantiere, siamo onorati ogni qualvolta possa proseguire un rapporto fidelizzato anche nell'espletamento della manutenzione e conduzione dell'opera appena costruita. L'Azienda oggi può annoverare una completa disponibilità di risorse rigorosamente interne, per l'esecuzione di ogni opera di costruzione civile, ristrutturazione di beni immobili, costruzioni termomeccaniche, costruzioni elettriche, domotica, e costruzioni altamente specializzate in ambito energetico.

Nella formulazione di proposte commerciali "chiavi in mano" riusciamo ad esprimere assolutamente tutta la forza e l'ingegno di un unico gruppo coordinato ed uniforme, senza alcuna suddivisione di comparti, o settori, o divisioni – questo è il valore aggiunto che oggi e domani intende offrire l'Azienda Tecnoclima al proprio interlocutore Committente. L'**Ufficio Tecnico** interno interagisce con ogni figura professionale, al fine di detenere il controllo tecnico dell'opera strettamente sotto controllo passo dopo passo. Riteniamo che solo una realtà compatta e aggregata tecnicamente possa garantire l'assoluto controllo della massima qualità di esecuzione costruzione, di qualsiasi opera.

La crescita professionale fino ad oggi raggiunta mediante l'operato di ogni singolo collaboratore, ha permesso di iniziare altresì un concreto piano di sviluppo mirato ad **attività Sociali, di Etica e di Sostenibilità**; è per questo che guardiamo al domani pensando ai nostri figli, che protagonisti della Società futura, possano trasmettere a loro volta, ai loro, i valori fondamentali di correttezza professionale, rispetto del lavoro, coraggio ed intraprendenza sociale, con l'adeguato riguardo al mondo che vivranno. In queste poche righe rappresentative delle nostre ambizioni, volutamente non abbiamo voluto raccontare di grandi lavori, grandi soddisfazioni e grandi impegni, ma auspichiamo di aver destato un interesse nei confronti della nostra realtà Aziendale al cui primo punto dei propri principi pone serietà, professionalità e soddisfazione reciproca.

	REV.2 del 16.02.2010 Pag. 4 di 12
PD10-01-M01 – BILANCIO SOCIALE 2018	

Politica

La società **TECNOCLIMA SRL** ha deciso di attuare una politica in materia di responsabilità sociale e condizioni lavorative che tenga conto delle esigenze dei propri lavoratori dei clienti e di tutti gli stakeholders, in conformità alla normativa SA 8000:2014 ed a tutti i suoi standards.

Inoltre è da sempre impegnata a rispettare la normativa relativa alla contrattazione collettiva nazionale, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e a tutte le norme riconducibili agli aspetti sociali.

E' ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability), impegnandosi a:

- Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato
- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization; e di aggiornarsi periodicamente in relazione a nuove Indicazioni.
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale
- A verificare periodicamente il grado di applicazione della presente politica ed eventualmente aggiornarla.

La **TECNOCLIMA** ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

Monitoraggio Rendicontazione

1) **LAVORO INFANTILE** (Rif. SA8000 par 1)

Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage nell'area impiegatizia e comunque la ns. politica è quella di astenersi dall'impiegare lavoro infantile.

L'azienda per quanto riguarda l'effettuazione della formazione obbligatoria sia interna che esterna, fa riferimento al relativo articolo del CCNL di categoria "apprendistato professionalizzante".

Nell'anno considerato non è stato presente in azienda nessun dipendente con contratto di apprendistato.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 par 1)

In caso di neo assunti con contratto di apprendistato, assicurarsi che il numero di ore di formazione previsto per gli apprendisti venga rispettato.

2) **LAVORO OBBLIGATO** (Rif. SA8000 par 2)

Mai in nessun caso la TECNOCLIMA srl ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni.

Ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: i dipendenti hanno a disposizione una copia dei CCNL applicata nella bacheca aziendale e nei cantieri.

Tecnoclima, 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, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare/Fidelizzare" i dipendenti.

Nell'anno considerato è stato presente in azienda un dipendente con contratto di tirocinio formativo

Il lavoratore è stato oggetto di adeguata formazione come da progetto formativo approvato dalla provincia dell'Aquila

Dati Consolidati:	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
Totale Dipendenti	71	72	54
Personale assunto a tempo indeterminato	61	61	38
Tempi determinati	10	11	16
Tempi determinati non rinnovati	3	0	7
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa	0	0	13
Trasformazione da determinato a indeterminato	\\	\\	1

Dati I Semestre da consolidare:	Anno 2019
Indicatori di prestazione	
Totale Dipendenti	51
Personale assunto a tempo indeterminato	42
Tempi determinati	9
Tempi determinati non rinnovati	2
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa	2 (Pensionamenti)
Trasformazione da determinato a indeterminato	2

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 par 2)

Mantenimento della situazione in essere cioè assenza di lavoro obbligato

3) **SALUTE E SICUREZZA** (Rif. SA8000 par 3)

L'azienda nel 2014 si è certificata secondo lo standard OHSAS18001:07.

Nel corso del 2018 si sono verificati n. 00 infortuni non imputabile a carenze di sicurezza sul luogo di lavoro. Analizzando la situazione del prospetto "quasi infortuni" si riscontra che questo strumento è poco utilizzato e ad oggi non sono presenti segnalazioni in merito.

Si segnala un decremento degli indici di gravità e indice di infortunio nell'anno 2018 rispetto all'anno 2017 come da tabella di seguito riportata:

DATI CONSOLIDATI		Anno	Anno	Anno	Anno
Attività di monitoraggio/misurazione	Metodologia	2015	2016	2017	2018
Indice di gravità	n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate	0.42	0.11	0.71	0
Indice di frequenza	n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate	13.16	8.36	14.2	0
Indice di infortunio	(numero di incidenti/ numero dipendenti) * ore lavorate/1000	4.15	1.48	3.66	0

Da una analisi dei dati si evince che sia l'indice di frequenza che l'indice di sono azzerati per l'anno 2018 in quanto non si sono registrati infortuni,.

DATI I SEMESTRE DA CONSOLIDARE		Anno
Attività di monitoraggio/misurazione	Metodologia	2019
Indice di gravità	n° giorni totali infortuni x 1.000 / n° ore lavorate	0,71
Indice di frequenza	n° infortuni x 1.000.000 / n° ore lavorate	43,24
Indice di infortunio	(numero di incidenti/ numero dipendenti) * ore lavorate/1000	1,81

Nel primo semestre del 2019 si è avuto un aumento di tutti gli indici infortunistici dovuti a 2 eventi relativi alle attività edili e di manutenzione.

Dall'analisi delle cause degli incidenti effettuata con la modulistica prevista dal sistema di gestione della Sicurezza non sono emerse cause significative imputabili alla gestione della sicurezza da parte dell'azienda ma attribuibili alla migliorabile comunicazione delle buone prassi operative e a fattori esterni causali ; sono state individuate delle aree di miglioramento che sono state attuate come da Modulo di Indagine Incidente.

1) **Requisiti delle parti interessate e Rapporto sui reclami dei clienti**

Per l'anno 2018 non sono presenti reclami da parti esterne e non ci sono reclami da parte di Fornitori, Appaltatori che collaborano con la Tecnoclima.


Tutti gli appaltatori che hanno accesso ai luoghi di lavoro della TECNOCLIMA sono stati preventivamente qualificati e gestiti ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs 81/08 e smi con la consegna del DUVRI e un sopralluogo congiunto.

Tutti gli appaltatori che hanno accesso ai Cantieri della TECNOCLIMA sono stati preventivamente qualificati e gestiti ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 81/08 e smi con la consegna del PSC/POS.

2) **Politica per la qualità/Politica Salute e Sicurezza**

La direzione ha elaborato ed approvato la politica della salute e sicurezza Rev. 0 del 18.11.2013.

La direzione ha riesaminato la politica Rev. 0 e la ritiene ancora idonea allo scopo prefissato pertanto la riconferma.

	REV.2 del 16.02.2010 Pag. 7 di 12
PD10-01-M01 – BILANCIO SOCIALE 2018	

3) Obiettivi per la salute e sicurezza con misuratori e livelli di accettabilità raggiunti e da ridefinire

Per il 2017-18 l'azienda ha definito 4 obiettivi descritti nel modulo PD10-01-M01.

Obiettivo N.1 : MANTENIMENTO/ESTENSIONE CERTIFICAZIONE SA 8000:14

Tale obiettivo è stato raggiunto e confermato anche nella sorveglianza semestrale di Dicembre, da cui sono emerse NC e raccomandazioni prese in carico e gestite dall'organizzazione.

Obiettivo N. 2 : Mantenimento/Riduzione delle ore medie di Ferie per lavoratore del 5%.

Tale obiettivo non è stato raggiunto in quanto nel corso del 2018 si è avuta una notevole riduzione del personale (da 71 lavoratori a 55 lavoratori al 31.12.2018) a seguito della progressiva diminuzione delle commesse/Cantieri.

Pertanto all'interno della Tecnoclima è avvenuta una ri-organizzazione che non ha permesso la completa attuazione del piano di riduzione delle ferie con il conseguente mancato raggiungimento dell'obiettivo per il 2018.

Analizzando il primo semestre dell'anno si evidenzia che il trend delle ore medie di Ferie è in salita in quanto è variato da 8368,03 del 2018 è salito a 8985,35 per il 2019.

La direzione ritiene opportuno rivalutare tale valore a seguito del periodo festivo in cui molti dipendenti usufruiranno delle ferie per predisporre un nuovo Piano di riduzione ferie al fine di mantenere stabile le ore medie per il 2019 e valutare gli strumenti opportuni per iniziare una graduale riduzione negli anni successivi.

Obiettivo N. 3: Aggiornamento Elenco Fornitori qualificati

Obiettivo in fase di ultimazione in quanto è stata aggiornato l'elenco dei fornitori qualificati con l'eliminazione dei fornitori non più utilizzati.

Per tale motivo l'obiettivo viene riproposto per il prossimo anno.

Per il prossimo anno sono stati individuati i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:**
Mantenimento della certificazione Etica SA 8000: 14
- **Obiettivo 2:**
Verifica/Mantenimento ore medie di ferie per il 2019
- **Obiettivo 3:**
Qualifica di tutti i fornitori secondo la procedura di sistema SA

Per il piano di attuazione degli obiettivi si faccia riferimento al Modello PD10-01 M 01

4) LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA **(Rif. SA8000, par 4)**

Tutti i dipendenti sono assunti con contratti conformi alle richieste del CCNL e/o del contratto aziendale e/o della legislazione cogente.

Tutti i contratti sono sottoscritti dai lavoratori e dall'azienda e, nei casi prescritti, comunicati al competente Ispettorato del Lavoro

Ad oggi non sono presenti rappresentanze sindacali all'interno dell'organizzazione aziendale.

5) DISCRIMINAZIONE (Rif. SA8000, par 5)

Ad oggi (I Semestre 2019) sono presenti in azienda 51 dipendenti così suddivisi:

- 5 donne
- 46 uomini

Le donne sono adibite nell'ambito impiegatizio sia tecnico che amministrativo, per l'attività cantieristica non sono mai pervenute richieste di impiego da parte di donne.

La suddivisione per tipologia di contratto è la seguente:

- 9 tempi determinati
- 42 tempi indeterminati

L'età del personale impiegato presso la Tecnoclima srl è così suddivisa

- N. 0 dai 18 ai 25 anni
- N. 14 dai 26 ai 40 anni
- N. 37 dai 41 ai 65 anni

Si evince che l'età dei lavoratori non è fattore di discriminazione.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 par 5)

La Direzione si impegna ad assicurare, come sempre fatto, che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da sesso, religione, età, razza, ecc.

6) PROCEDURE DISCIPLINARI (Rif. SA8000, par 6)

Nell'anno 2018 sono stati messi in atto 3 provvedimenti disciplinari, scaturiti a seguito di comportamenti impropri e non previsti dai contratti nazionali di riferimento.

L'azienda ha dato la possibilità ai contraventori di fornire giustificazioni in merito per poi valutarne la efficacia e le eventuali sanzioni.

Si ha avuta evidenza di tutte le giustificazioni scritte e orali relative al provvedimento disciplinare ricevuto; a seguito della quale la Direzione aziendale ha rigettato le motivazioni ed ha applicato le sanzioni previste.

7) ORARIO DI LAVORO (Rif. SA8000, par 7)

L'orario di lavoro applicato presso la ns. azienda è nella quasi totalità dei casi si tipo full time. Durante l'anno 2018 si è fatto ricorso a 2 part time come da richiesta specifica dei lavoratori.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive**(Rif. SA8000 par 7)**

Controllo Semestrale delle ore di straordinario, al fine di garantirne il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA 8000

8) RETRIBUZIONE (Rif. SA8000)

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dalla classificazione unica suddivisa per area professionale.

L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL.

Indicatori di prestazione al	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° contratti a tempo indeterminato	58	64	61	38
N° contratti a tempo determinato	10	17	18	16
N° contratti collaborazione coordinata e continuativa	1	0	0	0

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 par 8)

Monitorare che nell'applicazione del CCNL e nell'applicazione del contratto aziendale, non sussistano casi di inadempienze negli obblighi contrattuali.

9) SISTEMA DI GESTIONE**POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

In data 01.12.2015 è stata emessa la Politica della Responsabilità Sociale. La stessa è stata consegnata a tutti i dipendenti

Copia del documento è affisso nell'atrio della sede e in ogni cantiere.

La direzione ha riesaminato la politica Rev. 0 condividendola con il SPT e la ritiene ancora idonea allo scopo prefissato pertanto la riconferma.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive**(Rif. SA8000 par9.1)**

Implementazione continua della documentazione in base all'evoluzione del sistema, divulgazione della stessa anche attraverso il sito internet

RAPPRESENTANTI DELL' AZIENDA**(Rif. SA8000 par3.2, 9.3, 9.4)**

Dalla Direzione è stato designato il proprio rappresentante per la Responsabilità Sociale, come da nomina del 18.12.2015 da parte del legale Rappresentate

Il responsabile SA 8000 ha tutte le capacità tecniche organizzative per monitorare l'efficace applicazione del Sistema di Responsabilità sociale che la TECNOCLIMA si è dotata.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 è stato democraticamente eletto dai lavoratori a seguito di una elezione diretta.

Sono inoltre presenti in azienda, in materia di salute e sicurezza, la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

PIANIFICAZIONE - IMPLEMENTAZIONE

Le registrazioni che costituiscono la struttura documentale del sistema di gestione per la responsabilità sociale sono:

- MANUALE SA8000
- PROCEDURE
- POLITICA SA8000
- ORGANIGRAMMA SA8000

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tengono in considerazione TUTTE le prescrizioni legali esistenti ad applicabili alla ns. organizzazione (sia in merito di sicurezza, ambiente, qualità di prodotto, gestioni contrattuali): nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo SEMPRE considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par.9.5 a)

Aggiornamento continuo della documentazione in base all'evoluzione del sistema.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

All'interno della TECNOCLIMA è istituito il Social Performance Team (SPT) con compiti di identificazione e valutazione dei rischi relativi a potenziali conformità allo standard attraverso l'applicazione della PRO PS 04.

Il SPT include al suo interno una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentanti dei lavoratori SA8000
- Management

In particolare il SPT è così costituito almeno da 3 componenti così definiti:

- Responsabile SA 8000
- Rappresentante/i dei lavoratori SA 800 (RSA)
- Rappresentante/i dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) così come definito del D.Lgs 81/08

Nella fatti specie si ritiene assolto l'obbligo di rappresentanza equilibrata in quanto il numero di RLS e RSA è definito in funzione al numero di dipendenti così come definito nel D.Lgs 81/08.

La responsabilità della conformità del sistema allo Standard SA 8000 resta unicamente in capo al Responsabile SA 8000

SPT ha valutato i rischi con potenziale impatto sulla responsabilità sociale e ha individuato programmi di miglioramento all'interno del documento di valutazione del rischio Sociale Rev. 1 del 24.11.2017

Il SPT semestralmente si riunisce per una valutazione delle performance aziendali in relazione agli indicatori individuati, agli obiettivi prefissati ed ai rischi individuati.

MONITORAGGIO

Le verifiche ispettive interne sono condotte allo scopo di valutare la conformità del sistema di gestione della responsabilità sociale rispetto:

- a quanto pianificato,
- ai requisiti della norma di riferimento,
- ai requisiti stabiliti.

Le verifiche ispettive vengono altresì svolte al fine di:

- monitorare le attività ed i risultati aziendali al fine di dimostrare l'efficacia dei sistemi applicati nel rispondere a quanto definito dalla politica aziendale e ai requisiti del presente standard;
- assicurarsi che i requisiti della SA 8000 siano compresi e applicati a tutti i livelli dell'organizzazione.

Per l'anno in corso è stata effettuata una Verifica interna per verificare lo stato di applicazione del sistema nel mese di Luglio 2019.

A seguito dell'audit è emerso che il sistema di gestione della responsabilità sociale è conforme allo standard SA 8000:14 che ha deciso di sottoscrivere.

Il sistema risulta implementato e tenuto sotto controllo alcuni aspetti etici potenzialmente delicati sono ancora da migliorare e calibrare (Gestione Fornitori).

Il sistema è adeguato alle dimensioni e alla struttura organizzativa della Tecnoclima.

COMUNICAZIONI

A seguito dell'eventuale aggiornamento della Politica di Responsabilità Sociale, il documento verrà pubblicato sul sito internet ed è divulgato alle parti interessate esterne tramite invio di comunicazione.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

La Direzione si rende disponibile a ricercare e partecipare a convegni e seminari, nell'ambito del ns. territorio, per recepire e scambiare informazioni e opinioni in merito allo sviluppo del ns. sistema.

RECLAMI

Nell'anno 2018 non sono stati registrati reclami da nessuna parte interessata. L'azienda ha definito la procedura PRO RS 05 per la registrazione, gestione e comunicazione di eventuali reclami .

STAKEHOLDER ACCESSO ALLA VERIFICA

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholder:

Le parti interessate esterne vengono invitate a prendere visione della ns Politica di Responsabilità Sociale e del Bilancio SA8000 sul ns. sito internet, anche al fine di ricevere da quest'ultime eventuali proposte di miglioramento

Nell'anno 2018 – I Semestre 2019 non ci sono state richieste da parte degli **STAKEHOLDER**

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

La gestione delle azioni correttive e preventive compete al Responsabile SA 8000 che, in relazione ai singoli casi, provvede a coinvolgere le figure competenti.

Le azioni correttive e preventive possono essere intraprese sulla base di non conformità scaturite, tipicamente, a seguito di:

- osservazioni, reclami e segnalazioni da parte di dipendenti;
- osservazioni, reclami e segnalazioni da parte delle altre parti interessate;
- attività di monitoraggio;
- audit da parte dell'ente di certificazione;
- audit svolti presso i fornitori.

La gestione delle NC- AC avviene come descritto nella procedura del sistema qualità PD1021-01 Non Conformità e Azioni Correttive.

E compito del SPT garantire la corretta applicazione della procedura e il mantenimento delle relative registrazioni.

In data 25.10.2018 è arrivata la comunicazione di ricorso da parte di Cherubini Giovanni e Ticconi Franco in merito alla richiesta di Aumento di Livello contrattuale e rimborso buoni pasto (sospesi a Febbraio 2015) da parte del Tribunale dell'Aquila Sezione Lavoro.

Il 06 Marzo 2019 è stata svolta la prima udienza, durante la quale il giudice ha accettato la richiesta dell'avvocato della difesa di Tecnoclima di spostare la sede del dibattito presso il tribunale di ROMA in quanto i lavoratori erano dipendenti presso il cantiere Gemelli con sede a ROMA. In tale dibattito il giudice ha accettato la richiesta.

I ricorrenti hanno presentato il ricorso presso il tribunale di Roma che ha inviato comunicazione il giorno 03.05.2019.

Il giorno 24.05.2019 è stata notificata una terza comunicazione di ricorso da parte di Vallessi Fabio Massimo. E' stata fissata la causa per il 17 Ottobre 2019

PIANIFICAZIONE/IMPLEMENTAZIONE – SALUTE E SICUREZZA (Rif. SA8000 9.5b), 9.5c), 9.5d), 3.3)

Nel corso del 2019 sono stati pianificati/effettuati i seguenti corsi per la sicurezza:

- Corso di base su SGQ Aziendale UNI EN ISO 9001:2015 – 14001:15
- Corso base per addetti al primo soccorso
- Corso aggiornamento addetti antincendio –
- Corso aggiornamento rls –
- Corso Aggiornamento addetto Gru
- Corso Lavori in quota
- Corso utilizzo trabattelli
- Corso Saldature PE
-
- Corso Manovre emergenza ascensori
- Corso PES – PAV
- Corso Aggiornamento normativo SA 8000
- Corso Aggiornamento Lavoratori Accordo Stato Regioni 221/11

Oltre a quanto sopra descritto, a tutto il personale neo assunto viene svolta attività di formazione.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

Esecuzione di verifiche interne per valutare il grado di conoscenza della documentazione prescrittiva del Sistema di Responsabilità Sociale.

CONTROLLO DEI FORNITORI / SUBFORNITORI

E' stato implementato un sistema di qualifica fornitori in accordo con lo standard SA8000.

Sono stati inviati i questionari di qualifica a tutti i fornitori per la qualifica ai fini della responsabilità sociale.

Ad oggi non tutti i fornitori hanno inviato il questionario compilato rendendo difficile ultimare la qualifica.

Per gestire questa carenza è stata aggiornata la Procedura per la qualifica dei fornitori che definisce le nuove modalità di gestione in caso di mancato invio del questionario di qualifica

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

La Direzione si impegna a sollecitare tutti i fornitori all'invio del questionario di qualifica per ultimare l'aggiornamento dell'elenco fornitori qualificati.