



**BILANCIO SOCIALE**  
**PER UN' IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE**  
**AGGIORNATO AL 24 01 2025**

## INDICE

<b>PREMESSE</b> .....	<b>3</b>
0.1 INTRODUZIONE.....	3
0.2 SCOPO DEL BILANCIO SA 8000.....	3
0.3 DEFINIZIONI.....	3
0.4 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BILANCIO.....	4
<b>DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE</b> .....	<b>5</b>
1.1 ANAGRAFICA AZIENDALE.....	5
1.2 CHI SIAMO.....	5
1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	6
1.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ.....	6
1.5 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (GLI STAKEHOLDER).....	7
<b>DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO</b> .....	<b>12</b>
<b>PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO</b> .....	<b>13</b>
5.1 LAVORO INFANTILE.....	13
5.2 LAVORO OBBLIGATO.....	14
5.3 SALUTE E SICUREZZA.....	15
5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	16
5.5 DISCRIMINAZIONE.....	17
5.6 PRATICHE DISCIPLINARI.....	18
5.7 ORARIO DI LAVORO.....	19
5.8 RETRIBUZIONE.....	20
5.9 SISTEMA DI GESTIONE.....	21
<b>PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE</b> .....	<b>24</b>
<b>DONAZIONI</b> .....	<b>24</b>

## PREMESSE

### 0.1 INTRODUZIONE

La Tubosider, da sempre sensibile ai temi della correttezza e dell'etica, ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione per la Qualità secondo ISO 9001:2015, per l'Ambiente secondo ISO 14001:2015, per la Sicurezza e Salute sul Lavoro ISO 45001:2018, per la Sicurezza Stradale ISO 39001:2018 e per l'Anticorruzione secondo ISO 37001:2016, per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022; ha implementato un Modello Organizzativo Gestionale secondo D. Lgs 231/01. Nel 2019, perseguendo i principi etici che la animano, ha attuato e certificato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale (conforme alla norma SA8000:2014).

La Direzione Tubosider ritiene che la Responsabilità Sociale d'Impresa permetta di agire ed operare sul mercato nel rispetto di principi e valori etici quali la correttezza, la trasparenza, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la salute e sicurezza.

L'impegno "etico", per la Tubosider costituisce una nuova ulteriore leva competitiva coerente con uno sviluppo sostenibile. La Responsabilità Sociale impegna l'Azienda ad andare oltre il rispetto delle normative vigenti e ad integrare le problematiche sociali ed ambientali nella propria strategia, nella operatività quotidiana e nei rapporti con gli stakeholder di riferimento (Dipendenti, Clienti, Fornitori, Istituzioni, Concorrenti, Banche, Ambiente naturale circostante, etc.).

É doveroso per la Direzione rispettare i diritti di tutti i diretti interessati all'attività svolta da Tubosider e cercare di costruire nel proprio mercato equilibri che non comportino lo sfruttamento delle risorse coinvolte, ambientali e umane, e che generino, nel contempo, la più ampia e diffusa soddisfazione.

### 0.2 SCOPO DEL BILANCIO SA 8000

Il presente documento è stato realizzato da Tubosider nell'ambito del processo previsto dal proprio Sistema di Responsabilità Sociale.

Il documento si prefigge di assolvere al bisogno di informazione e trasparenza nei confronti degli stakeholder interni ed esterni all'azienda allo scopo di:

- rendere nota agli stakeholder di impresa la politica aziendale per la Responsabilità Sociale;
- permettere una maggiore conoscenza degli impegni che Tubosider si assume adeguandosi allo standard SA8000;
- consentire al Comitato per la Responsabilità Sociale (SPT Social Performance Team), incaricato di garantire la corretta gestione e il miglioramento del sistema, nonché alla Direzione di utilizzare il bilancio in fase di analisi e riesame al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso l'andamento degli indicatori adottati.

Il Bilancio SA8000 è emesso dalla Direzione con la consultazione ed approvazione del Comitato per la Responsabilità Sociale (**Social Performance Team=SPT**).

Il Bilancio viene reso disponibile agli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito internet.

### 0.3 DEFINIZIONI

**Organizzazione:** insieme di persone e di mezzi, con definite responsabilità, autorità ed interrelazioni (nel presente Bilancio SA8000 Tubosider viene indicato indistintamente sia con il termine organizzazione sia con il termine azienda).

**Cliente:** il fruitore dei servizi/prodotti erogati o forniti da Tubosider, pubblico o privato, italiano o estero.

**Fornitore:** l'organizzazione o la persona che fornisce un prodotto/servizio.

**Stakeholder (Parte interessata):** si intende un individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'impresa.

**Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale caso si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

**Giovane lavoratore:** si intende qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

**Disabile:** persona che sperimenta significativi svantaggi al momento di una assunzione come risultato di una menomazione medica o fisica”.

**Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata dalla definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

**Lavoro obbligato:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente.

**Azione correttiva:** Azione per eliminare la causa radice di una non conformità rilevata. Nota: viene corretta per prevenire il ripetersi.

**Azione preventiva:** Azione per eliminare la causa principale di una potenziale non conformità. Nota: si interviene per prevenire il verificarsi della non conformità.

**Lavoro forzato o obbligatorio:** Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di fare volontariamente e viene richiesto sotto la minaccia di una punizione o ritorsione o che sia richiesto come forma di rimborso del debito.

**Salario:** La retribuzione percepita per una settimana di lavoro standard da un lavoratore in un luogo particolare, sufficiente per permettersi un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia. Elementi di un tenore di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, sanità, trasporti, abbigliamento, e altri bisogni essenziali compreso il far fronte ad eventi imprevisti.

**Non conformità:** Il mancato rispetto di un requisito.

**Organizzazione:** Il complesso di qualsiasi entità aziendale o non economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente norma, incluso tutto il personale impiegato dall'organizzazione.

**Personale:** Tutti gli individui impiegati o vincolati da un contratto di prestazione d'opera con un'organizzazione, inclusi ma non limitati a amministratori, dirigenti, manager, supervisori, operai e lavoratori a contratto.

**Lavoratore:** Tutto il personale non dirigente.

#### **0.4 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL BILANCIO**

Il Bilancio sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le **Parti Interessate** le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che guidano la redazione del Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- **periodicità:** il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato all'inizio di ogni anno per garantire l'informazione periodica delle azioni intraprese e dei risultati ottenuti;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000, esponendo sia gli aspetti positivi che gli aspetti negativi in modo chiaro e comprensibile a tutte le parti interessate, distinguendo i dati reali dalle interpretazioni date;
- **comparabilità:** dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio SA8000 è emesso dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

1. la parte prima descrive l'organizzazione e le parti interessate dalla propria politica etica;

2. la seconda parte illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
3. la terza parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità.

Infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder di Tubosider (identificati nel paragrafo 1.5) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

## **DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE**

### **1.1 ANAGRAFICA AZIENDALE**

Denominazione: **TUBOSIDER S.p.A.**

Sede Legale: - **S.S. 231, N. 8/A – 12066 MONTICELLO D'ALBA (CN)**

Sede Operativa:

- **S.S. 231, N. 8/A – 12066 MONTICELLO D'ALBA (CN)**

Stabilimento Produttivo:

- **REG. SANT'ANTONIO 71 – 12066 MONTICELLO D'ALBA (CN)**

Sito internet: **www.tubosider.it**

Oggetto sociale:

**PROGETTAZIONE E PRODUZIONE DI CONDOTTE. PROGETTAZIONE, PRODUZIONE E INSTALLAZIONE DI SISTEMI ANTIRUMORE E DI BARRIERE DI SICUREZZA STRADALE.**

Certificato n.: **IT317735** con scadenza **16/09/2025** rilasciato da **Bureau Veritas Certification Holding SAS**

### **1.2 CHI SIAMO**

Tubosider S.p.A., società operativa soggetta alla direzione ed al coordinamento di ITINERA S.p.A., società del Gruppo GAVIO S.p.A., è da oltre quarant'anni protagonista nel mercato mondiale delle opere civili.

L'Azienda, infatti, nasce nel 1965 dall'attività di una famiglia di imprenditori astigiani, che impiegano condotte e manufatti in acciaio per usi stradali.

La costante e continua espansione ha visto, nel tempo, gli interessi dell'Azienda allargarsi a tutti i mercati: dall'Europa al Medio ed Estremo Oriente, dal Sud America all'Africa e Australia, con un conseguente miglioramento e affinamento delle tecniche e delle tecnologie.

Un'espansione che ha determinato la necessità di affiancare al primo stabilimento di Mongardino d'Asti (AT) un secondo impianto, notevole per capacità produttiva a livello tecnologico a Monticello d'Alba (CN), a seguire, gli stabilimenti all'estero:

- St.Helens (Gran Bretagna)
- Neuville-sur-Saône (Francia),
- Ryazan (Russia),
- Al Garabulli-Al Ataia (Libia).

Ad oggi, l'unico stabilimento produttivo in attività risulta essere quello di Monticello d'Alba – Reg. Sant'Antonio 71, ma la TUBOSIDER continua a fornire i propri prodotti in tutto il mondo.

La diversificata produzione di Tubosider può essere così sintetizzata:

- Condotte e strutture portanti in acciaio ondulato per opere di viabilità, idraulica, stoccaggio, ecc.;
- Barriere metalliche di sicurezza certificate ed omologate nel rispetto delle più recenti e restrittive normative internazionali di prevenzione stradale;
- Opere di difesa dal rumore, quali le barriere antirumore.

### 1.3 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La politica è stata approvata dalla Direzione aziendale che si impegna a perseguire quindi le seguenti finalità:

- migliorare la qualità della vita e il benessere dei propri dipendenti e delle comunità in cui lavora e progredisce, tenendo in considerazione nelle proprie strategie organizzative e di espansione gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalla propria attività;
- non utilizzare né sostenere in nessuna circostanza, diretta e indiretta, il lavoro minorile e il lavoro obbligato;
- non attuare discriminazioni, punizioni corporali, coercizioni fisiche, mentali o abusi verbali verso i propri lavoratori;
- qualificare tutti i fornitori di prodotti o servizi in linea con i principi della SA8000, incoraggiandoli, per quanto consentito dal proprio peso commerciale, ad assicurare un giusto, sicuro ed equo trattamento dei dipendenti secondo i principi SA8000;
- porsi all'ascolto di tutti gli interlocutori dell'azienda, attivando sistemi di comunicazione e dialogo che consentano la rilevazione delle ragionevoli aspettative e ne permettano il soddisfacimento.  
In tal senso si impegna a pubblicare annualmente il *Bilancio Sociale* che renderà conto dell'operato dell'azienda in materia di responsabilità sociale, dei risultati conseguiti e delle aree di miglioramento;
- diffondere la conoscenza e le pratiche di responsabilità sociale tra i membri del proprio staff attraverso attività di formazione continua, e a sensibilizzare i propri clienti, fornitori;
- adottare metodologie amministrative che impediscano il verificarsi di comportamenti scorretti e legalmente perseguibili, che arrechino danni ai singoli e alla collettività o che siano di ostacolo allo sviluppo di altre organizzazioni;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, salute e sicurezza, contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, e l'applicazione dei principi contenuti nel proprio *Codice Etico* e nel *Codice di Condotta Aziendale*.

L'azienda promuove inoltre iniziative per gestire la propria responsabilità sociale anche attraverso l'adozione di metodologie amministrative che impediscano comportamenti legalmente perseguibili, tra i quali: indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa ai danni dello Stato o di altro Ente Pubblico, falsità nelle comunicazioni sociali, operazioni in pregiudizio dei creditori, ostacolo all'esercizio della funzione di pubblica vigilanza, corruzione, concussione, reati contro la personalità individuale.

La Tubosider è soggetta alle direttive di ITINERA S.p.A. e del Gruppo Gavio per quanto riguarda tutti gli aspetti relativi ad attività socialmente responsabili e sostenibili.

Gli obiettivi sono dichiarati nel documento di politica pubblicata sul Sito Internet e accessibile a tutte le parti interessate.

### 1.4 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione secondo quanto introdotto in seguito alla revisione della norma avvenuta nel 2017 (SA8000:2014), la Società ha designato la creazione del Comitato per la Responsabilità Sociale (**SPT**) formato da un gruppo di persone preparate, addestrate e formate, nominate a rappresentanza della direzione e dei lavoratori per monitorare e gestire l'applicazione di tutti gli elementi di SA8000 e di Salute e Sicurezza all'interno dell'azienda.

Il Comitato è composto dalle seguenti figure:

- Rappresentante dei Lavoratori - (RLSA)
- Rappresentante della Direzione - (RU)

Il Team si avvale, all'occorrenza del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - (RSPP).

I compiti del Comitato sono i seguenti:

- Condurre periodicamente analisi per la valutazione dei rischi delle non conformità, presenti o potenziali, e delle azioni intraprese per porvi rimedio e prioritizzare il proprio intervento verso gli aspetti sociali e di sicurezza dell'azienda. La valutazione dei rischi dovrà tener conto delle consultazioni effettuate con le parti interessate, interne ed esterne all'azienda, in grado di fornire supporto tecnico sulle tematiche di salute e sicurezza, lotta alla discriminazione, libertà di associazione, ecc. e su altre questioni contenute nello Standard SA8000;
- Confrontarsi e collaborare al fine di valutare il trend degli obiettivi del sistema di gestione, le non conformità e le azioni correttive implementate, le prestazioni e tutto quanto necessario per il monitoraggio continuo in risposta alle analisi di *risk assesment* condotte;
- Valutare l'efficacia e l'adeguatezza del sistema di gestione e delle azioni intraprese per assicurarne la conformità ai requisiti specifici dello Standard SA8000, nonché l'efficacia del proprio operato in quanto comitato;
- Facilitare la conduzione di audit interni e la produzione di report da sottoporre alla Direzione per dimostrare i miglioramenti apportati grazie alle azioni intraprese.

Per la gestione operativa dell'aggiornamento e del mantenimento del sistema, la Direzione ha identificato le seguenti figure:

- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI);
- Rappresentante/i dei Lavoratori per l'Etica e per la Sicurezza (RLSA e RLS)

Tubosider, nell'ambito del sistema di gestione e della sua struttura organizzativa ha predisposto un organigramma che disegna la stessa ed i rapporti funzionali e gerarchici tra i componenti dei vari servizi, oltre ad un mansionario che definisce le singole responsabilità, le attività svolte e le competenze necessarie per svolgerle al meglio.

## **1.5 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (GLI STAKEHOLDER)**

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dall'azienda al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia. Le parti interessate richiamate all'interno di questo Bilancio SA8000 possono essere suddivise in 2 differenti gruppi:

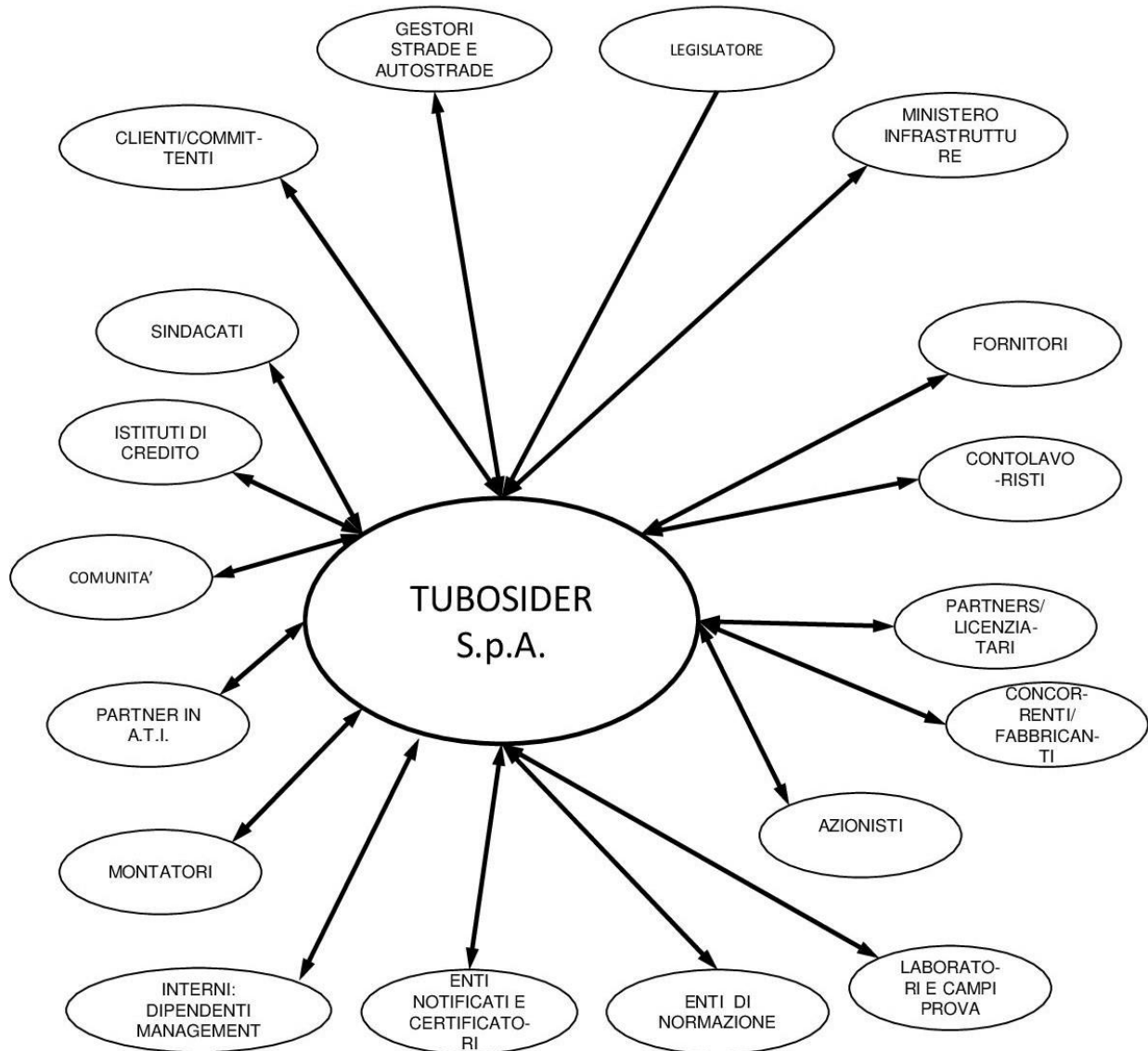
### Stakeholder interni:

- Dipendenti
- Management
- Collaboratori
- Altro personale

### Stakeholder esterni:

- Fornitori, Partner commerciali, Licenziatari
- Istituti di credito
- Organizzazioni sindacali
- Collettività
- Mercato (clienti, gestori stradali e autostradali)
- Enti Governativi
- Enti notificati e certificatori

**PARTI INTERESSATE - CONTESTO INTERNO/ESTERNO**



Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Rispetto agli stakeholder interni la Responsabilità Sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno, generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholder esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il Bilancio SA8000.



In particolare:

## ➤ **Management**

Sono definiti soci dell'azienda quanti hanno sottoscritto il capitale sociale; gli amministratori, delegati dai soci, costituiscono l'organo di gestione e rappresentanza della società.

Nei confronti della Responsabilità Sociale TUBOSIDER ritiene che questi stakeholders siano da considerare al pari dei clienti e dei dipendenti.

Esigenza etica:

Produrre profitto e crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali). Creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Intento per il soddisfacimento:

**Mantenere e se possibile aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna e esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.**

## ➤ **Dipendenti, / collaboratori / altro personale**

il personale comprende i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, i collaboratori, gli stagisti ecc. che concorrono allo svolgimento dell'attività dell'azienda.

I dipendenti sono considerati i veri artefici del successo aziendale e dunque la valorizzazione della professionalità, il rispetto della persona, la salvaguardia di diritti e doveri, il coinvolgimento e la formazione continua sono alcuni dei metodi in cui si traduce il concetto di responsabilità sociale nei loro confronti.

Esigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, necessità ed aspirazioni.

Intento per il soddisfacimento:

**Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio-economiche, di salute e di sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia delle metodologie definite nel raggiungere gli obiettivi di un'Azienda socialmente responsabile.**

## ➤ **Fornitori (di prodotto / servizio)**

I fornitori di Tubosider si suddividono prevalentemente in fornitori di servizio (subappaltatori con cui Tubosider collabora per le lavorazioni nei cantieri stradali) e fornitori di servizi, di lavorazioni (es. zincatura a caldo), materia prima, prodotti finiti o semilavorati (contolavoristi).

Gli attuali Fornitori di Tubosider operano esclusivamente in siti presenti sul territorio nazionale.

I Fornitori rappresentano una particolare classe di stakeholders in quanto concorrono alla gestione della Responsabilità Sociale di TUBOSIDER, trattandosi di aziende operanti nel territorio italiano e quindi soggette alle medesime prescrizioni legislative nazionali (riprese anch'esse dai requisiti di SA8000): sono effettuate verifiche in termini di requisiti qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale (sottoscrizione del codice di comportamento), gestione dell'organizzazione (sottoscrizione del codice etico).

È obiettivo di TUBOSIDER instaurare un rapporto di collaborazione improntato sulla reciproca correttezza e trasparenza, selezionando e qualificando quei fornitori che dimostrano qualità dei servizi o prodotti, il rispetto delle prescrizioni della legislazione vigente e dei principi espressi in SA8000.

Nel caso di prodotti o materiali acquistati acquisiti in territori Extra UE, l'Ufficio Qualità, oltre ad accertare la rispondenza dei materiali ai requisiti di legge vigenti, provvede a verificare l'adeguatezza delle condizioni di lavoro attraverso sopralluoghi (audit II parte).

Esigenza etica:

Instaurare una proficua collaborazione, in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle proprie risorse impiegate (umane e ambientali)

Intento per il soddisfacimento:

**Instaurare rapporti chiari di collaborazione, attraverso logiche di reciproco beneficio nel rispetto dei principi etici, creare partnership nella lotta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.**

**➤ Clienti e consumatori finali**

La società considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Esigenza etica:

Vedere soddisfatte le proprie esigenze in relazione al prodotto o servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) per realizzarlo. Non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività. Acquistare in sicurezza prodotti funzionali, non nocivi per la propria salute e non alimentare con il proprio potere di acquisto situazioni di sofferenza in relazione ai diritti e alla salute dei lavoratori produttori del bene acquistato e delle risorse ambientali impiegate.

Intento per il soddisfacimento:

**Soddisfare le esigenze dei clienti, realizzando collaborazioni proficue e continue, rafforzandone l'immagine nei confronti della collettività attraverso l'attenzione costante ai principi di un business socialmente responsabile.**

**➤ Mercato**

Si intendono, in questo ambito, associazioni di consumatori / categoria / concorrenti.

Esigenza etica:

mantenere un approccio concorrenziale e commerciale equo e attento alle esigenze del mercato in continua trasformazione.

Intento per il soddisfacimento:

**Immettere sul mercato prodotti sicuri attraverso metodologie anche a tutela dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente, grazie ai quali sono stati realizzati, mantenendo prezzi equi e concorrenziali.**

**➤ Istituzioni pubbliche / Organi di controllo**

L'azienda interagisce in forma non continuativa con i rappresentanti istituzionali a tutti i livelli amministrativi.

Le principali Istituzioni con le quali l'azienda interagisce sono:

- Comuni comprese le circoscrizioni (capoluogo e non)
- Amministrazioni Provinciali
- Regione
- INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro
- Ministeri
- ASL
- Vigili del Fuoco
- ARPA
- Prefettura e forze dell'ordine
- Camera di Commercio
- Agenzia delle Entrate
- Altre Istituzioni Pubbliche o Private (Enti di Normazione, Enti Notificati ed Enti Certificatori).

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al Sistema Paese, nel rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali) dall'Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

**Collaborare all'efficacia del funzionamento delle relazioni tra Azienda e Paese, attraverso il rispetto dei requisiti del rapporto con i suoi organi di controllo. Mantenere sotto controllo i requisiti normativi cogenti e i relativi aggiornamenti.**

➤ **Collettività**

Rappresenta la comunità locale con cui l'Azienda si relaziona e più in generale l'intera società civile con cui l'Azienda ha o potrebbe avere relazioni.

TUBOSIDER è un'azienda socialmente responsabile, attenta sia alla salvaguardia dell'ambiente per prevenire eventuali rischi derivanti dalle proprie attività, sia alle iniziative di solidarietà sociale, non solo nazionali o internazionali, ma anche locali al fine di uno sviluppo responsabile e sostenibile.

Tutte le associazioni di volontariato locale e non, le Organizzazioni Non Governative e tutte le associazioni per la tutela dei diritti umani e dei lavoratori, rappresentano per TUBOSIDER portatori di interesse in senso ampio in quanto direttamente impegnati nel campo del "sociale".

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al proprio progetto di sensibile miglioramento delle condizioni globali di rispetto dei diritti umani e dell'ecosistema. Vedere soddisfatte le proprie esigenze di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Intento per il soddisfacimento:

**Mantenere nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini).**

➤ **Organizzazioni sindacali**

L'azienda pur non intrattenendo contatti diretti con le organizzazioni sindacali in quanto non vi sono rappresentanze sindacali fa riferimento alle stesse per tutto quanto di interesse ai fini della raccolta di notizie ed informazioni relative all'applicazione dei requisiti di SA8000 e alla conseguente legislazione vigente.

In particolare l'azienda fa riferimento alle seguenti associazioni:

- CGIL
- CISL
- UIL

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori impiegati dall' Azienda.

Intento per il soddisfacimento:

**Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi di sicurezza e saluti propri del nostro ordinamento.**

➤ **Banche e assicurazioni**

L'azienda mantiene attivi rapporti con le istituzioni finanziarie, al fine di assicurarsi la liquidità indispensabile al proseguo delle attività aziendali, nel rispetto della normativa cogente. Per garantire una solidità patrimoniale e risarcimento economico in caso di danno o eventi altri, a rischio insito e non eludibile nell'ambito dell'attività aziendale, sono in gestione rapporti con enti assicurativi.

Esigenza etica:

Instaurare una collaborazione funzionale e trasparente, al fine di garantire la solidità finanziaria aziendale.

Intento per il soddisfacimento:

**Verificare la solidità degli enti a cui ci si riferisce, attuando procedure trasparenti e tracciabili.**

➤ **Partner commerciali**

L'azienda instaura e mantiene solidi rapporti con partner commerciali complementari alle attività in essere. In quest'ottica, e al fine di garantire una corretta gestione delle attività, ritiene fondamentale gestire le proprie relazioni assicurando la trasparenza nello scambio delle comunicazioni e includendo i propri partner all'interno dei processi decisionali che li vedono coinvolti.

Esigenza etica:

Instaurare e consolidare collaborazioni stabili e inclusive, al fine di ottenere una costruttiva collaborazione nella definizione e tenuta sotto controllo dell'andamento degli obiettivi relativi ai processi che li vedono coinvolti.

Intento per il soddisfacimento:

**Identificare partner commerciali affidabili, che garantiscano il rispetto dei requisiti SA8000, con cui stabilire vincoli contrattuali equi e condivisi.**

## DESCRIZIONE DEL SGRS PIANIFICATO

L'azienda mantiene attivo l'impegno al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, e cogenti, a livello nazionale e internazionale.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è costantemente riesaminata, al fine di verificare il mantenimento nel tempo degli obiettivi derivanti dalla pianificazione generale aziendale:

- Verifica del rispetto dei requisiti SA8000
  - Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono da sempre impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 15 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
  - Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano da sempre il loro lavoro volontariamente.
  - Salute e sicurezza: la sicurezza, soprattutto nella nuova e moderna struttura, è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
  - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
  - Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
  - Procedure disciplinari: è in vigore un sistema disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
  - Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali e di breve periodo.
  - Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
  - Gestione e qualifica dei fornitori
  - Riesame del sistema
  - Gestione della comunicazione interna e da/verso gli stakeholders.

Viene data evidenza nel presente bilancio aziendale dello stato di avanzamento degli obiettivi aziendali, al fine di darne comunicazione alle parti terze interessate, ovvero agli stakeholders.

## **PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AD OGNI SINGOLO REQUISITO**

Nel presente Capitolo verranno esposti i fatti (problemi riscontrati, azioni condotte, approcci di qualsiasi tipo) riconducibili all'aspetto regolato da ciascun requisito. Questa parte descrittiva può essere integrata con grafici e tabelle che diano evidenza quantitativa dei risultati.

Al fine di rappresentare in maniera sufficientemente chiara le performance aziendali si è scelto di adottare il seguente schema:

**SCelta DEGLI INDICATORI:** per tenere sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nonché dare evidenza dei risultati raggiunti, devono essere scelti degli indicatori:

- confrontabili:
  - nel tempo per valutare l'andamento delle prestazioni;
  - rispetto a target dichiarati;
  - rispetto a valori di riferimento (benchmarks settoriali, nazionali, regionali...);
  - rispetto a requisiti legislativi o SA8000 (es.: livelli retributivi stabiliti nei CCNL, orario di lavoro, salario di sussistenza);
- chiari: comprensibili e facilmente riconducibili al loro metodo di calcolo;
- riconducibili: che evidenzino la correlazione approccio - prestazione;
- significativi: che diano evidenza del rispetto di tutti i requisiti di SA8000 in modo tale da "coprire" in modo sostanziale tutte le attività ed i siti dell'organizzazione.

**RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI:** calcolare e valutare le prestazioni aziendali in ragione degli indicatori scelti in coerenza con il passaggio precedente.

**PRESENTAZIONE DEI RISULTATI:** organizzare i dati, al fine di una presentazione chiara ed immediata dei risultati ottenuti, evidenziando graficamente quegli aspetti che ne possono facilitare l'interpretazione.

**COMMENTI SULL' ANDAMENTO DELLE PRESTAZIONI, SUI GAP RISPETTO A OBIETTIVI DICHIARATI, BENCHMARK SETTORIALI/TERRITORIALI, PARAMETRI LEGISLATIVI/NORMATIVI (SA8000):** commentare i fattori che hanno determinato un certo livello di prestazioni, interpretando i gap e giustificando l'eventuale mancata disponibilità di dati.

**DEFINIZIONE DEI NUOVI OBIETTIVI:** definire per ogni requisito gli obiettivi futuri che saranno poi articolati in un piano che descriva gli elementi necessari al loro conseguimento: Azioni, Tempi, Indicatori, Target, Risorse economiche e tecniche, Responsabilità.

### **5.1 LAVORO INFANTILE**

TUBOSIDER non ha mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare all'interno della definizione di "bambino" (Rif. Par. 0.3 Definizioni) e non ha intenzione di impiegare nel futuro tale tipologia di lavoratori.

È consentita la presenza di minori in azienda, che abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante.

La politica di TUBOSIDER in materia di lavoro minorile è rivolta all'interno ed all'esterno dell'azienda, sia in fase di selezione del personale che nei confronti dei propri fornitori e sub-fornitori. La valutazione dei propri fornitori tiene in considerazione il fatto che, direttamente e/o attraverso i loro stessi fornitori, assicurino il rispetto dei principi contenuti nello standard SA8000 e non utilizzino in nessun modo il lavoro infantile.

Nel caso in cui siano INVOLONTARIAMENTE (per errore umano o falsificazione dei documenti) impiegati lavoratori in obbligo scolastico, TUBOSIDER si impegna a verificare che questo venga fatto nel rispetto del

diritto allo studio, della salute, dell'integrità dello sviluppo fisico, in conformità alla legislazione vigente ed alla normativa di riferimento.

È stata redatta e diffusa all'interno dell'Azienda una procedura specifica sull'argomento a tutela e garanzia di eventuali situazioni e problematiche connesse al lavoro infantile.

Lo scopo fondamentale del documento è quello di favorire il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di discriminazione e di sfruttamento, oltre a fornire riferimenti utili e modalità comportamentali interne ed esterne all'organizzazione, nel caso si venga a conoscenza di condizioni critiche di lavoro minorile.

<b>Impiego Giovani Lavoratori (16-18)</b>	2022	2023	2024
	0	0	0

OBIETTIVO 2024	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile. Possono essere assunti lavoratori minori nel caso in cui abbiano assolto l'obbligo scolastico o siano in fase di stage professionalizzante e che comunque intraprenderanno un percorso di crescita all'interno dell'azienda. Qualora si dovesse verificare l'utilizzo di lavoro infantile presso fornitori, l'Azienda procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile".
INDICATORI	Nr di giovani lavoratori e bambini nelle funzioni aziendali – <b>RIF M12:1</b>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile Ufficio Risorse Umane e Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuno dei dipendenti attualmente assunti ha età inferiore ai 18 anni. L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

OBIETTIVO FINE 2025	Non utilizzo di lavoro infantile, in particolare nei reparti produttivi degli stabilimenti di Monticello e nei cantieri operativi. L'Azienda, qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà a coinvolgere le autorità pubbliche competenti e ad attuare tutto quanto previsto dalla procedura "Lavoro infantile" che è stata modificata ed integrata con le norme riguardanti i fornitori.
---------------------	---

## 5.2 LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in TUBOSIDER è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. I collaboratori non sono costretti a lasciare in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Al momento della stipula del contratto, TUBOSIDER si impegna a garantire che i collaboratori siano pienamente consapevoli dei loro diritti e dei loro doveri. Informazioni in merito sono fornite anche attraverso i sistemi informativi aziendali. Allo scopo di favorire lo scambio e di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori rispetto al clima aziendale e ai rapporti interpersonali sono stati predisposti sistemi di sondaggio e di reclamo anonimi.

### Depositi.

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

### Anticipi stipendio.

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella mission aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sul TFR, come disciplinato dal CCNL applicato.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo lavoro obbligato
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestiti ai lavoratori – <b>RIF M12:2</b></li> <li>• Denunce di lavoro obbligato o costretto – <b>RIF M12:3</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile Ufficio Risorse Umane e Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuna denuncia di lavoro obbligato o costretto nel corso degli anni. Nessun prestito ad oggi ai lavoratori L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.

OBIETTIVO FINE 2025	Non ricorso al lavoro obbligato in particolare nei reparti produttivi dello stabilimento di Monticello e nei cantieri operativi. Sensibilizzazione dei fornitori mediante un controllo mirato degli stessi al rispetto del punto in oggetto mediante visite ispettive di parte seconda.
---------------------	---

### 5.3 SALUTE E SICUREZZA

TUBOSIDER garantisce ai propri collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro e adotta tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni alla salute. A questo scopo:

- ha nominato un Responsabile per la prevenzione e la sicurezza;
- ha eletto un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- ha redatto un Documento di valutazione dei rischi in conformità alla normativa vigente;
- ha dotato i propri locali di estintori e segnaletica;
- ha dotato i propri locali di cassette di primo soccorso;
- ha fornito idonea formazione e informazione per i preposti e per tutto il personale, ripetuta in presenza di nuove assunzioni e cambi mansione.

TUBOSIDER garantisce pulizia e accesso semplificato e moderno al soddisfacimento dei bisogni primari, attraverso una struttura nei dettagli confortevole, ergonomica e funzionale al rispetto di tutte le esigenze espresse dal proprio personale.

Infortunati*	2022	2023	2024
	1	2	2

\*esclusi infortuni in itinere

Gli sforzi di TUBOSIDER nel realizzare una struttura con i più moderni e sicuri confort dovrebbe consentono di limitare al massimo il rischio di assenze per malattie professionali.

Il dato rimane comunque assolutamente incoraggiante per il resto dello staff, è stato raggiunto attraverso la profonda connessione tra gli interessi aziendali e quelli personali dei dipendenti.

#### Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali e per l'antincendio.

OBIETTIVO 2024	Monitoraggio dei dati relativi a malattie ed infortuni/incidenti sul lavoro. Formazione addetti prevenzione incendi, addetti primo soccorso e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. Applicazioni delle norme sulla sicurezza dei luoghi di lavoro secondo quanto disposto dal D.Lgs. 81/08.
----------------	--

**BILANCIO SA8000**  
PER UNA IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ore annuali/uomo per malattia – <b>RIF M12:4</b></li> <li>Situazione degli infortuni (numero, gravità, ore perse e cause) – <b>RIF M12:5</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile servizio prevenzione e protezione, Responsabile Ufficio Risorse Umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<p>L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. Sono stati eseguiti tutti i piani formativi programmati rispondendo a quanto prescritto dalla normativa in vigore. I dati sugli infortuni sono assolutamente incoraggianti. 6 infortuni avvenuti nel corso dell'anno, la maggior parte dei quali con conseguenze poco rilevanti (4 infortuni in itinere in un unico incidente). Il dato di per sé, in relazione al numero dei dipendenti e alle ore lavorate, rappresenta una percentuale assolutamente accettabile ancorché non in linea con le statistiche di media nazionale data l'anomalia della situazione contingente.</p>
OBIETTIVO FINE 2025	<p>Garanzia delle condizioni igienico sanitarie e di sicurezza dell'ambiente di lavoro. Applicazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro – D.lgs. 81/2008, in particolare nei reparti produttivi degli stabilimenti di Monticello e nei cantieri operativi. Costante aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi per definire le azioni che consentano di prevenire ed evitare al massimo grado possibile le occasioni di infortunio. Completamento dei programmi di formazione salute e sicurezza. Svolgimento regolare delle visite mediche secondo quanto previsto dal protocollo sanitario stabilito dal medico competente. Diminuire le ore medie uomo per malattia professionale. Elaborare un sistema di analisi dei dati sulla base della gravità e frequenza, come da UNI 7249, per permettere l'analisi in relazione alle banche dati INAIL</p>

#### 5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

TUBOSIDER rispetta il diritto di tutto il personale di formare e di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. L'elezione da parte dei dipendenti del rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000 garantisce al personale di avere un referente per discutere delle proprie problematiche che possa far da intermediario con la Direzione.

TUBOSIDER garantisce che non venga assunto nessun tipo di comportamento discriminante nei confronti del rappresentante eletto, acconsente inoltre ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne facciano esplicita richiesta in tempi che consentano all'organizzazione la gestione delle normali attività lavorative. Nel corso di tali riunioni non parteciperanno rappresentanti della direzione aziendale a meno che i collaboratori non lo richiedano espressamente.

Grazie all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per sicurezza (RLS) e SA8000 (RLSA), si è rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che riteniamo favorisca una limitazione dei contenziosi.

	2022	2023	2024
<b>Vertenze</b>	0	0	0
<b>Contenziosi</b>	0	0	0

Durante il corso dell'anno 2024, sono stati svolti incontri a carattere formativo, informativo e di consultazione delle parti. Tali incontri hanno avuto la finalità di approfondire tematiche in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, oltre che relazionare sull'andamento finanziario della ditta. Oltre alla formazione specifica sulla



Responsabilità Sociale erogata ai dipendenti viene reso disponibile adeguato materiale informativo tramite l'intranet aziendale.

I dipendenti sono a conoscenza della libertà di aderire ad associazioni sindacali e/o organizzare incontri per la contrattazione collettiva. Nessun contenzioso e nessuna vertenza registrata nel corso del 2024.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. Riuscire a non attuare alcun contenzioso con il personale
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nr di contenziosi con il personale – <b>RIF M12:6</b></li> <li>Nr di vertenze sindacali con il personale – <b>RIF M12:7</b></li> <li>Nr di riunioni annue del personale – <b>RIF M12:8</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile Ufficio Risorse Umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<p>Nel corso del 2024 sono stati svolti incontri formativi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p>Nel corso del 2024 non ci sono stati contenziosi.</p> <p>Nel corso del 2024 non vi sono state vertenze sindacali con dipendenti.</p> <p>La Direzione considera l'obiettivo raggiunto.</p>
OBIETTIVO FINE 2025	<p>Sensibilizzazione del personale all'uso degli strumenti di comunicazione messi a disposizione.</p> <p>Mediare ogni problematica per riuscire nell'intento di mantenere l'obiettivo di:</p> <p>Conferma del dato di azzeramento del numero di contenziosi e vertenze</p> <p>Crescita dello strumento della riunione interna dei lavoratori.</p>

## 5.5 DISCRIMINAZIONE

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

- nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

COMPOSIZIONE ORGANICO	2022	2023	2024
<b>Maschile</b>	60	56	73
<b>Femminile</b>	23	21	25

La Direzione si impegna ad ostacolare qualsiasi forma di discriminazione all'interno dell'azienda e a prendere idonei provvedimenti attraverso l'apertura di azioni correttive e preventive nel caso fossero segnalate da qualsiasi funzione aziendale.

È evidenziata di seguito la collocazione per autorità e responsabilità del personale maschile e femminile:

RESPONSABILI DI FUNZIONE	2022	2023	2024
<b>Maschile</b>	8	8	8
<b>Femminile</b>	1	1	1

### Lavoratori stranieri in azienda.

L'eventuale presenza di lavoratori stranieri è sempre stata auspicata dalla direzione di TUBOSIDER, in quanto, in grado di creare il giusto mix socio-culturale, che può rivelarsi valore aggiunto.

Tuttavia, ad oggi non sono presenti lavoratori stranieri.

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose di eventuali lavoratori stranieri si potrà tradurre, quando necessario, nella concessione ad esempio di permessi religiosi oppure nella traduzione di materiale informativo (salute e sicurezza, contratti collettivi e individuali, prospetti paghe) nella lingua maggiormente comprensibile per il lavoratore straniero.

### Persone con disabilità in azienda.

Come definito dai requisiti normativi cogenti in tema di diritto del lavoro, sono assunte risorse con disabilità a cui è assegnata mansione idonea in relazione alla loro disabilità.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è attivo un sistema per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Durante il 2024 non sono emersi reclami o segnalazioni.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento della situazione di non discriminazione.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composizione organico dell'azienda in base al genere – <b>RIF M12:9</b></li> <li>% donne in ruoli di responsabilità funzionale – <b>RIF M12:10</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile Ufficio Risorse Umane, Rappresentante della Direzione per la SA8000
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Nessuna denuncia per mobbing; in relazione ai risultati riassunti nei grafici in relazione a composizione organico aziendale e ai ruoli di responsabilità, si considera raggiunto l'obiettivo.
OBIETTIVO FINE 2025	Valutare l'incremento delle percentuali di distribuzione del genere (maschile e femminile) nei ruoli di responsabilità. Mantenere il Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo norma UNI PdR 125:2022.

## 5.6 PRATICHE DISCIPLINARI

TUBOSIDER garantisce che l'utilizzo dei provvedimenti disciplinari avverrà nel rispetto del CCNL applicato in azienda. Gli importi delle eventuali sanzioni disciplinari inflitte saranno versati ad una Onlus per iniziative a tutela dei diritti dei lavoratori e dei bambini. I corretti comportamenti dei dipendenti e i buoni rapporti che intercorrono con la Direzione aziendale hanno fatto sì che nel corso del triennio i provvedimenti siano in numero pari a 1.

PRATICHE DISCIPLINARI	2022	2023	2024
<b>Sede</b>	0	0	0
<b>Stabilimento</b>	0	0	1
<b>Cantieri</b>	0	0	0

**Reclami.**

Il numero di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a 0.

RECLAMI	2022	2023	2024
	0	0	0

OBIETTIVO 2024	Rispetto delle norme in materia disciplinare
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nr di reclami per abusi fisici o verbali e di carattere sessuale (anche in forma anonima) – <b>RIF M12:11</b></li> <li>Numero azioni disciplinari applicate – <b>RIF M12:12</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Responsabile Ufficio Risorse Umane
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<p>In relazione ai risultati riassunti nei grafici in relazione al numero e alla dispersione dei provvedimenti, si considera l'obiettivo raggiunto. Nel 2024 non si sono registrate lamentele, segnalazioni o reclami, relativi all'atteggiamento della Direzione verso i dipendenti.</p> <p>La Direzione intende intensificare gli incontri con lo staff e la comunicazione tra le parti al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro e di vivibilità all'interno dello stabilimento.</p>
OBIETTIVO FINE 2025	<p>Rispetto delle norme e degli accordi contrattuali in materia disciplinare.</p> <p>Mantenimento degli attuali valori degli indicatori relativo del numero di provvedimenti. Assenza di reclami</p>

**5.7 ORARIO DI LAVORO**

TUBOSIDER rispetta tutte le normative vigenti applicabili in materia di orario di lavoro ed in particolare del CCNL applicato. L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali per tutti i dipendenti.

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordati dai lavoratori con i loro responsabili. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale. In linea con quanto stabilito dal CCNL, il lavoro straordinario è remunerato il 15% in più rispetto a quello ordinario, 30% per festivi e oltre i primi limiti contrattuali (8 ore giornaliere e 40 ore settimanali).

Attualmente non esiste nessun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

	2022	2023	2024
<b>Ore annue di straordinario/uomo</b>	241 48.20 media	114 massimo 22.70 media	238 massimo 52 media

Durante il 2024 le ore di straordinario sono state attentamente e costantemente monitorate con la collaborazione del responsabile delle risorse umane, e regolamentate, al fine di evitare esuberi se non in caso di reale necessità. Le ore di straordinario acquisite nell'ultimo triennio sono oggi oggetto di recupero secondo un piano di rientro definito in accordo al personale coinvolto.

OBIETTIVO 2024	Rispetto dell'orario di lavoro secondo quanto disciplinato dalla Legge e dal CCNL applicato. Miglioramento dell'indicatore relativo al lavoro straordinario e monitoraggio delle ore di straordinario e del carico ferie.
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Media ore annue/uomo di straordinario – <b>RIF M12:13</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incidenza numero di ore straordinario/ore lavorate – <b>RIF M12:14</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Direzione, Responsabile Ufficio Risorse Umane
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<p>La Direzione ha voluto gestire in maniera oculata le ore di straordinario, limitandone al solo fabbisogno reale ed in relazione alla responsabilità di ogni singolo dipendente, i valori si mantengono inferiori al limite definito di 12 ore mensili.</p> <p>È stato istituito, con comunicazione n. 8 del 3 luglio 2024, il "venerdì estivo", per assicurare miglior gestione del tempo privato e supportare la gestione della vita familiare.</p> <p>Si considera raggiunto l'obiettivo.</p>
OBIETTIVO FINE 2025	<p>Riduzione progressiva delle medie attuali del n. ore straordinario lavorate per persona.</p> <p>Mantenimento del "venerdì estivo".</p> <p>Miglioramento del monitoraggio delle ore di straordinario con focalizzazione sulle situazioni/mansioni potenzialmente più a rischio (es.: lavoratori di cantiere).</p>

## 5.8 RETRIBUZIONE

TUBOSIDER garantisce a tutti i dipendenti l'applicazione della normativa definita dal CCNL dei dipendenti da aziende appartenenti alla categoria di riferimento, relativa sia al trattamento retributivo che normativo.

Nella busta paga dei dipendenti sono specificate in maniera estesa le voci retributive nonché l'inquadramento nell'organico aziendale.

TUBOSIDER procede alle scadenze dovute agli adempimenti contributivi e assistenziali.

Le retribuzioni sono erogate ai dipendenti mediante bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

Le retribuzioni percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

### Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato;
- contratto di formazione lavoro;
- contratto a progetto;
- stage.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è da sempre la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato, esclusivamente nel settore Cantieri dove l'attività è meno continuativa.

Al fine di garantire l'acquisizione da parte del lavoratore giovane delle competenze tecniche necessarie, il numero dei contratti di formazione lavoro è proporzionato all'organico. La durata media è inferiore a 1 anno. Allo scadere del periodo di formazione-lavoro, se possibile TUBOSIDER garantisce ai lavoratori giovani un inserimento nell'organico aziendale.

### Retribuzioni.

**BILANCIO SA8000**  
PER UNA IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Tutti gli scatti di anzianità sono sempre rispettati e adeguatamente documentati in busta paga.

OBIETTIVO 2024	Rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento. Rispetto delle tempistiche di pagamento degli stipendi previste per regolamento interno
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % contratti a tempo determinato sul totale dei contratti – <b>RIF M12:16</b></li> <li>• % contratti a tempo determinato trasformati in indeterminato alla scadenza – <b>RIF M12:17</b></li> <li>• Retribuzione media / Living Wage – <b>RIF M12:18</b></li> <li>• gg annui di ritardo nel pagamento degli stipendi – <b>RIF M12:19</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Responsabile Risorse Umane
TEMPO	Entro il 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	Retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL e dalla proporzione con Living Wage* Pagamento puntuale dello stipendio. L'obiettivo è considerato raggiunto.

\* Per l'individuazione del **living wage** sul territorio nazionale può risultare utile fare riferimento alla "linea di povertà assoluta" definita dall'ISTAT in base al valore monetario di un paniere di beni e servizi indispensabili affinché una famiglia di data ampiezza possa raggiungere un livello di vita "socialmente accettabile" nel paese. Il calcolo è fatto per ciascuna ampiezza familiare, aggregando le componenti alimentare, quelle per l'abitazione e residuale.

Ampiezza della famiglia	Scala di equivalenza (coefficienti)	Linea di povertà
1	0,60	690,00
2	1,00	1.150,00
3	1,33	1.529,50
4	1,63	1.874,50
5	1,90	2.185,00
6	2,16	2.484,00
7 e più	2,40	2.760,00

(Fonte: <https://www.istat.it/it/files/2023/10/REPORT-POVERTA-2022.pdf>)

OBIETTIVO FINE 2025	Mantenimento degli attuali standard operativi e organizzativi Retribuzione media / Living Wage=1,8 Tuttavia, nel nostro Paese resta non quantificato il salario minimo a livello generale, affidato alla negoziazione dei contratti collettivi.
---------------------	---

## 5.9 SISTEMA DI GESTIONE

TUBOSIDER si è dotata di un Sistema di gestione della Responsabilità Sociale conformi alla norma SA8000 Ed. 2014 e documenti internazionali da essa richiamati (convenzioni e raccomandazioni ILO) che hanno visto il coinvolgimento della Direzione e del personale.

Il sistema viene gestito attraverso un'articolata documentazione che include i metodi, le relative procedure, modulistiche e registrazioni previste, il tutto gestito tramite un'apposita programmazione gestionale.

### Politica per la responsabilità sociale

Vedi quanto riportato in precedenza al par. 1.3.

### **Riesame della direzione**

Con cadenza annuale, la Direzione esamina i risultati raggiunti dal Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale sottoposti dal Rappresentante SA8000 della Direzione.

In questa occasione, la Direzione verifica anche il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

### **Rappresentanti dell'azienda**

La Direzione ha nominato un proprio rappresentante per la SA8000 nella persona di **MASSIMO BUSSO (RSGI)**.

I dipendenti hanno eletto un loro rappresentante RLSA nelle persone di **REGGIANI PAOLO**.

I dipendenti hanno eletto il proprio RLS, nelle persone di **DI SALVIO GIUSEPPE** e **REGGIANI PAOLO**.

### **Pianificazione ed implementazione**

Nella pianificazione del sistema si pone particolare attenzione al coinvolgimento del personale.

Attraverso l'effettuazione di incontri periodici è stato sviluppato un apposito percorso formativo destinato alla piena condivisione degli obiettivi e delle modalità di gestione del sistema.

### **Controllo dei fornitori**

Negli anni, TUBOSIDER ha attivato una specifica procedura di qualifica dei fornitori e dei partner sulla base di un primo screening svolto sulla base di criteri oggettivi, quali la sottoscrizione di una lettera di intento (COC) rispetto ai principi della norma SA 8000.

Il piano di monitoraggio dei fornitori è stato mantenuto attivo con implementazione dei requisiti SA8000 nel corso del 2022 attraverso l'effettuazione di audit la cui priorità è stata stabilita in relazione a:

- la criticità del prodotto/servizio fornito;
- le risposte ai COC;
- cronoprogrammazione dell'ordine.

Sono ad oggi gestite con sottoscrizione di COC le ditte subappaltatrici. Inoltre, sono attuate procedure di verifica con strumenti quali Cerved, al fine di verificare il rispetto dei requisiti di anticorruzione.

All'interno della procedura relativa alla gestione dei fornitori TUBOSIDER vengono indicati con precisione quali siano i parametri di valutazione e di verifica dei fornitori e le eventuali azioni che TUBOSIDER intende mettere in atto. Dagli audit condotti fino ad oggi i risultati sono soddisfacenti, avendo riscontrato una buona partecipazione da parte dei subappaltatori.

### **Problematiche ed azioni correttive**

TUBOSIDER ha implementato un proprio sistema, supportato dai servizi informativi interni e descritto nel Manuale della qualità e nelle procedure relative, per indagare e rispondere anche ad eventuali problematiche dei collaboratori riguardo alla conformità del sistema alla normativa SA8000.

Segnalazioni e reclami possono essere inoltrati anche per via anonima, attraverso il nuovo sistema aziendale di comunicazione, tramite piattaforma web, sviluppato in ottemperanza ai requisiti del DLgs 24/2024, per soddisfare l'esigenza di gestione delle segnalazioni non solo in relazione al modello organizzativo gestionale DLgs 231/01, ma anche per la SSL, la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere. Rimangono attivi gli strumenti di comunicazione già in essere, quali il modello di contatto per le segnalazioni tramite sito web <https://www.tubosider.it/altre-segnalazioni/> con invio alla mail [eticainterna@tubosider.it](mailto:eticainterna@tubosider.it), la possibilità di contattare direttamente il proprio riferimento aziendale.

In nessun caso l'azienda assumerà provvedimenti disciplinari o discriminatori nei confronti dei dipendenti.

Sia i dipendenti che le altre parti interessate (stakeholder esterni) possono quindi rivolgersi direttamente all'RLSA o all'RSI per segnalazioni riguardanti il Sistema di gestione della responsabilità sociale.

E' altresì possibile inviare segnalazioni con le seguenti modalità:

**Direttamente al SAI:**

Email: info@sa-intl.org  
 Telefono: +1 (212) 684-1414  
 Posta:  
 NYC Headquarters  
 9 East 37th Street; 10th Floor  
 New York, NY 10016  
 United States of America

**Direttamente all'Ente di certificazione Bureau Veritas Italia – sede di Torino:**

Email: csr@it.bureauveritas.com  
 Telefono: +39 02 270911  
 Posta:  
 sede regionale: Palazzo S.v.o.l.t.a, Via Pio VII, 97, 10127 Torino TO  
 sede nazionale: Viale Monza, 347 -20126 Milano – Italia

**Comunicazione esterna**

La comunicazione esterna intende fornire, al di fuori dell'azienda, conoscenza della politica e delle azioni svolte sul Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale ed è rivolta a tutti gli stakeholders esterni. La comunicazione esterna è stata implementata attraverso la pubblicazione sul sito web dell'azienda, all'indirizzo <http://www.tubosider.it>, sezione "La Società", sottosezione SA8000, dei recapiti per il contatto diretto.

**Accesso alla verifica**

Tubosider consente l'accesso delle parti interessate per l'effettuazione di audit di seconda parte (all'interno dell'azienda e presso i siti produttivi) o per verifica del rispetto a requisiti normativi cogenti.

**Registrazioni**

Tubosider mantiene appropriata documentazione che dimostra la conformità del proprio Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale. L'adeguatezza del Sistema di Gestione interna in conformità alla norma SA8000 e l'andamento delle relative prestazioni vengono opportunamente registrati e valutati tramite l'utilizzo di indicatori interni e sono discussi in quelli che sono i vari momenti di condivisione e/o formazione aziendale.

OBIETTIVO 2024	Mantenimento e miglioramento di un sistema di gestione del proprio "ruolo etico" di impresa conforme allo standard SA8000
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nr di segnalazioni o suggerimenti ricevuti dai dipendenti – <b>RIF M12:20</b></li> <li>• % di resi da cliente per carenze di sicurezza del prodotto – <b>RIF M12:21</b></li> <li>• % test sicurezza prodotti con esito positivo – <b>RIF M12:22</b></li> <li>• Nr prodotti con valenza sociale – <b>RIF M12:23</b></li> <li>• Nr di NC per reclamo esterno – <b>RIF M12:24</b></li> <li>• Nr di NC per reclamo interno – <b>RIF M12:25</b></li> <li>• Nr di AC intraprese con efficacia – <b>RIF M12:26</b></li> <li>• Nr fornitori extra Eurozona sottoposti ad audit direttamente/indirettamente - <b>RIF M12:27</b></li> <li>• % di AC efficaci da Audit a fornitore extra euro – <b>RIF M12:28</b></li> </ul>

**BILANCIO SA8000**  
PER UNA IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nr di fornitori conformi SA8000, anche con AC richieste – <b>RIF M12:29</b></li> <li>Nr di stage annuo – <b>RIF M12:30</b></li> <li>Nr visitatori annuo sito internet – <b>RIF M12:31</b></li> <li>Nr di iniziative (in denaro e beni) attuate in favore di enti no profit – <b>RIF M12:32</b></li> </ul>
RISORSE E RESPONSABILITA'	Tutte le risorse
TEMPO	Entro la fine del 2024
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	<p>Il numero delle segnalazioni deve poter crescere in relazione alla partecipazione dei dipendenti alle politiche sociali aziendali. Nel corso del 2020 non sono evidenziate segnalazioni o suggerimenti.</p> <p>Data la recente implementazione del sistema, non sono ad oggi state registrate NC.</p> <p>Nessun reclamo esterno relativo a tematiche SA8000</p> <p>Nessun reclamo interno relativo a tematiche SA8000</p> <p>L'obiettivo è parzialmente raggiunto.</p>
OBIETTIVO FINE 2025	Esito positivo per almeno l'85% degli indicatori di sistema

## PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

Le linee generali nell'ambito delle quali si articoleranno gli impegni futuri prioritari dell'organizzazione nel campo della responsabilità sociale sono:

1. Formazione specifica al personale, in tema di responsabilità sociale e diritto del lavoro
2. Riunioni di staff mirate e specifiche (anche con utilizzo di consulenti esterni) in merito a Sicurezza nei luoghi di lavoro e Responsabilità Sociale.
3. Effettiva attuazione del Piano di Comunicazione, pubblicizzando adeguatamente gli strumenti di comunicazione e sollecitando gli interessati, al fine di strutturare una rete di informazioni che coinvolgano l'azienda e i suoi stakeholder in un processo sistemico di miglioramento del proprio "ruolo etico".
4. Definizione di più dettagliate modalità di monitoraggio dei fornitori e definizione di programmi di miglioramento.

## DONAZIONI

TUBOSIDER dona occasionalmente ad Associazioni di volontariato, di beneficenza, asili, scuole, etc. materiale informatico.

TUBOSIDER valuterà nel corso del nuovo anno ulteriori attività a cui aderire, al fine di continuare ed implementare il proprio impegno nel Sociale.

## INFINE

TUBOSIDER garantisce la documentazione, l'implementazione, la conservazione e l'efficace comunicazione, a tutto il personale e ai partner pubblici e privati interessati, dei risultati conseguiti durante il percorso intrapreso da un'IMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABILE.

Monticello d'alba, li 24 gennaio 2025

Redatto da: RSA8000 TUBOSIDER – ING. MASSIMO BUSSO

Approvato da:

Amministratore Delegato

Social Performance Team