

Bilancio SA8000

Riesame della direzione

Anno 2025

15 maggio 2026

INDICE

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI	5
1 LAVORO INFANTILE	5
1.1 PREMessa RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE.....	5
1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ	5
1.3 BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")	5
1.4 GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")	5
2. LAVORO OBBLIGATO	6
2.1 PREMessa RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO	6
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3. SALUTE E SICUREZZA	6
3.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	6
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA	6
3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO	8
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	9
5. DISCRIMINAZIONE	9
5.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE	9
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	9
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA	9
6. PRATICHE DISCIPLINARI	9
6.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI.....	9
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI	9
7. ORARIO DI LAVORO	10
7.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	10
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO	10
8. RETRIBUZIONE	10
7.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	11
7.2 RETRIBUZIONI	11
7.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO	11
9. CONSIDERAZIONI FINALI	11
PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI	11
8. RIESAME DELLA DIREZIONE	11
9. AUDIT INTERNI	12
10. AUDIT ESTERNI	12
11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA	12
12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM	13
13. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	13
14. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)	13
15. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ	13
16. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE	13
17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI	13
18. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO	13
19. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	13
20. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
21. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	16
22. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE	16
23. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA.....	17

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

PREMESSA

Tre A, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ha certificato il Sistema di Responsabilità Sociale **seguedo i principi dello standard internazionale SA 8000:2014**.

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti affinché potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare su due figure: il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei Lavoratori; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori (ed eventuali subfornitori) attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione e controllo.

Tre A, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà in maniera periodica, ad un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Questo tenendo conto della certificazione del sistema integrato di Tre A rispetto alle ISO9001, ISO14001 e ISO45001.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate in questo documento che riassume sia Bilancio Sociale sia il bilancio del Sistema di Gestione SA8000. Questo documento rende evidente e comunica i dati delle proprie performance aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Il Bilancio, oltre ad essere firmato dalla direzione aziendale, riporta il consenso dei Rappresentanti dei lavoratori SA8000, a evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

L'azienda, dotandosi di un sistema di responsabilità sociale così come contemplato dalla norma, ha definito una propria politica aziendale in materia.

Questo momento coincide anche con il rinnovo dell'impegno della Direzione espresso tramite la seguente Politica.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, **Tre A** ha certificato il proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability).

In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.

In particolare, l'azienda profonde il massimo impegno:

- al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU;
- al rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, discriminazioni sul posto di lavoro per genere, orientamento sessuale, religione, razza, età, nazionalità, affiliazione politica, caporalato, traffico di essere umani);
- alla promozione e al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- al coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- al rispetto e sostegno della propria dichiarazione di principi di Responsabilità Sociale;
- al coinvolgimento di tutto il personale e degli stakeholders (in particolare dei fornitori) tramite la diffusione della Politica, dei principi di responsabilità sociale e dei risultati attesi e ottenuti dal Sistema di Responsabilità Sociale
- fornire le migliori condizioni ai dipendenti, per ridurre qualsiasi rischio di contagio biologico

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

Miglioramento continuo che per **Tre A** rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. Tale impegno viene assolto da **Tre A** attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Il Riesame rappresenta un'occasione per la definizione delle Azioni di miglioramento.

Tre A, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli Stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle attività di **Tre A** in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

La Politica di Responsabilità Sociale viene portata a conoscenza di tutte le parti interessate tramite incontri di periodici di informazione e formazione per tutti i dipendenti e all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

La Direzione provvede a riesaminare la validità della Politica all'interno dei periodici Riesami della Direzione.

La Politica della Responsabilità Sociale è a disposizione di chiunque voglia consultarla nonché pubblicata sul sito di Tre A.

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla Direzione aziendale.

– **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile. Per la natura e dimensione della nostra azienda questa attività è stata svolta in continuità, durante la normale sessione di lavoro e soprattutto il percorso SA8000 è stato avviato all'interno di quello relativo all'applicazione degli altri sistemi, in particolar modo quello sulla qualità (che ha permesso di ristrutturare tutto il sistema di salute e sicurezza) che ha introdotto l'etica come valore fondante della produzione.

– **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

– **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

– **I fornitori:** l'organizzazione Tre A dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. È risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nella applicazione degli altri sistemi di gestione, sia in questo. Tre A ha definito ed attua specifiche misure di controllo sul loro operato, rese più efficaci dalla promiscuità operativa e logistica con alcuni di essi.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché facciano da mediatore fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. È stato indicato Tommaso Patriarchi come rappresentante SA8000 nonché responsabile del sistema, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

⇒ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000**

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.

- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta in primo piano al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Le risorse sono adeguate 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:** le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.

- **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 economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 12 ore settimanali.

- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

⇒ **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesto di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre, sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

⇒ **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno**, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato e l'aderenza ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

⇒ **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardante i requisiti della norma.

⇒ **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le Procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

PARTE PRIMA: BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI

1 LAVORO INFANTILE

1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE

L'azienda ad oggi non utilizza e non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Stessa situazione è stata riscontrata presso i fornitori dai risultati dei questionari dati.

Se l'azienda dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le attività di verifica presso fornitori, o altre organizzazioni, saranno adottati 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 forniranno sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e alla loro sicurezza. Tre A ha attuato anche un'azione di sensibilizzazione presso i propri fornitori al rispetto della normativa attraverso l'invio di una lettera informativa e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte degli stessi.

1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ

La composizione dell'organico dell'azienda negli ultimi anni è particolarmente mutata dalla sua costituzione. L'età media del personale è di 41 anni, a testimonianza del forte impegno da parte dell'azienda sia nel formare persone giovani all'interno sia nel ricollocare personale già qualificato con esperienza. Tre A è un'azienda in fase di sviluppo continuo ed è per questo che il numero dei dipendenti negli anni è aumentato.

1.3 BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")

In azienda non sono mai stati assunti bambini lavoratori al di sotto di 15 anni di età.

L'azienda rispetta l'età minima lavorativa in Italia di 16 anni.

1.4 GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

2. LAVORO OBBLIGATO

2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO

Tre A assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

In azienda sono pianificati ed effettuati periodici incontri con il personale, sia per Team operativi, sia con i referenti che con i singoli lavoratori, facilitati dalla struttura snella dell'azienda stessa, dove si analizza costantemente l'andamento del lavoro, si valutano i problemi riscontrati, si decidono azioni. Il tutto finalizzato a mantenere un clima aziendale sereno e partecipativo.

Nel corso degli incontri vengono analizzati i residui ferie per prevedere eventuali programmi di smaltimento, qualora in eccesso, e il cumulo degli straordinari effettuati.

Il controllo rispetto a ferie e permessi è almeno a frequenza mensile, tramite modelli e proiezioni annuali.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Tre A garantisce ed assicura ai propri lavoratori un ambiente sicuro e salubre attraverso la pianificazione di un Documento di Valutazione dei Rischi, un momento di formazione e aggiornamento sulle tutele da adottare al momento del verificarsi di un evento pericoloso e attraverso la nomina di un Responsabile del servizio prevenzione e protezione, la Dott.ssa Carla Landini.

3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

In conformità alla normativa vigente, Tre A ha completato gli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008.

La sede di Tre A risulta essere in possesso del certificato di agibilità; l'impiantistica risulta essere conforme alle direttive europee così come richiesto attraverso il certificato di conformità d'impianto elettrico.

Tre A, pur nella tipologia logistica dei suoi spazi operativi:

- Garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Adotta le misure adeguate a prevenire incendi e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- Riduce al minimo, per quanto sia ragionevole e praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- Assicura una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute per i propri addetti, tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e al momento del cambio mansione;
- Stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento. La formazione in materia di sicurezza viene regolarmente registrata e riguarda i seguenti argomenti:

- Sicurezza degli impianti;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Pronto soccorso;
- Antincendio-emergenze.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali sono:

- Responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in alcune istruzioni di lavoro interne, condivise con i lavoratori;
- Puntuale rispetto del DVR e della formazione prevista dalla legislazione cogente.

3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Nell'ottica della salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori si ritiene opportuno tenere sotto controllo l'indicatore del numero di infortuni sul numero di addetti.

Anno	N° Infortuni	N° addetti – Media Lavoratori nell'anno	N° Infortuni/N° addetti
2023	0	16	0
2024	0	18	0
2025	1	22	4,5%

Commento: sia per il 2023 che per il 2024 non si sono verificati infortuni. Nel corso del 2025 si è verificato un infortunio per il dipendente Alaimo durante la consegna di una commessa presso il fornitore Ar.Met. L'infortunio ha comportato l'interruzione del lavoro per il periodo luglio 2025-gennaio 2026 (mediante rinnovi periodici).

3.4 CAUSE DI INFORTUNIO

Nel settore galvanico le malattie professionali traggono origine sia dal settore metalmeccanico, che da quello chimico ed elettrochimico. Le possibili cause di infortunio individuate potrebbero essere principalmente le lesioni traumatiche (elettrocuzione, scivolate, contusioni sugli arti, sforzi eccessivi, inciampi), la caduta o movimento di oggetti mobili, i rischi connessi all'inalazione e al contatto con sostanze nocive ed aggressive che sono presenti durante le lavorazioni.

3.5 MALATTIE PROFESSIONALI

Dall'analisi del registro degli infortuni non sono evidenziate situazioni che possono riportare a malattie professionali da lavoro.

3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali, ma anche alla sensibilità del personale.

L'azienda fornisce ai propri dipendenti i necessari indumenti di prevenzione e attrezzature di lavoro; a tutti i dipendenti uomini e donne, viene fornito, attraverso un modulo "modulo di consegna abbigliamento e DPI", il set specifico di protezione che può comprendere, a seconda dei rischi specifici del reparto di impiego, scarpe, occhiali di protezione-EN 166, guanti in neoprene e in nitrile, grembiule, maschera antigas e antipolvere, pantaloni antiacido e cuffie.

3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive (uffici, amministrazione...), per assicurare sicurezza e pulizia in tutte le aree. Dall'ultimo audit interno effettuato non sono emerse situazioni che possono far scattare un'azione di modifica del sistema.

3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato somministrato un questionario interno sulla percezione della sicurezza da parte dei lavoratori dal quale è emerso un livello di sicurezza pari a 8.4 (valore in crescita rispetto al 7.3 del 2024) in merito ai quesiti sottoposti ai lavoratori. Tale aspetto riveste per noi una importanza estrema quindi ripeteremo tale questionario con cadenza indicativamente

semestrale al fine di seguire l'eventuale evoluzione dello stesso. Il questionario è stato compilato per la prima volta a maggio 2024.

L'andamento generale della sicurezza non pone particolari campanelli di allarme, se non una necessità di ricordare ai dipendenti l'importanza dell'utilizzo dei DPI per le mansioni svolte. Questo aspetto è stato fatto presente ai preposti, che provvedono continuamente al monitoraggio della situazione dei vari reparti.

3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO

Tre A rispetta e favorisce i momenti di socialità e di associazionismo. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori una continua e proficua collaborazione con tutti i dipendenti attraverso la disponibilità fisica dei locali per momenti di socialità e discussione fra lavoratori e la Direzione dell'azienda.

Durante il corso delle attività non sono emerse situazioni di disagio, né si sono evidenziate nel corso degli audit interni.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero.

ORE PERSE PER SCIOPERO

Anno	N° ore perse/n° addetti	N° ore perse per sciopero	N° addetti scioperanti
2023	0	0	0
2024	0	0	0
2025	0	0	0

Commento: La Direzione ritiene ottimi i risultati sopra indicati. Nella storia recente dell'azienda non sono mai stati riscontrati scioperi di nessun genere.

3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti aziendali di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Ad oggi la situazione è la seguente:

Tipologia di contratto	2023 Uomini	2023 Donne		2024 Uomini	2024 Donne		2025 Uomini	2025 Donne
Tempo Indeterminato	9	6		9	6		11	9
Tempo Determinato	1	0		1	1		0	2
Altre forme collaborazione + Interinali	1	0		1	0		1	0
Totale	11	6		11	7		12	11

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati. L'obiettivo è la trasformazione dei contratti determinati in indeterminati. Compatibilmente con la capacità lavorativa e la pianificazione a medio lungo termine verranno valutati ulteriori inserimenti di personale. Questo dimostra quanto l'azienda sia sensibile al rispetto del

lavoratore e segue direttamente la politica direzionale sulla stabilizzazione del personale. In linea generale si nota un andamento crescente del numero totale del personale.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Come indicato anche ai punti precedenti, Tre A garantisce tempi, spazi per qualsiasi riunione di Sindacato, oltre a riconoscere a tutti i propri dipendenti la totale libertà di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda consente ai dipendenti di eleggere i propri rappresentanti sindacali. Tre A consente ai membri del sindacato e ai rappresentanti dei lavoratori di comunicare liberamente con i dipendenti e mette a disposizione aule e locali per le periodiche assemblee sindacali previste. In Tre A è presente un solo dipendente iscritto al sindacato.

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE

Tre A riconosce pari diritti e doveri a ciascuno dei propri lavoratori non tollerando alcuna forma di discriminazione. La libertà del lavoratore è garantita nel pieno delle espressioni senza distinguo di sorta.

I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico
- sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa
- sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna della fornitura
- sia garantito il coinvolgimento consapevole di ciascuna Risorsa nelle caratteristiche qualitative della commessa da realizzare
- siano programmati e attuati piani di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali
- sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse.

L'azienda ha completato la stesura di un codice etico che va a contenere anche tutti gli aspetti legati alla norma SA8000:2014. Tre A attraverso il Manuale delle procedure garantisce ai dipendenti l'accesso al Codice Etico, consultabile in qualsiasi momento in azienda, nel quale si ribadisce l'impegno dell'azienda a prevenire episodi discriminatori e tutelare i propri lavoratori.

Il Codice Etico è anche pubblicato nel sito internet aziendale.

5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

La presenza femminile in azienda rappresenta il 48% dell'organico. Questa composizione del personale non mette in evidenza alcuna discriminazione fra i sessi.

5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

Abbiamo una dipendente originaria del Bangladesh e una dipendente comunitaria con cittadinanza italiana.

Per la dipendente originaria del Bangladesh l'azienda si è assicurata che la comprensione delle indicazioni in lingua italiana sia efficace e ha appurato che la dipendente ha frequentato un corso di Italiano livello B1.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI

La società continua a impegnarsi a non sostenere, anche nella propria catena di fornitori, alcuno che metta in pratica procedure disciplinari non previste in alcun modo dalla normativa di riferimento in materia. Non ci risultano elementi per i quali non solo Tre A, ma anche i suoi principali terzisti, adottino pratiche scorrette nei confronti dei lavoratori.

6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI

Nel corso del 2025 è stata formalizzata una contestazione disciplinare a carico del dipendente Carlo Filippo Oddo, la quale non ha portato comunque a sanzioni disciplinari a causa della gestione non accurata per la manutenzione della pompa di un bagno.

L'iter di comunicazione e di applicazione ha rispettato nei tempi, nei modi e nell'entità della sanzione i termini del C.C.N.L. applicato in azienda.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, reclami che possono essere presentati in forma anonima è, alla data di questo riesame, pari a zero.

Il personale è stato informato, tramite avviso pubblico, della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda una apposita cassetta dove i lavoratori possono inserire i loro reclami. Tale cassetta viene controllata esclusivamente dai componenti del SPT con frequenza almeno mensile; in presenza di reclami, suggerimenti e mancati infortuni, le suddette figure provvederanno alla corretta gestione degli stessi reclami, mediante segnalazione al SPT e successivamente alla Direzione e, qualora la Direzione non provveda ad attuare le azioni correttive necessarie, il Rappresentante dei lavoratori RLSGRS interpellerà direttamente l'Ente che ha l'incarico di sorvegliare la corretta applicazione del nostro Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda.

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

L'orario di lavoro di Tre A si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro. L'orario canonico dal lunedì al venerdì è 8:00-13.00, 14.00-17.00.

I referenti di reparto possono prevedere ingresso anticipato concordato con la Direzione di mezzora, comunicato con anticipo ai collaboratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

Il lavoro straordinario è stato effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del settore metalmeccanico, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Sono stati raccolti i dati per analizzare l'andamento delle ore lavorate, per verificare la proporzione fra ore di lavoro ordinario e straordinario, attraverso la sottostante tabella.

Anno	2023	2024	2025
% Ore Lavoro Straordinario / Ore totali lavorate (230 gg. lavorativi annui x 8h)	2%	3%	1%

Anno	2023	2024	2025
Caso peggiore del punto precedente	S.L. 16%	A.G. 16%	L.C. 5,6%

Anno	2023	2024	2025
Residuo ore totali / numero dipendenti	184	232	50

8. RETRIBUZIONE

Tre A effettua con cadenza almeno annuale un'analisi dei livelli contrattuali dei dipendenti rispetto alle mansioni svolte. Di conseguenza potrebbero essere previsti degli aumenti di livello, qualora fossero svolte dai lavoratori attività superiori rispetto all'inquadramento, oppure viceversa un aumento delle attività da assegnare. Da giugno 2024 con cadenza annuale fino al 2027 è previsto un aumento contrattuale nazionale.

Nel corso del 2026 è stato effettuato il calcolo del living wage, il quale ha rilevato che i netti riconosciuti da Tre A sono superiori rispetto al minimo di sussistenza.

È stata effettuato il confronto sia con i dati ISTAT che con il valore determinato da ilmiosalario.it.

A novembre 2025 è stata attivata la cassa integrazione con validità fino a febbraio 2026. È stata utilizzata in minima parte solo per alcune giornate, dato l'immediato ripristino del flusso lavorativo.

8.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme al C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del settore metalmeccanico. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi 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. Gli straordinari vengono retribuiti come previsto dal contratto.

Le buste paga vengono consegnate tramite APP Fluida regolarmente ogni mese. L'importo indicato viene consegnato lo stesso giorno tramite bonifico bancario con valuta lo stesso giorno.

La società si impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.

8.2 RETRIBUZIONI

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 relativa 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.

Ad integrare le retribuzioni corrisposte ai lavoratori si aggiungono eventuali benefit aziendali concessi dalla Direzione.

8.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO

Per i dipendenti che raggiungono ottimi risultati può essere valutato dalla Direzione una maggiore retribuzione rispetto al C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico. Si tratterà di un riconoscimento fatto dalla Direzione a quei dipendenti che hanno dimostrato capacità, volontà e risultati ottenuti.

La Direzione sta predisponendo una modalità quanto più oggettiva per la determinazione di un premio a cadenza trimestrale per i n. 2 dipendenti a trimestre che dimostrino impegno, risultati e rispondenza alle richieste aziendali.

9. CONSIDERAZIONI FINALI

Non si rilevano particolari fattispecie oggetto di analisi approfondite e interventi tempestivi.

Sono attenzionati almeno a cadenza mensile i residui di ferie e permessi per i dipendenti che presentano livelli maggiormente critici; se necessario vengono impostati piani di smaltimento trimestrali.

Viene costantemente verificata la rispondenza di mansioni e attività di ogni dipendente al proprio livello mediante un confronto tra Risorse Umane e Direzione per valutare le attività svolte da ciascun dipendente rispetto all'inquadramento contrattuale e quindi alle mansioni previste.

PARTE SECONDA: ELEMENTI SISTEMICI

10. RIESAME DELLA DIREZIONE

Dal 2024 sono state numerose le iniziative predisposte volte a migliorare la gestione operativa, il coordinamento tra reparti, oltre l'approvazione e condivisione di procedure e regole aziendali.

È stato revisionato l'organigramma funzionale rendendolo quanto più conforme alla gestione operativa interna, aggiornato rispetto all'ingresso di nuove risorse aziendali o alla migliore definizione di nuove aree operative. Dopo aver valutato che la predisposizione del Comitato interno non renda efficace la gestione di attività trasversali, sono state definite le figure di Direttore di Stabilimento e Direttore di Produzione per il miglioramento dell'efficacia comunicativa da e verso Amministratore e dipendenti.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto semestralmente a un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

In seguito all'attività di riesame del sistema, viene aggiornato il Bilancio SA8000 con la descrizione dei risultati raggiunti e l'indicazione dei nuovi obiettivi.

11. AUDIT INTERNI

In attesa della formalizzazione di attività di audit di primo livello, è stato condotto un audit interno da Tommaso Patriarchi e successivo audit di sistema condotto da Paolo Parigi al fine di garantire l'imparzialità.

Viene periodicamente somministrato il questionario ai dipendenti di Tre A.

Nell'ultima compilazione sono stati compilati 19 questionari su 23 – uno consegnato in bianco (quindi 5 dipendenti complessivamente).

- Soddisfazione generale: il punteggio di 8,0 di media rappresenta un valore soddisfacente, in calo rispetto alle precedenti compilazioni.

Nel corso della presente compilazione sono state predisposte anche n. 3 domande per la Direzione aziendale (Amm.re unico Giommoni, Direzione di stabilimento Patriarchi e Direzione di Produzione Vestri).

Le domande che hanno presentato criticità sono state quelle relative all'assenza di favoritismi e alla gestione della divisa aziendale. Nel corso dei periodici incontri 1to1 con i dipendenti sono state approfondite le tematiche e verranno attuate delle iniziative di miglioramento rispetto ai suggerimenti ricevuti.

12. AUDIT ESTERNI

Nel corso del 2025 è stato effettuato un audit da Bureau Veritas per il brand Jimmy Choo. È stata rilevata una NC per un dispositivo UPS da installare in prossimità del tendone scorrevole nell'area vibratura. La NC è stata risolta.

A febbraio 2025 sono stati certificati i sistemi di gestione ISO9001, ISO14001 e ISO45001, con follow up a febbraio 2026. È stata rilevata una NC minore a febbraio 2026 per la quale sono già state implementate azioni preventive prima di giungere alla definizione di azioni correttive definitive.

Rispetto alla certificazione per il sistema di gestione SA8000, nel corso della visita di maggio/giugno 2025 è stata rilevata una NC minore per il miglioramento necessario rispetto alla gestione dei fornitori. Risolta nei termini indicati e analizzata anche nel follow up.

13. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di Tre A, è possibile contattare l'ente di certificazione SGS o l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

Social Accountability Accreditation Services (SAAS)

9 East 37th Street, 10th Floor
New York, NY 10016
United States of America

saas@saasaccreditation.org
+1 (212)-391-2106

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha avuto informazioni di ritorno su elementi di insoddisfazione del dipendente, né delle parti interessate.

14. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Il SPT si è riunito per la prima volta il 03/06/2024.

L'ultimo incontro è stato effettuato il 15 maggio 2026. Non sono emersi aspetti da segnalare nel corso degli incontri effettuati.

15. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l'azienda. Sono stati individuati i rischi per ogni punto della norma e sono stati valutati secondo le modalità contenute nella procedura relativa.

16. QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)

Nel mese di settembre 2024 l'azienda ha effettuato il questionario di autovalutazione (Self Assessment) disponibile sul sito del SAI come previsto dalla nuova norma SA8000:2014. Il risultato è stato nel complesso buono per tutti i punti della nuova norma con un Average Overall Score finale di 3.63 punti su un massimo di 5. Rispetto ai punti previsti dal questionario verrà impostata anche la prossima strategia operativa.

17. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha riscontrato situazioni configurabili, come gravità ed estensione, come NC.

18. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha attivato azioni di rimedio o correttive se non quelle aperte a seguito degli audit interni o per i fornitori. Sta gestendo i rilievi e condotto le azioni correttive adeguate.

19. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Non sono necessarie azioni pianificate per i riesami.

20. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda le opportunità di miglioramento, si rimanda allo stato degli obiettivi generali riportati nel registro non conformità, chiaramente obiettivi che l'azienda si impegna a rispettare.

Le osservazioni e spunti di miglioramento sono già stati oggetto di azione migliorativa già portata a compimento nella maggior parte dei casi.

Così come le osservazioni emerse da parte dei clienti sono sempre considerati spunti di miglioramento aziendali.

21. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000 è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La Direzione aziendale intende raggiungere una completa collaborazione con le rispettive dirigenze aziendali allo scopo di migliorare il sistema di gestione e adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione. A tal proposito è stato elaborato uno specifico questionario di selezione dei fornitori ed è stato inviato ai fornitori abituali.

Stiamo proseguendo con la gestione dei fornitori e il conseguente invio di questionari e impegnative. La compilazione è al 72%.

Particolare il caso delle agenzie per il lavoro che per la loro complessità strutturale a livello nazionale sono impossibilitate alla compilazione e quindi è stato concordato con coloro che ci hanno fornito riscontro di non prevedere questionario e impegnativa. Verranno effettuati periodici incontri con i referenti di zona per aggiornamento ed eventuali necessità. Le agenzie risultano praticamente tutte in possesso di numerose certificazioni.

Dai questionari compilati dai fornitori principali è emersa una generale attenzione alla tematica della responsabilità sociale, non sono risultate conformità gravi; negli sporadici casi di non conformità è stato consegnato al fornitore il modulo SA.MOD.007 "Criteri valutazione e criticità questionario fornitori" compilato con dettaglio criticità e tempi entro cui risolverla. Non sono emerse criticità particolari tali da prevedere un audit presso i fornitori.

Sulla base delle criticità che emergono dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, viene definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere la situazione di criticità.

Nel corso del 2026 è stata aggiornata la procedura 2024|PT|PAS-01 - Qualifica fornitori alla revisione 3, la quale identifica le modalità di censimento degli stessi e il monitoraggio necessario.

Con il presente riesame si va a confermare l'elenco dei fornitori e le qualifiche precedentemente approvate. Si ritengono quindi rinnovati gli impegni dei fornitori e confermate le qualifiche.

Nel 2025 è stato eseguito un audit presso il fornitore Armet Srl, terzista con il quale collaboriamo per il supporto nell'attività di legatura.

Di seguito i rilievi e la gestione delle NC/raccomandazioni emerse.

Tipologia (vedi legenda **)	Data di rilevazione	Responsabile della rilevazione	Area	Descrizione	Analisi delle cause	Correzione	Azione correttiva	Data di Chiusura Prevista	Data Chiusura effettiva	Stato azione
NC M	10/09/2025	Paolo Parigi	Rifiuti	L'azienda non ha provveduto all'iscrizione al RENTRI secondo i termini stabiliti per la categoria di appartenenza	non eravamo a conoscenza	provvederemo all'iscrizione quanto prima	avvenuta registrazione il 20/10/25	13/10/2025	20/10/2025	100%
NC m	10/09/2025	Paolo Parigi	HR	Gli apprendisti non risultano essere in linea con le ore medie annue di formazione previste da CCNL Metalmeccanici PMI Confapi (80 ore medie anno)	errore calcolo ore	recupero ore	maggiori ore di formazione il prossimo anno	10/11/2025	20/10/2025	100%
RACC	10/09/2025	Paolo Parigi	Emergenza	Si raccomanda di tenere aggiornato l'elenco delle squadre d'emergenza allegato al piano di emergenza del 10.12.2024	il dipendente si era dimesso da poco	aggiornamento elenco	invio della pagina corretta	10/12/2025	20/10/2025	100%
RACC	10/09/2025	Paolo Parigi	Sicurezza	Risulta opportuno ridefinire i gruppi omogenei e le mansioni per garantire maggior coerenza tra il documento di valutazione dei rischi, il protocollo sanitario e i verbali di consegna DPI	le mansioni per noi sono lo stesso tipo di lavorazione	correggeremo le diciture	protocollo sanitario, dpi e documento valutazione saranno in line con le richieste	10/12/2025	20/10/2025	100%
RACC	10/09/2025	Paolo Parigi	Sicurezza	Si raccomanda di effettuare il controllo delle luci di emergenza con cadenza semestrale	abbiamo provveduto annualmente	provvederemo semestralmente	invio dell'ultimo aggiornamento	10/12/2025	20/10/2025	100%
RACC	10/09/2025	Paolo Parigi	FGAS	Si raccomanda di conservare il rapporto registrato sulla banca dati FGAS a seguito della manutenzione annuale	non eravamo a conoscenza	la ditta che fa la manutenzione ha provveduto a mandarcelo	in allegato FGAS	10/12/2025	20/10/2025	100%

22. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Di seguito riportiamo gli obiettivi che Tre A si è prefissata con i target che vogliamo raggiungere, una previsione temporale di esecuzione, le risorse stanziate e lo stato di avanzamento.

ID	Obiettivo	Previsione temporale	Risorse Umane dedicate	Risorse finanziarie previste	Stato di avanzamento
01	Certificazione SA8000	31/12/2024	QHSE Dept.	5.000	Confermare
02	Certificazione ISO9001	31/03/2025	QHSE Dept.	10.000	Confermare
03	Certificazione ISO14001	31/03/2025	QHSE Dept.	10.000	Confermare
04	Certificazione ISO45001	31/03/2025	QHSE Dept.	10.000	Confermare
05	Miglioramento spazi area legatura/Vibratura	31/12/2024	Area Tecnica	20.000	Ulteriore step di completamento area previsto per agosto 2026
06	Miglioramento monitoraggio fornitori	31/12/2024	Ufficio Acquisti QHSE Dept	-	In corso
07	Miglioramento coerenza livelli e operatività dipendenti	31/12/2024	Risorse Umane	-	In corso di valutazione
08	Area Staff esterna	30/06/2025	QHSE Dept.	1.000	In corso di valutazione
09	Revisione organigramma funzionale	30/09/2024	QHSE Dept.	-	Costante
10	Tappeti ergonomici	31/12/2026	QHSE Dept.	5000	In corso
11	Premio produzione trimestrale	01/07/2026	QHSE Dept.	400	In corso

23. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

		Aggiornamento								Revisione
									21/05/2026	
Pianificazione degli ir SA8000 Etica e Resp. Sociale				Verifica			Esito			
Processo	Tipologia	Descrizione	Formula di calcolo	Obiettivi 2025	Obiettivi 2026	Frequenza	Responsabilità	2025		
								fine anno		
Etica	Efficacia	Livello di assenteismo	ore assenza / ore lavorabili * 100	< 4%	< 4%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		12,00%	
	Efficacia	Rispetto dei tempi di pagamento	pagamenti in ritardo / giorno individuato * 100	< 10%	< 10%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		0%	
	Efficacia	Rispetto dei diritti sindacali	numero controversie sindacali	0	0	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		0	
	Efficacia	Stress da lavoro correlato	Media Questionari Soddisfazione dipendente (media risposte domande Nr. Da 7 a 18)	> voto 7	> voto 7	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		8,0	
	Efficacia	Livello di qualifica dei fornitori	Criterio > 90% di fornitori non critici	> 90%	> 90%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		95%	
	Efficacia	Lavoro infantile	Numero di reclami	0%	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		0	
	Efficacia	Discriminazione	Numero di reclami	0%	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		0	
	Efficacia	Livello di soddisfazione del dipendente	Punteggio rilevato dal questionario	> 70%	> 70%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		8,0%	
	Efficacia	Ritardo pagamento fornitori	giorni di ritardo medio	0%	0%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		0,0%	
	Efficacia	Maturazione e godimento ferie e permessi	percentuale ferie godute su maturate	>80%	>80%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		76% 93% con CIGO	
	Efficacia	Ferie residue	media numero ore residue	60	60	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		51,9	
Efficacia	Straordinari effettuati	percentuale per caso peggiore straordinari/ore lavorate	<12,5%	<12,5%	semestrale	Resp. Sistema di Gestione		5,6%		
Sicurezza		Livello di incidenti	n° di incidenti annui	<=2	<=2	annuale	Resp. Sistema di Gestione		0	
		Livello di infortuni	n° di infortuni annui	<=1	<=1	annuale	Resp. Sistema di Gestione		1	
		Livello di mancati infortuni	n° di mancati infortuni annui	<=1	<=1	annuale	Resp. Sistema di Gestione		2	
		N° di ritardi nelle visite mediche	n. visite in ritardo / visite programmate	0	0	annuale	Resp. Sistema di Gestione		0	
		Riduzione infortuni	n.infortuni / ore lavorate	<0,01%	<0,01%	annuale	Resp. Sistema di Gestione		0,005%	
		Riduzione infortuni	n.mancati infortuni / n. dipendenti	5%	5%	annuale	Resp. Sistema di Gestione		8%	
		Persone formate in ambito AI (%)	n. dipendenti formati/n.dipendenti totali	10%	10%	annuale	Resp. Sistema di Gestione		13,0%	
		Persone formate in ambito PS (%)	n. dipendenti formati/n.dipendenti totali	10%	10%	annuale	Resp. Sistema di Gestione		21,0%	
		N° di multe per infrazioni CdS	N° di multe	0	0	annuale	Resp. Sistema di Gestione		0	
		Indice di frequenza	(n infortuni indennizzati (non itinere) / n. dipendenti)	<=1000	<=1000	annuale	Resp. Sistema di Gestione		500	
		Indice di gravità	(n giornate lavorative perse / n ore lavorate)	<=100	<=100	annuale	Resp. Sistema di Gestione		55	
	Indice di incidenza	(# infortuni indennizzati (non itinere) / n. dipendenti)	<=100	<=100	annuale	Resp. Sistema di Gestione		55,55		

24. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

Oltre all'aggiornamento normativo per le retribuzioni del CCNL metalmeccanici industria da giugno 2024, è di impatto rilevante il nuovo accordo stato regioni, per il quale Tre A si è attivata rispetto alle necessarie iniziative con il RSPP e con il supporto delle informazioni ricevute dai consulenti, come Sistema 11.

Nel corso del 2026 e del 2027 proseguirà l'attività di monitoraggio delle novità legislative di riferimento di Tre A.

25. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA

L'organigramma aziendale viene periodicamente aggiornato per assunzioni, dimissioni o modifiche rispetto alle mansioni aziendali assegnate.

Ad agosto verranno completati altri step di avanzamento per il rifacimento dell'area in C32.

San Zeno (AR), 15/05/2026

per approvazione del contenuto

La Direzione

Tre A s.r.l.
Strada B/n 3 - Fraz. San Zeno
52100 Arezzo - AR
P.I. C.F. 00148100514

I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori

Timothè Fagnani



Carlo Filippo Oddo



Georgiana Balescu



