

INDICE

0. INTRODUZIONE	2
1. LAVORO INFANTILE	5
2. LAVORO OBBLIGATO	7
3. SALUTE E SICUREZZA	8
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	11
5. DISCRIMINAZIONE	13
6. PRATICHE DISCIPLINARI	15
7. ORARIO DI LAVORO	16
8. RETRIBUZIONE	17
9. SISTEMA DI GESTIONE	19

0. INTRODUZIONE

Il bilancio sociale adottato dal GRUPPO TIBERINA ha la finalità di fornire agli stakeholders ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di comunicazione, al fine di evidenziare le prestazioni “sociali” dell’Azienda e il loro andamento, in merito ai contenuti della SA 8000.

All’interno del presente documento per ciascun requisito della norma SA8000 è stata condotta una valutazione d’insieme che tiene conto dell’approccio adottato e dei risultati conseguiti, nella logica del miglioramento continuo, tramite l’analisi degli indicatori.

Essendo il quarto bilancio sociale, gli indicatori di GRUPPO sono riferiti al triennio 2022-2024. Nei prossimi bilanci sarà possibile valutarne ulteriormente il trend.

Oltre al presente documento sono stati effettuati anche i riesami relativi ai singoli PLANT che riportano i principali indicatori ed obiettivi ed è stato emesso un piano con le azioni di miglioramento (piano di azione). Questa scelta è stata dettata dalla necessità di evidenziare, oltre ai dati cumulativi presenti nel bilancio, le specificità dei singoli PLANT. Il periodo preso a riferimento nel presente bilancio va dal 01-01-22 al 31-12-24.

Il Bilancio SA 8000 viene inviato agli stakeholders e reso disponibile ai lavoratori tramite affissione nelle bacheche aziendali, inoltre è illustrato ai membri del SPT.

Gli argomenti trattati riguardano tutti i requisiti di responsabilità sociale ed i risultati conseguiti dal sistema di gestione.

0.1 PRESENTAZIONE DEL GRUPPO TIBERINA

Il GRUPPO TIBERINA è un gruppo di “fatto” (non giuridico) costituito da una Società di service che svolge attività di organizzazione e di coordinamento per il GRUPPO e da Società che svolgono attività di produzione. Tutte le Società del GRUPPO TIBERINA possiedono una propria ragione sociale.

La TIBERINA SOLUTIONS S.r.l. è la struttura direzionale e di servizio, che opera congiuntamente ed in stretta collaborazione con le altre organizzazioni dislocate in posizione strategica su tutto il territorio nazionale. Le strutture organizzative presso cui sono attuate le attività di produzione, vengono definite Plant (PL).

Il GRUPPO TIBERINA opera nella:

- Fabbricazione di parti e sottogruppi metallici ottenuti mediante processi di stampaggio a freddo, curvatura tubi / profili, roll forming e stretch bending, chiodatura a freddo, saldatura robotizzata e non, lavorazioni meccaniche, trattamenti superficiali, trattamenti termici ed assemblaggio, sia per il settore automotive (automobili e veicoli commerciali / industriali) che per il settore off-highway (macchine agricole, macchine per costruzioni e carrelli elevatori).
- Progettazione di alcune parti e sottogruppi (cabine, piattaforme, assali, sistemi di attacco attrezzi, sistemi completi di traino e sistemi di sollevamento anteriore e posteriore) destinati al settore off-highway.
- Progettazione e costruzione di stampi per deformazione a freddo di lamiere ed attrezzature di controllo

Di seguito sono riportate le aziende del gruppo certificate SA8000, tali aziende sono certificate anche con la UNI ISO 45001 a maggior tutela della Salute e Sicurezza dei Lavoratori.

- Tiberina Solutions
- Metalmeccanica Tiberina
- Piana Gherardo
- Overmek
- Tiberina Start
- Aries
- Cab Plus
- Tiberina Sangro
- Tiberina Pomigliano
- Tiberina Cassino
- Tiberina Melfi
- Tiberina Suzzara
- Tiberina Turin

0.2 POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel rispetto della propria "mission" aziendale la Direzione Generale del GRUPPO TIBERINA ha deciso di predisporre ed attuare a partire dal 2009 un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, in conformità alla norma SA8000. Il SGRS, che ha progressivamente coinvolto tutte le aziende del GRUPPO, ha sostenuto il terzo rinnovo.

La Direzione Generale ha confermato il SGRS quale valido strumento per la Gestione delle Risorse Umane coinvolte nel proprio processo produttivo, sia per quanto riguarda il rispetto delle condizioni di lavoro che come supporto agli aspetti relativi alla salute e sicurezza del personale. Inoltre, tramite l'implementazione del Sistema, il GRUPPO TIBERINA sta coinvolgendo progressivamente anche i propri fornitori nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale.

Gli impegni di Politica del GRUPPO TIBERINA sono riassumibili nei seguenti punti:

- rispetto dei requisiti di Responsabilità Sociale previsti dalla SA8000 e delle leggi nazionali e locali applicabili, dei principi internazionali e delle norme ILO, dei requisiti sottoscritti dall'azienda;
- revisione periodica della Politica al fine di poter originare un processo di miglioramento continuo, prendendo in considerazione anche i cambiamenti nella legislazione e nei propri requisiti aziendali e di condotta;
- implementazione efficace e mantenimento attivo della Politica e sua diffusione a tutti i livelli dell'organizzazione.

Le linee guida del GRUPPO TIBERINA per il raggiungimento degli obiettivi esposti sono:

- L'assoluto divieto (anche presso i propri fornitori) di utilizzo di:
 - manodopera infantile;
 - lavoro obbligato/vincolato/forzato (compreso il traffico di Esseri Umani).
- La garanzia ai Lavoratori di poter svolgere la propria attività in un ambiente di lavoro salubre e sicuro;
- La tutela del diritto dei Lavoratori ad aderire a sindacati ed alla contrattazione collettiva;
- Il rifiuto di adottare comportamenti discriminatori sulla base delle diversità individuali;

- L'applicazione di pratiche disciplinari previste dalla normativa;
- L'effettuazione di un orario di lavoro, compreso lo straordinario, in base a quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi nazionali di categoria;
- La garanzia del rispetto degli standard contrattuali e aziendali di riferimento, che portano all'applicazione di un salario dignitoso, superiore ai parametri previsti dal Living Wage;
- Il mantenimento ed il costante monitoraggio del grado di conformità del sistema alle norme, alle leggi applicabili e agli altri requisiti sottoscritti, gestendo gli scostamenti con adeguate azioni correttive;
- L'applicazione degli strumenti disponibili volti al mantenimento ed alla salvaguardia del posto di lavoro;
- La sensibilizzazione continua del personale, in merito alla Politica aziendale ed ai Requisiti di Responsabilità Sociale;
- L'attivazione di canali di comunicazione e coinvolgimento con tutte le Parti Interessate su tematiche inerenti la SA8000 ed il relativo stato di applicazione nel GRUPPO TIBERINA;
- L'utilizzo di fornitori che rispettino i principi riportati nella presente politica e li applichino nella gestione del proprio personale e catena di fornitura, monitorandone l'andamento nel tempo;
- La designazione di un Rappresentante della Direzione per SA8000 e la presenza in ogni sito produttivo di Rappresentanti dei Lavoratori;
- La possibilità di poter effettuare delle segnalazioni, anche in forma anonima, oltre che nelle apposite cassetine poste presso ogni Plant, ai seguenti recapiti:
 - TIBERINA SOLUTIONS, Zona Ind.le Madonna del Moro, 06019 Umbertide (PG) – e.mail tiberina@tiberina.com – piattaforma per segnalazioni anonime c.d. Whistleblowing (ex d. lgs n. 24/2023) https://yourvoiceup.com/Tiberina_Solutions/segna
 - C.I.S.E., Corso della Repubblica 5, 47100 Forlì - e.mail info@lavoroetico.org
 - SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA - e.mail: saas@saasaccreditation.org ; fax: +212-684-1515
- L'attuazione di procedure volte a gestire eventuali non conformità garantendo il tempestivo intervento degli organi aziendali, che di concerto con i rappresentanti dei lavoratori possano valutare le migliori contromisure;
- La definizione di obiettivi per il miglioramento continuo sulla base dei principi enunciati nel presente documento.

0.3 VISIONE D'INSIEME DELL'ANNO 2024

L'anno 2024 ha visto il consolidarsi della flessione del mercato automotive in Italia.

In alcuni aziende del Gruppo si è reso necessario continuare con il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, supportato dalla decisione di continuare ad anticipare l'istituto economico in ottica di sostegno ai lavoratori. Stanti le crescenti difficoltà, è aumentato anche il ricorso allo strumento del Contratto di Solidarietà: in Tiberina Melfi è stato prorogato fino a maggio del 2025 e nel corso del 2024 è stato attivato anche in Tiberina Cassino e Tiberina Turin per il 100% del personale impiegato.

Dove possibile, con lo scopo di preservare le retribuzione di lavoratori e lavoratrici, è stato consentito un maggior utilizzo delle ferie e dei permessi in luogo della CIG.

1. LAVORO INFANTILE

In ottemperanza alla propria politica, l'azienda non utilizza direttamente o favorisce l'utilizzo di lavoro infantile presso i fornitori. Sono previsti appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

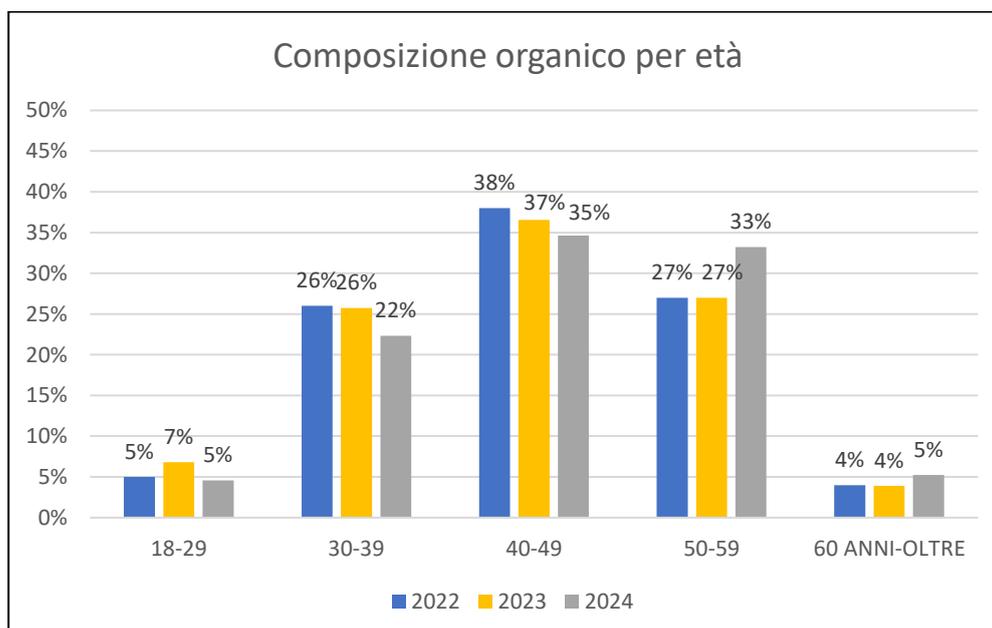
Tali piani forniscono sostegno alla famiglia, alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che gli stessi non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche ed in collaborazione con gli Istituti Tecnici il GRUPPO offre periodicamente alcuni stage a ragazzi/e che, non sono più bambini ma non ancora maggiorenni (tra i 16 e i 18 anni).

Nelle attività in cui sono impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

1.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO

Il seguente grafico riporta la composizione dell'organico per fasce di età.



Rispetto agli anni precedenti si assiste ad un incremento del personale nella fascia di età 50-59 anni.

Il 62% del personale ha un'età inferiore a 50 anni: la flessione del numero di lavoratori di questa categoria è frutto delle consistenti difficoltà che l'Azienda affronta nel conciliare le minori richieste del mercato con il processo di ricambio generazionale. Inoltre, appare evidente che il numero di giovani interessati ad entrare nel mondo del lavoro metalmeccanico è in decrescita rispetto al passato.

1.2 BAMBINI LAVORATORI

Non si ravvisano casi di bambini lavoratori né all'interno del GRUPPO né presso i fornitori. TIBERINA adotta procedure definite per l'assunzione del proprio personale con verifica dell'età dei lavoratori e non accetta documenti falsi o contraffatti. Per ogni lavoratore è mantenuta una documentazione come prova verificabile dell'età. Le politiche del GRUPPO è diffusa alle Parti Interessate e fornitori.

1.3 GIOVANI LAVORATORI

Alla data attuale non si ravvisano casi di giovani lavoratori (ossia fra 16 e 18 anni) all'interno dell'organico aziendale. Il dipendente più giovane ha 23 anni.

Sono presenti alcuni lavoratori con contratto di apprendistato nel rispetto delle normative vigenti: tali contratti sono utilizzati per avvicinare i giovani al mondo aziendale, al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

In genere gli apprendisti sono inseriti nei reparti produttivi o in mansioni dove è prevista una crescita graduale nel ruolo. Il ricorso a tale forma contrattuale è estremamente limitato (2 persone).

2. LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone impiegate nel GRUPPO prestano il loro lavoro volontariamente. TIBERINA non ammette che il lavoro delle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. I lavoratori stranieri sono in possesso di regolare permesso di soggiorno.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge (es. multe a seguito di sanzione disciplinare) o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

2.1 ACQUISIZIONE DI NUOVO PERSONALE

L'acquisizione del personale nelle aziende del GRUPPO e la gestione della vita lavorativa avviene attraverso procedure definite.

Al momento della instaurazione del rapporto di lavoro viene sottoscritta una lettera di assunzione da entrambe le parti e sono effettuate le comunicazioni obbligatorie agli Enti preposti. Sono illustrati i diritti e doveri scaturiti dal rapporto di lavoro, nonché le tempistiche/modalità per recedere dal rapporto.

Inoltre è consegnato l'opuscolo SA8000 che illustra i requisiti di responsabilità sociale, le politiche adottate dal GRUPPO per la gestione di tali requisiti e le modalità per l'inoltro dei reclami anche in forma anonima. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. I nuovi assunti ricevono copia dei documenti sottoscritti al momento della firma del contratto e tutte le variazioni del rapporto di lavoro sono comunicate per iscritto.

Nel 2023, nonostante il perdurare dello scenario di mercato negativo sono state effettuate 164 assunzioni (9,4% sull'organico totale) in praticamente tutte a tempo indeterminato (oltre il 99% sul totale delle assunzioni).

2.2 ANTICIPI TFR

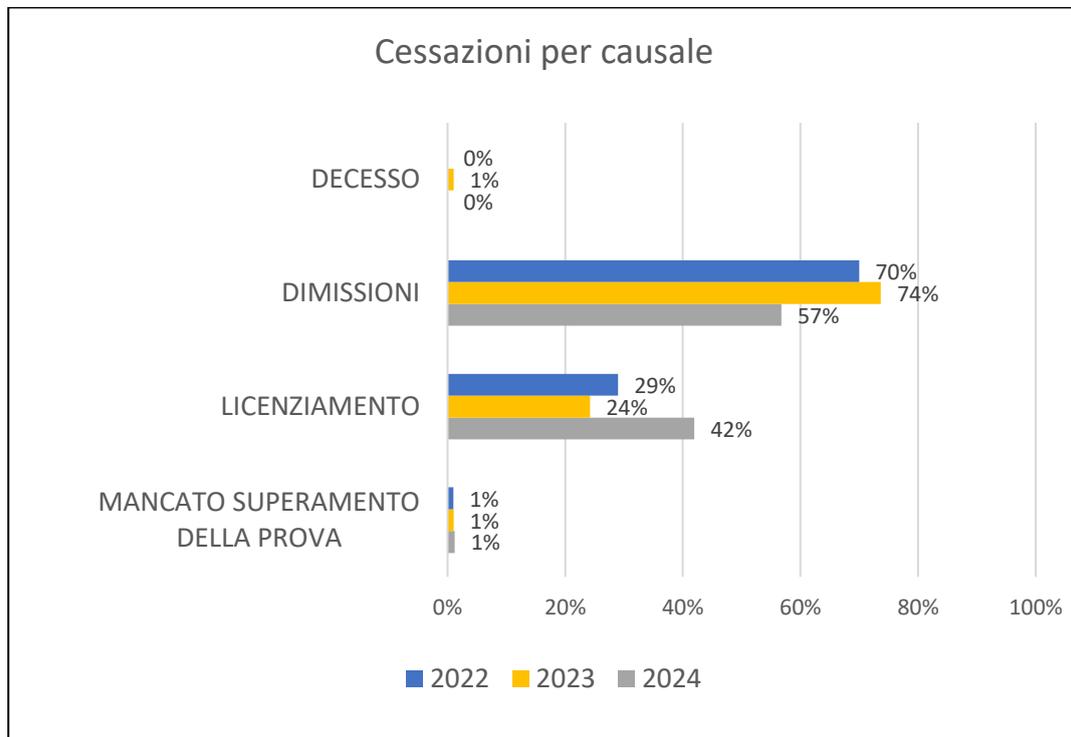
L'azienda può concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sul TFR, secondo le casistiche/ammontare previsti dalla legge e dalla relativa procedura aziendale. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

2.3 CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le cessazioni dal rapporto di lavoro avvengono secondo i casi previsti dalla normativa vigente. Le dimissioni sono gestite attraverso la convalida da parte degli Enti preposti.

In caso di dimissioni/licenziamento vengono erogate al lavoratore, nella prima busta paga utile, le spettanze previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva. Nel 2024 le cessazioni totali sono state il 4,65% dell'organico, il dato si mantiene stabile rispetto all'anno precedente.

La seguente tabella riporta le cessazioni del rapporto di lavoro per causale.



La maggior parte delle cessazioni avvengono per dimissioni.

3. SALUTE E SICUREZZA

La gestione della sicurezza permane, anche in questi momenti di difficoltà produttiva, al centro dell'attenzione dell'organizzazione del lavoro al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Per questo motivo i PLANT del GRUPPO mantengono attiva la certificazione secondo la norma UNI ISO 45001, al fine di favorire una gestione sistematica e quotidiana della salute e sicurezza ed attuare la logica del miglioramento continuo. Tutto il personale dei Plant, sotto la guida dei PLM coadiuvati dai vari RSPP, e dove presenti dagli ASPP, risulta comunque positivamente coinvolto e attivo nel miglioramento continuo degli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori e regolarmente vengono eseguite le riunioni periodiche, soddisfatti i requisiti legislativi e mantenuti aggiornati i DVR e relative valutazioni tecniche.

Di seguito è riportato un quadro di massima della situazione intercorsa sulle tematiche di SSL per gli aspetti di dettaglio si rimanda agli specifici riesami 45001.

3.1 ANDAMENTO INFORTUNI

Annualmente sono monitorati come indicatori per la SSL il n° complessivo d'incidenti, gli indici di gravità, di frequenza e la durata media.

Da confronto dei dati disponibili si segnala, nel corso del 2024, un'inversione del trend di crescita degli ultimi quattro anni sia a livello degli stabilimenti italiani sia di quelli esteri. In Italia il numero complessivo d'incidenti è sceso da 100 nel 2023 a 73 del 2024 (diminuzione di circa il 27%). I siti dove si sono verificati il maggior numero di eventi sono stati Tiberina Sangro, Aries, Metalmeccanica Tiberina e Overmek mentre quelli con numero di eventi minori sono stati Melfi, Cassino e Piana Gerardo.

Gli incidenti più gravi, come anche buona parte di quelli lievi, vedono ancora come causa radice il fattore umano e in particolare la disattenzione o il mancato rispetto delle procedure interne di sicurezza, diversi sono stati i casi di dubbia dinamica dell'incidento con conseguente contestazione purtroppo non sempre riconosciuta dall'INAIL. Dalle considerazioni riportate nei vari riesami emerge la comune necessità di far crescere il ruolo fondamentale dei preposti nella continua formazione e informazione dei lavoratori coinvolgendoli sempre di più sulla sicurezza e prevenzione degli incidenti.

Ci sono state anche alcune richieste di malattie professionali soprattutto per malattie in particolare di tipo muscolo scheletriche ma sinora tutte rigettate dall'INAIL (tranne alcune ancora in fase di decisione) il che denota una corretta gestione aziendale del rischio lavorativo. Anche nel corso del 2024 si sono verificati diversi incidenti in itinere ma questi non vengono considerati nel calcolo degli indici.

Per un'analisi puntuale sull'andamento di tali indicatori si rimanda al Riesame integrato che riporta la valutazione gli indici per ciascun PLANT ed il loro andamento.

3.2 FORMAZIONE E VISITE MEDICHE

Il GRUPPO porta avanti una costante attività di prevenzione e di sensibilizzazione con organizzazione di corsi di formazione e distribuzione di dispositivi di protezione individuali a tutto il personale, compresi i lavoratori in somministrazione. Dall'analisi dei verbali di riunione periodica non emergono particolari criticità

legate ai DPI in uso fatto salvo la ricerca di dispositivi, a parità di grado di protezione, con maggior grado di confort nell'uso da parte degli operatori.

Ogni anno vengono organizzati, secondo le scadenze, corsi di formazione in materia di salute e sicurezza relativi alla formazione dei lavoratori ex. Art 37 d.lgs. 81/08, delle squadre primo soccorso, antincendio, RLS, preposti, carrellisti, utilizzo di attrezzature DPI 3^a cat. ecc.

Particolare attenzione è posta da parte di ciascun PLANT al monitoraggio, tramite l'utilizzo di scadenziari costantemente aggiornati, dello stato della formazione e rispetto della periodicità delle visite mediche che nel corso del 2024 risultano effettuate con regolarità. In alcuni siti è già pienamente operativo l'utilizzo di software Team System per la gestione centralizzata dell'attività di formazione, distribuzione DPI e Visite Mediche, nei restanti Plant è previsto nel corso dell'anno, il completamento dell'implementazione.

Analogamente sono state effettuate secondo le esigenze le visite mediche, all'assunzione, al cambio mansione e su richiesta dei lavoratori.

Nel 2024 non si ravvisano criticità particolari sulle scadenze formazione/visite mediche salvo qualche ritardo legato a problematiche organizzative.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Nei PLANT sono presenti dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori volontariamente che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Nei luoghi di lavoro sono state adibite delle apposite bacheche per le comunicazioni sindacali e sono riservati dei locali per lo svolgimento delle riunioni sindacali, che vengono convocate dalle OOSS.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, anche attraverso la creazione di una funzione interna preposta alla gestione delle relazioni sindacali.

Nel corso del 2024, oltre al coinvolgimento del sindacato per la richiesta di ammortizzatori sociali, è proseguita l'attività sindacale con la stipula di alcuni accordi integrativi, specifici per Plant. Dalle interviste con le RSU e RLSA durante i Social Performance Team di PLANT, in cui viene effettuata un'analisi del rischio su tutte le tematiche SA8000, non sono emersi atteggiamenti antisindacali e/o discriminatori da parte dell'azienda.

4.1 TIPOLOGIA DI CONTRATTI COLLETTIVI

All'interno della TIBERINA sono applicati i seguenti contratti:

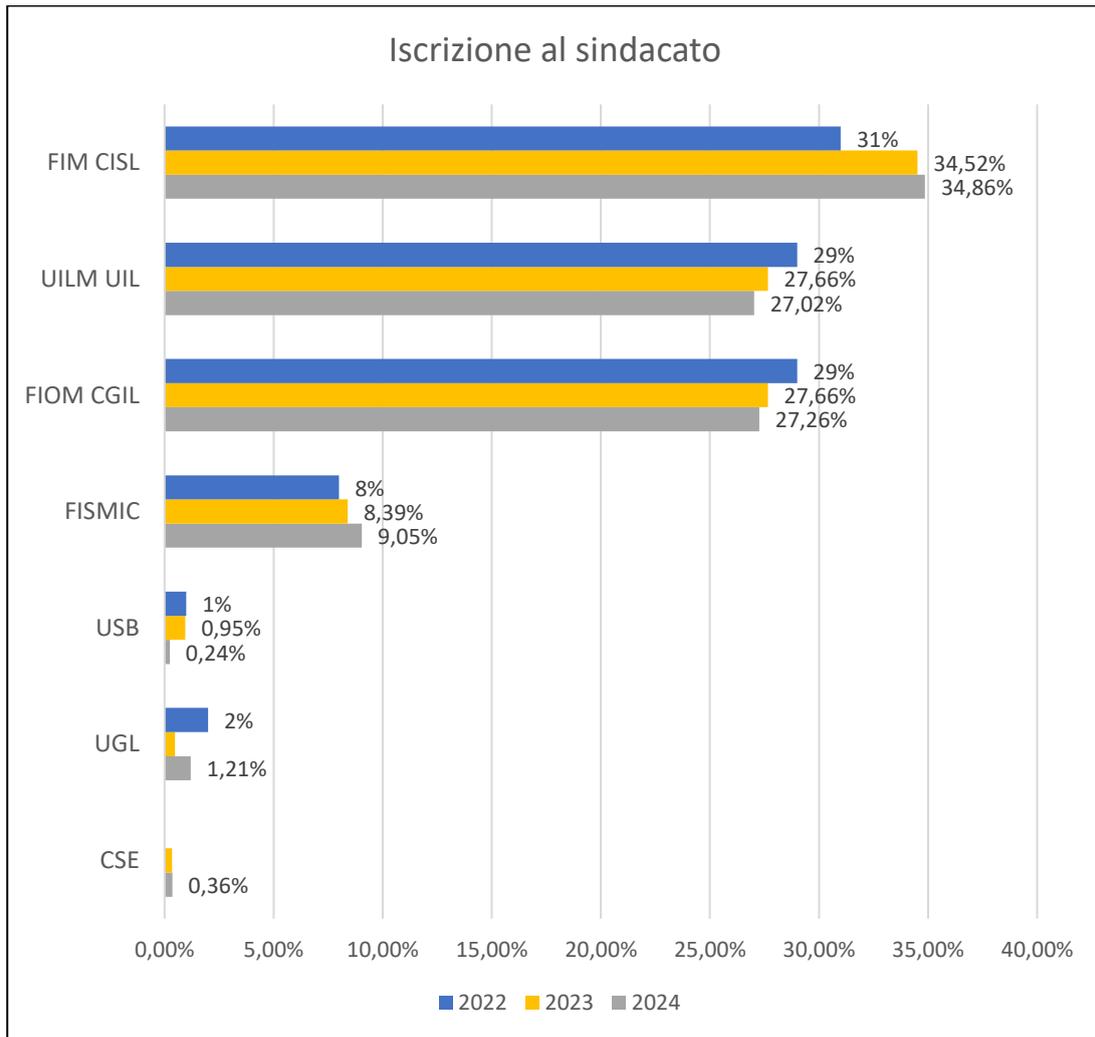
- CCNL Metalmeccanici industria
- CCNL Dirigenti Industria

4.2 ESERCIZIO DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Nel 2024 la percentuale di iscritti al sindacato si attesta al 48,7% dell'organico totale, un dato in linea con gli anni precedenti.

Il dato sugli scioperi è in risalita dopo due anni di calo, si attesta infatti a 9.046 ore mentre se ne erano consuntivate 6.392 nel 2023 e 4.581 nel 2022. Questo trend è spiegato dall'aumento degli eventi di sciopero generale proclamati a livello nazionale, soprattutto a partire dalla seconda metà del 2024 in ragione del mancato accordo sul rinnovo del CCNL metalmeccanici. Questo andamento si sta protraendo anche nell'anno corrente proprio in ragione di quest'ultima motivazione.

Il grafico seguente mette in evidenza come la libertà sindacale sia un diritto dei lavoratori della TIBERINA, infatti illustra la percentuale di lavoratori iscritti alle diverse sigle sindacali.



5. DISCRIMINAZIONE

TIBERINA garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il 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.

Gli unici accertamenti sanitari cui è sottoposto il personale sono quelli previsti dai protocolli sanitari per le mansioni a rischio dal punto di vista della salute e la sicurezza

Dagli audit interni e da quelli condotti dall'Organismo di Certificazione non sono emerse situazioni di discriminazione nella gestione della retribuzione, progressione di carriera ed orario di lavoro, nei confronti delle donne, stranieri, persone con disabilità, appartenenti ai sindacati ecc.

5.1 PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

Le selezioni del personale sono aperte a candidati di entrambe i sessi.

A causa del settore di appartenenza (metalmecchanico) la presenza femminile è abbastanza limitata (circa il 6% sull'organico), anche per la pesantezza delle lavorazioni e l'effettuazione di turni. La presenza femminile sale all'interno dell'azienda del GRUPPO nelle posizioni impiegatizie (circa il 25%).

In genere le donne sono impiegate maggiormente negli uffici e, quando in officina, soprattutto nell'ambito del controllo qualità.

5.2 DISABILI E CATEGORIE PROTETTE

La situazione dei disabili e delle categorie protette è monitorata costantemente da HR e dalle segreterie dei PLANT, anche in relazione alle nuove assunzioni da effettuare.

Nelle diverse regioni in cui sono ubicati i Plant si assiste ad una diffomità di approccio da parte degli Enti preposti al controllo, con una maggiore o minore sinergia con il mondo del lavoro.

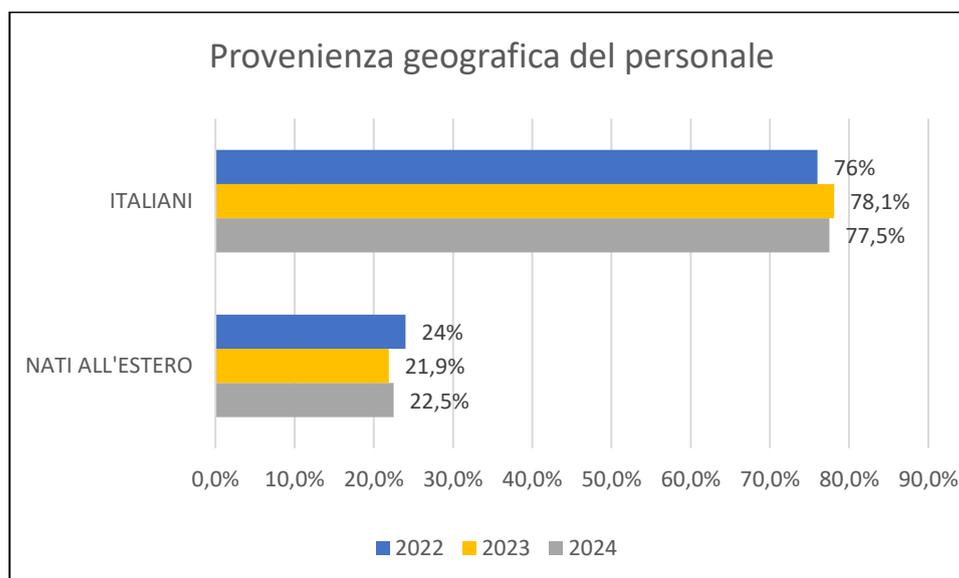
Annualmente sono coinvolti i MC al fine di evidenziare situazioni che possano portare al riconoscimento di persone con disabilità già operanti all'interno del GRUPPO.

Tutti i lavoratori che ne hanno fatto richiesta, a cui spettano a termini di legge permessi come ad es. quelli della L.104 per l'accudimento di un familiare disabile o per se stessi, possono fruire liberamente di tali permessi.

5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

In tutte le aziende del GRUPPO è presente del personale nato all'estero, con una percentuale che varia secondo le regioni in cui sono ubicati i PLANT.

TIBERINA tiene sotto controllo la documentazione dei lavoratori stranieri attraverso apposito monitoraggio e scadenziario.



Dall'analisi del grafico si evince che in TIBERINA quasi un lavoratore su quattro è di origine straniera.

Il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori stranieri si traduce spesso nella concessione di ferie con una durata tale da consentire il rientro al proprio paese di appartenenza.

L'opuscolo SA8000 è stato tradotto anche in inglese. per garantire una migliore comprensione da parte del personale di origine straniera.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita è attivo un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi. Le modalità per la presentazione dei reclami su tutte le tematiche SA8000 sono contenute nella politica, nell'opuscolo e affisse nelle bacheche aziendali.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Al momento dell'assunzione e tramite affissione nelle bacheche del codice disciplinare riportato nel CCNL, il personale è informato sulle procedure per la gestione delle pratiche disciplinari, che avvengono nel rispetto della L. 300/1970 e smi e del CCNL.

TIBERINA applica quanto previsto dal CCNL (ammonizione verbale, scritta, multa, sospensione, licenziamento).

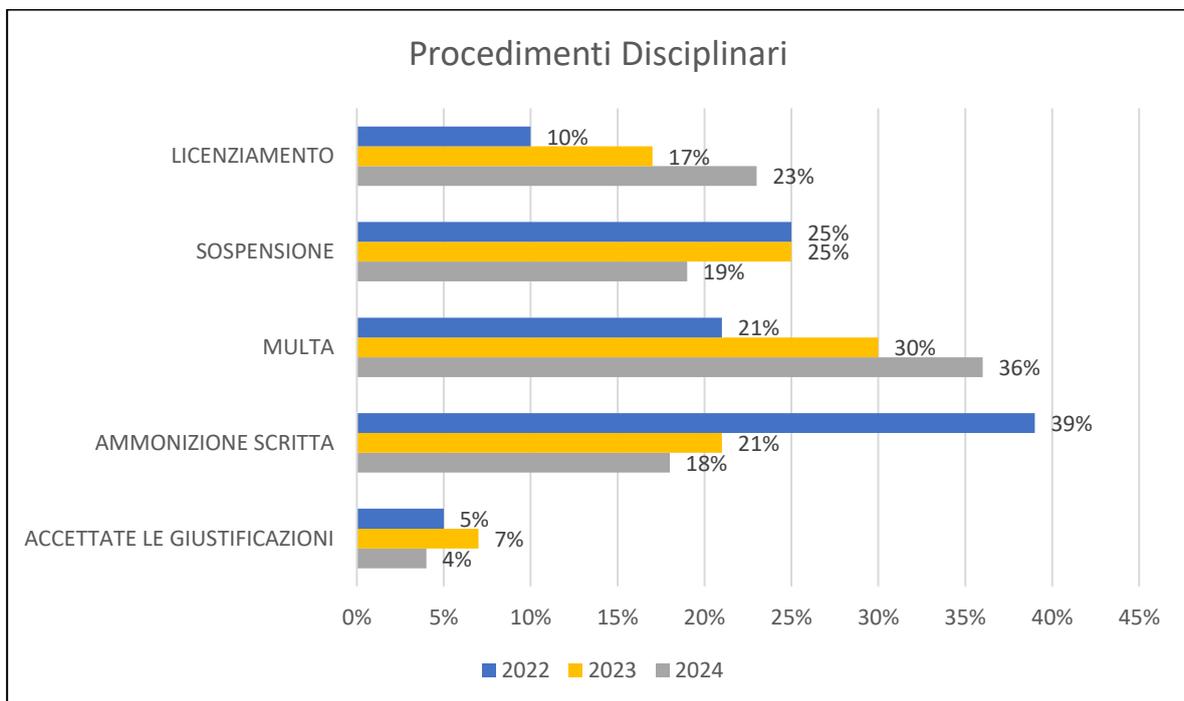
Tutti i provvedimenti sono scritti ed il personale può presentare la propria discolpa, facendosi anche assistere dal sindacato o impugnare la sanzione, qualora lo ritenga opportuno.

Per la complessità del GRUPPO e per garantire a tutti i lavoratori omogeneità nella applicazione delle procedure, all'interno dell'ufficio HR è presente una funzione preposta alla gestione del disciplinare, che in stretta collaborazione con l'Ufficio Legale, gestisce tutto l'iter del provvedimento e si assicura del rispetto delle tempistiche.

Nel 2023 circa il 5% del personale del GRUPPO è stato oggetto di sanzioni disciplinari.

6.1 SANZIONI DISCIPLINARI

Si riporta di seguito la ripartizione percentuale delle diverse sanzioni comminate nel 2024 sul totale dei provvedimenti.



Nel riesame di ciascun PLANT sono riportati gli indicatori relativi al numero delle pratiche disciplinari applicate e la composizione delle sanzioni.

7. ORARIO DI LAVORO

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì per le attività di ufficio, mentre all'interno dei PLANT può avvenire su turni (a scorrimento) oppure con orario giornaliero.

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dal CCNL di riferimento. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Per rilevare le ore di lavoro effettive e le pause di tutti i lavoratori, è utilizzato il badge e il riepilogo dei giorni/ore lavorate è riportato nel LUL che è consegnato mensilmente ai lavoratori.

7.1 LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso allo straordinario nel 2024 non è omogeneo all'interno GRUPPO, in quanto varia per ciascun Plant, con diminuzioni o incrementi rispetto all'anno precedente. Lo straordinario non presenta accumuli individuali elevati diffusi fra il personale, tranne che per alcune figure che sono più coinvolte dal processo produttivo e dalla sua gestione (es. manutentori, responsabili di processo, referenti ecc). La situazione dei Plant è riportata nei singoli riesami.

Negli ultimi anni si assiste ad una diffusa attenzione, a tutti livelli, verso lo straordinario, che si concretizza nel monitoraggio mensile dello stesso da parte del Plant Manager e della Direzione. Lo straordinario deve essere autorizzato dal proprio responsabile.

7.2 FRUIZIONE DELLE FERIE E PERMESSI

Anche per la fruizione delle ferie e permessi, la situazione a livello di GRUPPO non è omogenea, il godimento delle ferie e ROL si mantiene elevato soprattutto nei PLANT che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali, per consentire ai lavoratori di mantenere i livelli salariali.

Le ferie e i ROL sono oggetto di monitoraggio continuo e di azioni di miglioramento: ove necessario sono implementati dei piani di smaltimento per eliminare gli accumuli nel tempo.

Per la situazione dei singoli Plant si vedano i riesami.

8. RETRIBUZIONE

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione uguale o superiore ai minimi tabellari definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le organizzazioni sindacali, ponendosi al di sopra del Living Wage che ha provveduto ad elaborare.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. I versamenti degli stipendi vengono eseguiti con bonifico bancario con massima regolarità a cadenza mensile.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. In alcuni Plant è utilizzato il lavoro somministrato, avvalendosi del servizio di Agenzie per il Lavoro autorizzate.

TIBERINA applica trattenute sul salario per motivi disciplinari solo in conformità a quanto previsto dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

Dagli audit interni e dalle verifiche condotte dall'Organismo di certificazione emerge che la documentazione relativa alle paghe, alle registrazioni delle presenze, al pagamento dei contributi e dei fondi di previdenza è disponibile, completa, accurata e aggiornata.

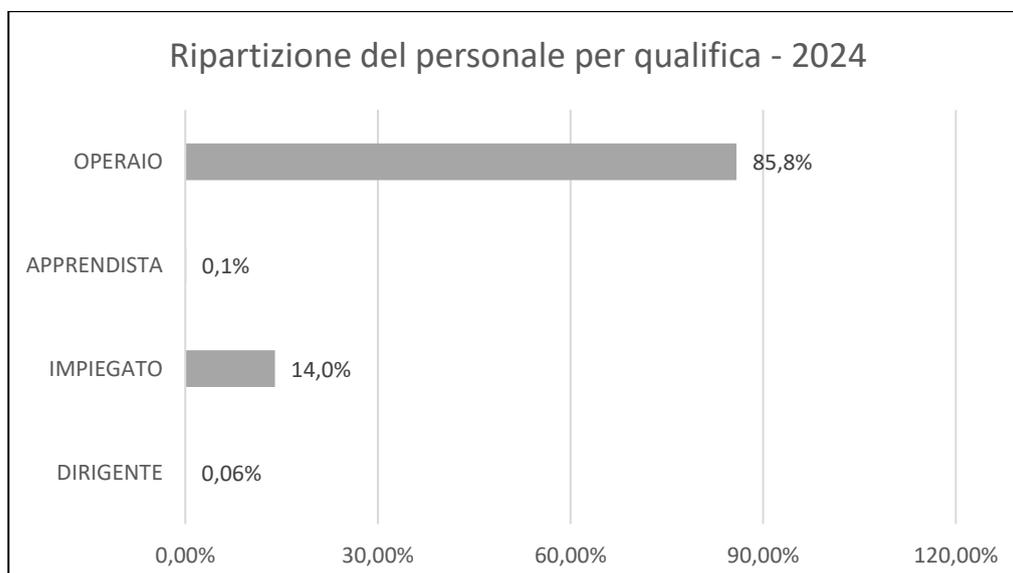
8.1 TIPOLOGIE DI FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato

In alcuni Plant possono essere presenti in maniera molto limitata apprendisti, stagisti e tirocinanti.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda (99,2% sull'organico), mentre è estremamente limitato il ricorso al contratto a tempo determinato, che è utilizzato in prevalenza con la finalità di conoscere il lavoratore che potrebbe essere inserito in un futuro stabilmente all'interno dell'organico. Vengono rispettate le disposizioni legislative e della contrattazione collettiva in merito ai contratti a termine e alla somministrazione. Il seguente grafico indica la ripartizione del personale secondo la qualifica, non si registrano variazioni significative rispetto all'anno precedente.



8.2 PREMI DI PRODUZIONE

In alcune aziende del GRUPPO sono stipulate con le OOSS accordi integrativi di secondo livello per la gestione, fra gli altri aspetti, dei premi di produzione che sono corrisposti annualmente, definendo le regole che sono alla base dell'ottenimento.

Qualora non siano attivi accordi, ai lavoratori è corrisposto il perequativo, secondo quanto disposto dal CCNL.

9. SISTEMA DI GESTIONE

TIBERINA si è dotata dal 2010 di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000.

Ha conseguito la certificazione dopo quasi un anno dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione. Progressivamente la certificazione è stata estesa ai tredici PLANT indicati nell'introduzione.

9.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

La direzione aziendale ha definito, formalizzato, emesso e mantenuta attiva una politica per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative.

La politica SA8000 è definita per iscritto in italiano e in inglese per facilitare la comprensione ai lavoratori di origine straniera. E' diffusa alle Parti Interessate individuate tramite invio cartaceo e/o posta elettronica ed al personale tramite affissione nelle bacheche. La politica è altresì oggetto di formazione periodica al personale ed ai membri del Social Performance Team in occasione degli incontri del SPT.

Nella politica (riportata al paragrafo 0.3 del presente bilancio) sono riportati i riferimenti di SAAS/SAI e i recapiti utili dell'Organismo di Certificazione.

L'Organizzazione ha sviluppato politiche e procedure per applicare lo standard SA8000, tenendo conto anche dell'Allegato Indicatori di Performance. Le registrazioni sono puntuali e sono mantenute in maniera efficace.

9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In ogni PLANT è stato costituito un Social Performance Team (SPT) che include una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori SA8000 e management.

Nelle aziende sindacalizzate i rappresentanti dei lavoratori SA8000 che partecipano al SPT sono membri del sindacato riconosciuto, nelle altre sono membri eletti liberamente dai lavoratori.

E' disponibile una procedura scritta sul funzionamento del SPT e sull'attività di analisi dei rischi, che definisce chiaramente il ruolo dei suoi membri, così come gli impegni di tempo per lo svolgimento delle funzioni attribuite.

Gli SPT sono convocati periodicamente per effettuare l'analisi dei rischi: durante tali incontri viene illustrato l'andamento della SA8000 in riferimento a tutti i requisiti, i risultati dei monitoraggi tramite audit e le risultanze degli audit dell'Organismo di Certificazione, la gestione degli eventuali reclami e fatto un focus sui fornitori.

I membri del SPT sono formati in occasione degli incontri. Il personale è a conoscenza dei nominativi e del ruolo dei propri rappresentanti SA8000.

9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Come richiesto dalla norma SA8000 sono condotte delle valutazioni dei rischi in ambito responsabilità sociale che identificano e attribuiscono una priorità alle aree di reali o potenziali non conformità allo

Standard, suggerendo alla Direzione le azioni per fronteggiare i rischi individuati. La valutazione dei rischi viene effettuata nei singoli PLANT ad opera dei membri del SPT, che periodicamente si incontrano con questa finalità.

E' stata predisposta una procedura scritta che descrive la metodologia per la valutazione dei rischi rilevanti in riferimento a tutti gli elementi di SA8000. La valutazione del rischio viene fatta attraverso il meccanismo R=PxD ossia dall'analisi della probabilità di accadimento e del danno legato al verificarsi di un determinato aspetto valutato. Il valore assegnato al rischio va dall'assenza al rischio elevatissimo. Tutti i rischi (basso-medio-elevato-elevatissimo) danno luogo a delle richieste di miglioramento, con tempistiche diverse a seconda del livello di rischio.

Sono identificati tre diverse tipologie di Senior Management, che hanno diverso potere decisionale sulle tematiche emerse:

- PLANT MANAGER (rischi riguardanti aspetti di sicurezza o di gestione corrente dello stabilimento);
- HR (rischi riguardanti la gestione delle risorse umane a livello di Gruppo);
- DIREZIONE (rischi comportanti decisioni di investimento).

La procedura è stata ritenuta adeguata nel 2021 e non ha necessitato di revisioni specifiche.

9.4 MONITORAGGIO

Come da procedura descritta nel punto precedente l'SPT effettua periodicamente un monitoraggio circa l'attuazione delle azioni pianificate (piani di miglioramento e azioni correttive) per affrontare i rischi identificati.

Almeno una volta all'anno vengono condotti audit interni in tutti i PLANT su tutti gli elementi SA8000, inoltre audit specifici sulla salute e sicurezza sono effettuati nell'ambito del sistema di gestione UNI ISO 45001.

Durante gli SPT sono illustrati i risultati degli audit sia interni che quelli condotti dall'Organismo di Certificazione.

9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

TIBERINA trasmette con regolarità informazioni sui requisiti SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

I canali utilizzati per la comunicazione interna ed il coinvolgimento sono:

- sessioni formative
- opuscolo SA8000
- Social Performance Team

L'opuscolo, tradotto anche in inglese, contiene le politiche e le procedure adottate dal GRUPPO per la gestione di tutti i requisiti SA8000, inoltre descrive il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori (RLSA), la funzione del SPT e le modalità per la gestione dei reclami.

La diffusione dell'opuscolo avviene tramite affissione nelle bacheche, consegna all'assunzione e distribuzione periodica.

Nei PLANT i membri di SPT e i loro riferimenti sono facilmente rintracciabili da tutti i lavoratori.

9.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

In ottemperanza con quanto previsto dalla SA8000 la TIBERINA si è dotata di una procedura per i reclami, che è resa disponibile nelle bacheche, distribuita con la busta paga, comunicata ai lavoratori al momento dell'assunzione e durante le sessioni formative ed SPT. La procedura è stata tradotta in inglese.

Tale procedura permette ai lavoratori di presentare reclami direttamente al superiore diretto o, se preferiscono, ai rappresentanti dei lavoratori per la SA8000, all'Organismo di Certificazione e al SAAS e descrive i passaggi che le figure responsabili attuano per la gestione delle segnalazioni. Inoltre in ciascun PLANT è presente una cassetta per le segnalazioni anche in forma anonima.

La procedura definisce anche come dare risposta alle parti interessate a fronte dei reclami/segnalazioni ricevute. L'azienda non applica alcuna forma di punizione, ritorsione o discriminazione nei confronti di coloro che abbiano presentato reclami o fornito informazioni al riguardo.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni, come accaduto nel 2023.

9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Durante gli audit non si sono mai verificate preclusioni all'accesso ai locali, alle persone, ai documenti, ai dati e alle informazioni richieste.

TIBERINA ha mappato le proprie parti interessate, individuando quattro tipologie di stakeholders:

- personale (diretto e somministrato)
- clienti
- fornitori
- comunità locale/sindacati

Le parti interessate sono coinvolte nel processo di conformità SA8000 attraverso l'invio di specifiche informative, della politica, della procedura del lavoro infantile e del bilancio, che riporta le informazioni salienti in materia di responsabilità sociale. A partire dal 2021 la TIBERINA ha avviato un'azione di miglioramento con la redazione del bilancio, considerato uno strumento più esaustivo di comunicazione, che pertanto verrà condiviso da ora in poi con gli stakeholders.

Nel corso del 2023 sono state espletate tutte le attività di comunicazione/coinvolgimento riportate nel piano delle comunicazioni della TIBERINA.

9.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

TIBERINA applica procedure per la gestione delle azioni correttive e preventive, mutate dal sistema qualità.

Gli SPT sono coinvolti nella gestione delle azioni correttive tramite informazioni sul loro andamento/gestione. Sono mantenute registrazioni sulla gestione delle non conformità individuate attraverso audit interni o esterni con indicazione dell'Ente incaricato dell'applicazione delle azioni correttive e preventive, la descrizione delle azioni da intraprendere e la data prevista per il loro completamento.

Le osservazioni e le richieste di azioni correttive emerse nel corso degli audit dell'organismo di certificazione sono state gestite e risolte secondo le modalità previste dal regolamento dell'organismo stesso.

9.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'

Annualmente viene redatto un piano di formazione sull'applicazione dello Standard SA8000 che include tutto il personale.

Il piano formativo prevede:

- Informazione personale nuova assunzione
- Formazione specifica sul ruolo RLSA
- Consegna opuscolo SA8000 a tutto il personale neo assunto e periodicamente

La procedura relativa alla formazione prevede una valutazione dell'efficacia della formazione, tramite interviste, test scritti, audit.

9.10 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

Annualmente i fornitori inseriti nel piano delle comunicazioni sono fatti oggetto di comunicazioni specifiche sulla SA8000 con l'invio di informative, della politica, della procedura per la gestione del lavoro infantile e del bilancio. Di queste attività sono mantenute adeguate registrazioni.

TIBERINA si è dotata di una specifica procedura, rivista più volte negli anni, per applicare la necessaria diligenza nel verificare la conformità con lo Standard SA8000 dei propri fornitori. Infatti, durante l'implementazione del sistema si è reso necessario adottare un criterio di valutazione basato su criteri di rischio/priorità, dato che il parco fornitori si aggira intorno alle 2000 imprese. L'elenco dei fornitori è mantenuto costantemente aggiornato.

La procedura applicata dalla TIBERINA prevede l'applicazione di criteri di rischio, secondo ad esempio il tipo di lavorazione svolta. Sulla base dei parametri definiti in procedura i fornitori sui quali concentrare l'attenzione sono definiti "critici". Questi fornitori sono oggetto di qualifica, che può avvenire attraverso diversi strumenti (dall'audit, alla richiesta di documenti ecc).

Sia per questione di costi/tempi si predilige l'acquisizione di documentazione specifica, che viene richiesta al fornitore per avere evidenza di conformità ai requisiti SA8000. Questa attività origina nella maggior parte dei casi un'attività molto intensa verso i fornitori con solleciti per la restituzione dei documenti, richieste di integrazione in caso di documenti mancanti o di azioni di miglioramento in caso di situazioni non conformi. In ogni caso l'obiettivo è quello di fare un percorso di crescita congiunto.

Sono stati qualificati il 100% dei fornitori critici, ovvero deve completare l'iter di qualifica con l'invio di chiarimenti/documenti integrativi. Per l'ottenimento del risultato si è rivelato vincente l'aver individuato il giusto referente con cui correlarsi (Legale Rappresentante), in quanto non sempre l'invio delle richieste alle segreterie/ufficio acquisti avevano dato risultati soddisfacenti in termini di interazione.

Alcuni fornitori (APL) risultano certificati SA8000.

A partire dal 2020 è stata implementata un'importante azione di miglioramento con l'inserimento all'interno delle condizioni generali di acquisto (CGA) di clausole relative ad aspetti specifici di responsabilità sociale, di salute e sicurezza ed ambiente, che il fornitore accetta di rispettare con la sottoscrizione. Questa azione è stata un importante segnale della TIBERINA verso i suoi fornitori circa il proprio impegno in materia di Sostenibilità.