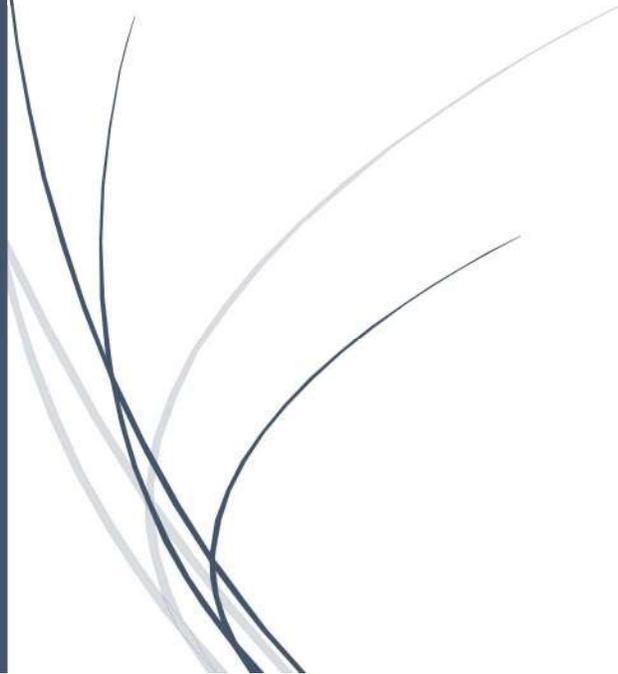


11/01/2024

Bilancio SA8000

Anno 2023



INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

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

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

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

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

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

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

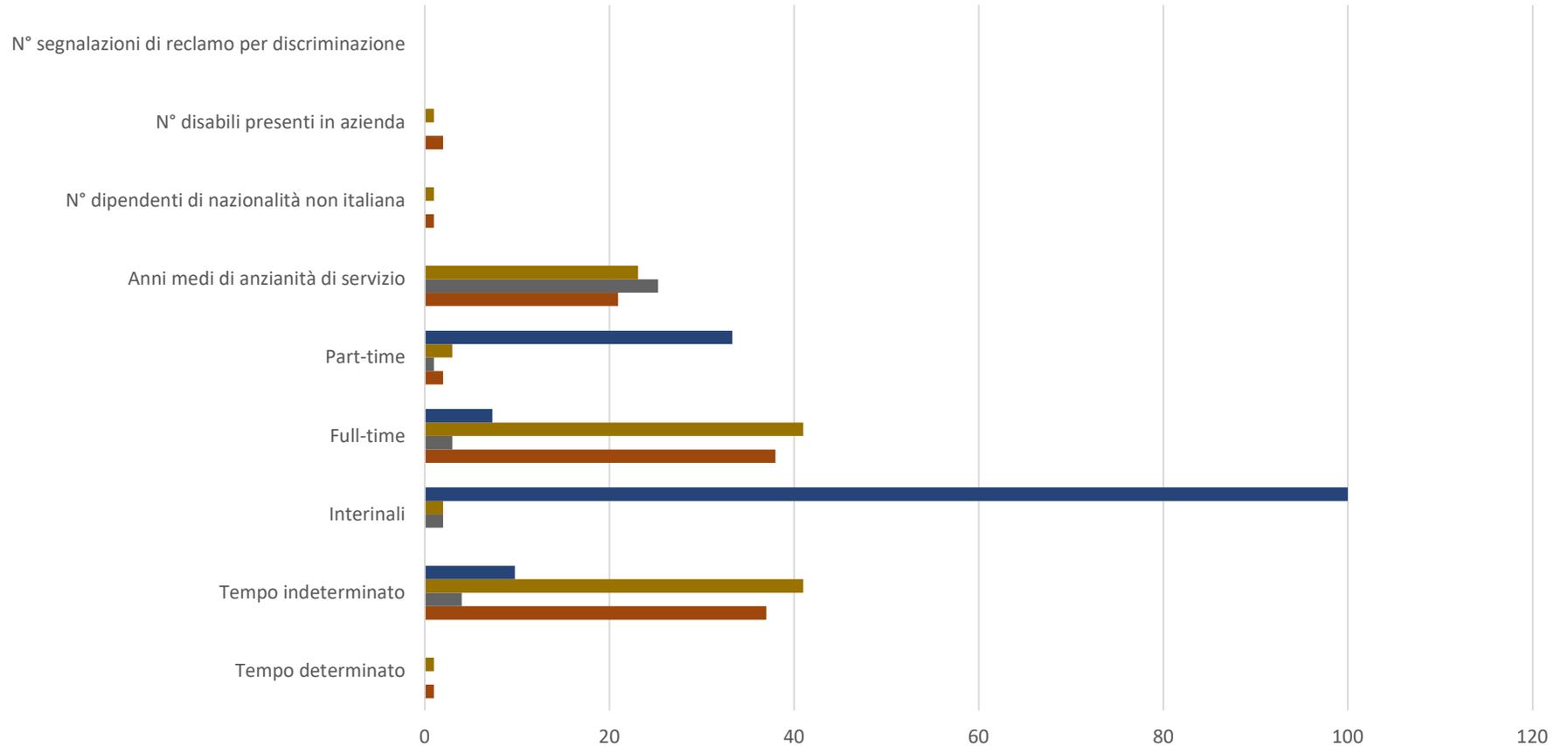
Grazie alla sua versatilità ed entusiasmo nell'affrontare nuove sfide, l'azienda collabora con importanti realtà italiane ed estere nei settori che coprono dalla cucina alla scuola, passando per il design, illuminazione, moda e viaggi.

1.2 Struttura organizzativa

I dati relativi alla composizione dell'organico sono relativi al secondo semestre (luglio-dicembre), rappresentano quindi la situazione allo stato dell'arte.

Dati generali	Grafica, Editoria Industria			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul Totale
Tempo determinato	1	0	1	0
Tempo indeterminato	37	4	41	9,756097561
Interinali	0	2	2	100
Full-time	38	3	41	7,317073171
Part-time	2	1	3	33,33333333
Anni medi di anzianità di servizio	20,94	25,28	23,11	
N° dipendenti di nazionalità non italiana	1	0	1	0
N° disabili presenti in azienda	2	0	1	0
N° segnalazioni di reclamo per discriminazione	0	0	0	#DIV/0!

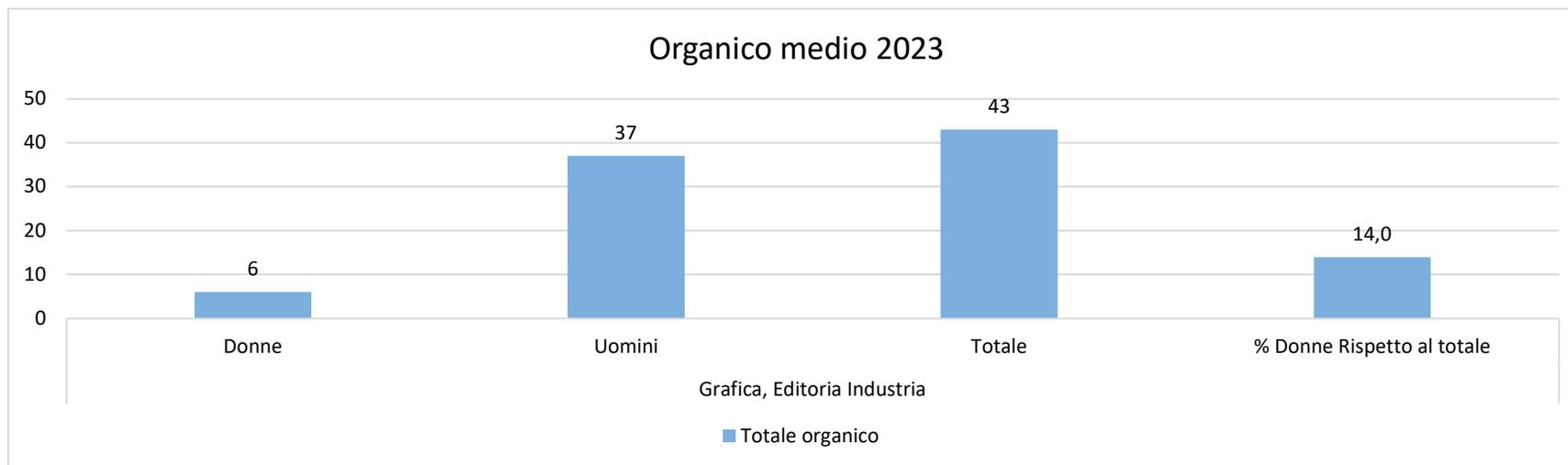
Dati generali



	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Interinali	Full-time	Part-time	Anni medi di anzianità di servizio	N° dipendenti di nazionalità non italiana	N° disabili presenti in azienda	N° segnalazioni di reclamo per discriminazione
■ Grafica, Editoria Industria % Donne sul Totale	0	9,756097561	100	7,317073171	33,33333333		0	0	0
■ Grafica, Editoria Industria Totale	1	41	2	41	3	23,11	1	1	0
■ Grafica, Editoria Industria Donne	0	4	2	3	1	25,28	0	0	0
■ Grafica, Editoria Industria Uomini	1	37	0	38	2	20,94	1	2	0

■ Grafica, Editoria Industria % Donne sul Totale ■ Grafica, Editoria Industria Totale ■ Grafica, Editoria Industria Donne ■ Grafica, Editoria Industria Uomini

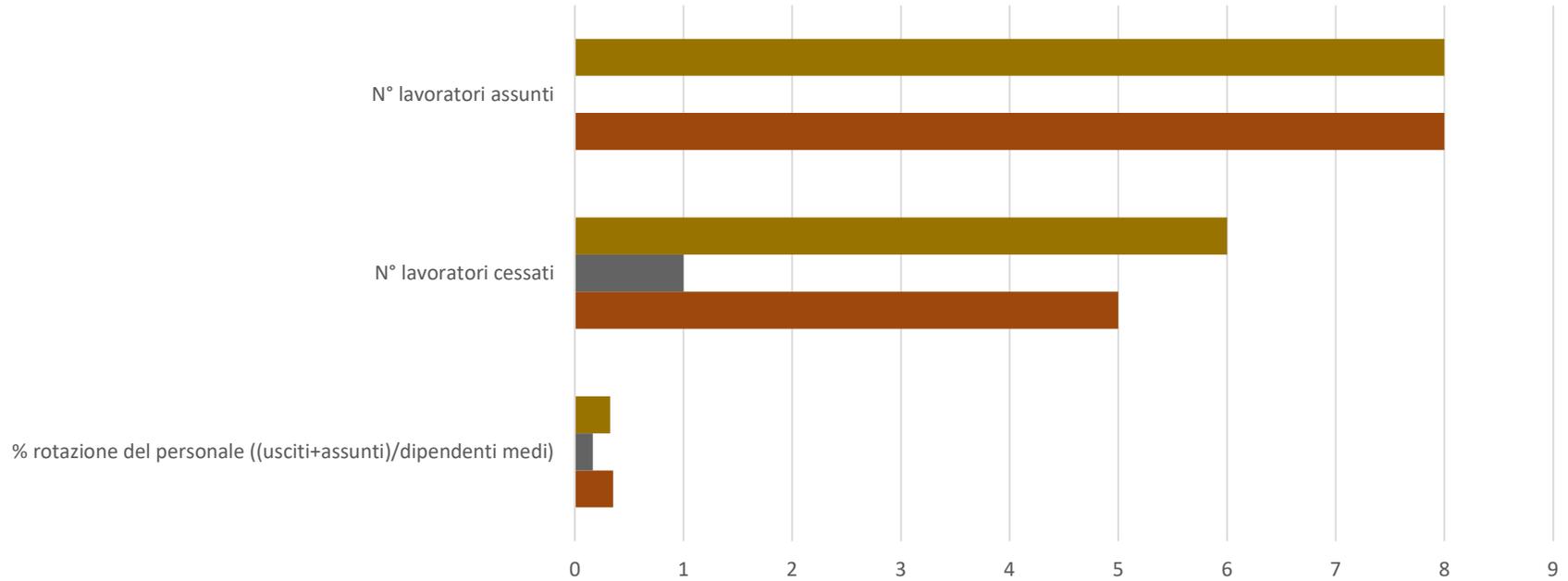
Si riporta ulteriormente la composizione media dell'organico durante l'anno 2023, calcolato dalla media tra l'organico del primo e del secondo semestre.



I dati relativi al turnover rappresentano l'andamento annuale tenendo in considerazioni cessati e assunti tra i due semestri e comparandoli all'organico medio dell'anno 2023.

Dati generali	Grafica, Editoria Industria			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul Totale
% rotazione del personale ((usciti+assunti)/dipendenti medi)	0,35135	0,16667	0,32558	
N° lavoratori cessati	5	1	6	16,67
N° lavoratori assunti	8	0	8	0,00

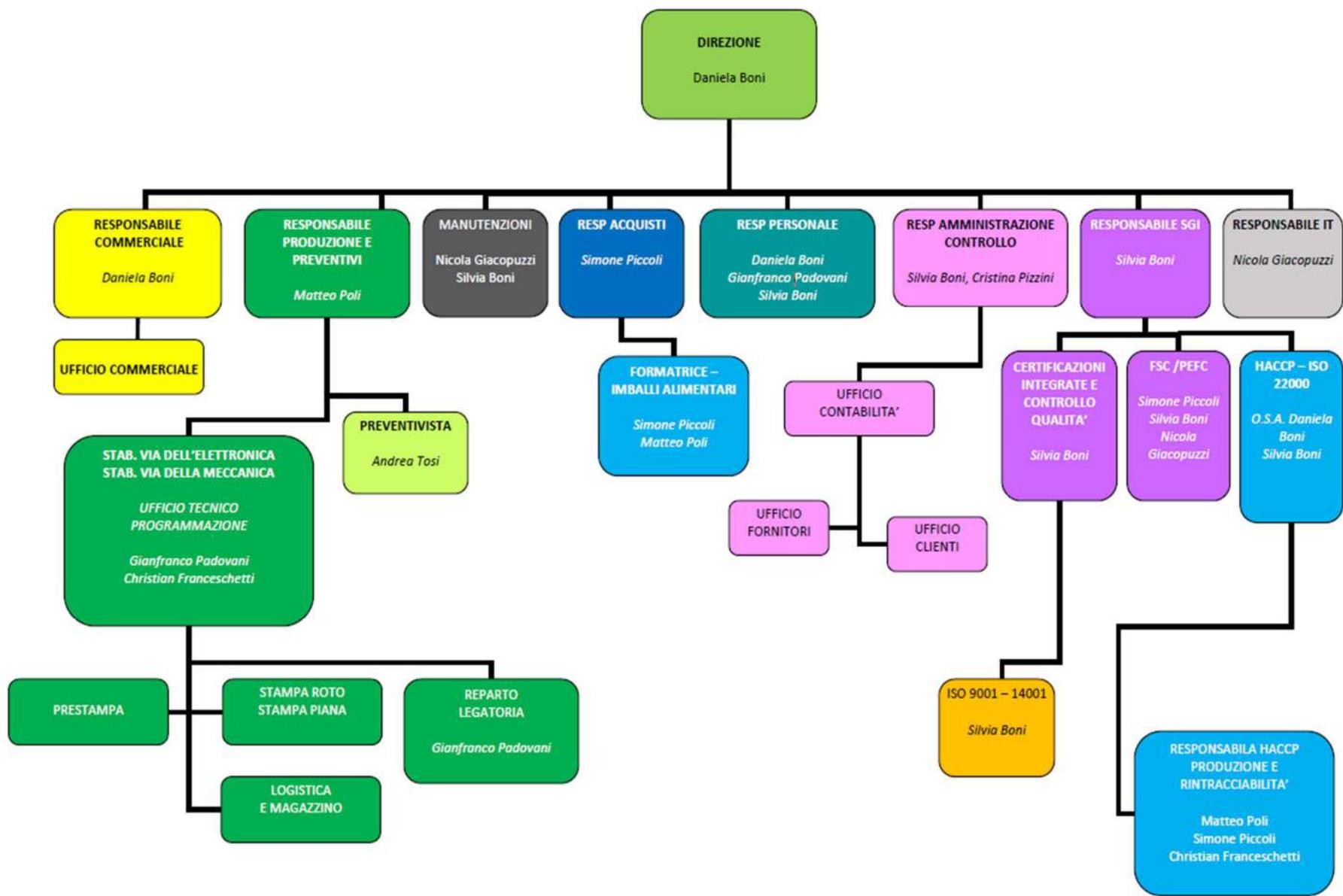
Turnover 2023



	% rotazione del personale ((usciti+assunti)/dipendenti medi)	N° lavoratori cessati	N° lavoratori assunti
■ Grafica, Editoria Industria Totale	0,325581395	6	8
■ Grafica, Editoria Industria Donne	0,166666667	1	0
■ Grafica, Editoria Industria Uomini	0,351351351	5	8

■ Grafica, Editoria Industria Totale ■ Grafica, Editoria Industria Donne ■ Grafica, Editoria Industria Uomini

1.3 Organigramma



1.4 Politica aziendale etica

La nostra azienda riconosce l'importanza dei valori etici, sociali e del rispetto dei diritti umani e si impegna ad attuare politiche e azioni che promuovano tali valori.

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e i regolamenti che sono applicabili alle nostre operazioni e a rispettare i diritti dei nostri dipendenti, clienti, fornitori e delle comunità nelle quali operiamo.

La nostra azienda si impegna a promuovere e rispettare gli standard idonei alla conformazione di un'impresa etica, quindi orientata alle tematiche sociali in ogni aspetto della propria attività.

Siamo consapevoli dell'importanza di agire in modo etico e responsabile nei confronti dei nostri dipendenti, dei nostri fornitori e della società in generale.

Essa si sviluppa secondo i seguenti punti (estratto della politica integrata):

- Mantenere un efficace Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della Norma UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001 e adottando una Social Policy che tenga conto dell'impatto sulla responsabilità sociale dell'impresa anche nei confronti degli outsource direttamente coinvolti con gli standard dei clienti adottati.
- Orientare i processi aziendali, tenendo conto del contesto in cui si opera e cercando di soddisfare le parti interessate allo svolgimento delle attività aziendali calcolando e valutando tutti i rischi connessi alla gestione organizzativa ed ambientale e promuovendo soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, riducendo i consumi di energia e di risorse naturali e privilegiando il consumo di energie rinnovabili;
- Migliorare la struttura aziendale con risorse e competenze e definire ruoli e responsabilità per facilitare l'implementazione e la piena integrazione dei sistemi di gestione, contribuendo alla formazione delle competenze necessarie per il

raggiungimento degli obiettivi aziendali;

- Gestire al meglio i rifiuti prodotti, favorendo il riciclo o recupero ove sia possibile ed investendo per ridurre la componente pericolosa nelle materie prime acquistate e conseguentemente nei rifiuti derivanti
- Progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera da soddisfare in termini di qualità le esigenze e le aspettative dei propri Clienti e tenendo in considerazione il ciclo di vita del prodotto, dalle fasi di approvvigionamento fino allo smaltimento/recupero finale del prodotto venduto nel rispetto dell'ambiente;
- Diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda la propria filosofia della qualità, il rispetto dell'ambiente e il rispetto dei principi etici;
- Promuovere la partecipazione e la consultazione delle parti interessate per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale senza perdere di vista la salvaguardia dell'ambiente, la qualità del prodotto fornito;
- Definire obiettivi e traguardi ambientali, e monitorarli periodicamente per valutare la gestione operativa degli stabilimenti e i programmi di sviluppo aziendali;
- Assicurarsi che la politica per la qualità, l'ambiente e la responsabilità sociale qui esposta e condivisa con le parti interessate ed il relativo sistema di gestione siano compresi, attuati e mantenuti a tutti i livelli dell'organizzazione e che il sistema sia sostenuto da periodiche e sistematiche attività di formazione e addestramento;
- Istituire un comitato salute e sicurezza che periodicamente monitora l'andamento del nostro sistema anche relativamente a tematiche di responsabilità sociale ed etica;
- Garantire la qualità del nostro lavoro e dei prodotti del nostro lavoro prevenendo i difetti dovuti a incuria, superficialità che il nostro cliente ci fa rilevare attraverso iniziative di sensibilizzazione
- Garantire il migliore impiego delle risorse umane e delle attrezzature, attraverso la responsabilizzazione individuale, la valorizzazione e lo sviluppo delle singole capacità;

- Mantenere aggiornamento normativo costante e rispettare le normative e le leggi vigenti.
- Intraprendere interventi di ricerca e sviluppo su nuovi settori o sulla base delle richieste del mercato al fine di proporre prodotti in linea con nuovi obiettivi di miglioramento continuo.
- Adeguare le proprie politiche e procedure a un insieme completo di norme e standard. Questi includono i requisiti stabiliti nella norma di riferimento SA8000:2014, nonché le norme e convenzioni internazionali e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) richiamate all'interno dello standard e a conformarsi a ogni altro requisito volontariamente sottoscritto e adottato.
- Impegno a garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.
- Garantire condizioni di lavoro dignitose, inclusi ambienti salubri, accesso a servizi sanitari adeguati e un'organizzazione del lavoro che favorisca la produttività e il benessere dei nostri dipendenti.
- Rispettare e a promuovere i diritti dei lavoratori, incluso il diritto all'organizzazione sindacale e alla contrattazione collettiva, il divieto del lavoro forzato e del lavoro minorile, il rispetto delle leggi sul salario minimo e delle ore di lavoro, e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre.
- Attuare un processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori, incluse le agenzie di somministrazione, che tenga in considerazione, per quanto rientrante nelle possibilità dell'organizzazione, anche la conformità ai requisiti di SA8000:2014.

Promuovere il coinvolgimento delle parti interessate, compresi dipendenti, fornitori, clienti e organizzazioni non governative, per favorire una maggiore trasparenza, comunicazione e collaborazione nell'ambito delle nostre iniziative di RSI.

In generale, la nostra politica aziendale è orientata ad agire in modo responsabile e a contribuire alla costruzione di una società più giusta e sostenibile. Siamo determinati a rispettare questi standard, perché crediamo che ciò rappresenti un'opportunità per migliorare costantemente le nostre prestazioni, la nostra reputazione e il benessere dei nostri dipendenti e dei nostri partner commerciali.

1.5 Parti interessate

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

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

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

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

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

Questi sono, in termini generali:

- **I dipendenti**, che devono essere trattati equamente e rispettati nei loro diritti lavorativi come le ore di lavoro, i salari, la sicurezza sul lavoro e il benessere psicologico.
- **I fornitori di materie prime e di servizi**, che devono essere scelti in base alla loro eticità e alla loro sostenibilità e rispettati nei loro diritti.
- **I clienti**, che hanno il diritto di ricevere prodotti di alta qualità e di essere serviti in modo trasparente e onesto.
- **L'amministrazione**, che dev'essere responsabile della gestione etica dell'azienda e prendere decisioni che abbiano ripercussioni positive nelle loro comunità.
- **Le comunità locali**, che possono essere influenzate dai processi dell'azienda, come la gestione dei rifiuti, l'inquinamento ambientale e le attività sociali.
- **Le organizzazioni non profit e gli attivisti del settore**, che monitorano e incoraggiano la trasparenza e la giustizia e possono collaborare per aumentare la consapevolezza dell'importanza dell'etica nel settore.

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

1.5.1 Fattori di influenza dell'analisi PESTEL

L'acronimo "PEST" è formato dalle lettere iniziali inglesi dei fattori di influenza esaminati: Political (politico), Economic (economico), Social (socioculturale), Technological (tecnologico). Il modello può essere ampliato considerando anche gli ambiti Environmental/Ecological (ecologico-geografico) e Legal (legale), da cui l'acronimo "PESTEL".

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

E Fattori economici		
Fattori di influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Crescita economica • Condizioni di produzione • Modelli di consumo • Import/export 	<ul style="list-style-type: none"> • Andamento dei tassi • Fluttuazioni dei prezzi • Recessione del mercato (es: turismo e settore auto) • Inflazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento degli investimenti in settori emergenti (es: packaging per industria alimentare)

<ul style="list-style-type: none"> • Tendenze del mercato • Disponibilità di credito • Standard dei clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • Disoccupazione • Aumento dei salari • Aumento costo materie prime • Aumento costo per acquisto energie rinnovabili • Cambiamento degli acquisti sulla base delle modifiche stili di per il proprio mercato di riferimento • disponibilità di credito o finanziamenti. • Incremento dei costi di certificazione/visite sostenute 	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dei costi di smaltimento per uso sostanze a minor impatto ambientale • Utilizzare le campagne di sensibilizzazione per efficientamento della sostenibilità in quanto il mercato è positivamente influenzato dagli interventi migliorativi a lungo termine • Bilancio Sociale • Criteri ESG
--	---	---

S Fattori socioculturali

Fattori che influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Struttura demografica • Ceti sociali e cambiamento abitudini di spesa • Consapevolezza e segnalazione dalle parti interessate dei problemi di salute ed ambientali • Percezione dei ruoli/ differenze di genere e politiche anti discriminazione • Religione • Verifiche da parte dei clienti della presenza di certificazioni sociali, quali SA8000 	<ul style="list-style-type: none"> • Stress lavoro correlato collegato a fattore pandemia e conseguenze sia sul mercato che sulla sfera familiare del lavoratore. • Rischi ambientali e sicurezza • Rischi di controversie e contestazioni • Presenza di competitors cui non è chiesto di considerare tutti i fattori sociali ed interculturali e con differenze quindi di politiche interne • Anzianità lavorativa e divario generazionale • Costi relativi alla certificazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione piano per consapevolezza e competenza ed interventi per definire tendenze di carriera. • Presenza di social policy e politiche anti discriminazione. • Pubblicizzazione interventi su sito internet • Modifiche comitato salute e sicurezza e instaurazione SPT • Utilizzo di professionisti per la definizione delle modifiche aziendali • Potenziamento conoscenza delle lingue

T Fattori tecnologici

Fattori di influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Spese pubbliche per ricerca e sviluppo • Grado di innovazione • Accesso a nuove tecnologie • Tecnologie concorrenti dirompenti • Automazione • Migliore qualità delle parti e del prodotto finale • Incentivi • Notevole risparmio sui costi • Utilizzo dell'outsourcing per controllare i costi e offrire maggiore flessibilità 	<p>Area Produzione</p> <ul style="list-style-type: none"> • I maggiori impianti con i maggiori costi di gestione sono inseriti all'interno dello stabilimento che ha meno produzione • Il mercato sta spostandosi verso altre tecnologie che attualmente non sono presenti • Per alcuni nuovi prodotti sono necessari nuovi impianti produttivi • Alcuni nuovi processi richiedono investimenti in manutenzione significativi ed incremento competenze • Utilizzo di outsourcer data la richiesta di formati non supportati dalle attrezzature presenti <p>Area Infrastrutture</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spese per obsolescenza impianti • Maggiori consumi energetici • Rumore esterno • Sicurezza delle attrezzature • Costi manutenzione immobile ed infrastrutture 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di lavorare come outsourcer per altre aziende • Disponibilità di poter lavorare 24/7 • 2 stabilimenti e due tecnologie di stampa differenti • Apertura al mercato del packaging alimentare • Inserimento linea fustella • Acquisto energia 100% rinnovabile • Installazione lampade led • Installazione SFTW ERP per la gestione delle commesse ed il controllo della produzione.

E Fattori ecologico-Ambientali e geografici

Fattori di influenzano il contesto	Rischio	Opportunità
<ul style="list-style-type: none"> • Clima • Topografia • Dimensioni dei confini del mercato nazionale ed internazionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento ambientale (emissioni, rifiuti, incendi, rumore) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sfruttare commercialmente l'atteggiamento positivo dei clienti verso i

<ul style="list-style-type: none"> • Infrastrutture ed infrastrutture stradali • Disponibilità di risorse naturali (materie prime, risorse energetiche) • Ambiente esterno favorevole • Richieste del mercato • Richieste legislative • Criteri di sostenibilità ambientale • Riciclabilità e ciclo di vita del prodotto • Politiche ESG dei clienti • Mancanza di personale da parte dei fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza ambientale da parte della collettività e forte richiesta da parte del mercato ad una svolta “green” di tutto il settore • Pressioni dalle ONG e multinazionali e compilazione di questionari su differenti supporti informatici e rispetto standard con requisiti simili ma differenti • Costi per la raccolta e smaltimento dei rifiuti • Fattori ambientali esterni possono rovinare materiale in entrata (es: acqua) • Fattori ambientali esterni possono danneggiare infrastruttura • Sanzioni ambientali • Costi per sostenere audit di conformità ambientale etico/sociale da parte delle parti interessate in pre qualifica • Non riconoscimento delle ns. certificazioni qualità/ambiente rispetto a standard dei clienti • Poche risorse per gestire tutti gli adempimenti 	<p>prodotti sostenibili e le informazioni da parti interessate</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’etichettatura ambientale imballaggi • Test riciclabilità del prodotto • Riduzione conseguenze ambientali a lungo termine in caso di modifica dei prodotti utilizzati • Miglioramento delle informazioni ambientali con l’esterno. • Sostituzione lampade con LED. • Test rilascio alimentare del prodotto per stampa alimentare.
--	--	--

L Fattori legali		
Fattori di influenzano il contesto	Rischi e Minacce Dannose al conseguimento degli obiettivi	Opportunità utili al conseguimento degli obiettivi
<ul style="list-style-type: none"> • Normativa ambientale • Normativa a tutela della sicurezza e della salute sul lavoro • Protezione dei dati • Responsabilità civile • Norme di produzione • Regole di etichettatura FSC-PEFC Standard dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Differenze tra standard nazionali e standard dei clienti con costi ulteriori per soddisfare i requisiti • Esposizione sul mercato ed esposizione pubblica in caso di non conformità • Costi per la raccolta e smaltimento dei rifiuti • Sanzioni ambientali • Sospensione/ritiro certificati 	<ul style="list-style-type: none"> • Puntare su una fetta di mercato non ancora servita • Business plan che punti ad investimenti ambientali • Incremento audit interni di conformità • Bilancio Sociale • Report Ambientale

	<ul style="list-style-type: none">• Costi per sostenere audit di conformità ambientale etico/sociale da parte delle parti interessate in pre qualifica <p>Non riconoscimento delle ns. certificazioni qualità/ambiente rispetto a standard dei clienti</p>	
--	--	--

1.5.2 Analisi SWOT

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

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

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

Contesto interno

Parti Interessate			Esigenze, aspettative, requisiti delle parti interessate	Come vengono soddisfatti requisiti	Punti di forza	Punti di Debolezza
Personale	Fattore contesto interno	Dipendenti (part-time e fulltime), interinali, altre forme contrattuali	<p>Coinvolgimento e consapevolezza, comunicazione, formazione, informazione, addestramento.</p> <p>Definizione ruoli e responsabilità, buon clima aziendale, correttezza e puntualità nei pagamenti.</p> <p>Riconoscimenti adeguati.</p> <p>Sicurezza sul lavoro e rispetto degli obblighi di conformità.</p>	<p>Nuovo organigramma e piano formativo per le risorse investite al cambiamento</p> <p>Investimenti per la formazione aziendale</p> <p>Social policy anti discriminazione</p>	<p>Poco turnover</p> <p>Possibilità di usare fondimpresa per finanziamento corsi</p> <p>Possibilità utilizzo cassa integrazione nei momenti di crisi</p> <p>Investimento di capitali da parte del CDA per il raggiungimento di nuovi obiettivi per garantire continuità lavorativa</p>	<p>Gestione della leadership in cambiamento</p> <p>Incertezza nel mercato crea fenomeni di paura e difficoltà.</p> <p>Cassa integrazione e piani ferie con uscite economiche per fronteggiare il momento di stallo</p> <p>Difficoltà lavorativa del settore stampa</p> <p>Presenza di concorrenza</p>
Direzione	Fattore contesto interno	Soci e titolari dipendenti	<p>Utile di impresa</p> <p>Rispetto norme e ordinanze COVID19/ sa;</p> <p>presenza di una politica aziendale con obiettivi chiari</p> <p>Leadership definita</p> <p>Soddisfazione dei dipendenti;</p> <p>Soddisfazione dei Clienti;</p> <p>Esecuzione delle attività conformemente alle leggi e sicurezza sul lavoro e ambiente; rispetto del budget allocato annualmente</p>	<p>Definizione ruoli e responsabilità</p> <p>Politica aziendale e procedure</p> <p>Raggiungimento Utile di impresa</p> <p>Raggiungimento obiettivi</p> <p>Identificazione e trattamento delle NC</p>	<p>Competenza e presenza in azienda</p> <p>Disponibilità ad effettuare investimenti</p> <p>Capacità a cambiare con le esigenze del mercato</p> <p>Ampliamento mercato a nuovi settori</p>	<p>Rischio del mercato</p> <p>Difficoltà di presidiare e tenere sotto controllo le richieste dei clienti data l'incertezza</p> <p>Concorrenza</p> <p>Poca chiarezza da parte del cliente nei futuri piani produttivi</p>
Infrastrutture Tecnologie / Impiantistica	Fattore contesto interno	Soci e titolari Clienti Dipendenti (part-time e fulltime), interinali. Proprietà immobiliare	<p>Macchine innovative ed all'avanguardia per poter soddisfare le richieste del mercato</p> <p>Attrezzatura disponibile anche per poter ampliare in breve tempo la richiesta di aumento di produzione</p> <p>Costante manutenzione e controllo delle attrezzature</p> <p>Identificazione e rintracciabilità</p> <p>Riduzioni consumi e risparmio energetico</p> <p>Possibilità di utilizzare le attrezzature per più processi</p> <p>Disponibilità luogo di lavoro accessibile ed idoneo alla realizzazione dei processi</p>	<p>Politica aziendale e procedure</p> <p>Budget per acquisto ed innovazione attrezzature</p> <p>Controllo e manutenzione attrezzature/infrastrutture</p>	<p>Disponibilità investimenti</p> <p>Pulizia ed ordine</p> <p>Investimenti per installare impianti di convogliamento ed abbattimento emissioni in atmosfera</p>	<p>Capacità di soddisfare la produzione nei picchi di lavoro considerando la cassa integrazione.</p> <p>Alcuni impianti pur funzionanti devono essere riconvertiti ed è necessario fare investimenti economici</p> <p>La tecnologia rotooffset ha dei costi di</p>

PRINCIPI ETICI/ SOCIALI

2.1 Lavoro infantile (bambini e giovani lavoratori)

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

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

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

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

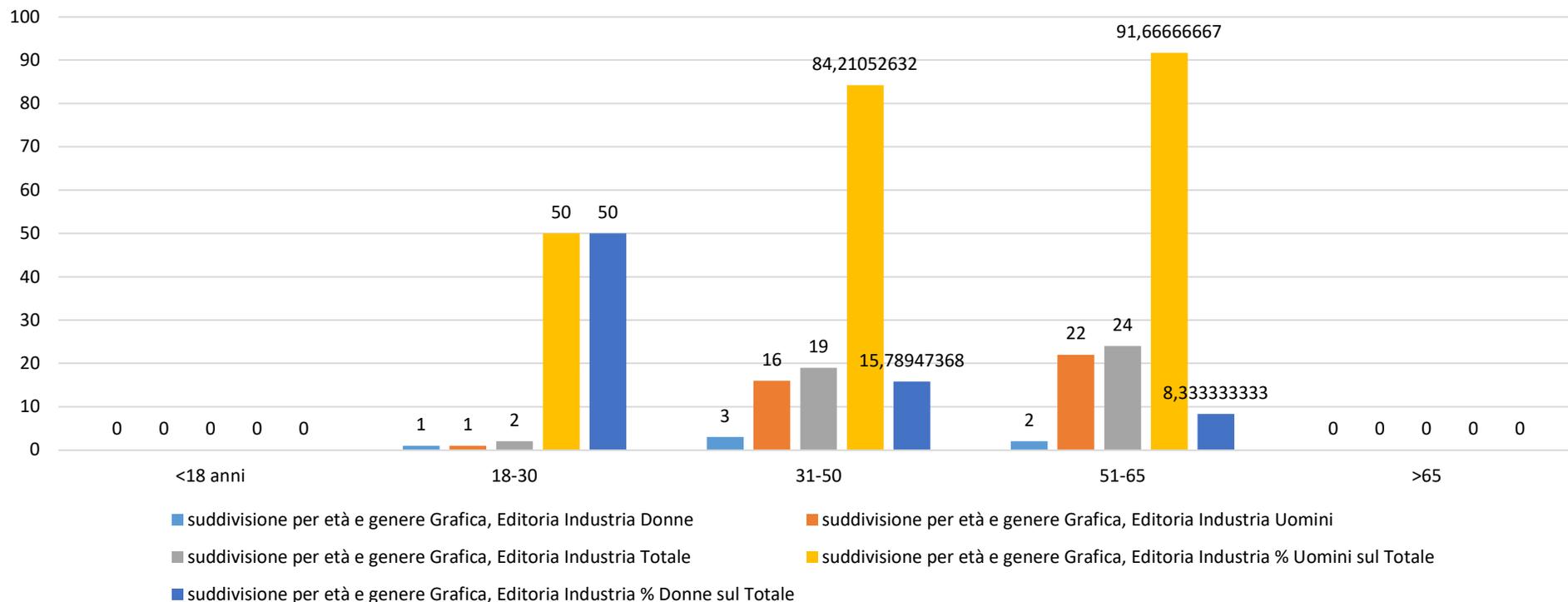
Si adopera con fermezza per evitare qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro minorile anche da parte dei nostri fornitori. Il divieto assoluto di impiegare minori nelle attività dei fornitori e dei sub-fornitori rappresenta una condizione irrinunciabile per il mantenimento di una collaborazione solida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

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

I dati relativi alla composizione dell'organico sono relativi al secondo semestre (luglio-dicembre), rappresentano quindi la situazione allo stato dell'arte.

suddivisione per età e genere					
	Grafica, Editoria Industria				
	Donne	Uomini	Totale	% Uomini sul Totale	% Donne sul Totale
<18 anni	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
18-30	1	1	2	50	50
31-50	3	16	19	84,2105263	15,7894737
51-65	2	22	24	91,6666667	8,33333333
>65	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

suddivisione per età e genere



Obiettivi 2024:

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

2.2 Lavoro forzato o obbligato

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

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

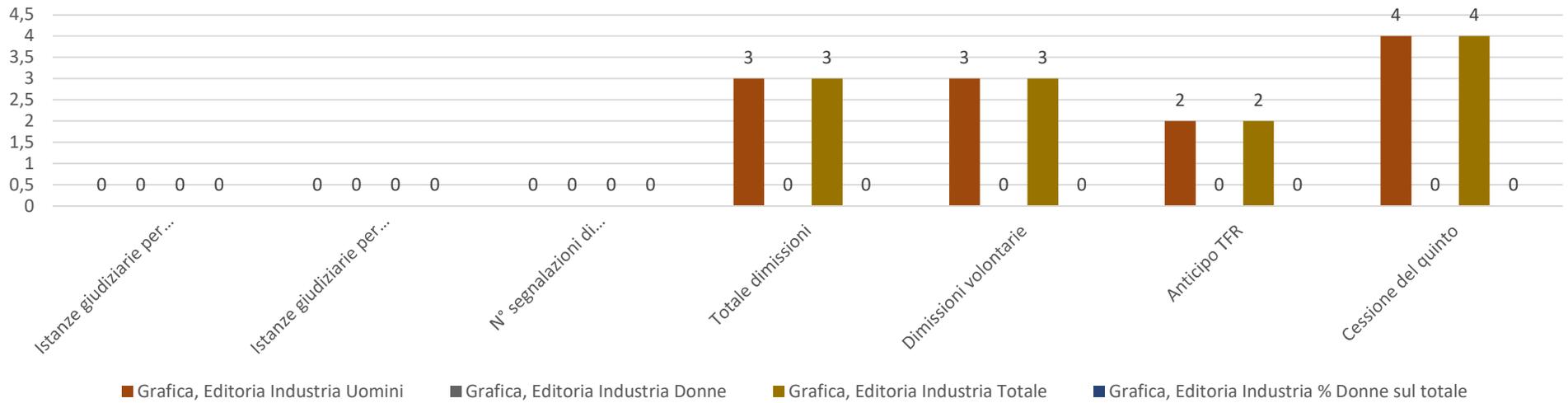
Il rispetto dei diritti umani e dell'etica del lavoro sono considerati fondamentali per il successo dell'azienda, che si impegna a garantirne il rispetto in ogni fase delle attività e della catena di fornitura.

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

I dati sono riferiti all'andamento medio annuale 2023

Lavoro forzato e obbligato	Grafica, Editoria Industria			
	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale
Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento	0	0	0	#DIV/0!
Istanze giudiziarie per molestie sessuali	0	0	0	#DIV/0!
N° segnalazioni di reclamo per lavoro obbligato	0	0	0	#DIV/0!
Totale dimissioni	3	0	3	0
Dimissioni volontarie	3	0	3	0
Anticipo TFR	2	0	2	0
Cessione del quinto	4	0	4	0

Lavoro forzato e obbligato



Obiettivi 2024:

Ambito	Tipologia Obiettivo	di	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista
Lavoro obbligato	Specifico		Definizione dei valori aziendali in ottica di lavoro obbligato e relativa comunicazione alle parti interessati	Pubblicazione della politica sul sito internet aziendale, N° di sottoscrizioni al disciplinare per i fornitori	N° di fornitori che sottoscrivono il disciplinare fornitori = 50% per il 1° anno; 75% per il 2° anno; 100% per il 3° anno.	Annuale	mar-24
	Misurabile		Ridurre a zero il numero di reclami o segnalazioni di lavoro obbligato nell'anno.	N° di reclami o segnalazioni in merito al lavoro obbligato	valore anno < valore anno precedente	Semestrale	gen-24
	Raggiungibile		Non servirsi di fornitori/appaltatori che ricorrono al lavoro obbligato	N° di non conformità registrate in seguito agli audit di seconda parte sui fornitori critici	numero NC < 3 per fornitore	Annuale	giu-24
	Rilevante		Eliminare qualsiasi forma di lavoro obbligato all'interno dell'azienda.	% di conformità dell'area lavoro obbligato tramite compilazione della Check-List di monitoraggio	% di conformità 100%	Semestrale	gen-24
	Temporizzato						

2.3 Salute e sicurezza

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

In primo luogo, l'azienda valuta costantemente i rischi e le possibili fonti di pericolo all'interno dell'ambiente lavorativo, con l'obiettivo di prevenire eventuali situazioni di pericolo. In secondo luogo, tutti i dipendenti ricevono una specifica formazione sugli standard di sicurezza e sulle procedure da seguire in caso di emergenza. Si utilizzano attrezzature di protezione personali appropriate e vengono verificate costantemente la loro efficienza per garantire la loro corretta funzionalità.

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

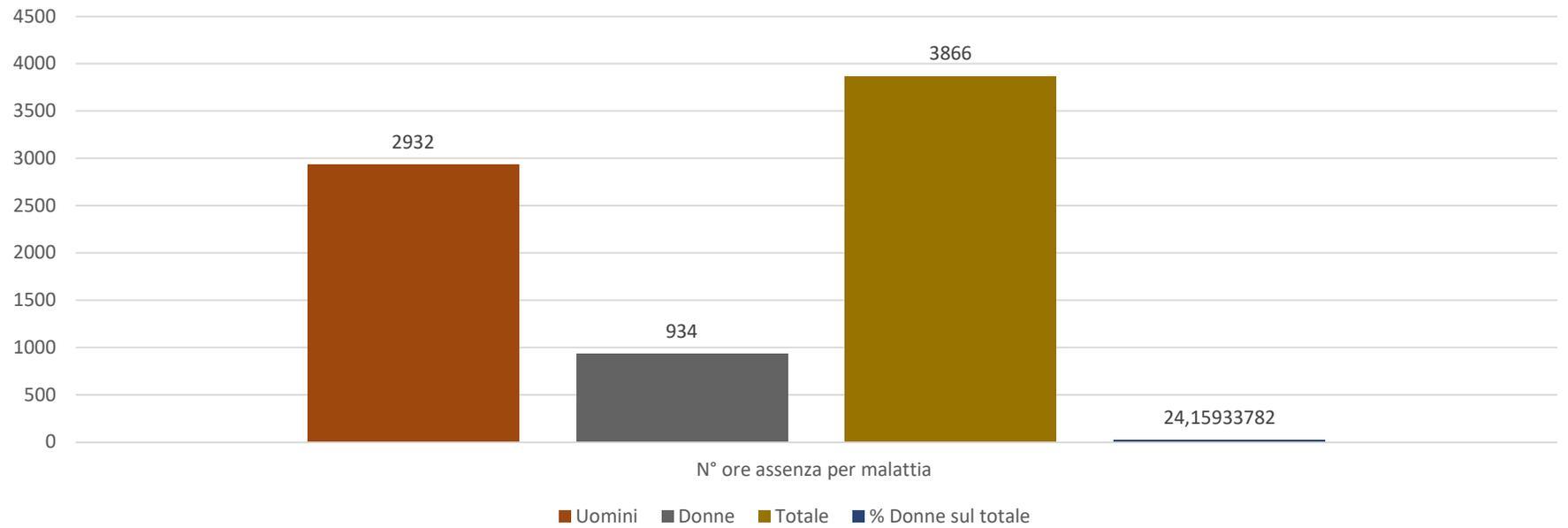
L'impegno primario è quello di garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo per tutti. In ogni circostanza, la salute e la sicurezza del nostro personale vengono poste al primo posto, in modo da garantire la loro protezione e il loro benessere a lungo termine. Per questo l'azienda si impegna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

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

I dati sono riferiti all'intero anno 2023

Salute e sicurezza	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale
N° ore assenza per malattia	2932	934	3866	24,1593
N° visite su richiesta del lavoratore al medico competente	0	0	0	#DIV/0!
N° infortuni in itinere	0	0	0	#DIV/0!
N° infortuni no in itinere	2	0	2	0
N° medio giorni infortuni in itinere	0	0	0	#DIV/0!
N° medio giorni infortuni no in itinere	10	0	10	0
Indice di frequenza	38,5386	0	35,2454	0
Indice di gravità	0,38539	0	0,35245	0
% infortuni per ore lavorate dalle macchine	0	0	0	#DIV/0!
N° Sopralluoghi del Medico Competente	/	/	1	#####
N° Riunioni Periodiche sulla sicurezza	/	/	1	#####
N° Prove di evacuazione per incendio	/	/	4	#####
N° Prove Sversamento	/	/	1	#####
N° malattie professionali denunciate	0	0	0	#DIV/0!
N° di corsi in ambito salute e sicurezza	22	8	27	29,6296
N° partecipanti a corsi salute e sicurezza	56	8	64	12,5
nazione salute e sicurezza (n° ore di ciascuno corso* dipendenti che hanno partecipato)	384	50	434	11,5207

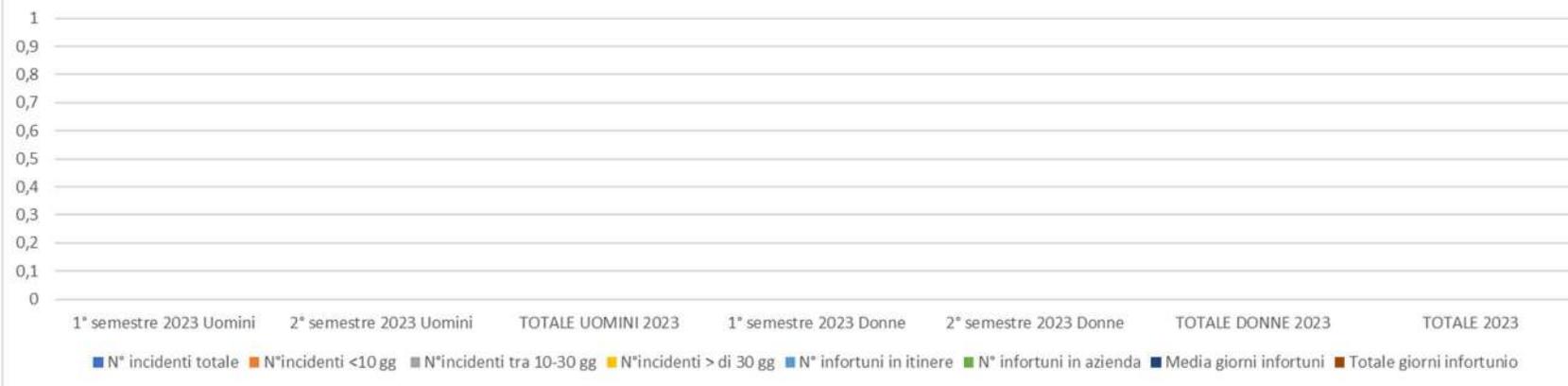
Salute e sicurezza, malattia



2.3.1 Analisi infortuni

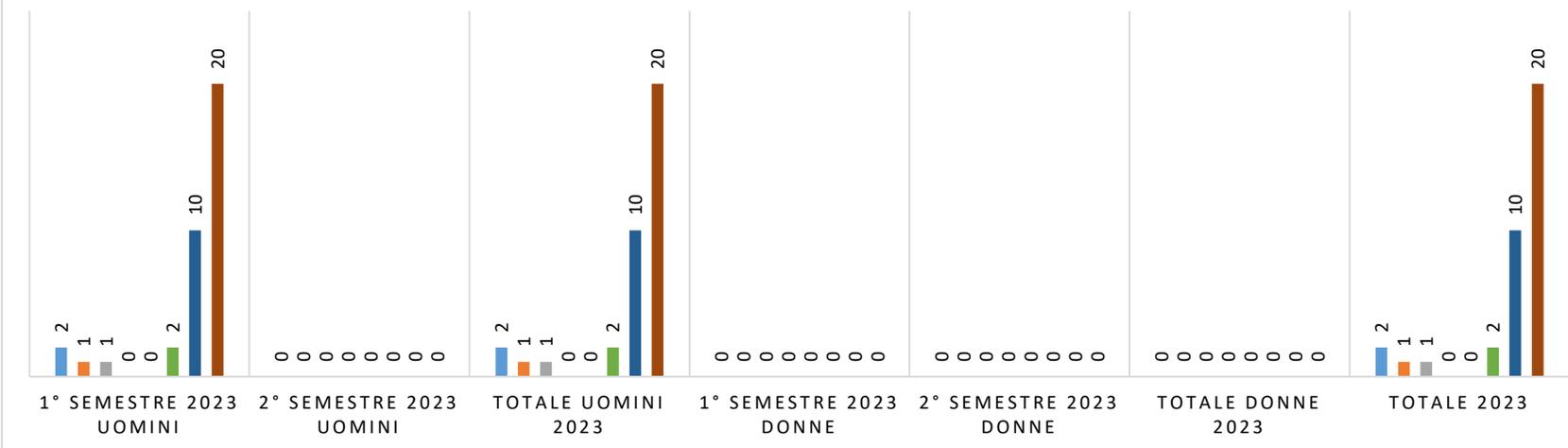
Area	Anno 2023	N° incidenti totale	N° incidenti <10 gg	N° incidenti tra 10-30 gg	N° incidenti > di 30 gg	N° infortuni in itinere	N° infortuni in azienda	Media giorni infortuni	Totale giorni infortunio
Via della Meccanica	1° semestre 2023 Uomini	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	2° semestre 2023 Uomini	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	TOTALE UOMINI 2023	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	1° semestre 2023 Donne	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	2° semestre 2023 Donne	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	TOTALE DONNE 2023	0	0	0	0	0	0	0	0
Via della Meccanica	TOTALE 2023	0	0	0	0	0	0	0	0
Area	Anno 2023	N° incidenti totale	N° incidenti <10 gg	N° incidenti tra 10-30 gg	N° incidenti > di 30 gg	N° infortuni in itinere	N° infortuni in azienda	Media giorni infortuni	Totale giorni infortunio
Via dell'elettronica	1° semestre 2023 Uomini	2	1	1	0	0	2	10	20
Via dell'elettronica	2° semestre 2023 Uomini	0	0	0	0	0	0	0	0
Via dell'elettronica	TOTALE UOMINI 2023	2	1	1	0	0	2	10	20
Via dell'elettronica	1° semestre 2023 Donne	0	0	0	0	0	0	0	0
Via dell'elettronica	2° semestre 2023 Donne	0	0	0	0	0	0	0	0
Via dell'elettronica	TOTALE DONNE 2023	0	0	0	0	0	0	0	0
Via dell'elettronica	TOTALE 2023	2	1	1	0	0	2	10	20

Andamento infortunistico annuale Via della Meccanica

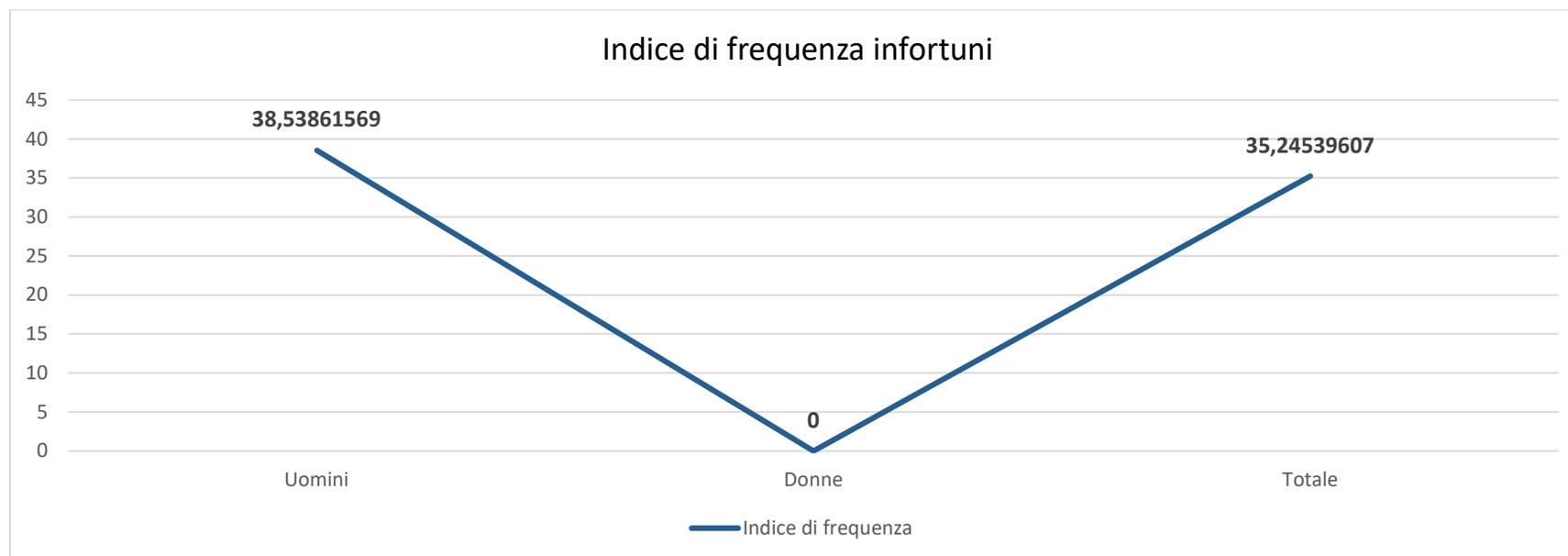


ANDAMENTO INFORTUNISTICO ANNUALE VIA DELL'ELETTRONICA

- N° incidenti totale
- N° incidenti <10 gg
- N° incidenti tra 10-30 gg
- N° incidenti > di 30 gg
- N° infortuni in itinere
- N° infortuni in azienda
- Media giorni infortuni
- Totale giorni infortunio

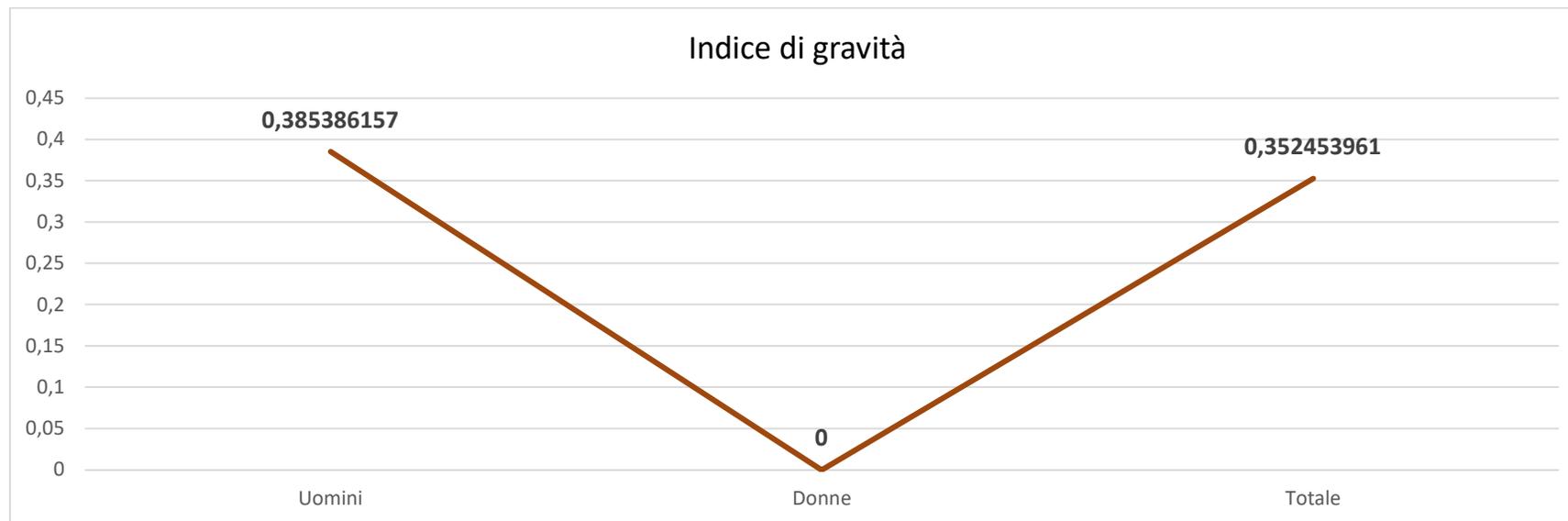


- **Indice di frequenza 2023** ($IF = \text{Numero Infortuni}/\text{Ore lavorate} \times 10^6$)¹



¹ UNI 7249: Rischi, Infortuni, Mancati Infortuni e Indicatori di prestazione SSL.

- **Indice di gravità 2023** ($IG = gT+gP+gM/Ore\ lavorate \times 10^3$)²



² UNI 7249: Rischi, Infortuni, Mancati Infortuni e Indicatori di prestazione SSL. Si precisa che gP e gM hanno valore = 0 nell'andamento rilevato).

Obiettivi 2024:

Ambito	Tipologia Obiettivo	di	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Specifico						
	Misurabile		Ridurre la gravità degli infortuni in azienda	Indice di gravità degli infortuni per reparto	Indice di gravità degli infortuni anno in corso < indice di gravità anno precedente (indice suddiviso per sede)	Annuale	dic-24
	Raggiungibile		Implementare un monitoraggio interno riguardo gli aspetti previsti dalla norma SA8000 nella sezione Salute e Sicurezza	% di conformità alle disposizioni SA8000 relative a Salute e Sicurezza.	Ottenere una percentuale di conformità del 95% entro il prossimo semestre.	Semestrale	mag-24
	Rilevante		Ridurre a 0 le NC risultanti da audit di seconda parte sulla catena di fornitura relativamente all'ambito di Salute e Sicurezza	Numero di non conformità (NC) registrate in audit interni sulla Salute e Sicurezza.	NC=0	Semestrale	gen-24
	Temporizzato		Ridurre il numero di infortuni sul luogo di lavoro del 10%	Numero totale di infortuni sul luogo di lavoro suddivisi per reparto.	N° di infortuni in azienda minori del 10% rispetto al precedente anno (indice suddiviso per reparto)	Annuale	dic-24

2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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

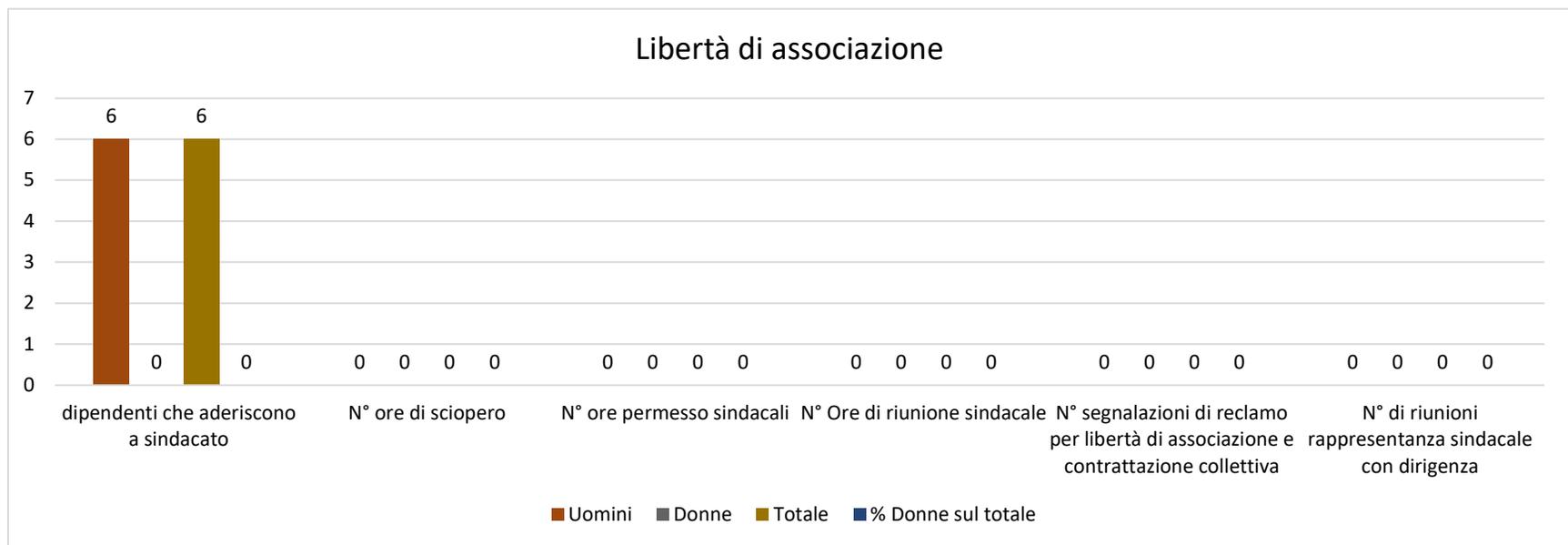
Proprio in considerazione di questo si riconosce l'importanza della contrattazione collettiva come mezzo di protezione del diritto dei lavoratori e come strumento per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

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

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

I dati sono riferiti all'intero anno 2023

Libertà di associazione	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale
dipendenti che aderiscono a sindacato	6	0	6	0
N° ore di sciopero	0	0	0	#DIV/0!
N° ore permesso sindacali	0	0	0	#DIV/0!
N° Ore di riunione sindacale	0	0	0	#DIV/0!
N° segnalazioni di reclamo per libertà di associazione e contrattazione collettiva	0	0	0	#DIV/0!
N° di riunioni rappresentanza sindacale con dirigenza	0	0	0	#DIV/0!



Obiettivi 2024:

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

2.5 Discriminazione

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

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

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

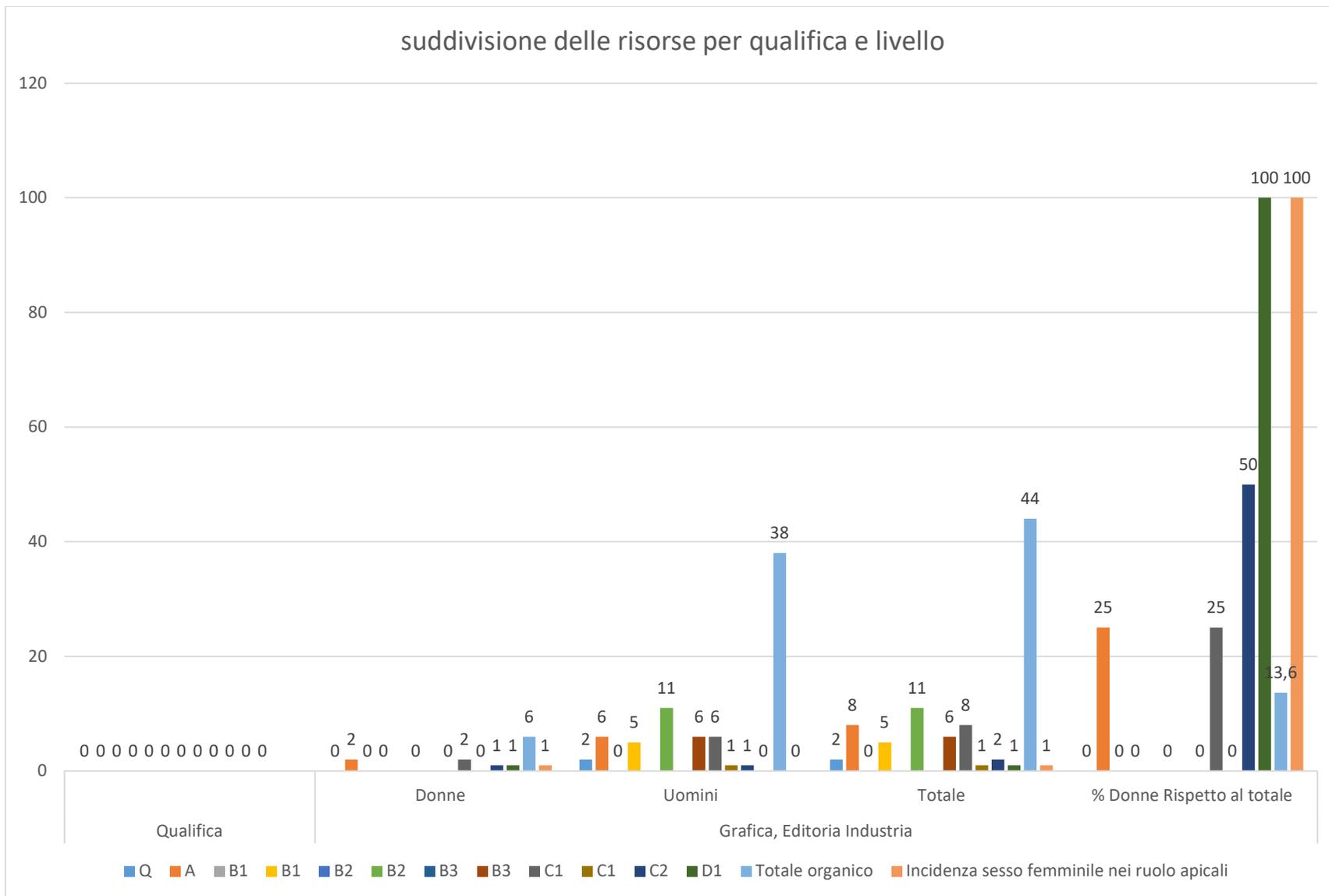
Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance.

I dati relativi alla composizione dell'organico sono relativi al secondo semestre (luglio-dicembre), rappresentano quindi la situazione allo stato dell'arte.

suddivisione delle risorse per qualifica e livello

Livello	Qualifica	Grafica, Editoria Industria			% Donne Rispetto al totale
		Donne	Uomini	Totale	
Q	QUADRO	0	2	2	0
A	IMPIEGATO	2	6	8	25
B1	IMPIEGATO	0	0	0	#DIV/0!
B1	OPERAIO	0	5	5	0
B2	IMPIEGATO				
B2	OPERAIO	0	11	11	0
B3	IMPIEGATO				
B3	OPERAIO	0	6	6	0
C1	OPERAIO	2	6	8	25
C1	APP.IMPIEGATO	0	1	1	0
C2	OPERAIO	1	1	2	50
D1	IMPIEGATO	1	0	1	100
Totale organico		6	38	44	13,6
Incidenza sesso femminile nei ruoli apicali		1	0	1	100

suddivisione delle risorse per qualifica e livello



Obbiettivi 2024:

Ambito	Tipologia Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista
Discriminazione	Specifico	Implementare politiche e procedure per prevenire la discriminazione basata su razza, genere, età, orientamento sessuale.	Numero di politiche e procedure implementate	0 segnalazioni anoime 1 brochure 1 evento formativo	Annuale	dic-24
	Misurabile	Monitoraggio di segnalazioni e reclami per abusi e molestie sul luogo di lavoro	Numero di segnalazioni e reclami ricevuti.	0 segnalazioni anoime 1 brochure 1 evento formativo	Semestrale	apr-24
	Raggiungibile	Sensibilizzare i dipendenti attraverso programmi di formazione contro la discriminazione.	Percentuale di dipendenti coinvolti all'interno dei programmi formativi	0 segnalazioni anoime 1 brochure 1 evento formativo	Semestrale	mag-24
	Rilevante Temporizzato	Implementare un'indagine sul clima aziendale.	Numero di partecipanti all'indagine sul clima aziendale	Ottenere la partecipazione dell'80% dei dipendenti all'indagine	Annuale	giu-24

2.6 Pratiche disciplinari

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

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

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

- Rimprovero verbale
- La sospensione dal servizio

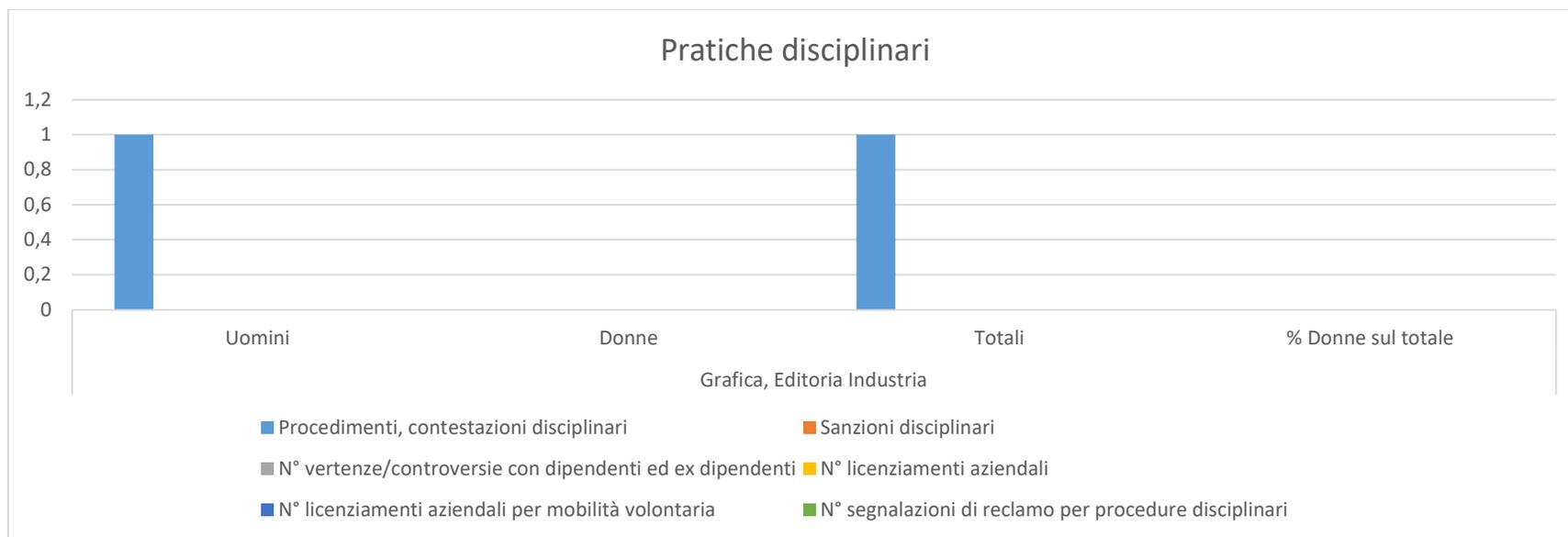
- Il rimprovero scritto
- Il licenziamento con preavviso
- La multa
- Il licenziamento senza preavviso

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

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

I dati sono riferiti all'intero anno 2023

Pratiche disciplinari	Grafica, Editoria Industria			% Donne sul totale
	Uomini	Donne	Totali	
Procedimenti, contestazioni disciplinari	1	0	1	0
Sanzioni disciplinari	0	0	0	0
N° vertenze/controversie con dipendenti ed ex dipendenti	0	0	0	0
N° licenziamenti aziendali	0	0	0	0
N° licenziamenti aziendali per mobilità volontaria	0	0	0	0
N° segnalazioni di reclamo per procedure disciplinari	0	0	0	0



Obbiettivi 2024:

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

2.7 Orari di lavoro

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

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

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

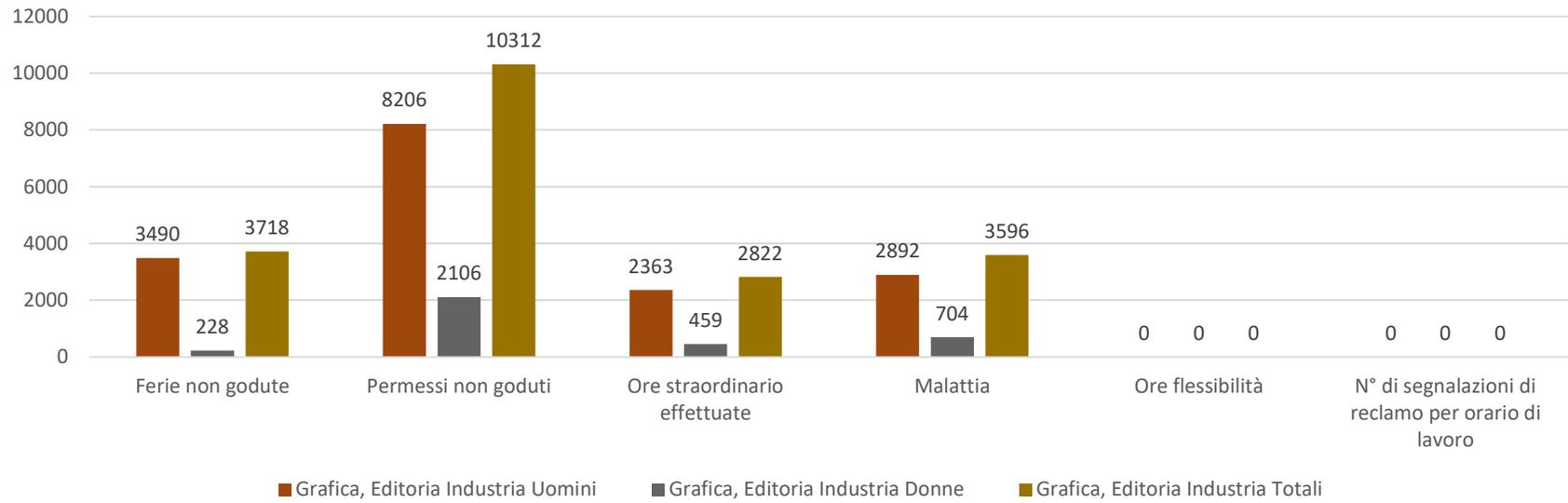
Tutte le misure adottate dall'azienda in questo ambito sono finalizzate a preservare il benessere dei dipendenti e la loro salute, al fine di creare un ambiente lavorativo il più possibile sano e produttivo possibile.

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

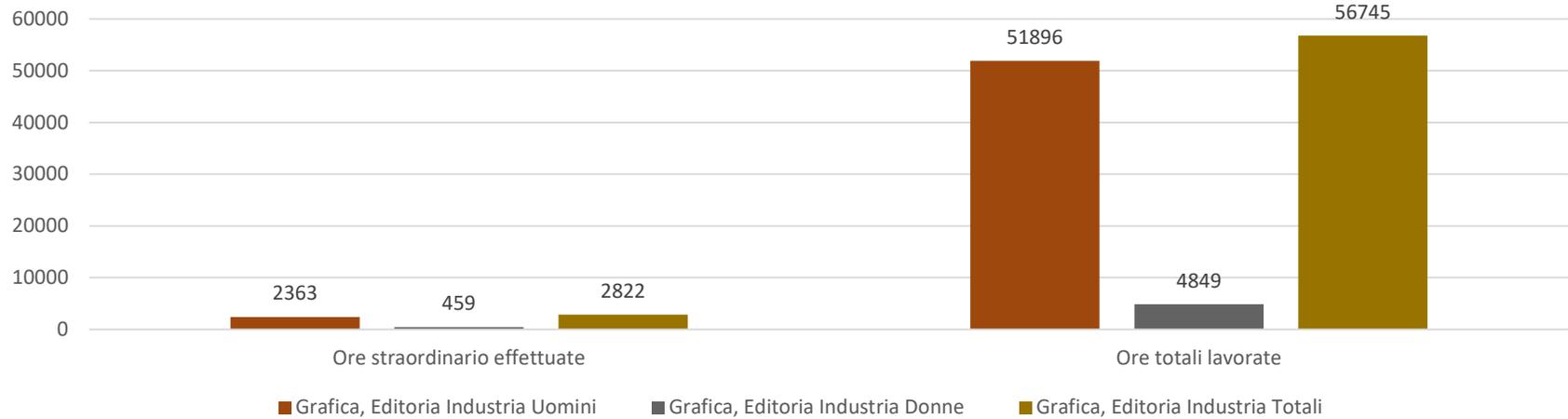
I dati sono riferiti all'intero anno 2023

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

Orario di lavoro



Orario di lavoro



Obbiettivi 2024:

Ambito	Tipologia Obiettivo	di	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista
Orario di lavoro	Specifico		Implementare politiche che promuovano l'equilibrio tra lavoro e vita personale, evitando straordinari eccessivi.	Percentuale di dipendente che hanno compilato il modulo stress lavoro correlato	Percentuale di dipendente coinvolti > 60%	Annuale	gen-24
	Misurabile		Effettuare un'analisi del ricorso agli straordinari	Numero medio di ore di straordinario	Ridurre il numero medio di ore di straordinario del 10%	Semestrale	mag-24
	Raggiungibile						
	Rilevante		Monitorare eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti in merito all'orario lavorativo	Numero di segnalazioni riguardanti orari di lavoro eccessivi	Numero di segnalazioni e reclami ricevuti < 3	Semestrale	mag-24
	Temporizzato						

2.8 Retribuzione

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

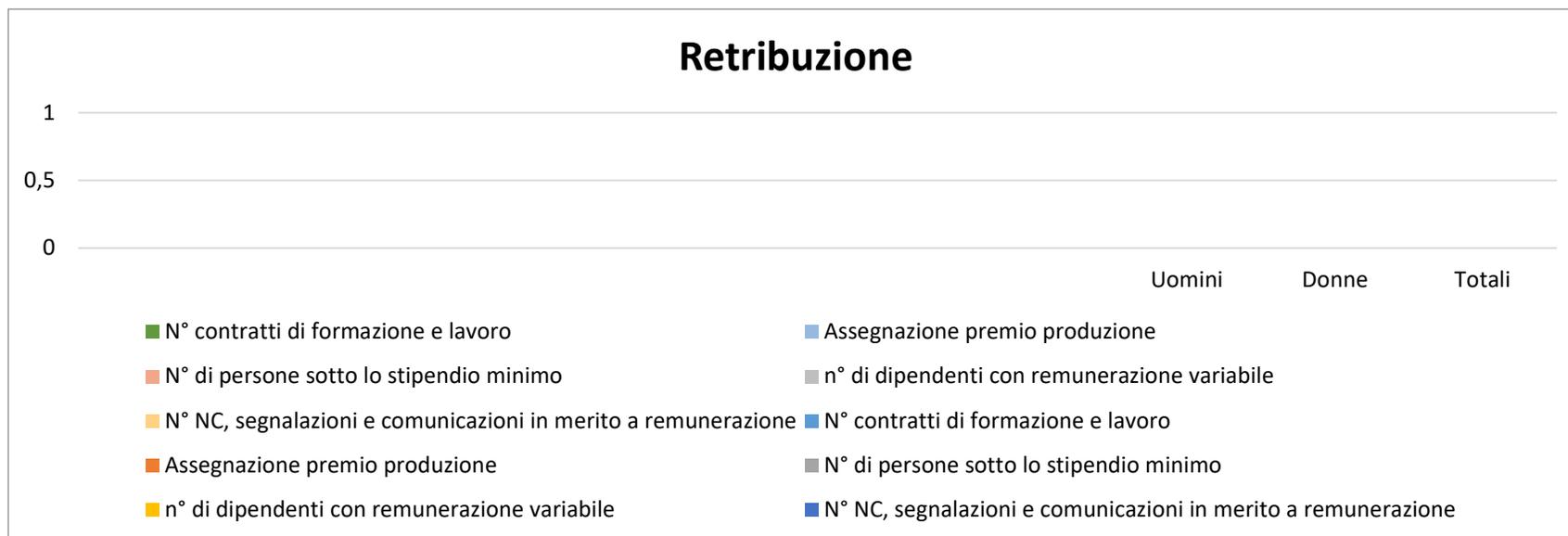
La politica aziendale assume un approccio professionale e responsabile nel garantire che i dipendenti ricevano un'adeguata compensazione per il loro duro lavoro e contributo all'attività dell'azienda.

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

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

I dati relativi alla composizione dell'organico sono relativi al secondo semestre (luglio-dicembre), rappresentano quindi la situazione allo stato dell'arte.

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

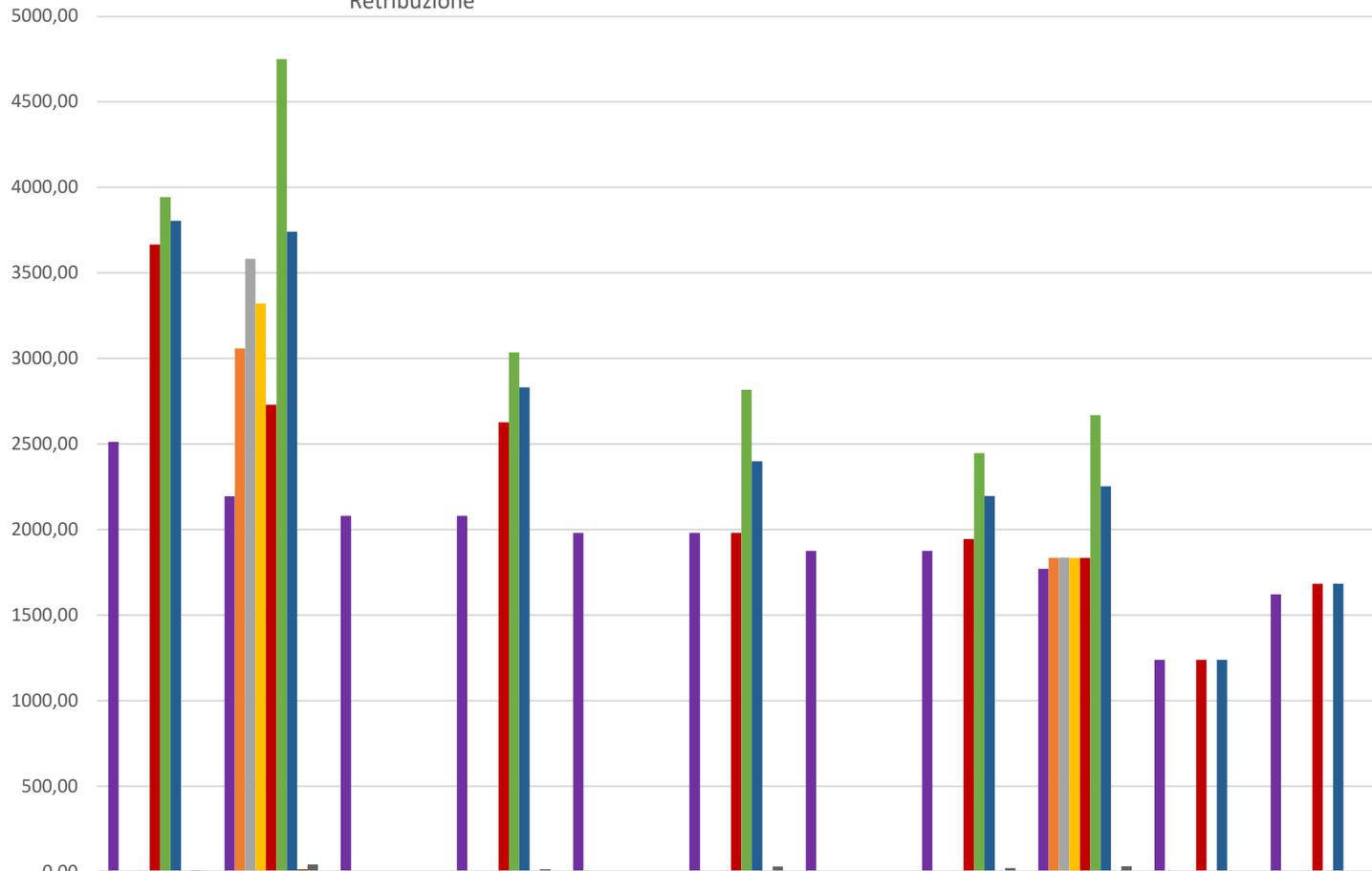


Risulta opportuno rappresentare sia la situazione retributiva presente in questo periodo, riportando così nella prima tabella l'andamento retributivo del secondo semestre, che l'andamento medio annuale dell'andamento retributivo all'interno della seconda tabella.

Dati del secondo semestre (luglio-dicembre)

Retribuzione										
		Grafica, Editoria Industria								
		donne				uomini				
livello	qualifica	minimo	minimo	massimo	medio	minimo	massimo	medio	Differenza % massimo e minimo Donne	Differenza % massimo e minimo Uomini
Q	QUADRO	2513,00	0	0	0	3664,86	3942,72	3803,79	#DIV/0!	7,047419041
A	IMPIEGATO	2193,14	3059,13	3581,36	3320,245	2729,37	4750,19	3739,78	14,58189068	42,54187727
B1	IMPIEGATO	2080,57								
B1	OPERAIO	2080,57	0	0	0	2626,87	3035,63	2831,25	#DIV/0!	13,46540916
B2	IMPIEGATO	1980,77								
B2	OPERAIO	1980,77	0	0	0	1980,77	2817,45	2399,11	#DIV/0!	29,69635663
B3	IMPIEGATO	1874,84								
B3	OPERAIO	1874,84	0	0	0	1944,56	2445,86	2195,21	#DIV/0!	20,49585831
C1	OPERAIO	1769,76	1834,82	1835,6	1835,21	1834,31	2669,76	2252,035	0,042492918	31,29307503
C1	APPRENDISTA	1238,83	0	0	0	1238,83	0	1238,83	#DIV/0!	#DIV/0!
C2	OPERAIO	1621,32	0	0	0	1683,27	0	1683,27	#DIV/0!	#DIV/0!

Retribuzione

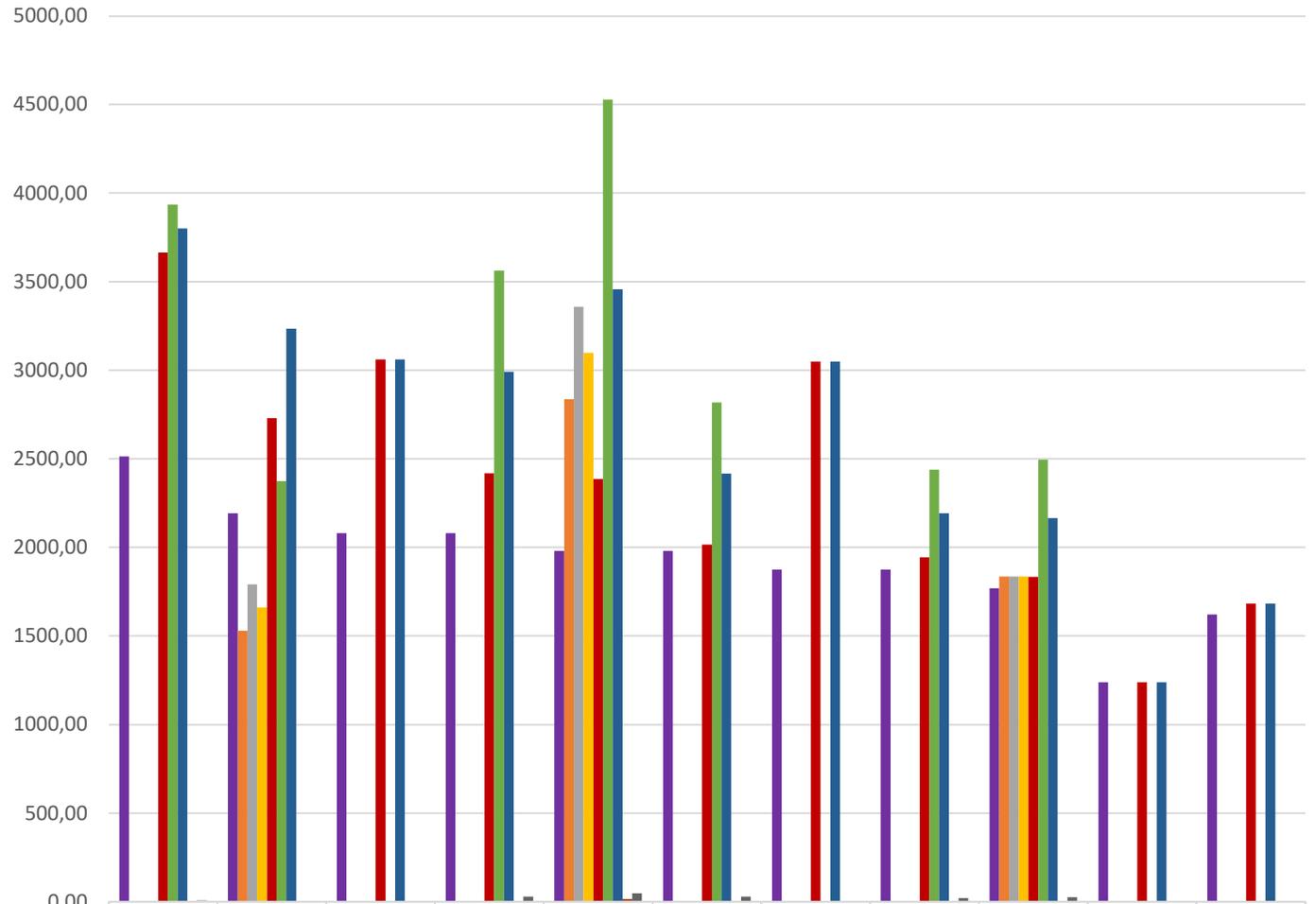


	QUADRO Q	IMPIEGATO A	IMPIEGATO B1	OPERAIO B1	IMPIEGATO B2	OPERAIO B2	IMPIEGATO B3	OPERAIO B3	OPERAIO C1	APPRENDISTA C1	OPERAIO C2
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria minimo di legge	2513,00	2193,14	2080,57	2080,57	1980,77	1980,77	1874,84	1874,84	1769,76	1238,83	1621,32
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria donne minimo	0	3059,13		0		0		0	1834,82	0	0
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria donne massimo	0	3581,36		0		0		0	1835,6	0	0
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria donne medio	0	3320,245		0		0		0	1835,21	0	0
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini minimo	3664,86	2729,37		2626,87		1980,77		1944,56	1834,31	1238,83	1683,27
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini massimo	3942,72	4750,19		3035,63		2817,45		2445,86	2669,76	0	0
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini medio	3803,79	3739,78		2831,25		2399,11		2195,21	2252,035	1238,83	1683,27
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini Differenza % massimo e minimo Donne	0	14,58189068		0		0		0	0,042492918	0	0
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini Differenza % massimo e minimo Uomini	7,047419041	42,54187727		13,46540916		29,69635663		20,49585831	31,29307503	0	0

Andamento annuale del fenomeno retributivo

Retribuzione										
		Grafica, Editoria Industria								
		donne			uomini			Differenza % massimo e minimo Donne	Differenza % massimo e minimo Uomini	
livello	qualifica	minimo di	minimo	massimo	medio	minimo	massimo	medio	Donne	Uomini
Q	QUADRO	2513,00	0,00	0,00	0,00	3664,86	3934,72	3799,79	#DIV/0!	6,86
A	IMPIEGATO	2193,14	1529,57	1790,68	1660,12	2729,37	2375,10	3234,58	#DIV/0!	#DIV/0!
B1	IMPIEGATO	2080,57	0,00	0,00	0,00	3061,42	0,00	3061,42	#DIV/0!	#DIV/0!
B1	OPERAIO	2080,57	0,00	0,00	0,00	2418,37	3562,83	2990,60	#DIV/0!	29,72
B2	IMPIEGATO	1980,77	2836,41	3358,64	3097,53	2386,53	4527,47	3457,00	15,55	47,29
B2	OPERAIO	1980,77	0,00	0,00	0,00	2015,62	2817,45	2416,54	#DIV/0!	28,46
B3	IMPIEGATO	1874,84	0,00	0,00	0,00	3049,19	0,00	3049,19	#DIV/0!	#DIV/0!
B3	OPERAIO	1874,84	0,00	0,00	0,00	1944,56	2439,15	2191,85	#DIV/0!	20,28
C1	OPERAIO	1769,76	1834,82	1835,60	1835,21	1834,31	2495,07	2164,69	0,04	26,12
C1	APPRENDISTA	1238,83	0,00	0,00	0,00	1238,83	0,00	1238,83	#DIV/0!	#DIV/0!
C2	OPERAIO	1621,32	0,00	0,00	0,00	1683,27	0,00	1683,27	#DIV/0!	#DIV/0!

Retribuzione



	QUADRO Q	IMPIEGATO A	IMPIEGATO B1	OPERAIO B1	IMPIEGATO B2	OPERAIO B2	IMPIEGATO B3	OPERAIO B3	OPERAIO C1	APPRENDISTA C1	OPERAIO C2
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria minimo di legge	2513,00	2193,14	2080,57	2080,57	1980,77	1980,77	1874,84	1874,84	1769,76	1238,83	1621,32
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria donne minimo	0,00	1529,57	0,00	0,00	2836,41	0,00	0,00	0,00	1834,82	0,00	0,00
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria donne massimo	0,00	1790,68	0,00	0,00	3358,64	0,00	0,00	0,00	1835,60	0,00	0,00
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria donne medio	0,00	1660,12	0,00	0,00	3097,53	0,00	0,00	0,00	1835,21	0,00	0,00
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini minimo	3664,86	2729,37	3061,42	2418,37	2386,53	2015,62	3049,19	1944,56	1834,31	1238,83	1683,27
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini massimo	3934,72	2375,10	0,00	3562,83	4527,47	2817,45	0,00	2439,15	2495,07	0,00	0,00
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria uomini medio	3799,79	3234,58	3061,42	2990,60	3457,00	2416,54	3049,19	2191,85	2164,69	1238,83	1683,27
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria Differenza % massimo e minimo Donne Donne	0,00	0,00	0,00	0,00	15,55	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00
■ Retribuzione Grafica, Editoria Industria Differenza % massimo e minimo Uomini Uomini	6,86	0,00	0,00	29,72	47,29	28,46	0,00	20,28	26,12	0,00	0,00

Obbiettivi 2024:

Ambito	Tipologia Obiettivo	Definizione Obiettivo	KPI	target da raggiungere	Frequenza di monitoraggio	Data di chiusura prevista
Retribuzione	Specifico	Definire in modalità chiara le politiche retributive aziendali, definendo ciò che rientra nella politica di incentivazione e premialità	Definire Politiche di incentivazione e premialità documentate	Politiche di incentivazione e premialità	Annuale	mar-24
	Misurabile	Garantire la parità retributiva tra i generi a parità di livello e mansione	Differenza percentuale di retribuzione tra uomini e donne nello stesso ruolo.	Differenza percentuale <= 10%	Semestrale	gen-24
	Raggiungibile	Definire un minimo salariale per sostenere il costo della vita	Percentuale di dipendenti la cui retribuzione è superiore al costo della vita stimato per la regione.	Mantenere una retribuzione che superi del 10% il costo base ma decente della vita per una famiglia nella regione.	Semestrale	gen-24
	Rilevante	Rendere le modalità di calcolo della retribuzione il più efficiente possibile, evitando segnalazioni in merito ad errori nel calcolo della retribuzione da parte dei dipendenti	Numero di segnalazioni di errori nel calcolo della retribuzione da parte dei dipendenti	Numero di segnalazioni di errori nel calcolo della retribuzione da parte dei dipendenti = 0	Semestrale	gen-24
	Temporizzato					

2.9 Sistema di gestione

L'azienda si è dotata di:

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

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

Un sistema di gestione che rispetta i seguenti schemi

UNI EN ISO 9001 sistema gestione della qualità

UNI EN ISO 14001 sistema Gestione Ambiente

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

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

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

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

Prestazioni sociali monitorate

- **Formazione³**

³ Non avendo effettuato interventi formative in ambito di sistema di gestione integrato e “altri corsi” si ometterà di inserire la rappresentazione grafica di questi, che allungherebbe il documento senza motivo, questa rappresentazione risulta reperibile nei documenti di sistema.

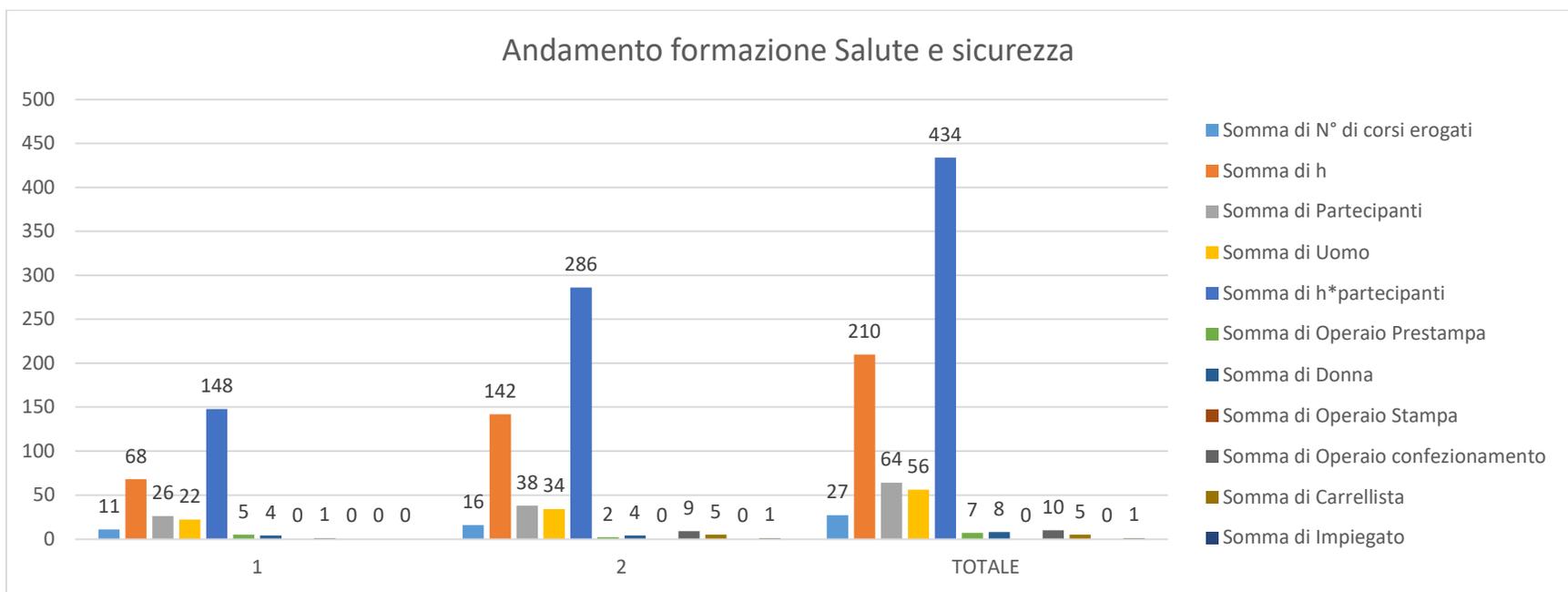
Tipologia		SALUTE E SICUREZZA														
SEMESTRE	N° di corsi	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	11	68	26	148	22	4	5	0	1	0	0	0	17	0	9	
2	16	142	38	286	34	4	2	0	9	5	0	1	37	0	1	
TOTALE	27	210	64	434	56	8	7	0	10	5	0	1	54	0	10	

Tipologia+		SOCIALE														
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
2	2	9	40	61	34	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
TOTALE	3	10	41	62	34	7	0	0	0	0	0	0	0	3	1	

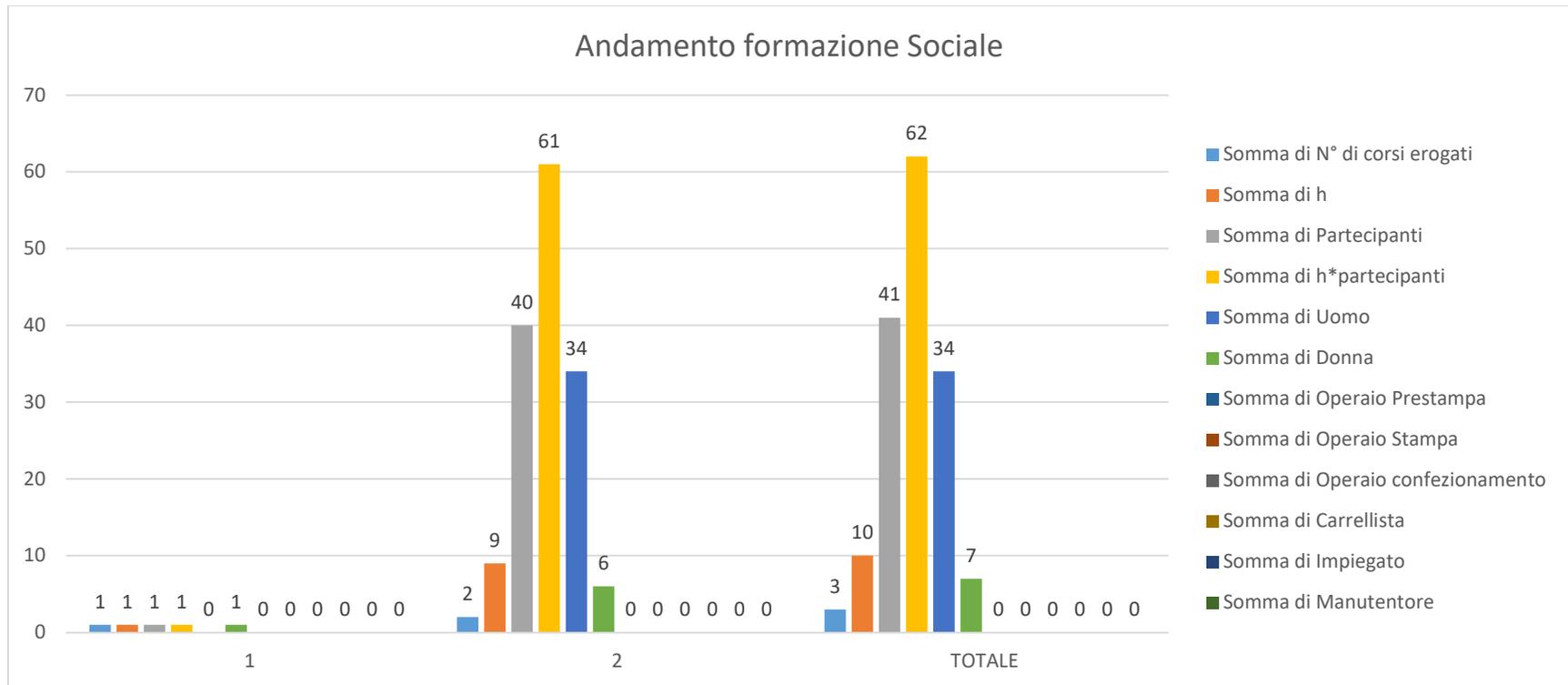
Tipologia		SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO														
SEMESTRE	N° di corsi	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0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

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

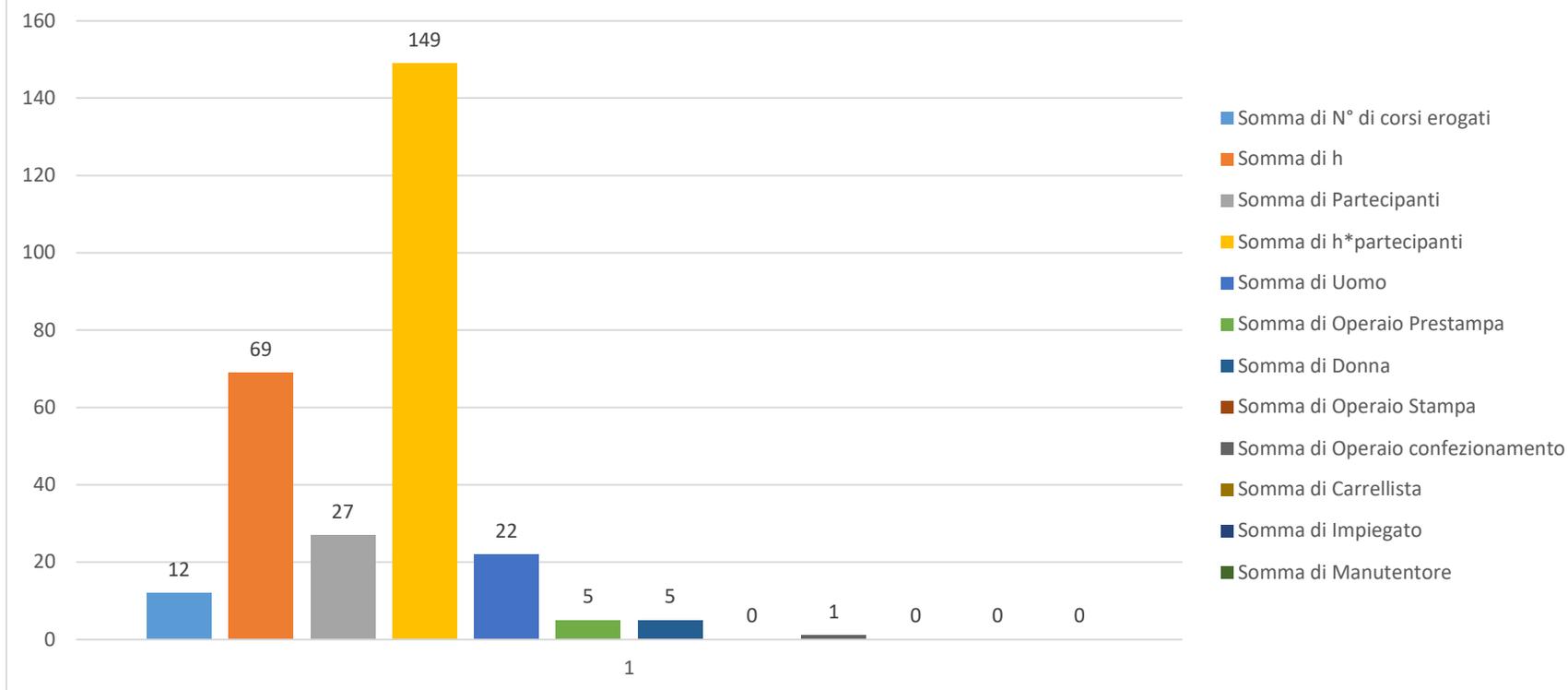
TOTALE SICUREZZA-SOCIALE-SGI																
SEMESTRE	N° di corsi erogati	h	Partecipanti	h*partecipanti	Uomo	Donna	Operaio Prestampa	Operaio Stampa	Operaio confezionamento	Carrellista	Impiegato	Manutentore	Aula	Videoconferenza	E-learning	
1	12	69	27	149	22	5	5	0	1	0	0	0	17	0	10	
2	18	151	78	347	68	10	2	0	9	5	0	1	37	3	1	
TOTALE	30	220	105	496	90	15	7	0	10	5	0	1	54	3	11	



Andamento formazione Sociale



Andamento formazione Complessivo



- Gestione delle problematiche e Accesso alle verifiche**

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

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

Litopat S.r.l.

11/01/2024