



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

Bilancio Sociale SA8000 e Riesame della Direzione sulla base dei dati aziendali del 2023 Quarta Edizione

**Tecna Group S.r.l.
Acquaviva delle Fonti
Giugno 2024**

Indice

Premessa alla Quarta Edizione	3
1. Presentazione del Presente Documento	3
2. Chi siamo – I ns. obiettivi - La ns. Politica per la Responsabilità Sociale SA8000	3
3. Campo di Applicazione del Sistema SA8000	12
4. Impegno dell’Organizzazione in materia di Responsabilità Sociale e di Condizioni Lavorative	12
5. Struttura Organizzativa e Responsabilità	13
6. Gli Stakeholders	13
6.1 Mappa degli Stakeholders	13
6.2 Ente di Certificazione	15
7. Indicatori e Informazioni riguardo i Criteri della SA8000	15
7.1 Lavoro Minorile	15
7.2 Lavoro Obbligato	16
7.3 Rischi connessi a violenze e molestie sul luogo di Lavoro in ottemperanza alla Legge 4/2021 che ha ratificato la “Convenzione n.190 sulla violenza e molestie sui luoghi di lavoro.	16
7.4 Salute e sicurezza	17
7.4.1 Formazione Sicurezza	17
7.4.2 Costi di Manutenzione	18
7.4.3 Indici Infortunio	18
7.5 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva	18
7.6 Discriminazione	18
7.7 Rischi Collegati alle Violenze e Molestie sul Luogo di Lavoro	19
7.8 Pratiche Disciplinari	19
7.9 Orario di Lavoro	19
7.10 Retribuzione	20
7.11 Sistema di gestione	21
7.12. Selezione Fornitori	21
7.13 Stato, Enti locali e P.A.: Rispetto della Legge e Auditing Interno	22
7.14 Ambiente: CONSUMI DI ENERGIA, MATERIALI ED EMISSIONI	22
8. Orientamento strategico, nuovi impegni di miglioramento	22

Premessa alla Quarta Edizione

Quella che si va a presentare è la quarta edizione del Bilancio Sociale SA8000, con l'approfondimento degli aspetti significativi che si qualificano come elementi del riesame annuale della Direzione per il SGSA8000 e che attestano la puntuale valutazione da parte della Direzione della tenuta sotto controllo, dell'aggiornamento e della puntuale applicazione del Sistema di Gestione SA8000 (SGSA8000).

Il riesame della Direzione per l'anno 2023, pertanto, si configura come l'appuntamento annuale per l'elaborazione dei dati SA8000 che ha superato la crisi proposta dal Covid Sars CoV- 2 proponendosi in maniera oggettiva agli occhi degli stakeholders come Organizzazione capace di fare gruppo, sana, solida e in grado di riorganizzare al meglio le proprie risorse.

1. Presentazione Documento

Il presente documento prende l'abbrivio dalla dichiarazione di intenti della Tecna Group S.r.l. in tema di Responsabilità Sociale, una dichiarazione che enuncia in modo esplicito la presa in carico da parte della Società di tutti i requisiti della SA8000, ed è strutturato secondo i nove punti fondamentali della stessa norma presa a riferimento, riportando i dati relativi ai propri lavoratori 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

Di seguito si enuncia la Politica di Responsabilità Sociale SA8000 in sesta revisione del 30.03.2023

La TECNA Group S.r.l., viene fondata nel 1997 da studenti universitari con l'ausilio della legge 44/86 e nel 1998 viene depositato il primo brevetto. La società 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: tecnagroup@pec.it.

La maggior parte dei macchinari viene esportata in oltre quaranta nazioni e l'azienda dispone di tre poli logistici in Europa.

Dal 2020, la Famiglia Calò è azionista unico ed Il capitale sociale è stato versato dai due soci, ognuno per il 50% e, pertanto, ognuno di loro rappresenta il 50% della proprietà

Nel corso del 2022 sono stati avviati nuovi investimenti imprenditoriali innovativi e sostenibili volti a favorire la trasformazione tecnologica e digitale dell'Organizzazione al fine di superare la contrazione indotta dalla crisi pandemica e di orientare la ripresa degli investimenti verso ambiti strategici per la competitività e la crescita sostenibile del sistema economico dell'Organizzazione, garantendo, nel contempo, maggiori livelli di efficienza energetica a seguito la realizzazione degli investimenti innovativi. In particolare, si è provveduto a introdurre nel ciclo produttivo, al fine di incrementare la capacità produttiva, il centro robotizzato CMZ TD 35 YS con Robot Gantry GL 100 con vantaggi sia in tempo di lavorazione che di costi di produzione per un evidente vantaggio competitivo nei confronti dell'agguerrita concorrenza, soprattutto, asiatica; si è provveduto, inoltre, ad installare un impianto per la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile per l'autoconsumo da 179.990 Wp di potenza teorica massima producibile da un generatore elettrico o di potenza teorica massima assorbibile da un carico elettrico. Si è provveduto, infine, all'acquisizione di programmi informatici e di licenze correlati all'utilizzo degli impianti di produzione per una efficienza produttiva e/o progettuale.

Tecna è uno dei principali player europei nella produzione di macchinari da demolizione, presente in tutti e cinque i continenti, titolare di sette brevetti, quattro modelli di utilità e diverse pubblicazioni su riviste di fluidodinamica.

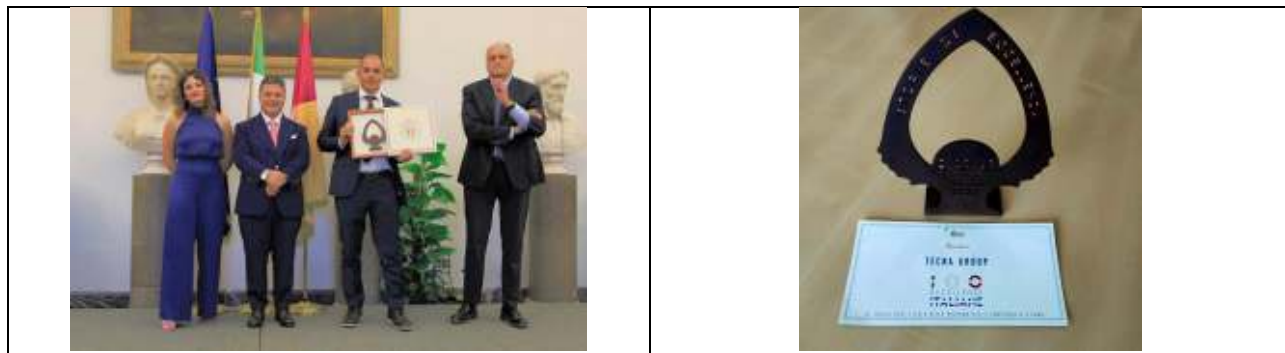
Nel corso di questi anni TECNA Group ha sviluppato le proprie conoscenze nel settore dei demolitori idraulici, diventandone un punto di riferimento con le quasi quattordicimila macchine vendute.

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 Luglio 2021 nella magnifica cornice del Campidoglio di Roma, la TECNA è stata premiata tra le **Cento Eccellenze del Made in Italy**.

L'evento, con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dei Ministeri dell'Interno, degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, dello Sviluppo Economico, del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, della Salute, del Lavoro e delle Politiche Sociali, premia le aziende che si sono rese protagoniste per:

- **Internazionalizzazione** - crescita dei dati di export nel triennio.
- **Brand Reputation** - crescita della notorietà, individuabile attraverso valutazioni dei consumatori e degli utenti su siti specializzati, apprezzamenti della stampa internazionale, analisi dei dati della reputazione.



Nel corso del 2023 la Tecna, al fine di meglio rispondere alle esigenze e alle aspettative degli Enti locali, ha provveduto a sponsorizzare:

- la squadra di Pallavolo “Prisma Taranto Volley” che milita nel campionato di Serie A
- La squadra di Basket ANSPI Santa Rita di Taranto che milita nel campionato di serie C



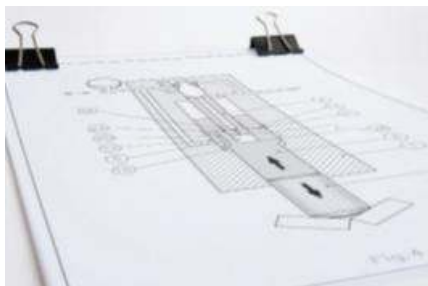
TECNA adotta un Sistema di gestione che, alla data, risulta certificato:

- per la qualità secondo le norme ISO 9001: 2015 e certificazione da parte di un Ente Terzo dal 2001,
- per l’ambiente sostenibile secondo le norme UNI EN ISO 14001: 2015 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;
- per la Responsabilità Sociale in accordo alla Norma SA 8000: 2014 e certificazione da un Ente Terzo nel 2020.

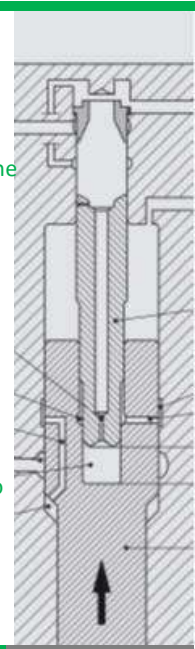
Gli stabilimenti produttivi della TECNA, di piena proprietà dell’Organizzazione, si estendono su una superficie di oltre seimila metri quadri ed hanno una potenzialità produttiva di circa 300 macchine al mese.



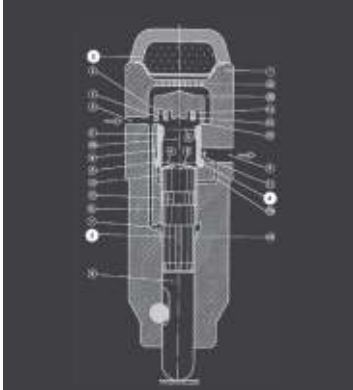
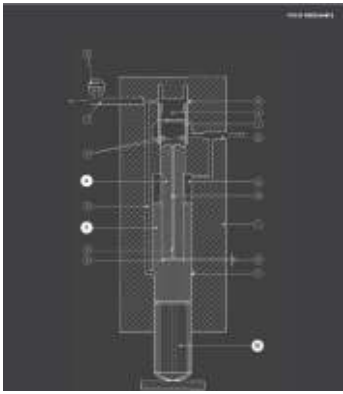
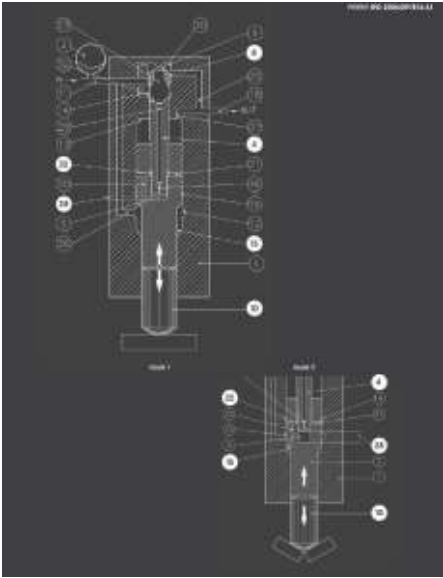
BREVETTI

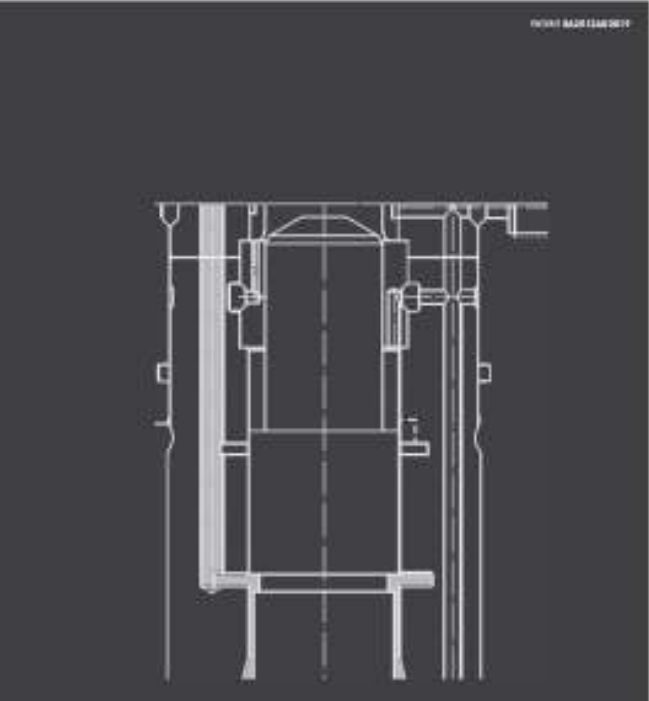



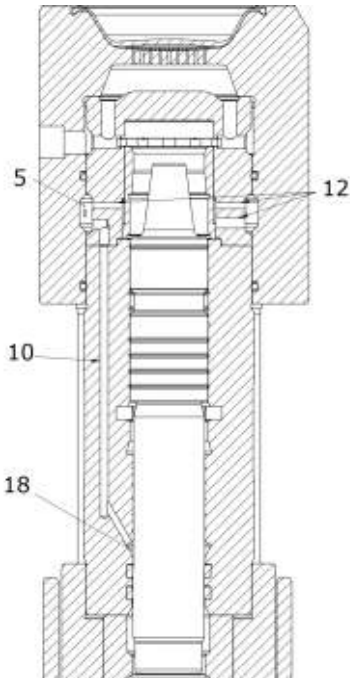
1. **Brevetto 0001312140**
 - Macchina oleodinamica a percussione funzionante a pressione idraulica costante.
2. **Brevetto 0001344810**
 - Macchina oleodinamica a percussione con doppia massa battente.
3. **Brevetto WO 2006/097816A1**
 - Macchina oleodinamica a percussione con un cassetto di distribuzione di tipo on-off e pistone pilota.
4. **Brevetto 0001363596**
 - Estensione internazionale del brevetto N°3
5. e 6. **Brevetti BA2012A00019 e BA2012000A00055**
 - Martello idraulico dotato di Sistema Start & Stop, con circuito Idraulico ottimizzato e pistone a 3 diametri (3D).
7. **Brevetto 102022000019767**
 - Martello per escavatore con circuito ottimizzato



Nel corso del biennio 2022 – 2023 la Tecna Group s.r.l. ha presentato i seguenti ulteriori brevetti:

<p>Brevetto 0001312140: martello che lavora a pressione idraulica costante</p>	<p>Rivendicazioni</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Martello idraulico dotato di un modulatore 4. • La reciproca mutua posizione tra il modulatore 4 e il pistone 3 permette di realizzare il ciclo di lavoro. • Il modulatore può variare la sua corsa in funzione delle condizioni di lavoro, modificando di conseguenza, anche la massima corsa del pistone e riducendo le oscillazioni di pressione nell'accumulatore 2. <p>Vantaggi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Design semplice, con un numero ridotto di componenti, senza valvole all'interno del demolitore > elevata affidabilità.
<p>Brevetto 0001344810: Macchina oleodinamica a percussione con doppia massa battente</p>	<p>Rivendicazioni</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Martello idraulico di nuova concezione dotato di due pistoni concentrici, 3 e 4 • Il primo pistone 3 impatta per primo sull'utensile 10. • Successivamente il secondo pistone 4 impatta sul pistone 3. • Le masse dei pistoni e i condotti idraulici sono dimensionati in modo che il pistone 4 impatta sul pistone 3 prima che il pistone 3 rimbalzi a causa dell'impatto sull'utensile 10. <p>Vantaggi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trasmissione dell'energia d'urto ottimizzata, in quanto si evita il rimbalzo del pistone, che può dissipare fino al 30% dell'energia d'urto. • Aumento dell'affidabilità dei componenti meccanici, in quanto si eliminano le oscillazioni di pressione dovute al rimbalzo dell'utensile, riducendo di conseguenza le sollecitazioni di fatica nei componenti. • Riduzione del rumore
<p>Brevetto WO 2006/09786 Macchina oleodinamica a percussione con un cassetto di distribuzione di tipo on-off e pistone pilota</p>	<p>Rivendicazioni</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Martello idraulico dotato di due pistoni concentrici (vedi brevetto 0001344810). • Martello idraulico avente una valvola distributrice 8 con una corsa ridotta (comportamento di tipo on-off). • Il secondo pistone 4 svolge anche la funzione di pilotare la valvola distributrice 8. • Quando l'utensile 10 comincia a demolire la roccia, il secondo pistone permette di aumentare la frequenza di lavoro, incrementando la distanza 28, attraverso l'olio che fluisce dal volume 15 nel volume 22 (vedi figura 2). <p>Vantaggi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento della efficienza del martello, dovuto alla ridotta potenza idraulica necessaria ad azionare la valvola distributrice con comportamento on-off. • Modifica della frequenza di lavoro del martello in funzioni dello stato della roccia da demolire: bassa frequenza con elevata energia d'urto quando si inizia a demolire, e successivo aumento della frequenza quando la roccia comincia a rompersi.

<p>Macchina oleodinamica a percussione con un cassetto di distribuzione di tipo on-off e pistone pilota</p>	<p>Rivendicazioni</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Martello idraulico di nuova concezione equipaggiato con un sistema di “start and stop”: Appena l’utensile rompe la roccia o l’operatore solleva il martello per riposizionarlo, il martello si ferma automaticamente, anche se l’operatore non interrompe l’alimentazione dell’olio. • Ottimizzazione del design dei principali parametri idraulici, come: volume accumulatore / cilindrata; area delle luci e dei condotti / cilindrata. <p>Vantaggi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento della durata dei ferma-utensili, in quanto sono eliminati i colpi a vuoto dell’utensile sui ferma-utensili. • Aumento dell’efficienza del martello, dovuto all’idraulica ottimizzata, che garantisce una differenza di pressione minima tra la p_{max} e la p_{min} in ingresso: pressione di lavoro stabile (piccole oscillazioni) > energia d’urto più elevata.
<p>Brevetto BA2012A00055: Martello idraulico dotato di sistema Start & Stop, con circuito idraulico ottimizzato e pistone a 3 diametri (3D)</p>	<p>Rivendicazioni</p>
	<p>Il seguente brevetto è un’estensione del precedente BA2012A00019, con l’aggiunta della nuova geometria del pistone “3D” (3 diametri) (vedi figura).</p> <p>Vantaggi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il nuovo pistone “3D” per mette di incrementare l’energia d’urto in quanto: <ul style="list-style-type: none"> ▪ aumenta la massa del pistone senza modificare altre dimensioni del martello; ▪ riduce il volume la camera di spinta attiva, permettendo una migliore ▪ pressurizzazione della camera quando è in comunicazione con il circuito di alta pressione.
<p>Brevetto N. 102022000019767 presentato in data 27/09/2022: MARTELLO PER ESCAVATORE CON CIRCUITO IDRAULICO OTTIMIZZATO</p>	

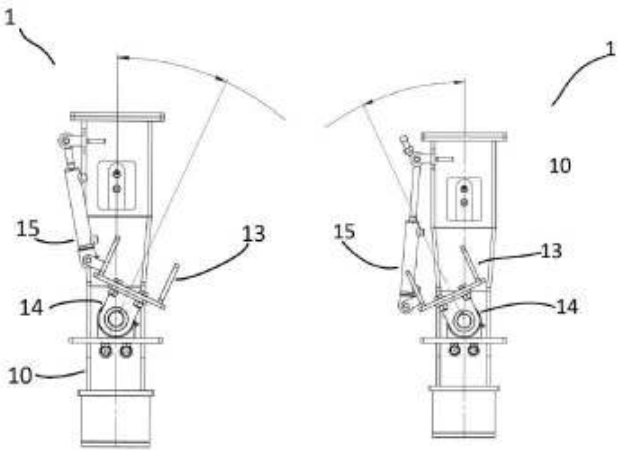


Rivendicazioni


1. Demolitore configurato per essere utilizzato con un escavatore dotato di un circuito idraulico, detto circuito idraulico essendo dotato di un circuito di mandata per l'olio in pressione e di un circuito di ritorno, detto demolitore comprendente:
 - un pistone (22A) configurato per muoversi di moto 5 alternativo tra un Punto Morto Superiore ed un Punto Morto Inferiore;
 - un ingresso (2) per l'olio in pressione, collegato con una camera di spinta attiva (21) in cui la pressione dell'olio spinge detto pistone (22A) verso il Punto Morto Inferiore e con una camera di spinta passiva (13) in cui la pressione dell'olio spinge detto pistone (22A) verso il Punto Morto Superiore
 - un distributore (24), posizionato intorno a detto pistone (22A) e configurato per muoversi di moto alternativo tra un proprio Punto Morto Superiore ed un proprio Punto Morto Inferiore, mettendo alternativamente in comunicazione la camera di spinta attiva (21) con l'ingresso dell'olio (2) in pressione e con la camera di scarico anulare caratterizzato dal fatto di comprendere inoltre una camera anulare di scarico collegata con almeno due fori di uscita (19, 20), configurati per essere collegati in alternativa l'uno all'altro a detto circuito di ritorno, detti almeno due fori di uscita (19, 20) essendo di diametro differente tra loro.
2. Demolitore secondo la rivendicazione 1 caratterizzato dal fatto che detto pistone comprende una protrusione (22A1), posizionata all'interno della camera di spinta attiva (21) di forma conica atta a favorire il deflusso dell'olio quando il pistone si muove dal PMI al PMS durante la sua risalita
3. Demolitore secondo la rivendicazione 1 o 2 caratterizzato dal fatto che il circuito idraulico comprende condotti identici su tre piani passanti per l'asse di simmetria del martello e tra 5 loro sfalsati di 120°.
4. Demolitore secondo una delle rivendicazioni precedenti comprendente inoltre una camera anulare di scarico interna (13) ed un circuito di scarico comprendente tre fori (121, 122, 123) realizzati in piani ortogonali all'asse di simmetria del pistone (22A), non connessi tra loro e configurati per mettere in comunicazione detta camera di scarico anulare interna (13) con detta camera anulare di scarico (5).
5. Demolitore secondo la rivendicazione 4 caratterizzato dal fatto che detta camera anulare di scarico interna (13) è ottenuta mediante un restringimento (22A3) del diametro di detto pistone (22A)
6. Demolitore secondo una delle rivendicazioni precedenti caratterizzato dal fatto che detto pistone (22A) è un solido assialsimetrico comprendente:
 - una protrusione (22A1) che, quando il martello è assemblato, si trova all'interno della camera di spinta attiva (21);
 - una seconda porzione a diametro maggiore (22A2), avente diametro costante ed interrotta solo dalla camera anulare di scarico (22A3), ottenuta mediante una sezione a diametro ridotto;
 - una porzione terminale (22A4) configurata per battere sull'utensile durante il funzionamento.
7. Demolitore secondo una delle rivendicazioni precedenti comprendente inoltre una camera di frenata (14), configurata in modo che quando la parte a diametro maggiore (22A2) entra in detta camera di frenata (14), detta camera di frenata (14) diventa un volume chiuso e pieno di olio, la cui presenza impedisce l'ulteriore avanzamento di detto pistone.

Brevetti per modello di utilità presentati e in attesa di essere riconosciuti

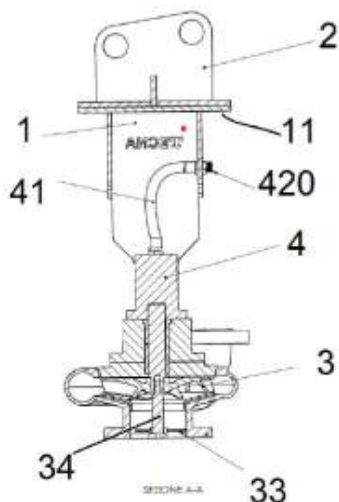
Brevetto per modello di utilità N 20202300003015 presentato in data 10/07/2023: UTENSILE BATTIPALO PER ESCAVATORI CON ALLINEAMENTO SU DUE ASSI DI ROTAZIONE che consente l'allineamento del demolitore al palo da battere su due assi

	<p>Rivendicazioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dispositivo battipalo (1) per utilizzo con escavatori comprendente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ una carcassa (10) al cui interno è alloggiato un demolitore configurato per essere alimentato dal circuito oleodinamico dell'escavatore e per agire lungo una direzione di applicazione della forza (v) su un utensile battipalo, in modo che quest'ultimo trasferisca i colpi ricevuti dal demolitore alla testa del palo che deve essere infisso ▪ una piastra di collegamento, per il vincolo della carcassa al braccio di un escavatore, detta piastra essendo solidale alla carcassa ▪ una sella, configurata per essere installata in maniera solidale al braccio dell'escavatore. caratterizzato dal fatto di comprendere inoltre un blocco di rotazione e relativi mezzi di movimentazione configurati in maniera tale da consentire di ruotare detta piastra di collegamento rispetto a detta sella. 2. Dispositivo battipalo (1) secondo la rivendicazione 1 caratterizzato dal fatto che detto blocco di rotazione comprende una coppia di flange configurate per supportare un albero, solidale a dette flange ed intorno al quale può ruotare un rotore, uno tra dette flange e detto rotore essendo collegato in maniera solidale a detta sella e l'altro essendo collegato in maniera solidale a detta piastra di collegamento 3. Dispositivo battipalo secondo la rivendicazione 1 o 2 caratterizzato dal fatto che detti mezzi di movimentazione del blocco rotativo comprendono un attuttore oleodinamico, installato con le proprie estremità vincolate a rispettivi mezzi di vincolo presentato su detta carcassa e su detta sella. 4. Dispositivo battipalo secondo la rivendicazione 3 caratterizzato dal fatto che detto attuttore e detti mezzi di vincolo sono posizionati in modo che ad un allungamento o accorciamento dell'attuttore corrisponda una rotazione relativa della carcassa e della sella. 5. Dispositivo battipalo secondo una delle rivendicazioni precedenti caratterizzato dal fatto che detta rotazione avviene lungo un asse ortogonale a detta direzione di applicazione della forza (v). 6. Dispositivo battipalo secondo una delle rivendicazioni precedenti caratterizzato dal fatto che detta carcassa racchiude uno spazio che si sviluppa lungo una direzione principale (v) coincidente con detta direzione di applicazione della forza (v), ed al cui interno è ospitato il demolitore posizionato in maniera tale che durante il funzionamento detto demolitore agisca lungo la direzione principale di sviluppo della carcassa (v) e dal fatto che detta piastra di collegamento è ortogonale alla direzione principale (v) di sviluppo della carcassa, in modo che quando la piastra (103) è orizzontale, la direzione principale di sviluppo della carcassa (v) è verticale.
--	---

Brevetto per modello di utilità N 202023000003180 presentato in data 24/07/2023: UTENSILE PER FONDERIA idoneo a forare la crosta di metallo raffreddato che si forma sulla superficie della siviera durante la lavorazione del metallo fuso

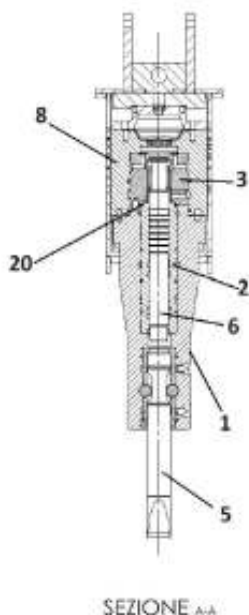
	<p>Utensile per escavatore, idoneo all'utilizzo in fonderia allo scopo di forare lo strato superficiale di metallo solidificato all'interno di una siviera, detto utensile comprendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ un telaio costituito da una staffa superiore (11) ed una staffa inferiore (12) configurate in maniera tale da poter essere assemblate alla carcassa di un martello demolitore installato su detto escavatore; ▪ un supporto (13), connesso a detta staffa inferiore (12) e configurato in maniera tale da vincolare rigidamente un elemento forante (14) almeno un elemento paraspruzzo (16), solidale a detto supporto (13) e posizionato tra detto elemento forante (14) e detto telaio.
---	--

Brevetto per modello di utilità N 202023000003207 presentato in data 25/07/2023: POMPA A IMMERSIONE PER ESCAVATORE



Fornire una pompa per escavatore che superi i limiti legati ai modi di realizzazione noti allo stato dell'arte, che sia di più comodo impiego, che consenta di ottenere un vincolo più efficace della pompa e dei circuiti idraulici all'escavatore e che consenta inoltre una più rapida ed efficace installazione. Pompa sommersibile per escavatore comprendente: una carcassa (1), collegabile in maniera solidale e removibile al braccio di un escavatore; una pompa centrifuga ad azionamento idraulico (3) vincolata solidalmente a detta carcassa (2) in modo che la bocca di aspirazione (31) sia rivolta verso il basso, detta pompa centrifuga essendo azionata da un motore idraulico (4), alimentato mediante una coppia di tubi (41, 42) configurati per collegare detto motore idraulico (4) con la mandata ed il ritorno di un circuito idraulico in pressione.

Brevetto per modello di utilità N 202024000001762 presentato in data 23/04/2024: MARTELLO PER ESCAVATORE CON ACCOPPIAMENTO OTTIMIZZATO



Martello per escavatore comprendente un monocolpo (1) che contiene un alloggiamento passante (11) dove sono alloggiata una boccola prossimale (3) ed una boccola terminale (2); un pistone (6) configurato per muoversi di moto alternativo all'interno di dette boccole (2, 3); un utensile (5), posizionato in maniera coassiale a detto pistone in modo che detto pistone (6) batta ripetutamente su detto utensile (5) a seguito del proprio moto alternativo; una testata vincolata a detto monocolpo (1) e configurata per chiudere all'interno di detto monocolpo (1) dette boccole (2) (3) ... e dal fatto che tra la boccola prossimale (3) e la boccola terminale (2) è interposto un O-Ring (20).

Impegno della direzione

Il presente documento, integrandosi con 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 nel business dell'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 Adottato ed, in particolare, alla norma SA8000;
- dare incarico al Social Performance Team (SPT) della valutazione dei rischi in riferimento agli elementi SA8000. L'SPT 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 eventuali non conformità che potrebbero 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 Dante Alighieri , 5 - 74121 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.

-----DA QUI-----

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 Integrato, l'azienda ha identificato le seguenti figure:

- Rappresentante della Direzione per lo Standard SA 8000 che si configura nello stesso Responsabile del Sistema di Gestione Integrato;
- Rappresentante della Direzione Salute e Sicurezza;
- 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 stati individuati tra: 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 **stati** individuati tra: i fornitori, i sub fornitori, i Clienti, 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.

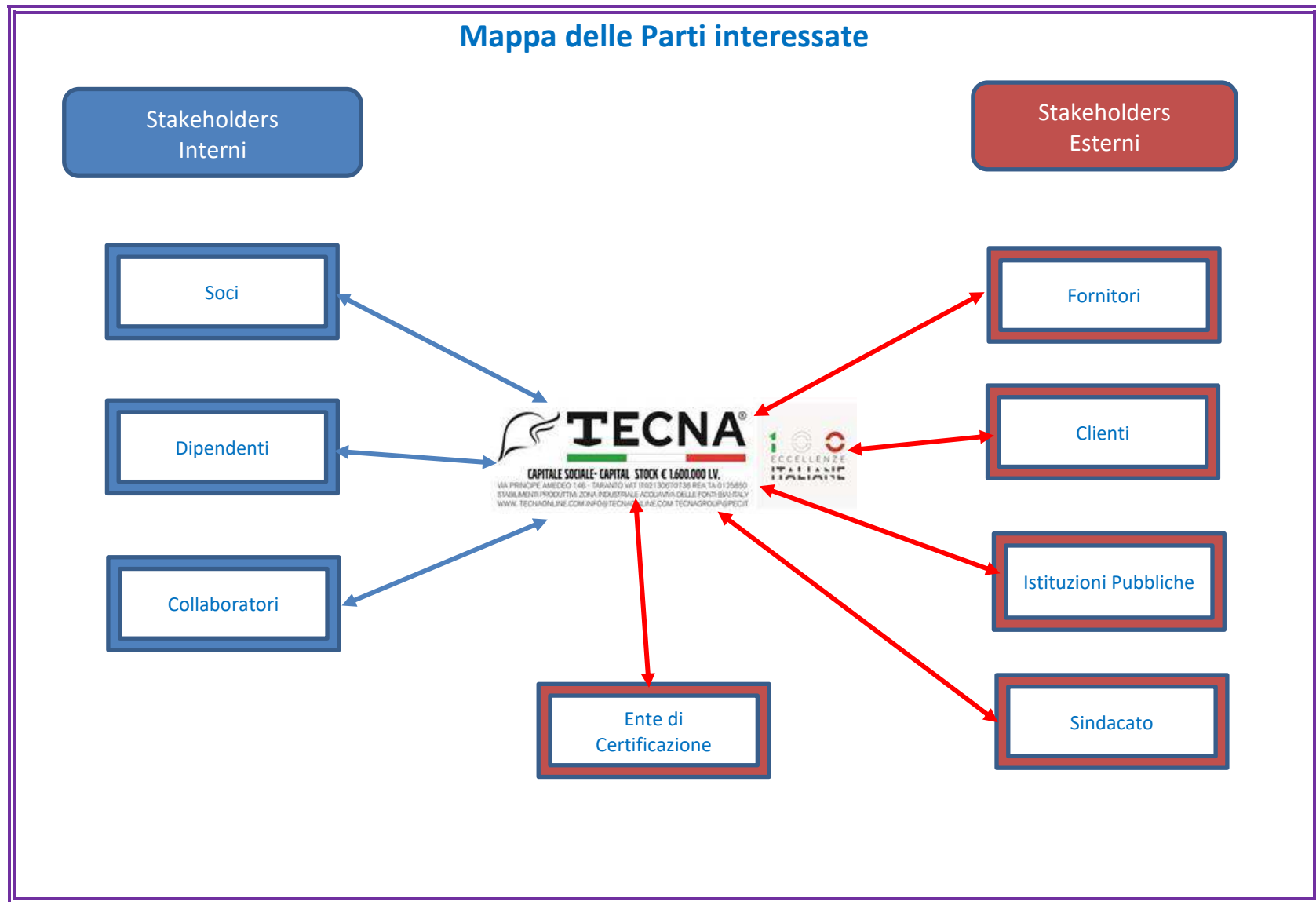
Tutti gli stakeholders sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale.

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



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

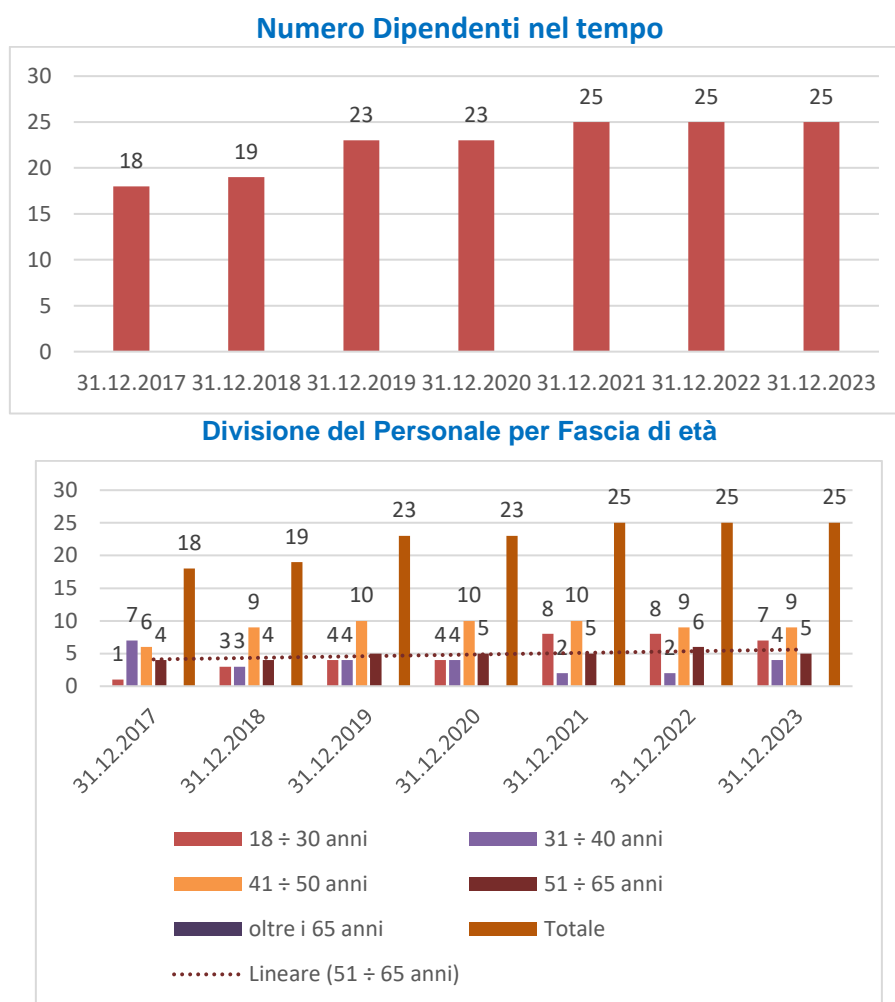
- Tel- 099 4530200, fax +39 010 5351140
- Posta: Via Dante Alighieri, 5 - 74123 Taranto
- e-mail: sa8000@rina.org (casella di posta anonima).

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 gli ultimi sei anni)
- Divisione del personale per fascia di età



Conclusione: Non sono presenti minori ed è intenzione del Direzione aziendale non ricorrere mai al lavoro minorile. Nel grafico, inoltre, è evidenziata la linea di tendenza dei lavoratori dai 51 ai 65 anni e si vede come la tendenza crescente è stata modificata, grazie all'assunzione di unità di età inferiore

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 trascurabile e che nel 2023 ha rappresentato appena lo 0,68% del totale delle ore lavorate



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

7.3 Rischi connessi a violenze e molestie sul luogo di Lavoro in ottemperanza alla Legge 4/2021 che ha ratificato la "Convenzione n.190 sulla violenza e molestie sui luoghi di lavoro.

L'organizzazione in ottemperanza a quanto richiesto dalla Legge 4/2021 del 26.01.2021 ha provveduto ad un'accurata e attenta valutazione dei Rischi connessi a violenze e molestie sul luogo di lavoro in collaborazione con l'RSPP. Il

Medico Competente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, deducendo che allo stato e, non è prevedibile neppure in futuro, alcuna forma di molestia o violenza, in considerazione in primis, dell'adozione da parte dell'Organizzazione dei principi propri della Convenzione ILO 190 contro la violenza e molestie nel mondo del lavoro, intesa come insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, incluse la violenza e le molestie di genere, come già definito nel Regolamento Interno Aziendale consegnato a ciascun lavoratore ed affiso in bacheca. Per la valutazione di tale rischio si sono, al contempo, considerati ulteriori aspetti quali: la profonda indignazione di ogni tipologia di molestie e/o violenza espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, la consultazione continua dei lavoratori e dei loro rappresentanti per confermare una politica aziendale che aborrisce la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti e adozione di misure per prevenire e tenere sotto controllo ogni forma di violenza, l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati in merito ad eventuali pericoli e/o rischi di violenza e di molestie con l'adozione di opportune misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati.

7.4 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;
- 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 gli Stakeholders ed annualmente viene sottoposta all'Ente di Certificazione per il mantenimento della certificazione secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 45001: 2018.

7.4.1 Formazione Sicurezza

Di seguito si riportano le ore di formazione pro-capite per la sicurezza e per il sistema di gestione per la 45001: 2018 negli ultimi 6 anni.

Anno di Riferimento	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ore di formazione Pro-capite per Sicurezza e SGS	12	14	14	18	18	18

Attenzione particolare è rivolta anche alla manutenzione predittiva e straordinaria sia per la struttura, che per gli impianti, i macchinari e le attrezzature attraverso un piano specifico di manutenzione che impostato all'inizio dell'anno viene seguito e registrato in continuo dall'ufficio preposto, secondo lo schema che propone a fronte del bene aziendale da mantenere:

- lo standard di riferimento
- Attività di manutenzione suddivisa in:
 - Manutenzione ordinaria (giornaliera, settimanale, Mensile / bimensile / trimestrale)
 - Manutenzione predittiva
 - Eventuale manutenzione straordinaria

7.4.2 Costi di Manutenzione

I costi di Manutenzione in % sul Fatturato sono riportati nella tabella di seguito riportata

Anno di Riferimento	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Costi di Manutenzione in % sul Fatturato	0,79%	0,97%	1,92%	6,76%	5,86%	4,97%

7.4.3 Indici Infortunio

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

Anno di Riferimento	2019	2020	2021	2022	2023	Note
N° INFORTUNI	0	0	0	1	0	Indicare Totali / In itinere racchiusi in parentesi
INDICE DI GRAVITA'	0,00	0,00	0,00	4,92	0,00	Indice di gravità (I.G.) = $(ggT + ggP + ggM) \times 10^3 / \text{Ore lavorate}$
INDICE DI FREQUENZA	0,00	0,00	0,00	24,62	0,00	Indice di frequenza (I.F.) = $N^{\circ} \text{ infortuni} \times 10^6 / \text{Ore lavorate}$
N° MALATTIE PROFESSIONALI		///	///	///	////	////
Note su infortuni (tipologia/prevalenza)	Gli indici di gravità e frequenza per l'unico infortunio registrato nel 2021 mostrano valori decisamente inferiori alla media delle aziende del settore					

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

7.5 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 25 dipendenti su cui oggi l'Organizzazione può contare, 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 dell'RLSA8000, la presenza dell'RLS, la costituzione del Comitato per la Salute e Sicurezza (il cui ruolo si rafforza grazie alla costituzione del Comitato anti Covid-19 MA C'è ANCORA IL COMITATO COVID????) e del Social Performance Team, sicuramente hanno implementato la certezza della 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 nel 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 e dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

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

7.6 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; ???????? NON E' DEFINITA QUESTA COSA X I DIPENDENTI**
- 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

7.7 Rischi Collegati alle Violenze e Molestie sul Luogo di Lavoro

In accordo alla ILO 190 ratificata in Italia con la legge N. 4 del 15.01.2021 e suggerimento dell'Ente di certificazione si è provveduto a:

- modificare il DVR con l'aggiunta della valutazione Rischio per Molestie e Violenze sul posto di lavoro;
- approntare la formazione a tutti i dipendenti su "Il contesto di riferimento: forme e dimensioni della violenza sulle donne sul posto di Lavoro"
- aggiornare la politica con l'impegno a rispettare tutte le ILO compresa la ILO 190 ratificata con la legge N. 4 del 15.01.2021;
- aggiornare l'Enterprise Risk Management contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro;

7.8 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. MA NON SI RIFERISCE AL 2023? 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 2024.

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

7.9 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 **badge** 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);

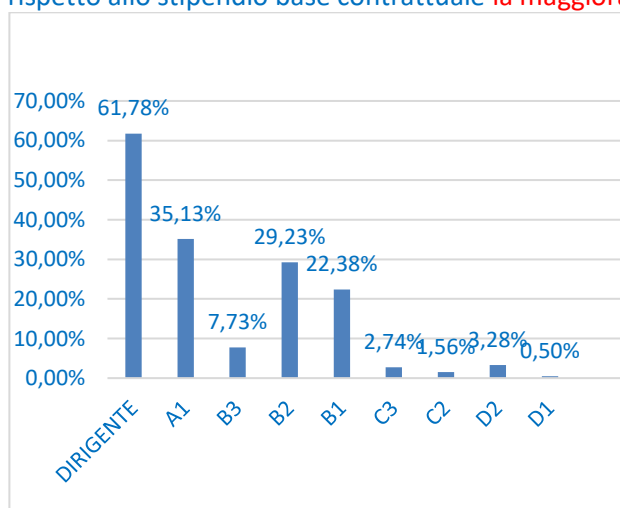
- può richiedere al proprio personale lavoro straordinario – quindi superiore alle 40 ore ordinariamente stabilite dai CCNL per i ‘tempi pieni’ - ma soltanto in casi eccezionali (ossia non prevedibili), per un periodo breve e determinato, senza alcuna imposizione (**il lavoro straordinario perciò è volontario**), 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, dopo che diversi anni non registrava infortuni, ha subito nel 2021 un solo infortunio formalizzato all’interno della relazione annuale del RSPP e confermato dall’indagine (anonima) sulla salute e sicurezza condotta per il 2021 tra i dipendenti, dal Servizio di Protezione e Prevenzione. Detto servizio, pertanto, ha proposto di mantenere il quadro delle misure di prevenzione e protezione già in atto e previste dai DVR, applicando, nel contempo, adeguate azioni di vigilanza e controllo, 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 valutazioni di indicatori che segnalano andamenti non coerenti con l’obiettivo.**

7.10 Retribuzione

La Tecna Group S.r.l., nel rispetto del diritto del personale a percepire un salario dignitoso, garantisce che la retribuzione pagata, corrisponda agli standard di settore metalmeccanico, applicando correttamente i parametri definiti dal Contratto Collettivo di Lavoro per i Metalmeccanici incrementando opportunamente i minimi tabellati, in funzione della professionalità espressa da ciascun componente l’Organizzazione.

Nel grafico sotto riportato si evidenzia l’andamento percentuale dell’incremento retributivo rispetto al minimo contrattuale per livello di professionalità; dallo stesso grafico si evince, inoltre, che ogni livello di professionalità è al di sopra del minimo contrattuale.

% Maggiorazione Media rispetto allo stipendio base contrattuale **la maggiorazione dirigente è errata**



Va precisato, inoltre, che dal 1° giugno 2024, nel rispetto di quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, l'Organizzazione provvederà alla integrazione salariale secondo quanto di seguito e

Previgente Categorie	Attuale Livello di professionalità	Specificità del Ruolo	Minimi Tabellari per livello dal 01.06.2024	Dipendenti per ruolo
DIRIGENTE	DIRIGENTE			2
8ª categoria	A1	Ruolo di Gestione del Cambiamento e Innovazione	€ 2.800,00	2
7ª categoria	B3	Ruolo Specialistico e Gestionale	€ 2.3735,18	2
6ª categoria	B2		€ 2.449,99	1
5ª S categoria	B1		€ 2.283,65	3
5ª categoria	C3	Ruolo Tecnico Specifico	€ 2.130,56	1
4ª categoria	C2		€ 1.989,38	7
3ª S categoria	C1		€ 1948,18	0
3ª categoria	D2	Ruolo Operativo	€ 1.906,99	4
2ª categoria	D1		€ 1.719,67	3
Totale Dipendenti				25

Risulta abbastanza semplice, pertanto, poter affermare che i dipendenti dell'Organizzazione percepiscono un salario sufficiente a soddisfare i propri bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

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

7.11 Living Wage (LW)

Considerando che:

- il salario base per specifica categoria del contratto nazionale collettivo dei metalmeccanici è decisamente superiore del LW;
- lo stipendio medio per categoria nella ns. organizzazione è superiore al minimo salariale contrattuale

se ne desume che il salario medio per categoria nella ns. Organizzazione è superiore al Living Wage.

7.12 Sistema di gestione

Riteniamo che il Sistema di gestione possa essere valutato compiutamente attraverso l'attività di auditing (interno e Audit esterni, tramite gli Enti Terzi di Certificazione), attraverso l'attività di formazione erogata da cui si evince che tutta la popolazione aziendale è stata interessata nel 2022 alla formazione per le quattro norme ISO prese a riferimento, ma anche la documentazione approntata per il soddisfacimento dei requisiti delle 4 norme prese a riferimento e ritenuta pienamente coerente agli stessi dagli Auditors degli Enti di Certificazione

7.13 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.

7.14 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 attribuito dall'1 marzo 2022 a Tecna Group S.r.l. il

Rating di Legalità con il punteggio ★★.

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.

7.15 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.

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 della terza Edizione del Bilancio di Sostenibilità consuntivo, in cui è stato rendicontato il percorso di Responsabilità Sociale della Società svolto nel corso del 2023, 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 dare continuità all'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 capacità concorrenziale ed il suo essere attrattiva sul mercato.

Dopo questa premessa rappresentiamo di seguito gli obiettivi strategici per i prossimi anni, configurando anche quelli già raggiunti nel corso del 2022, a cominciare dalla politica finanziaria:

CORPORATE FINANCE

- **POLITICHE DI TRASPARENZA DI BILANCIO CON STAKEHOLDERS**
- **CAPITALIZZAZIONE DEGLI UTILI GENERATI** (ULTIMA DISTRIBUZIONE DI UTILI 2012)
- **CONTROLLO GESTIONE INTERNO con un professionista di alto profilo**
- **CONTABILITA' INTERNA AZIENDA** (INVIO BILANCIO DI CONTROLLO TRIMESTALE)
- **TEAM DI FINANZA AGEVOLATA INTERNO ALL'AZIENDA INVESTIMENTI IN CORSO**

TRIENNIO 2021-2023

- 2021 Potenziamento dell'Unità Research & Development con l'assunzione di due ingegneri per lo sviluppo del prodotto per meglio competere sul mercato altamente concorrenziale
- 2022 Studio Produttività con l'assunzione di un ulteriore ingegnere con la funzione specifica di facilitare l'apprendimento di innovativi processi in produzione e di pianificare, nel contempo, l'introduzione di nuovi macchinari a maggiore produttività
- Acquisizione di Nuovi Macchinari € 1.200.000
- Realizzazione della totale autonomia energetica con l'introduzione dell'impianto fotovoltaico da 179.990 Wp di potenza teorica massima producibile dal generatore elettrico o di potenza teorica massima assorbibile da un carico elettrico


- **2022-23 INVESTIMENTO IN RICERCA E SVILUPPO**

Dopo l'acquisizione nel 2022 di

- Software simulazione fluido-dinamica con la possibilità di **simulare l'andamento fluido-dinamico** fino a 10.000 cicli al minuto (**Simile alla "galleria del vento"**) con il vantaggio di semplificare il design costruttivo e di aumentare l'efficienza del prodotto,
- **Software di calcolo stress strutturale** con le caratteristiche **di simulare i carichi sui componenti in condizioni di lavoro permettendo di ottimizzare il design costruttivo e di ridurre i costi del prodotto,**
- Software avanzato di simulazione dei processi di produzione con le caratteristiche di simulare e ottimizzare i tempi e metodi di produzione ed il vantaggio ottimizza i tempi di produzione con abbattimento dei costi, si è proceduto nel 2023

- Alla Progettazione, prototipazione ed industrializzazione della nuova serie TBK per il nuovo martello compatto da 100 Kg a 300 Kg, in base ai riscontri positivi ottenuti sul campo della prima "demo" realizzata da 100 Kg;
- Progettazione, prototipazione ed industrializzazione del martello oleodinamico per applicazione battipalo con due assi di rotazione che trova applicazione in diversi campi, quali il "piantaggio" di pali in ambito stradale, agricolo, costruzioni, ecc. l'aggiunta di un asse di rotazione consente di inclinare il martello di un certo angolo, offrendo il **Vantaggio del** perfetto centraggio tra la punta con il palo da piantare (soprattutto in caso di terreni inclinati) senza dover spostare l'escavatore. MAI realizzato si è fatto il kit battipalo scrivi così:
- Progettazione e prototipazione del kit battipalo, che permette di trasformare un demolitore idraulico in un attrezzatura per il piantaggio di pali con la semplice aggiunta di un kit che ne migliora la funzionalità per l'applicazione specifica di piantare i pali.
- Progettazione e realizzazione primo prototipo di pompa trituratrice con carcassa per installazione sui demolitori, per svuotare canali, vasche e ambienti dai liquami.

2023 -2026 INVESTIMENTI

	<ul style="list-style-type: none"> • INVESTIMENTO TOTALE 2.600.000 € • PIA INDUSTRIA REGIONE PUGLIA • ENTRATA IN REGIME 2026 • NUOVO STABILIMENTO PRODUTTIVO • AMPLIAMENTO PARCO MACCHINE • FORMAZIONE INTEGRATA <ul style="list-style-type: none"> ✓ ISTITUTI PROFESSIONALI ✓ POLITECNICO DI BARI
--	---