



BILANCIO SA8000

Politica per la Social Accountability

Indice

1. Considerazioni generali	3
<i>Scopo</i>	3
<i>Destinatari</i>	3
<i>Obiettivi</i>	3
<i>Elementi normativi</i>	4
2. Profilo di Dedagroup	5
<i>Storia e profilo aziendale</i>	5
<i>Business Unit</i>	5
3. Struttura organizzativa e responsabilità	7
<i>Politica aziendale</i>	7
<i>Parti interessate (stakeholder)</i>	14
<i>In generale</i>	14
<i>In particolare</i>	14
<i>Proprietà</i>	14
<i>Personale: dipendenti e collaboratori</i>	15
<i>Fornitori</i>	15
<i>Clienti</i>	15
<i>Sindacati</i>	15
<i>Istituzioni pubbliche</i>	16
<i>Enti di controllo e certificazione</i>	16
4. Requisiti di responsabilità sociale	17
<i>Lavoro infantile</i>	17
<i>Lavoro forzato e obbligato</i>	18
<i>Salute e sicurezza</i>	19
<i>Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>	20
<i>Discriminazione</i>	21
<i>Pratiche disciplinari</i>	23
<i>Orario di lavoro</i>	25
<i>Retribuzione</i>	25
5. Sistema di Gestione	27
<i>Politica per la Social Accountability, la Parità di Genere e l'Inclusività</i>	27
<i>Riesame della direzione</i>	27
<i>Pianificazione ed implementazione</i>	27
<i>Controllo dei fornitori</i>	27
<i>Problematiche e azioni correttive</i>	28
<i>Comunicazione interna</i>	29
<i>Comunicazione esterna</i>	29
<i>Accesso alla verifica</i>	29
<i>Registrazioni</i>	30

1. Considerazioni generali

Scopo

Il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000 è un documento pubblico a contenuto informativo relativo agli effetti sociali delle attività di **Dedagroup**.

Attraverso tale documento, la società vuole fornire alle parti interessate un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future in materia di Responsabilità Sociale. Con l'obiettivo di informare e raccogliere informazioni dai soggetti interessati, si invitano gli stakeholders a partecipare più ampiamente ai risultati aziendali.

Il presente documento viene pubblicato nella intranet aziendale e viene reso disponibile a tutti coloro che vi hanno accesso secondo le regole aziendali. Viene pubblicato, inoltre, nel sito aziendale <https://www.deda.group/home> affinché sia liberamente consultabile. Su richiesta possono essere fornite anche copie cartacee.

Il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente e riporta i valori, gli obiettivi ed il piano di azione della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

Viene elaborato dalla Direzione, in collaborazione con i membri del Social Performance Team, in conformità ai requisiti della norma SA8000, i quali vengono utilizzati come linee guida per affrontare le tematiche sociali in modo sistematico e sistemico.

Destinatari

Il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con Dedagroup, ed in particolare a:

- Dipendenti
- Clienti
- Partner
- Associazioni di categoria
- Sindacati
- Comunità locale
- Fornitori

L'azienda chiede a tali soggetti di compartecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento.

Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da **Dedagroup** e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio della Responsabilità Sociale SA8000 mira a:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale in conformità allo standard internazionale SA8000

Elementi normativi

Dedagroup è da sempre impegnata nel rispettare le leggi nazionali, la normativa europea e tutte le altre norme applicabili, le best practices e gli standard di settore e tutti gli altri standard internazionali ai quali l'organizzazione aderisce.

Scegliendo di attuare la certificazione SA8000, aggiunge a questo impegno la volontà di rispondere pienamente al contenuto dello Standard.

2. Profilo di Dedagroup

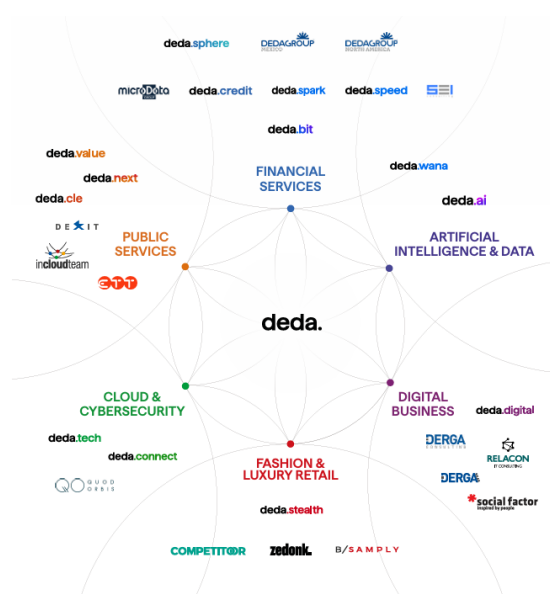
Storia e profilo aziendale

La storia della famiglia Podini è caratterizzata dalla costante volontà di esplorare nuovi mercati e di innovare i modelli di business per generare un impatto sociale positivo e contribuire a creare un valore condiviso e duraturo. Tutto ha inizio nel 1919 a Bolzano, città appena diventata parte del nostro Paese. Qui il capostipite vede l'opportunità di introdurre e distribuire sul mercato prodotti tipici italiani. È questo il primo passo che porta la famiglia Podini a divenire uno dei pionieri della GDO italiana. Nel tempo, l'attività cresce e si sviluppa fino a introdurre, negli anni '90, il format del discount nel Sud Italia, con la nascita di MD Discount. L'impulso a esplorare nuovi mercati prosegue inarrestabile: nel 1999, il Presidente esecutivo di Deda, Marco Podini, decide di investire nell'Information Technology. La volontà è quella di aiutare le organizzazioni a coltivare la dedizione per moltiplicare l'impatto positivo della tecnologia sullo sviluppo del business, sul potenziale delle persone, sulla crescita della società. Attraverso la holding Lillo Spa, la famiglia Podini ha dimostrato capacità di innovazione e adattamento nel corso dei decenni. L'impegno iniziale nel settore della grande distribuzione è evoluto in una realtà diversificata che abbraccia anche altri settori strategici come immobiliare, finanza e tecnologia, in Italia e all'estero, guardando al futuro con entusiasmo e determinazione.

Oggi Deda rappresenta uno dei principali gruppi tecnologici a capitale interamente italiano e, negli anni, ha ampliato la propria presenza a livello globale, con sedi negli Stati Uniti, in Messico e Regno Unito. Il modello organizzativo e la strategia di crescita di Deda riflettono la capacità di anticipare i cambiamenti e di rispondervi con agilità e flessibilità. La governance del Gruppo, strutturata in cinque direzioni che lavorano in sinergia, secondo una visione comune, è orientata a valorizzare e massimizzare il potenziale di crescita di tutte le aziende che ne sono parte, promuovendo l'innovazione e costruendo connessioni sia all'interno che all'esterno di Deda. Questo approccio integrato supporta non solo la crescita continua, ma anche la capacità di affrontare con successo le sfide future.

Business Unit

Dedagroup opera con le proprie soluzioni in sei Business Unit specifiche: Banking & Finance, Fashion, Public Services, Artificial Intelligence & Data, Cloud & Cybersecurity, Digital Business.



Banking & Finance

Supportiamo la digital transformation e la business innovation di banche, assicurazioni e istituzioni finanziarie attraverso la co-creazione di soluzioni digitali innovative. Le aiutiamo a rispondere alla complessità dei mercati e valorizziamo il loro ruolo sul territorio in fatto di solidità, sicurezza e affidabilità.

Le piattaforme digitali creano connessioni. La dedizione ne amplifica il valore.

Fashion

Affianchiamo le aziende della moda, in Italia e nel mondo. Gestiamo i processi in ogni fase della catena del valore: dall'approvvigionamento delle materie prime, alla produzione, distribuzione fino alla vendita. Abilitiamo strategie omnichannel che coniugano flessibilità e integrazione con una rete di partner certificati.

La tecnologia ti fa stare al passo con i trend. La dedizione li anticipa.

Public Services

Aiutiamo le amministrazioni, le aziende di pubblico servizio, gli operatori dell'energy a progettare soluzioni per i cittadini e le imprese. Acceleriamo la trasformazione digitale del Paese proponendo nuovi modelli di sviluppo sostenibile per una gestione più efficiente delle risorse.

I dati aumentano la nostra comprensione del mondo. La dedizione aiuta a migliorarlo.

Artificial Intelligence & Data

Promuoviamo la competitività di imprese, istituzioni finanziarie ed enti sfruttando il pieno potenziale dell'AI e dei dati. Un cuore pulsante di risorse e competenze focalizzate su time-to-market e innovazione continua.

L'AI genera opportunità. La dedizione le trasforma in decisioni.

Cloud & Cybersecurity

Costruiamo un ecosistema di servizi nel campo dell'IT, del Cloud e della sicurezza informatica. Mettiamo in campo infrastrutture e competenze e realizziamo progetti per far crescere la propria impresa, migliorare i processi e sviluppare nuovi prodotti e opportunità.

Le competenze e la tecnologia mettono i tuoi dati al sicuro. La dedizione li trasforma in valore.

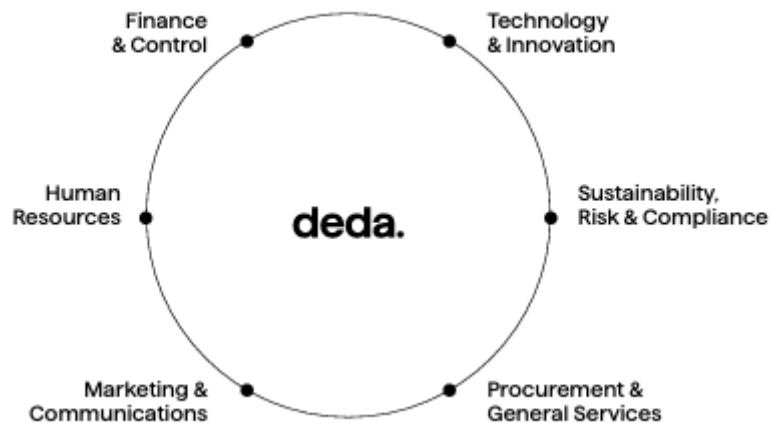
Digital Business

Aiutiamo le imprese a fare crescere il proprio business attraverso servizi e software che accelerano l'innovazione digitale. Coniughiamo la conoscenza dei processi aziendali con la capacità di implementare soluzioni ERP, CRM, e-commerce e marketing automation che supportano e orientano verso il futuro l'espansione digitale.

I software accelerano il tuo business. La dedizione lo rende inarrestabile.

3. Struttura organizzativa e responsabilità

Le aziende del Gruppo che aderiscono alla norma SA8000:2014 sono:



Dedagroup ha nominato un Social Performance Team che ha il compito di sorvegliare l'attuazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, garantire l'attuazione di tutte le procedure e governare tutti i dati e le informazioni inserite nel presente documento.

Il Social Performance Team è composto dalle seguenti funzioni:

- Chief Sustainability, Risk & Compliance Officer
- Chief Human Capital Officer
- Payroll Specialist
- Responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP)
- Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)
- Rappresentanti SA8000 dei lavoratori

Politica aziendale

Alcune società del Gruppo Deda hanno avviato un percorso di adeguamento alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, la quale mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale

importanza per la crescita economica del nostro Paese. La parità di genere e l'inclusività sono obiettivi perseguiti dall'intero Gruppo Deda e pertanto è stata definita una politica aziendale integrata per la Social Accountability, la Parità di Genere e l'Inclusività.

Dedagroup è un importante polo di aggregazione delle eccellenze italiane del software e del digital business che affianca le imprese e gli enti pubblici con soluzioni applicative e servizi IT da oltre quarant'anni. Nato con l'informatizzazione dei processi, il Gruppo ha accelerato con internet e il Cloud e ha continuato a crescere grazie alle potenzialità dei dati e dell'automazione, affermandosi in settori di riferimento come il lusso, la tesoreria, le Credit Unions, la Digitalizzazione dei processi e la long term preservation. La volontà di innovare con velocità è il motivo per cui abbiamo scelto di adottare un modello di business flessibile: siamo una federazione di competenze che integra esperienze diverse perché il nostro obiettivo è rispondere con tempestività alle esigenze in continua evoluzione dei nostri clienti. La nostra cultura aziendale si basa sulla valorizzazione delle differenze e delle eccellenze di tutte le componenti della galassia Deda, ma anche sulla condivisione di valori comuni che ispirano la nostra azione quotidiana.

Per Dedagroup la cultura alla Diversità, Equità, Inclusione, Pari Opportunità e Social Accountability è un impegno ormai divenuto parte integrante del percorso di sostenibilità aziendale ed è sostenuto da un impianto valoriale solido verso il quale tutte le Deda People si ispirano quotidianamente:

- **IMPATTO SULLA SOCIETÀ**

Nel nostro lavoro di ogni giorno, siamo consapevoli del nostro ruolo nel migliorare la società in cui operiamo e del fatto che occorre collaborare affinché l'impatto sia il più positivo e ampio possibile.

- **CORAGGIO**

Vogliamo individuare le opportunità di mercato prima che siano manifeste, avere il coraggio di anticipare i tempi e di immaginare soluzioni, pensando fuori dagli schemi ed esplorando nuovi territori di business.

- **INTEGRITÀ**

Lavoriamo con concretezza, sposando il paradigma del fare. Siamo sempre pronti a imparare e manteniamo un'etica irreprensibile, come azienda e come individui.

- **ORIENTAMENTO AL RISULTATO**

Scegliamo le idee da mettere a terra facendoci guidare dal valore che possono generare per i clienti. Perché la fantasia e la creatività hanno bisogno di semina e di cura paziente, e di un sano confronto con i numeri.

Oltre ogni software, soluzione tecnologica e servizio ci sono persone che lavorano per altre persone con competenza, capacità esecutiva, carica innovativa, ma anche con determinazione, sana curiosità e senso di appartenenza. Per questo, il loro benessere è importante per la crescita di tutti.

Le persone sono al centro della nostra organizzazione, per questo miriamo a diffondere una cultura fondata sull'attenzione, sul rispetto, sulla valorizzazione ed inclusione delle diversità, grazie allo sviluppo di un ambiente di lavoro equo che favorisca la partecipazione, l'ascolto e la collaborazione e che sostenga in maniera decisa il rifiuto delle molestie e della violenza, in ogni sua forma, all'interno dei luoghi di lavoro.

Durante tutto il nostro percorso di sviluppo abbiamo perseguito l'obiettivo dell'impegno sociale, proprio nella convinzione che la competitività si debba indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento diretto delle persone che lavorano in azienda e per l'azienda. Crediamo inoltre che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere e l'inclusività, oltre a creare valore sociale, costituisca un elemento differenziante per la nostra organizzazione.

*Dedagroup spa ha deciso di sviluppare ed applicare un **Sistema di gestione integrato** che presenta varie componenti, tra cui quella della Responsabilità Sociale d'Impresa coerente con la norma SA8000:2014 e della Parità di Genere impostata sulla base dello standard UNI/PdR 125:2022, impegnandosi ad aderire e a conformarsi:*

- *A tutti i requisiti della norma SA8000:2014 e della UNI/PdR 125:2022;*
- *Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);*
- *Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;*
- *Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;*
- *Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale;*
- *Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali;*
- *Alla Costituzione e a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione dei dati personali;*
- *Alle norme di comportamento inserite all'interno del proprio Codice Etico, ai Regolamenti ed alle procedure aziendali.*

Sistema di Responsabilità Sociale d'Impresa

Con l'adozione del modello di Responsabilità Sociale d'Impresa SA8000:2014, Dedagroup si pone come obiettivo generale l'impegno a rispettare i principi in esso contenuti ed in particolare:

- *Lavoro infantile e minorile: non assumere bambini in azienda e gestire, in conformità alle leggi, ragazzi dai 16 ai 18 anni, evitando di far loro svolgere lavori pericolosi o lesivi della loro moralità e lavoro notturno.*
- *Occupazione volontaria e non forzata od obbligata: non favorire il traffico di esseri umani, non costringere i lavoratori a depositare documenti di identità in originale, non richiedere il deposito di somme di denaro in azienda o la restituzione di somme, permettere al lavoratore di lasciare l'azienda al termine dell'orario di lavoro.*
- *Salute e sicurezza: rispettare le normative cogenti italiane quali il T.U. 81/2008 nella loro totalità.*
- *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: permettere, senza condizionamenti, l'iscrizione a sindacati nel caso in cui i lavoratori ne sentano l'esigenza e garantire la fruizione di quanto previsto dalla legislazione nazionale come, ad esempio,*

permessi e partecipazione ad assemblee. I membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non sono soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori impegnati nell'organizzare i lavoratori. È forte, inoltre, l'impegno a garantire che i rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro

- *Discriminazione: garantire lo svolgimento della vita aziendale senza che vi siano azioni discriminatorie di qualsiasi genere e per qualsiasi motivazione. Una particolare attenzione viene rivolta al fatto che non vi siano comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro. Tale aspetto è ulteriormente sostenuto anche grazie al Sistema di gestione della Parità di Genere.*
- *Pratiche disciplinari: garantire il rispetto di quanto previsto dallo statuto dei lavoratori, dai CCNL applicati utilizzando un principio di gradualità nella loro applicazione e solo in caso di effettiva impossibilità a risolvere la problematica generata. In ogni caso non viene tollerato l'utilizzo di punizioni corporali, la coercizione fisica o mentale, l'abuso verbale nei confronti del personale né trattamenti duri o inumani.*
- *Orario di lavoro: rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva applicabile e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività. La settimana lavorativa ha una durata massima di 40 ore salvo casi eccezionali in cui, per picchi di lavoro o per esigenze organizzative o di progetto, sia necessario accedere all'istituto degli straordinari, nei limiti massimi stabiliti dalla legge e salvaguardando la volontarietà del personale. Salvo situazioni particolari, il sabato e la domenica sono i giorni di chiusura aziendale e quelli in cui non viene chiesta attività lavorativa.*
- *Retribuzione: garantire la corretta applicazione di quanto previsto dai CCNL di riferimento al fine di retribuire il proprio personale con un salario dignitoso sufficiente a soddisfare i bisogni primari oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale e riducendo le differenze sulla base del genere. Le voci in busta paga devono essere chiaramente comprensibili e, qualora siano presenti, gli straordinari vengono pagati secondo quanto previsto dai CCNL applicati ed in ogni caso, con importi superiori al lavoro ordinario.*

Ai fornitori dell'azienda viene chiesto di impegnarsi a rispettare gli stessi principi.

Sistema di Gestione della Parità di Genere

Con l'adozione di un Sistema di gestione della Parità di Genere basato sulla UNI/PdR 125:2022, Dedagroup si pone, oltre quanto precedentemente indicato, anche i seguenti obiettivi:

- *Facilitare la massima inclusione possibile, garantendo un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano accolti e rispettati e in cui poter esprimere il proprio potenziale a prescindere da etnia, nazionalità, idioma, genere, identità di genere, età, orientamento sessuale, cultura, religione, orientamento politico, origine sociale, stato civile, condizione di salute, disabilità, abilità cognitive e motorie e qualsivoglia altra condizione personale;*
- *Proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;*
- *Ripudiare qualsiasi forma di molestia, bullismo, abuso o violenza;*

- *Promuovere pari opportunità nei processi di selezione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale mediante la valutazione delle singole competenze, capacità, esperienze ed attitudini personali;*
- *Promuovere l'educazione, la conoscenza e il rispetto delle diversità nonché il valore della loro inclusione ed integrazione;*
- *Consolidare una cultura univoca di Gruppo, che richiami ai principi di inclusione delle diversità, alle pari opportunità e che renda tutti partecipi ed impegnati attivamente nel rispettare, valorizzare ed includere ogni persona che presti attività all'interno del Gruppo;*
- *Promuovere una cultura di equità e parità di genere in tutti i processi HR, dal recruiting fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di valorizzare esclusivamente il merito a prescindere dal genere;*
- *Valorizzare la genitorialità ponendo attenzione agli equilibri familiari al fine di promuovere il superamento di una visione stereotipata dei ruoli;*
- *Riconoscere il valore dell'equilibrio e dell'integrazione tra vita privata e vita professionale, promuovendo iniziative e programmi di conciliazione;*
- *Incoraggiare chiunque senta di essere o di essere stato soggetto ad intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti ad esporre la situazione, sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;*
- *Promuovere e diffondere tutti i principi del presente documento nella comunicazione verso tutti gli stakeholder interni ed esterni.*

Gli impegni assunti nel presente documento si traducono in azioni concrete calate all'interno dei processi HR, nella gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e nella strategia di comunicazione. Nello specifico:

- *Engagement e recruiting: il Gruppo Dedagroup è da sempre impegnato nella ricerca continua di persone con diversi talenti, background ed abilità. In considerazione della prevalenza in organico del genere maschile, dovuta alla tipologia di mercato in cui operiamo, al fine di attrarre maggiormente professionalità di genere femminile, promuoviamo la collaborazione con community di settore. In tutto il processo di selezione poniamo attenzione al rispetto delle diversità e alle pari opportunità, avendo come elemento guida nella scelta dei candidati la valutazione delle capacità e delle competenze. Il processo di attraction e recruiting garantisce che, dalla pubblicazione dell'annuncio e fino all'assunzione, siano rispettati i principi di non discriminazione e di parità di genere.*
- *Formazione: i piani formativi programmati all'interno della società garantiscono a tutti i lavoratori pari opportunità di partecipazione, senza alcuna discriminazione, per tutte le tipologie di formazione, sia essa obbligatoria, continua, linguistica, tecnica o trasversale.*
- *Politiche retributive e gestione della carriera: la politica retributiva di Dedagroup è incentrata sulla valorizzazione delle competenze e capacità individuali ed ha l'obiettivo di contribuire alla realizzazione della mission e della strategia aziendale, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura aziendale, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità delle persone. Gli interventi retributivi, i processi ed i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della*

qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

- Genitorialità e cura: Dedagroup intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso l'implementazione di un insieme di iniziative volte a promuovere la genitorialità e culminate nella certificazione Family Audit.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): Dedagroup intende poter fornire a tutto il personale dipendente la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della politica di conciliazione includono:
 - L'uguaglianza nell'applicazione delle misure di work life balance, a prescindere dal genere;
 - L'adozione di strumenti quali il part time, la flessibilità degli orari e il lavoro agile.

La modalità di comunicazione che Dedagroup adotta verso tutti gli stakeholder interni ed esterni è coerente con i valori aziendali e con i principi contenuti all'interno di questo documento e viene riposta molta attenzione affinché il linguaggio utilizzato sia sempre rispettoso delle diversità e delle differenze di genere.

Segnalazioni

La Società promuove l'utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni), al fine di far emergere situazioni potenzialmente critiche riguardanti la Responsabilità sociale d'impresa e la Parità di genere tramite il canale informatico accessibile al link <https://whistleblowing.deda.group>

Alternativamente, le segnalazioni in riferimento ai temi SA8000 possono essere effettuate nei seguenti modi:

- Comunicazione diretta ad uno dei componenti del Social Performance Team (nomi nel Compliance management System in allegato al Regolamento SPT).
- Via posta: Dedagroup – attenzione di Chief Sustainability, Risk & Compliance Officer, Via di Spini, 50 – 38121 Trento
- Via telefono. Comporre il numero del centralino (+39 0461 997111) chiedere del Chief Sustainability, Risk & Compliance Officer.
- Ente di certificazione RINA Service – all'indirizzo e-mail: crt.accreditation@rina.org.
- Ente di accreditamento: SAAS Accreditation Services – all'indirizzo e-mail: saas@saasaccreditation.org.

Dedagroup non tollera, in nessun caso, alcuna forma di ritorsione contro chiunque abbia presentato segnalazioni in buona fede, riservandosi di adottare le opportune azioni al riguardo.

Tutti i lavoratori e le parti interessate che venissero a conoscenza di una situazione potenzialmente critica, come ad esempio il verificarsi di episodi discriminatori, di intimidazione, di bullismo, molestie o comunque di potenziale violazione dei principi contenuti in questo documento, sono tenuti ad effettuare la segnalazione.

Le violazioni alla presente politica saranno valutate dal punto di vista disciplinare in base alla normativa e alla regolamentazione aziendale applicabile.

Monitoraggio

Il monitoraggio dell'attuazione della presente politica avviene tramite la verifica dell'andamento di KPI qualitativi e quantitativi previsti dalla UNI/PDR 125:2022, nonché dei KPI ed obiettivi del Sistema di gestione integrato aziendale. L'attivazione di monitoraggio del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa integrato con la componente della Parità di Genere viene garantita rispettivamente tramite il Social Performance Team ed il Comitato Guida. Alla Direzione di Dedagroup spetta il compito di prendere decisioni in merito alle azioni più idonee da mettere in atto per garantire quanto sopra espresso in termini di impegni.

Revisione della politica

La Politica integrata è rivista almeno in occasione del riesame della direzione afferente ai sistemi di gestione applicati da Dedagroup, anche sulla base delle variazioni di contesto interno ed esterno all'organizzazione, dei risultati delle verifiche e degli indicatori dei processi aziendali.

Parti interessate (stakeholder)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **Dedagroup** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI	STAKEHOLDER ESTERNI
<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore unico • Dipendenti • Collaboratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori • Clienti • Istituzioni pubbliche • Enti di controllo certificazione • Sindacati • Partner • Associazioni di categoria • Proprietà e membri dei CdA

Ciascun gruppo ha aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, nel mantenimento di un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si manifesta in diversi modi, in relazione ai ruoli che ciascuna parte assume. Può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa che pone le tematiche sociali come obiettivi primari nelle attività quotidiane ed il cui impegno è certificato da organismi indipendenti e reso pubblico mediante una comunicazione chiara ed efficace, attraverso, ad esempio, la divulgazione del Bilancio SA8000.

In particolare

Proprietà

L'esigenza di generare business, produrre profitto e favorire la crescita aziendale non deve compromettere la propria responsabilità sociale, dovendo invece garantire sempre il pieno rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), creando anche beneficio dalla diffusione dei principi etici che sostengono l'attività.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale: perseguire la soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica, senza trascurare il benessere delle risorse interne e la gratificazione del lavoro individuale e di squadra.

Personale: dipendenti e collaboratori

Dedagroup si impegna nel rispettare e onorare l'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità economiche e di realizzazione personale, perseguendo le proprie attitudini ed aspirazioni, al fine di vivere in un ambiente che permetta di lavorare con ritmi sostenibili.

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socioeconomiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, tenendo in considerazione anche in attitudini e aspirazioni delle risorse.

Valutare i processi aziendali ed il carico di lavoro di ciascun dipendente al fine di individuare correttamente le necessità di formazione, l'opportunità di inserire nuove risorse e spunti di miglioramento dei processi.

Monitorare continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti, con l'obiettivo di un miglioramento continuo.

Fornitori

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, garantendo quindi il pieno rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione, creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori, promuovere relazioni di fiducia ed attuare azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti

L'esigenza etica è quella di vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo e senza ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, anche definendo un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Sindacati

L' Esigenza etica è quella di instaurare una collaborazione funzionale al proprio intento di tutelare e se possibile migliorare le condizioni dei lavoratori impiegati dall' Azienda.

Modalità di soddisfacimento:

Verificare il rispetto delle condizioni di lavoro e migliorarle sistematicamente secondo i principi del nostro ordinamento, puntando ad una sempre maggiore collaborazione con le parti sindacali.

Istituzioni pubbliche

L'esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini e di veder rispettate tutte le regole e prescrizioni legali.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

Enti di controllo e certificazione

L' esigenza etica è quella di veder rispettate le prescrizioni dettate da norme volontarie o cogenti.

Modalità di soddisfacimento

Mantenere un sistema di responsabilità sociale che permetta di monitorare il rispetto di normative cogenti o volontarie, soprattutto per quanto concerne la corretta gestione dei lavoratori ed il benessere in azienda.

4. Requisiti di responsabilità sociale

Lavoro infantile

Dedagroup non ricorre, né dà in alcun modo sostegno, all'utilizzo del lavoro infantile.

L'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile (SA-P-01 gestione del lavoro infantile e dei giovani lavoratori), dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere necessario ai giovani lavoratori coinvolti, al fine di permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, pubblicata nei sistemi aziendali e all'interno del sito internet. Si è deciso, inoltre, di verificare presso alcuni fornitori direttamente la conformità alla normativa SA8000, comprendendo anche la verifica di assenza di lavoro minorile.

Dedagroup ha periodicamente dei giovani lavoratori inseriti nell'ambito di:

- Stage curriculari ed extra curriculari
- Alternanza tra scuola e lavoro

ANNO	N° ASSUNZIONI DA STAGE	N° ASSUNZIONI DA STAGE ACADEMY
2018	25	26
2019	7	17
2020	17	37
2021	4	40
2022	8	25
2023	26	25
2024	33	30
2025	18	45

Laddove vengono inseriti giovani lavoratori, attraverso programmi mirati che coniugano l'attività operativa alle esigenze formative, vengono rispettate tutte le normative a tutela dei minori, quali ad esempio le Convenzioni ILO in materia (la Convenzione dell'ILO n. 182 del 1999 sulle peggiori forme di lavoro minorile, la Convenzione ILO n. 138 sull'età minima per l'ammissione al lavoro, la Dichiarazione dell'ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali al Lavoro) e la Dichiarazione dei diritti del fanciullo.

In particolare, in nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti può superare il limite di dieci ore al giorno ed in nessun caso l'orario di lavoro può superare le otto ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

	N° HC al 31/12/2021	N° HC al 31/12/2022	N° HC al 31/12/2023	N° HC al 31/12/2024	N° HC al 31/12/2025
< 18	0	0	0	0	0
18-29	191	238	276	300	421
30-45	532	554	624	662	1008
46-55	581	617	673	672	890
> 55	228	261	332	407	599
TOTALE DIPENDENTI	1532	1670	1905	2041	2918

Il personale presente in azienda è composto sia da personale storico sia da personale di recente arrivo (fascia da 1 a 3 anni), il quale ricopre circa l'29% del totale.

OBIETTIVO 2026

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica. Mantenere ed espandere la collaborazione con alcuni istituti scolastici per l'alternanza scuola lavoro ove reso possibile

Lavoro forzato e obbligato

Dedagroup non utilizza ne favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e obbligato come definito dalla Convenzione ILO 29. Tutti i collaboratori che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente; l'azienda non ha mai trattenuto, ne tratterà mai, in deposito in azienda copia originale di documenti o somme di denaro.

Il lavoro straordinario è quello svolto oltre il normale orario di lavoro e/o effettuato nelle giornate festive. Il lavoro straordinario deve essere inteso come una prestazione a carattere eccezionale, obiettivamente giustificata da necessità lavorative imprescindibili, ed il trattamento retributivo dello stesso è definito dal CCNL che l'azienda applica.

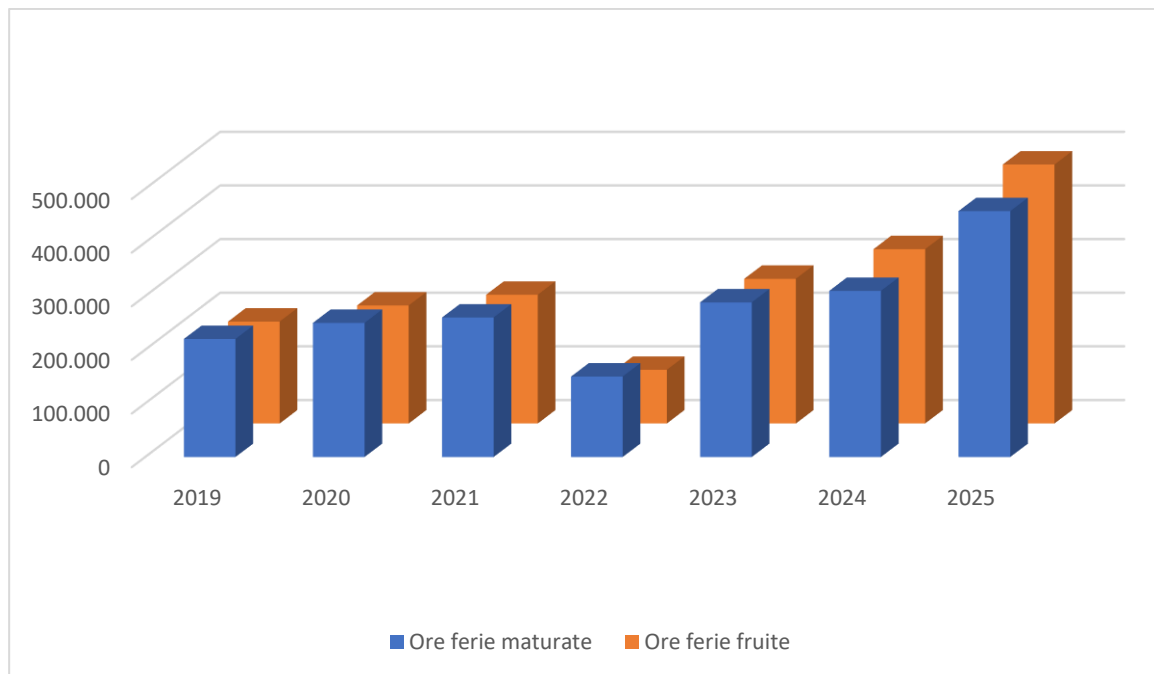
Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito **Dedagroup** si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro. A tutti i dipendenti viene fornita, quindi:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto

- Rilascio di copia del contratto individuale
- Disponibilità della Direzione Risorse Umane a risolvere dubbi o dare delucidazioni in relazione alla lettura della busta paga o aspetti del Contratto di lavoro.

Le ferie sono irrinunciabili e, compatibilmente con le esigenze di lavoro, devono essere godute entro l'anno solare di maturazione per permettere al lavoratore di ottenere un corretto recupero psicofisico. Qualora al termine dell'anno solare rimanessero giorni residui di ferie non goduti, questi passeranno all'anno successivo.

È prassi aziendale prevedere un calendario di chiusure annuali nel limite dei 15 giorni non continuativi.



OBIETTIVO 2026

Definizione di un piano ferie individuale condiviso ad inizio anno e monitorato nel tempo

Salute e sicurezza

La Direzione ed il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione ritengono che un obiettivo primario della società sia la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. La società si impegna, dunque, ad adottare procedure, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione, al fine di assicurare:

- che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali nello svolgimento di tutte le attività lavorative;

- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda o legati all' ambiente ed alle infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- che tutte le figure aziendali (dirigenti, responsabili di funzione, preposti...) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori;
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti previsti dal D.lgs. n.81 del 2008 – Testo unico per la sicurezza sul lavoro - e ss.mm.ii sono costantemente monitorati dall'ufficio Organization & Compliance

Nel corso del 2025 ci sono stati 7 infortuni in itinere.

OBIETTIVO 2026

Rispetto puntuale delle scadenze relative alla formazione e aggiornamento sia del personale che degli addetti alle emergenze il cui numero verrà incrementato dove consigliabile.

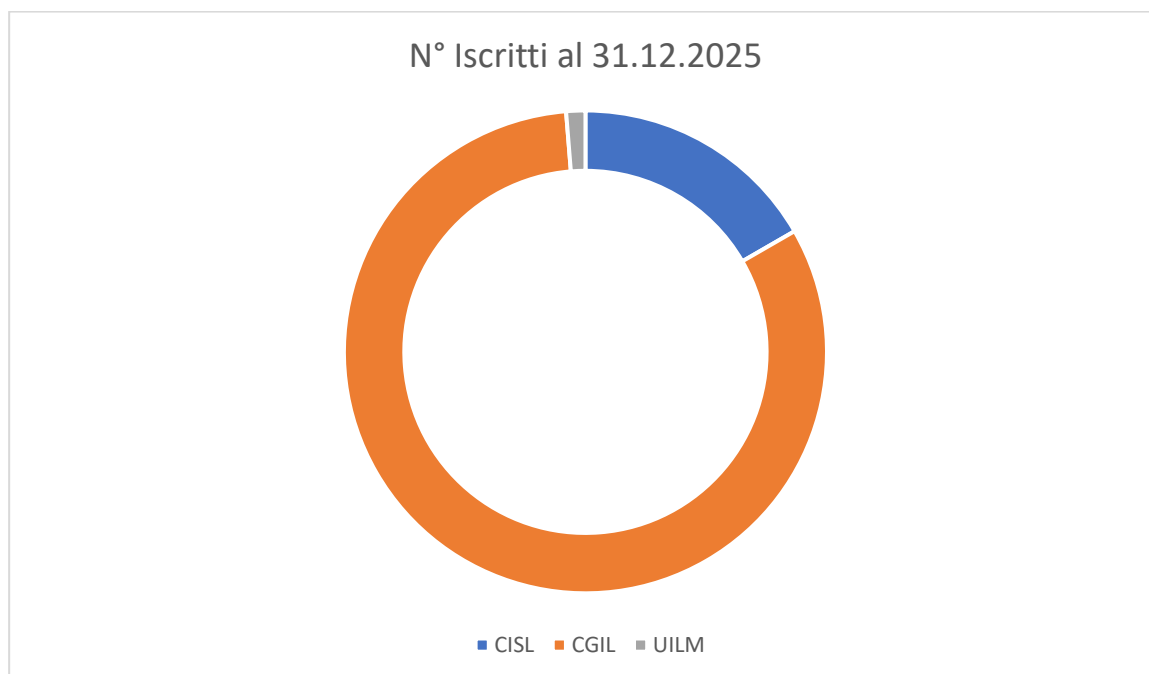
Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di organizzarsi in forma associativa e/o partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato ed acconsente ad eventuali momenti di riunione dei collaboratori, mettendo a disposizione spazi adeguati, qualora ne venga fatta richiesta in tempo che consentono all'azienda la gestione delle normali attività operative. Pertanto, periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge di 10 ore annue per il CCNL Industria e di 12 ore annue per il CCNL Commercio Terziario retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro, in conformità a quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970 e ss. mm.ii).

È stata eletta dai lavoratori una RSU composta da 6 membri in rappresentanza delle seguenti sigle sindacali: CGIL FIOM e Cisl Fisascat

L'elezione da parte del personale di un rappresentante dei lavoratori per la norma SA800 garantisce la presenza di un referente che faccia da intermediario con la Direzione e con il quale discutere delle varie problematiche in tema di responsabilità sociale. L'azienda garantisce che nei confronti del rappresentante eletto non venga tenuto nessun tipo di comportamento discriminante.



	ORE 2021	ORE 2022	ORE 2023	ORE 2024	ORE 2025
PERMESSI SINDACALI	193	152	220	227,5	307,5
ASSEMBLEE	159,5	152,7	267,25	435	794,25

OBIETTIVO 2026

Promuovere la collaborazione con le parti sindacali per una crescita ed un miglioramento delle condizioni dei lavoratori e per conciliare al meglio bisogni e aspettative dei lavoratori e del datore di lavoro.

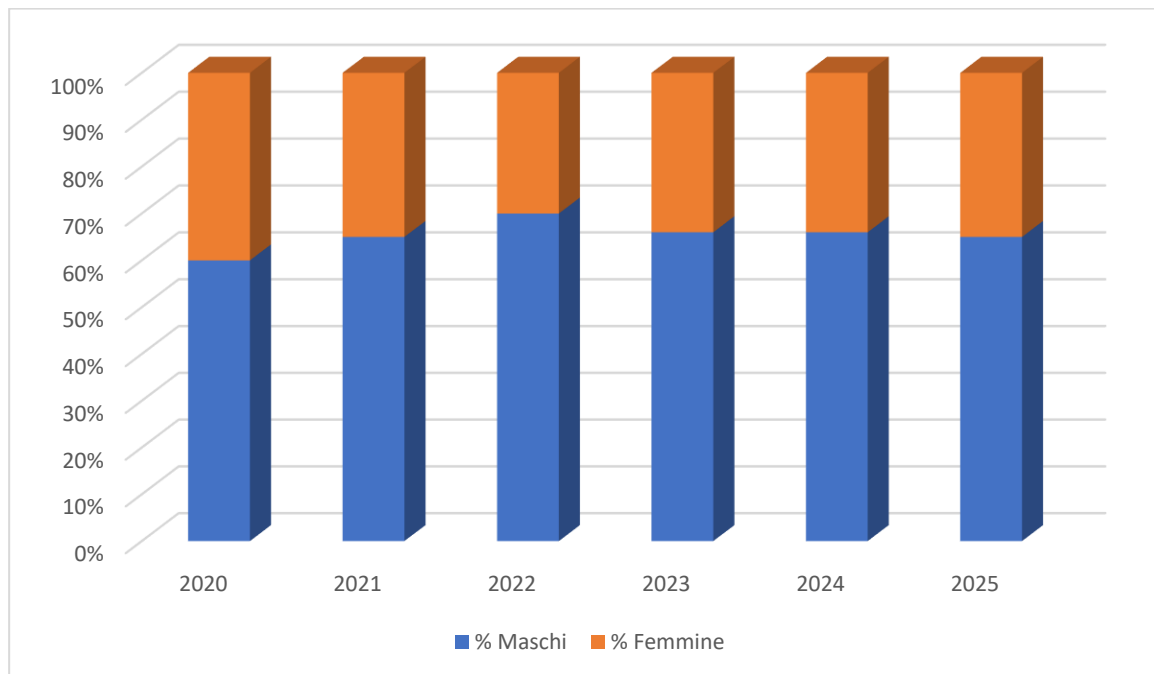
Discriminazione

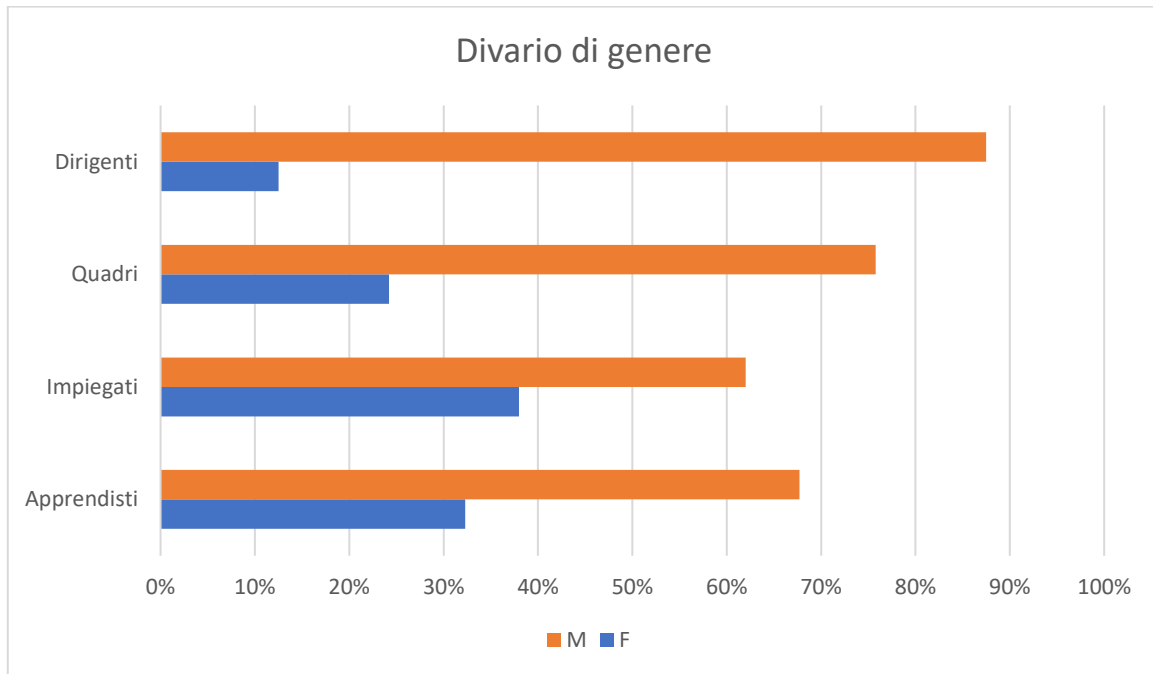
Dedagroup non ammette nessuna forma di discriminazione relativa all'assunzione, alla retribuzione, all'accesso alla formazione, alla promozione, alla cessazione del rapporto o pensionamento che si fondi su razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare luogo a discriminazione.

In nessun caso **Dedagroup** interferisce nella vita privata del personale garantendo a tutti i lavoratori l'esercizio del diritto di praticare un proprio credo politico, religioso, rispettare le responsabilità famigliari, ed ogni altra esigenza connessa alla propria origine nazionale o sociale, a condizioni di disabilità, ad impegni legati all'appartenenza sindacale, ecc.

L'azienda rispetta l'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge e garantisce loro il rispetto di tutti i diritti propri dei lavoratori portatori di disabilità, garantendo loro l'ausilio di strumenti tecnologici appropriati e condizioni di lavoro favorevoli ed idonee allo stato di salute.

La composizione percentuale del personale maschi/femmine è pressoché stabile nel tempo; la minor presenza di dipendenti donne è legata prevalentemente alla tipologia di settore in cui il Gruppo opera e che da sempre in Italia è a prevalenza maschile.





La genitorialità in Dedagroup è un valore da tutelare, pertanto l'Azienda non permette alcun tipo di discriminazione verso il/la futuro genitore e promuove iniziative di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, quali il part time ed il lavoro agile.

	MATERNITÀ OBBLIGATORIA	ALLATTAMENTO	PATERNITÀ
2021	3	11	18
2022	18	14	35
2023	26	28	37
2024	50	26	35
2025	41	35	67

OBIETTIVO 2026

Promuovere parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da Dedagroup, favorendo le pari opportunità in azienda.

Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto e non tollera nessuna forma di punizione corporale, coercizione fisica o mentale od ogni altro abuso nei confronti dei lavoratori. A tal fine **Dedagroup** monitora al proprio interno il clima aziendale, cercando di favorire relazioni basati sul rispetto e sulla collaborazione reciproca.

Il Social Performance Team monitora costantemente l'assenza di situazioni di abuso a danno dei propri lavoratori e, laddove necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione o coercizione.

Dedagroup ha definito le modalità di attuazione dei provvedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni al personale, favorendo una comunicazione efficace che, in spirito collaborativo, conduca il lavoratore alla presa di coscienza degli errori e dei comportamenti che non devono essere ripetuti, in quanto nocivi per la salute propria e degli altri lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare, i richiami disciplinari, avvengono attraverso canali gradualmente parametrati sulla gravità della condotta:

- richiami verbali
- richiami scritti
- sanzioni
- sospensione
- licenziamento

Nello specifico, l'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza alla normativa vigente e, in particolare, ai requisiti previsti da:

- T.U.81/2008;
- Contratto Collettivo Nazionale metalmeccanico e CCNL terziario
- Statuto dei Lavoratori – legge 300/1970 e ss. mm. ii.

La numerica di provvedimenti disciplinari comminati è comunque bassa e non rilevante; di seguito si riportano i dati al 31.12.2025

N° PROVVEDIMENTI

MULTA	1
BIASIMO	1
SOSPENSIONE	1

OBIETTIVO 2026

Garantire il mantenimento di parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare a non avere pratiche disciplinari in corso.

Orario di lavoro

In Dedagroup l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, così distribuite: otto ore al giorno, cinque giorni su sette.

Il personale rispetta il seguente orario: ingresso dalle 08.00 alle 09.30, uscita dalle 17.00 alle 18.30 con pausa pranzo di minimo 45 minuti e massimo 1 ora (dalle 12.30 alle 14.00).

Il personale che si trova presso i clienti svolge la propria attività entro fasce orarie adattate sulla base delle aperture/chiusure dei clienti; l'orario settimanale non può comunque superare il limite massimo di quaranta ore. Qualora il lavoratore svolgesse lavoro straordinario, esso non deve comunque superare il limite annuo di 200 ore per il CCNL Metalmeccanica Industria e di 250 ore per il CCNL Commercio Terziario.

Dal 2021 l'azienda ha incentivato i propri lavoratori ad avvalersi della facoltà di lavorare in modalità agile. Ogni lavoratore può scegliere, in accordo con il proprio Responsabile gerarchico, la distribuzione orari di lavoro agile (mensile o settimanale) che meglio si adatta alle proprie esigenze. Tenuto conto della mansione svolta e delle modalità operative della propria attività di lavoro, il lavoratore può scegliere una distribuzione settimanale o mensile di lavoro agile.

Alla data sono attivi 1854 contratti di lavoro agile, pari all'86%. L'Azienda garantisce che i lavoratori che si avvalgono della modalità di Lavoro Agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il riconoscimento al/la dipendente del Lavoro Agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, dalle disposizioni contrattuali e dal CCNL di riferimento

Nel corso delle 24 ore, ogni lavoratore ha diritto ad un periodo minimo di riposo di undici ore. Inoltre:

- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero;
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite per un periodo di almeno quattro settimane.

OBIETTIVO 2026

Monitorare costantemente il rispetto del monte ore massimo di 200/250 previsto dal CCNL.

Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro. L'azienda tiene una copia dei CCNL in azienda e ha reso disponibile la versione digitale all'interno della Intranet Aziendale.

Retribuzione media lorda (Euro) uomo donna

	2021	2022	2023	2024	2025
DONNA	34.889,75	35.251,54	36.208,03	38.974,20	38.574,38
UOMO	41.434,00	42.318,78	43.240,71	44.892,10	44.212,22

Retribuzione media lorda (Euro) per categoria professionale

	2021	2022	2023	2024	2025
IMPIEGATI	34.813,94	35.360,23	36.378,72	37.933,08	37.621,34
QUADRI	54.774,03	55.509,83	57.021,19	57.282,11	59.616,23
DIRIGENTI	97.985,11	96.285,73	98.361,53	100.943,65	104.115,49
APPR	22.660,65	22.997,86	23.859,88	25.603,06	26.007,19

OBIETTIVO 2026

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.

Garantire il rispetto del pagamento entro il 10 del mese.

5. Sistema di Gestione

Dedagroup SpA si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti della norma internazionale SA8000.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti della norma SA8000.

Politica per la Social Accountability, la Parità di Genere e l'Inclusività

La politica è stata aggiornata in data 14/07/2025 in seguito ad integrazione con Sistema di Gestione sulla parità di genere, oggi adottato dalla società Deda Next s.r.l., i cui principi sono condivisi con tutte le società certificate SA8000. La politica è stata pubblicata nel sito internet aziendale, oltretutto comunicata ai lavoratori tramite corsi di formazione.

OBIETTIVO 2026

Assicurare la formazione di tutto il personale ad assunzione diretta.
Coinvolgere i lavoratori non a libro matricola aziendale attraverso la distribuzione di un'informativa.

Riesame della direzione

Con cadenza annuale la Direzione esamina i risultati del sistema di gestione SA 8000. In tale occasione la Direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati al Sistema di Gestione ed eventualmente imposta azioni correttive. Approva, inoltre, il piano di miglioramento.

Pianificazione ed implementazione

In un'ottica di miglioramento continuo ed al fine di consapevolizzare tutto il personale coinvolto nell'esecuzione degli adempimenti previsti dalla norma SA8000, Dedagroup attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative istituzionali anche corsi relativi alle tematiche di responsabilità sociale.

Controllo dei fornitori

L'obiettivo è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori di tutta la filiera.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori che si basano sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

Nel corso del 2022 è stata definita un'apposita procedura per la selezione e la qualificazione dei fornitori conforme ai requisiti della norma SA8000, la cui attuazione ha preso avvio contattando i fornitori pre-esistenti e richiedendo loro l'adesione ai principi etici.

Si prevede di proseguire l'attuazione del piano di qualificazione dei fornitori e del relativo monitoraggio, seguendo un piano che viene stabilito annualmente in fase di riesame della Direzione.

Nell'ultimo trimestre del 2023 sono state aggiornate le Condizioni Generali d'Acquisto, con all'interno specifici riferimenti alle prescrizioni in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa e SA8000. Il nuovo documento è stato inviato a tutti i fornitori, chiedendone la presa visione e la sottoscrizione.

L'azienda conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000.
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto
- porre prontamente rimedio a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA8000.
- Informare immediatamente ed in maniera completa di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che si potranno tenere presso di loro

La procedura fornitori, integrata con gli altri sistemi di gestione, è stata opportunamente applicata e la percentuale di fornitori qualificati risulta pari al 100%.

OBIETTIVO 2026

Incrementare la percentuale di fornitori che aderiscono ai principi etici attraverso una campagna di informazione alla catena di fornitura.

Problematiche e azioni correttive

La gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale, tramite l'applicazione della procedura di segnalazione SA8000, garantisce la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami e fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico SA8000 e al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le segnalazioni devono pervenire per iscritto - anche in forma anonima - e possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc..) → Tali segnalazioni devono essere inviate tramite posta o e-mail ai contatti indicati sul modulo disponibile sul sito web aziendale, od essere effettuate tramite il [canale online](#) accessibile anche attraverso il sito aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni → Tali segnalazioni possono avvenire in forma orale direttamente ai rappresentanti del Social Performance Team, oppure in forma scritta, anche tramite il [canale online](#) accessibile attraverso il sito aziendale, secondo quanto previsto nella procedura segnalazioni SA8000 disponibile nel Compliance Management System aziendale.

Dati: Non risultano segnalazioni.

Comunicazione interna

L'azienda si impegna a divulgare e rendere disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda l'informativa sulla SA8000. Dedagroup è consapevole dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dalla normativa SA8000. A questo proposito, l'azienda rende disponibile nel Compliance Management System la norma SA8000 ed effettua formazione sui principi SA8000 a tutto il personale e rende disponibile nel sito internet il Bilancio Sociale.

Dati: viene erogata la formazione specifica sul sistema di gestione SA8000.

Comunicazione esterna

Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per l'azienda. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet
- pubblicazione della Politica, delle procedure e del Bilancio sociale
- comunicazione via mail a clienti e fornitori relativamente alla norma SA8000 ed alle procedure riguardanti la responsabilità sociale
- invito al dialogo e alle segnalazioni attraverso il [canale online](#) accessibile da sito

Accesso alla verifica

Dedagroup si adegua a quanto previsto dal punto 9.15 della norma SA8000, collaborando con gli auditor nell'esecuzione dell'audit nelle sedi aziendali (tour dell'azienda, interviste individuali e di gruppo, analisi di documenti).

Registrazioni

Dedagroup conserva le registrazioni, i moduli e i verbali e la documentazione strettamente necessaria e prevista dal sistema di gestione per la responsabilità sociale, al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti dello standard SA8000.

deda.

Dedagroup Spa – Trento, 38121 – Via di Spini, 50
www.deda.group – info@dedagroup.it