

Obiettivi per la Responsabilità Sociale SA8000 e PAS 24000 2025: consuntivazione
al 31.12.2025

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2025	Monitoraggio al 31.12.2025
<p>MANTENERE L'INDICE DI FREQUENZA (N° infortuni per ogni milione di ore lavorate) con valori inferiori a 27 entro il 31.12.2025.</p> <p><i>Strategie:</i></p> <p>Applicazione del sistema sicurezza ISO 45001; Sensibilizzazioni sulla corretta esecuzione delle attività secondo le misure di prevenzione e protezione e istruzioni operative indicate da RSPP e DL; Sensibilizzazione sull'importanza di segnalare eventuali quasi incidenti.</p>	<p>L'indice di Frequenza degli infortuni risulta pari a 15,45: obiettivo raggiunto. (IFI 2024 pari 13,09; IFI 2023 pari a 21,37; IFI 2022 pari a 57,38; IFI 2021 pari a 51,94; IFI 2020 pari a 24,19; IFI 2019 pari a 30,47; IFI 2018 pari a 30,66).</p> <p>Indice di Improduttività pari a 1,31 (Nel 2024: 4,29; Nel 2023: 6,40; Nel 2022: 10,49; nel 2021: 14,67; nel 2020: 4,33; nel 2019: 4,50; nel 2018: 5,21). DIR, in collaborazione con RSPP, RSG e i membri del SPT, attuerà le opportune azioni di miglioramento ritenute necessarie. Si raccomanda di continuare con le periodiche e proattive sensibilizzazioni in ambito Salute e Sicurezza e con le costanti responsabilizzazioni del personale.</p>
<p>MANTENERE L'INDICE DI GRAVITA' (N° giorni convenzionali perduti nell'anno ogni mille ore lavorate) con valori inferiori a 1,70 entro il 31.12.2025.</p> <p><i>Strategie:</i></p> <p>Applicazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza ISO 45001; Sensibilizzazioni sulla corretta esecuzione delle attività in accordo alle misure di prevenzione e protezione e istruzioni operative indicate da RSPP e DL; Sensibilizzazione sull'importanza di segnalare tutti gli eventuali quasi incidenti.</p>	<p>L'indice di Gravità Infortuni risulta pari a 0,23. Obiettivo conseguito e in continuo miglioramento rispetto a quanto riscontrato nel 2024 (0,79), 2023 (1,24), 2022 (1,31) e nel 2021 (2,57).</p> <p>Si raccomanda di continuare con le periodiche e proattive sensibilizzazioni in ambito salute e sicurezza e con la responsabilizzazione del personale.</p>
<p>MANTENERE L'INDICE DI IMPRODUTTIVITÀ (N ore perdute per infortunio ogni mille ore lavorate) inferiore a 9,00 entro il 31.12.2025</p> <p><i>Strategie:</i></p> <p>Applicazione del sistema sicurezza ISO 45001; Sensibilizzazioni sulla corretta esecuzione delle attività secondo le misure di prevenzione e protezione e istruzioni operative indicate da RSPP e DL; Sensibilizzazione sull'importanza di segnalare eventuali quasi incidenti</p>	<p>Indice di Improduttività pari a 1,31 (Nel 2024: 4,29; Nel 2023: 6,40; Nel 2022: 10,49; nel 2021: 14,67; nel 2020: 4,33; nel 2019: 4,50; nel 2018: 5,21). Obiettivo raggiunto.</p>

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2025	Monitoraggio al 31.12.2025
<p>MIGLIORARE L'IMMAGINE AZIENDALE DAL PUNTO DI VISTA SOCIALE MIGLIORANDO LE CONDIZIONI ETICO/SOCIALI PER PAESI SVANTAGGIATI E/O PROMOZIONI DI RICERCA IN CAMPO MEDICO.</p> <p><i>Strategie:</i></p> <p>Devolvere l'ammontare delle regalie di natale ad associazioni dedicate al miglioramento delle condizioni etico sociali in paesi svantaggiati ed enti di ricerca</p>	<p>Nel 2025 sono state effettuate donazioni in favore di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AMICI DEL VILLAGGIO ODV; • ANFASS; • AMICI DI FRATEL ARTURO PAOLI; • CAIPIT ONLUS.
<p>CONFERMA DELLA PUNTUALITÀ DI CONSEGNA DELLE BUSTE PAGA E DI TUTTO L'IMPORTO MENSILE PREVISTO.</p> <p>GARANTIRE UN IMPORTO IN BUSTA PAGA COERENTE CON LE SPECIFICHE PREVISTE DAL CCNL E SUPERIORE AL SALARIO MINIMO DIGNITOSO (LIVING WAGE)</p>	<p>Nel 2025 le buste paga risultano puntualmente consegnate con l'intero importo mensile previsto.</p> <p>Gli importi in busta paga risultano coerenti con le specifiche previste dal CCNL e superiore al salario minimo dignitoso (Living Wage). Ultimo calcolo del Living Wage effettuato nei mesi di Giugno e Dicembre 2025. Prossimo calcolo programmato per il primo Semestre 2026 in occasione della prossima riunione semestrale del SPT.</p>
<p>MANTENIMENTO, PER IL 2025, DELLA CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125</p> <p><i>Strategie:</i></p> <p>Applicazione del Sistema di Gestione e implementazione del Programma di Miglioramento per il mantenimento e il conseguimento di nuovi KPI</p>	<p>Certificazione UNI/PdR 125 correttamente in vigore.</p>
<p>INDICE DI TURN-OVER AL 31.12.2025 INFERIORE AL 15%.</p>	<p>Turn Over pari al 18,39%.</p> <p>Obiettivo non raggiunto.</p> <p>Tuttavia è da registrare che delle 9 risorse in uscita nel 2025 dall'organico aziendale, per 4 risorse l'uscita è stata dovuta alla normale scadenza contrattuale. Pertanto il dato, ad oggi non desta particolare preoccupazione, anche in ragione di un tasso di compensazione del turnover pari al 77,78%.</p> <p>Vedasi Bilancio Sociale 2025 aggiornato e reso disponibile a tutte le Parti Interessate mediante pubblicazione sul sito aziendale.</p>
<p>DIVULGAZIONE DELLA POLITICA INTEGRATA DEL SDG (DIRITTI UMANI)</p>	<p>Comunicazioni regolarmente effettuate</p>
<p>DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO E DELLA POLITICA AZIENDALE</p>	<p>Comunicazioni regolarmente effettuate</p>

Definizione Obiettivi per la Responsabilità Sociale SA8000 e PAS 24000 per l'anno 2026

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2026

MANTENERE L'INDICE DI FREQUENZA (N° infortuni per ogni milione di ore lavorate) con valori inferiori a 26 entro il 31.12.2026.

Strategie:

Applicazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza ISO 45001; Sensibilizzazioni sulla corretta esecuzione delle attività in accordo alle misure di prevenzione e protezione e istruzioni operative indicate da RSPP e DL; Sensibilizzazione sull'importanza di segnalare tutti gli eventuali quasi incidenti.

MANTENERE L'INDICE DI GRAVITA' (N° giorni convenzionali perduti nell'anno ogni mille ore lavorate) con valori inferiori a 1,70 entro il 31.12.2026.

Strategie:

Applicazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza ISO 45001; Sensibilizzazioni sulla corretta esecuzione delle attività in accordo alle misure di prevenzione e protezione e istruzioni operative indicate da RSPP e DL; Sensibilizzazione sull'importanza di segnalare tutti gli eventuali quasi incidenti.

MANTENERE L'INDICE DI IMPRODUTTIVITÀ (N° ore perdute per infortunio ogni mille ore lavorate) inferiore a 7,00 entro il 31.12.2026

Strategie:

Applicazione del Sistema di Gestione per la Sicurezza ISO 45001; Sensibilizzazioni sulla corretta esecuzione delle attività in accordo alle misure di prevenzione e protezione e istruzioni operative indicate da RSPP e DL; Sensibilizzazione sull'importanza di segnalare tutti gli eventuali quasi incidenti.

MIGLIORARE L'IMMAGINE AZIENDALE DAL PUNTO DI VISTA SOCIALE MIGLIORANDO LE CONDIZIONI ETICO/SOCIALI PER PAESI SVANTAGGIATI E/O PROMOZIONI DI RICERCA IN CAMPO MEDICO

Strategie:

Devolvere l'ammontare delle regalie di natale ad associazioni dedicate al miglioramento delle condizioni etico sociali in paesi svantaggiati ed enti di ricerca

CONFERMA DELLA PUNTUALITÀ DI CONSEGNA DELLE BUSTE PAGA E DI TUTTO L'IMPORTO MENSILE PREVISTO.

GARANTIRE UN IMPORTO IN BUSTA PAGA COERENTE CON LE SPECIFICHE PREVISTE DAL CCNL E SUPERIORE AL SALARIO MINIMO DIGNITOSO (LIVING WAGE).

MANTENIMENTO, PER IL 2026, DELLA CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125

Strategie:

Applicazione del Sistema di Gestione e implementazione del Programma di Miglioramento per il mantenimento e il conseguimento di nuovi KPI

DESCRIZIONE OBIETTIVO 2026

TASSO DI TURN-OVER AZIENDALE

ANNO 2025	
Personale in ingresso	7
Personale in uscita	9
Organico Medio annuo	87
Tasso di Turn-Over complessivo = ((n. entrati nell'anno + n. usciti nell'anno)/organico medio annuo)x100	18,39 %
Tasso di turnover negativo = (n. usciti nell'anno / organico inizio anno) x100	10,34 %
Tasso di turnover positivo = (n. entrati nell'anno / organico inizio anno) x100	8,05 %
Tasso di compensazione del turnover = (n. entrati nell'anno / usciti nell' anno) x100	77,78 %

MONITORARE TASSI DI TURN-OVER AZIENDALE. INDICE DI TURN-OVER COMPLESSIVO, AL 31.12.2026, INFERIORE AL 18%.

DIVULGAZIONE DELLA POLITICA INTEGRATA DEL SDG (DIRITTI UMANI) E DEL CODICE ETICO entro il 31.12.2026

La Direzione

Lucca, 08.01.2026