

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2024



Roma – Italia

Aggiornamento del 08/07/2025

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	6
2.1 Lavoro infantile	8
2.2 Lavoro forzato e obbligato	9
2.3 Salute e sicurezza	10
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	13
2.5 Discriminazione	15
2.6 Pratiche disciplinari	16
2.7 Orario di lavoro	17
2.8 Retribuzione	17
3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	18
3.1 Introduzione.....	18
3.2 Social Performance Team e Monitoraggio	18
3.3 Identificazione e valutazione dei rischi	20
3.4 Formazione e coinvolgimento del personale.....	26
3.5 Dialogo con le parti interessate	26
3.6 Controllo dei fornitori	26
3.7 Verifiche ispettive	26
3.8 Risultati delle Azioni Correttive e Preventive in corso e loro efficacia.....	27
3.9 Riesame della Direzione	27

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 01 Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2024.

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 CERTI W.

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 Tedeschi Srl mantiene 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, la Direzione 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 RSPP, che "risponde" direttamente alla Direzione.

Tutte le Funzioni sopra citate sono monitorate direttamente dalla Direzione 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.

Il 18.12.2023, con un verbale del CdA è stato deliberato che il Direttore Generale della Tedeschi Srl è il Dott. Alessandro Tedeschi.

Sempre a fine 2023 la Tedeschi Srl ha acquisito un ramo di Azienda con lo scopo di poter offrire servizi nuovi e, a tal proposito sta rimodellando lo scopo di certificazione di tutte le norme attualmente certificate.

Inoltre ha ottenuto nel gennaio 2024 la conformità alla norma volontaria Pdr 125 Parità di Genere.

Indicatori sociali	2022	2023	2024
Numero operai in cantiere	441	479	491
Numero impiegati	9	9	9
Numero collaboratori a progetto	0	0	0
Numero di collaboratori esterni	1	1	2
Numero tirocinanti/stagisti	0	0	0
Numero di apprendisti	0	0	0
Numero infortuni sul lavoro	8	8	19

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 attualmente ottenute:

Azienda	Schema Certificativo	Ente Certificatore
TEDESCHI SRL	50001	CERTIND
TEDESCHI SRL	PdR125:2022	SICERT
TEDESCHI SRL	14001	SICERT
TEDESCHI SRL	DICHIARAZIONE EMAS	SICERT
TEDESCHI SRL	SA8000	CERTIW
TEDESCHI SRL	30415	DIMITTO
TEDESCHI SRL	27001	DUV
TEDESCHI SRL	9001	CERTIND
TEDESCHI SRL	26000	GSC
TEDESCHI SRL	16636	SICERT
TEDESCHI SRL	45001	CERTIND
TEDESCHI SRL	13549	DIMITTO

1.3 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di Tedeschi Srl 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 Tedeschi Srl 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:

- o Impiegati
- o 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, Trenitalia S.p.A., Ferservizi S.p.A. e Cotral S.p.A.

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:

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

Organismo di certificazione

Tra i portatori di interesse vi è anche l'ente di certificazione Certi W, 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 08.01.2024:



La Tedeschi S.r.l. opera 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.

Confermata dalla Direzione il 08.01.2024

Presidente del CdA

Giuseppe Antonio Tedeschi



2. REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2014

2.1 Lavoro infantile

OBIETTIVO 2024:*Controllo costante sulle procedure di assunzione per garantire nessun utilizzo di minori in attività lavorative*
ESITO OBIETTIVO: Positivo

La Tedeschi Srl 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

Valutazione risorse :
Addetti Azienda = 500 al 31.12.24
di cui:
215 donne e 285 uomini
La Direzione ritiene che la distribuzione delle donne rispetto agli uomini confrontando le due tipologie di contratto risulta essere in linea anche con la recente acquisizione della certificazione della PdR 125:2022

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

Fasce d'età	Situazione lavoratori 2022	Situazione lavoratori 2023	Situazione lavoratori 2024
0-15	0	0	0
16-18	1	0	0
19 – 30	19	17	37
31 – 40	49	51	64
41 – 50	117	136	116
Oltre 51	255	279	283
Totale	441	483	500

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Lavoro Minorile: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;	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 2023	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 2025: *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 2024: 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.

Al 31.12.24

TEDESCHI FERROVIARIO **€ 13.482,00 LORDI**
TEDESCHI MULTISERVIZI **€ 14.606,00 LORDI**

Monitoraggio ore lavorate.

I dati dei monitoraggi effettuati relativi alle lavorazioni eseguite nel 2024, sono riportate nella tabella che segue:

MESE	Ore di straordinario effettuate	Totale di ore lavorate	% straordinario
Gennaio	360,00	24742,72	1,45%
Febbraio	1140,59	34526,27	3,30%
Marzo	4003,01	61985,83	6,46%
Aprile	5367,74	64107,19	8,37%
Maggio	6335,73	72597,47	8,73%
Giugno	6783,20	65911,92	10,29%
Luglio	6596,58	67524,54	9,77%
Agosto	4559,51	58728,21	7,76%
Settembre	6562,52	65636,14	10,00%
Ottobre	5020,78	71383,09	7,03%
Novembre	3712,69	55527,03	6,69%
Dicembre	3839,17	53429,90	7,19%
TOTALE	54281,52	696100,31	7,80%

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>Orario di lavoro: non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato</i>	Migliorare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e doveri	Effettuare attività di informazione, anche mediante circolari aziendali, sull'applicazione del CCNL con particolare riferimento a turni di riposo, ferie e reperibilità	Entro Dicembre 2025	Responsabile risorse umane	% ore di straordinario registrato	Registrare un massimo del 9 % di ore di straordinario rispetto alla totalità di ore lavorate

2.3 Salute e sicurezza

OBIETTIVO 2025: *Il non superamento dei valori di frequenza relativa di accadimento degli infortuni, del rapporto di gravità ed indice d'incidenza registrati nel 2024*

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 che, anche se rispetto al 2023 il numero dei casi risulta aumentato, la frequenza relativa¹, il rapporto di gravità² risultano in diminuzione.

Tab. 02 – indici infortuni aziendale sul lavoro

	2022	2023	2024
N° infortuni sul lavoro	6	7	19
Frequenza Relativa	28,26	34,3	27,63
Rapporto di Gravità	2,9	3,9	1,18

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

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

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.

Breve riesame infortuni:

		INFORTUNIO			
		IN ITINERE	IN SERVIZIO	CADUTE/SCIVOLAMENTI	AGGRESSIONE
LAZIO	Gennaio	X			
	Febbraio			X	
	Marzo				
	Aprile	X	X	X	
	Maggio	X		X	
	Giugno	X		X	
	Luglio			X	
	Agosto		X	X	
	Settembre		X		
	Ottobre				
	Novembre				
	Dicembre			X	
LOMBARDIA	Gennaio				
	Febbraio				
	Marzo				
	Aprile				
	Maggio				
	Giugno	X			
	Luglio				
	Agosto				
	Settembre		X		
	Ottobre				
	Novembre				
	Dicembre			X	
TOTALI ----->		<u>5</u>	<u>5</u>	<u>9</u>	<u>0</u>

Malattie professionali.

L'incidenza delle malattie professionali è assente per l'anno 2024.
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.

Attività di prevenzione e formazione.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati, oltre ai DPI specifici , di appositi dispositivi di protezione individuali, il cui costo medio viene sostenuto dall'azienda.
La Tedeschi srl monitora le scadenze in materia di Salute e Sicurezza per ogni appalto in essere ed il monitoraggio 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 sicurezza in merito alle necessità e scadenze aziendali.

Tab. 03 – Formazione sulla salute e sicurezza

	2022	2023	2024
N° ore formazione	624	288	328
N° partecipanti	78	36	41

Salute e sicurezza nelle aree di lavoro.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza è applicata all'intera organizzazione in ogni ambiente di lavoro in cui opera il personale dipendente.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Salute e Sicurezza garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre	Il non superamento dei valori di frequenza relativa di accadimento degli infortuni, del rapporto di gravità ed indice d'incidenza registrati nell' ultimo triennio	Effettuare un'indagine tra i lavoratori relativamente alla soddisfazione percepita dai dipendenti e dal grado di percezione della sicurezza tra gli stessi tramite la presenza di capi impianto/preposti aziendali	Entro Dicembre 25	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	Indice di frequenza relativa degli infortuni, Rapporto di Gravità, Indice di Incidenza	Non superare gli indici infortunistici registrati nel 2024
	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 dicembre 25	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 2025: *Agevolare la comunicazione dei rappresentanti con i loro iscritti e facilitare l'esercizio del loro mandato. Maggiore coinvolgimento delle sigle sindacali nel SPT. La Tedeschi provvederà ad informare preventivamente tutte le sigle sindacali nelle future riunioni SA8000.*

ESITO OBIETTIVO 2024:Positivo: nel 2024 il numero di dipendenti iscritti ad un Sindacato risulta essere in crescita rispetto al dato del 2023.

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 i dipendenti e sono attualmente iscritti al sindacato 347 dipendenti.

Iscritti al Sindacato al 31/12/2024

Sindacato	n° dip.
FIT CISL LAZIO	36
FILT CGIL LAZIO	71
UIL TRASPORTI LAZIO	36
UGL FERROVIERI Roma	10
SALPAS ORSA FERROVIE Roma	23
FAST CONF SAL	8
SALPAS ORSA Ferrovie Milano	10
FIT CISL REG LOMBARDIA	6
FILT CGIL ALESSANDRIA	1
FILT CGIL BERGAMO	3
FILT CGIL LECCO	4
FILT CGIL LOMBARDIA	9
FILT CGIL BRESCIA	4
FILT CGIL LODI	5
FILT CGIL SONDRIO	3
FILT CGIL PAVIA	6
FILT CGIL VARESE	16
FILT CGIL MONZA E BRIANZA	5
UIL Trasporti MILANO	7
UIL Trasporti MILANO	1
UIL TRASPORTI LAZIO	40
FISASCAT CISL - ROMA	9
UGL ROMA FROSINONE CASSINO	5
FILCAMS - CGIL VITERBO	2
CONF. A.I.L. LATINA	3
FAST CONF SAL	3
FISASCAT CISL VITERBO	3
FISASCAT CISL LATINA	20
TOTALE	349

Iscritti al Sindacato al 30/06/2025

Sindacato	n° dip.
FAST Confsal SLM	3
FILCAMS CGIL Roma	1
FILCAMS CGIL Viterbo	2
FISASCAT CISL Frosinone	4
FISASCAT CISL Latina	20
FISASCAT CISL Roma e Rieti	11
FISASCAT CISL Viterbo	3
UGL Roma Frosinone Cassino	4
UIL Trasporti Lazio	83
UIL Trasporti Lombardia	6
FAST Confsal Lazio	8
FILT CGIL Alessandria	1
FILT CGIL Bergamo	3
FILT CGIL Brescia	5
FILT CGIL Lecco	5
FILT CGIL Lodi	4
FILT CGIL Lombardia	11
FILT CGIL Monza e Brianza	4
FILT CGIL Pavia	6
FILT CGIL Roma-Lazio	60
FILT CGIL Sondrio	3
FILT CGIL Varese	17
FIT CISL Lazio	34
FIT CISL Lombardia	5
SALPAS ORSA Milano	11
SALPAS ORSA Roma	22
UGL Ferrovieri	11
TOTALE	347

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 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.

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.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;</i>	Proseguire l'agevolamento della comunicazione dei rappresentati con i loro iscritti e facilitare l'esercizio del loro mandato	Predisposizione di un'indagine tra i lavoratori relativamente al clima aziendale percepito in azienda	Entro dicembre 25	Rapp. SA8000 per la Direzione	Tasso di soddisfazione del personale	Tasso di soddisfazione del personale >49% dei questionari compilati

2.5 Discriminazione

OBIETTIVO 2025: *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.

Nel 2024 l'organico aziendale risulta composto da 215 donne e 285 uomini, per un totale di 500 dipendenti. La componente femminile rappresenta quindi il 43% dell'organico, mentre quella maschile si attesta al 57%.

La presenza femminile, rispetto al 2023, è rimasta pressoché stabile in termini assoluti, circostanza imputabile anche alla stazionarietà degli appalti in essere nel corso dell'ultimo esercizio. Le donne sono maggiormente presenti nelle categorie dei multiservizi, settore nel quale negli ultimi anni si è registrato un incremento sia in valore assoluto sia in termini percentuali. Permane tuttavia una significativa presenza di rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali.

Inoltre, nel corso del 2025 si è registrato un rafforzamento delle politiche aziendali in materia di trasparenza nelle procedure di assunzione, di accesso ai percorsi di formazione e di promozione, contribuendo così a favorire una maggiore equità all'interno dell'organizzazione.

Tab. 04 – Ripartizione del personale per sesso

	2022	2023	2024
N° uomini	185	281	285
N° donne	256	202	215
Totale	441	483	500

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 (7 persone in totale).

Lavoratori stranieri in azienda.

La presenza di lavoratori stranieri in azienda è aumentata di circa il 35 % rispetto al 2022, 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 subito, nel 2016 (anno di adeguamento e primo conseguimento della certificazione SA8000) 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.

Si fa presente che è stata condotta una indagine per verificare che TUTTI i lavoratori non italiani fossero in grado di comprendere e parlare la lingua italiana al fine di garantirne la corretta integrazione nello staff lavorativo.

Lamentele del personale/ ore di sciopero
Eventi nel periodo: nessuna segnalazione/anomalia in riferimento al requisito in oggetto.

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Discriminazione: non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;	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 2025	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 2025: *Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione.*
Diminuzione del numero di richiami nei confronti dei lavoratori.
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione.
ESITO OBIETTIVO: Positivo

Introduzione.
In azienda è vigente un codice disciplinare, affisso alla bacheca destinata alle comunicazioni interne presso la sede legale, che descrive le pratiche disciplinari adottate con l'obiettivo di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione tra i lavoratori.
Dall'analisi degli iter disciplinari avviati nel corso del 2024, si registra un incremento complessivo dei provvedimenti rispetto agli anni precedenti. Tali misure sono state adottate prevalentemente in riferimento a anomalie derivanti dalla mancata applicazione delle procedure lavorative presso gli appalti. Le sospensioni dal lavoro e i licenziamenti sono stati applicati solo nei casi più gravi, spesso a seguito di rilievi sollevati direttamente dai committenti o in presenza di significative inadempienze nel servizio offerto.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2022	2023	2024
Decisione di non procedere	7	4	14
Richiamo verbale	1	0	4
Ammonizione scritta	0	8	3
Multe	0	0	4
Sospensione dal lavoro	-	3	6
Licenziamento	-	1	7
Totale	8	16	38

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. 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
Pratiche disciplinari: non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;	Non superare il numero di pratiche disciplinari applicate nel 2024	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 2025	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 2024

2.7 Orario di lavoro

OBIETTIVO 2025: *Riduzione ad un numero tendente a zero della percentuale di ferie residue.*

ESITO OBIETTIVO: Da valutare entro il 31/12/2025

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario all'interno della sede legale è dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00, dalle 14,00 alle 18,00.

La durata dell'attività lavorativa è quello indicato nella lettera di assunzione e previsto dai CCNL applicati.

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 settimane 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 presenze, le quali avvengono tramite foglio firma (sia in sede che presso le varie commesse).

In questo secondo caso è il capo impianto che provvede alla raccolta dei fogli firma ed all'invio mensile all'ufficio centrale del personale.

Eventi nel periodo: I contratti di solidarietà interessano solo i lavoratori a cui risulta applicato il CCNL della mobilità per attività ferroviarie. La Tedeschi dà facoltà ai propri dipendenti di aderire alle campagne di solidarietà.

Tab. 07 – Lavoratori part-time e full time

	2022	2023	2024
Part time	310	400	296
Full time	130	83	204

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Orario di lavoro: 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 2025	Responsabili Operativi	N° giorni residui dal monte ferie individuali	Miglioramento della percentuale registrata nel 2024 di lavoratori che non esaurisce le ferie annuali

2.8 Retribuzione

OBIETTIVO 2024: *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.

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).

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 CCNL.

L'Azienda corrisponde regolarmente il 100 % degli stipendi mediante bonifico bancario con valuta fissa del 10 del mese successivo a quello di erogazione per entrambi i Contratti 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.

Attualmente non previsti

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

Requisito	Obiettivo	Azione	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
<i>Retribuzione 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 2024	Responsabile Amministrazione	Rispetto delle tempistiche previste per il pagamento degli stipendi	Tasso di soddisfazione del personale del 100%

3. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

OBIETTIVO 2025: Riprendere il percorso di sensibilizzazione e formazione interna del personale attraverso incontri per approfondire le tematiche previste dallo standard SA8000 anche durante le sessioni di formazione obbligatoria prevista dal D.Lgs 81/08 e s.m.i.

E' in fase di somministrazione l' invio dei questionari ai fornitori e dipendenti.

Effettuare gli audit presso tutti i fornitori ritenuti critici da valutazione preliminare.

ESITO OBIETTIVO: la somministrazione ai dipendenti del questionario è iniziata da parte dei Rispettivi Capo Impianto. I risultati saranno presentati entro la fine del 2025.

3.1 Introduzione

La Tedeschi Srl si 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 garantire il corretto funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, in data 20/01/2025 l'Alta Direzione ha provveduto all'aggiornamento della composizione del Social Performance Team (SPT).

La nuova compagine risulta così costituita:

- Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale:
Avv. Cecilia Adele Tedeschi (nomina confermata), incaricata di garantire la conformità ai requisiti dello standard SA8000.
- Rappresentanti dei lavoratori (RLS):
 - o Sig. Fabio Di Ianni
 - o Sig. Roberto Ruggiero

- Responsabili aziendali:
 - o Sig.ra Patrizia Minervini
 - o Sig.ra Ippolita D'Elia
- Responsabile dei Sistemi di Gestione Integrati (RSGI):
Dott. Nicolò Viridis
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):
Dott. Luca Mongale

Il SPT ha provveduto a:

- redigere una valutazione dei rischi aggiornata alla data odierna, con attribuzione delle priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard;
- definire un piano di monitoraggio continuo per la valutazione della conformità del sistema;
- istituire un canale di raccolta e gestione delle informazioni provenienti dalle parti interessate, al fine di assicurare un miglioramento costante e partecipato

3.3 Identificazione e valutazione dei rischi

Sono state valutate le Parti Interessate alla Organizzazione della Tedeschi ed è emerso :

ANALISI DEL CONTESTO DELLA TEDESCHI SRL										
2025		ESIGENZE ED ASPETTATIVE DELLE PARTI INTERESSATE	DOCUMENTO CHE PREVEDE IL REQUISITO O LA CONFORMITA'	PROCESSO RELATIVO	RESPONSABILE	TERMINE DEL RISPETTO DEL REQUISITO	FATTORI INTERNI		FATTORI ESTERNI	
							PUNTI DI FORZA	PUNTI DEBOLEZZA	OPPORTUNITA'	MINACCE
PARTE INTERESSATA	dipendenti	1) Mantenere adeguata remunerazione economica; 2) Rispetto delle disposizioni del contratto di categoria; 3) Garanzia di un ambiente di lavoro adeguato; 4) Garanzia di un'adeguata crescita professionale; 5) garanzia di un trattamento non discriminatorio 6) continuità del rapporto di lavoro 7) equilibrio vita personale/professionale	Report formazione, documentazione amministrativa, buste paga	gestione risorse	DIR	monitoraggio annuale	Flessibilità lavorativa Motivazione ad imparare Età media dipendenti 50 anni sostenimento carichi lavoro bassa incidenza infortuni sul lavoro	Mancanza informazioni documentate Lenta assimilazione nuove metodologie e standard aziendali a seguito delle modifiche ai vertici direzionali e delle nuove certificazioni	Maggiore consapevolezza del personale	Rallentamento produttività, alti costi dovuti alla mancata aderenza agli standard qualitativi richiesti
	proprietà	1) redditività aziendale; 2) Garantire continuità lavorativa del dipendente evitando turn over; 3) Offrire qualità del servizio e fidelizzazione del cliente;	Bilanci di esercizio, documenti commerciali	Leadership	DIR	Monitoraggio annuale	Investimenti in formazione e in consulenze specializzate	Sforamento budget Efficienza produttiva da migliorare	Solidità aziendale	Mancata redditività aziendale
	clienti	Rispetto tempi di lavorazione; conformità del servizio ai requisiti contrattuali ; problem solving	Documenti amministrativi, capitolati d'appalto; contratti; verbali di servizio reso	Attività operative	Direttori di Area (civile - ferroviario)	Monitoraggio annuale	Clienti consolidati e grandi gruppi aziendali; solvibilità dei clienti	Ritardi nei pagamenti	Rafforzamento immagine aziendale di efficienza; potenziamento presenza sul territorio	Alti costi legati alla produttività

	fornitori	Fidelizzazione delle forniture solvibilità rispetto tempi di pagamento	Ordini di acquisto, documenti amministrativi	Attività operative	ACQ	Monitoraggio annuale	Puntualità nei pagamenti	Ritardi di consegna del fornitore	Accordi commerciali che aumentino la competitività del prezzo di acquisto merci	Qualità delle forniture e ritardi consegna
	banche	Continuità del rapporto solvibilità rispetto tempi di pagamento	Documentazione amministrativa e bancaria	Attività operative	AMM	Monitoraggio annuale	Rapporto pluriennale consolidato	Dipendenza dal sistema bancario	Miglioramento dei rapporti con gli istituti bancari	Difficoltà ad incrementare linee di credito

Qui di seguito vengono riassunti i rischi più rilevanti per l'azienda:

TEDESCHI SRL			Valutazione Rischi						REV.2 DEL 08/07/2025			Approvato da: Direzione			
RISCHI SOCIALI															
Processo			Analisi processo				Analisi del rischio								
Dati input	Fasi	Dati output	Funzione	Infrastrutture	Indicatore misura rischio	Documentazione	Rischi	Effetti	Valutazione rischio			Supervisione rilevamento interazione azioni	Valutazione d'impatto dopo l'attuazione dell'azione		
									P	S	R		P	S	R
Lavoro infantile	processo di assunzione	mancato utilizzo di lavoro infantile	Risorse Umane	AMM - DIR	assunzione di minori da parte della Tedeschi o della filiera fornitori (età del lavoratore)	CCNL applicato	assunzione di minori da parte della TEDESCHI Srl o suoi fornitori o subfornitori	sfruttamento infantile e mancato rispetto della Responsabilità sociale	1	4	4	inutilizzo e mancato sostegno al lavoro infantile. Costante monitoraggio di filiera per garantire che gli standard etici adottati vengano rispettati anche da fornitori e subfornitori	1	4	4
Lavoro Forzato o Obbligato	processo di assunzione	mancato utilizzo di lavoro forzato	Risorse Umane	AMM - DIR	costrizione al lavoro - tratta di esseri umani (rapporto di lavoro col lavoratore)	CCNL applicato	costrizione al lavoro - tratta di esseri umani da parte della Tedeschi Srl o dei suoi fornitori o subfornitori	mancato rispetto della Responsabilità Sociale	1	4	4	inutilizzo e mancato sostegno al lavoro obbligato. Costante monitoraggio di fornitori e subfornitori ed immediata denuncia da parte dell'azienda	1	4	4
Salute e Sicurezza	gestione della sicurezza aziendale in sede e in cantiere	monitoraggio costante della salute e della sicurezza dei lavoratori;	Risorse Umane	AMM - DIR	inadempienza D.LGS 81/08	D.LGS 81/08 - ISO 45001	mancato rispetto degli obblighi legislativi in materia di salute e sicurezza	aumento dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori	1	4	4	La certificazione ISO 45001 in possesso della società attesta il rispetto dei requisiti previsti da parte della stessa. Inoltre, l'organizzazione ha nominato un Responsabile per la salute e sicurezza che vigili sulla adeguata applicazione degli standard previsti	1	4	4

					Infortunio sul lavoro	percentuale di infortuni sul lavoro	mancata o inefficace vigilanza sul rispetto degli obblighi legislativi in materia di salute e sicurezza; mancata o inefficace vigilanza sul corretto utilizzo dei DPI da parte del personale	aumento del numero di infortuni che vedono coinvolti i dipendenti esposizione a sanzioni, spese legali, perdita redditività	1	4	4	vigilanza stringente da parte della dirigenza in merito al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione messi a disposizione dei dipendenti. Controlli a campione effettuati in cantiere e ammonizioni per i dipendenti che non utilizzano i dpi forniti dall'organizzazione attenzione alle idoneità sanitarie	1	4	4
					Comitato servizio di prevenzione e protezione	nomine e costituzione del comitato	mancato o errato applicazione della norma SA8000	non conformità alla norma, mancata certificazione SA8000, errata valutazione dei rischi aziendali in materia di salute e sicurezza, mancata partecipazione a gare	2	3	6	L'organizzazione ha nominato un Comitato salute e sicurezza che condurrà periodiche e formali valutazioni dei rischi reali e potenziali per la salute e sicurezza	1	3	3
					mancata formazione del personale	attestati di corsi di formazione effettuati dai dipendenti	mancata o inefficace formazione del personale	aumento del rischio connesso alle tematiche di salute e sicurezza	2	4	8	la proprietà garantisce un'adeguata formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza attraverso corsi di formazione che vedono coinvolti tutti i dipendenti.	1	4	4
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	-	rispetto della contrattazione collettiva e rispetto del diritto di associazione sindacale	Risorse Umane	DIR	mancato rispetto dei diritti sindacali dei lavoratori (nr iscrizioni dipendenti iscritti al sindacato)	iscrizione sindacati lavoratori, nomina responsabile sindacale dei lavoratori	limitazione della libertà sindacale	impossibilità di espressione sindacale dei lavoratori	1	2	2	Non è presente in azienda una rappresentanza sindacale dei lavoratori.	1	2	2

Discriminazione	processo di assunzione	ricerca non discriminatoria di nuovo personale	Risorse Umane	AMM	discriminazione all'atto di ricerca di nuovo personale, atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi (presenza personale con genere, culto religioso, nazionalità differenti)	richieste nuove risorse alle agenzie di somministrazione; documentazione assunzione	discriminazione all'atto di ricerca di nuovo personale, atti discriminatori e comportamenti offensivi e coercitivi	mancato rispetto della Responsabilità Sociale	1	4	4	adozione di ricerca non discriminatoria del personale che non faccia riferimento al sesso o alla nazionalità dei lavoratori. Presenza di lavoratori stranieri. Vigilanza da parte della dirigenza su eventuali situazioni di rivalità e screzio tra i dipendenti	1	4	4
Procedure disciplinari	-	utilizzo di procedure disciplinari consentite dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL	Risorse Umane	AMM - DIR	utilizzo di provvedimenti disciplinari non contemplati dal CCNL o dallo statuto dei lavoratori. Punizioni corporali, coercizione, abuso verbale (modalità applicazione procedure disciplinari)	CCNL applicato, procedure disciplinari come indicate nel manuale delle procedure	utilizzo di provvedimenti disciplinari non contemplati dal CCNL o dallo statuto dei lavoratori. Punizioni corporali, coercizione, abuso verbale	mancato rispetto della Responsabilità Sociale, del CCNL e dello statuto dei lavoratori	1	4	4	L'organizzazione garantisce l'adozione di procedure disciplinari consentite dal CCNL e dallo statuto dei lavoratori come definito nel manuale delle procedure.	1	4	4
Orario di Lavoro	gestione del cronoprogramma di lavoro	rispetto del CCNL in termini di orario di lavoro e lavoro straordinario	Risorse Umane	AMM - DIR	mancato rispetto del CCNL edile (ore di lavoro utilizzate)	CCNL applicato	violazione del CCNL in tema di orario di lavoro e lavoro straordinario	mancato rispetto della Responsabilità Sociale, del CCNL e dei diritti dei lavoratori	1	4	4	La settimana lavorativa è quella prevista dal CCNL. Eventuali impegni maggiori di lavoro, richiesti unicamente in casi eccezionali, è comunque ricompensato secondo i suddetti accordi. Lo straordinario è effettuato sempre su base volontaria e nel rispetto del suddetto CCNL	1	4	4

Retribuzione	processo di assunzione ed elaborazione paghe mensili	rispetto del CCNL in termini di retribuzione	Risorse Umane	AMM-DIR	mancato rispetto del CCNL edile (entità e tempistiche erogazione salario)	CCNL applicato	violazione del CCNL in tema di retribuzione	Corrispondenza di salari che non garantiscono la sussistenza minima, trattenimento di salari per motivi disciplinari	1	4	4	I salari vengono corrisposti in conformità al CCNL e alla legge. L'organizzazione applica l'addebito di importi in busta paga per motivi disciplinari unicamente laddove consentito dal CCNL e dalla legge nazionale.	1	4	4
Sistema di Gestione	processo di gestione della politica SA8000	monitoraggio e perfezionamento della politica SA8000 adottata	Risorse Umane	DIR	Mancato rispetto o inadeguatezza della Gestione del Sistema Sociale da parte della Tedeschi (applicazione e diffusione SA8000)	SA8000 e relativa documentazione interna	mancato rispetto o carenza nell'attuazione della norma SA8000	non conformità alla norma, mancata certificazione SA8000	2	2	4	La direzione ha definito la politica sociale dell'organizzazione e ha provveduto all'adeguata diffusione della stessa tra gli stakeholders	1	2	2

Criteri di Valutazione

la scala di valutazione del rischio va da 1 a 4 così suddivisa:

Probabilità del rischio: 1 - poco probabile 2 - possibile 3 - probabile 4 - altamente probabile.

Effetti del rischio: 1 - lieve 2 - modesto 3 - significativo 4 - grave.

R è il prodotto tra P e S.

La scala cromatica della colonna R è di tre colori: verde (valori da 1 a 4) giallo (valori da 5 a 8) rosso (valori dal 9 al 16).

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

La Tedeschi Srl in fase di assunzione fornisce al nuovo personale la documentazione informativa relativa ai seguenti temi:

- nozioni SA 8000
- nozioni sulla Parità di Genere
- informazioni relative al CCNL, contratto, retribuzioni, mansione, livello e specifiche varie relative all'inquadramento aziendale.

La Tedeschi Srl prevede un piano specifico di formazione/comunicazione sulle tematiche SA 8000, come si evince dalla Procedura sulla Gestione delle Risorse Umane.

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.).

Sul sito aziendale www.gruppotedeschi.com sono presenti le certificazioni conseguite e mantenute, le politiche SA8000 e PdR125.

3.5 Dialogo con le parti interessate

Tedeschi Srl ha identificato tutte le principali parti interessate: i lavoratori dell'azienda, i sindacati, i clienti e le istituzioni.

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

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 2024, 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.

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).

3.7 Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte da personale esterno, in possesso dei necessari requisiti, che mantiene il Sistema di Gestione Etico della Tedeschi Srl conforme allo standard normativo.

La Verifica relativa al primo semestre 2025, dedicata alla applicazione della SA8000, è stata correttamente effettuata e non ha previsto l'apertura di NC.

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.

A fronte dei rilievi emersi durante l'audit di terza parte eseguito a settembre 2024 sono state individuate azioni correttive al fine di sanare le criticità emerse da parte dell'ente di certificazione.

Tali azioni correttive sono così schematizzate:

TIPOLOGIA	PUNTO NORMA	DESCRIZIONE	AZIONE CORRETTIVA
OSSERVAZIONE	9.1.3/9.1.5/9.1.6	Si raccomanda di prestare maggiore attenzione all'aggiornamento delle informazioni documentate interne (ubicate nelle cassetta delle segnalazioni, uffici, sedi operative, sito web) con particolare riguardo agli ultimi aggiornamenti dei bilanci sociali e alla Politica SA 8000	Il SPT è stato incaricato di verificare trimestralmente lo stato degli aggiornamenti (cassetta delle segnalazioni, uffici, sedi operative, sito web), ha inoltre provveduto ad aggiornare e diffondere immediatamente i documenti non in linea
NC MINORE	3.6/9.1.6	Sarebbe opportuno individuare una metodologia più accurata per il monitoraggio delle prese visione delle informative SA8000, sottoposte alla lettura dei neoassunti durante la fase di inserimento iniziale (onboarding), tale da consentire un'immediata evidenza in caso di controllo. La Politica risulta affissa in ambiente condiviso.	E' stato predisposto un modulo di presa visione individuale delle informative SA8000, da far firmare ai neoassunti durante la fase di onboarding.
OSSERVAZIONE	9.2	Si raccomanda di prestare particolare attenzione alla composizione dei partecipanti e della compagine del Social Performance Team, tenendo conto anche del recente ingresso di nuove realtà nel quadro societario successive alle recenti acquisizioni di Rami d'Azienda nel corso dell'anno. La Politica risulta affissa in ambiente condiviso.	Sono stati aggiornati i componenti del SPT in modo da allinearsi alla nuova realtà aziendale

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.

La Tedeschi Srl ha provveduto a mettere a disposizione dei dipendenti presso tutti gli ambienti di lavoro un apposito contenitore all'interno del quale ogni lavoratore può segnalare anomalie e suggerimenti in forma anonima.

Ad oggi non sono pervenuti reclami.

Qualora si rilevassero anomalie queste verranno trattate in maniera tracciabile, secondo le modalità previste dalla stessa procedura con impegno particolare del SPT e del Comitato Sicurezza.

3.9 Riesame della Direzione

Come previsto dallo Standard Sa8000 la Direzione ha provveduto a redigere il Riesame della Direzione per il primo semestre 2025 con all'interno gli obiettivi da raggiungere entro il termine del corrente anno.

CONSIDERAZIONI FINALI DELLA DIREZIONE GENERALE

Dall'analisi dei dati effettuata, anche valutando gli esiti degli anni precedenti, si può affermare che i livelli di conoscenza e consapevolezza aziendale possono essere ancora migliorati.

A tal proposito la direzione continua nel processo di sensibilizzazione anche attraverso la somministrazione di un questionario i quali esiti verranno valutati entro la fine del corrente anno.

Firma: *Alta Direzione*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eugenio P. D'Amico', written in a cursive style.