



CLECA S.p.A. BILANCIO SA8000

28/01/2026

0.INTRODUZIONE

La direzione aziendale di CLECA S.p.A. riconosce e promuove i diritti e i valori fondamentali dell'uomo, contenuti nella dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, e di quanto contenuto nello standard SA8000:2014.

Con l'acquisizione dell'azienda Bottoli S.p.A. lo stesso sistema di gestione viene applicato anche alla nuova realtà produttiva che tratta prodotti panificati.

CLECA S.p.A., nel rispetto dei principi per i quali è stata fondata e della creazione di valore, intende promuovere e mantenere nel tempo un sistema di Responsabilità Sociale attraverso le definizioni di un insieme di regole e procedure interne, conformi ai requisiti dello standard SA8000:2014, alle convenzioni ILO e alle leggi vigenti in materia di contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:

- conformità del sistema di gestione SA8000:2014
- conformità a tutti i requisiti sottoscritti dall'azienda che hanno influenza sulla responsabilità sociale
- rispetto di quanto sancito dalla legislazione vigente in materia di lavoro
- disponibilità da parte dell'azienda a favorire il raggiungimento delle aspettative dei lavoratori e delle loro esigenze
- garanzia e mantenimento delle migliori condizioni di sicurezza e igiene per i lavoratori, assicurando allo scopo idonea formazione ed informazione
- solidarietà come valore aziendale e non solamente come valore a se stante
- impegno a non appoggiare né ad intraprendere azioni o comportamenti punitivi.
- impegno al miglioramento continuo in tema di responsabilità sociale e ambientale
- trasparenza dei comportamenti sociali

La direzione intende estendere tali requisiti ai propri fornitori ed attua programmi di comunicazione interna ed esterna circa i risultati attesi e quelli conseguiti in materia di responsabilità sociale, al fine di promuovere il miglioramento continuo in merito alla sensibilizzazione ed applicazione dei requisiti intrinseci alla responsabilità sociale stessa.

CLECA S.p.A. ha provveduto a costituire un Social Performance Team (SPT) in ogni stabilimento, costituito dalle seguenti figure:

- RAQ
- RLSA (Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000)
- RSU (uno o più) (reparto produzione dove presente)
- RLS (reparto manutenzione/produzione)

e, nella sede di SM/MN, anche da

- Personale impiegatizio (qualità)
- Personale impiegatizio (uffici)

che funge da interfaccia con la direzione aziendale nella veste di garante in merito alle problematiche sociali, e al monitoraggio del mantenimento degli standard stabiliti.

Tutto il personale ed i collaboratori hanno il diritto di rivolgersi direttamente al proprio rappresentante o ai membri del SPT in merito alle tematiche sociali, qualora fossero limitati, minacciati, o addirittura violati i propri o altrui diritti.

La Direzione

1.LAVORO INFANTILE

Cleca S.p.A. non impiega e non intende impiegare lavoro infantile e nemmeno dare sostegno ad esso.

Essa lo considera contrario alla propria etica e a qualunque principio di buon senso. Ciò è escluso in modo assoluto nella politica di assunzione dell'azienda.

Per tali motivi CLECA S.p.A. si impegna costantemente a:

- evitare relazioni con soggetti nei quali siano rilevate situazioni di lavoro infantile
- sostenere ove possibili iniziative a favore dell'infanzia
- intraprendere iniziative e/o azioni a favore dei bambini coinvolti nelle situazioni di lavoro di cui sia venuta a conoscenza.
- a rispettare l'Allegato D-Lavoro minorile del Manuale del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale per porre azioni di rimedio a favore dei bambini per i quali si riscontra una situazione di lavoro infantile e conserva copia del documento di identità dei propri dipendenti.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Obiettivo 2025	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile	Risultato e Esito
Nessun lavoratore minore	Nessuna assunzione di lavoratori minorenni	Fotocopie documenti di identità e codici fiscali	31/12/25	CFO/UPER/Management	Mantenimento della Politica interna di assunzione. Esito: positivo
Beneficienza ad Associazioni	Forma di beneficienza con coinvolgimento del personale	Donazione annuale	31/12/25	SPT/Management	-La cuccia e il nido (acquisto uova di Pasqua) -Donazione di prodotti alle Scuole infanzia e primaria Borgo Virgilio (MN) -Contributo al comune per fiera Madonnina -Contributo volontario a diverse parrocchie del territorio -Elargizione liberale a favore Fondazione Palazzo Te -Donazione di prodotti durante la manifestazione "Un Fiocco di Neve per il

					Sorriso", giornata sugli sci dedicata ai piccoli pazienti dell'Ospedale Oncoematologico Pediatrico dell'Ospedale di Bolzano Esito: positivo
Donazioni ONLUS	Forma di beneficenza	Donazione annuale	31/12/25	SPT/ Management	-Rinnovo sostegno Save the Children Onlus Italia -Donazione Fond. Comun. Mantovana Segni 2025 -Acquisto biglietti di Natale AISM -Donazione di prodotti alla Caritas di Mantova Esito: positivo
Borse di studio ai figli dei dipendenti meritevoli	Forma di beneficenza con coinvolgimento del personale	Premio annuale	31/12/25	Management	-consegnate 18 borse di studio (3 a BO, 8 a SM, 7 a MN) Esito: positivo



PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo	Azione	Indicatori di	Scadenza	Responsabile
-----------	--------	---------------	----------	--------------

2026		Riferimento		
Nessun lavoratore minore	Nessuna assunzione di lavoratori minorenni	Fotocopie documenti di identità e codici fiscali	31/12/26	CFO/UPER/Management
Beneficienza ad Associazioni	Forma di beneficienza con coinvolgimento del personale	Donazione annuale	31/12/26	SPT/Management
Donazioni ONLUS	Forma di beneficienza	Donazione annuale	31/12/26	SPT/Management
Borse di studio ai figli dei dipendenti meritevoli	Forma di beneficienza con coinvolgimento del personale	Premio annuale	31/12/26	Management

2.LAVORO OBBLIGATO

CLECA S.p.A non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi cauzionali o qualunque documento che possa rendere assoggettato il dipendente all'azienda stessa. CLECA S.p.A. si impegna alla trasparenza con i dipendenti per ciò che riguarda il rapporto di lavoro, le modalità di recesso, le modalità di preavviso in caso di recesso, la composizione della retribuzione e i diritti connessi, fornendo i chiarimenti richiesti e dando la possibilità di consultare le documentazioni. CLECA S.p.A. nel corso del 2024 ha rilevato, presso tutti gli stabilimenti, il grado di soddisfazione dei lavoratori e la percezione del proprio lavoro tramite un questionario digitale che verrà analizzato dalla psicologa aziendale, dall'ufficio del personale e dai consulenti della Parità di Genere. Nel corso del 2023 è stata assicurata l'informazione ai neo-assunti riguardo al rapporto al lavoro, fornendo i chiarimenti necessari.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Obiettivo 2025	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile	Risultato e Esito
Mantenimento della fidelizzazione del personale: N° licenziamenti/anno = Max.1 (SM+BO+MN) - N° di dimissioni volontarie (no pensionamento)/anno = Max 4 in totale	Monitoraggio delle attività amministrative	Numero dei dipendenti che si licenziano/anno	31/12/25	CFO/UPER	Per SM: 0 licenziamenti, 1 dimissioni volontarie e 1 cessazione per pensionamento. Esito: positivo Per BO: 0 licenziamenti, 1 dimissioni volontarie. Esito: positivo

					Per MN: 0 licenziamenti, 1 dimissione volontaria e 1 cessazioni per pensionamento. Esito: positivo
Per SM/ BO /MN: Valutazione del clima aziendale attraverso il questionario aziendale e il supporto della psicologa aziendale e dei consulenti sulla PdG.	Migliorare il clima aziendale, sfruttando il welfare aziendale e le iniziative in ambito etico.	Rapporti con i colleghi e con i superiori.	31/12/25	SPT/Comitato Guida	Per SM/BO/MN: Al questionario hanno risposto 126 lavoratori/ lavoratrici su circa 180, con un tasso di risposta del 70%. Dall'analisi complessiva dei questionari somministrati nei tre stabilimenti di Cleca S.p.A. emerge un clima aziendale positivo e inclusivo, caratterizzato da un'elevata partecipazione (70% di risposte) e da una diffusa percezione di rispetto, collaborazione e parità di trattamento. La quasi totalità del personale riconosce l'impegno dell'azienda nel promuovere un linguaggio rispettoso e nel garantire canali di segnalazione chiari ed efficaci. Le misure di conciliazione vita-lavoro sono considerate adeguate, pur con richieste di maggiore flessibilità oraria, smart working e supporto alla genitorialità. Esito: positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di riferimento	Scadenza	Responsabile
Mantenimento della fidelizzazione del personale: N° licenziamenti/anno = Max.1 (SM+BO+MN)	Monitoraggio delle attività amministrative	Numero dei dipendenti che si licenziano/anno	31/12/26	CFO/UPER
Per SM/ BO /MN: Valutazione del clima aziendale attraverso il questionario aziendale e il supporto della psicologa aziendale e dei consulenti sulla PdG.	Migliorare il clima aziendale, sfruttando il welfare aziendale e le iniziative in ambito etico.	Rapporti con i colleghi e con i superiori/ Segnalazioni	31/12/26	SPT/Comitato Guida

Nello **stabilimento di Bologna** ha risposto al sondaggio un campione di 19 persone. Dall'analisi delle risposte emerge un quadro generalmente positivo in merito al clima aziendale e all'impegno dell'organizzazione verso la parità di genere e il benessere lavorativo. La quasi totalità delle persone coinvolte ha dichiarato di aver avuto accesso in modo continuativo o frequente ad attività di formazione e sensibilizzazione, in particolare su temi etici e relativi al rispetto e all'inclusione. Questo dato conferma un buon livello di coinvolgimento, pur suggerendo la possibilità di rendere tali attività ancora più sistematiche e capillari. Sebbene il contesto generale sia percepito come rispettoso, non mancano alcune criticità: circa un quinto del campione (15%) ha dichiarato di aver assistito a episodi di sessismo, discriminazione o mancanza di rispetto, e un ulteriore 15% ha riferito di averne avuto esperienza diretta. Questi elementi confermano la necessità di mantenere alta l'attenzione sul tema, rafforzando le azioni di prevenzione, ascolto e gestione tempestiva delle segnalazioni.

Un dato molto incoraggiante riguarda la conoscenza dei canali aziendali per la segnalazione di comportamenti inadeguati, che risulta diffusa presso tutti i rispondenti. Inoltre, oltre l'80% delle persone percepisce l'impegno dell'organizzazione nella promozione di un linguaggio rispettoso e inclusivo, a conferma della presenza di una cultura organizzativa sensibile e orientata ai valori della parità.

Per quanto riguarda le misure di conciliazione vita-lavoro, la maggior parte del campione le considera adeguate, anche se una parte significativa le percepisce solo in parte rispondenti alle proprie esigenze. Le proposte migliorative più frequenti riguardano una maggiore flessibilità oraria (espressa dalla maggior parte dei rispondenti), il potenziamento del supporto alla genitorialità e l'ampliamento delle opportunità di smart working.

Si rileva un uso ancora limitato della piattaforma Randstad Welfare, non utilizzata da circa un terzo dei partecipanti. Questo suggerisce la possibilità di attivare nuove azioni di informazione e accompagnamento, al fine di aumentare la consapevolezza e la fruizione degli strumenti di welfare aziendale.

Infine, la maggioranza degli intervistati ritiene che Cleca garantisca in modo adeguato la parità di genere sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda lo **stabilimento di Mantova**, la maggior parte dei partecipanti riferisce di avere accesso "sempre" o "spesso" ad attività formative e di sensibilizzazione sui temi dell'etica, del rispetto e dell'inclusione. Tuttavia, una parte non trascurabile del campione indica di avervi partecipato solo "raramente" o "mai". Questo dato suggerisce la necessità di rendere l'offerta formativa ancora più diffusa e accessibile, valorizzando anche modalità più capillari o personalizzate.

Il 30% dei rispondenti dichiara di aver assistito, negli ultimi 12 mesi, ad atteggiamenti sessisti, discriminatori o comunque irrispettosi sul luogo di lavoro; il 18% segnala invece di esserne stato direttamente coinvolto. Sebbene si tratti di una minoranza, queste situazioni meritano particolare attenzione e rappresentano un indicatore rilevante da monitorare nel tempo. Diventa quindi prioritario rafforzare la cultura della prevenzione e valorizzare i canali di ascolto e supporto.

Quasi la totalità del personale ritiene che in azienda venga promosso un linguaggio rispettoso e inclusivo. Questo dato conferma una cultura organizzativa orientata all'equità e alla valorizzazione delle differenze. Tuttavia, alcune risposte più critiche, pur minoritarie, evidenziano l'opportunità di continuare a sensibilizzare e formare con costanza, per mantenere elevato il livello di attenzione e coerenza.

La quasi totalità del campione conosce i canali aziendali messi a disposizione per segnalare eventuali comportamenti inadeguati (modulo interno, indirizzi e-mail dedicati, QR code). Alcune persone hanno però dichiarato di non conoscere tutti gli strumenti disponibili, evidenziando la necessità di potenziare la comunicazione interna su questi aspetti.

Le misure attualmente adottate per la flessibilità (permessi, orari agevolati, congedi, part-time) sono giudicate "adeguate" dalla maggioranza dei lavoratori. Tra le proposte emerse per migliorare ulteriormente l'equilibrio tra lavoro e vita privata figurano maggiore flessibilità oraria, supporti alla genitorialità, come servizi dedicati ai figli del personale, soluzioni di smart working o altre forme di flessibilità.

La maggioranza delle persone afferma di essere a conoscenza delle misure recentemente introdotte per favorire l'equilibrio vita-lavoro.

Circa il 60% del campione utilizza regolarmente la piattaforma Randstad Welfare per accedere ai premi aziendali. Il restante 40% dichiara di non utilizzarla o di non conoscerne appieno le funzionalità, suggerendo la possibilità di promuovere momenti di informazione o affiancamento mirato per facilitarne l'accesso.

Infine, il 78% dei rispondenti percepisce che l'azienda tutela in modo adeguato la parità di genere nel luogo di lavoro. Questo dato conferma l'impegno dell'organizzazione sul tema, pur lasciando spazio per azioni di miglioramento e consolidamento, soprattutto nei processi legati alla formazione, alla promozione interna, alla gestione delle segnalazioni e alla distribuzione dei benefit.

Per lo **stabilimento di San Martino**, hanno partecipato dipendenti appartenenti a tutte le fasce d'età e aree aziendali, con prevalenza del genere femminile.

Quasi la totalità del personale dichiara di avere accesso "sempre" o "spesso" ad attività di formazione e aggiornamento professionale, comprese iniziative di

sensibilizzazione sul rispetto e sull'inclusione. Soltanto una piccola percentuale indica una frequenza "rara" o "mai".

Riguardo ai comportamenti non rispettosi sul luogo di lavoro, il 24% dei rispondenti ha dichiarato di aver assistito ad atteggiamenti sessisti, discriminatori o violenti; le situazioni di comportamenti subiti direttamente risultano attorno al 20%.

Il 94% dei partecipanti ritiene che in Cleca venga promosso un linguaggio rispettoso e inclusivo, mentre il 90% conosce i canali di segnalazione aziendale (verbale, scritto o tramite QR code), segno della diffusione e dell'efficacia della comunicazione interna in materia.

Le misure di flessibilità aziendali (permessi, congedi, orario agevolato, part-time) sono considerate adeguate o in parte adeguate dall'88% del campione, con richieste di miglioramento principalmente orientate al potenziamento dello smart working e dei servizi di supporto alla genitorialità. L'82% dei lavoratori ritiene che gli orari e le modalità di lavoro consentano un buon equilibrio vita-lavoro.

In relazione alle misure di welfare, il 78% è a conoscenza delle iniziative di equilibrio vita-lavoro pubblicate dall'azienda, mentre il 73% dichiara soddisfazione per la piattaforma Randstad Welfare (anche se circa il 20% non la utilizza).

Infine, il 91% dei rispondenti considera Cleca un'azienda che tutela adeguatamente la parità di genere tra uomini e donne, con percezione positiva e diffusa in tutti i reparti.

Dall'analisi complessiva dei questionari somministrati nei tre stabilimenti di Cleca S.p.A. emerge un clima aziendale positivo e inclusivo, caratterizzato da un'elevata partecipazione (70% di risposte) e da una diffusa percezione di rispetto, collaborazione e parità di trattamento. La quasi totalità del personale riconosce l'impegno dell'azienda nel promuovere un linguaggio rispettoso e nel garantire canali di segnalazione chiari ed efficaci. Le misure di conciliazione vita-lavoro sono considerate adeguate, pur con richieste di maggiore flessibilità oraria, smart working e supporto alla genitorialità.

I casi segnalati di comportamenti non rispettosi (15-30%) confermano l'importanza di mantenere alta l'attenzione sulla prevenzione e la formazione continua.

Dall'analisi dei risultati emergono alcuni spunti di miglioramento utili a consolidare ulteriormente l'efficacia del Sistema di Gestione SA8000.

In primo luogo, si ritiene opportuno rafforzare le attività di formazione e sensibilizzazione, rendendole più sistematiche e inclusive. Particolare attenzione sarà dedicata ai temi del linguaggio inclusivo, della prevenzione di molestie o comportamenti discriminatori e della gestione dei conflitti, con l'obiettivo di mantenere elevato il livello di consapevolezza e rispetto reciproco.

Sotto il profilo della comunicazione interna, potrà essere utile potenziare la diffusione delle informazioni sui canali di segnalazione, garantendo che tutti i lavoratori conoscano le modalità e i referenti a cui rivolgersi.

Relativamente al work-life balance, potrebbe essere utile valutare l'ampliamento delle misure di flessibilità oraria, lo sviluppo di opportunità di smart working per le mansioni compatibili e l'introduzione di ulteriori forme di supporto alla genitorialità, come convenzioni con servizi educativi o contributi per attività scolastiche. Parallelamente, sarebbe utile promuovere un utilizzo più diffuso della piattaforma Randstad Welfare, attraverso azioni informative e di accompagnamento mirate.

Infine, per favorire un miglioramento continuo della cultura organizzativa e della leadership inclusiva, si propone di coinvolgere maggiormente i responsabili di reparto in percorsi di formazione sul management equo e sulla valorizzazione del contributo individuale.

Il monitoraggio periodico della percezione del personale, tramite questionari annuali e momenti di condivisione dei risultati con il SPT e il Comitato Guida, permetterà di verificare nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese e di mantenere alto il livello di coinvolgimento e partecipazione.

3.SALUTE E SICUREZZA

INTRODUZIONE

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza nell'azienda.

Cleca si conforma alle prescrizioni dello Standard SA8000 e assicura l'effettiva rispondenza ai criteri di salute e sicurezza, fornendo valide metodologie per la predisposizione di sistemi volti ad individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre e preoccupandosi di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Inoltre il management di Cleca, responsabile della qualità della vita dei propri lavoratori, si assicura che tutto il personale esistente, ed anche quello di nuova assunzione, riceva una regolare e documentata formazione legata ai criteri di salute e sicurezza nell'attività lavorativa, anche al fine di permettere a tutti i dipendenti di usufruire in modo adeguato delle misure preventive e protettive applicate all'interno dell'azienda non trascurando la comunicazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

L'azienda si impegna a fornire al personale opportuni dispositivi di protezione individuale e a formarlo in tema di salute e sicurezza.

L'addestramento di nuovo personale, sia esso inserito tramite agenzia di lavoro interinale, con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato, prevede due fasi: un primo incontro di formazione con RAQ/AQ/CQ, sui concetti base di HACCP, gestione sistema qualità (certificazioni di stabilimento), salute e sicurezza ed una seconda fase di affiancamento operativo sulla mansione specifica, da parte di un responsabile/ coordinatore / addetto esperto (minimo 2 anni di esperienza). La formazione viene svolta in una lingua comprensibile al lavoratore, sia orale che scritta.

L'affiancamento per il funzionamento delle linee di produzione, minimo di 5 giorni lavorativi, può ritenersi concluso solo con valutazione positiva da parte del responsabile di produzione (o di chi ne fa le veci), formalizzato nel Mod. 01 "Incontro di formazione" e archiviato da RAQ; l'eventuale esito negativo implica la ripetizione del periodo di affiancamento.

La Direzione si impegna ad assumere nuovo personale con il corso base sulla sicurezza e di eseguire la formazione specifica, a seguito del periodo di prova, durante gli orari di lavoro.

Si impegna poi a riproporla in caso di incidenti sul posto di lavoro o quando nuove tecnologie/macchinari vengono inseriti.

Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza.

Pertanto è presente la Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione di recente nomina (01/02/2025) Dott.ssa Bassi Giuliana (consulente esterno); in data 10/03/2025 è stata eletta la nuova Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza per lo stabilimento di San Martino (Sig.ra Barbara Longoni in sostituzione al Sig. Luigi Affini). Nel corso del 2013 è deceduto il Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza per lo stabilimento di Bologna (Sig. Sergio Carlini), non sostituito per tutto il 2014; in data 26/01/2015 è stato eletto il nuovo RLS per lo stabilimento di Bologna (Sig. Francesco Noviello), che a luglio 2019 ha dato le proprie dimissioni; in data 21/10/19 è stato eletto come RLS il Sig. Andrea Minghini, già RSU che ha completato il corso a giugno 2020; la nomina è stata rinnovata il 18/02/2021.

Per lo stabilimento di Mantova è stato eletto il Sig. Mulas Raimondo in data 21/02/2020 già RSPP in Bottoli S.p.A prima dell'acquisizione.

È prevista inoltre la figura del medico competente, esterno, nominato dall'azienda: Dott. Stefano Schenato, già operativo nell'anno precedente, per lo stabilimento Bottoli. Il medico competente visita periodicamente il personale per valutarne la salute e l'esposizione ad eventuali rischi; il medico effettua altresì il sopralluogo dell'ambiente di lavoro, al fine di verificarne la salubrità.

In seguito alla visita, il medico rilascia il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

L'azienda nel corso dell'anno 2016 ha formalizzato un Comitato Salute e Sicurezza formato dai membri che già in passato presenziavano alle riunioni annuali per la Sicurezza (Direzione, RSPP, Medico Competente, RLS, Preposti). La presenza di RSU in tale CSS, sarà possibile solo previa accettazione degli stessi.

INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni dei propri lavoratori.

Per presentare in maniera chiara ed attendibile la propria situazione in materia di salute e sicurezza Cleca fornisce i propri dati in merito ad infortuni e malattie registrati sul luogo di lavoro, prendendo in esame gli specifici andamenti registrati negli ultimi tre anni di attività.

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB. DI SAN MARTINO	
2023	2
2024	2
2025	2

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB. DI BOLOGNA	
2023	0
2024	1
2025	1

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB. DI MANTOVA	
2023	1

2024	1
2025	1

Come si evince dalla tabella, per l'anno 2025 si è registrato 1 infortunio c/o lo stabilimento di Bologna, in itinere, per Mantova 1 infortunio di lieve entità (schiacciamento lieve della mano tra due carrelli durante la spinta manuale) imputabile ad una disattenzione da parte di un addetto alla cottura pari a 7 giorni. Mentre per San Martino risultano 2 infortuni di cui 1 di lieve entità (3 giorni di assenza per botta ad un dito della mano).

L'altro infortunio ha invece comportato la frattura dell'indice della mano destra a causa di uno schiacciamento durante un cambio bobina (29 giorni di assenza).

ATTIVITA' DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'azienda garantisce che i propri dipendenti siano sempre adeguatamente formati in materia di salute e sicurezza.

Gli appuntamenti di formazione e aggiornamento vengono mantenuti durante tutto l'anno lavorativo, e ad essi partecipa la totalità dei lavoratori.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato allo svolgimento di queste attività di prevenzione e sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali per tutti i lavoratori impiegati nelle linee di produzione.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti.

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici ecc...).

La sicurezza sul luogo di lavoro si rifà alla normativa cogente (DLgs. 81/08). Gli audit interni con la loro parte di verifica del rispetto delle norme cogenti e non solo gli audit SA8000 concorrono a verificare eventuali anomalie. Gli spunti di questi audit sono stati usati per azioni di sensibilizzazione del personale in materia di prevenzione.

Presso lo stabilimento di Bologna rimane attivo il dispositivo per rilevamento sismico, installato nel 2012, collegato ad una sirena acustica, al fine di allertare tempestivamente il personale che opera in produzione.

A fine anno 2012, come previsto dal nuovo accordo stato regioni, è stata effettuata una formazione base (modulo base - 4 ore) a tutti i dipendenti (operai e impiegati) in materia di salute e sicurezza. Tale addestramento è stato tenuto da un ente esterno di formazione (Manpower). Nel corso dell'anno 2013 sono stati svolti invece i corsi specifici di settore (modulo specifico - 12 ore) per gli operai, i manutentori, i magazzinieri e gli impiegati tecnici (laboratorio e produzione) degli stabilimenti di San Martino e Bologna, per preposti (8 ore) e per dirigenti (16 ore). Tutto il personale ha svolto poi negli anni successivi i rispettivi aggiornamenti pari a 6 ore ogni 5 anni.

Presso lo stabilimento di Mantova nel 2002 sono stati installati rilevatori di fumo e gas nelle zone a maggior rischio: Reparto produttivo e Reparto Caldaia N e nel Magazzino del Reparto F.

Presso lo stabilimento di San Martino nel corso dell'anno 2014 è stato installato un sistema di rilevazione degli accessi nella proprietà aziendale che permette un controllo specifico del personale dopo aver varcato l'accesso principale dell'azienda (cancelli). Con tale sistema è possibile monitorare costantemente il personale presente all'interno dell'azienda in occasione di eventuali emergenze; sistema analogo è stato installato a Bologna all'inizio dell'anno 2016.

A San Martino, è stato inoltre installato un nuovo centralino telefonico che ha la possibilità di attivare, in viva voce, eventuali messaggi di allarme in tutti i reparti.

Per quanto concerne gli aggiornamenti in ambito sicurezza indichiamo di seguito le scadenze:

- LAVORATORI: 6 ore ogni 5 anni mansione specifica
- PREPOSTI: 6 ore ogni 2 anni
- DIRIGENTI: 6 ore ogni 5 anni
- RLS: 8 ore ogni anno (azienda con più di 50 lavoratori)
- ADDETTI ANTINCENDIO: 5 ore ogni 5 anni
- ADDETTI PRIMO SOCCORSO: 4 ore ogni 3 anni
- ADDETTI BLSD: 3 ore ogni 2 anni
- CARRELLISTI e PLE: 4 ore ogni 5 anni
- MANUTENTORE ELETTRICO (PES PAV PEI): 4 ore ogni 5 anni
- ADDETTI X-RAY: 1 ora ogni 5 anni
- ADDETTI LAVORI IN QUOTA E DPI 3°CAT: 4 ore ogni 5 anni

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi raggiunti durante l'anno:

Segnalazione	Obiettivo 2025	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Mantenimento addestramento - lavoratori -preposti -dirigenti -RLS -addetti antincendio -addetti primo soccorso -carrellisti -PLE	Mantenere le figure aggiornate: -lavoratori (mansione specifica): 6 ore ogni 5 anni -preposti: 6 ore ogni 2 anni -dirigenti: 6 ore ogni 5 anni -RLS: annuale 8 ore -addetti antincendio: 5 ore ogni 5 anni -addetti primo soccorso: 4 ore ogni 3 anni -PES PAV PEI: 4 ore ogni 5 anni -addetti utilizzo BLSD: 3 ore ogni 2 anni -carrellisti e PLE: 4 ore ogni 5 anni -addetti utilizzo X-RAY: 1 ora ogni 5 anni -addetti lavori in quota e DPI 3° cat.:	Corsi di aggiornamento	BO: Aggiornamento annuale RLS entro settembre 2025, 1 addetto primo soccorso entro 24/11/25. 2 addetti BLSD entro 05/07/2025. 3 Addetti antincendio triennale entro 25/08/25 Aggiornamento 3 carrellisti entro 28/01/25 SM: Aggiornamento annuale RLS entro febbraio 2025	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/enti di formazione	BO: Corso aggiornamento RLS eseguito il 03/10/25 durata 4 ore+19/12/25, 4 ore. Esito: positivo 1 aggiornamento addetto primo soccorso (4 ore) 10/07/25. 2 nuovi addetti primo soccorso (12 ore) 15-16/10/25 2 aggiornamenti + 3 nuovi addetti BLSD (5 ore) 06/11/2025. 3 aggiornamento addetti antincendio (5 ore) 28/02/25 (1 persona) +

	4 ore ogni 5 anni		Aggiornamento addetti BLSD entro maggio 2025 Aggiornamento addetti primo soccorso entro luglio 2025 MN: Aggiornamento annuale RLS entro febbraio 2025 Aggiornamento addetti BLSD entro maggio 2025 Aggiornamento addetti primo soccorso entro luglio 2025 Aggiornamento Carrellista entro Giugno 2025 Aggiornamento Sicurezza entro Luglio 2025		30/04/25 (2 persone) 1 nuovo addetto antincendio (8 ore) 28/02/25 Aggiornamento 3 carrellisti (4 ore) 04/03/25 SM: Corso completo a causa sostituzione figura RLS: 09-10/04/2025-14-17/04/2025 Sig.ra Longoni Barbara (RLS) per una durata totale di 32 ore. Esito: positivo Aggiornamento addetti BLSD: 10/05/2025 per una durata totale di 3 ore. Esito: positivo Aggiornamento addetti primo soccorso: 12/07/2025 per una durata totale di 4 ore. Esito: positivo MN: Aggiornamento RLS: eseguita 17/02+17/04/2024 5 manutentore Raimondo Mulas (RLS) per una durata totale di 8 ore. Esito: positivo 9 Aggiornamento antincendio (5 ore) 5 Nuovi addetti antincendio (8 ore) 28/02/2025 1 Aggiornamento primo soccorso (4 ore) + 3 Addetto primo soccorso (12 ore) 11-
--	-------------------	--	---	--	--

					12/07/2025 9 Aggiornamento BLS (3 ore) 10/05/2025 1 Aggiornamento Preposto (6 ore) + 2 Nuovi preposti (8 ore) 26/02/2025 4 Aggiornamento carrellisti: 03/06/2025 per una durata totale di 4 ore. 13 Aggiornamento sicurezza: 18/07/2025+13/10/2025 per una durata totale di 6 ore. Esito: positivo
Mantenimento di una polizza a favore dei dipendenti	Stipulazione di due polizze assicurative (Piano di Welfare Aziendale)	Polizza di copertura in caso di sopraggiunta non autosufficienza del lavoratore, non necessariamente a causa di malattia o infortuni (Long Term Care) + polizza per incidente lavorativo o extra-lavorativo	31/03/25	AMM	Rinnovo polizza Esito: positivo
Per BO: Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione nei mesi di marzo /settembre	Sostituito il fornitore OXA con ditta MANZI; i controlli verranno uniformati ai controlli del sistema antincendio	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/RLS	Manutenzione estintori ditta MANZI marzo e settembre 2024 Esito: positivo Verifica impianto rilevazione incendi/allarme MANZI gennaio e luglio 2025 Esito: positivo
Per SM: Interventi semestrali ed annuali ditta Manzi ai presidi antincendio	Estintori: manutenzione semestrale nei mesi di maggio/novembre	Verificare controlli ditta Manzi	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/RLS	SM: effettuati tutti i controlli come da contratto nell'anno 2025. Esito: positivo

	Porte tagliafuoco e vie di esodo: controllo semestrale 6 pulsanti evacuazione: controllo semestrale Stazione di pompaggio: controllo semestrale Prova di portata e pressione con tubo di PITOT: controllo annuale MAG PF impianto rilevazione fumi, evacuatori di fumo e calore: controllo semestrale				
Per MN: Interventi semestrali ed annuali ditta MANZI ai presidi antincendio	Estintori: manutenzione semestrale nei mesi di Maggio/Novembre Porte tagliafuoco e vie di esodo: controllo semestrale Prova di portata e pressione con tubo di PITOT: controllo annuale	Verificare controlli ditta MANZI	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/RLS	MN: effettuati tutti i controlli come da contratto nell'anno 2025. Esito: positivo
Infortuni sul lavoro	Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/AMM	SM: n° 2 infortuni: 1 di lieve entità + 1 con 29 giorni di assenza. Esito: parzialmente positivo BO: n° 1 infortunio in itinere Esito: positivo MN: n° 1 infortunio di lieve entità Esito: positivo
Riunione Squadra Emergenza	Svolgimento Corso	Ente di formazione: RSPP	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP	BO: non effettuato incontro squadra emergenza prima della prova di evacuazione Esito: negativo SM: Incontro squadra emergenza prima

					della prova di evacuazione 22/12/2025. Esito: positivo MN: Incontro squadra emergenza prima della prova di evacuazione 23/12/2025. Esito: positivo
Effettuare prova di evacuazione antincendio	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RSPP	BO: eseguita prova antincendio 16/09/25 Esito: positivo SM: eseguita prova di evacuazione antincendio 22/12/2025. Esito: positivo MN: eseguita prova di evacuazione antincendio 23/12/2025. Esito: positivo
Viene attuata la sorveglianza sanitaria per eventuale assunzione di sostanze psicotrope da parte dei lavoratori che movimentano merci	Effettuare test a magazzinieri, addetti ai semilavorati, autisti e manutentori che utilizzano i carrelli elevatori	Rispetto delle prescrizioni di RSPP/medico competente	31/12/25	RSPP/AD/ medico competent e	SM: eseguiti nel corso dell'anno 2025 per i carrellisti esami sost. psicotrope Esito: positivo BO: luglio e novembre 2025 eseguiti per i carrellisti esami sost. psicotrope Esito: positivo MN: Ottobre/ Novembre 2025 eseguiti per carrellisti esami sost. psicotrope Esito: positivo
Per SM/BO: Viene attuata la sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni svolte	Da protocollo: Visita Medica - Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) -Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni)	Rispetto delle prescrizioni medico competente	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RSPP/ medico competent e	BO: luglio e novembre 2025 eseguite visite mediche e relativi test Esito: positivo SM: eseguite visite mediche e relativi test anno 2025 a tutto il

	Spirometria ed Audiometria -Triennale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Accertamenti Alcol -Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Drug Test - Annuale (Autisti e Carrellisti) Visio Test -Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni)				personale compresi gli interinali. Esito: positivo
Per MN: Viene attuata la sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni svolte	Da protocollo: Visita Medica - Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) -Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni) Spirometria -Annuale (Manutentori e Carrellisti) -Biennale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Audiometria -Triennale (ADD PUL) -Biennale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT e Carrellisti) Quest. Alcol -Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Droga Test - Annuale (solo Carrellisti) Visio Test	Rispetto delle prescrizioni medico competente	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/medico competente	Ottobre/Novembre 2025 eseguite visite mediche e relativi test Esito: positivo

	-Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni)				
Per SM: Verifica paranchi alza sacconi	Verifica trimestrale	Contattare azienda per intervento	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RLS	Effettuata verifica paranchi alza sacconi nel corso del 2025 dalla ditta Elettromeccanica Pizzamiglio srl (ultima verifica 19/12/2025) Esito: positivo
Verifica impianto messa a terra e differenziali	Verifica biennale	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	SM Da fare entro 18/03/25 BO Da fare entro 16/10/25 MN Da fare entro 13/01/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RLS	SM: verifica impianto messa a terra attuata 21/03/2025 pianificazione biennale (prossima programmata per marzo 2027) Esito: positivo BO: verifica impianto messa a terra attuata da Sidel il 15/10/25 pianificazione biennale (prossima prevista nel 2027) Esito: positivo MN: verifica impianto messa a terra attuato il 25/01/2025 pianificazione biennale (prossima prevista nel 2027) Esito: positivo
Per SM: Verifica generatori di calore	Verifica annuale generatori di calore (libretto-controllo fumi)	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RLS	-Caldaia a Vapore Melgari per impianto sterilizzazione: eseguito controllo fumi in data 11/04/2025. Esito: positivo -Caldaia a Condensazione per riscaldamento area produttiva: verifiche eseguite

					il 19/12/2025 da RENSO SNC; pianificata ogni anno. Esito: positivo
Per SM: Apparecchiature sottoposte a verifica periodica (gru a struttura limitata, caldaia Melgari, piattaforma (PLE), disoleatori e serbatoio compressori, caldaie per riscaldamento e sanitari area produzione e uffici)	Verifiche periodiche da ente accreditato (ABP srl)	Rispetto delle prescrizioni INAIL	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RLS	Apparecchiature verificate a scadenza dall'ente accreditato ABP srl Esito: positivo Effettuata verifica di messa in servizio da parte di INAIL in data 21/12/2023 dei 2 disoleatori e serbatoio compressori. Verifica periodica da richiedere entro 12/2026. Esito: positivo
Per BO: verifica generatore di calore	Verifica annuale generatore di calore (libretto)	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/25	PROD/COO	Effettuato in data 27/10/2025 dalla ditta Bulgarelli Service Esito: positivo
Strutture sottoposte a verifica annuale (scaffalature)	Verifiche annuali da ente accreditato	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RLS	SM: effettuata verifica da parte di SUPINO srl in data 22/12/2025. Presente offerta in verifica da COO. Esito: positivo BO: effettuata verifica da parte di SUPINO srl in data 11/09/25. Esito: positivo MN: effettuata verifica da parte di SUPINO srl in data 05/02/2025, da programmare per l'anno 2026. Esito: positivo
Per BO: strutture sottoposte a controllo periodico (brache sollevamento)	controllo interno	Verifica con RSPP del sistema in uso e rispetto delle prescrizioni di RSPP per eventuali verifiche, se	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RLS	Controllo introdotto nel 2023, non applicato perché eliminate le brache per sollevare i muletti elettrici e passati

		necessarie			all'uso del transpallet manuale Esito: positivo
Riunione periodica di prevenzione e protezione	Riunione	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RSPP/ medico competent e	SM/MN/BO: riunione periodica relativa all'anno 2025 verrà effettuata in data 24/02/2026, tra AD, COO, CFO, RSPP, Medico Competente, Preposti, RAQ. Esito: positivo
Sopralluogo ambiente di lavoro	Sopralluogo	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ RSPP/ medico competent e	SM: 31/03/2025 eseguito sopralluogo da parte del medico competente. Esito: positivo BO: 22/07/25 eseguito il sopralluogo da parte del medico competente. Esito: positivo MN: 02/10/2025 eseguito il sopralluogo da parte del medico competente. Esito: positivo
Formazione sicurezza nuovi assunti	Svolgimento Corso	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/ AD/RSPP	BO: 2 lav. Interinali, formazione accordo Stato Regioni mansione specifica) effettuata dal 02 al-16/04/25; Esito: positivo SM: Corso formazione sicurezza nuovi dipendenti DLgs 81/08: eseguiti in maggio 2025 (12ore – corso specifico). Esito: positivo MN: Corso formazione sicurezza nuovi dipendenti DLgs 81/08: eseguiti

					Esito: positivo
Organigramma aziendale della sicurezza	Aggiornamento organigramma aziendale	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/25	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP	SM: Organigramma della sicurezza aggiornato in data 22/12/2025. Esito: positivo BO: Organigramma della sicurezza ultimo aggiornamento in data 06/11/2025. Esito: positivo MN: Organigramma della sicurezza aggiornato in data 12/07/2025. Esito: positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi prefissati per l'anno 2026:

Segnalazione	Obiettivo 2026	Intervento	Scadenza	Responsabile
Mantenimento addestramento -lavoratori -preposti -dirigenti -RLS -addetti antincendio -addetti primo soccorso -carrellisti -PLE	Mantenere le figure aggiornate: -lavoratori (mansione specifica): 6 ore ogni 5 anni -preposti: 6 ore ogni 2 anni -dirigenti: 6 ore ogni 5 anni -RLS: annuale 8 ore -addetti antincendio: 5 ore ogni 5 anni -addetti primo soccorso: 4 ore ogni 3 anni -PES PAV PEI: 4 ore ogni 5 anni -addetti utilizzo BLSD: 3 ore ogni 2 anni -carrellisti e PLE: 4 ore ogni 5 anni -addetti utilizzo X-RAY: 1 ora ogni 5 anni -addetti lavori in quota e DPI 3° cat.: 4 ore ogni 5 anni	Corsi di aggiornamento	BO: Aggiornamento annuale RLS 8 ore (4+4) entro dicembre 2026. Aggiornamento mansione specifica per 1 addetto confezionamento entro febbraio 2026. Aggiornamento 2 preposti entro settembre 2026 SM: Aggiornamento annuale RLS entro aprile 2026. Formazione AD entro primavera 2026. Aggiornamento addetti primo soccorso entro giugno 2026. Aggiornamento preposti entro settembre 2026. Aggiornamento addetta X-Ray entro settembre 2026.	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/enti di formazione

			Aggiornamento 2 carrellisti entro novembre 2026. Aggiornamento PES PAV entro novembre 2026. MN Corso competo RLS entro aprile 2026 Aggiornamento preposti entro aprile 2026. Aggiornamento addetti primo soccorso entro giugno 2026 Aggiornamento Carrellista entro Giugno 2026 Aggiornamento Sicurezza entro Ottobre 2026 Aggiornamento PES PAV entro novembre 2026.	
Mantenimento di una polizza a favore dei dipendenti	Stipulazione di due polizze assicurative (Piano di Welfare Aziendale)	Polizza di copertura in caso di sopraggiunta non autosufficienza del lavoratore, non necessariamente a causa di malattia o infortuni (Long Term Care) + polizza per incidente lavorativo o extra-lavorativo	31/03/26	AMM
Per BO: Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione nei mesi di marzo /settembre	Verificare controlli ditta Manzi	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/RLS
Per SM: Interventi semestrali ed annuali ditta Manzi ai presidi antincendio	Estintori: manutenzione semestrale nei mesi di maggio/novembre Porte tagliafuoco e vie di esodo: controllo semestrale Pulsanti evacuazione: controllo semestrale Stazione di pompaggio: controllo semestrale Prova di portata e pressione con tubo di PITOT: controllo	Verificare controlli ditta Manzi	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/RLS

	annuale MAG PF e Imballi 2 impianto rilevazione fumi, evacuatori di fumo e calore: controllo semestrale			
Per MN: Interventi semestrali ed annuali ditta MANZI ai presidi antincendio	Estintori: manutenzione semestrale nei mesi di Maggio/Novembre Porte tagliafuoco e vie di esodo: controllo semestrale Prova di portata e pressione con tubo di PITOT: controllo annuale	Verificare controlli ditta MANZI	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/RLS
Infortuni sul lavoro	Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/AMM
Riunione Squadra Emergenza	Svolgimento Corso	Ente di formazione: RSPP	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP
Effettuare prova di evacuazione antincendio	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP
Viene attuata la sorveglianza sanitaria per eventuale assunzione di sostanze psicotrope da parte dei lavoratori che movimentano merci	Effettuare test a magazzinieri, addetti ai semilavorati, autisti e manutentori che utilizzano i carrelli elevatori	Rispetto delle prescrizioni di RSPP/medico competente	31/12/26	RSPP/AD/medico competente
Per SM/BO: Viene attuata la sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni svolte	Da protocollo: Visita Medica - Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) - Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) - Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni) Spirometria ed Audiometria - Triennale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Accertamenti Alcol - Annuale (Tutti i	Rispetto delle prescrizioni medico competente	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/ medico competente

	dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Drug Test - Annuale (Autisti e Carrellisti) Visio Test -Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni)			
Per MN: Viene attuata la sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni svolte	Da protocollo: Visita Medica - Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) -Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni) Spirometria -Annuale (Manutentori e Carrellisti) -Biennale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Audiometria -Triennale (ADD PUL) -Biennale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT e Carrellisti) Quest. Alcol -Annuale (Tutti i dipendenti, ad esclusione degli impiegati VDT) Droga Test - Annuale (solo Carrellisti) Visio Test -Biennale (Impiegati VDT > 50 anni) -Quinquennale (Impiegati VDT < 50 anni)	Rispetto delle prescrizioni medico competente	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/ medico competente
Per SM: Verifica paranchi alza sacconi	Verifica trimestrale	Contattare azienda per intervento	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RLS

Verifica impianto messa a terra e differenziali	Verifica biennale	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	SM Da fare entro 21/03/27 BO Da fare entro 16/10/27 MN Da fare entro 25/01/27	Comitato Salute e Sicurezza/RLS
Per SM: Verifica generatori di calore	Verifica annuale generatori di calore (libretto-controllo fumi)	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RLS
Per SM: Apparecchiature sottoposte a verifica periodica (gru a struttura limitata, caldaia Melgari, piattaforma (PLE), disoleatori e serbatoio compressori, caldaie per riscaldamento e sanitari area produzione e uffici)	Verifiche periodiche da ente accreditato (ABP srl)	Rispetto delle prescrizioni INAIL	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RLS
Per BO: verifica generatore di calore	Verifica annuale generatore di calore (libretto)	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/26	PROD/COO
Strutture sottoposte a verifica annuale (scaffalature)	Verifiche annuali da ente accreditato	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RLS
Riunione periodica di prevenzione e protezione	Riunione	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/ medico competente
Sopralluogo ambiente di lavoro	Sopralluogo	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP/ medico competente
Formazione sicurezza nuovi assunti	Svolgimento Corso	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/AD/RSPP
Organigramma aziendale della sicurezza	Aggiornamento organigramma aziendale	Rispetto DLgs. 81/08	31/12/26	Comitato Salute e Sicurezza/RSPP

4.LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Cleca riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva senza ammettere alcuna forma di impedimento diretto o indiretto e garantisce che non vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori che scelgono di aderire ai sindacati, preoccupandosi di prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo di lavoro.

Nello stabilimento di San Martino e Mantova sono stati recentemente eletti 3 rappresentanti sindacali. A Bologna nel corso dell'anno 2023 il rappresentante sindacale si è dimesso da tale ruolo, nel corso del 2024 sono stati eletti 3 nuovi rappresentanti, tutti per la stessa sigla sindacale.

Nel 2025 presso tutti gli stabilimenti si è svolto 1 incontro sindacale.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Obiettivo 2025	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile	Risultato
Per SM/MN/BO: Proseguire nelle assemblee con i sindacati	Proseguire nell'organizzazione di incontri con le OO.SS	Promozione di riunioni	31/12/25	RSU/COO/CFO	1 incontro per ogni stabilimento Esito: parzialmente positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Per SM/MN/BO: Proseguire nelle assemblee con i sindacati	Proseguire nell'organizzazione di incontri con le OO.SS	Promozione di riunioni (almeno 2 incontri/anno)	31/12/26	RSU/COO/CFO

5.DISCRIMINAZIONE

INTRODUZIONE

Cleca applica nel proprio sistema di gestione quei principi e valori richiamati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, riconoscendo pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

La direzione assicura pertanto, di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano a vivere e ad operare i propri dipendenti evitando e prevedendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.

RECLAMI E SUGGERIMENTI

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing), CLECA ha attuato una specifica procedura il cui scopo principale quello di risolvere (o, se è possibile, di prevenire) i problemi creati da un'irregolarità di gestione, permettendo di affrontare le criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza. Ogni lavoratore può effettuare un reclamo/segnalazione contattando il Rappresentante dei Lavoratori (RLSA) o un membro del Social Performance Team (SPT) o del Comitato Guida per la Parità di Genere, tramite apposito modulo cartaceo (Mod.48 – comune), inviando una mail ad uno o più degli indirizzi riportati nel relativo cartello affisso in bacheca, utilizzando l'apposito canale interno di segnalazione raggiungibile tramite QRcode (gestito da software ufficiale) oppure rivolgendosi all'Organismo di Certificazione.

Le segnalazioni interne possono quindi essere effettuate nei seguenti modi:

1. in forma verbale
2. in forma scritta cartacea utilizzando un modulo dedicato e l'apposita cassetta postale posta in produzione (anonima o confidenziale)
3. in forma riservata a mezzo posta elettronica
4. tramite canale interno utilizzando QRcode (anonima o confidenziale).

La responsabilità della raccolta e gestione di queste segnalazioni è a carico dei SPT di ogni stabilimento e del Comitato Guida per la Parità di Genere in base alla problematica segnalata.

L'analisi delle cause della segnalazione e le azioni da intraprendere sono poi discusse con la Direzione.

Eventuali segnalazioni comunicate a mezzo mail, che consentono di evitare il coinvolgimento di figure che si desidera rimangano escluse, verranno trattate dal ricevente, garantendo l'anonimato del mittente.

In ogni caso, per le segnalazioni non anonime, verranno adottate tutte le misure possibili al fine di garantire l'assenza di eventuali ritorsioni nei confronti del lavoratore che ha avviato la segnalazione.

Nel corso del 2025, c/o lo stabilimento di Bologna è stata fatta una segnalazione verbale a RAQ, con la richiesta di mantenere l'anonimato. Tale segnalazione è stata gestita dal SPT, discussa con la Direzione, mantenendo l'anonimato del segnalante e risolta con un richiamo verbale alla lavoratrice segnalata. La problematica riscontrata riguardava un linguaggio oltraggioso nei confronti del credo religioso. La segnalazione è stata registrata su apposito modulo.

I LAVORATORI IN AZIENDA

L'attività della direzione è volta all'applicazione di solide garanzie di un comportamento equo e soprattutto etico, in grado di non accentuare o creare eventuali ingiustizie o diversità nell'ambiente lavorativo, garantendo l'assunzione del nuovo personale sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire, e fondando la propria politica su di una specifica forma di uguaglianza tra i lavoratori, sia a parità di lavoro, sia qualora si tratti di svolgere diverse mansioni. Per riassumere la situazione aziendale si è scelto di fare riferimento ad una serie di indicatori che siano in grado di fornire una valida testimonianza della conformità di Cleca al requisito inerente all'applicazione di criteri discriminatori.

Questi indicatori sono:

- Composizione della forza lavoro in base al sesso**

Il numero dei lavoratori e i rapporti di eventuali nuove pratiche di assunzione svolte da parte dell'azienda vengono costantemente registrati dalla Direzione e non evidenziano nessun elemento di carattere discriminatorio che possa pregiudicare l'attività lavorativa dei dipendenti.

La situazione dei lavoratori assunti da Cleca, è la seguente:

LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB. SAN MARTINO			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2025 (al 31/12/25)	32 (di cui 3 dirigenti)	42	74 (di cui 3 dirigenti)

LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB. BOLOGNA			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2025 (al 31/12/25)	8	6	14

LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB. MANTOVA			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2025 (al 31/12/25)	24	21	45

Come si evince dalla tabella la forza lavoro femminile è abbastanza in equilibrio con quella maschile.

- Distribuzione per categoria di impiego esclusi i lavoratori interinali**

CLECA SPA – STABILIMENTO DI SAN MARTINO		
Categoria di Impiego	Donne	Uomini
Manutenzione	0	5
Magazzino	0	5
Addetti ai Semilavorati	0	7
Impiegati	16	4+ 3 dirigenti
Agenti di Vendita	0	1
Addetti al reparto Confezionamento	26	7

CLECA SPA – STABILIMENTO DI BOLOGNA		
Categoria di Impiego	Donne	Uomini
Manutenzione	0	1
Magazzino	0	1
Addetti ai Semilavorati	0	3
Impiegati	1	1
Addetti al reparto Confezionamento	5	2

CLECA SPA – STABILIMENTO DI MANTOVA		
--	--	--

Categoria di Impiego	Donne	Uomini
Manutenzione	0	6
Magazzino	0	4
Addetti ai Semilavorati (impastatori, fornai, addetti al taglio)	0	12
Impiegati	8	2
Agenti di Vendita	0	0
Addetti al reparto Confezionamento	12	0
Autisti	0	0

Come si evince dalle tabelle sopra riportate le donne presenti in azienda svolgono soprattutto attività di ufficio o attività di confezionamento sulle linee produttive, mentre gli uomini si occupano della manutenzione, delle produzioni di semilavorati e del magazzino.

Circa il raggiungimento degli obiettivi, si può affermare quanto segue:

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Obiettivo 2025	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile	Risultato
Per SM/MN/BO : Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione	Far conoscere i fatturati, i volumi, il tasso di assenteismo e malattia in azienda, nei limiti di quanto permesso per legge.	Esito incontri SPT e Comitato PdG, Formazioni aziendali, Incontri con sindacati, Incontri con la Direzione	31/12/25	AD/COO/CFO/RSG	L'andamento economico dell'azienda e i fatturati sono stati resi noti dall'Amministratore Delegato a tutti i dipendenti in occasione degli eventi aziendali e degli auguri di Natale. In tali occasioni sono state consegnate le medaglie dei 20 anni e le borse di studio ai figli dei dipendenti meritevoli. 13/01/2025 Conferenza stampa con presentazione dell'ottenimento della certificazione sulla Parità di Genere con partecipazione dell'On. Elena Bonetti. ESTATE 2025 La premiazione delle idee SA8000 è avvenuta nell'estate 2025 in occasione di un ape-cena che ha coinvolto tutto il personale CLECA. NOVEMBRE 2025 Inaugurazione nuovi

					spazi nella sede legale. NOVEMBRE 2025 attività etica di servizio in CARITAS con tema "Lotta allo Spreco Alimentare in un'ottica di Economia Circolare", svolta dagli uffici. DICEMBRE 2025 Auguri e cena Natalizia. Esito: positivo
Per BO : mantenere la comunicazione fra dipendenti e direzione	Pianificare n° 1 incontro tra AD/COO e lavoratori, per un confronto diretto su andamento lavorativo ed eventuali problematiche aziendali	Svolgimento incontro	31/12/25	AD	In data 23/12/2025 si è svolto un incontro tra AD, Presidente, COO e lavoratori, in cui sono state consegnate n° 3 medaglie per i 20 anni di attività c/o Cleca; la presenza di n° 6 lavoratori attualmente in forza lavoro, che hanno ricevuto tale riconoscimento, su 14 totali, denota una forte fidelizzazione nel rapporto lavorativo. In tale occasione sono anche stati illustrati andamento generale, le nuove prospettive, gli investimenti, l'importanza della formazione per la crescita professionale all'interno dell'azienda ed il rispetto delle regole. Esito: positivo
Per SM/BO/MN : Aumentare la fiducia nei dipendenti verso la norma SA8000	Formazione e applicazione della norma SA 8000 in azienda; utilizzare la contrattazione di secondo livello per avere un maggior confronto con gli RSU e quindi rispondere alle esigenze dei dipendenti	Questionario/ Focus group/Incontri con psicologa, Audit, Incontri SPT, Formazioni aziendali	31/12/25	SPT/CFO/COO/AD/RSG	Nell'anno 2025 è stato inviato a tutti i dipendenti il questionario per la valutazione del clima aziendale. Esito: positivo
Per SM/BO/MN : Promuovere i concetti e gli obiettivi della norma SA8000	Attività con la figura della psicologa per promuovere un clima sereno.	Incontri progetto "Benessere in azienda"	31/12/25	SPT/RSG/MKT/Direzione	Nell'anno 2025 sono stati svolti degli incontri specifici con la psicologa aziendale sul tema "tolleranza zero".

Per SM/BO/MN: Creare squadra	Giornata di socializzazione con eventuale coinvolgimento delle famiglie dei dipendenti.	Attività ambientale	31/12/25	SPT/RSG/MKT/ Direzione	Esito: positivo NOVEMBRE 2025 è stato offerto un buffet (per i lavoratori, non per le famiglie) per festeggiare i 25 anni dall'acquisizione dello stabilimento di Bologna. NOVEMBRE 2025 Laboratorio di Cucina presso la sede di San Martino con coinvolgimento delle famiglie. Esito: positivo
Per SM/BO/MN: Creare squadra	Rafforzare il Team di Responsabili e Dirigenti/Uffici.	Escape room/Giochi ruolo/Attività di Team building	31/12/25	SPT/RSG/MKT/ Direzione	Eseguita formazione sulla leadership da parte di una consulente esterna. Esito: parzialmente positivo

INCONTRO	Coinvolgimento di tutti i collaboratori	Coinvolgimento di tutti gli stakeholders	Spiegate strategie	Spiegati risultati parziali raggiunti
Conferenza stampa gennaio 2025	no	si	si	si
Ape-cena presso Sede di Mantova giugno 2025	si	no	no	si
Laboratorio di Cucina San Martino novembre 2025	no, solo famiglie con bambini da 0-12 anni	no	no	no
Inaugurazione nuovi spazi aziendali San Martino novembre 2025	Si (SM) –solo Responsabili (BO/MN)	si	si	si

Incontro singole sedi per auguri, medaglie dei 20 anni, borse di studio e premio Welfare voucher Randstad Dicembre 2025	si	no	no	si
Cena Uffici Dicembre 2025	no, solo uffici	no	si	si
25 anni acquisizione stabilimento BO	Si (BO)	no	no	no
Attività etica di servizio CARITAS	no, solo uffici	no	no	no

Nel corso del 2010 era stata avviata dalla Direzione un'attività di coinvolgimento di tutto il personale, in merito alle attività aziendali, definita "CASSETTA DELLE IDEE" come comunicazione dai dipendenti all'azienda, per contribuire al miglioramento aziendale, sia ai sensi del sistema SA8000 che del sistema qualità. Tale attività è stata riproposta anche nel 2025 e la premiazione è stata effettuata in occasione dell'incontro conviviale tra tutti i lavoratori delle varie sedi organizzato a giugno c/o il giardino della sede di Mantova.

A fronte dei risultati ottenuti presso i diversi stabilimenti sono stati definiti gli obiettivi per il prossimo anno:

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Per SM/MN/BO : Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione	Far conoscere i fatturati, i volumi, il tasso di assenteismo e malattia in azienda, nei limiti di quanto permesso per legge.	Esito incontri SPT e Comitato PdG, Formazioni aziendali, Incontri con sindacati, Incontri con la Direzione	31/12/26	AD/COO/CFO/ RSG
Per BO : mantenere la comunicazione fra dipendenti e direzione	Pianificare n° 1 incontro tra AD/COO e lavoratori, per un confronto diretto su andamento lavorativo ed eventuali problematiche aziendali	Svolgimento incontro	31/12/26	AD
Per SM/BO/MN : Aumentare la fiducia nei	Formazione e applicazione della norma SA 8000 in	Questionario/ Focus	31/12/26	SPT/CFO/COO/ AD/RSG

dipendenti verso la norma SA8000	azienda; utilizzare la contrattazione di secondo livello per avere un maggior confronto con gli RSU e quindi rispondere alle esigenze dei dipendenti	group/Incontri con psicologa, Audit, Incontri SPT, Formazioni aziendali		
Per SM/BO/MN : Promuovere i concetti di sostenibilità aziendale in ottica di crescita sul profilo etico (SA 8000, Parità di Genere etc...)	Attività organizzata da una società esterna	Formazione specifica	31/12/26	SPT/RSG/Comitato Guida/MKT/ Direzione
Per SM/BO/MN : Creare squadra	Giornata di socializzazione con eventuale coinvolgimento delle famiglie dei dipendenti.	Attività etica/ambientale	31/12/26	SPT/RSG/MKT/ Direzione
Per SM/BO/MN : Coinvolgimento	Visita aziendale da parte delle famiglie.	Azienda aperta	31/12/26	SPT/RSG/MKT/ Direzione

6. PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda cerca di evitare comportamenti sanzionatori, se non assolutamente indispensabili e quindi solo in caso di violazioni di grave entità, allo scopo di non esasperare la vita in azienda e gli equilibri che sono alla base del buon funzionamento dell'azienda stessa.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Obiettivo 2025	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili	Risultati
Nessuna emissione di pratiche disciplinari non imputabili a violazioni di grave entità	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/25	AD/COO/CFO	San Martino: 0 Bologna: 0 Mantova: 0 Esito: positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
Nessuna emissione di pratiche disciplinari non imputabili a violazioni di grave entità	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/26	AD/COO/CFO

7. ORARIO DI LAVORO

INTRODUZIONE

Consapevole dell'importanza di garantire un orario di lavoro adeguato Cleca fissa la propria attività lavorativa secondo quanto determinato dalla legislazione

nazionale e dalle norme dei contratti collettivi del settore applicato, che vietano la possibilità per le aziende di superare le 48 ore settimanali. Eventuali modifiche alla distribuzione delle ore nell'arco della settimana e/o dell'anno vengono, comunque, concordate con i lavoratori, così come avviene per quanto riguarda la pianificazione delle ferie, dei permessi e degli eventuali congedi dall'attività lavorativa.

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze economiche eccezionali, o a seguito di ingenti ordini a limitata scadenza e, in ogni caso, qualora sia richiesto un consistente incremento della produzione per offrire un servizio sempre completo ed efficiente e garantire la soddisfazione dei propri clienti

Le ore di lavoro straordinario sono, quindi, esclusivamente volontarie e ai lavoratori viene riconosciuto e garantito il diritto di comprendere il metodo di calcolo per la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per le ore di lavoro ordinario.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro, suddiviso in 5 giornate lavorative, è articolato secondo quanto illustrato nella tabella seguente:

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI SAN MARTINO	
ORARIO PRODUZIONE	07.30-12.00 / 13.30-17.30 (da Lunedì a Giovedì) 07.30-12.30 (il Venerdì)
ORARIO DI UFFICIO	08.30-12.30 / 14.00-18.00 (da Lunedì al Giovedì) 08.30-12.30 / 14.00-17.00 (il Venerdì)
TURNI DI LAVORO (nel periodo invernale e in casi di lavoro eccezionale)	06.00-13.30 (da Lunedì a Giovedì) 13.30-21.00 (da Lunedì a Giovedì) 06.00-13.00 (il Venerdì) 13.00-20.00 (il Venerdì)

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI BOLOGNA	
ORARIO PRODUZIONE	7,00-10,15 10,30-13 13,45-16,00
ORARIO DI UFFICIO	8,00-10,15 10,30-13 13,45-17,00
TURNI DI LAVORO (nel periodo invernale e in casi di lavoro eccezionale)	6,00-13,30 13,30-21,00

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI MANTOVA	
ORARIO PRODUZIONE	6,00-13,30 / 13,30-21
ORARIO DI UFFICIO	8,00-12,00 / 14,00-18,00

STRAORDINARI

Come per l'anno 2024, anche nell'anno 2025 si sono riscontrati ritmi produttivi anomali e l'azienda ha avuto un incremento di lavoro, anche se non costante.

Dove possibile è stato incrementato il personale dipendente e in diversi casi è stato introdotto personale interinale, richiedendo comunque la necessità di svolgere ore di straordinario da parte del personale.

Presso lo stabilimento di **Bologna**, nel corso del 2025, è stato svolto lavoro straordinario dal personale di produzione, prevalentemente durante i picchi produttivi (1516 ore totali, ridotte rispetto alle 1682 dell'anno precedente). Al fine di ridurre le ore di straordinario, sono state introdotti nuovi lavoratori (somministrati), per poter organizzare il doppio turno.

Le figure che rivestono ruoli specifici, in particolare i Responsabili Produzione, Qualità, Magazzino e manutenzione presentano il maggior numero di ore di straordinario, ma nessuno ha superato il limite di 250 ore annuali.

Presso lo stabilimento di **San Martino** le ore di straordinario vengono monitorate. Nell'anno 2025 il totale delle ore straordinarie (3179 ore totali) è diminuito rispetto all'anno 2024 (3449,5 ore totali).

La situazione risulta comunque monitorata dall'ufficio del personale.

Presso lo stabilimento di **Mantova** le ore di straordinario vengono monitorate. Nell'anno 2025 il totale delle ore straordinarie (4682,5 ore totali) è aumentato rispetto all'anno 2024 (4869 ore totali), rimanendo comunque nel limite inferiore alle 250 ore/anno per dipendente.

Al fine di ridurre le ore di straordinario, sono state introdotti nell'anno nuovi lavoratori (somministrati e diretti).

La situazione risulta comunque monitorata dall'ufficio del personale.

FERIE E PERMESSI

Presso lo stabilimento di San Martino dal 2012 al 2014 è stato effettuato il monitoraggio dei residui ferie e permessi in quanto parametro di valutazione all'interno della contrattazione di secondo livello. Seguito modifica dell'accordo integrativo aziendale, a partire dal 01/01/2015, il parametro di valutazione ferie è stato eliminato e sostituito da altri obiettivi suddivisi per categorie di lavoratori.

E' stato comunque effettuato l'incontro fra le RSU aziendali e la direzione per la programmazione del piano ferie per l'anno 2025 ed è stato definito dall'ufficio del personale un piano di smaltimento ferie. Anche per lo stabilimento di Mantova nell'anno 2025 la direzione ha implementato un programma di smaltimento ferie.

Presso lo stabilimento di Bologna è stata applicata la pianificazione annuale al fine di consentire un regolare utilizzo delle ferie maturate; l'ufficio personale ha posto limiti alla possibilità di andare troppo in negativo con le ferie nel periodo estivo, per cui risulta difficile il consumo delle ferie a fine anno, considerando che autunno ed inverno sono i periodi di picco lavorativo. Il residuo ferie a fine anno risulta complessivamente di 909 ore, incrementato rispetto al residuo di 545 ore nel 2024. Si riscontrano comunque solo tre situazioni con poco più di 100 ore residue, di cui due con ruoli di responsabilità (produzione e manutenzione). Il resto dei lavoratori ha un residuo medio di circa 50 ore.

Da gennaio 2025, per tutti gli stabilimenti, l'azienda si è attivata, in collaborazione con i singoli dipendenti, per elaborare un corretto piano di riduzione ferie, che intende promuovere anche per l'anno 2026.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Segnalazione	Obiettivo 2025	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
SM-MN-BO: ore di straordinario entro i limiti di legge (max 8 ore a settimana-250/anno)	Mantenimento delle ore di straordinario entro i limiti di legge	Monitoraggio delle ore straordinarie, applicazione straordinario solo in caso di reale necessità, nuove assunzioni nelle categorie maggiormente coinvolte	31/12/25	AD/COO/CFO	SM: diminuzione del totale delle ore di straordinario. Esito: positivo BO: riduzione (circa 11%) delle ore di straordinario. Esito: positivo MN: diminuzione del totale delle ore di straordinario, nessun dipendente abbia superato le 250 ore/anno. Fatte diverse nuove assunzioni nell'anno 2025. Esito: positivo
SM-BO-MN: piano ferie	Smaltimento ferie	-Per i dipendenti che presentano al 31.12.2024 un monte ferie/permessi/rol residuo superiore a 300 ore: pianificare ferie/permessi pari almeno al totale ferie maturate nel 2025 + 10% del residuo ferie al 31.12.2024. -Per tutti gli altri dipendenti si richiede di pianificare ferie/permessi/rol pari almeno al totale delle ferie che si matureranno nel 2025.	31/12/25	COO/CFO	SM: attuato piano di smaltimento ferie ma alcuni dipendenti presentano ancora al 31/12/2025 un residuo ferie molto elevato. Esito: negativo BO: Attuato sistema di pianificazione ferie senza andare in negativo; residuo ore a fine anno incrementato del 40%, con 3 persone con oltre 100 ore residue. Esito: negativo MN: attuato piano di smaltimento ferie, più dipendenti

					presentano un residuo ferie superiore alle 300 ore e le ore totali di ferie sono aumentate. Esito: negativo
--	--	--	--	--	--

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
SM-MN-BO : ore di straordinario entro i limiti di legge (max 8 ore a settimana-250/anno)	Mantenimento delle ore di straordinario entro i limiti di legge	Monitoraggio delle ore straordinarie, applicazione straordinario solo in caso di reale necessità, nuove assunzioni nelle categorie maggiormente coinvolte	31/12/26	AD/COO/CFO
SM-BO-MN : piano ferie	Smaltimento ferie	-Per i dipendenti che presentano al 31.12.2025 un monte ferie/permessi/rol residuo superiore a 300 ore: pianificare ferie/permessi pari almeno al totale ferie maturate nel 2025 + 10% del residuo ferie al 31.12.2025. -Per tutti gli altri dipendenti si richiede di pianificare ferie/permessi/rol pari almeno al totale delle ferie che si matureranno nel 2026. Per BO (caso specifico): -nessun lavoratore con più di 100 ore di ferie residue ed una media di ferie residue < 60 ore	31/12/26	COO/CFO

8. RETRIBUZIONE

Sulla base di quanto previsto dalla Norma SA8000, Cleca si impegna a garantire il rispetto dei minimi retributivi garantiti per legge, tenendo conto che il salario deve, comunque, soddisfare i bisogni essenziali di ogni individuo.

L'azienda si preoccupa inoltre di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti, garantendo che la busta paga sia comprensibile e chiara in ogni suo specifico punto e che il salario venga elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.

L'attività eccezionale e straordinaria viene comunque retribuita in maniera superiore.

Nel corso dell'anno 2023 è stato richiesto ai sindacati di estendere la Contrattazione di secondo livello a tutti gli stabilimenti CLECA. L'accordo integrativo è stato raggiunto ad Agosto 2023 con validità per le tre sedi aziendali.

In data 04/08/2023 le componenti dell'RSU Aziendali, l'Amministratore Delegato, il Responsabile del Personale e i Rappresentanti sindacali si sono riuniti per

definire il nuovo accordo integrativo aziendale valido dal 01/01/2023 al 31/12/2026.

Le parti hanno concordato, per tutti gli stabilimenti, un premio di risultato (PDR) ad obiettivi variabili, correlato ai risultati aziendali, in coerenza con quanto previsto dall'Art.55 del CCNL Industria Alimentare Vigente e dalle norme di legge vigenti in materia. Il premio di risultato è legato ad obiettivi di redditività (indice economico), di produttività (indice produttivo) e di qualità (indice di qualità), indipendenti fra loro. L'importo del PDR viene corrisposto in funzione del livello di inquadramento del singolo lavoratore.

INDICE ECONOMICO:

Il primo parametro misura il rapporto EBIDTA/FATTURATO e il suo miglioramento rispetto all'annualità precedente (valutato come incremento % rispetto al periodo precedente).

INDICE PRODUTTIVO:

Misura l'incremento percentuale dei pezzi prodotti in un anno, rispetto all'anno precedente, anche in questo caso viene valutato l'incremento percentuale. Tale parametro è rilevato per singolo stabilimento e dunque applicabile allo stabilimento ove i pezzi sono effettivamente prodotti.

INDICE DI QUALITÀ:

L'indice di qualità è correlato al raggiungimento di un livello minimo di rating delle certificazioni BRC e IFS. Anche in questo caso l'indice sarà riferito al singolo stabilimento.

INDICE DI PRESENZA:

L'indice di presenza è correlato alla assiduità al lavoro dei singoli dipendenti.

Il premio totale viene riparametrato su base individuale a seconda del numero di ore di assenza annue. Dalle assenze sono esclusi i ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro ed in itinere, malattie professionali riconosciute, maternità obbligatoria e congedo parentale, permessi ed assemblee sindacali, ferie/permessi retribuiti, donazioni del sangue/midollo osseo, partecipazioni ai seggi elettorali, permessi per il diritto allo studio, malattie per COVID-19 e malattie pandemiche, ore CIG/CIGS.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Segnalazione	Obiettivo 2025	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
SM/BO/MN: trattativa di secondo livello	Diminuire assenteismo, aumentare la produttività, diminuire i giorni di malattia e rendere più partecipi e consapevoli i dipendenti	Raggiungimento obiettivi sul singolo dipendente, risultati aziendali, incontri con RSU	31/12/2025	AD/COO/CFO/SPT	SM: nel corso del 2025 le ore di malattie sono aumentate a causa di problematiche mediche legate principalmente a 6 dipendenti (vedi tabella di seguito allegata). Esito: parzialmente positivo BO: nel corso del 2025 le ore di malattia sono

					decisamente aumentate rispetto al 2024 ma sono riconducibili per la metà ad un'unica situazione; la media, esclusa tale situazione, risulta di 39,8 rispetto alla media di 41,5 nel 2024. Esito: parzialmente positivo MN: nel corso del 2025 le ore di malattia sono aumentate rispetto al 2024 (a causa di problemi personali di più di una persona). Esito: parzialmente positivo
SM/BO/MN: trattativa di secondo livello	Raggiungimento premio di risultato	Busta paga/Welfare, calcolo da parte di CFO	31/12/2025	AD/COO/CFO/SPT	PREMIO corrisposto nel corso del 2026 (10 giugno 2026 con la busta paga del mese di maggio 2026) Indice economico e produttivo: dato disponibile a fine maggio 2026 Indice di qualità: obiettivo raggiunto su tutti gli stabilimenti per l'anno 2025. Esito: positivo
SM/BO/MN: Utilizzo 12 ore Welfare	Valutare se lo strumento a vantaggio dei lavoratori viene sfruttato dai dipendenti	N° di dipendenti che hanno utilizzato tali ore, rispetto al n° totale di lavoratori	31/12/2025	AD/COO/CFO/SPT	SM: N° 36 lavoratori su 72 hanno utilizzato le ore di welfare disponibili. BO: N° 2 lavoratori su 16 hanno utilizzato tutte le ore w. disponibili. Nel complesso sono state utilizzate il 39% delle ore disponibili per tutti i lavoratori. MN: N° 15 lavoratori su 45 hanno utilizzato le ore di welfare disponibili.

ANNO	2018	2019	2020#	2021#	2022#	2023	2024	2025
Ore malattia tot/N° dipendenti SM	65,14	93,78	90,8	63,8	112	56,9	79,9	85,9
Totale Ore Malattia CLECA SM	4.429,5	6.377	5.904	4211	7390	3754,5	5676,5	6355,5
Ore malattia tot/N° dipendenti BO	42,1	47,9	121,5	63,8	108	121,9**	37,7	69,5
Totale Ore Malattia CLECA BO	547	766,5	1.700,5	893	1893,5	1951,5**	565	1112°
Ore malattia tot/N° dipendenti MN				111,7	157,2	80,1	56,9	65,7
Totale Ore Malattia CLECA MN				4581	5815	2723	2616,5	2956,5

N.B. presso lo stabilimento di Bologna, essendo presente un n° esiguo di lavoratori, una o due situazioni particolari impattano notevolmente sul dato complessivo:

**nel 2023 una lavoratrice ha avuto un incidente domestico che le ha causato una consistente prognosi ed un lavoratore ha avuto un lungo periodo di malattia, causando complessivamente un dato fuori standard.

° presente una situazione critica che impatta per circa la metà del n° totale ore.

dato complessivo degli effetti della Pandemia Covid-19.

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
SM/BO/MN: trattativa di secondo livello	Diminuire assenteismo, aumentare la produttività, diminuire i giorni di malattia e rendere più partecipi e consapevoli i dipendenti	Raggiungimento obiettivi sul singolo dipendente, risultati aziendali, incontri con RSU	31/12/2026	AD/COO/CFO/SPT
SM/BO/MN: trattativa di secondo livello	Raggiungimento premio di risultato	Busta paga/Welfare, calcolo da parte di CFO	31/12/2026	AD/COO/CFO/SPT
SM/BO/MN: Utilizzo ore Welfare	Valutare se lo strumento a vantaggio dei lavoratori viene sfruttato dai dipendenti	Utilizzo di almeno il 75% (9 ORE) delle ore totali disponibili	31/12/2026	AD/COO/CFO/SPT

9.SISTEMI DI GESTIONE

I lavoratori di CLECA, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rilevata fondamentale. I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, anche se con una certa circospezione, superata grazie agli incontri di formazione e sensibilizzazione.

FORNITORI

Vista l'importanza che la SA8000 riserva alla gestione delle problematiche relative alla catena di fornitura, Cleca ha stabilito procedure efficaci volte a curare i rapporti con i fornitori.

L'Organizzazione gestisce la qualifica dei fornitori, rispetto allo standard SA8000, con i metodi e gli strumenti previsti nella corrispondente Procedura della Qualità (PRQ 10).

L'Organizzazione effettua il monitoraggio dei fornitori di lavoro temporaneo (interinale) mediante audit diretti con frequenza minima annuale. I risultati di tali audit sono archiviati secondo modalità definite nella corrispondente Procedura della Qualità. Nella Qualifica dei fornitori particolare rilevanza viene data all'origine della materia prima e ai servizi maggiormente a rischio.

Per assicurarsi della realtà esistente nella catena di fornitura è stato inviato un questionario volto a valutare la conoscenza e l'eventuale conformità allo standard SA8000 e la sottoscrizione di un'impegnativa atta a condividere i principi dell'SA8000.

Ai fornitori, pur non essendo richiesta la certificazione etica, viene riconosciuta l'importanza del loro impegno a conformarsi ai requisiti della norma e ad implementare azioni di miglioramento (Mod.47) nel caso emergano osservazioni/criticità durante le fase di qualifica.

Cleca dedicando particolare cura ai temi della Responsabilità Sociale decide comunque di voler privilegiare le aziende che rispondono meglio ai requisiti della Norma SA8000 e che si dimostrano disposti a migliorare il proprio sistema di gestione. L'argomento è anche oggetto di specifiche verifiche negli audit.

La procedura di qualifica dei fornitori e la valutazione finale per la qualifica dello stesso mediante un punteggio totale comprende sia la parte qualità sia la parte ambientale ed etica.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi raggiunti durante l'anno:

Segnalazione	Obiettivo 2025	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Aggiornamento fornitori secondo procedura integrata	Invio della modulistica aggiornata	Invio Mod.41 e Mod.42 (Questionario + Impegnativa)	31/12/2025	RAQ	Inviata modulistica a tutti i fornitori. Esito: positivo

Monitorare i fornitori segnalati come critici	Valutare documentazione inviata dal fornitore e punteggio emerso	Invio Mod.47 "Piano miglioramento fornitori" in caso di rilevazione di carenze o criticità	31/12/2025	RAQ	Sollecitati eventuali fornitori con documentazione mancante ed inviato piano di miglioramento a coloro che sono risultati con punteggio critico. Esito: positivo
Monitorare i fornitori in ambito SA 8000	Svolgimento audit ai fornitori	Rapporti di audit ai fornitori	31/12/2025	RAQ	Nel corso del 2025 sono stati auditati 10 fornitori in Italia. Non sono state rilevate NC in ambito SA8000. Esito: positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
Aggiornamento fornitori secondo procedura integrata	Invio della modulistica aggiornata	Invio Mod.41 e Mod.42 (Questionario + Impegnativa)	31/12/2026	RAQ
Monitorare i fornitori segnalati come critici	Valutare documentazione inviata dal fornitore e punteggio emerso	Invio Mod.47 "Piano miglioramento fornitori" in caso di rilevazione di carenze o criticità	31/12/2026	RAQ
Monitorare i fornitori in ambito SA 8000	Svolgimento audit ai fornitori	Rapporti di audit ai fornitori	31/12/2026	RAQ

COMUNICAZIONE ESTERNA

Cleca ha pianificato e gestito un piano per la comunicazione esterna che si basa prima di tutto sulla redazione e diffusione del presente Bilancio.

Questo documento infatti, pubblicato sul sito istituzionale dell'azienda (www.cleca.com), è diffuso affinché tutti gli stakeholders possano avere informazioni utili circa il comportamento sociale assunto dall'azienda.

Il rapporto fra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

Cleca si impegna costantemente a comunicare tale responsabilità a tutti i propri stakeholders.

Cleca nell'ultimo anno, per rispondere agli obiettivi dell'Agenda 2030, si impegna sul proprio territorio collaborando con il comune e le associazioni nell'organizzazione e nel coinvolgimento dei propri dipendenti in attività di volontariato e di raccolta rifiuti.

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2025

Segnalazione	Obiettivo 2025	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Comunicazione /formazione	Corsi di formazione	Formazioni Mod.01 e	31/12/2025	RSG/RAQ	SM:

	del personale produttivo e non, sulle tematiche in ambito etico	incontri SPT/Comitato PdG			- 16/01/2025 Aggiornamento SPT norma SA8000 + formazione al ruolo - Formazione specifica sulla sicurezza e per l'uso specifico di ogni macchina - 12/02/2025 Sicurezza sui luoghi di lavoro condotto da AQ - 14/02/2025 introduzione allo sviluppo sostenibile ESG (RSG) -L'ABC della Sostenibilità (16 ore) RSG -Ruolo SPT a seguito nomina nuovi RSU 19/03/2025 -21-26/03/2025 Formazione SA8000 e condivisione obiettivi 2025 -sostenibilità, parità di genere e leadership motivante ed inclusiva (corso per Resp. e Dirigenti – aprile-luglio 2025) -Formazione sulla Parità di genere a tutto il personale 16/05/2025 e giugno 2025 Esito: positivo BO: 27/03/2025 formazione interna a tutto il personale su standard SA8000, ruolo del SPT, esito riesame 2024, obiettivi 2025 + formazione SPT su standard, obiettivi 2025 e modalità di segnalazione. 09/04/2025 Refresh PCQI per RAQ. 4-11/04/2025 formazione per i Responsabili su sistema di gestione PGM TS Waste. 06/05/2025 progetto "Tolleranza zero" svolto con Psicologa F. Azzi per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione. 03/06/2025 formazione su HACCP, etichettatura, registrazioni in produzione e GMP. 25/07/2025 formazione per figure Responsabili svolta con Psicologa F. Azzi per evitare pregiudizi e comportamenti
--	---	---------------------------	--	--	---

					discriminatori. 29/09/2025 corso interno di cultura sicurezza alimentare, certificazioni etiche (SA 8000, SMETA, PdG), Food Defence, RSPO, BIO, Frodi, certificazione ambientale, politiche aziendali. 20/10/2025 formazione a tutti i lavoratori su modello 231 e whistleblowing. 22/11/2025 momento di socializzazione per festeggiare i 25 anni dall'acquisizione dello stabilimento di Bologna. 06/11/2025 formati 3 nuovi operatori per l'uso del DAE (e aggiornamento per i 2 lavoratori già abilitati). 12/11/2025 webinar per RAQ su rischio Legionella. Esito: positivo MN: - 17/03/2025 Aggiornamento SPT norma SA8000 + formazione al ruolo -Ruolo SPT a seguito nomina nuovi RSU 17/03/2025 - Formazione specifica sulla sicurezza e per l'uso specifico di ogni macchina -24-26/03/2025 Formazione SA8000 e condivisione obiettivi 2025 - Parità di genere a tutto il personale 25/07/2025 e 01/08/2025 - Parità di genere prime linee 25/07/2025 Esito: positivo
Comunicazione Esterna	Sponsorizzazioni di eventi	Sampling di prodotto (prova assaggio gratuita)	31/12/2025	AD/MKT/ICT	Fatti diversi eventi. Esito: positivo
Comunicazione Esterna	Promozione prodotti con bloggers	Fare brand awareness	31/12/2025	AD/MKT/ICT	Fatta. Esito: positivo

Comunicazione Esterna	Comunicazioni e sui social delle certificazioni aziendali, incluse quelle etiche e di sostenibilità (RA, RSPO, Fairtrade, Ecovadis, Parità di genere) e del bilancio di sostenibilità	Comunicazione certificazioni e bilancio di sostenibilità attive	31/12/2025	MKT/ICT	Comunicazione fatta sul sito cleca.com e su LinkedIn. Pubblicare certificazioni e bilancio di sostenibilità sul sito cleca.com. Esito: positivo
Comunicazione Esterna	Pubblicazione degli eventi aziendali in ambito ESG (attività con le onlus, pulizia parchi, ecc.)	Social (Instagram, Facebook, Tik Tok, LinkedIn, siti aziendali)	31/12/2025	MKT/ICT	Comunicazione fatta tramite: -sito cleca.com e su LinkedIn -conferenza stampa di gennaio 2025 -a tutti gli stakeholders tramite Lettera ESG inviata via mail. Esito: positivo
Comunicazione Esterna	Comunicazioni e del Bilancio di Sostenibilità	Comunicazione	31/12/2025	AD/MKT/ICT/RSG/CFO	Inviata Lettera ESG via mail a tutti gli stakeholders cleca. Esito: positivo
Comunicazione esterna a tutti gli stakeholders	Invio lettera impegno ESG in ambito sostenibilità ai nuovi stakeholders	Invio ufficiale	31/12/2025	AD/MKT/ICT/RSG/CFO	Inviata Lettera ESG via mail a tutti gli stakeholders cleca. Esito: positivo
Comunicazione e collaborazione con enti esterni (comune, associazioni territoriali etc.)	Eventi di volontariato e di raccolta rifiuti sul proprio territorio	17 Obiettivi Agenda 2030	31/12/2025	MKT/RSG	-Attività presso la Caritas territoriale: "Lotta allo Spreco Alimentare in un'ottica di Economia Circolare." -Sottoscritto impegno con la Caritas territoriale per la raccolta di beni alimentari da destinare a persone in situazione di fragilità sociale ed economica per finalità di alleviamento della povertà alimentare e di garanzia del diritto all'alimentazione. Esito: positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2026

Obiettivo 2026	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
Comunicazione /formazione	Corsi di formazione del personale produttivo e non, sulle tematiche in ambito etico	Formazioni Mod.01 e incontri SPT/Comitato PdG	31/12/2026	RSG/RAQ
Comunicazione Esterna	Sponsorizzazione di eventi	Sampling di prodotto (prova assaggio gratuita)	31/12/2026	AD/MKT/ICT

Comunicazione Esterna	Promozione prodotti con bloggers	Fare brand awareness	31/12/2026	AD/MKT/ICT
Comunicazione Esterna	Comunicazione sui social delle certificazioni aziendali, incluse quelle etiche e di sostenibilità (RA, RSPO, Fairtrade, Ecovadis, Parità di genere) e del bilancio di sostenibilità	Comunicazione certificazioni e bilancio di sostenibilità attive	31/12/2026	MKT/ICT
Comunicazione Esterna	Pubblicazione degli eventi aziendali in ambito ESG (attività con le onlus, pulizia parchi, ecc.)	Social (Instagram, Facebook, Tik Tok, LinkedIn, siti aziendali)	31/12/2026	MKT/ICT
Comunicazione Esterna	Comunicazione del Bilancio di Sostenibilità	Comunicazione	31/12/2026	AD/MKT/ICT/ RSG/CFO
Comunicazione esterna a tutti gli stakeholders	Invio lettera impegno ESG in ambito sostenibilità ai nuovi stakeholders	Invio ufficiale	31/12/2026	AD/MKT/ICT/ RSG/CFO
Comunicazione e collaborazione con enti esterni (comune, associazioni territoriali etc.)	Attività per lo sviluppo sostenibile e contributivo del territorio.	17 Obiettivi Agenda 2030	31/12/2026	MKT/RSG
BO: Monitoraggio e pubblicazioni dati etici e ambientali.	Compilazione SAQ e Questionario Ambientale e pubblicazione in SEDEX.	Invio entro 12 mesi dall'ultima compilazione.	25/03/2026	RSG/RAQ

ACCESSO ALLA VERIFICA

L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholders.

Le parti interessate esterne verranno invitate a prendere visione della nostra politica di Responsabilità Sociale e del Bilancio SA8000 sul nostro sito internet, anche al fine di ricevere da quest'ultime eventuali proposte di miglioramento.

REGISTRAZIONI

L'azienda mantiene regolari registrazioni di quanto descritto nel presente Bilancio e nelle procedure, nonché di ogni altra attività volta al miglioramento del sistema implementato.

CONCLUSIONI

In generale il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale si è dimostrato adeguato alle esigenze aziendali, così come la politica per la Responsabilità Sociale.

Gli obiettivi principali per l'anno 2026, oltre a quelli riportati nei singoli piani sono:

- Mantenimento della Certificazione SA8000 e delle certificazioni con impatto etico (PdR 125, Rainforest, Fairtrade, RSPO).
- Riduzione delle ore di straordinario e delle ferie residue.
- Maggiore comunicazione e collaborazione tra la direzione e i dipendenti con incontri specifici per migliorare il clima aziendale, apprendendo nuove capacità relazionali e di comunicazione.
- Percorsi di formazione destinati ai propri dirigenti/manager, per aiutarli ad esercitare una leadership più consapevole e strategica, con un impatto diretto sulla motivazione e il benessere del personale.
- Rendere sempre più consapevoli i dipendenti sulle finalità della norma SA 8000 ed in particolare del ruolo del SPT.
- Incrementare il coinvolgimento del personale attraverso dei momenti aziendali dedicati ai lavoratori e alle rispettive famiglie.
- Incrementare gli eventi aziendali a carattere etico, ambientale e di socializzazione tra colleghi.
- Mantenimento di un Piano di Welfare Aziendale.
- Miglioramento del Bilancio di Sostenibilità in funzione degli aggiornamenti normativi in ambito ESG.
- Incremento delle collaborazioni con gli enti esterni (comune, associazioni territoriali etc.) per lo sviluppo sostenibile e contributivo del territorio.

Il presente documento viene redatto e distribuito a RAQ (per Management e SPT) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (per SPT) di tutti gli stabilimenti. Verrà illustrato a tutti i lavoratori nel prossimo incontro formativo.

Il Bilancio SA8000, con i risultati e gli obiettivi di miglioramento, sarà reso accessibile a tutte le parti interessate, attraverso l'inserimento nel sito internet aziendale.

E' stata valutata l'adeguatezza del Manuale SA8000 (nell'ultima versione aggiornata Rev. 12 del 10/07/2024) e relativi allegati (compresa la valutazione del rischio) (ultima revisione all. C del 26/03/2025).

L'Amministratore Delegato (per Management) _____

RSG/RAQ (per Management e SPT) _____

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 (per SPT) _____