

07/01/2025

Bilancio SA8000

Anno 2024



INTRODUZIONE E PERCORSO VERSO LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'etica, la responsabilità sociale e il rispetto dei diritti umani sono diventati temi sempre più centrali nel mondo del lavoro.

Da diversi anni la nostra organizzazione si è resa consapevole dei propri impatti sulla società e l'ambiente, tenendo conto delle esigenze delle persone che operano all'interno dell'organizzazione, dei clienti e delle comunità in cui si inseriscono adottando un sistema di gestione ambientale e rispettando standard etici.

Il rispetto dei diritti umani, in particolare, è diventato un aspetto cruciale per garantire una gestione aziendale sostenibile ed equa: questi fattori sono quindi diventati parte del contesto organizzativo adottando questa necessità come opportunità per Litopat S.r.l. che con il monitoraggio delle proprie prestazioni intende crescere in modo sostenibile, avere feedback positivi dai clienti e quindi consolidarsi come player responsabile e attento alle esigenze del mercato e della società.

L'impegno mostrato alle tematiche inerenti alla sostenibilità è iniziato dal 2012 con l'ottenimento delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001, relative al rispetto dei criteri di qualità e di ambiente.

La sostenibilità è un valore e un'opportunità per salvaguardare l'ambiente e per questo l'attività è finalizzata a garantire una produzione sostenibile che ha permesso l'ottenimento delle certificazioni FSC® (Forest Stewardship Council)® e PEFC™.

Inoltre, è una precisa scelta della organizzazione di investire in sostenibilità acquistando 100% energia rinnovabile per i propri stabilimenti.

Nel corso del 2024, Litopat ha continuato a dimostrare con determinazione il proprio impegno verso la Responsabilità Sociale, mantenendo attivo e concreto l'approccio intrapreso nel 2023. Questo percorso, avviato con consapevolezza e serietà, ha subito una costante evoluzione,

consolidandosi ulteriormente nell'ultimo anno grazie a un impegno volto al miglioramento continuo e alla piena integrazione di questi principi all'interno della cultura aziendale.

La Responsabilità Sociale rappresenta ormai un pilastro fondamentale e imprescindibile nei moderni contesti lavorativi, e Litopat ne ha fatto un valore cardine delle proprie strategie aziendali. Le dinamiche di mercato, infatti, si orientano sempre più verso la promozione di valori etici e socialmente responsabili, evidenziando come il rispetto per le persone e l'attenzione al benessere dei lavoratori siano elementi essenziali per affrontare le sfide contemporanee con solidità e successo.

In questo quadro, l'approccio di Litopat non si è limitato al semplice rispetto di normative, ma ha puntato a rendere il clima lavorativo interno sempre più disteso e positivo. Un ambiente sereno e rispettoso delle esigenze di ogni individuo contribuisce non solo al benessere delle persone, ma anche a un incremento complessivo della produttività aziendale. Il principio centrale della norma SA8000, su cui si basa l'impegno di Litopat, è infatti la tutela dei diritti e della dignità dei dipendenti, considerati il fulcro vitale dell'organizzazione.

Un'importante tappa di questo percorso di crescita e consolidamento è stata l'ottenimento, durante il 2024, dello Score Silver di EcoVadis, un riconoscimento significativo che testimonia l'efficacia e la coerenza delle politiche di Responsabilità Sociale adottate dall'azienda.

Il presente documento si prefigge come finalità quella di fornire un resoconto relativo alle attività realizzate da Litopat S.r.l in ambito di responsabilità sociale, fornendo così uno strumento in più per analizzare la tematica.

Quindi, il documento è stato sviluppato tenendo in considerazione l'andamento dell'ultimo anno in relazione alle aree di interesse individuate dalla Norma SA8000 e considerate essenziali al fine di un corretto ed etico approccio all'attività d'impresa.

Sono stati sviluppati, in relazione a quanto presente nei capitoli successivi, degli indicatori di performance al fine di identificare l'andamento rispetto agli obiettivi che vengono analizzati in ambito del sistema di gestione e organizzativo.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

Gli anni '60 in Italia sono stati caratterizzati dal miracolo economico che ha portato all'aumento del benessere e della voglia di fare.

Verona è culla dell'industria della stampa con numerose aziende che nascono e si sviluppano ed è in questo contesto che nel 1965 nasce a Verona Litopat, azienda specializzata in tradizione tipografica.

Grazie alla sua esperienza e alla sua consulenza, l'azienda si afferma come punto di riferimento nel proprio settore, diventando leader sia in Italia che all'estero.

L'attività aziendale si è sviluppata in considerazione delle esigenze dettate dal mercato, evolvendosi così da stampa in piana al grande formato per poi abbracciare la tecnologia roto-offset.

Risulta imprescindibile per l'azienda, al fine di creare legami forti e di fiducia reciproca con clienti e partner, basare la propria attività attraverso un'organizzazione logistica eccellente, che copra tutte le fasi di lavorazione, dalla fase iniziale dell'idea fino all'imballaggio finale.

Da oltre 50 anni sotto la stessa proprietà e direzione, Litopat si dedica con scrupolosità ed attenzione al supporto dei propri clienti, realizzando creazioni uniche che lasciano il segno.

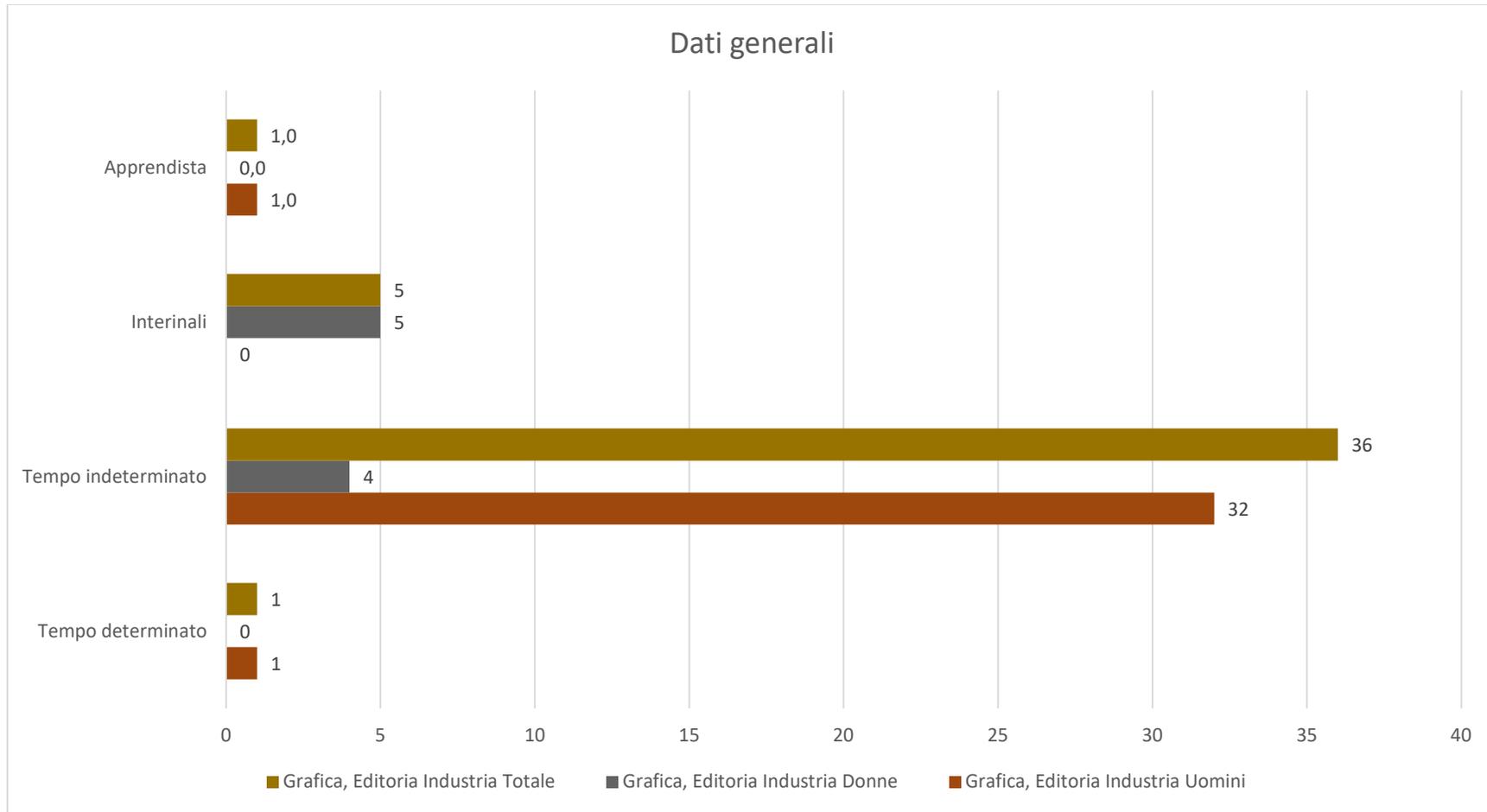
Grazie alla sua versatilità ed entusiasmo nell'affrontare nuove sfide, l'azienda collabora con importanti realtà italiane ed estere nei settori che coprono dalla cucina alla scuola, passando per il design, illuminazione, moda e viaggi.

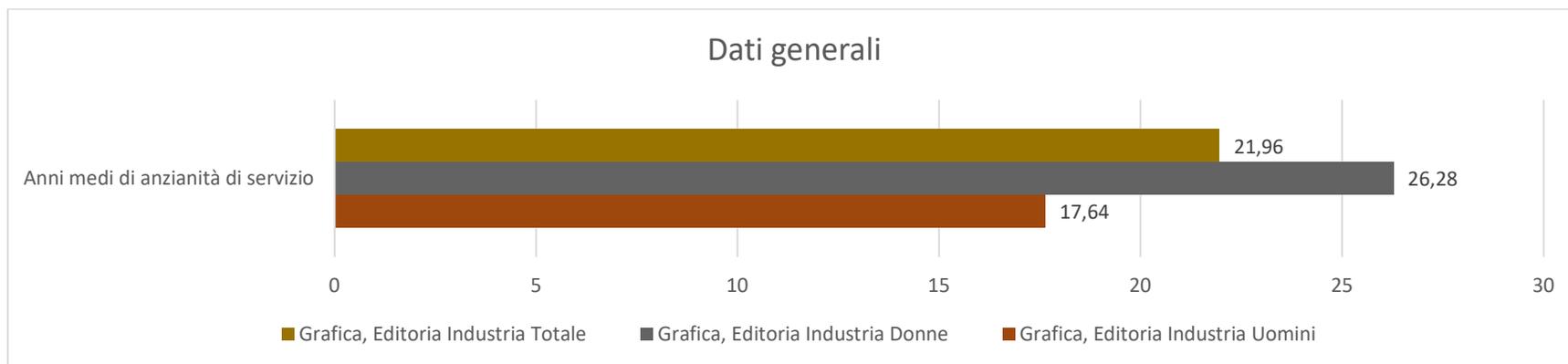
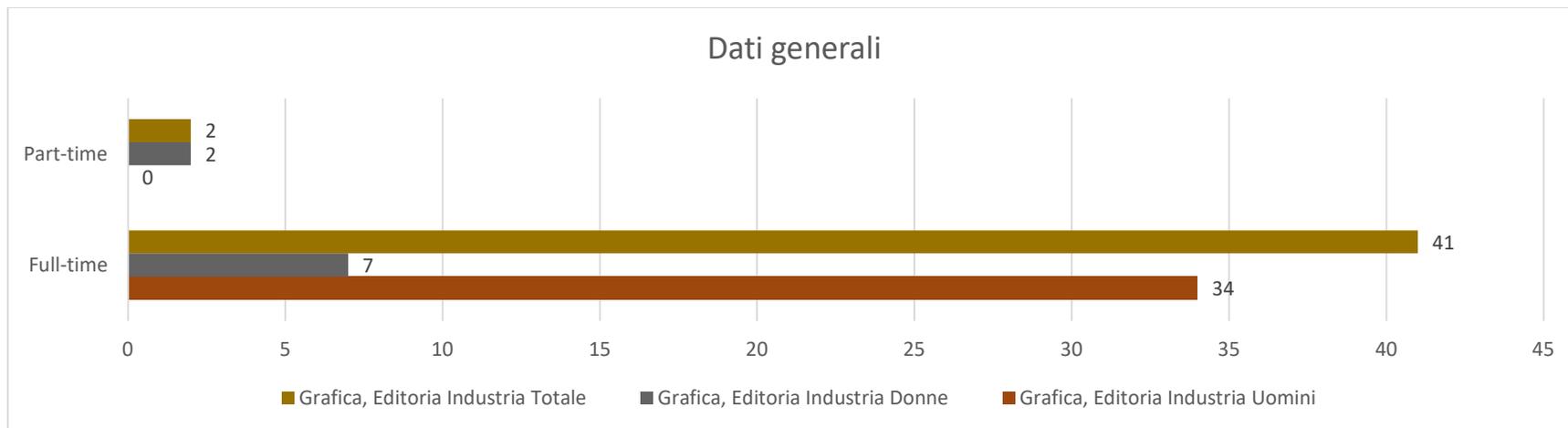
1.2 Struttura organizzativa

Organico al 31/12/2024

Dati generali	Grafica, Editoria Industria			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul Totale
Tempo determinato	1	0	1	0
Tempo indeterminato	32	4	36	11,11
Interinali	0	5	5	100,00
Apprendista	1,0	0,0	1,0	0,00
Full-time	34	7	41	17,07
Part-time	0	2	2	100,00
Anni medi di anzianità di servizio	17,64	26,28	21,96	
N° dipendenti di nazionalità non italiana	1	0	1	0
N° disabili presenti in azienda	0	0	0	#DIV/0!
N° segnalazioni di reclamo per discriminazione	0	0	0	#DIV/0!

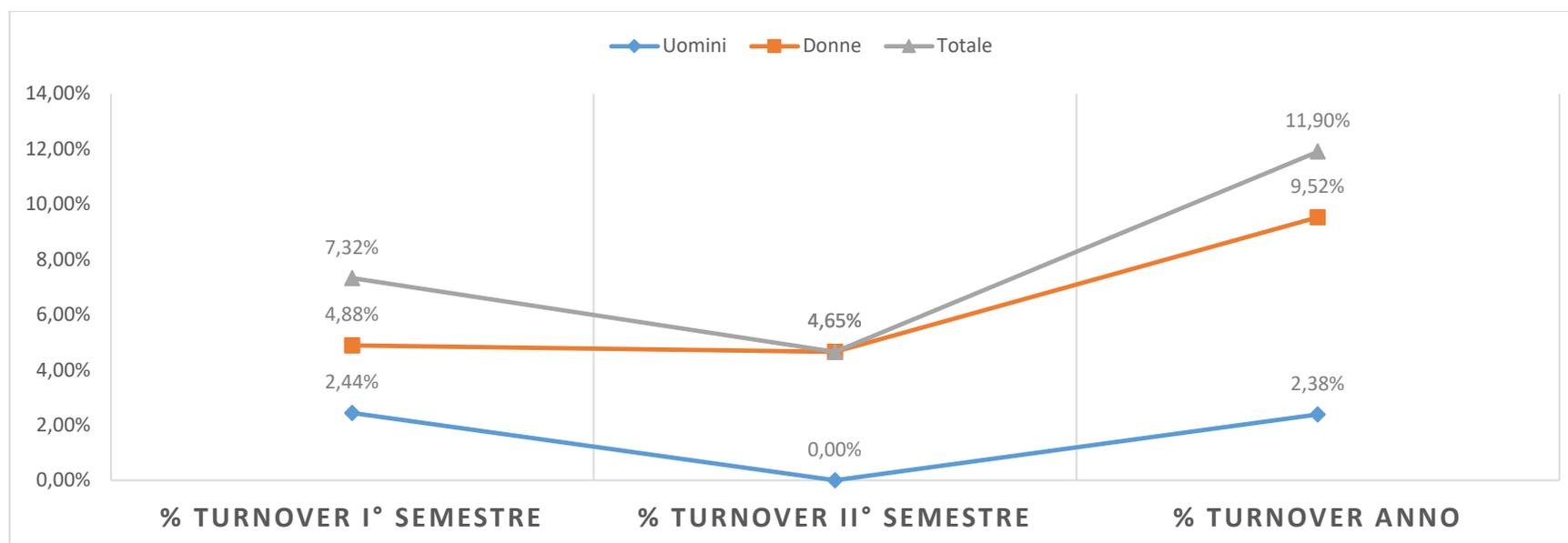
Dati generali



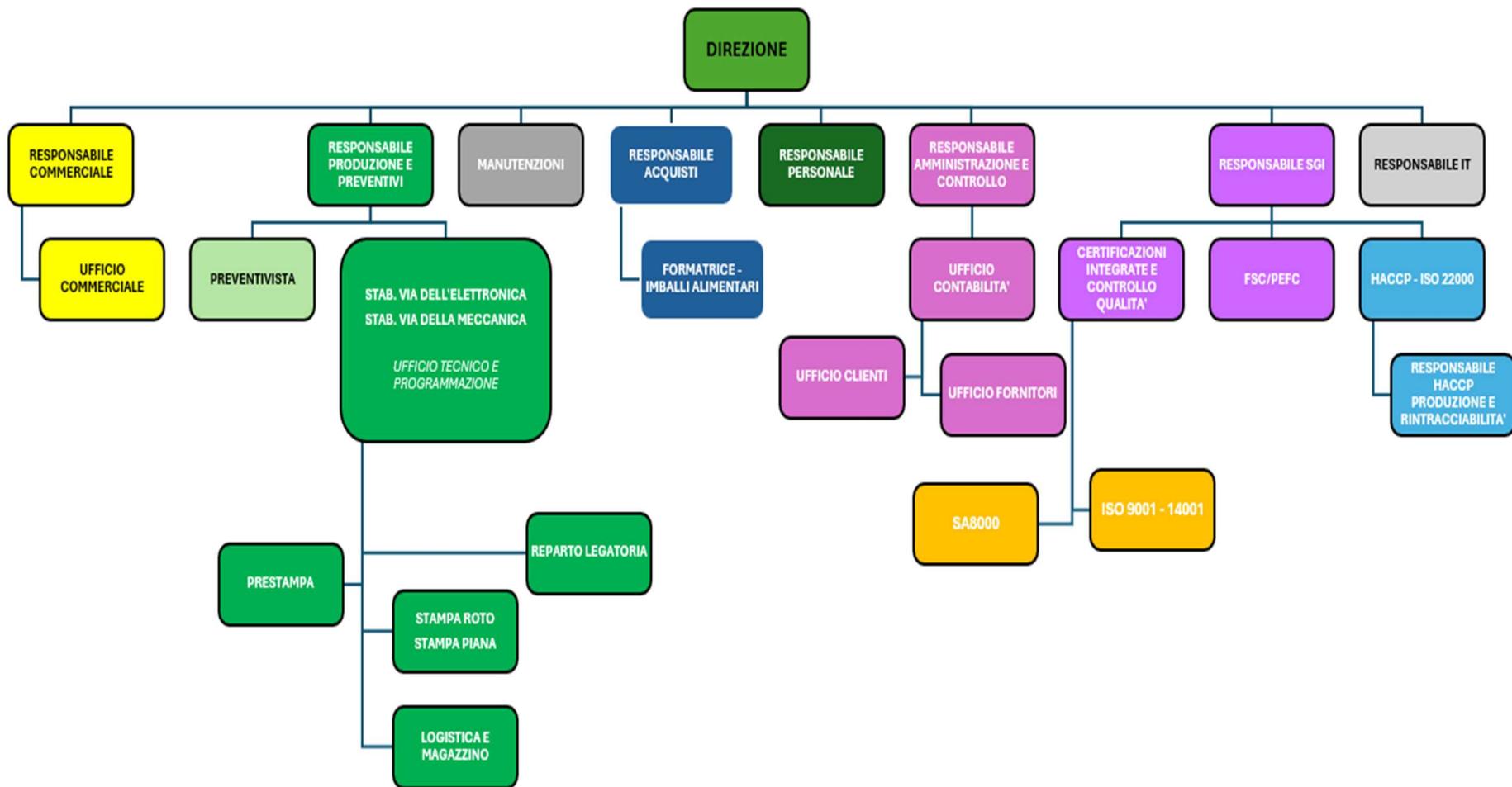


Approfondimento Turnover:

	Grafica, Editoria Industria		
	Uomini	Donne	Totale
% Turnover I° Semestre	2,44%	4,88%	7,32%
N° lavoratori cessati	0	1	1
N° lavoratori assunti	1	1	2
% Turnover II° Semestre	0,00%	4,65%	4,65%
N° lavoratori cessati	0	1	1
N° lavoratori assunti	0	1	1
% Turnover ANNO	2,38%	9,52%	11,90%
N° lavoratori cessati	0	2	2
N° lavoratori assunti	1	2	3



1.3 Organigramma funzionale



1.4 Politica aziendale etica

Litopat opera in un contesto nazionale ed internazionale, andando a sviluppare i propri prodotti su misura in base alle aspettative di tutte le parti, interne ed esterne, interessate.

La strategia attuata è rappresentata dal rispetto dei requisiti richiesti dal Cliente tenendo conto del rispetto dell'ambiente, andando a migliorare le performance ambientali sotto il profilo della riduzione dell'inquinamento in generale e responsabilità sociale in termini di benessere lavorativo ed etica nei rapporti lavorativi.

Per tali ragioni Litopat ha da tempo adottato e documentato un proprio Sistema di Gestione Aziendale Integrato Qualità e Ambiente nel rispetto delle Norme UNI EN ISO 9001:2015 ed UNI EN ISO 14001: 2015 e da ultimo il sistema di gestione integrato si è ampliato introducendo un sistema di gestione sociale conforme alla Norma SA8000.

Oltre a questo Litopat è direttamente coinvolta nella catena di custodia FSC e PEFC mantenendo attivi sistemi di gestione della catena di fornitura.

Per la gestione delle richieste delle parti interessate Litopat si è dotata di una Social Policy e Codice Etico ove sono definite nel dettaglio le azioni che l'Organizzazione ritiene strategiche al fine di rispettare i requisiti delle parti interessate ed i principi su cui le azioni si basano.

Con il presente documento e mediante la Social Policy e Codice Etico si ritiene opportuno evidenziare le linee guida per la qualità e la tutela dell'ambiente al fine di diffondere e condividere i relativi obiettivi, e coinvolgere gli stakeholder nel raggiungimento dei traguardi prefissati e per raggiungere gli obiettivi di miglioramento richiesti dalle parti interessate.

Essa si sviluppa secondo i seguenti punti:

- Mantenere un efficace Sistema Integrato di Gestione Ambientale, di Qualità e Sociale secondo i requisiti delle norme UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 9001 e SA8000. Nonché adottando una Social Policy che tenga conto dell'impatto sulla responsabilità sociale dell'impresa anche nei confronti degli outsourcer direttamente coinvolti con gli standard dei clienti adottati.
- Orientare i processi aziendali, tenendo conto del contesto in cui si opera e cercando di soddisfare le parti interessate allo svolgimento delle attività aziendali calcolando e valutando tutti i rischi connessi alla gestione organizzativa ed ambientale e promuovendo soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali e privilegiando il consumo di energie rinnovabili;
- Migliorare la struttura aziendale con risorse e competenze e definire ruoli e responsabilità per facilitare l'implementazione e la piena integrazione dei sistemi di gestione, contribuendo alla formazione delle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Gestire al meglio i rifiuti prodotti, favorendo il riciclo o recupero ove sia possibile ed investendo per ridurre la componente pericolosa nelle materie prime acquistate e conseguentemente nei rifiuti derivanti
- Progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di qualità le esigenze e le aspettative dei propri Clienti e tenendo in considerazione il ciclo di vita del prodotto, dalle fasi di approvvigionamento fino allo smaltimento/recupero finale del prodotto venduto nel rispetto dell'ambiente;
- Diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda la propria filosofia della qualità, il rispetto dell'ambiente e il rispetto dei principi etici;
- Promuovere la partecipazione e la consultazione delle parti interessate per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale senza perdere di vista la salvaguardia dell'ambiente, la qualità del prodotto fornito;
- Definire obiettivi e traguardi ambientali, e monitorarli periodicamente per valutare la gestione operativa degli stabilimenti e i programmi di sviluppo aziendali;
- Assicurarci che la politica per la qualità, l'ambiente e la responsabilità sociale qui esposta e condivisa con le parti interessate ed il relativo sistema di gestione siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione e che il sistema sia sostenuto da periodiche e

sistematiche attività di formazione e addestramento;

- Istituire un Social Performance Team che periodicamente monitora l'andamento del nostro sistema anche relativamente a tematiche di responsabilità sociale ed etica;
- Garantire la qualità del nostro lavoro e dei prodotti del nostro lavoro prevenendo i difetti dovuti a incuria, superficialità che il nostro cliente ci fa rilevare attraverso iniziative di sensibilizzazione
- Garantire il migliore impiego delle risorse umane e delle attrezzature, attraverso la responsabilizzazione individuale, la valorizzazione e lo sviluppo delle singole capacità;
- Mantenere aggiornamento normativo costante e rispettare le normative e le leggi vigenti.
- Intraprendere interventi di ricerca e sviluppo su nuovi settori o sulla base delle richieste del mercato al fine di proporre prodotti in linea con nuovi obiettivi di miglioramento continuo.
- Adeguare le proprie politiche e procedure a un insieme completo di norme e standard. Questi includono i requisiti stabiliti nella norma di riferimento SA8000:2014, nonché le norme e convenzioni internazionali e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) richiamate all'interno dello standard e a conformarsi a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.
- Impegno a garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
- Garantire condizioni di lavoro dignitose, inclusi ambienti salubri, accesso a servizi sanitari adeguati e un'organizzazione del lavoro che favorisca la produttività e il benessere dei nostri dipendenti.
- Rispettare e a promuovere i diritti dei lavoratori, incluso il diritto all'organizzazione sindacale e alla contrattazione collettiva, il divieto del lavoro

forzato e del lavoro minorile, il rispetto delle leggi sul salario minimo e delle ore di lavoro, e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

- Attuare un processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori, incluse le agenzie di somministrazione, che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'organizzazione, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014.
- Promuovere il coinvolgimento delle parti interessate, compresi dipendenti, fornitori, clienti e organizzazioni non governative, per favorire una maggiore trasparenza, comunicazione e collaborazione nell'ambito delle nostre iniziative di RSI.

Gli impegni assunti con la presente politica sono perseguiti attraverso obiettivi di miglioramento, per il raggiungimento dei quali la Direzione assicura tutte le risorse ed il supporto necessari e si impegna a monitorare costantemente il perseguimento di tali impegni, attraverso cicli di audit programmati, il riesame degli obiettivi e traguardi, la revisione della presente politica in occasione del riesame della direzione con cadenza annuale, e comunque ogni qualvolta le esigenze contingenti lo rendano necessario.

Tutti i livelli di leadership e i dipendenti dell'azienda sono responsabili della promozione e del rispetto di questa politica. La direzione aziendale fornirà le risorse necessarie per garantire il pieno adempimento degli obblighi indicati.

Questa politica è comunicata a tutti i dipendenti, fornitori e altre parti interessate rilevanti, resa disponibile pubblicamente e periodicamente rivista per garantirne la rilevanza e l'efficacia.

1.5 Parti interessate

Gli stakeholder rappresentano un elemento fondamentale per l'attività aziendale poiché sono tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nello sviluppo e nella gestione dell'impresa. Tra questi si annoverano clienti, fornitori, dipendenti, comunità locale e autorità governative.

In particolare, gli stakeholder rappresentano una fonte di supporto per le attività di Litopat, fornendo risorse e competenze, oltre a rappresentare un'importante fonte di finanziamento.

Inoltre, la loro partecipazione attiva alla vita aziendale contribuisce a creare una cultura di collaborazione e apertura che si traduce in un maggior coinvolgimento dei dipendenti, un miglioramento delle relazioni interne e una maggiore attenzione alle esigenze dei clienti.

Proprio in considerazione di questo, un dialogo costante e trasparente con gli stakeholder consente di adottare politiche etiche e sostenibili, in grado di salvaguardare l'ambiente, promuovere la diversità e la giustizia sociale, e rispettare i diritti umani.

In relazione a quanto esplicito l'azienda ha individuato i propri Stakeholder che devono essere obbligatoriamente considerati per un sistema di gestione etico, sociale e volto alla tutela dei diritti umani.

Questi sono, in termini generali:

- **I dipendenti**, che devono essere trattati equamente e rispettati nei loro diritti lavorativi come le ore di lavoro, i salari, la sicurezza sul lavoro e il benessere psicologico.
- **I fornitori di materie prime e di servizi**, che devono essere scelti in base alla loro eticità e alla loro sostenibilità e rispettati nei loro diritti.
- **I clienti**, che hanno il diritto di ricevere prodotti di alta qualità e di essere serviti in modo trasparente e onesto.

- **L'amministrazione**, che dev'essere responsabile della gestione etica dell'azienda e prendere decisioni che abbiano ripercussioni positive nelle loro comunità.
- **Le comunità locali**, che possono essere influenzate dai processi dell'azienda, come la gestione dei rifiuti, l'inquinamento ambientale e le attività sociali.
- **Le organizzazioni non profit e gli attivisti del settore**, che monitorano e incoraggiano la trasparenza e la giustizia e possono collaborare per aumentare la consapevolezza dell'importanza dell'etica nel settore.

Il dettaglio delle parti interessate, contesto, rischi e opportunità è definito nell'analisi Ambientale, nel riesame della direzione e nell'analisi del contesto aziendale facenti parte del SGI ISO 9001-14001.

1.5.1 Fattori di influenza dell'analisi PESTEL

L'acronimo "PESTEL" rappresenta un importante strumento di analisi che prende in considerazione una vasta gamma di fattori esterni che possono influenzare un'organizzazione o un mercato. Esso si compone delle lettere iniziali che identificano sei principali aree di influenza esaminate:

1. **Political (politico)**: Questo fattore comprende l'analisi degli eventi politici, delle politiche governative, delle leggi e dei regolamenti che possono avere un impatto sull'attività di un'organizzazione. Include anche questioni come la stabilità politica, i cambiamenti di governo, le politiche fiscali e le politiche commerciali internazionali.

2. **Economic (economico):** Questo fattore riguarda l'analisi degli indicatori economici, come il tasso di crescita del PIL, l'inflazione, il tasso di disoccupazione, i tassi di interesse e le tendenze dei mercati finanziari. Include anche fattori come la disponibilità di risorse finanziarie, la stabilità economica e le condizioni di mercato.
3. **Social (socioculturale):** Questo fattore prende in considerazione gli aspetti socioculturali che possono influenzare le preferenze dei consumatori, i comportamenti di acquisto, le tendenze demografiche e i valori culturali. Include anche questioni come la diversità culturale, l'educazione, la salute pubblica e lo stile di vita.
4. **Technological (tecnologico):** Questo fattore riguarda l'analisi delle innovazioni tecnologiche, dei progressi nel settore tecnologico e delle tendenze emergenti che possono influenzare i processi produttivi, i prodotti e i servizi offerti, nonché la competitività dell'organizzazione sul mercato.
5. **Environmental/Ecological (ecologico-geografico):** Questo fattore si concentra sull'analisi degli impatti ambientali delle attività dell'organizzazione e delle pressioni esercitate dall'ambiente naturale. Include questioni come la sostenibilità ambientale, il cambiamento climatico, la gestione delle risorse naturali e la responsabilità sociale d'impresa.
6. **Legal (legale):** Questo fattore prende in considerazione l'analisi delle leggi, delle normative e dei regolamenti che governano l'attività dell'organizzazione. Include questioni come la conformità normativa, le questioni di proprietà intellettuale, i diritti dei consumatori e le questioni di responsabilità legale.

L'analisi PESTEL fornisce così un quadro completo degli ambienti esterni in cui opera l'organizzazione, consentendo di identificare opportunità e minacce e di adattare le strategie aziendali di conseguenza.

P	Fattori politici		
Fattori di influenza	Rischio	Opportunità	
<ul style="list-style-type: none"> • Instabilità del sistema politico • Possibilità fenomeni di corruzione/ infiltrazioni esterne • Incremento adempimenti burocratici • Regolamentazione e deregolamentazione statale • Leadership governativa variabile • Standard dei clienti • SDGs 16 	<ul style="list-style-type: none"> • Politica doganale (dazi sulle importazioni e sulle esportazioni) • Direttive fiscali • Aumento costo delle materie prime • Divieti di esportazione e restrizioni (es: COVID) • Regolamentazioni e richieste di certificazione antimafia per partecipazioni a gare di appalto e ricezione autorizzazioni ambientali • Norme ambientali • Normativa fiscale • Restrizioni o riforme commerciali • Requisiti di salute e sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanziamenti (green new deal) • Sovvenzioni (agevolazioni causa pandemia) • Presenza di certificazioni internazionali • Alta riciclabilità del materiale • Alta richiesta del mercato di imballaggi in cartone a scapito della plastica 	

E	Fattori economici	
Fattori di influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Crescita economica • Condizioni di produzione • Modelli di consumo • Import/export • Tendenze del mercato • Disponibilità di credito • Standard dei clienti • Mutamenti rapidi dello scenario • Impatti climatici • SDGs 8, 9 	<ul style="list-style-type: none"> • Andamento dei tassi • Fluttuazioni dei prezzi • Recessione del mercato (es: turismo e settore auto) • Inflazione • Disoccupazione • Aumento dei salari • Aumento costo materie prime • Aumento costo per acquisto energie rinnovabili • Cambiamento degli acquisti sulla base delle modifiche stili di per il proprio mercato di riferimento • disponibilità di credito o finanziamenti. • Incremento dei costi di certificazione/visite sostenute • Incremento costi per realizzare gli interventi necessari per sanare situazioni Non Conformi. • Costi elevati in merito alla predisposizioni di adeguate azioni per mitigare gli impatti sul clima 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento degli investimenti in settori emergenti (es: packaging per industria alimentare) • Riduzione dei costi di smaltimento per uso sostanze a minor impatto ambientale • Utilizzare le campagne di sensibilizzazione per efficientamento della sostenibilità in quanto il mercato è positivamente influenzato dagli interventi migliorativi a lungo termine • Bilancio Sociale SA8000 reso pubblico anche all'interno del portale CISE con potenziale effetto positivo in termini di ampliamento dei rapporti commerciali • Criteri ESG • Rating EcoVadis • Innovazione delle apparecchiature • Scorporazione dei costi imputabili a fattori correlati al consumo energetico /acqua/rifiuti

S	Fattori socioculturali	
Fattori che influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Struttura demografica • Ceti sociali e cambiamento abitudini di spesa • Consapevolezza e segnalazione dalle parti interessate dei problemi di salute ed ambientali • Percezione dei ruoli/ differenze di genere e politiche antidiscriminazione • Religione • Attenzione alle tematiche da parte della forza lavoro • Situazioni che potenzialmente potrebbero diventare critiche • Impatti climatici • SDGs 4, 5, 8, 10 	<ul style="list-style-type: none"> • Stress lavoro correlato collegato a fattore pandemia e conseguenze sia sul mercato che sulla sfera familiare del lavoratore. • Rischi ambientali e sicurezza. • Rischi di controversie e contestazioni • Presenza di competitors cui non è chiesto di considerare tutti i fattori sociali ed interculturali e con differenze quindi di politiche interne. • Anzianità lavorativa e divario generazionale. • Scarsa sensibilizzazione da parte della forza lavoro alle tematiche inerenti alla costituzione di un ambiente etico e rispettoso dei diritti dei lavoratori. • Timore nella segnalazione di situazioni non conformi. • Difficoltà di monitoraggio degli indicatori previsti per tale tematica. • Potenziale effetto boomerang per la pubblicizzazione del Bilancio Sociale SA8000. • Audit semestrali da parte dell'ente di certificazione e potenziale perdita del certificato. • Difficoltà di coinvolgimento delle parti esterne e della catena di fornitura. • Lamentele e danni alla popolazione locale circostante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione piano per consapevolezza e competenza ed interventi per definire tendenze di carriera. • Presenza di social policy e politiche antidiscriminazione. • Revisione costante delle procedure presenti per la definizione dell'approccio alle tematiche lavorative e di tutela del lavoratore. • Progressione in termini di attenzione alla prevenzione di infortuni sul luogo di lavoro. • Costante consapevolezza sulle prassi idonee per quanto riguarda il contesto lavorativo in termini di salute e sicurezza e rapporto tra dipendente e azienda e maggiore precisione nell'individuazione delle situazioni critiche rispetto a queste tematiche. • Sviluppo e continuo mantenimento di un approccio etico all'attività lavorativa, permettendo di trasmettere la propria visione all'intera catena del valore e alle parti interessate esterne fungendo così da promotori di tale approccio rispetto a potenziali competitors. • Pubblicizzazione interventi su sito internet • Modifiche comitato salute e sicurezza in Social Performance Team • Utilizzo di professionisti per la definizione delle modifiche aziendali • Potenziamento conoscenza delle lingue. Ampliamento nelle conoscenze personali per quanto riguarda sistema di retributivo e normative vigenti. Predisposizione Bilancio Sociale SA8000. • Innalzare i criteri per la propria catena di fornitura potenziando indirettamente l'attenzione della stessa. • Promuovere e incentivare il benessere sociale correlato agli aspetti climatici.

T	Fattori tecnologici	
Fattori di influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Spese pubbliche per ricerca e sviluppo • Grado di innovazione • Accesso a nuove tecnologie • Tecnologie concorrenti dirompenti • Automazione • Migliore qualità delle parti e del prodotto finale • Incentivi • Notevole risparmio sui costi • Utilizzo dell'outsourcing per controllare i costi e offrire maggiore flessibilità • SDGs 9 e 11 	<p>Area Produzione I maggiori impianti con i maggiori costi di gestione sono inseriti all'interno dello stabilimento che ha meno produzione Il mercato sta spostandosi verso altre tecnologie che attualmente non sono presenti Per alcuni nuovi prodotti sono necessari nuovi impianti produttivi Alcuni nuovi processi richiedono investimenti in manutenzione significativi ed incremento competenze Utilizzo di outsourcer data la richiesta di formati non supportati dalle attrezzature presenti</p> <p>Area Infrastrutture Spese per obsolescenza impianti Maggiori consumi energetici Rumore esterno Sicurezza delle attrezzature Costi manutenzione immobile ed infrastrutture</p>	<p>Possibilità di lavorare come outsourcer per altre aziende Disponibilità di poter lavorare 24/7 2 stabilimenti e due tecnologie di stampa differenti Apertura al mercato del packaging alimentare Inserimento linea fustella Acquisto energia 100% rinnovabile Installazione lampade led Installazione SFTW ERP per la gestione delle commesse ed il controllo della produzione.</p>

E	Fattori ecologico-Ambientali e geografici	
Fattori di influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Clima • Topografia • Dimensioni dei confini del mercato nazionale ed internazionale • Infrastrutture ed infrastrutture stradali • Disponibilità di risorse naturali (materie prime, risorse energetiche) • Ambiente esterno favorevole • Richieste del mercato • Richieste legislative • Criteri di sostenibilità ambientale • Riciclabilità e ciclo di vita del prodotto • Politiche ESG dei clienti • Mancanza di personale da parte dei fornitori • SDGs 3, 6, 7, 12, 13, 14, 15 • Impatti climatici 	<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento ambientale (emissioni, rifiuti, incendi, rumore) • Consapevolezza ambientale da parte della collettività e forte richiesta da parte del mercato ad una svolta “green” di tutto il settore • Pressioni dalle ONG e multinazionali e compilazione di questionari su differenti supporti informatici e rispetto standard con requisiti simili ma differenti • Costi per la raccolta e smaltimento dei rifiuti • Fattori ambientali esterni possono rovinare materiale in entrata (es: acqua) • Fattori ambientali esterni possono danneggiare infrastruttura • Sanzioni ambientali • Costi per sostenere audit di conformità ambientale etico/sociale da parte delle parti interessate in prequalifica • Non riconoscimento delle ns. certificazioni qualità/ambiente rispetto a standard dei clienti • Poche risorse per gestire tutti gli adempimenti • Diminuzione rating EcoVadis con esposizione del punteggio alle parti interesate e quindi dimostrazione della perdita di valore • Difficoltà nell’affrontare le tematiche relative alla rendicontazione non finanziaria. • Alti costi per formare risorse in ambito ESG • Difficoltà nel individuare delle risorse competenti in merito al monitoraggio degli impatti ambientali derivati dall’attività dell’impresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sfruttare commercialmente l’atteggiamento positivo dei clienti verso i prodotti sostenibili e le informazioni da parti interessate • L’etichettatura ambientale imballaggi • Test riciclabilità del prodotto • Riduzione conseguenze ambientali a lungo termine in caso di modifica dei prodotti utilizzati • Miglioramento delle informazioni ambientali con l’esterno. • Sostituzione lampade con LED. • Test rilascio alimentare del prodotto per stampa alimentare. • Ottenimento rating EcoVadis con potenziale impatto positivo nei confronti delle parti interessate esterne e ampliamento dei rapporti commerciali • Allineamento alle richieste di mercato • Formazione di risorse qualificate per rispondere prontamente alle richieste del mercato.

L	Fattori legali		
Fattori di influenzano il contesto	Rischi e Minacce Dannose al conseguimento degli obiettivi	Opportunità utili al conseguimento degli obiettivi	
<ul style="list-style-type: none"> • Normativa ambientale • Normativa a tutela della sicurezza e della salute sul lavoro • Protezione dei dati • Responsabilità civile • Norme di produzione • Regole di etichettatura FSC-PEFC • Standard dei clienti • Normativa sull'orario di lavoro • Statuto dei lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenze tra standard nazionali e standard dei clienti con costi ulteriori per soddisfare i requisiti • Esposizione sul mercato ed esposizione pubblica in caso di non conformità • Costi per la raccolta e smaltimento dei rifiuti • Sanzioni ambientali • Sospensione/ritiro certificati • Costi per sostenere audit di conformità ambientale etico/sociale da parte delle parti interessate in prequalifica • Non riconoscimento delle ns. certificazioni qualità/ambiente rispetto a standard dei clienti • Potenziale difficoltà nel monitoraggio di ogni aspetto inerente alla normativa applicabile ai rapporti di lavoro quali ad esempio sfioramento dell'orario di lavoro straordinario o godimento delle ferie arretrate. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puntare su una fetta di mercato non ancora servita • Business plan che punti ad investimenti ambientali • Incremento audit interni di conformità • Bilancio Sociale • Report Ambientale • Maggiore inclusione della forza lavoro • Trasparenza nei confronti di parti interessate esterne per quanto riguarda i temi inerenti alla norma SA8000 con pubblicazione del Bilancio Sociale SA8000 nel portale CISE e quindi rendendolo disponibile per la consultazione. • Risultare partner con valori imprescindibili nella conduzione dell'attività lavorativa. • Aumento di lavoro. 	

1.5.2 Analisi SWOT

Contesto esterno						
Parti Interessate, fattori di contesto e descrizione		Esigenze, bisogni, aspettative, requisiti delle parti interessate	Come vengono soddisfatti requisiti	Opportunità	Minacce	
Clienti	Fattore contesto esterno	Aziende, multinazionali, GDO I clienti fanno parte del mercato nazionale, comunitario (UE) ed extra-UE e rappresentano le maggiori tipologie di strutture societarie.	Qualità dei prodotti e del servizio, controllo dei progetti forniti, innovazione nella gamma di prodotti offerti, ottimo rapporto qualità/prezzo, competenza, condizioni di trasporto, rispetto delle consegne, garanzie di tracciabilità e rintracciabilità, capacità di risposta e tempestività, disponibilità ad accogliere le richieste/esigenze, rispetto standard interni, possesso certificazioni, audit di seconda parte, report e bilanci Rispetto dell'ambiente, qualità e responsabilità sociale.	Controllo del processo/rispetto specifiche Innovazione e flessibilità. Competitività. Elevata conoscenza del servizio svolto. Rispetto standard Presenza sistemi di gestione certificati Adozione di una social policy Rating EcoVadis	Modifica organigramma direzionale e nuovo piano formativo Nuovi mercati ed esigenze di stampa Utilizzare calcolo GHG SCOPO 1 scopo 2 Investimenti per effettuare stampa imballi alimentari con conseguente riduzione impatto ambientale ed apertura a nuovi mercati Efficientamento in termini di produzione energetica e utilizzo delle risorse idrica nonché nella gestione dei flussi di rifiuti	Il mercato è fermo per alcuni settori (es: cataloghi ed alte tirature volantini). Interruzione/sospensione di contratti internazionali Modifica potere di acquisto del cliente Stampa digitale/web cambia le modalità di acquisto del cliente finale Richieste che chiedono veloci tempi di risposta e complessa documentazione da rendere disponibile. Audit a sorpresa.
Fornitori di servizi primari	Fattore contesto esterno	Connettività Software	Chiarezza nella definizione delle caratteristiche del prodotto richiesto e nella definizione delle esigenze. Continuità ed efficienza del rapporto commerciale. Correttezza commerciale. Tempistiche di richiesta adeguate. Riconoscimento della qualità del prodotto fornito Disponibilità del personale. Garanzia contrattuale solvibilità	Procedure di approvvigionamento Identificazione e trattamento di di Non Conformità Accordi commerciali solidi Qualifica della catena di fornitura Audit in loco	Presenza ponte wifi in caso di mancanza connettività. Nuovo referente IT Innalzamento dello standard per i propri fornitori allineandosi alle richieste del mercato	Fluttuazione prezzi Cybercrime Formazione del personale Scarso interesse alle tematiche ESG da parte della catena di fornitura
Fornitori di servizio	Fattore contesto esterno	Commercialista Consulente paghe / contributi Servizi Manutenzioni carrelli elevatori estintori, macchine Enti di formazione	Chiarezza nella definizione del servizio richiesto. Tempi di risposta. Correttezza commerciale. Disponibilità del personale.	Procedure di approvvigionamento Controllo dei servizi e prodotti forniti Chiara Identificazione dei requisiti di base Accordi commerciali solidi	Consulenza per accedere a bandi e finanziamenti agevolati. Usare il periodo di cassa integrazione per completare formazione e consapevolezza interna.	Ritardi nella esecuzione dei lavori da parte dei manutentori Difficoltà a pianificare interventi causa di reperimento risorse.

Trasportatori	Fattore contesto esterno	Ditte che effettuano movimentazioni di prodotti al cliente.	Chiarezza nella definizione del servizio richiesto. Accordi commerciali solidi. Puntualità. Tempi di risposta. Magazzini e mezzi rispondenti a norma HACCP	Identificazione e trattamento di Non Conformità Reclami e comunicazioni	Sistemi per il tracciamento della merce. Possibilità di effettuare trasporti dedicati. Possibilità di utilizzo per carico materiali per stampa imballi a contatto con alimenti	Ritardi nelle consegne Condizioni meteo che possono ritardare le consegne. Ritardi non comunicati da parte dello speditore. Non conformità su carico e rilavorazione.
Banche	Fattore contesto esterno	L'affidabilità dell'azienda agevola la messa a disposizione di credito da parte delle banche, che è necessaria a garantire sia la liquidità necessaria al funzionamento corrente, sia al miglioramento nel tempo delle infrastrutture.	valutazione costante della disponibilità economica della azienda, sulla base delle richieste di finanziamenti decise dalla Direzione	Comunicazione verso l'esterno Utile d'impresa Raggiungimento degli obiettivi definiti	Nuovi accessi al credito dati dagli istituti anche sulla base della recente pandemia Investimenti per Green New Deal Possibilità di acquisto energia a prezzi agevolati Richieste di informazioni ambientali da parte degli istituti di credito	Insolvenze dei clienti possono cambiare le condizioni contrattuali bancarie. Rating Bancario
Assicurazioni	Fattore contesto esterno	Le assicurazioni sono necessarie alla tutela dell'azienda, garantendone la continuità, in caso di incidenti o che possono provocare reclami o richieste di rimborso da parte del cliente.	Valutazione dei rischi residui e affidabilità dell'azienda.	Comunicazione verso l'esterno Presenza polizze assicurative e nessun reclamo registrato. Accordi contrattuali	Mantenimento delle condizioni contrattuali	Mancato risarcimento dovuto a non conformità interne
Enti di controllo	Fattore contesto esterno	Gli Enti di Controllo (tra questi ASL, SPISAL, INAIL ecc.), ognuno per la materia di propria competenza, sono deputati a verificare il rispetto dei requisiti legali e normativi da parte dell'azienda.	Disponibilità e competenza delle figure aziendali/responsabili di processo coinvolti nell'attività oggetto di verifica. Trasparenza nella comunicazione. Rispetto obblighi di conformità Rispetto normative antimafia	Comunicazione verso l'esterno Certificazioni qualità	Miglioramento visibilità con il cliente Operazioni commerciali Accesso a bandi e finanziamento possibilità di essere inseriti nelle white list dei clienti	Sanzioni in caso di inadempimenti Inquinamento ambientale

Altri enti	Fattore contesto esterno	Possono essere Enti di certificazione, Società di revisione, Enti deputati al rilascio di contributi (es. Regione Veneto, INAIL, MISE). Gli Enti di certificazione sono deputati a verificare la conformità del Sistema di Gestione alle norme/standard volontarie adottate dall'azienda.	Disponibilità e competenza delle figure aziendali/responsabili di processo coinvolti nell'attività oggetto di verifica. Trasparenza nella comunicazione. Rispetto obblighi di conformità Correttezza commerciale.	Comunicazione verso l'esterno Certificazioni qualità e ambiente FSC-PEFC Informazione e formazione continua,	Miglioramento visibilità con il cliente Operazioni commerciali Accesso a bandi e finanziamento Incremento formazione per migliorare le competenze	Mancati finanziamenti a causa di mancata comunicazione Poche risorse per gestire molti adempimenti.
Comunità locale	Fattore contesto esterno	Comune, popolazione residente	Trasparenza nella comunicazione e disponibilità e competenza delle figure aziendali responsabili. Rispetto degli obblighi di conformità. Garanzia di impegno per assunzione personale residente preferibilmente nelle zone limitrofe.	Politiche di assunzione che permettano di mantenere un bacino di utenza lavoratori locale. Pagamento tributi Sostegno ad attività sportive e scuole del territorio Acquisti solidali e donazioni ad associazioni no profit Bilancio Sociale SA8000	Fidelizzazione dei lavoratori e della collettività Filiera corta nelle operazioni commerciali Rendicontazione localizzazione dei fornitori. Donazioni e liberalità sociali Bilancio Sociale Riconoscimento dei valori etici per la comunità locale, diventando azienda virtuosa e punto di riferimento nel territorio.	Disoccupazione e fattori sociali. Malcontento dei dipendenti che potrebbe trasmettersi al di fuori del contesto lavorativo e compromettere l'immagine aziendale
Organismi di certificazione sociale	Fattore contesto esterno	SAI, CISE	Collaborazione nella disponibilità dei dati. Prontezza nella risoluzione di problematiche interne/esterne circa il mancato rispetto degli standard SA8000. Conformità agli ambiti della norma SA8000. Gestione trasparente dei reclami. Pubblicazione del Bilancio SA8000.	Sviluppo di modulistica di sistema per l'ideonea registrazione e conservazione delle evidenze oggettive. Predisposizione del Social Performance Team con previsione di procedure ad hoc per la gestione dei reclami interni ed esterni, indicazione dei recapiti del CISE e del SAI. Predisposizione del	Sviluppo del sistema di gestione sociale con conseguente miglioramento continuo. Rendersi portavoce di un approccio etico in tutti gli aspetti aziendali. Aumento dell'affidabilità dei clienti. Aumento del benessere aziendale. Maggiori opportunità di mercato.	Non raggiungimento della certificazione/difficoltà di mantenimento. Perdita di potenziali clienti. Malesere interno.

Ambiente e clima	Fattore contesto esterno		<p>Le esigenze odierne da parte della collettività e di ogni parte interessata richiedono di considerare necessariamente gli impatti generati dall'attività sull'ambiente e sul clima in cui opera. L'aspettativa in considerazione di questo fattore di contesto è sicuramente mantenere l'integrità del territorio, attenuando e mitigando i rischi di generare esternalità negative derivate dall'attività aziendale.</p>	<p>Monitoraggio di indicatori ambientali predisposti in conformità della ISO 14001, certificazione da noi posseduta e che vuole avvalorare questo aspetto. ECOVADIS. Attestazioni di utilizzo di energia Green e stampa climaticamente neutrale. Vuoto per pieno.</p>	<p>Rispondere esigenze di mercato, garantire il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Rendicontare date utili in merito agli impatti ambientali.</p>	<p>Inosservanza di prescrizioni ambientali. Scarsità di risorse per reperire il dato. Definire tempi efficienti per le rendicontazioni dei dati.</p>
------------------	--------------------------	--	--	--	---	--

Contesto interno

Parti Interessate			Esigenze, aspettative, requisiti delle parti interessate	Come vengono soddisfatti requisiti	Punti di forza	Punti di Debolezza
Personale	Fattore contesto interno	Dipendenti (part-time e fulltime), interinali, altre forme contrattuali	Coinvolgimento e consapevolezza, comunicazione, formazione, informazione, addestramento. Definizione ruoli e responsabilità, buon clima aziendale, correttezza e puntualità nei pagamenti. Riconoscimenti adeguati. Sicurezza sul lavoro e rispetto degli obblighi di conformità.	Nuovo organigramma e piano formativo per le risorse investite al cambiamento Investimenti per la formazione aziendale Social policy anti discriminazione Ottenimento certificazione SA8000	Poco turnover Possibilità di usare fondi impresa per finanziamento corsi Possibilità utilizzo cassa integrazione nei momenti di crisi Investimento di capitali da parte del CDA per il raggiungimento di nuovi obiettivi per garantire continuità lavorativa Pagamenti puntuali e salario al di sopra dei minimi previsti per legge. Possibilità di segnalazione anonima per casi ritenuti critici o non idonei. Comunicazione aperta tra direzione e dipendenti.	Gestione della leadership in cambiamento Incertezza nel mercato crea fenomeni di paura e difficoltà. Cassa integrazione e piani ferie con uscite economiche per fronteggiare il momento di stallo Difficoltà lavorativa del settore stampa Presenza di concorrenza Difficoltà nel recepimento delle direttive idonee in ambito salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
Direzione	Fattore contesto interno	Soci e titolari dipendenti	Utile di impresa Presenza di una politica aziendale con obiettivi chiari Leadership definita Soddisfazione dei dipendenti; Soddisfazione dei Clienti; Esecuzione delle attività conformemente alle leggi e sicurezza sul lavoro e ambiente; rispetto del budget allocato annualmente	Definizione ruoli e responsabilità Politica aziendale e procedure Raggiungimento Utile di impresa Raggiungimento obiettivi Identificazione e trattamento delle NC	Competenza e presenza in azienda Disponibilità ad effettuare investimenti Capacità a cambiare con le esigenze del mercato Ampliamento mercato a nuovi settori	Rischio del mercato Difficoltà di presidiare e tenere sotto controllo le richieste dei clienti data l'incertezza Concorrenza Poca chiarezza da parte del cliente nei futuri piani produttivi
Infrastrutture Tecnologie / Impiantistica	Fattore contesto interno	Soci e titolari Clienti Dipendenti (part-time e fulltime), interinali. Proprietà immobiliare	Macchine innovative ed all'avanguardia per poter soddisfare le richieste del mercato Attrezzatura disponibile anche per poter ampliare in breve tempo la richiesta di aumento di produzione Costante manutenzione e controllo delle attrezzature Identificazione e rintracciabilità	Politica aziendale e procedure Budget per acquisto ed innovazione attrezzature Controllo e manutenzione attrezzature/infrastrutture	Disponibilità investimenti Pulizia ed ordine Investimenti per installare impianti di convogliamento ed abbattimento emissioni in atmosfera	Capacità di soddisfare la produzione nei picchi di lavoro considerando la cassa integrazione. Alcuni impianti pur funzionanti devono essere riconvertiti ed è

PRINCIPI ETICI/ SOCIALI

2.1 Lavoro infantile (bambini e giovani lavoratori)

L'azienda si impegna a non impiegare lavoratori minori di età in tutte le attività che vengono svolte. Si riconosce pienamente la necessità di proteggere i diritti dei minori e si adopera a seguire scrupolosamente tutte le norme nazionali e internazionali riguardanti il lavoro minorile.

L'azienda si impegna altresì a garantire che tutti i dipendenti dell'organizzazione siano maggiorenni e a non ledere in alcun modo i diritti dei minori.

Inoltre, si sottolinea che l'azienda attribuisce grande importanza alla salvaguardia dei diritti umani e alla sostenibilità, il non impiego di manodopera minorile si ritiene essere un fondamentale aspetto per la costruzione di un futuro migliore e più equo per ogni individuo.

Per questo motivo, è stato adottato una procedura ad hoc nella fase di selezione del personale e di assunzione, al fine di evitare di impiegare lavoro infantile.

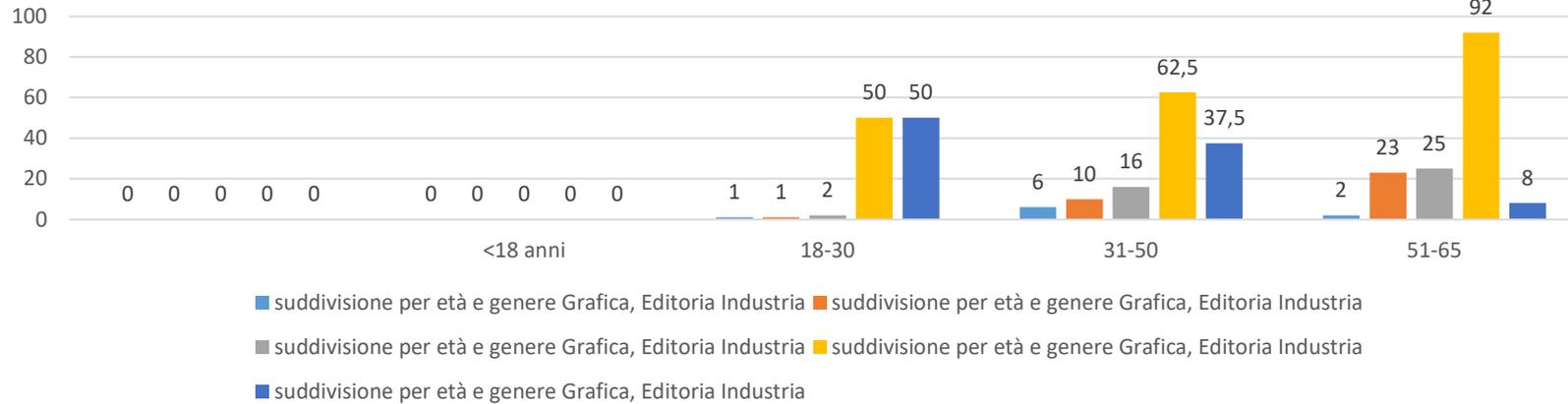
Si adopera con fermezza per evitare qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro minorile anche da parte dei nostri fornitori. Il divieto assoluto di impiegare minori nelle attività dei fornitori e dei sub-fornitori rappresenta una condizione irrinunciabile per il mantenimento di una collaborazione solida e di mutuo vantaggio. A tal fine, è stata predisposta una lettera d'impegno che viene sottoposta ai fornitori e la richiesta di compilazione di un questionario per valutare la loro adesione ai principi fondamentali della nostra attività aziendale.

Come evidenza è stato predisposto un report dell'ultimo anno riguardante la suddivisione del personale in fasce di età che da un lato possa fornire a noi come indicatore di prestazione per assolvere questo principio anche in considerazione dell'eventuali obblighi in materia di salute e sicurezza per il giovane lavoratore, mentre d'altro che possa fungere come chiara evidenza del mancato impiego di lavoratori infantili.

Dati al 31/12/2024

suddivisione per età e genere					
	Grafica, Editoria Industria				
	Donne	Uomini	Totale	% Uomini sul Totale	% Donne sul Totale
<18 anni	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
18-30	1	1	2	50	50
31-50	6	10	16	62,5	37,5
51-65	2	23	25	92	8
>65	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

suddivisione per età e genere



Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Lavoro infantile	Specifico	Implementare procedure di verifica dell'età dei lavoratori al momento dell'assunzione per garantire l'assenza di lavoro infantile	Definizione di una procedura ad hoc per la selezione del personale	Definizione di procedura	Annuale	dic-23	Completato positivamente, definita procedura ad hoc per la selezione del personale	0
	Misurabile	Assenza di lavoratori minorenni nella forza lavoro	N° lavoratori minorenni impiegati	N° lavoratori minorenni impiegati=0; A meno che non siano stage o con più di 16 anni con requisiti definiti	Semestrale	gen-24	Completato positivamente, 0 lavoratori minorenni impiegati nella forza lavoro	0
	Raggiungibile	Implementare processi di verifica all'interno della catena di fornitura	Numero di fornitori sottoposti a verifica dell'età dei lavoratori.	100% nessun lavoratore minorenne	Annuale	mar-24	Completato positivamente il monitoraggio di tale aspetto ma mantenimento obiettivo costante attraverso il monitoraggio delle risposte al form e nelle verifiche in loco presso i terzi	0
	Rilevante	Promulgare e integrare nei valori aziendali il divieto di lavoro infantile	% di dipendenti che riconoscono il divieto di lavoro minorile come parte dei valori aziendali attraverso una Survey.	> 90%	Annuale	giu-24	90,48%	0,48%

2.2 Lavoro forzato o obbligato

L'azienda si impegna a operare nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà dei propri dipendenti. In nessun caso verranno richiesti depositi di documenti d'identità o qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato, come garantito dalla Convenzione ILO 29. I lavoratori sono liberi di lasciare il luogo di lavoro al termine della loro giornata lavorativa e di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalla legge.

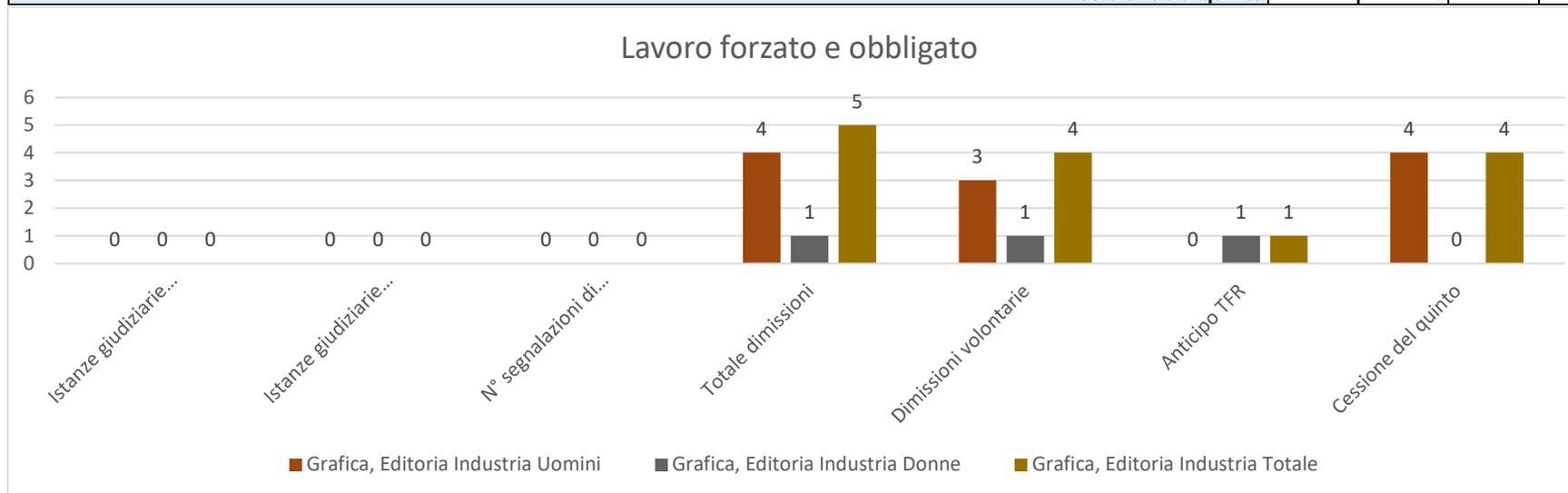
L'azienda assicura che tutti i dipendenti e i partner presenti in ogni fase della catena di fornitura siano trattati con dignità, rispetto e integrità, senza alcuna forma di discriminazione. Inoltre, l'azienda si impegna a rispettare ogni diritto del lavoratore previsto dalle leggi locali, regionali e internazionali.

Il rispetto dei diritti umani e dell'etica del lavoro sono considerati fondamentali per il successo dell'azienda, che si impegna a garantirne il rispetto in ogni fase delle attività e della catena di fornitura.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Dati al 31/12/2024

Lavoro forzato e obbligato	Grafica, Editoria Industria			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0	0	0	#DIV/0!
Istanze giudiziarie per molestie sessuali	0	0	0	#DIV/0!
N° segnalazioni di reclamo per lavoro obbligato	0	0	0	#DIV/0!
Totale dimissioni	4	1	5	20
Dimissioni volontarie	3	1	4	25
Anticipo TFR	0	1	1	100
Cessione del quinto	4	0	4	0



Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Lavoro obbligato				N° di fornitori che sottoscrivono il disciplinare fornitori o la compilazione del form =20%	Annuale	giu-24	Dei 175 fornitori presenti nell'elenco fornitori 44 hanno risposto al form inviato, cioè il 25 % rispetto alla totalità del parco fornitori. Completato positivamente, si mantiene il monitoraggio dell'andamento nelle risposte dei fornitori anche per quanto riguarda il prossimo semestre per il raggiungimento della percentuale prefissata.	5%
		Definizione dei valori aziendali in ottica di lavoro obbligato e relativa comunicazione alle parti interessate	Pubblicazione della politica sul sito internet aziendale, N° di sottoscrizioni al disciplinare per i fornitori	N° di fornitori rilevanti che sottoscrivono il disciplinare fornitori o la compilazione del 50% il 1° anno; 75% per il 2° anno; 100% per il 3° anno.	Annuale	gen-25		52% 2%
	Specifico			N° di fornitori rilevanti che sottoscrivono il disciplinare fornitori o la compilazione del 50% il 1° anno; 75% per il 2° anno; 100% per il 3° anno.	Annuale	gen-26		
				N° di fornitori rilevanti che sottoscrivono il disciplinare fornitori o la compilazione del 50% il 1° anno; 75% per il 2° anno; 100% per il 3° anno.	Annuale	gen-27		
	Misurabile	Ridurre a zero il numero di reclami o segnalazioni di lavoro obbligato nell'anno.	N° di reclami o segnalazioni in merito al lavoro obbligato	valore anno < valore anno precedente	Semestrale	gen-24		0 0
Raggiungibile	Non servirsi di fornitori/appaltatori che ricorrono al lavoro obbligato	N° di non conformità registrate in seguito agli audit di seconda parte sui fornitori critici	0 Nc maggiori e < 3 NC minori per fornitore	Annuale	giu-24		0	
Rilevante	Eliminare qualsiasi forma di lavoro obbligato all'interno dell'azienda.	% di conformità dell'area lavoro obbligato tramite compilazione della Check-List di monitoraggio	% di conformità 100%	Semestrale	gen-24	Completato positivamente. 100% conforme area lavoro obbligato	0	

2.3 Salute e sicurezza

L'azienda riconosce l'importanza della salute e della sicurezza sul lavoro e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti coloro che vi lavorano o lo visitano. Per raggiungere tale obiettivo, vengono adottate una serie di misure e adempimenti necessari al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso delle normative vigenti.

In primo luogo, l'azienda valuta costantemente i rischi e le possibili fonti di pericolo all'interno dell'ambiente lavorativo, con l'obiettivo di prevenire eventuali situazioni di pericolo. In secondo luogo, tutti i dipendenti ricevono una specifica formazione sugli standard di sicurezza e sulle procedure

da seguire in caso di emergenza. Si utilizzano attrezzature di protezione personali appropriate e vengono verificate costantemente la loro efficienza per garantire la loro corretta funzionalità.

Inoltre, per conformarsi alle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, vengono aggiornate le politiche e procedure interne per far fronte alle ultime best practice in materia di sicurezza.

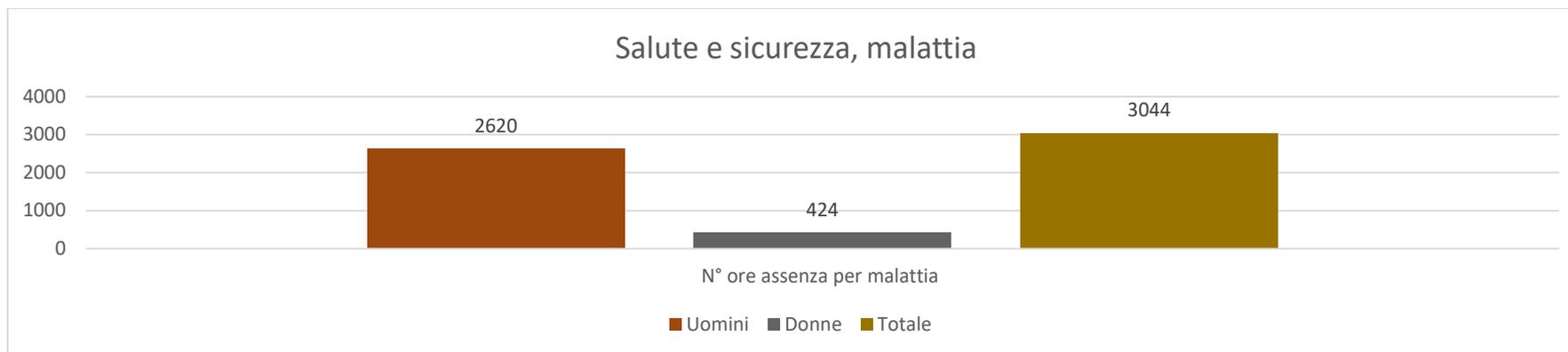
L'impegno primario è quello di garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo per tutti. In ogni circostanza, la salute e la sicurezza del nostro personale vengono poste al primo posto, in modo da garantire la loro protezione e il loro benessere a lungo termine. Per questo l'azienda si impegna costantemente per migliorare il nostro approccio alla salute e alla sicurezza sul lavoro per creare sempre nuove opportunità per promuovere la cultura della sicurezza all'interno dell'azienda.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

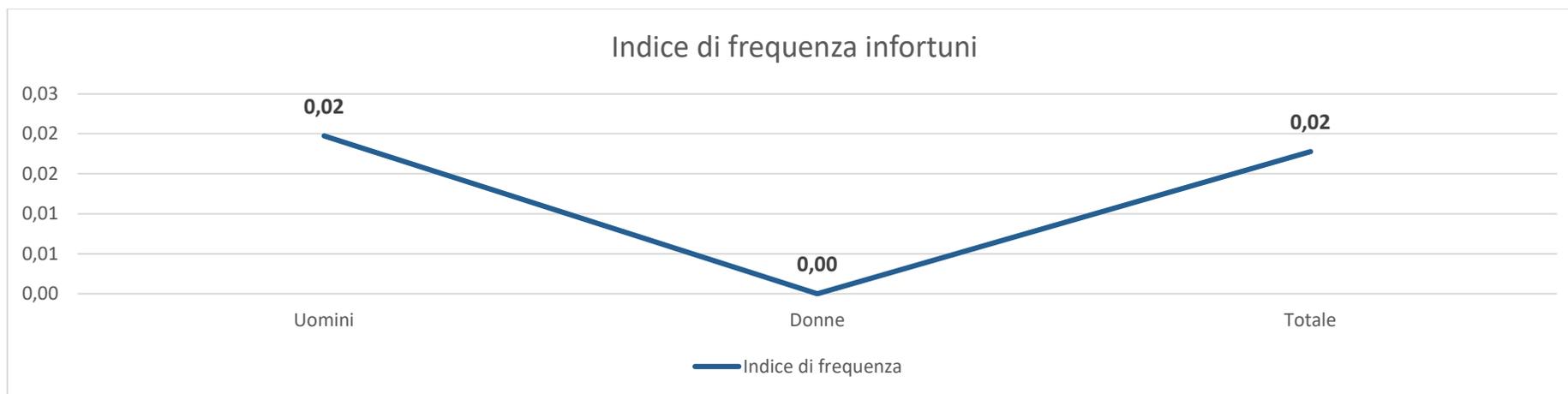
Dati al 31/12/2024

Salute e sicurezza	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale
N° ore assenza per malattia	2620	424	3044	13,929
N° visite su richiesta del lavoratore al medico competente	0	0	0	#DIV/0!
N° infortuni in itinere	0	0	0	#DIV/0!
N° infortuni no in itinere	1	0	1	0

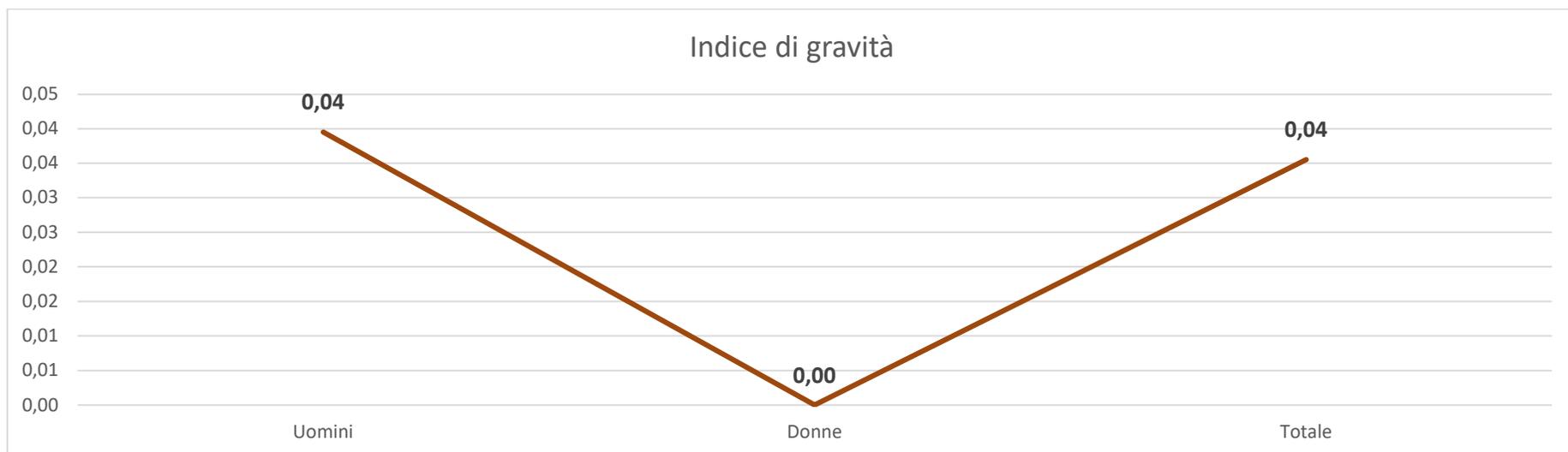
N° medio giorni infortuni in itinere	0	0	0	#DIV/0!
N° medio giorni infortuni no in itinere	2	0	2	0
Indice di frequenza	0,02	0,00	0,02	0
Indice di gravità	0,04	0,00	0,04	0
N° Sopralluoghi del Medico Competente	0	0	1	0
N° Riunioni Periodiche sulla sicurezza	0	0	1	0
N° Prove di evacuazione per incendio	0	0	4	0
N° Prove Sversamento	0	0	1	0
N° malattie professionali denunciate	0	0	0	#DIV/0!



- **Indice di frequenza 2024** ($IF = \text{Numero Infortuni} \times 1000 / \text{Ore annue lavorate}$)



- **Indice di gravità 2023** ($IG = \text{Giorni di Inabilità temporanea} \times 1000 / \text{Ore annue lavorate}$)



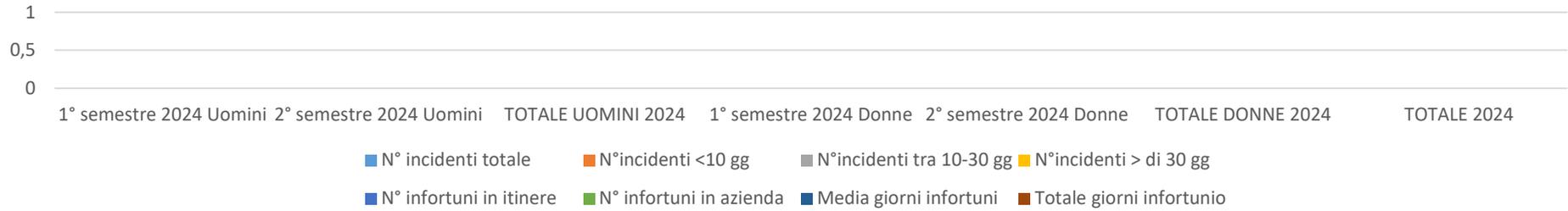
Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Misurabile	Ridurre la gravità degli infortuni in azienda	Indice di gravità degli infortuni per reparto	Indice di gravità degli infortuni anno in corso < indice di gravità anno	Annuale	dic-24	Inferiore	Positivo
	Raggiungibile	Implementare un monitoraggio interno riguardo gli aspetti previsti dalla norma SA8000 nella sezione Salute e Sicurezza	% di conformità alle disposizioni SA8000 relative a Salute e Sicurezza.	Ottenere una percentuale di conformità del 95% entro il prossimo semestre.	Semestrale	mag-24	Completato positivamente, % di conformità all'area salute e sicurezza = 98,72%	3,72%
	Rilevante	Ridurre a 0 le NC risultanti da audit di seconda parte sulla catena di fornitura relativamente all'ambito di Salute e Sicurezza	Numero di non conformità (NC) registrate in audit su Salute e Sicurezza.	0 Nc maggiori e < 3 NC minori per fornitore	Semestrale	gen-24	Obiettivo non raggiunto in quanto in seguito ad attività di audit effettuate nel mese di gennaio sono state riscontrate più di 3 Non Conformità minori nei terzi e alcune NC di grado medio e alto	
	Temporizzato	Ridurre il numero di infortuni sul luogo di lavoro del 10%	Numero totale di infortuni sul luogo di lavoro suddivisi per reparto.	N° di infortuni in azienda minori del 10% rispetto al precedente anno	Annuale	dic-24		Positivo in quanto si sono dimezzati gli infortuni -50%

2.3.1 Analisi infortuni

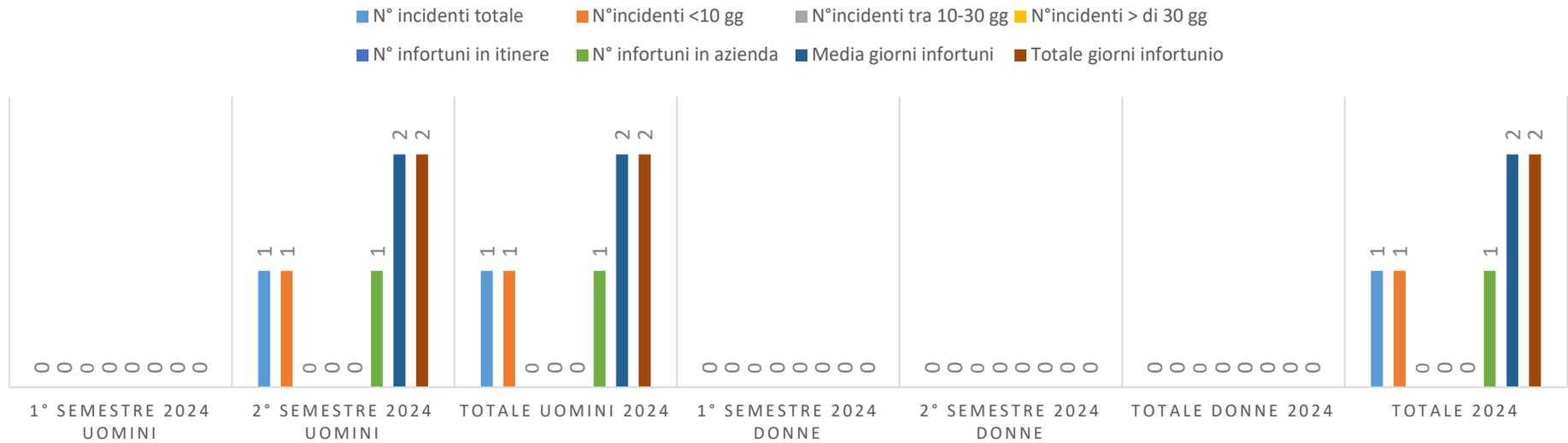
Area	Anni	N° incidenti totale	N° incidenti <10 gg	N° incidenti tra 10-30 gg	N° incidenti > di 30 gg	N° infortuni in itinere	N° infortuni in azienda	Media giorni infortuni	Totale giorni infortuni	N° medio dipendenti	N° medio ore lavorate
Via della Meccanica	Anno 2023 Uomini	0									
Via della Meccanica	Anno 2023 Donne	0									
Via della Meccanica	Anno 2023 TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	1° semestre 2024 Uomini	0									
Via della Meccanica	1° semestre 2024 Donne	0									
Via della Meccanica	1° semestre 2024 TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area	Anni	N° incidenti totale	N° incidenti <10 gg	N° incidenti tra 10-30 gg	N° incidenti > di 30 gg	N° infortuni in itinere	N° infortuni in azienda	Media giorni infortuni	Totale giorni infortuni	N° medio dipendenti	N° medio ore lavorate
Via dell'elettronica	Anno 2023 Uomini	2	1	1			2	10	20	39	
Via dell'elettronica	Anno 2023 Donne										
Via dell'elettronica	Anno 2023 TOTALE	2	1	1	0	0	2	10	20	39	0
Via dell'elettronica	1° semestre 2024 Uomini	0									
Via dell'elettronica	1° semestre 2024 Donne	0									
Via dell'elettronica	1° semestre 2024 TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

SALUTE E SICUREZZA COMPLESSIVO DIVISO IN AREE E IN GENERE ULTIMO BIENNIO											
Area	Anni	N° incidenti totale	N° incidenti <10 gg	N° incidenti tra 10-30	N° incidenti > di 30 gg	N° infortuni in itinere	N° infortuni in azienda	Media giorni infortuni	Totale giorni infortuni	N° medio dipendenti	N° medio ore lavorate
Via della Meccanica	Anno 2023 Uomini	0									
Via della Meccanica	Anno 2023 Donne	0									
Via della Meccanica	Anno 2023 TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	2° semestre 2024 Uomini	0									
Via della Meccanica	2° semestre 2024 Donne	0									
Via della Meccanica	2° semestre 2024 TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area	Anni	N° incidenti totale	N° incidenti <10 gg	N° incidenti tra 10-30 gg	N° incidenti > di 30 gg	N° infortuni in itinere	N° infortuni in azienda	Media giorni infortuni	Totale giorni infortuni	N° medio dipendenti	N° medio ore lavorate
Via dell'elettronica	Anno 2023 Uomini	0									
Via dell'elettronica	Anno 2023 Donne	0									
Via dell'elettronica	Anno 2023 TOTALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via dell'elettronica	2° semestre 2024 Uomini	1	1	0	0	0	1	2	2	1	
Via dell'elettronica	2° semestre 2024 Donne	0									
Via dell'elettronica	2° semestre 2024 TOTALE	1	1	0	0	0	1	2	2	1	0

Andamento infortunistico annuale Via della Meccanica



ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNUALE VIA DELL'ELETTRONICA



2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'obiettivo primario in qualità di azienda è quello di garantire che tutti i nostri lavoratori abbiano accesso ai sindacati, in conformità ai loro diritti e alle leggi in vigore.

Proprio in considerazione di questo si riconosce l'importanza della contrattazione collettiva come mezzo di protezione del diritto dei lavoratori e come strumento per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine il rispetto delle norme in materia di diritti sindacali e contrattazione collettiva è un presupposto cardine presente nella politica aziendale e che presenta come obiettivo la tutela dei dipendenti e dell'intera comunità aziendale.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Dati al 31/12/2024

Libertà di associazione	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale
dipendenti che aderiscono a sindacato	3	0	3	0
N° ore di sciopero	0	0	0	0
N° ore permesso sindacali	0	0	0	0
N° Ore di riunione sindacale	0	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per libertà di associazione e contrattazione collettiva	0	0	0	0

N° di riunioni rappresentanza sindacale con dirigenza	0	0	0	0
--	---	---	---	---

Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Specifico	Promuovere attivamente la libertà di associazione tra i dipendenti e sostenere la contrattazione	Procedure aziendali	Redigere un'apposita procedura per questo aspetto	Annuale	gen-24	Completato positivamente, predisposta procedura PR CSR04 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	
	Rilevante	contatti con le associazioni sindacali	collegamento e contatto e comunicazione	registrazione comunicazioni su registro segnalazioni con esterno > 1/anno	Annuale	giu-24	0 segnalazioni e contatti con associazioni sindacali	

2.5 Discriminazione

L'azienda non attua né garantisce alcun tipo di sostegno alla discriminazione nelle sue attività aziendali.

Si impegna a rispettare le leggi e le normative vigenti a livello locale e globale, a non discriminare in base a razza, genere, orientamento sessuale, religione, etnia o qualsiasi altro fattore protetto dalle leggi in vigore.

L'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità, che accoglie e valorizza le differenze individuali. Inoltre, si impegna nella lotta contro la discriminazione e ad adottare politiche efficaci per prevenirla e contrastarla in ogni fase del ciclo aziendale.

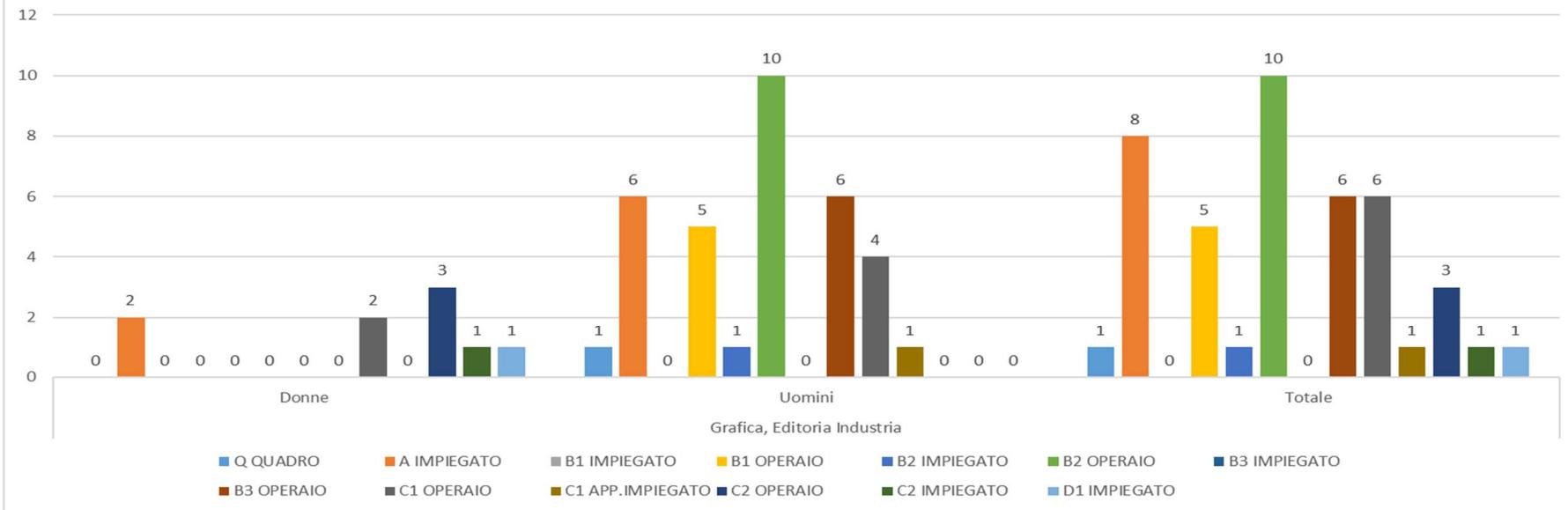
Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Dati al 31/12/2024

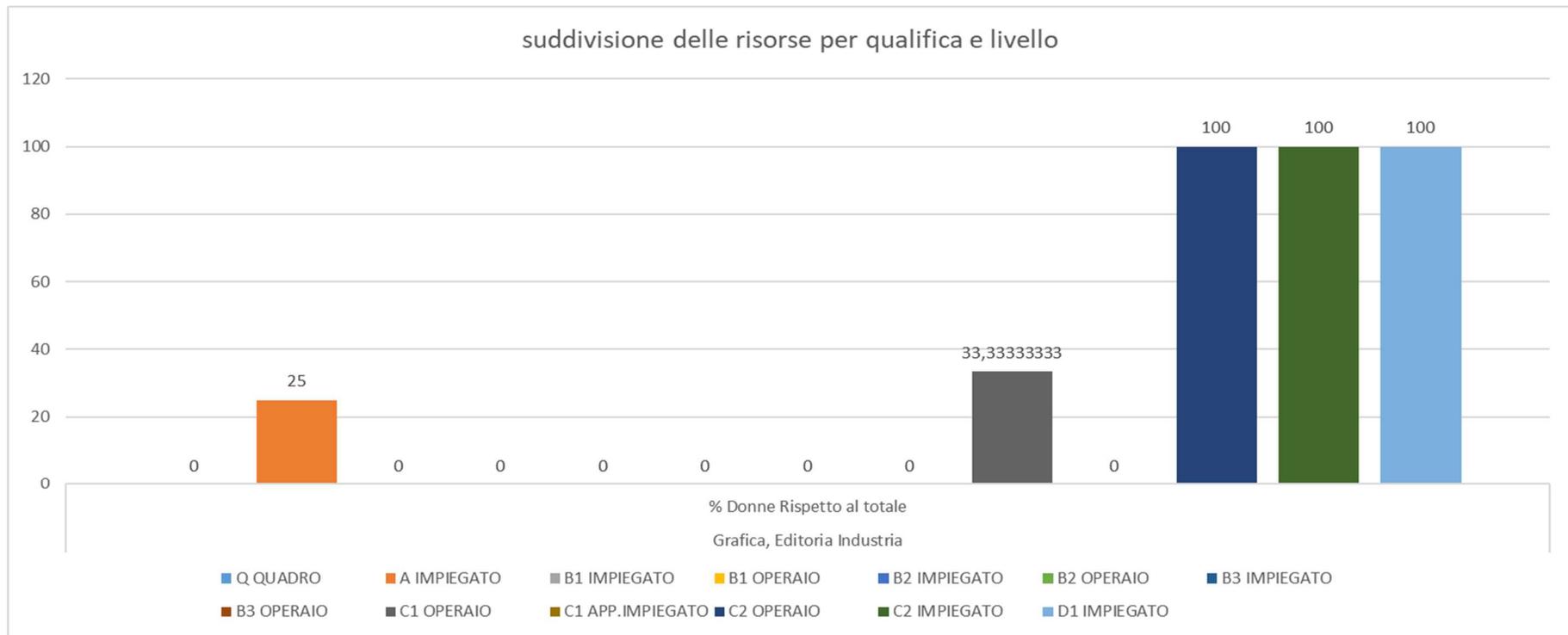
suddivisione delle risorse per qualifica e livello

Livello	Qualifica	Grafica, Editoria Industria			
		Donne	Uomini	Totale	% Donne Rispetto al totale
Q	QUADRO	0	1	1	0
A	IMPIEGATO	2	6	8	25
B1	IMPIEGATO	0	0	0	#DIV/0!
B1	OPERAIO	0	5	5	0
B2	IMPIEGATO	0	1	1	0
B2	OPERAIO	0	10	10	0
B3	IMPIEGATO	0	0	0	#DIV/0!
B3	OPERAIO	0	6	6	0
C1	OPERAIO	2	4	6	33,3333333
C1	APP.IMPIEGATO	0	1	1	0
C2	OPERAIO	3	0	3	100
C2	IMPIEGATO	1	0	1	100
D1	IMPIEGATO	1	0	1	100
Totale organico		9	34	43	20,9
Incidenza sesso femminile nei ruoli apicali		1	0	1	100

suddivisione delle risorse per qualifica e livello



suddivisione delle risorse per qualifica e livello



Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Discriminazione	Specifico	Implementare politiche e procedure per prevenire la discriminazione basata su razza, genere, età, orientamento sessuale.	Numero di politiche e procedure implementate	0 segnalazioni anonime 1 brochure 1 evento formativo che copra l'80 % dei lavoratori	Annuale	dic-24	Positivo 39 dipendenti coinvolti su 43 totali, 90% della popolazione	10%
	Misurabile	Monitoraggio di segnalazioni e reclami per abusi e molestie sul luogo di lavoro	Numero di segnalazioni e reclami ricevuti.	0 segnalazioni anonime 1 brochure 1 evento formativo che copra il 90% dei lavoratori	Semestrale	apr-24	0 segnalazioni anonime, intervento formativo che ha coinvolto 38 dipendenti (considerando anche i corsi specifici erogati in ambito SA 8000 per figure mirate), la totalità dell'organico nel momento della formazione risultava essere di 43 dipendenti portando. Il risultato quindi è del 88.4 % dei dipendenti coinvolti nell'attività formativa (leggermente al di sotto del target)	scostamento dello 1,6% in negativo riguardo all'intervento formativo
	Raggiungibile	Sensibilizzare i dipendenti attraverso programmi di formazione contro la discriminazione.	Percentuale di dipendenti coinvolti all'interno dei programmi formativi	0 segnalazioni anonime 1 brochure 1 evento formativo che copra il 90% dei lavoratori	Semestrale	mag-24	0 segnalazioni anonime, intervento formativo che ha coinvolto 38 dipendenti (considerando anche i corsi specifici erogati in ambito SA 8000 per figure mirate), la totalità dell'organico nel momento della formazione risultava essere di 43 dipendenti portando. Il risultato quindi è del 88.4 % dei dipendenti coinvolti nell'attività formativa (leggermente al di sotto del target)	scostamento dello 1,6% in negativo riguardo all'intervento formativo
	Rilevante	Implementare un'indagine sul clima aziendale.	Numero di partecipanti all'indagine sul clima aziendale	Ottenere la partecipazione dell'80% dei dipendenti all'indagine	Annuale	ott-24	Negativo, partecipazione di 21 dipendenti su 43 totali, percentuale del 49%	-31%
	Temporizzato	Implementare una policy sul linguaggio non discriminatorio al fine di sensibilizzare la popolazione aziendale	Formulazione policy	Condivisione policy internamente attraverso canali aziendali e affissione in		2025		

2.6 Pratiche disciplinari

L'azienda, impegnata a garantire il rispetto delle leggi, non attua alcuna pratica disciplinare non prevista dalla normativa vigente al fine di garantire dignità e rispetto nei rapporti con il personale.

Non vengono utilizzati e in alcun modo si tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale e l'abuso verbale. Non sono altresì tollerati trattamenti duri o inumani nei confronti dei dipendenti.

Le pratiche disciplinari sono esplicitate in corrispondenza del potere disciplinare del datore di lavoro, presenti all'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori sono riconducibili alle seguenti:

- Rimprovero verbale

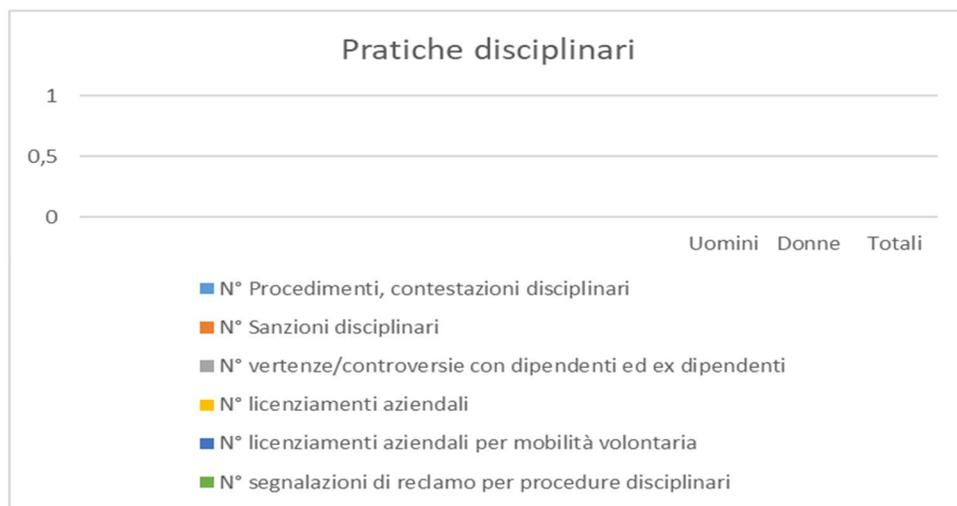
- La sospensione dal servizio
- Il rimprovero scritto
- Il licenziamento con preavviso
- La multa
- Il licenziamento senza preavviso

Il ricorso alle pratiche disciplinari è sempre stato molto limitato, a dimostrazione di un clima di profondo rispetto tra l'organizzazione e i propri dipendenti.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Dati al 31/12/2024

Pratiche disciplinari	Grafica, Editoria Industria			
	Uomini	Donne	Totali	% Donne sul totale
N° Procedimenti, contestazioni disciplinari	0	0	0	#DIV/0!
N° Sanzioni disciplinari	0	0	0	#DIV/0!
N° vertenze/controversie con dipendenti ed ex dipendenti	0	0	0	#DIV/0!
N° licenziamenti aziendali	0	0	0	#DIV/0!
N° licenziamenti aziendali per mobilità volontaria	0	0	0	#DIV/0!
N° segnalazioni di reclamo per procedure disciplinari	0	0	0	#DIV/0!



Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Pratiche disciplinari	Misurabile	Attestare un ricorso minimo alle pratiche disciplinari, favorendo il canale del dialogo	Numero di casi di ricorso alle pratiche disciplinari nell'anno.	Numero di pratiche disciplinari < 2	Semestrale	apr-24	0	0
	Raggiungibile	Rivedere e comunicare le politiche disciplinari ai dipendenti.	Percentuale di dipendenti che confermano di essere a conoscenza delle politiche disciplinari, misurata attraverso sondaggi interni o quiz formativi.	Aumentare la percentuale di dipendenti consapevoli delle politiche disciplinari, percentuale dell'80% dei partecipanti alla survey	Annuale	ott-24	80,95%	0,95%
	Rilevante	Garantire al dipendente la contestazione della pratica disciplinare	Tempo medio necessario per risolvere contestazioni di pratiche disciplinari, misurato in giorni lavorativi.	Ridurre il tempo medio per risolvere contestazioni di pratiche disciplinari.	Annuale	set-25		
	Temporizzato	Mantenere una soglia bassa di ricorso alle pratiche disciplinare	Rapporto tra il numero di casi di ricorso alle pratiche disciplinari e il totale dei dipendenti.	Mantenere il rapporto di ricorso alle pratiche disciplinari al di sotto del 5%	Semestrale	gen-24	1 pratica su 43 dipendenti. Valore del 2,3%	0

2.7 Orari di lavoro

L'azienda ritiene di elevata importanza rispettare scrupolosamente gli orari lavorativi stabiliti dalla legge, comprensivi sia delle ore base che degli straordinari, come previsto dalle normative in tema di lavoro e di tutela dei lavoratori.

L'obiettivo principale dell'azienda è quello di garantire un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i dipendenti, rispettando sempre tutte le normative in vigore.

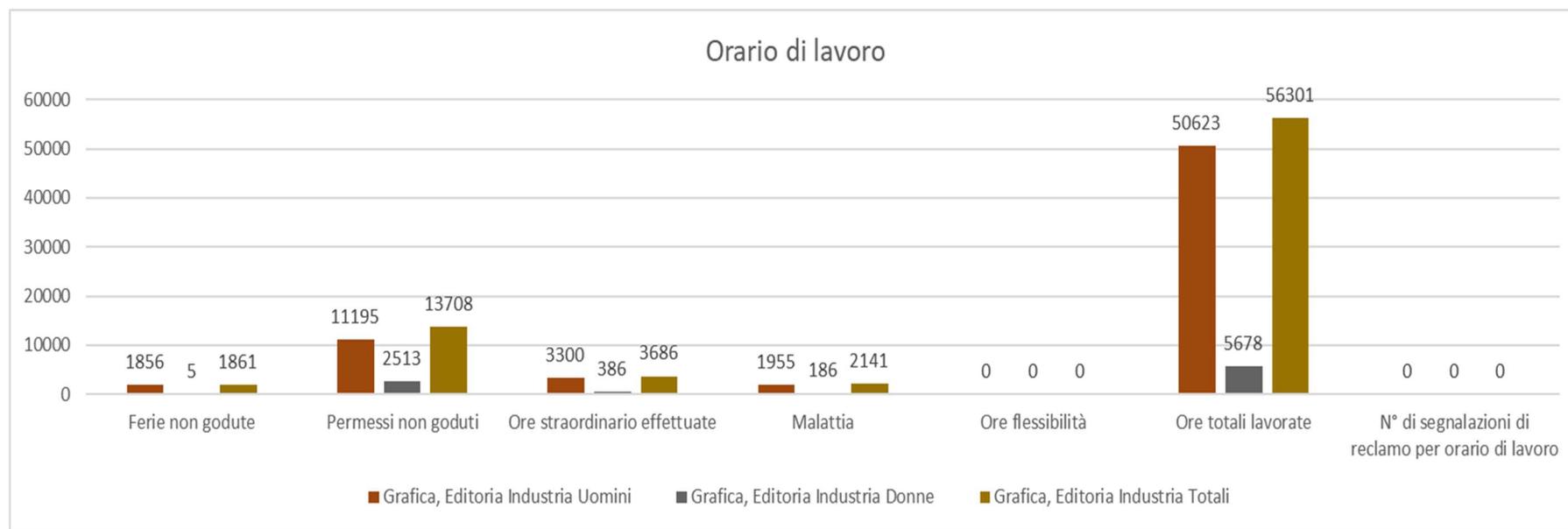
L'azienda si impegna, quindi, ad aderire strettamente alle disposizioni previste dal codice del lavoro e a garantire che la settimana lavorativa prevista per legge non sia mai superata.

Tutte le misure adottate dall'azienda in questo ambito sono finalizzate a preservare il benessere dei dipendenti e la loro salute, al fine di creare un ambiente lavorativo il più possibile sano e produttivo possibile.

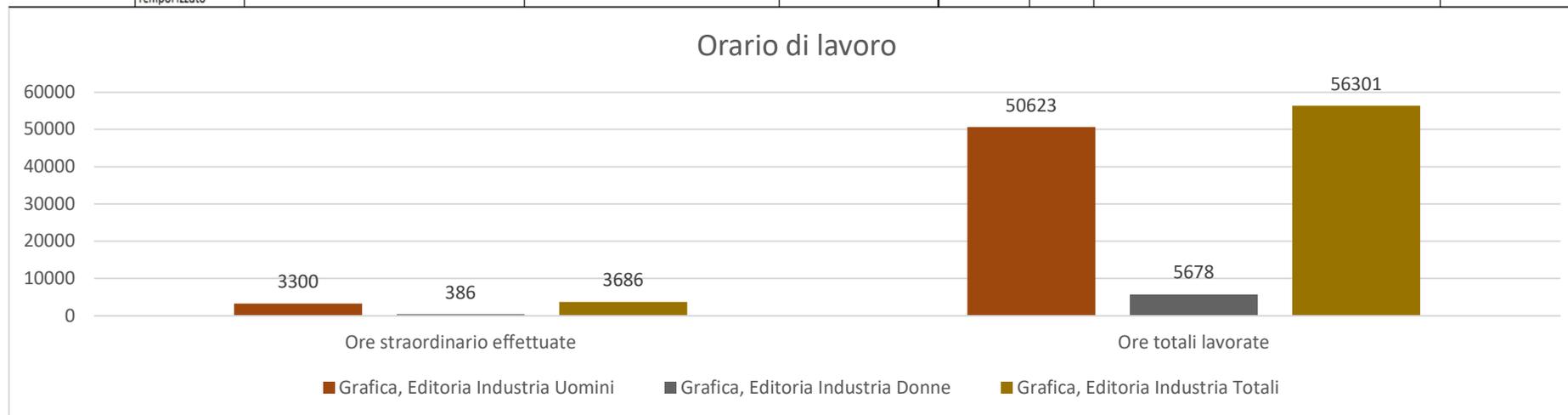
La massima cura di questi aspetti costituisce un valore fondamentale e una priorità per l'azienda, la quale si adopera con responsabilità ed etica in ogni attività svolta, al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Dati al 31/12/2024

Orario di lavoro	Grafica, Editoria Industria		
	Uomini	Donne	Totali
Ferie non godute	3490	228	3718
Permessi non goduti	8206	2106	10312
Ore straordinario effettuate	2363	459	2822
Malattia	2892	704	3596
Ore flessibilità	0	0	0
Ore totali lavorate	51896	4849	56745
N° di segnalazioni di reclamo per orario di lavoro	0	0	0



Ambito	Tipologia Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Orario di lavoro	Specifico	Implementare politiche che promuovano l'equilibrio tra lavoro e vita personale, evitando straordinari eccessivi.	Percentuale di dipendente che hanno compilato il modulo stress lavoro correlato	Percentuale di dipendente coinvolti > 60%	Annuale	gen-24	28 questionari compilati su 43 dipendenti, cioè il 64%	4%
	Misurabile	Effettuare un'analisi del ricorso agli straordinari	Numero medio di ore di straordinario	Ridurre il numero medio di ore di straordinario del 10% per le posizioni con valore critico	Semestrale	mag-24	78,5 registrando così una diminuzione del 3,70%.	Valori registrati: +12,33% rispetto al target; +21,43% rispetto al target; +44,26% rispetto al target.
	Rilevante	Monitorare eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti in merito all'orario lavorativo	Numero di segnalazioni riguardanti orari di lavoro eccessivi	Numero di segnalazioni e reclami ricevuti < 2	Semestrale	mag-25		0
	Temporizzato							



2.8 Retribuzione

L'azienda dichiara formalmente di rispettare gli standard retributivi garantiti dal Contratto Collettivo Nazionale in vigore per quanto concerne gli orari base e gli straordinari.

La politica aziendale assume un approccio professionale e responsabile nel garantire che i dipendenti ricevano un'adeguata compensazione per il loro duro lavoro e contributo all'attività dell'azienda.

Si impegna ad applicare tutti i regolamenti e le norme vigenti per assicurare salari giusti, ferie retribuite e un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti i dipendenti.

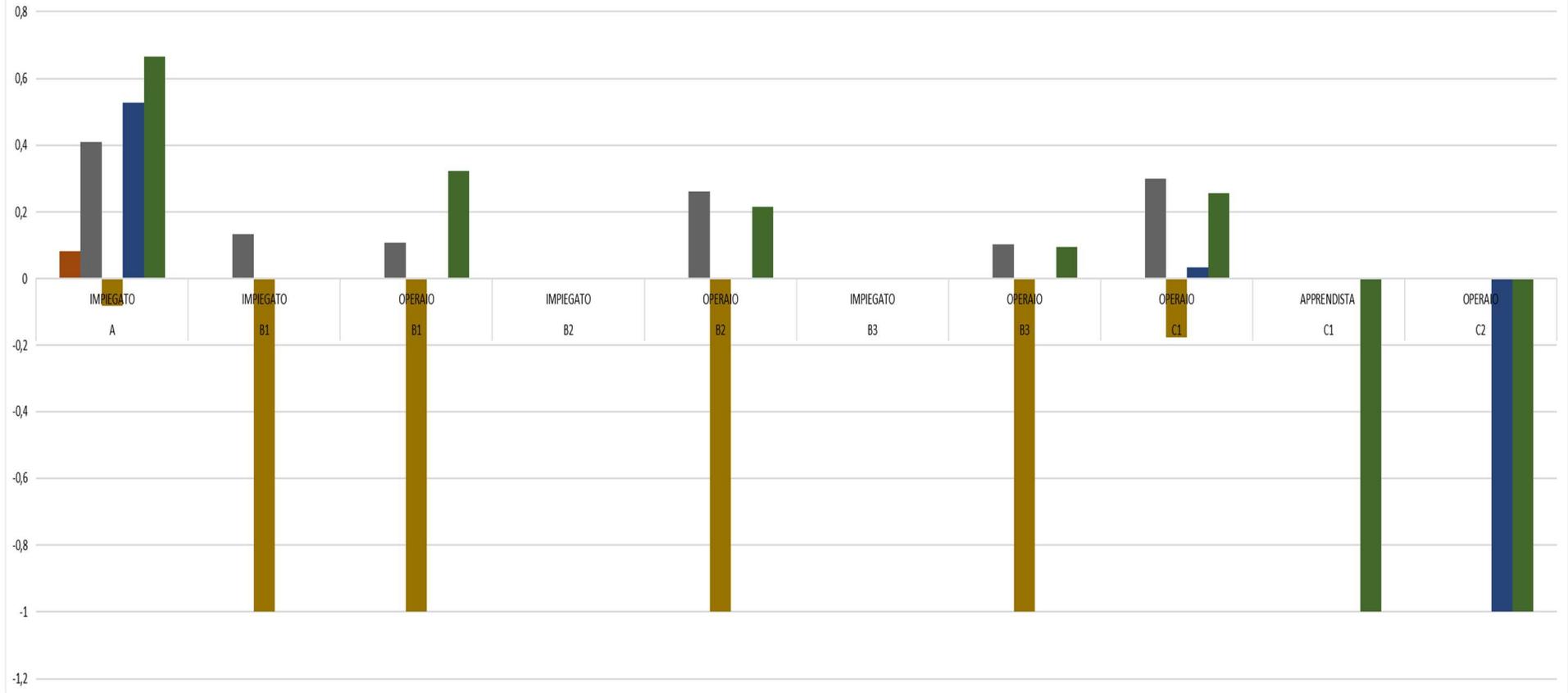
La soddisfazione dei dipendenti è una priorità assoluta, e ogni dipendente che riscontra problemi o preoccupazioni riguardanti la propria retribuzione è incoraggiato a parlare con il proprio supervisore o il responsabile del personale dell'azienda. Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

Dati al 31/12/2024

Retribuzione	Grafica, Editoria Industria		
	Uomini	Donne	Totali
N° contratti di formazione e lavoro	0	0	0
Assegnazione premio produzione	0	0	0
N° di persone sotto lo stipendio minimo	0	0	0
n° di dipendenti con remunerazione variabile	0	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a remunerazione			

livello	qualifica	minimo di legge	medio	Differenza % tra stipendio massimo e minimo Donne	Differenza % tra stipendio massimo e minimo Uomini	differenza in punti % tra retribuzione media donne e uomini a parità di livello e qualifica	differenza in punti % tra retribuzione e minimo di legge e retribuzione e media DONNE	differenza in punti % tra retribuzione minimo di legge e retribuzione media UOMINI
A	IMPIEGATO	2341,36	3896,01	8,13%	40,93%	-8,16%	52,82%	66,40%
B1	IMPIEGATO	2218,92	3161,97	#DIV/0!	13,45%	-100,00%		
B1	OPERAIO	2218,92	2934,22	#DIV/0!	10,89%	-100,00%		32,24%
B2	IMPIEGATO	2109,94		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
B2	OPERAIO	2109,94	2563,13	#DIV/0!	26,03%	-100,00%		21,48%
B3	IMPIEGATO	1994,85		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		
B3	OPERAIO	1994,85	2184,275	#DIV/0!	10,39%	-100,00%		9,50%
C1	OPERAIO	1880,57	2362,845	0,04%	30,05%	-17,64%	3,48%	25,65%
C1	APPRENDISTA	1504,45		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!		-100,00%
C2	OPERAIO	1719,43		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	-100,00%	-100,00%

Retribuzione



Ambito	Tipologia di Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato
Retribuzione	Specifico	Definire in modalità chiara le politiche retributive aziendali, definendo ciò che rientra nella politica di incentivazione e premialità	Definire Politiche di incentivazione e premialità documentate	Politiche di incentivazione e premialità	Annuale	mar-24	Obiettivo non raggiunto
	Misurabile	Garantire la parità retributiva tra i generi a parità di livello e mansione	Differenza percentuale di retribuzione tra uomini e donne nello stesso ruolo.	Differenza percentuale <= 10%	Semestrale	gen-24	Il risultato non ha conseguito al raggiungimento dell'obiettivo anche se parzialmente, in quanto per alcuni raffronti si era al di sotto del target individuato mentre in un caso lo scostamento è irrisorio rispetto al target. Dai dati monitorati si è registrato in considerazione di una retribuzione media a parità di livello e qualifica una differenza percentuale di 10,89% tra la retribuzione inerente al livello A qualifica impiegato, una differenza percentuale del 17,85% rispetto al livello C1 qualifica operario e una differenza del 3,53% per quanto riguarda il livello C2.
	Raggiungibile	Definire un minimo salariale per sostenere il costo della vita	Percentuale di dipendenti la cui retribuzione è superiore al costo della vita stimato per la regione.	Mantenere una retribuzione che superi del 10% il costo base ma dignitoso della vita per una famiglia nella regione.	Semestrale	gen-24	Completato positivamente in quanto da analisi del Living Wage effettuata sui due dipendenti con retribuzione più bassa si registra per il primo uno lo scostamento in positivo del 24,72% rispetto alla retribuzione minima calcolata, mentre per quanto riguarda il secondo dipendente si registra uno scostamento del 29,49% rispetto alla retribuzione minima calcolata.
	Rilevante	Rendere le modalità di calcolo della retribuzione il più efficiente possibile, evitando segnalazioni in merito ad errori nel calcolo della retribuzione da parte dei dipendenti	Numero di segnalazioni di errori nel calcolo della retribuzione da parte dei dipendenti	Numero di segnalazioni di errori nel calcolo della retribuzione da parte dei dipendenti = 0	Semestrale	gen-24	0

2.9 Sistema di gestione

L'azienda si è dotata di:

- Una politica resa pubblica ai dipendenti mediante affissione in bacheca e annualmente confermata o aggiornata dalla direzione, come segnale del continuo e costante impegno dalla stessa profuso nel rispetto della norma.
- Una social policy con i principi di Governance Aziendale.

Tali documenti sono resa pubblica anche ai principali stakeholder che ne facciano richiesta.

Un sistema di gestione che rispetta i seguenti schemi

UNI EN ISO 9001 sistema gestione della qualità

UNI EN ISO 14001 sistema Gestione Ambiente

FSC® PEFC™ relativamente alla catena di custodia materiali legnosi.

Inoltre, si è dotata di procedure sociali volontarie ma non facenti parti di sistemi certificati volte al rispetto dei principi cardini della norma etica e periodicamente aggiornato alla luce delle modifiche normative e/o organizzative.

Una procedura di riesame che prevede il riesame dei sistemi certificati su base annuale

Presenza di un comitato salute e sicurezza che periodicamente verifica ed analizza gli aspetti di salute e sicurezza ed è composto da personale eterogeneo rappresentante tutti i reparti e turni.

Prestazioni sociali monitorate

Dati al 31/12/2024

- **Formazione**

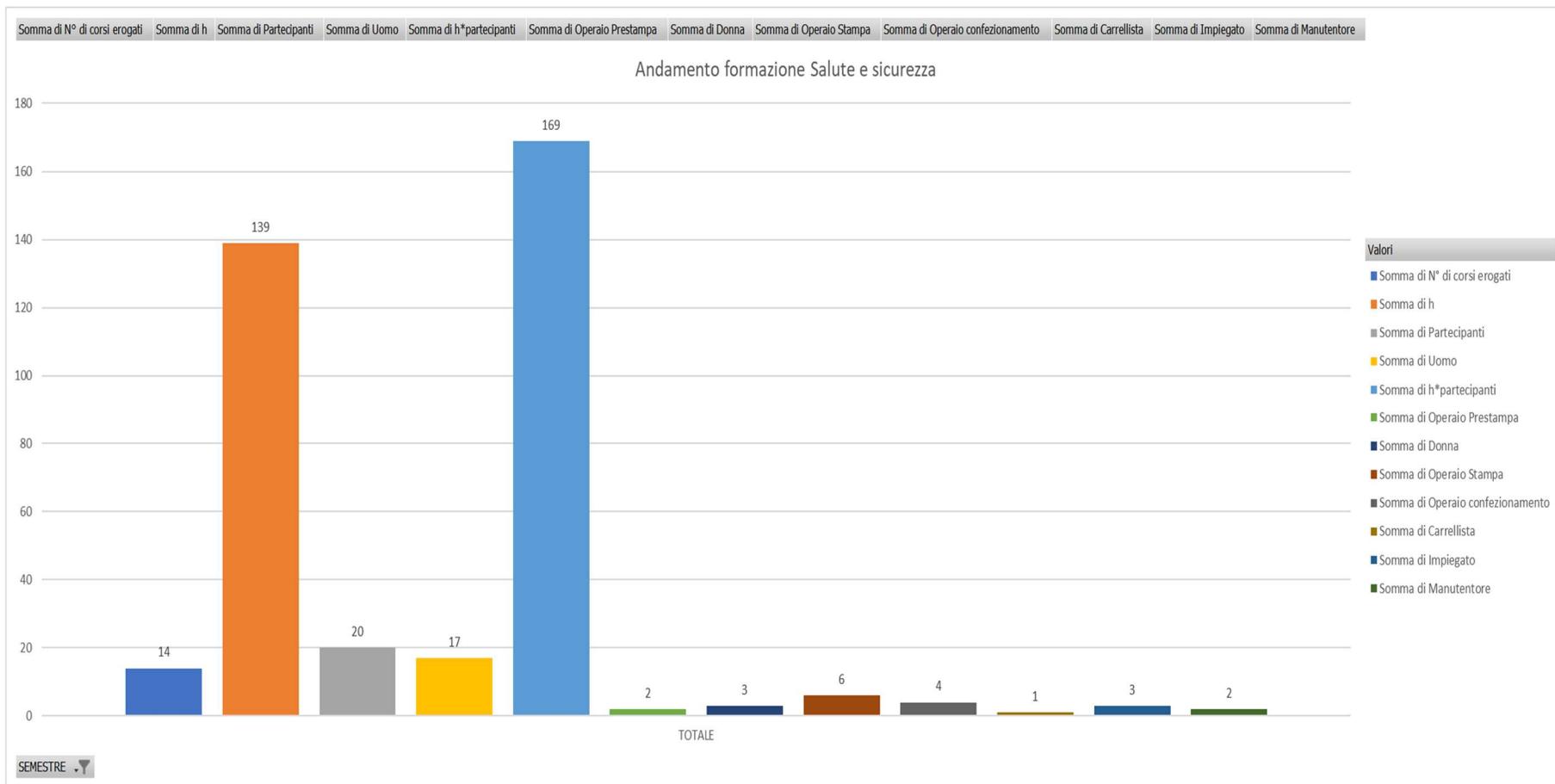
Tipologia		SALUTE E SICUREZZA														
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	10	83	16	113	14	2	1	6	3	1	3	2	15	0	1	
2	4	56	4	56	3	1	1	0	1	0	0	0	3	0	1	
TOTALE	14	139	20	169	17	3	2	6	4	1	3	2	18	0	2	

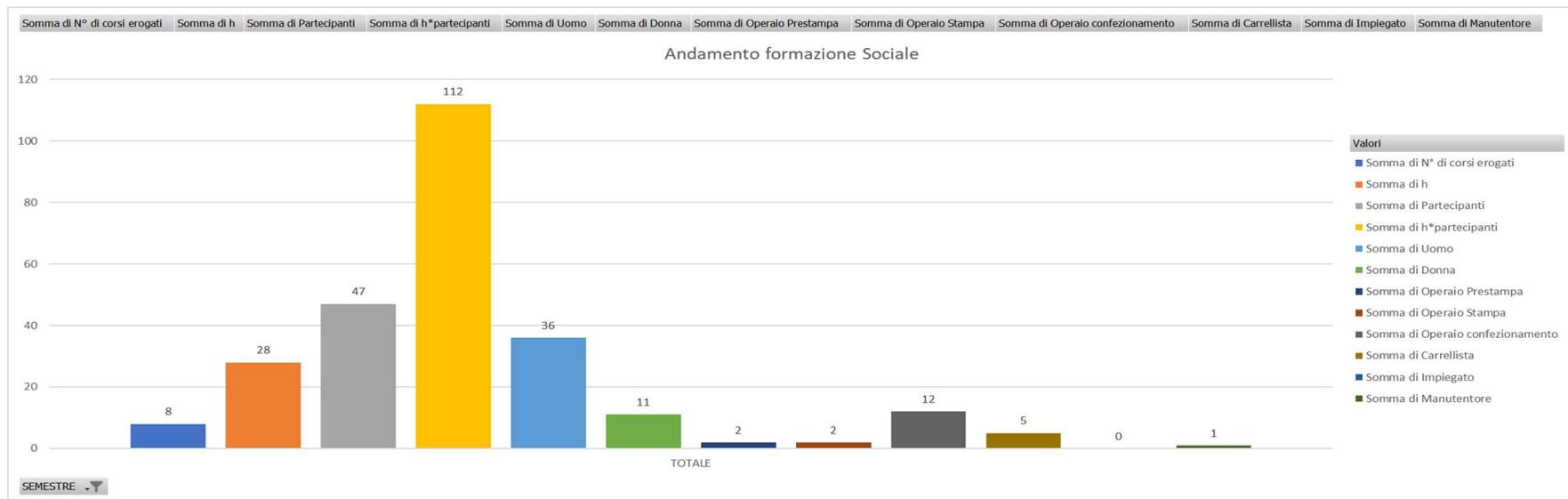
Tipologia		SOCIALE														
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	6	18	6	18	5	1	0	2	1	1	0	0	0	0	6	
2	2	10	41	94	31	10	2	0	11	4	0	1	1	1	0	
TOTALE	8	28	47	112	36	11	2	2	12	5	0	1	1	1	6	

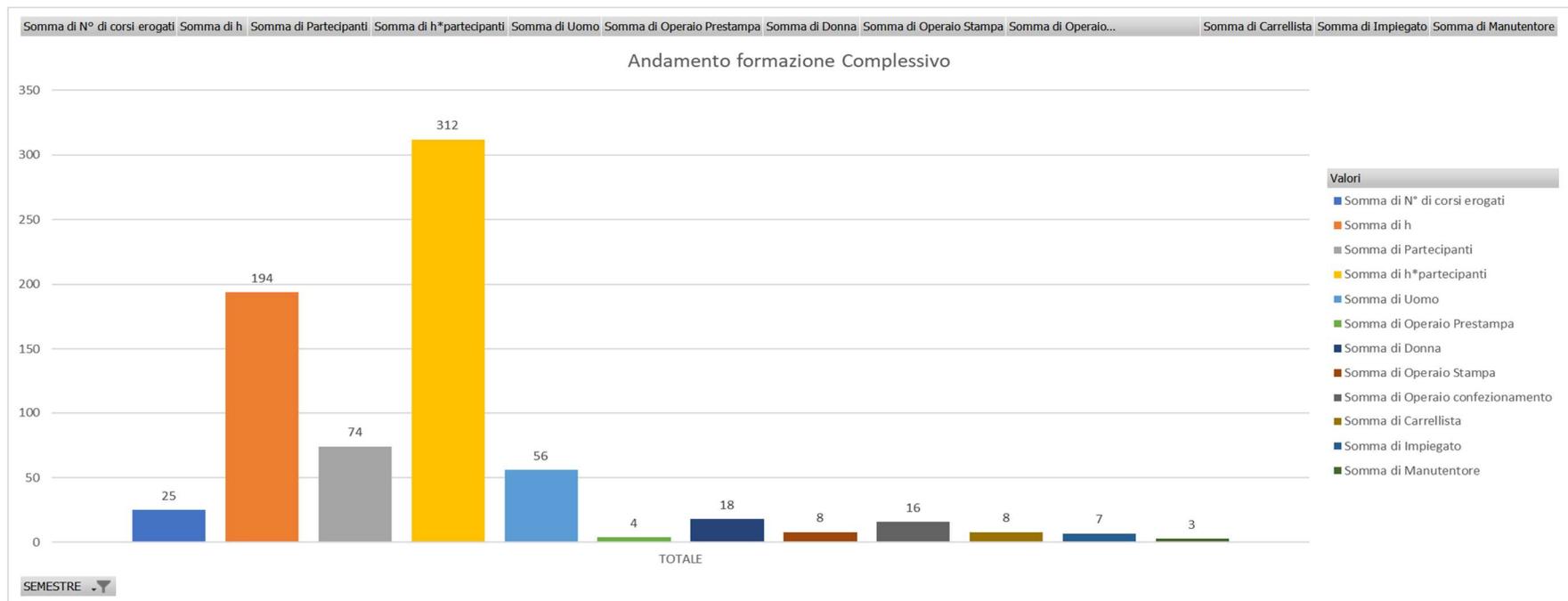
Tipologia		SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO														
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	1	16	1	16	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALE	1	16	1	16	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	

Tipologia		ALTRI CORSI														
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	2	11	6	15	3	3	0	0	0	2	4	0	2	0	0	
TOTALE	2	11	6	15	3	3	0	0	0	2	4	0	2	0	0	

TOTALE SICUREZZA-SOCIALE-SGI																
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	17	117	23	147	19	4	1	8	4	2	3	2	16	0	7	
2	8	77	51	165	37	14	3	0	12	6	4	1	6	1	1	
TOTALE	25	194	74	312	56	18	4	8	16	8	7	3	22	1	8	







- **Gestione delle problematiche e Accesso alle verifiche**

GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE ED ATTUZIONE AC	Valore
Segnalazioni parti interessate	6 segnalazioni interne
Segnalazioni da fornitori	0
Azioni di rimedio	0

ACCESSO ALLE VERIFICHE	Valore
Audit di terza parte su tematiche di Responsabilità Sociale	0
Audit di seconda parte in materia di Responsabilità Sociale	0
Ispezioni, controlli o verifiche da parte degli enti di Controllo (es. ASL, Ispettorato del lavoro, ecc)	1
Audit interni su Responsabilità Sociale	2

Ambito	Tipologia Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista	Risultato	scostamento dal target
Politica e sistema di gestione	Specifico	Rivedere e aggiornare la politica aziendale per riflettere gli standard SA8000	Revisione della politica aziendale	1 Revisione annua	Annuale	dic-24	Positivo	Nessuno
	Misurabile	Garantire la conformità del sistema di gestione	Numero di non conformità identificate durante le audit interni.	0 Nc maggiori e < 3 NC minori	Semestrale	gen-24	Completato positivamente a gennaio in quanto da audit di terza parte CISE si registrano 3 Non Conformità minori che hanno dato possibilità di ottenimento del certificato	
	Raggiungibile	Coivolgimento attivo del Social Performance Team	Numero di iniziative/azioni implementate dal Social Performance Team.	Implementare almeno 3 iniziative	Semestrale	giu-24	il Social Performance Team da gennaio ad adesso a seguito degli soframanti degli orari straordinari evidenziati ha introdotto apposito modello per la gestione di questo aspetto, ulteriormente ha operato per gestire attivamente 4 segnalazioni riscontrate riguardanti diversi aspetti.	0
	Rilevante	Verificare la conformità dei requisiti SA8000 per i fornitori critici	Percentuale di fornitori critici conformi agli standard SA8000	Assicurare che almeno il 90% dei fornitori critici sia conforme	Annuale	dic-25		
	Temporizzato	Raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati	N° obiettivi annuali raggiunti	90% degli obiettivi raggiunti	Annuale	dic-25		

Litopat S.r.l.

07/01/2025