



Z.I. di Acquaviva delle Fonti (BA) – Lotti 86, 87 e 118

Bilancio Sociale SA8000 e Riesame della Direzione sulla base dei dati del 2020

**Tecna Group S.r.l.
Acquaviva delle Fonti
Giugno 2021**

Indice

Premessa alla Prima Edizione	3
1. Presentazione del Presente Documento	3
2. Chi siamo – I ns. obiettivi - La ns. Politica per la Responsabilità Sociale SA8000	4
3. Campo di Applicazione del Sistema SA8000	6
4. Impegno dell’Organizzazione in materia di Responsabilità Sociale e di Condizioni Lavorative	6
5. Struttura Organizzativa e Responsabilità	7
6. Gli Stakeholders	7
6.1 Mappa degli Stakeholders	8
6.2 Ente di Certificazione	10
7. Indicatori e Informazioni riguardo i Criteri della SA8000	10
7.1 Lavoro Minorile	10
7.2 Lavoro Obbligato	11
7.3 Salute e sicurezza	11
7.4 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva	14
7.5 Discriminazione	15
7.6 Pratiche Disciplinari	15
7.7 Orario di Lavoro	15
7.8 Retribuzione	16
7.9 Sistema di gestione	17
7.10. Selezione Fornitori	17
7.11 Stato, Enti locali e P.A.: Rispetto della Legge e Auditing Interno	17
7.12 Ambiente: CONSUMI DI ENERGIA, MATERIALI ED EMISSIONI	18
8. Orientamento strategico, nuovi impegni di miglioramento	18

Premessa alla Prima Edizione

Quella che si va a presentare è la prima edizione del Bilancio Sociale SA8000, con l'approfondimento di alcuni aspetti per la valutazione da parte della Direzione della tenuta sotto controllo, l'aggiornamento e l'applicazione del Sistema di Gestione SA8000 (SGSA8000). Sono evidenziati nel presente documento anche quegli argomenti che si qualificano come elementi del riesame annuale della Direzione per il SGSA8000.

Il riesame della Direzione è l'appuntamento annuale per l'elaborazione dei dati SA8000 che non prescinde dal prendere in considerazione per l'anno 2020 l'emergenza epidemiologica per nuovo Coronavirus, che ha obbligato l'intero paese a vivere, sia dal punto di vista lavorativo che dal punto di vista della libertà privata di ognuno di noi, una lunga fase di "lockdown", i cui effetti a dir poco negativi, si fanno sentire in modo significativo, oltre che in ambito economico-finanziario, anche nella sfera socio-psicologica.

La Direzione della Società Tecna Group S.r.l. (spesso semplicemente Tecna), in maniera responsabile e condivisa con i dipendenti, ha risposto in maniera immediata alle pesanti ma necessarie misure restrittive emanate dal governo a partire dal DPCM del 09/03/2020, bloccando le attività lavorative in ufficio e legittimando lo svolgimento del lavoro in modalità "agile".

Tale condizione lavorativa, caratterizzata per un breve periodo dalla cassa integrazione parziale, giustificata dal fatto che, pur potendo svolgere parte delle attività in smart working, altre attività si sono dovute necessariamente congelare si è conclusa lo scorso maggio per effetto del DPCM del 26/04/2020.

Dopo attenta analisi, condotta insieme gli addetti ai lavori, sulle misure preventive di sicurezza da mettere in atto, lo staff tecnico si è tempestivamente messo al lavoro per l'implementazione di tutte le misure previste dal "Protocollo Operativo di Sicurezza anti Covid-19". Le stesse sono state diffuse e condivise con i dipendenti per una ripresa in sicurezza delle attività in ufficio.

La Direzione Tecna ha saputo comprendere le difficoltà, soprattutto per genitori con figli in età scolare, di conciliare vita lavorativa e privata in un momento così particolare, al punto che ha qualificato lo smart working come modalità di lavoro privilegiata e da privilegiare, anche alla luce della capacità che i dipendenti hanno dimostrato nel riuscire a mantenere elevato il livello delle proprie prestazioni lavorative operando da remoto.

Nel momento in cui questo documento arriva alla sua stesura, possiamo dire che, pur con tutte le difficoltà che il Coronavirus ha inevitabilmente determinato ed i cui effetti perdurano nel tempo, l'organizzazione si presenta, almeno dal punto di vista della capacità di fare gruppo, sana, solida e capace di riorganizzare le proprie risorse.

1. Presentazione del Presente Documento

Il presente documento parte come sempre dalla dichiarazione di intenti della Tecna in tema di Responsabilità Sociale, una dichiarazione che enuncia in modo esplicito la presa in carico da parte della Società di tutti i requisiti SA8000 ed è strutturato secondo i nove punti fondamentali della norma SA8000, riportando dati relativi ai lavoratori della Tecna con gli obiettivi periodici di responsabilità sociale sulla base dei seguenti principali elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi previsti per l'anno precedente;
- Identificazione e valutazione dei rischi SA8000 da parte del SPT;
- Performance sociali misurate sulla base di Indicatori di performance sociale;
- Stato di risoluzione di eventuali Non Conformità di Responsabilità Sociale;
- Grado di coinvolgimento delle parti interessate nel processo di conformità allo standard SA8000.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale sono stati individuati in:

- **periodicità**: il bilancio Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- **rilevanza e significatività**: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni ed indicatori che permettono di descrivere in maniera puntuale la conformità in riferimento ai requisiti dello standard SA8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza**: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta, coprono tutti i requisiti dello standard SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;

- **comparabilità:** gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale, ove è possibile, vengono comparati con quelli dell'anno precedente o con indicatori di benchmarking;
- **rappresentazione fedele:** il Bilancio Sociale SA8000 è approvato in sede di Riesame della Direzione che si assume la Responsabilità delle informazioni in esso contenute

Il bilancio sociale si struttura in tre parti:

la prima parte illustra le principali attività dell'Azienda, la missione, la politica relativa alla Responsabilità Sociale approvata e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere ai requisiti dello Standard SA8000;

La seconda parte descrive, per ciascun requisito dello Standard, le azioni e le attività poste in essere dall'Organizzazione per garantirne il rispetto e la conformità

La terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità sociale che Tecna Group S.r.l. ha implementato con la presentazione del Piano di Miglioramento che riportano in dettaglio, gli obiettivi che si intendono perseguire nell'ottica del Miglioramento Continuo del Sistema.

2. Chi siamo – I ns. obiettivi - La ns. Politica per la Responsabilità Sociale SA8000

A seguire si enuncia la Politica di Responsabilità Sociale SA8000 in quinta revisione del 03.03.2021

La TECNA Group S.r.l., costituitasi nel 1997, è iscritta dal 25.06.1997, alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Taranto al numero 02130670736, con un capitale sociale di €. 3.000.000,00 interamente versato e sede legale in Taranto alla via Principe Amedeo, 146 - CAP 74122; e-mail info@tecnaonline.com; tel. 0807810000 – fax 0803051812 – e-mail certificata: tecnogroup@pec.it.

Il capitale sociale è stato versato dai due soci, ognuno per il 50% e, pertanto, ognuno di loro rappresenta il 50% della proprietà.

Tecna è uno dei principali player europei nella produzione di macchinari da demolizione, presente in oltre 30 nazioni ed in tutti e cinque i continenti, titolare di cinque brevetti e diverse pubblicazioni su riviste di fluidodinamica.

Nel corso di questi anni TECNA Group ha sviluppato le proprie conoscenze nel settore dei demolitori idraulici, diventandone un punto di riferimento con le oltre dodicimila macchine vendute.

L'Oggetto sociale della società è la progettazione, costruzione, manutenzione, riparazione e commercializzazione di macchine ed attrezzature industriali in genere e di demolitori idraulici, in particolare, nella cui progettazione ed industrializzazione l'Organizzazione si è impegnata da subito ottenendo discreti risultati sia di prodotto che commerciali. Gli ultimi sviluppi del prodotto hanno avuto un forte impatto sulla riduzione del consumo di carburante, scelta molto apprezzata sia per l'aspetto economico, ma soprattutto, per una sempre maggiore attenzione all'inquinamento ambientale. Il prodotto è stato altresì riprogettato per tutelare la salute degli operatori oltre che per ridurre l'inquinamento acustico, trattandosi di macchinario rumoroso per la sua stessa natura. Il minor impatto acustico, la maggiore tutela degli operatori oltre che la riduzione dell'inquinamento da CO₂ è stato un fattore di successo che ha permesso all'Organizzazione su mercati particolarmente ostici come il mercato dei Paesi scandinavi.

Nel 2020 Tecna è stata insignita del "Premio 100 Eccellenze Italiane", patrocinato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, nato con l'obiettivo di premiare l'Italia del Merito: aziende, imprenditori, professionisti e prodotti italiani che meritano di essere conosciuti per la propria storia fatta di Passione, Impegno e Ricerca del Bello, del Buono e del Giusto. Ideali naturali nella tradizione Italiana che sono stati riscontati nella ns. Organizzazione perché possano costituire nuova linfa alla continua tendenza all'Eccellenza nei valori che vengono trasfusi nelle consuete azioni quotidiane.



TECNA adotta un Sistema di gestione che, alla data, risulta certificato:

- per la qualità secondo le norme ISO 9001 e certificazione da parte di un Ente Terzo dal 2001,
- per l'ambiente sostenibile secondo le norme UNI EN ISO 14001 e certificazione da parte di un Ente Terzo dal 2013,
- per la sicurezza e l'igiene dei lavoratori sul posto di lavoro e certificazione da parte di un Ente Terzo dal 2013 secondo lo standard OHSAS 18001: 2007 e dal 2020 con l'audit di migrazione alla nuova norma UNI EN ISO 45001:2018, sempre con certificazione da parte di Ente di terza parte.

Gli stabilimenti produttivi della TECNA, di piena proprietà dell'Organizzazione, si estendono su una superficie di oltre seimila metri quadri ed hanno una potenzialità produttiva di circa 300 macchine al mese.

Il presente documento, integrandosi il Documento di Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro e Responsabilità Sociale, rappresenta lo specifico impegno della Tecna ad adeguarsi ai requisiti proposti dallo schema SA8000:2014 e ad indirizzare comportamenti conformi allo standard da parte sia dei lavoratori sia dei fornitori che orbitano intorno all'Organizzazione.

La Direzione intende pertanto rafforzare la sinergia fra l'organizzazione, il personale e lavoratori interni e la catena delle parti interessate esterne, con particolare riferimento ai fornitori, attraverso la definizione di un Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale strutturato sui seguenti principi ed obiettivi:

- sensibilizzare dipendenti, fornitori, clienti e la comunità delle parti interessate, anche attraverso la diffusione della presente politica, al rispetto di alcuni requisiti fondamentali in materia di Responsabilità Sociale;
- definire obiettivi specifici di Responsabilità Sociale annualmente pianificati all'interno del Riesame della Direzione SA8000;
- sostenere la difesa dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale;
- rifuggire dal sostegno all'utilizzo di lavoro infantile e per contro sostenere la tutela dell'infanzia e dei minori attraverso la definizione di percorsi di formazione e/o accompagnamento nel mondo del lavoro comunque esclusivamente attraverso iniziative previste per legge;
- rifuggire dal sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, secondo quanto definito nella Convenzione ILO 29 e dal sostegno alla tratta di essere umani;
- garantire ai propri lavoratori e a tutto il personale un ambiente di lavoro sicuro e salubre attraverso l'adozione di misure di prevenzione di incidenti e danni alla salute che possano verificarsi durante le consuete attività lavorative, sia in condizioni di normalità sia in condizioni anomale determinate dal verificarsi di eventi straordinari e con carattere di temporaneità, che obbligano a valutare e rivalutare i rischi per la salute e sicurezza;
- garantire la libertà dei lavoratori di aderire ai sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'organizzazione senza che ciò comporti motivo ritorsioni e/o discriminazioni da parte della Società;
- non attuare alcuna forma di discriminazione;
- non attuare alcuna forma di coercizione e abusi verbali nei confronti del personale;
- rispettare la legislazione vigente in materia di orario di lavoro;
- garantire un salario adeguato a soddisfare i bisogni primari del personale in conformità con il CCNL di riferimento;
- mantenere un adeguato livello di comunicazione con le parti interessate interne ed esterne anche al fine di raccogliere segnalazioni e reclami la cui risoluzione è fondamentale per mantenere conforme il Sistema allo standard SA8000;
- definire con la rete dei propri fornitori, le consorziate anzitutto, un percorso di condivisione dei punti cardini della Responsabilità Sociale con richiesta di un impegno formale al rispetto degli stessi.

Al fine di garantire tutto quanto sopra descritto e di assicurare non solo la conformità alla norma SA8000 ma anche alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti ed applicabili, la Tecna si è impegnata ed è, nel contempo, impegnata a:

- individuare il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale che investito della responsabilità ed autorità necessarie opera per assicurare l'adeguata implementazione, l'aggiornamento ed il miglioramento continuo del Sistema in conformità alla norma SA8000;
- garantire la piena libertà del personale di eleggere il proprio rappresentante dei lavoratori SA8000 con il compito di mediare e facilitare le relazioni con la Direzione in merito al Sistema di Gestione e alla norma SA8000;
- dare incarico al Social Performance Team (SPT) per la valutazione dei rischi in riferimento agli elementi SA8000 il quale ha quindi il compito di monitorare efficacemente: la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per gestire i rischi identificati e l'efficacia delle azioni adottate;
- assicurare idonei percorsi di formazione a tutto il personale per un'efficace applicazione dello standard SA8000 verificandone periodicamente l'efficacia;
- garantire il trattamento di non conformità che possano emergere in fase di valutazione dei rischi da parte del SPT e/o in fase di audit sui processi aziendali, o su segnalazioni e reclami provenienti dalle parti interessate, sia interne che esterne, relativamente alla responsabilità sociale.

Eventuali comunicazioni e/o segnalazioni su situazioni non conformi alla corretta applicazione delle procedure del Sistema e quindi dello standard di riferimento, possono essere formalizzate nei seguenti modi:

- personalmente o tramite posta (Tecna Group S.r.l. – Z.I., Via Abruzzo lotti 86, 87, 108. 70021 Acquaviva delle Fonti (BA)), Tel. 0807810000 / Fax 0803051812 o a mezzo e-mail (info@tecnaonline.com)
- mediante la "Cassetta Reclami" posta in azienda nei pressi della zona timbratura
- direttamente al Rappresentante dei Lavoratori SA 8000
- Qualora la parte interessata non dovesse sentirsi idoneamente rappresentata e tutelata dalle figure previste dal Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, ha facoltà di rivolgersi direttamente:
- Organismo di Certificazione RINA SERVICES S.p.A. - Via Regina Margherita, 43 - 74123 Taranto, telefono 099 4530211, fax +39 010 5351140, e-mail sa8000@rina.org
- Ente di Accreditamento SAAS - Social Accountability Accreditation Service - 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036, telefono (212) 684-1414, fax: (212) 684-1515, e-mail: saas@saasaccreditation.org

La presente "Politica di Responsabilità Sociale" costituisce il riferimento generale per le scelte dell'Organizzazione in ambito di Responsabilità Sociale, viene perciò periodicamente riesaminata e, se necessario, aggiornata dalla direzione, che ne assicura la distribuzione a tutto il personale, la diffusione alle "parti interessate", rendendola disponibile a tutti coloro che ne fossero interessati.

3. Campo di Applicazione del Sistema SA8000

L'applicazione dei contenuti dello Standard SA8000 con le prescrizioni cogenti che ad esso fanno riferimento, nonché la certificazione da parte di un Ente accreditato del Sistema di Gestione elaborato dalla Tecna, permette all'Organizzazione di dimostrare a tutte le parti interessate che la stessa:

- sviluppa, mantiene e rafforza le politiche e le procedure per gestire le situazioni che essa può controllare ed influenzare;
- dimostra che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti dello Standard preso a riferimento;

I requisiti dello Standard SA8000 si applicano al seguente campo di attività:

Progettazione, Produzione ed Assistenza Post –Vendita di Demolitori Idraulici

4. Impegno dell'Organizzazione in materia di Responsabilità Sociale e di Condizioni Lavorative

La Tecna Group S.r.l. visto il proprio ruolo sociale ed economico desidera garantire il rispetto delle proprie responsabilità sia al suo interno che all'esterno, attraverso l'adozione della politica con cui si impegna a:

1. Definire ed aggiornare continuamente la propria politica di responsabilità sociale ed applicare tutti i requisiti dello standard preso a riferimento e di tutte le altre norme nazionali ed internazionali attinenti;
2. Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;

3. Esaminare periodicamente l'efficacia del Sistema ed apportare le dovute azioni preventive e correttive nell'ottica del miglioramento continuo;
4. Documentare le prestazioni relativi a tutti i requisiti della norma, attraverso la relazione annuale del Bilancio Sociale e comunicazioni dei risultati sia all'interno che alle parti sociali interessate;
5. Assicurare a tutto il personale adeguata formazione sui requisiti della norma e sul sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema;
6. Nominare un Rappresentante della Direzione e favorire la Nomina di un Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000;
7. Selezionare e valutare i propri fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti dello Standard SA8000;
8. Pianificare ed applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di Non Conformità.

Al fine di assicurare la massima diffusione del Sistema di Gestione adottato, la direzione prende le seguenti iniziative:

- a. Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della politica sociale;
- b. Formazione specifica e distribuzione di una copia della stessa norma;
- c. Redazione annuale del Bilancio SA8000 e pubblicizzazione dei punti salienti dello stesso sul sito della Tecna Group S.p.A.

5. Struttura Organizzativa e Responsabilità

Al fine di assicurare la corretta e puntuale implementazione del Sistema di Gestione, l'azienda ha identificato le seguenti figure:

- Rappresentante della Direzione per lo Standard SA 8000 che si configura nella stesso Responsabile del Sistema di Gestione Integrato;
- Rappresentante della Direzione Salute e Sicurezza che si configura nella stessa persona dell'RSPP;
- Rappresentante dei Lavoratori per lo Standard SA8000, eletto liberamente e direttamente dal Personale;
- Il Social Performance Team
- Comitato per la Salute e Sicurezza

6. Gli Stakeholders

Con il termine "stakeholders" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni che hanno interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa e che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, di solidarietà, ecc.

I principali Stakeholders interni sono i soci, il personale tutto dipendente e i collaboratori esterni.

Il Sistema di Gestione Aziendale per la SA8000 si sviluppa nel garantire agli Stakeholders interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggiore tutela possibile del personale con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo. Questa volontà viene realizzata anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso il loro Rappresentante – RLSA8000 – nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale attraverso incontri informativi e formativi.

I principali Stakeholders esterni sono i fornitori, i sub fornitori, i Client, le istituzioni locali, le associazioni di categoria, i sindacati e l'ente di certificazione. L'Organizzazione tiene aperti con questi soggetti canali di comunicazione continua. Verso gli Stakeholders esterni il sistema si sviluppa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell'Azienda e mira a renderli consapevoli che la Tecna Group S.r.l. è un'azienda che, nel manifestare la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed Ambientale oltre di Sicurezza dei Lavoratori sul posto di Lavoro, ha fatto propri i principi dello standard SA8000.

L'azienda, pertanto:

- Chiede ai fornitori un impegno a confrontarsi con i requisiti dello Standard SA8000, e, quindi, ad implementare eventuali azioni di Miglioramento;
- Garantire ai Clienti la necessaria professionalità con il rispetto degli accordi stipulati nell'alveo di quanto richiesto dallo Standard;
- Garantire alle Istituzioni Pubbliche rapporti che facilitano le relazioni con gli organi di controllo in materia di previdenza, assistenza, sicurezza, rispetto dell'ecosostenibilità, ecc.;

- Garantire alle Unità Sindacali rapporti che facilitano le relazioni;
- Garantire all'Ente di Certificazione che venga assicurata l'impegno sul rispetto dei requisiti dello Standard preso a riferimento, cogliendo gli spunti di miglioramento che vengano espressi.

Tutti gli stakeholders sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale.

6.1 Mappa degli Stakeholders

La varietà di stakeholder (o 'parti interessate') legati alle attività dell'Organizzazione è piuttosto ampia ed in costante evoluzione.

Rappresentiamo graficamente le parti interessate "rilevanti" della Società Tecna S.r.l. la cui mappatura è il frutto dell'analisi condotta sul contesto interno ed esterno in cui l'Organizzazione opera e dell'analisi dei rischi condotta sugli ambiti per cui la Società è certificata: qualità, ambiente, Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro e responsabilità sociale.

Mapa delle Parti interessate

Stakeholders Interni

Stakeholders Esterni

Soci

Fornitori

Dipendenti

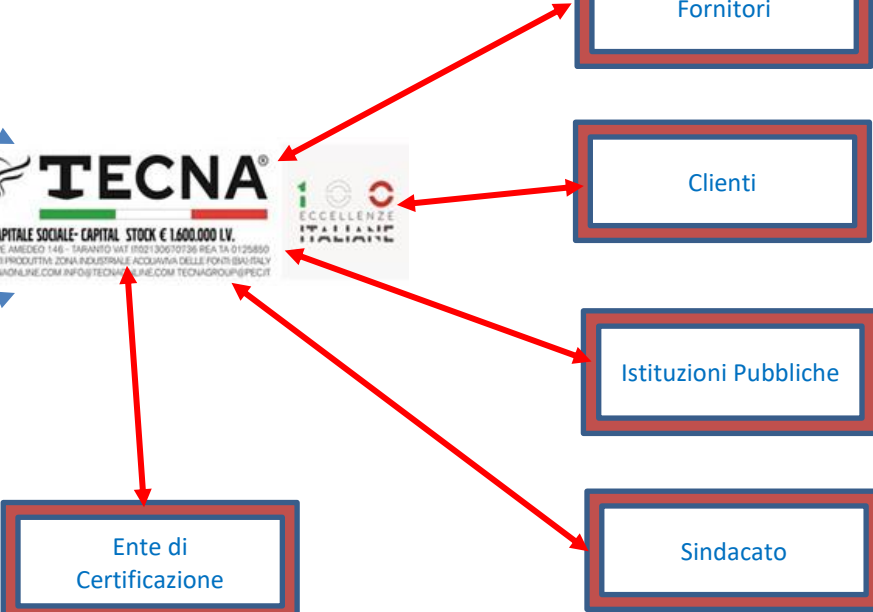
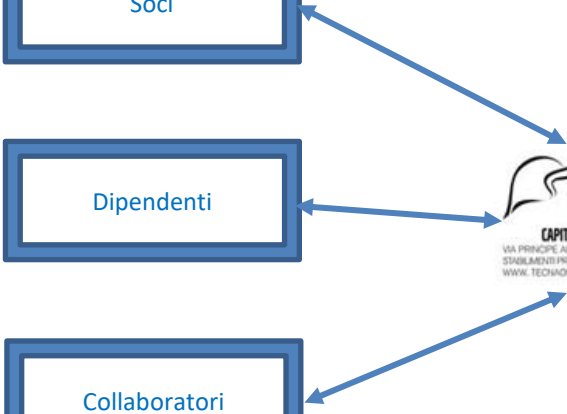
Clienti

Collaboratori

Istituzioni Pubbliche

Ente di Certificazione

Sindacato



6.2 Ente di Certificazione

Per l'ottenimento della Certificazione del Proprio Sistema di Responsabilità Sociale, Tecna Group S.r.l. ha scelto **RINA SERVICES S.p.A.**

Riferimenti

- Tel- 099 4530200, fax +39 010 5351140
- Posta: Via Dante Alighieri, 5 - 74123 Taranto
- e-mail: sa8000@rina.org (casella di posta anonima).

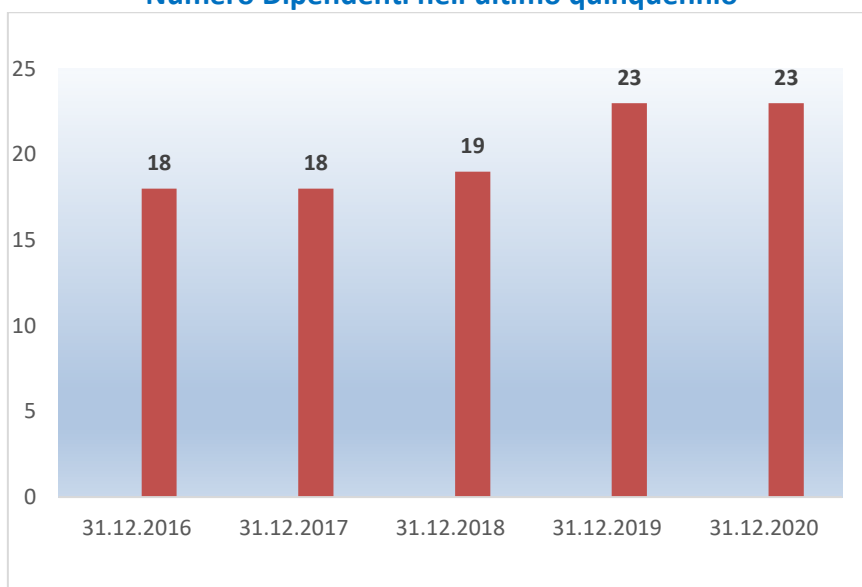
7. Indicatori e Informazioni riguardo i Criteri della SA8000

7.1 Lavoro Minorile

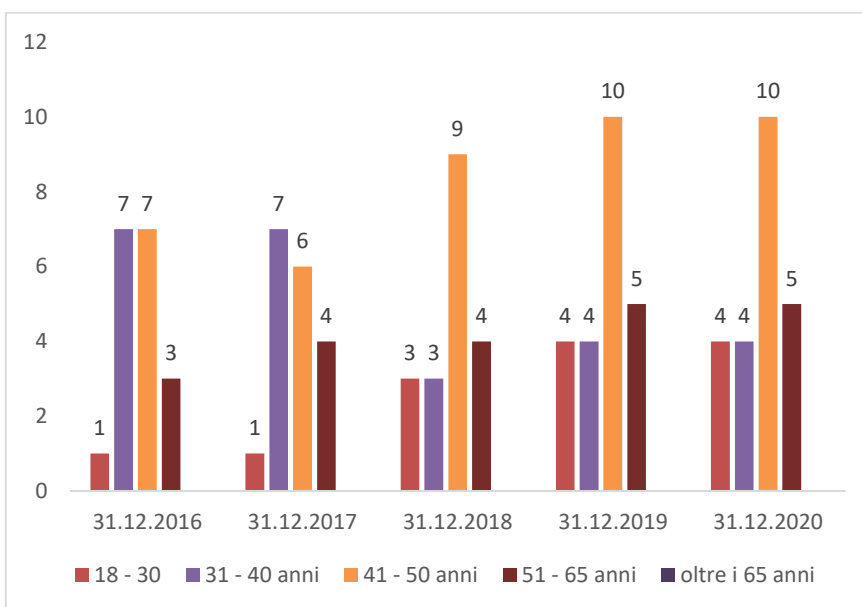
Analizziamo questo criterio attraverso due grafici:

- Numero Dipendenti nel tempo (preso a riferimento l'ultimo quinquennio)
- Divisione del personale per fascia di età

Numero Dipendenti nell'ultimo quinquennio



Divisione del Personale per Fascia di età



Conclusioni: Non sono presenti minori ed è intenzione del aziendale non ricorrere mai al lavoro minorile.

7.2 Lavoro Obbligato

Tecna Group S.r.l. stipula con ogni lavoratore un contratto individuale di lavoro firmato da entrambe le parti, a dimostrazione della piena condivisione ed accettazione delle condizioni contrattuali delineate, mettendo il lavoratore a conoscenza delle modalità di recesso dal rapporto di lavoro, che quest'ultimo può decidere di interrompere in qualunque momento, purché con il giusto preavviso, al datore di lavoro.

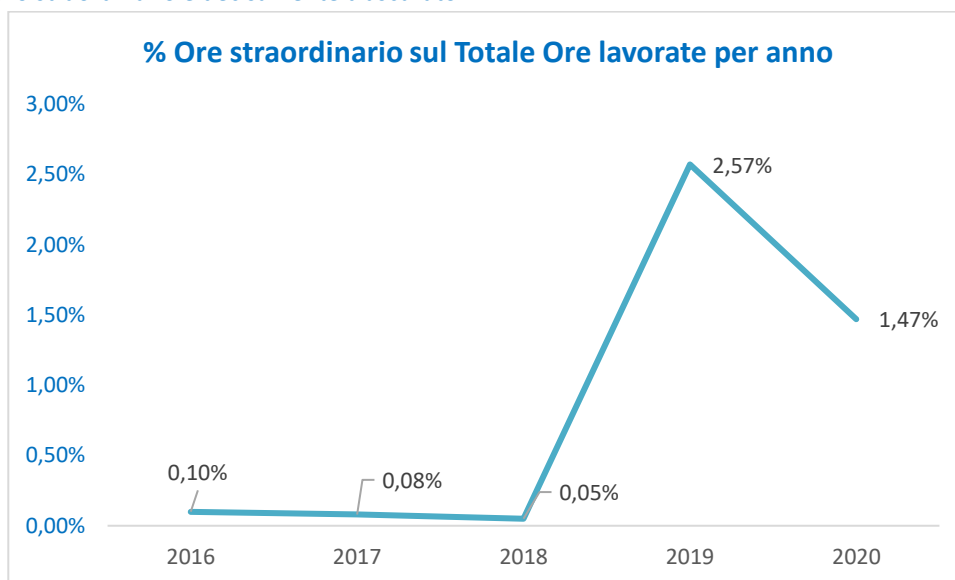
All'atto dell'assunzione l'azienda comunica al lavoratore per iscritto:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore viene altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V del CCNL metalmeccanici

L'ufficio paghe e personale (funzione in outsourcing) è depositario di tutta la documentazione prodotta in fase di assunzione, (stato di famiglia, curriculum vitae, verbale di colloquio se esistente, contratto d'assunzione, eventuali attestati di formazione etc.) ed ha cura di archiviare la sola copia dei documenti personali di identificazione o riconoscimento, carta d'identità, patente di guida passaporto etc., all'interno della cartella individuale del dipendente. **L'Organizzazione non ricorre di norma a lavoro straordinario e le ore in più che possono rendersi necessarie in particolari momenti possono essere recuperate o pagate secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento.**

In dettaglio il grafico che mostra le ore di straordinario in % rispetto alle ore totali lavorate, da cui si evince che l'incidenza dello straordinario è decisamente trascurato.



Conclusioni: l'indicatore evidenziato non segnala andamenti non coerenti con l'obiettivo

7.3 Salute e sicurezza

Rispetto al requisito 3 della norma SA8000 relativo a "Salute e sicurezza" la Società Tecna ha provveduto e provvede a:

- mantenere tutta la documentazione relativa all'agibilità della sede, alla conformità degli impianti elettrici ed alla conformità di impianti quali ad esempio caldaie, ascensori, macchine del freddo etc;
- tenere sotto controllo le scadenze degli adempimenti legali per le verifiche periodiche sugli impianti per le attività di manutenzione su attrezzature e macchinari (presidi antincendio, ascensori, caldaie etc.), per le simulazioni emergenze antincendio, per le verifiche periodiche di messa a terra e impianti elettrici di messa a terra;
- alla nomina ufficiale del RSPP (Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione), avvenuta da parte dell'Amministratore Unico ed alla nomina da parte dei lavoratori del RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) avvenuta con assemblea dei lavoratori;
- alla nomina del proprio medico competente con lettera d'incarico firmata.

Tutta la documentazione relativa alla cura degli adempimenti legali relativi alla società ai fini della massima tutela della salute e sicurezza sono messi a disposizione di tutti i concessionari che oggi usufruiscono, per l'espletamento delle proprie attività, di uno spazio presso la sede operativa nella Z.I. di Acquaviva in Via Abruzzo.

La tabella seguente elenca i principali adempimenti legali di sicurezza ed ambientali che sono sotto la responsabilità della Tecna Group S.r.l.

Elenco Adempimenti Legali

Argomento	Obbligo Previsto	Frequenza Adempimento	Documenti che ne scaturiscono
Concessione Edilizia	Ottenimento della Concessione	-----	Concessione Edilizia
Agibilità	Ottenimento del certificato di Agibilità	-----	Agibilità rilasciata dal Comune
Autorizzazione Generale Emissioni in Atmosfera Attività a ridotto inquinamento	Domanda presentata con RR N. 13179135931-8 comune Domanda rr13178627555-6 comune timbro del 06/04/07 regione domanda rr RR 13178627554-4 regione	-----	Autorizzazione
Autorizzazione del Comune per lo scarico dei reflui civili	Allacciamento e realizzazione rete da parte del Comune	-----	Allacciamento
Rispetto limiti ammissibilità Autorizzazione Generale alle emissioni	Domanda	-----	Autorizzazione
MUD: Racc. - Presentaz. Telematica	Presentazione in via Telematica	Annuale	Ricevuta
Verifica impianti elettrici e di messa a terra lotti 86/87 -118	Verifica da parte di Ente Notificato	Quinquennale	Certificato
Caldaia da riscaldamento ambienti con potenza termica utile nominale massima pari a 91 KW e potenza minima nominale da 35 KW – ditta Riello – Matr. 0151710091	Libretto di centrale e di impianto – Prova fumi e Manutenzione	Annuale	Rapporto di Manutenzione e rapporto di efficienza energetica
Caldaia da riscaldamento ambienti con potenza termica utile 26,3 KW e potenza nominale minima pari a 24 KW data di installazione: 31.01.2011 data ultimo verifica 03.02.2019 - Marca BAXI mod. Eco 240 FI matr. M60945103	Libretto di centrale e di impianto – Prova fumi e Manutenzione	Biennale	Rapporto di Manutenzione e rapporto di efficienza energetica
Verifica gru Demag a Colonna - Mensola da 1000 Kg Matr. Inail 2015.2.00009.BA - Anno di Costruzione 1999 - N. fabbrica 54988100/01	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru Demag a Colonna - Mensola da 1000 Kg Matr. Inail 2015.2.00010.BA - Anno	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato

di Costruzione 2000 - N. fabbrica 54988100/02			
Verifica gru Demag a Colonna - Mensola da 1000 Kg Matr. Inail 2015.2.00011.BA - Anno di Costruzione 2000 - N. fabbrica 54988100/03 -	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru Demag a Colonna - Mensola da 1000 Kg Matr. Inail 2015.2.00012.BA - Anno di Costruzione 2000 - N. fabbrica 54988100/04 -	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru Demag a Colonna - Mensola da 1000 Kg Matr. Inail 15.2.000 13.BA - Anno di Costruzione 2000 - N. fabbrica 54988100/05 -	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru Demag a Colonna - Mensola da 2000 Kg Matr. Inail 2015.2.000 14.BA - Anno di Costruzione 2000 - N. fabbrica 54988100/06	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru a colonna da 500 Kg Matr. Inail 2013/2/00024/BA - Anno di Costruzione 2011 - N. Fabbrica 42068	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru a colonna da 500 Kg Matr. Inail 13/2/00019/BA - Anno di Costruzione 2011 - N. Fabbrica 46792	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru a colonna da 2000 Kg Matr. Inail 2014/2/00207/BA - Anno di Costruzione 2006 - Elephant N. Fabbrica 34380 -	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru a colonna con Basamento Pallettizzato Elephant da 500 Kg Matr. Inail 2015/2/00170/BA - Anno di Costruzione 2015 - N. Fabbrica 54218 -	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica gru a colonna con Basamento Pallettizzato da 500 Kg Matr. Inail 2015/2/00171/BA - Anno di Costruzione 2015 - N. Fabbrica 54219	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica Carroponte da 10 T OMIS - Matr. Inail 2005/2/00176/BA - Anno di costruzione 2005 - N. Fabbrica 2033Kit -	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato
Verifica Gru a Colonna Demag Meister M 20 - 5,5 con rotazione manuale Anno di Costruzione 2000 - N. di Fabbrica 522042.01 - matricola INA - IL: 2019/2/00180/BA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Art. 71, comma 11 del D.Lgs 81/08 ▪ DM dell'11.04.2011 	Annuale	Certificato

Verifica trimestrale Brache di sollevamento in accordo alla procedura Operativa PO 019	▪ ai sensi del D.Lgs. 81/08, all. 6, punto 3.1.2.	Trimestrale	Attestato
Simulazione principali emergenze in sicurezza	DM del 19.03.1998	Annuale	Verbale
Simulazione principali emergenze ambientale	D. Lgs 152/06	Annuale	Verbale
Corsi di Formazione per addetti al Primo Soccorso	D. Lgd 81/08	Triennale	Attestato
Corsi di Formazione per addetti alla lotta Incendio	D. Lgd 81/08	Triennale	Attestato
Registro presidi antincendio	DPR 151/2011	Semestrale	Registro
Revisione mezzi Stradale	Codice della Strada	Quadriennale o biennale	Notifica sulla carta di circolazione

Di seguito si riportano gli indici infortunisti dell'ultimo quinquennio:

Anno di Riferimento	2016	2017	2018	2019	2020	Note
N° INFORTUNI	0	0	0	0	0	Indicare Totali / In itinere racchiusi in parentesi
INDICE DI GRAVITA'	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Indice di gravità (I.G.) (ggT + ggP + ggM) x 10 ³ / Ore lavorate
INDICE DI FREQUENZA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Indice di frequenza (I . F .) = N° infortuni x 106 / Ore lavorate
N° MALATTIE PROFESSIONALI	///	///	///	///	///	////
Note su infortuni (tipologia/prevalenza)	////		Note su malattie professionali (richieste/riconosciute)		////	

Conclusioni: non ci sono indicatori che segnalano andamenti non coerenti con l'obiettivo

7.4 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva

Rispetto al requisito 4 della norma SA8000 relativo a **“Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva”** Tecna Group S.r.l. osserva i principali assunti del requisito contemplato nel testo della norma SA8000 al punto 4.

Facendo riferimento ai 23 dipendenti che oggi l'Organizzazione conta, **nessuno tra loro è iscritto al sindacato**, elemento che conferma una tendenza ormai radicata all'interno dell'azienda nell'affidarsi al confronto diretto tra alta direzione e lavoratori per eventuali criticità, senza per nulla avvertire la necessità di ricorrere alla mediazione sindacale. La presenza di un RLSA8000, la costituzione di un Comitato per la Salute e Sicurezza (il cui ruolo si rafforza grazie alla costituzione del Comitato anti Covid-19) e del Social Performance Team, sicuramente hanno rinnovato la tranquillità rispetto alla tutela dei diritti che ognuno ha nel luogo di lavoro e di poter presentare in modo assolutamente trasparente, richieste e dubbi, sia in materia contrattuale che, più in generale, in ambito SA8000.

Questo ha fatto sì che il Social Performance Team costituitosi lo scorso Marzo 2021 non richiedesse la presenza di rappresentanti sindacali; oggi l'organo è infatti costituito da un membro della Direzione, dal RLSA8000 e dal Rappresentante della Direzione per il SGSA8000.

La Direzione garantisce comunque la massima libertà dei suoi dipendenti a rivolgersi ai sindacati qualora essi ne avvertano l'esigenza ed anzi l'organizzazione è stata essa stessa in più di un'occasione partecipe di processi di

contrattazione con le parti sindacali firmatarie del CCNL applicato per affrontare e risolvere questioni contrattuali di particolare rilevanza.

Conclusioni: non ci sono indicatori che segnalano andamenti non coerenti con l'obiettivo

7.5 Discriminazione

Rispetto al requisito 5 della norma SA8000 relativo a **"Discriminazione"** l'Organizzazione:

- garantisce pari condizioni contrattuali e retributive a tutti i lavoratori che svolgono le stesse mansioni, con le stesse qualifiche e competenze professionali e con la medesima anzianità lavorativa, nel rispetto delle normative in vigore;
- garantisce pari opportunità formative ai lavoratori che svolgono le stesse funzioni e mansioni;
- assicura che eventuali indennità e 'premi' ai lavoratori siano corrisposti sulla base di criteri generali, predeterminati e noti a tutto il personale;
- riconosce e retribuisce i periodi di 'maternità' delle lavoratrici, secondo le prescrizioni della legge e del CCNL;
- Considera ed accoglie, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, le richieste dei lavoratori di poter celebrare le principali festività religiose e osservare le principali pratiche religiose (i lavoratori, ad oggi, sono tutti italiani e condividono stesse festività e pratiche religiose);
- adotta e fa conoscere a tutto il personale un meccanismo, ritenuto funzionale ed affidabile dal personale stesso, per l'inoltro dei reclami da parte dei lavoratori che si sentono discriminati oppure oggetto di coercizioni, molestie, mobbing, ecc.

L'Azienda mette a disposizione del personale interno, delle parti interessate la procedura **PrG 18 SGI "Gestione dei Reclami"**, in cui sono dettagliate le modalità per formalizzare un reclamo alla Tecna Group S.r.l. anche rispetto al requisito specifico.

Conclusioni: non ci sono indicatori che segnalano andamenti non coerenti con l'obiettivo

7.6 Pratiche Disciplinari

Rispetto al requisito 6 della norma SA8000 **"Pratiche disciplinari"** la Tecna Group S.r.l. sanziona le eventuali infrazioni commesse dai lavoratori servendosi unicamente delle sanzioni formali previste dal CCNL di riferimento, nel pieno rispetto quindi della dignità umana dei lavoratori e della loro integrità psico-fisica ed emotiva.

La Tecna Group S.r.l., perfettamente in linea con quanto emerso negli anni precedenti, non ha intrapreso provvedimenti disciplinari nel 2020. L'organizzazione, comunque, dispone di un sistema di gestione documentato di eventuali sanzioni comminate ai lavoratori e laddove se ne registrassero, il denaro proveniente da tali sanzioni sarebbe destinato agli enti previdenziali di competenza.

L'Organizzazione ha, invece, assunto 4 lavoratori; alcune di queste risorse hanno avuto con il Tecna Group S.r.l. un rapporto di lavoro a termine essendo le loro prestazioni vincolate ad attività progettuali con durata limitata nel tempo. La fine di questi rapporti contrattuali sarà fotografata nella prossima edizione del bilancio SA8000 avendo come anno di competenza il 2021.

Conclusioni: non ci sono indicatori che segnalano andamenti non coerenti con l'obiettivo

7.7 Orario di Lavoro

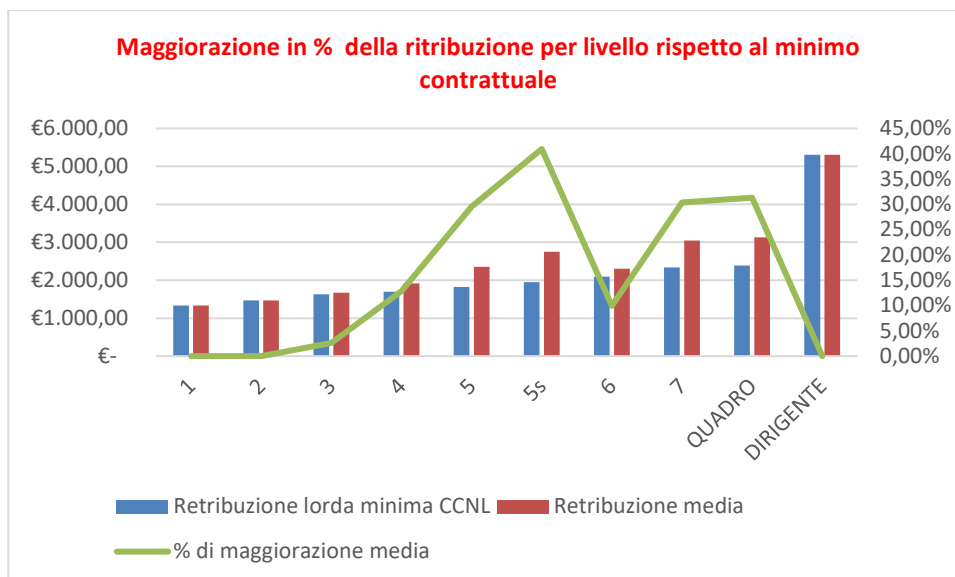
Rispetto al requisito previsto dal punto 7 della norma relativo a **"Orario di lavoro"** l'Organizzazione:

- stipula con ogni lavoratore un contratto individuale scritto, firmato da entrambi i contraenti, che specifica – se la tipologia contrattuale lo prevede - anche il monte ore settimanale, secondo le prescrizioni di legge e del CCNL;
- utilizza, quale documento di registrazione oraria, il budge elettronico con cui il lavoratore registra sia l'ingresso che l'uscita dallo stabilimento;
- può assumere lavoratori a tempo determinato (oggi quasi tutti i dipendenti hanno un contratto a T.I), ma in numero non superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (non entrano nel computo gli inserimenti lavorativi di persone 'svantaggiate' ed altre situazioni indicate dal CCNL);

- può richiedere al proprio personale lavoro straordinario – quindi superiore alle 40 ore ordinariamente stabilite dai CCNL per i ‘tempi pieni’ - ma soltanto in casi eccezionali (ossia non prevedibili), per un periodo breve e determinato, senza alcuna imposizione (**il lavoro straordinario perciò è volontario**), in modo che non risultino più di 48 ore medie settimanali (ovviamente se non vi sono periodi di malattia, ferie, ecc. poiché questi abbassano ancora di più la media) e comunque per un tetto annuo non superiore a 100 ore di lavoro straordinario. Per le ore di straordinario è prevista una maggiorazione del 15% sulla retribuzione ordinaria ed una maggiorazione del 30% per l’eventuale lavoro festivo;
- assicura a ciascun lavoratore il riposo settimanale previsto dal CCNL dei Metalmeccanici;
- garantisce che tutti i lavoratori usufruiscano del periodo minimo di ferie annue previsto dalla legge e dal CCNL (il D.Lgs n° 66 del 08/04/2003 prevede almeno 4 settimane di ferie all’anno, di cui 2 settimane a scelta del lavoratore nel corso dell’anno stesso - periodo di maturazione - e le altre due settimane entro i 18 mesi successivi);
- monitora la percentuale di incidenti sul lavoro, confrontandola con la media del settore (il numero e la percentuale di incidenti possono essere indicatori indiretti della gravosità del lavoro svolto, dovuto a un numero eccessivo di ore lavorate). L’azienda non registra infortuni ormai da diversi anni, come formalizzato anche all’interno della relazione annuale del RSPP come confermato dall’indagine (anonima) salute e sicurezza condotta per il 2020 tra i dipendenti dal Servizio di Protezione e Prevenzione che si è proposto, pertanto, di mantenere il quadro delle misure di prevenzione e protezione già in atto e previste dai DVR e di applicare adeguate azioni di vigilanza e controllo come di legge, in modo da mantenere adeguata allerta sull’eventuale presenza di condizioni favorevoli al verificarsi di infortuni o incidenti di qualunque genere. Ad esse si sono ovviamente aggiunte le specifiche misure di prevenzione anti contagio per Covid-19, precedentemente illustrate e sulla cui adeguatezza c’è un costante monitoraggio da parte sia del Comitato anti Covid-19 sia dal Comitato Salute e Sicurezza.
- **Conclusioni: non ci sono indicatori che segnalano andamenti non coerenti con l’obiettivo**

7.8 Retribuzione

La Tecna Group S.r.l., nel rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, garantendo che la retribuzione pagata, corrisponda agli standard di settore metalmeccanico, applica correttamente i parametri definiti dal Contratto Collettivo di Lavoro per i Metalmeccanici incrementando opportunamente, in funzione della professionalità espressa, i minimi tabellati, per cui è abbastanza semplice poter affermare che i dipendenti dell’Organizzazione percepiscono un salario sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale. Nel grafico sotto riportato si evidenzia l’andamento percentuale dell’incremento retributivo rispetto al minimo contrattuale per livello



- **Conclusioni: l'indicatore individuato non segnala andamenti non coerenti con l'obiettivo**

7.9 Sistema di gestione

Riteniamo che il Sistema di gestione possa essere valutato correttamente sia dall'attività di auditing interno ed esterni tramite l'Ente di Certificazione Terzo anche attraverso l'attività di formazione erogata da cui si evince che tutta la popolazione aziendale è stata interessata nel 2020 dalla formazione per le tre norme ISO prese a riferimento e che già alla data della presente edizione è stata erogata a tutti i dipendenti la formazione relativa allo Standard SA8000: 2014

7.10. Selezione Fornitori

La selezione avviene secondo la capacità di fornire prodotti e servizi conformi ai requisiti di **Qualità, Rispetto per un Ambiente sostenibile, Responsabilità Sociale (incluso la prevenzione e il contrasto alle infiltrazioni mafiose) e Salute e Sicurezza in conformità alla procedura del Sistema di Gestione PrG03/SGI "Requisiti di Qualità, Ambiente Sostenibile, Salute e Sicurezza sul Posto di Lavoro e di Responsabilità Sociale per la Qualifica dei Fornitori"**.

In particolare, la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono improntate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo, della capacità della controparte di garantire nel tempo la tempestiva disponibilità dei beni e dei servizi richiesti.

Tecna Group S.r.l. richiede ai propri fornitori la sottoscrizione della Politica attestante la soddisfazione dei requisiti posti dalla norma SA8000 e dal Protocollo di Legalità sottoscritto fra il Ministero degli Interni e Confindustria il 10/05/2010, nonché di requisiti minimi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di Ambiente sostenibile.

7.11 Stato, Enti locali e P.A.: Rispetto della Legge e Auditing Interno

Pur se non formalmente ufficializzato l'Organizzazione si è dotata di un Codice Etico per raccogliere in un unico documento le politiche definite per il rispetto delle leggi e per l'applicazione dei principi di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e rispetto dell'Ambiente Sostenibile. L'attività di auditing interno e la presenza degli Enti di Certificazioni esterni sono gli strumenti per il monitoraggio del rispetto degli obblighi legislativi di riferimento per tutta l'attività aziendale.

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha, inoltre, accolto l'istanza e attribuito a Tecna Group S.r.l. il punteggio ★⁺ attribuibile per il **Rating di Legalità**.

Il rating di legalità promuove principi di comportamento etico in ambito aziendale, tramite l'assegnazione di un riconoscimento misurato in "stellette", con l'obiettivo di aumentare la sicurezza e la concorrenzialità del mercato.

L'adesione al Protocollo di Legalità è condizione premiante che consente di incrementare il punteggio di Rating.

7.12 Ambiente: CONSUMI DI ENERGIA, MATERIALI ED EMISSIONI

Nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale, Tecna Group S.r.l. si impegna nel **corretto smaltimento di tutti i rifiuti**, anche speciali, valorizzando il recupero ed il riciclaggio, compreso il corretto conferimento dei vari codici CER utilizzati all'interno dell'Organizzazione.

L'Azienda ha inoltre attivato una specifica procedura per lo smaltimento dei rifiuti, integrando il proprio Sistema di Gestione Aziendale.

Da sempre Tecna group S.r.l. si contraddistingue nel territorio per la costante attenzione prestata alla tutela dell'ambiente in cui opera e dell'ambiente naturale in generale. Unitamente all'obiettivo di garantire un ottimo livello di comfort ai propri collaboratori e ai propri Clienti, l'Organizzazione persegue l'obiettivo della sostenibilità ambientale della propria attività, promuovendo scelte organizzative e comportamenti il meno impattanti possibile sull'ambiente circostante. Particolarmente virtuosa, poi, la decisione del vertice aziendale di commissionare anche un progetto atto alla definizione di un sistema di misura, analisi e controllo di tutte le variabili ambientali che concorrono a definire il livello di comfort interno dell'Organizzazione. Un buon livello di comfort rappresenta infatti uno dei fattori di maggiore importanza per il raggiungimento del benessere fisico degli occupanti della struttura nei confronti dell'ambiente che li

circonda.

Dal 2012 è stato impostato il **monitoraggio dei consumi di energia elettrica, gas metano, combustibile per autotrazione e produzione rifiuti ed acqua**. Anche i contratti per la fornitura dell'energia elettrica non autoprodotta prevedono che questa provenga da fonti rinnovabili.

8. Orientamento strategico, nuovi impegni di miglioramento

A conclusione di questa Prima Edizione del Bilancio di Sostenibilità consuntivo, in cui è stato rendicontato il percorso di Responsabilità Sociale della Società svolto nel corso del 2020, viene ritenuto strategico riportare anche gli obiettivi per gli anni a venire.

Tecna Group S.r.l. intende **crescere ulteriormente in termini di qualità**: dato il momento storico in cui ci troviamo, nel quale le esigenze della clientela si modificano ed evolvono rapidamente, è necessario fornire una risposta fresca, sempre aggiornata.

Come Società, sono stati estesi a tutti i settori i criteri di qualità, ambiente sostenibile, Responsabilità Sociale e Salute e Sicurezza sul lavoro per il Sistema di Gestione aziendale già applicato avviando e portando a conclusione l'iter certificativo.

In generale, per ciò che concerne i servizi, il fatto di avere clienti sempre più esigenti comporta la necessità di avere tecnici più preparati e quindi competitivi: tale obiettivo è raggiungibile attraverso un attento studio della realtà, la tendenza ad essere propositivi, una solida e continua formazione, nonché un buon lavoro di squadra. Questi sono gli elementi che la Società intende valorizzare per una crescita importante in termini di qualità e per i quali sta investendo energie e risorse.

Da sempre la Società è persuasa del ruolo fondamentale della **comunicazione esterna**, finalizzata sia ad una diffusione della cultura della sicurezza, sia ai fini della promozione di buone pratiche aziendali in tema di responsabilità sociale. Per questo Tecna Group S.r.l. intende avviare l'esperienza positiva del convegno **Azienda Sicura Day** ed impegnarsi nella diffusione di un bilancio di sostenibilità sempre più esaustivo.

Ambito di possibile e continuo miglioramento è il percorso di **valorizzazione e crescita delle risorse umane**, che comprende anche il progetto di **conciliazione vita-lavoro** (politiche *Family Friendly*). La consapevolezza che favorendo la crescita professionale e personale dei collaboratori si migliora il loro coinvolgimento, con relativi benefici sulla produttività e sulla qualità del lavoro, ha portato l'Azienda ad implementare misure specifiche finalizzate alla conciliazione fra vita lavorativa e compiti di cura, con l'obiettivo appunto di favorire il simultaneo conseguimento di benefici per i lavoratori e per l'azienda: i primi trovano il giusto bilanciamento fra un lavoro motivante e gratificante e la vita familiare, l'azienda, preserva e custodisce al suo interno il know-how del capitale umano. Incrementando la sua produttività, l'azienda rafforza la sua capacità concorrenziale ed il suo essere attrattiva sul mercato.

Nel proprio sistema valoriale, oltre ad affermare di volersi impegnare per favorire lo sviluppo e la crescita professionale delle proprie risorse umane, valorizzare le competenze ed adottare criteri di merito, competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro, evitando pratiche discriminatorie, Tecna Group S.r.l. crede che la crescita personale ed umana di ciascun collaboratore sia altrettanto importante. Per questo motivo il vertice aziendale afferma l'importanza di riconoscere al fattore umano un peso considerevole nel bilanciamento delle varie strategie aziendali.

Questo proposito è senza dubbio una sfida che Tecna Group S.r.l. accoglie con entusiasmo, con la certezza che investire per il benessere dei propri collaboratori e delle loro famiglie sia l'azione che innesta un ciclo virtuoso: l'incremento della motivazione al lavoro, vissuto come possibilità di esprimere il talento personale e il proprio potenziale umano, giova alla qualità del lavoro svolto, alle soddisfazioni ottenute e, quindi, costituisce un arricchimento anche per la famiglia. Per contro, una migliore gestione delle attività familiari e la migliore qualità del tempo trascorso in famiglia predispongono a lavorare meglio.