



**MIDAC S.p.A.**

# **Bilancio Sociale**

**Anno 2023**

16	02/2024	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
15	07/2023	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
14	07/2022	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
13	07/2021	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
12	06/2020	Aggiornamento anni 2017, 2018 e 2019	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
11	05/2017	Aggiornamento annuale ed inserimento filiali	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
10	05/2016	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
9	03/2015	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
8	02/2014	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Giorgio Chemello	Filippo Girardi
7	03/2013	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Stefano Bovo	Filippo Girardi
6	03/2012	Aggiornamento annuale	Giorgio Chemello	Stefano Bovo	Filippo Girardi
5	03/2011	Aggiornamento annuale	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
4	02/2010	Aggiornamento annuale	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
3	03/2009	Aggiornamento	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
2	02/2008	Aggiornamento	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
1	06/2007	Aggiornamento	Elisa Spimpolo	Stefano Bovo	Filippo Girardi
0		Prima stesura		Stefano Bovo	Filippo Girardi
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Causale</b>	<b>Redazione RGQ</b>	<b>Verifica RdD AS</b>	<b>Approvazione DG</b>

## INDICE

INDICE .....	2
<b>L'IMPEGNO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b> .....	3
<b>GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO</b> .....	4
INFORTUNI ED EVENTI ACCIDENTALI .....	4
<b>PROCESSO DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b> .....	7
PREVENZIONE DEL LAVORO INFANTILE.....	7
PREVENZIONE DEL LAVORO OBBLIGATO .....	7
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	7
PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE.....	9
PRATICHE DISCIPLINARI.....	12
FORMAZIONE .....	13
ORARIO DI LAVORO .....	15
RETRIBUZIONE .....	16
REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE PER I FORNITORI.....	16

## L'IMPEGNO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Midac S.p.A. aderisce ai principi della responsabilità sociale ed ai relativi requisiti, quali:

1. Lavoro infantile.
2. Lavoro obbligato.
3. Salute e sicurezza.
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.
5. Discriminazione.
6. Procedure disciplinari.
7. Orario di lavoro.
8. Remunerazione.
9. Sistema di gestione.

Midac S.p.A. si impegna affinché i requisiti per la responsabilità sociale siano rispettati e mantenuti sotto controllo, creando o migliorando le professionalità interne atte a recepirli, metterli in atto e migliorarli.

### **PROCEDURA PER I RECLAMI IN MERITO AI REQUISITI DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE**

Midac S.p.A. ha previsto il coinvolgimento di tutte le parti interessate affinché ogni reclamo o suggerimento in merito ai requisiti di responsabilità sociale sia recepito dai soggetti preposti e gestito secondo procedura, dando luogo alle opportune correzioni ed alla comunicazione delle stesse alle parti interessate.

Qualsiasi parte interessata esterna all'azienda può segnalare azioni o fatti che vadano contro la politica del sistema di gestione, in particolare per quanto attiene ai requisiti della responsabilità sociale.

Le parti interessate possono anche esporre i propri punti di vista in merito alla percezione dell'impegno dell'azienda, fornendo ad esempio utili suggerimenti sulle modalità di comunicazione o di attuazione.

Il canale di comunicazione preferenziale è l'indirizzo e-mail centrale aziendale:

[midac@midacbatteries.com](mailto:midac@midacbatteries.com)

indicando nel campo "Oggetto":

**"RECLAMO (O SUGGERIMENTI) IN MERITO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE"**

La comunicazione viene valutata nel più breve tempo possibile dal Responsabile del Sistema di Gestione che, fatta una valutazione dei contenuti e consultate le funzioni aziendali opportune, dà una risposta in merito indicando:

- data di ricevimento della comunicazione;
- risultato dell'analisi del reclamo;
- azioni correttive e preventive stabilite;
- altre comunicazioni ritenute necessarie.

In alternativa alla comunicazione via e-mail può essere utilizzata la posta ordinaria, indirizzando il tutto a:

**MIDAC SPA**  
**Via Alessandro Volta, 2 - Z.I.**  
**37038 – Soave (VR)**  
**ITALY**

La lettera dev'essere indirizzata all'attenzione del Responsabile del Sistema di Gestione.

La parte interessata esterna deve indicare in questo caso l'indirizzo a cui trasmettere la risposta.

## GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Il processo di gestione della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro (SSL) verte principalmente sui seguenti aspetti:

- analisi delle condizioni operative del dipendente;
- analisi degli infortuni e degli eventi accidentali;
- miglioramento del livello di sicurezza su macchine e impianti;
- aggiornamento documento di valutazione dei rischi;
- adeguamento normativo;
- formazione addetti alla gestione delle emergenze e simulazioni.

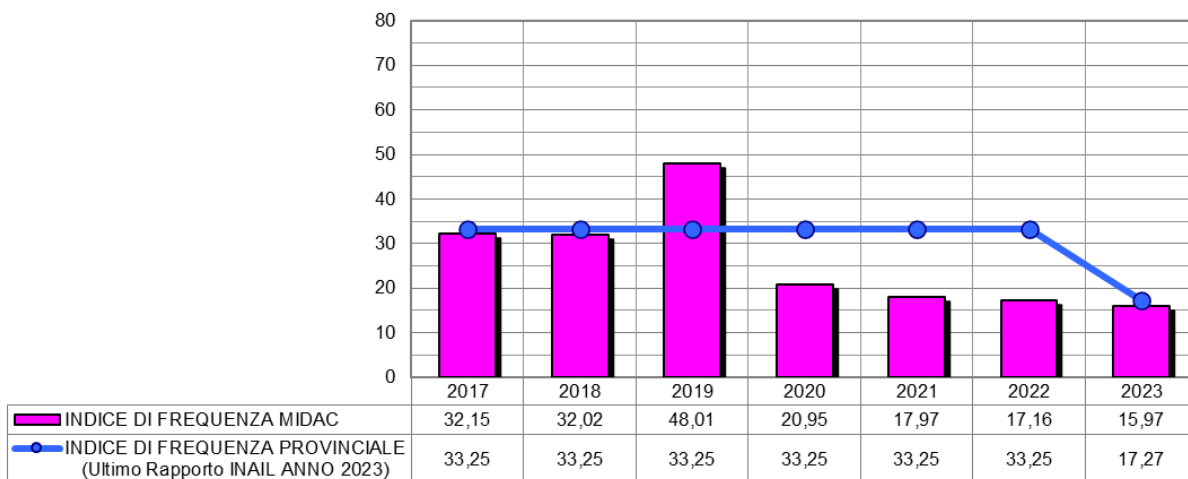
La questione della sicurezza è posta con forza al centro dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro sia coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

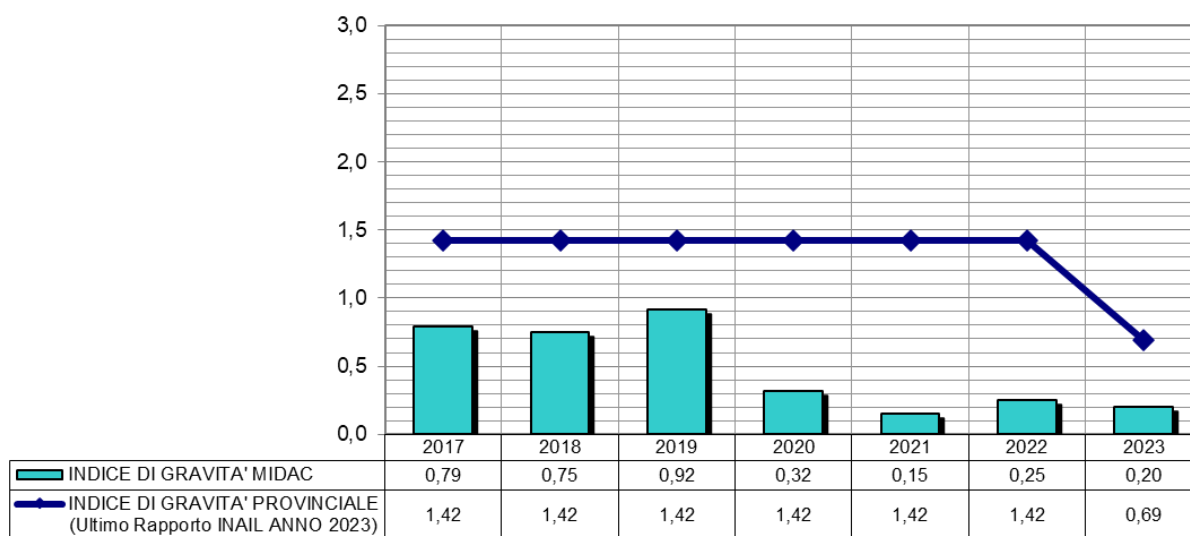
Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo; le principali:

- i rappresentanti sindacali dei lavoratori sono coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- sono nominati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare continuamente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- sono formalizzate e condivise con i lavoratori le responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- sono definiti piani di evacuazione e antincendio, nonché piani di emergenza per le situazioni valutate con livello di rischio elevato;
- è elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- ogni anno sono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

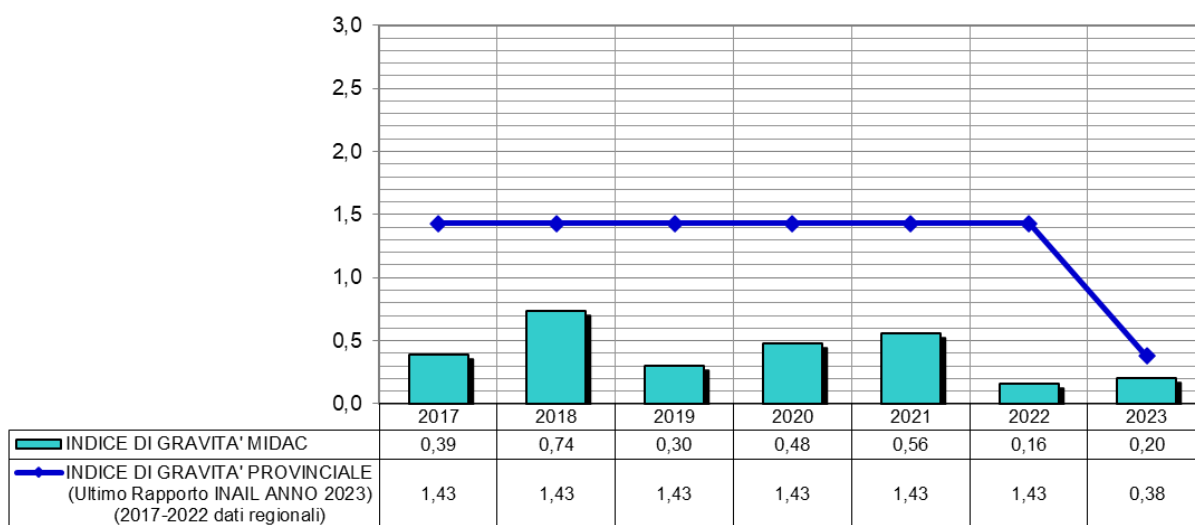
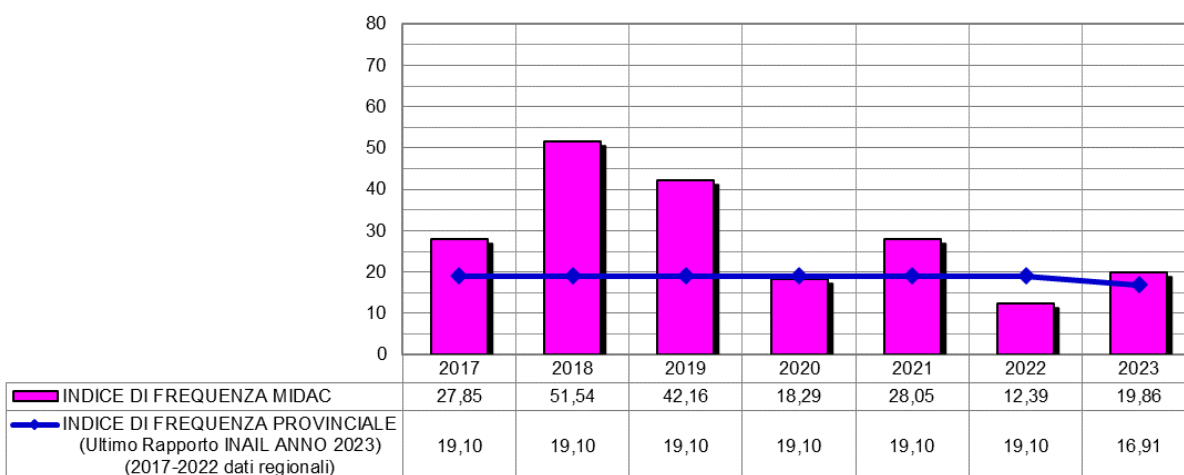
### INFORTUNI ED EVENTI ACCIDENTALI

SOAVE:

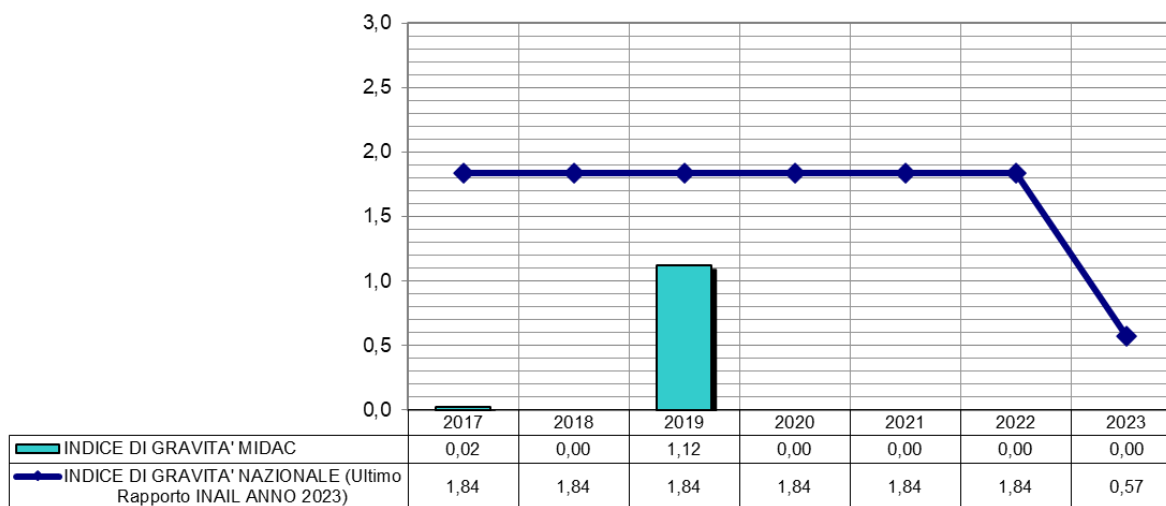
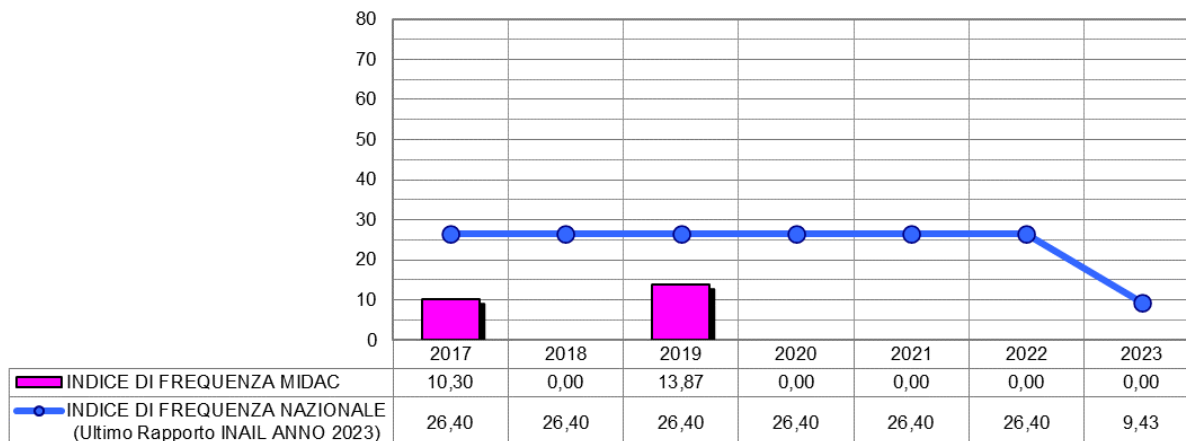




## CREMONA:



FILIALI:



## PROCESSO DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il processo di gestione della responsabilità sociale è allineato ai requisiti dello standard SA8000, ovvero:

- lavoro infantile;
- lavoro obbligato;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione;
- sistema di gestione, ovvero controllo di:
  - soddisfazione dei lavoratori;
  - formazione e informazione;
  - fornitori e relativa criticità.

### PREVENZIONE DEL LAVORO INFANTILE

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare né favorire il lavoro infantile.

### PREVENZIONE DEL LAVORO OBBLIGATO

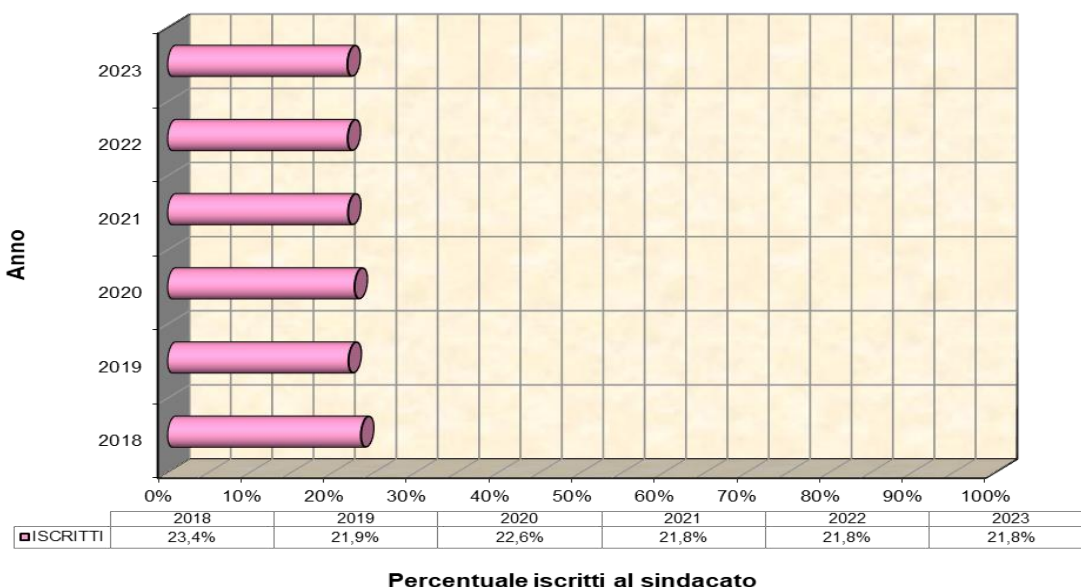
Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

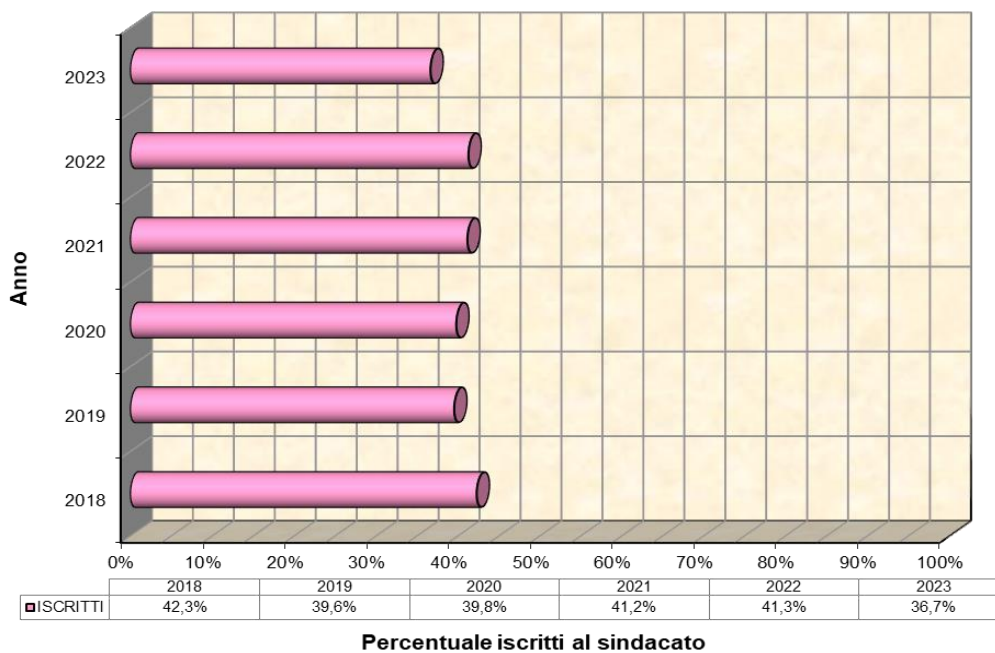
Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. L'azienda si impegna a informare tutti i dipendenti attuali e futuri in merito al requisito.

### LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

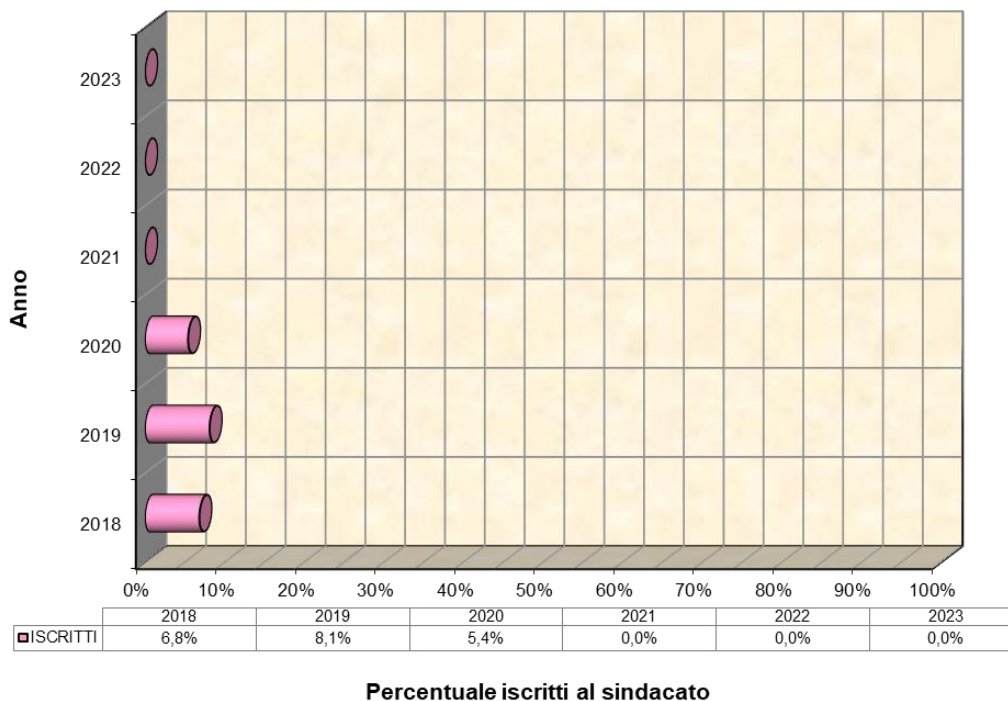
SOAVE:



## CREMONA:



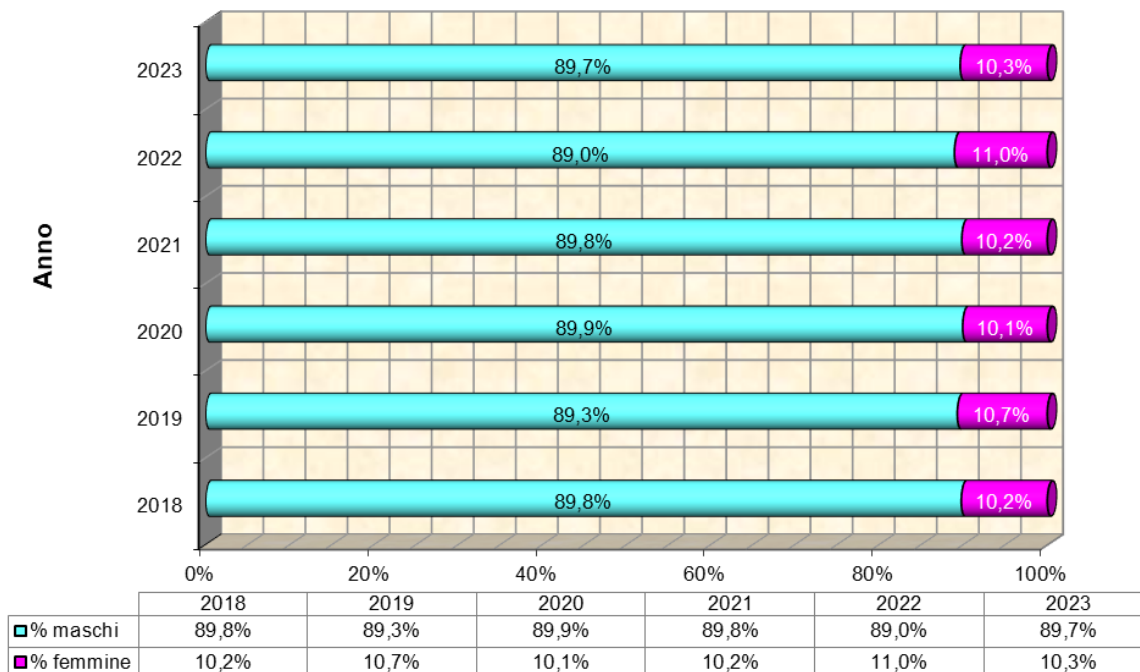
## FILIALI:



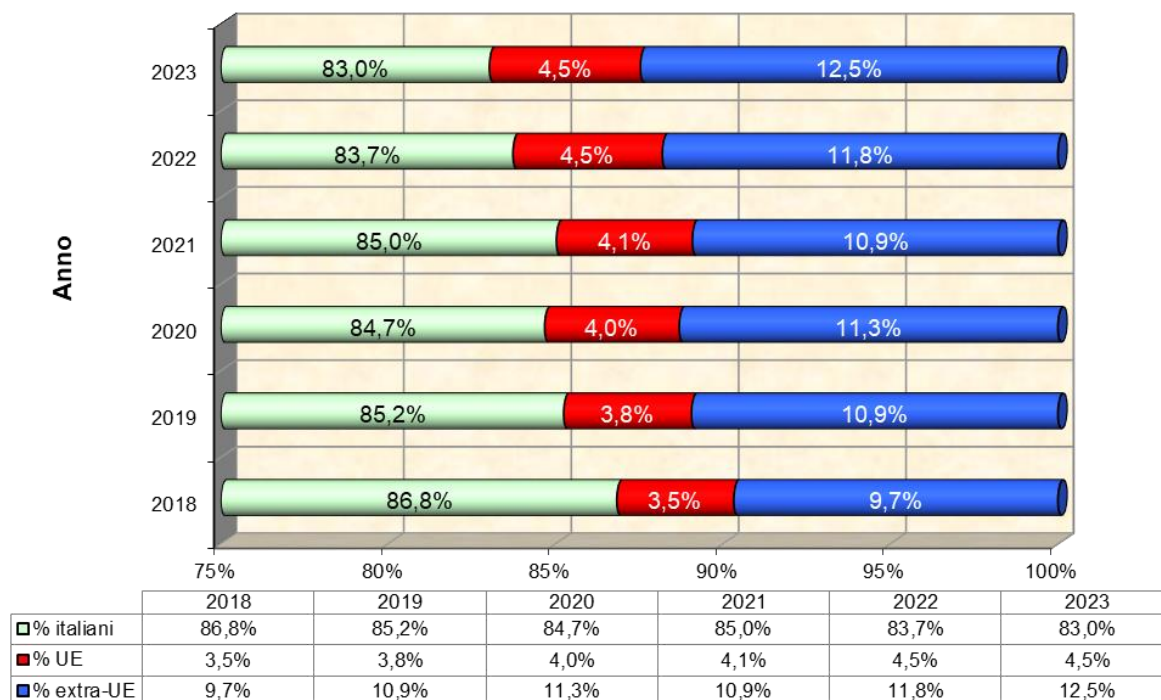


## PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

SOAVE:



### Presenza maschi e femmine sul totale

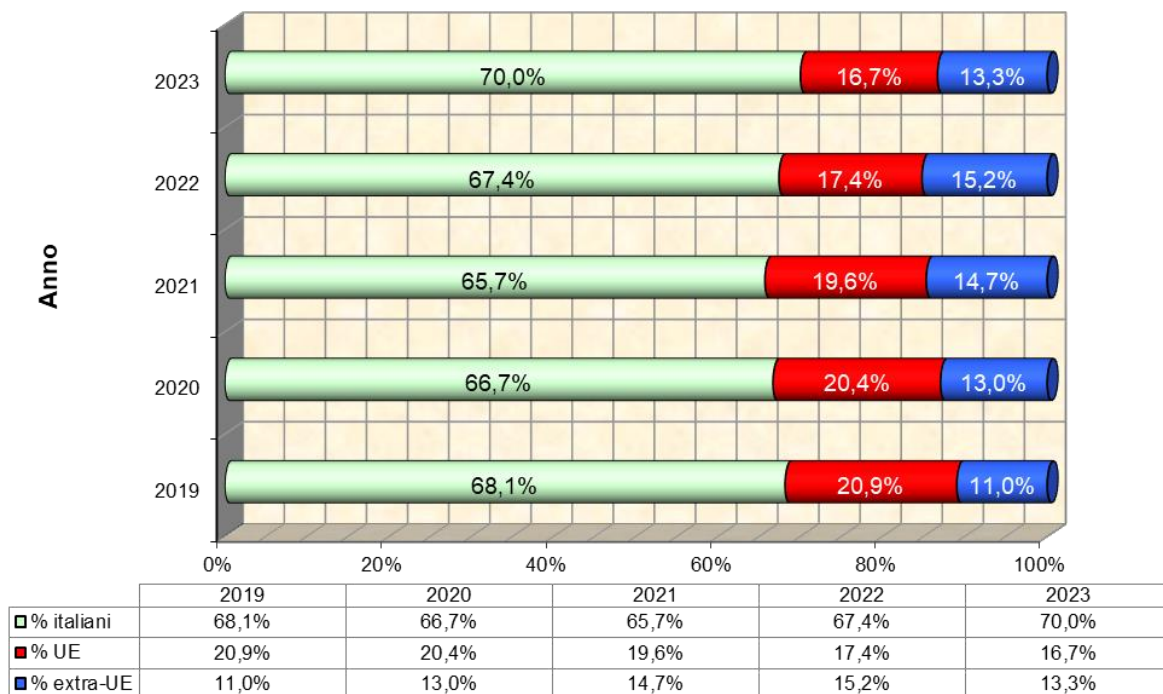


### Provenienza lavoratori in organico

CREMONA:

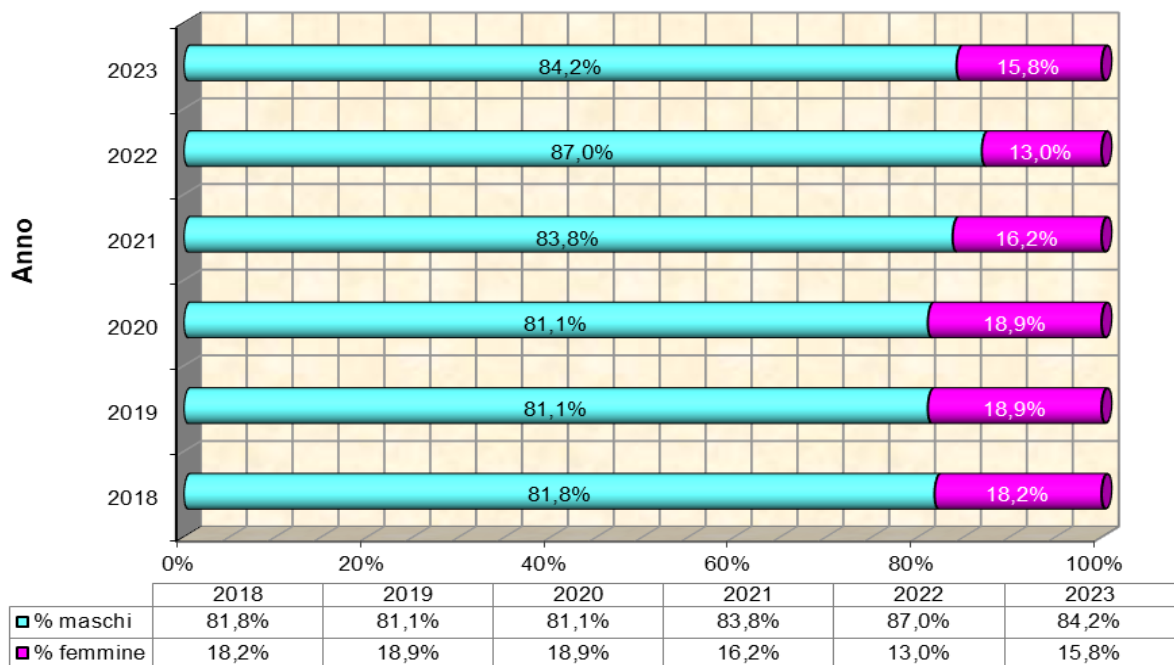


**Presenza maschi e femmine sul totale**

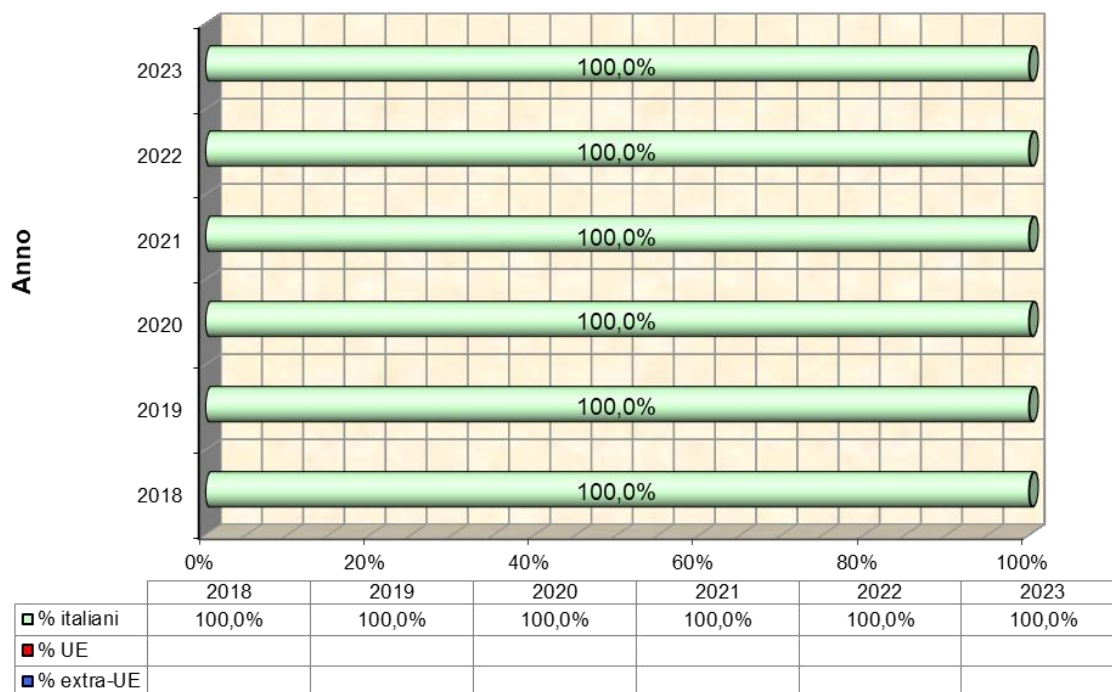


**Provenienza lavoratori in organico**

FILIALI:



**Presenza maschi e femmine sul totale**

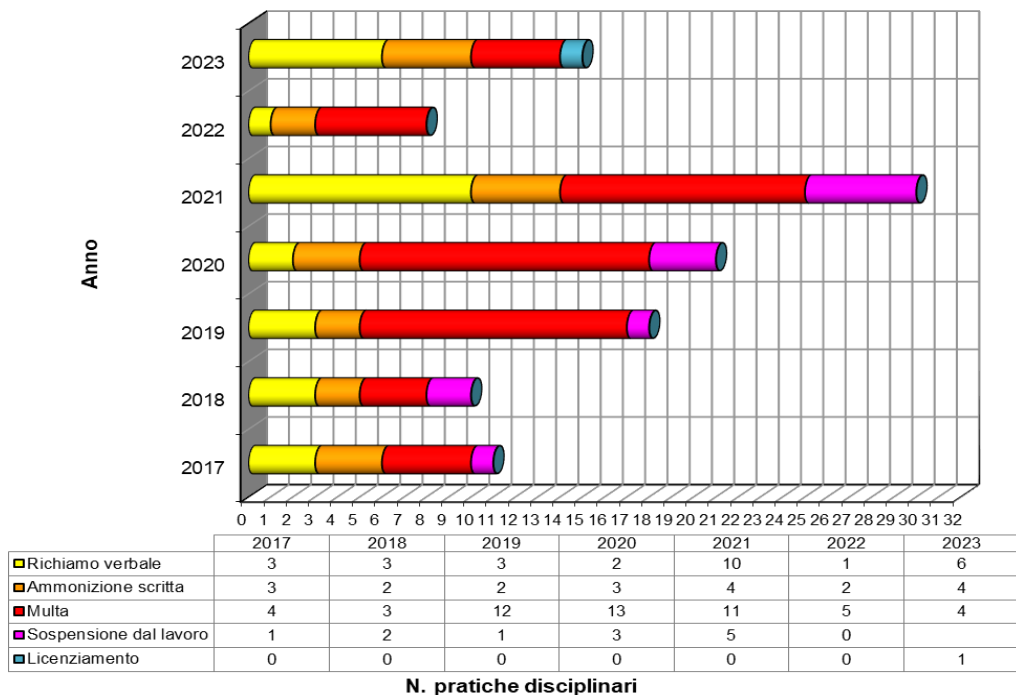


**Provenienza lavoratori in organico**

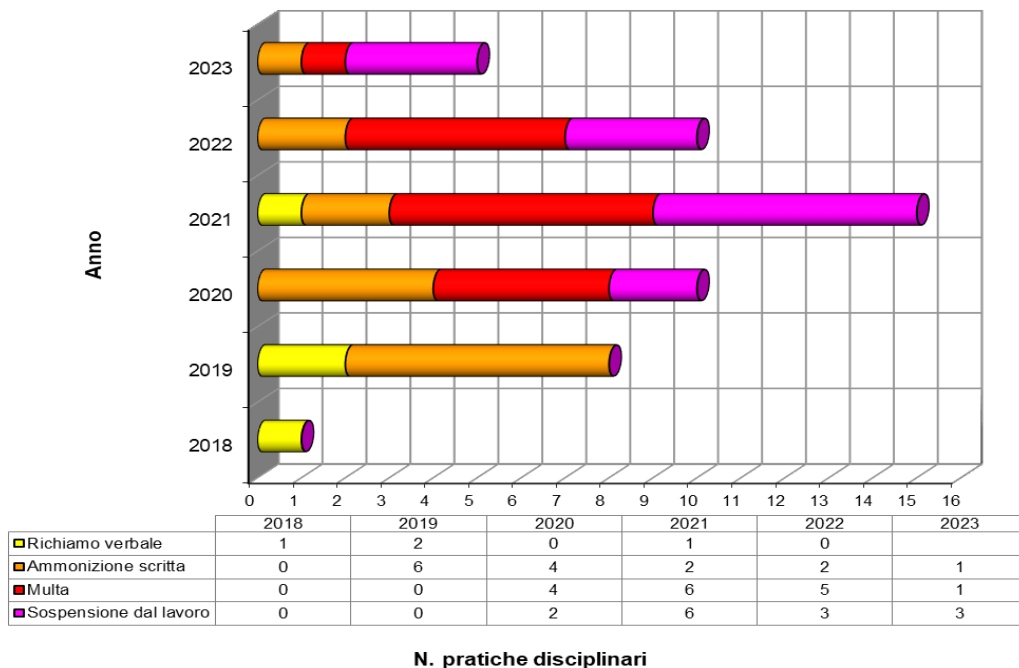
## PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda applica il codice disciplinare previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

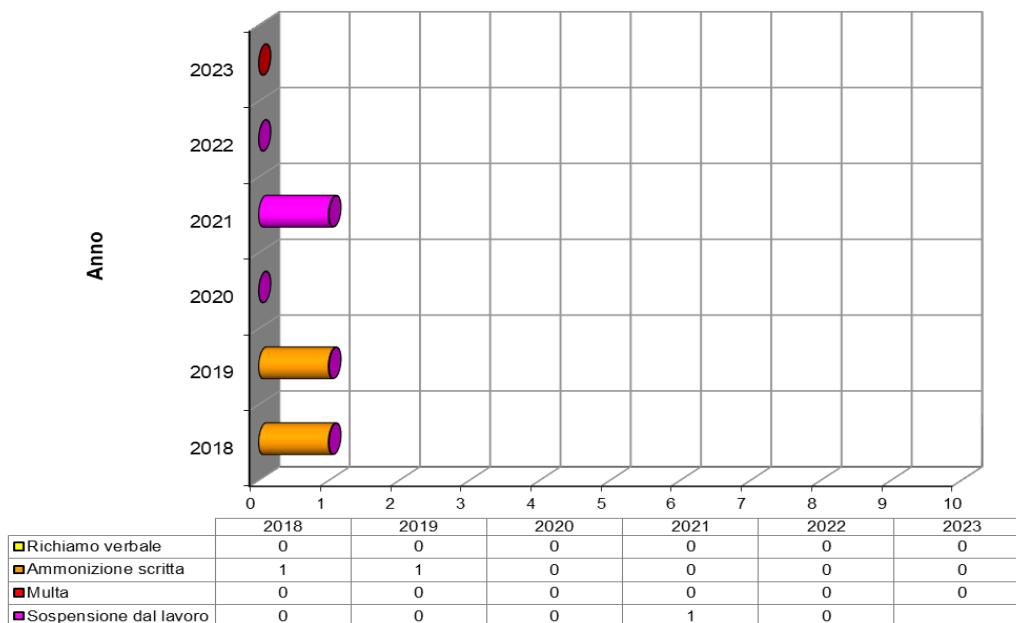
SOAVE:



CREMONA:



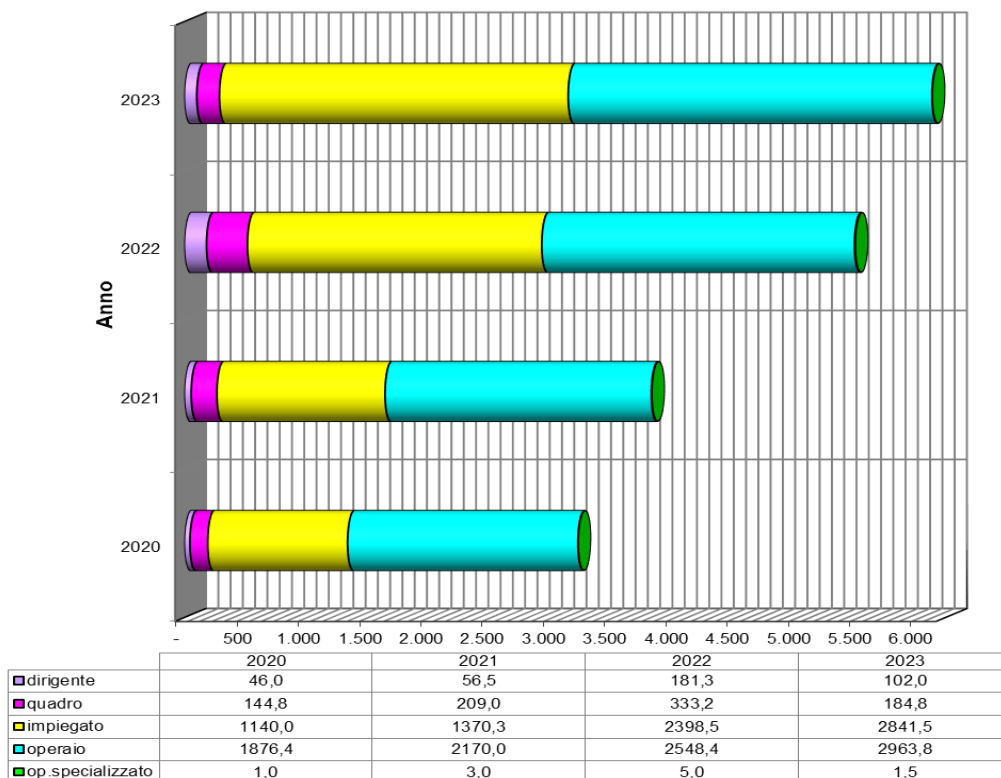
FILIALI:



N. pratiche disciplinari

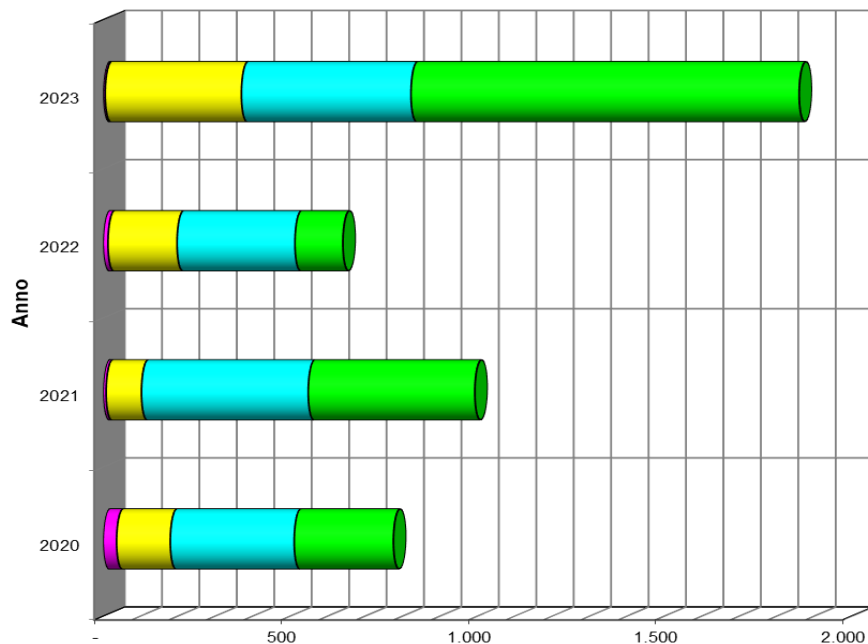
## FORMAZIONE

SOAVE:



Ore di formazione per categoria

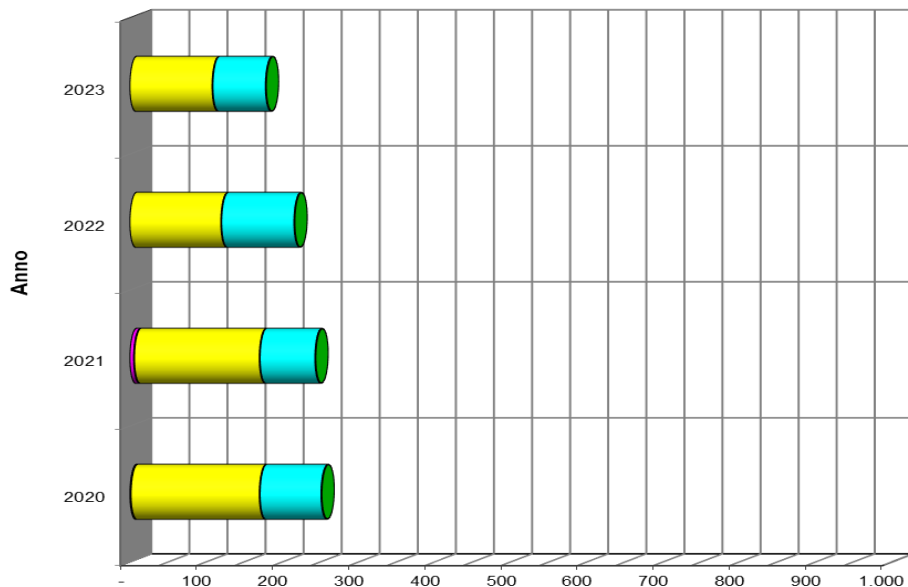
## CREMONA:



	2020	2021	2022	2023
dirigente	0,0	0,0	0,0	
quadro	36,0	8,0	13,0	5,5
impiegato	143,5	94,5	184,5	364,0
operaio	331,0	445,5	315,0	453,0
operaio somm.	265,0	445,0	128,0	1037,0

Ore di formazione per categoria

## FILIALI:

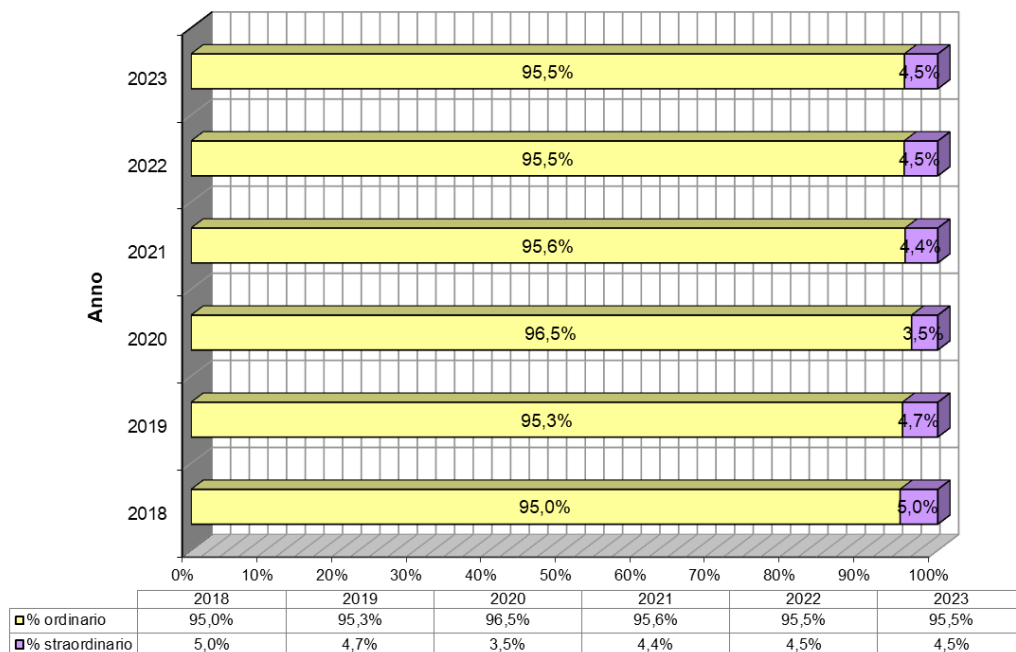


	2020	2021	2022	2023
dirigente	0,0	0,0	0,0	0,0
quadro	1,5	6,0	0,0	0,0
impiegato	169,5	165,0	120,5	109,0
operaio	81,0	73,0	96,0	70,0
op. specializzato	0,0	0,0	0,0	0,0

Ore di formazione per categoria

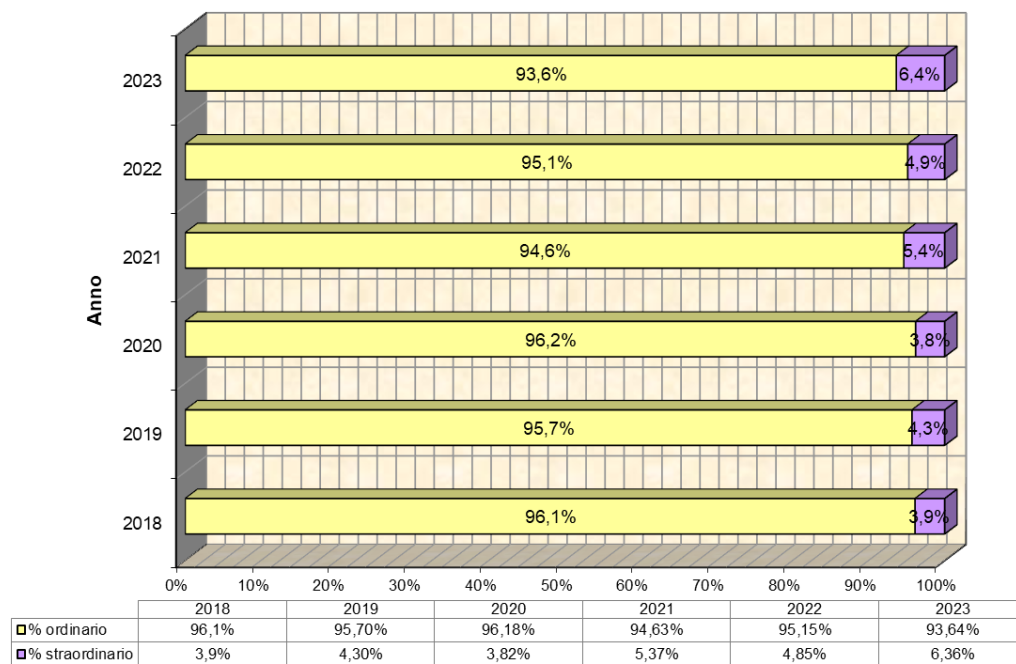
## ORARIO DI LAVORO

SOAVE:



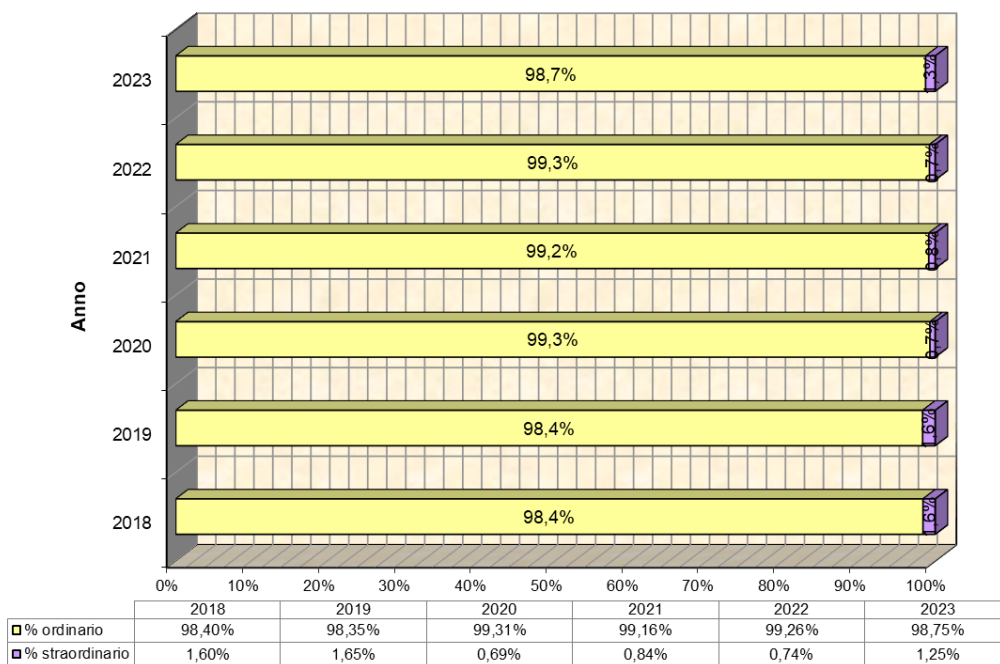
Ripartizione su monte ore

CREMONA:



Ripartizione su monte ore

FILIALI:



Ripartizione su monte ore

## RETRIBUZIONE

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, in linea con quanto previsto dai contratti nazionali; un'ulteriore parte economica è rappresentata dal contratto integrativo aziendale.

Sono previsti inoltre premi di produzione al raggiungimento degli obiettivi di produzione definiti annualmente dalla Direzione aziendale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso; non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

## REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE PER I FORNITORI

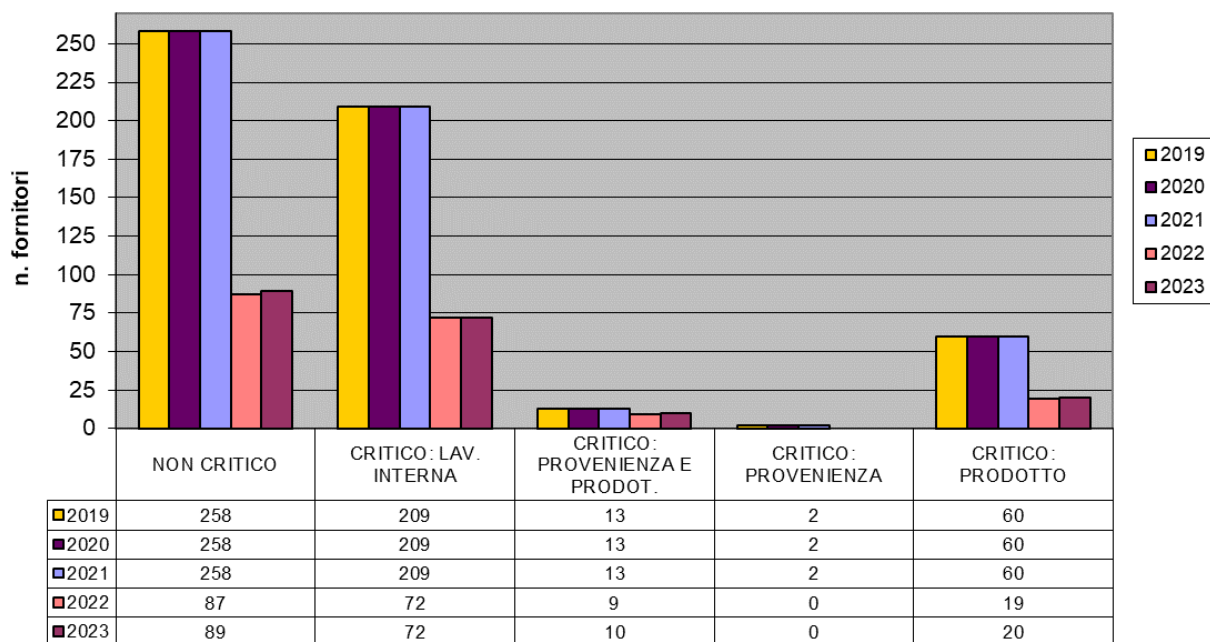
MIDAC S.p.A. pone particolare attenzione alla capacità dei fornitori, subappaltatori e subfornitori di rispondere positivamente ai requisiti di responsabilità sociale.

È in atto, pertanto, un piano di monitoraggio dei fornitori sulla base della loro criticità relativamente alle tematiche sociali.

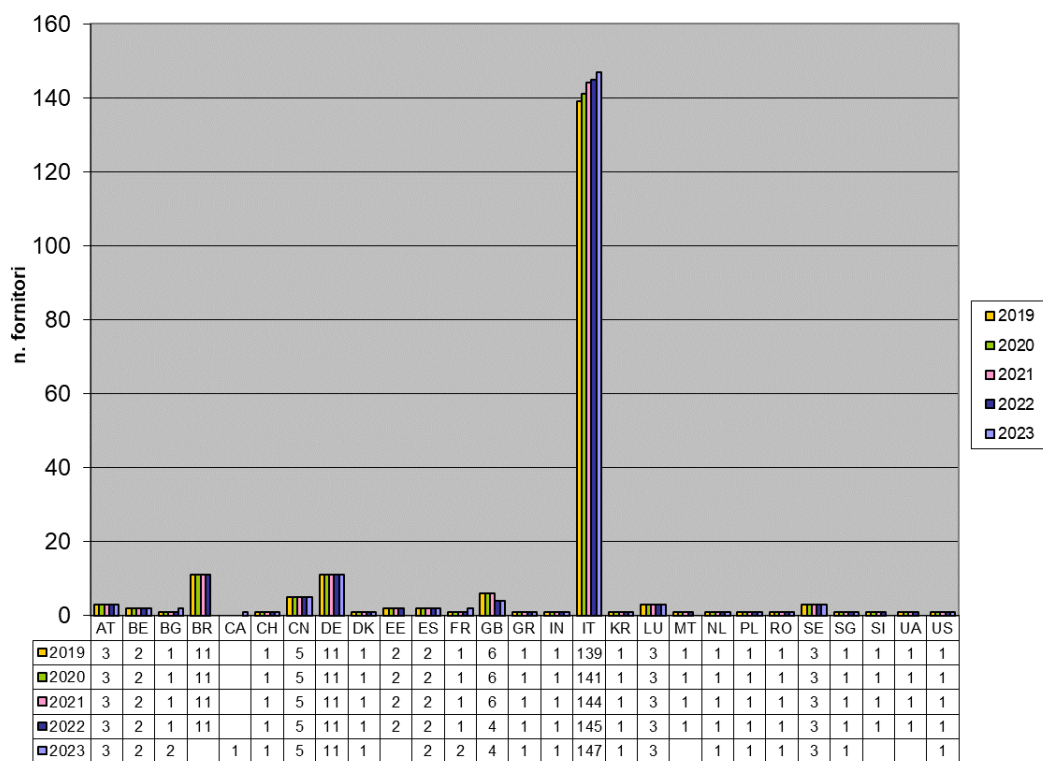
L'obiettivo di MIDAC S.p.A. è promuovere l'adesione dei fornitori a questi principi, ispirati allo standard SA8000, ritenendone importante la condivisione.

Nella definizione dei contratti di fornitura, sono dunque privilegiate le aziende che rispondono meglio ai requisiti di responsabilità sociale e che si dimostrano disposte a migliorare il proprio sistema di gestione.





tipo criticità



nazionalità