



MIDAC S.p.A.

Bilancio Sociale

Anno 2025

17	03/2026	Aggiornamento anni 2024 e 2025	Leonardo Perin	Anna Valdemarca Matteo Bogoni	Filippo Girardi
Rev.	Data	Causale	Redazione GA-GSS	Verifica TSGI	Approvazione P-AD

INDICE

L'IMPEGNO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
GESTIONE DI RECLAMI E SEGNALAZIONI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO	4
INFORTUNI ED EVENTI ACCIDENTALI	5
PROCESSO DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	7
PREVENZIONE DEL LAVORO INFANTILE	7
PREVENZIONE DEL LAVORO OBBLIGATO	7
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE	9
PRATICHE DISCIPLINARI	12
ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE	13
ORARIO DI LAVORO	14
RETRIBUZIONE	15
REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE PER I FORNITORI	15

L'IMPEGNO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

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

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Procedure disciplinari
- Orario di lavoro
- Remunerazione
- 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.

GESTIONE DI RECLAMI E SEGNALAZIONI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

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

*Per le **segnalazioni interne**, il personale può usufruire dello **sportello di assistenza in presenza** per i dipendenti, gestito dall'Ufficio Personale, che è stato ripristinato con il termine dell'emergenza sanitaria da COVID-19. Lo sportello è disponibile ogni martedì e giovedì dalle 13:30 alle 14:30, garantendo così assistenza al personale di due turni lavorativi, oltre a quello giornaliero. Tutte le segnalazioni ricevute tramite lo sportello di assistenza vengono gestite dall'Ufficio Personale e dalla Direzione, con eventuale supporto della RSU.*

*In alternativa allo sportello, il personale può compilare il **modulo di reclamo** (DCPN0102) e imbucarlo nell'apposita cassetta. Il modulo viene poi valutato dal Team Sistema di Gestione Integrato, garante della risposta a tutti i reclami, e portato all'attenzione della Direzione e della RSU per l'opportuno trattamento.*

*Per le **segnalazioni esterne**, 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 alla responsabilità sociale.*

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

midac@midacbatteries.com

indicando nel campo "Oggetto": RECLAMO IN MERITO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

La comunicazione viene valutata nel più breve tempo possibile dal *Team Sistema di Gestione Integrato* 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 altre comunicazioni ritenute necessarie.

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

MIDAC S.p.A.
Via Alessandro Volta, 2 - Z.I., 37038 - Soave (VR) - ITALIA

La lettera dev'essere indirizzata all'attenzione del *Team Sistema di Gestione Integrato*.

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 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 continua e addestramento dei lavoratori**;
- formazione addetti alla **gestione delle emergenze** e simulazioni.

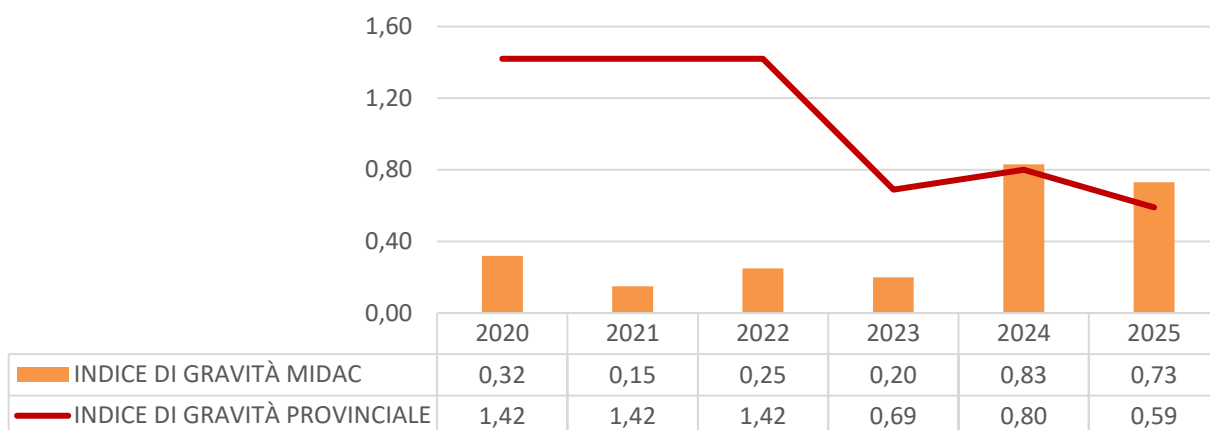
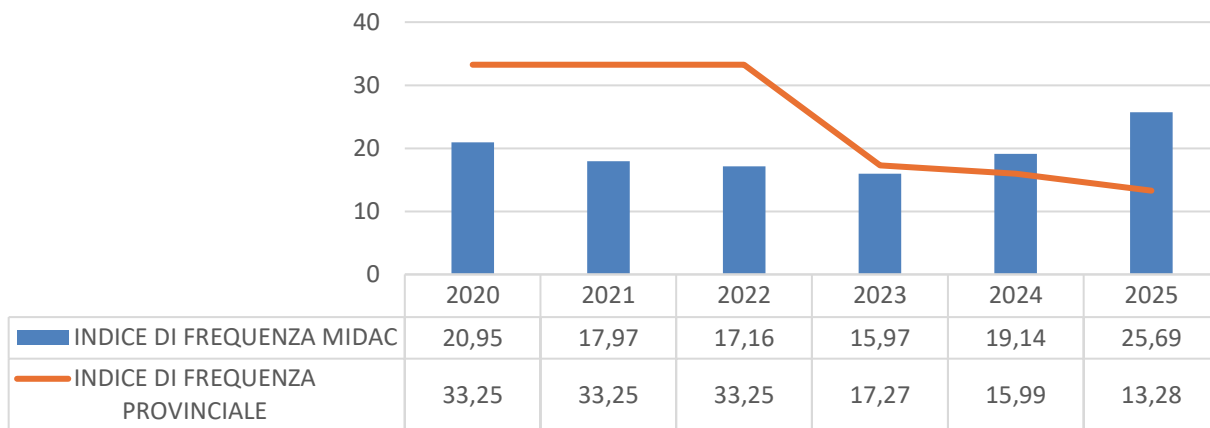
La *salute* e sicurezza è al centro dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro sia coinvolto nelle attività aziendali un **luogo di lavoro sicuro e salubre**.

Diverse misure sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo, tra cui:

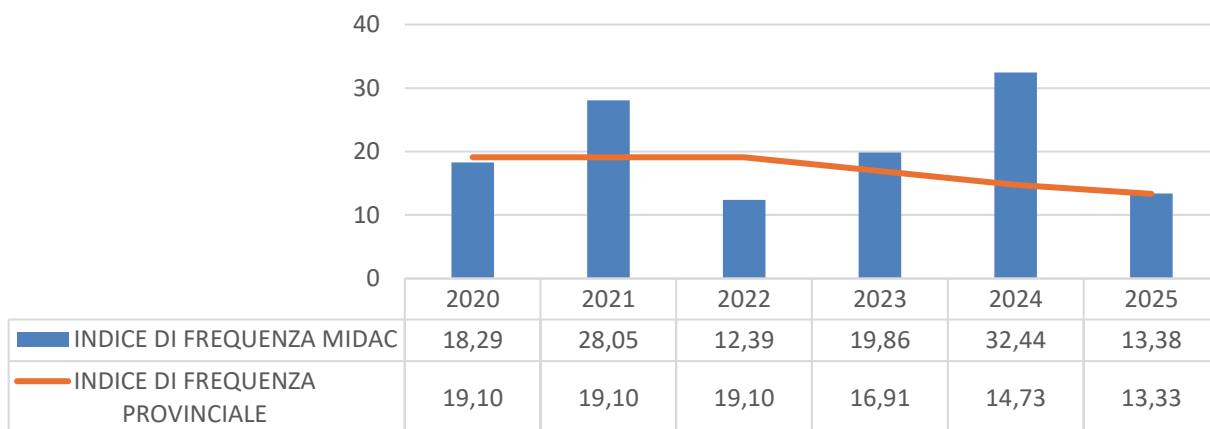
- sono nominati i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, i quali sono coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- è costante il **monitoraggio di impianti e macchine**, per verificarne continuamente l'idoneità e la sicurezza, 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.

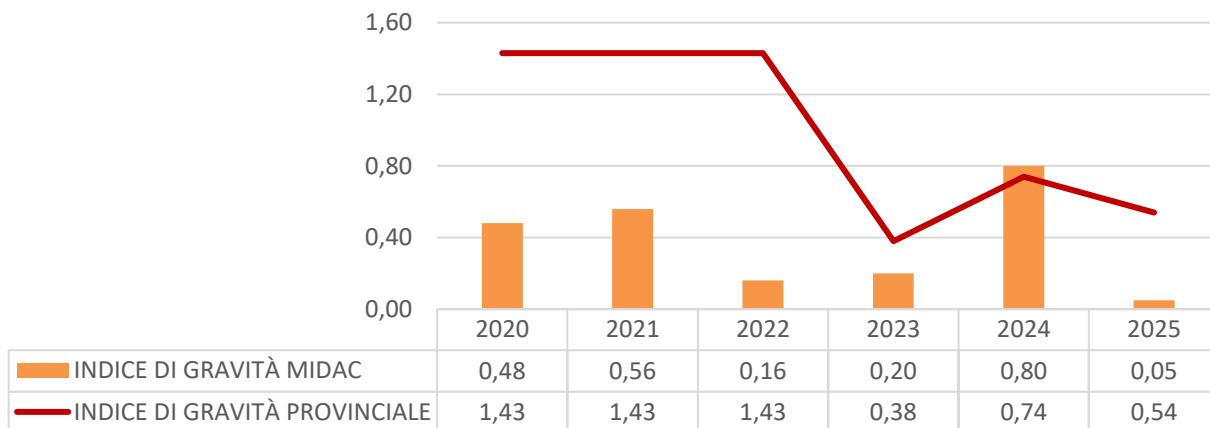
INFORTUNI ED EVENTI ACCIDENTALI

SOAVE:

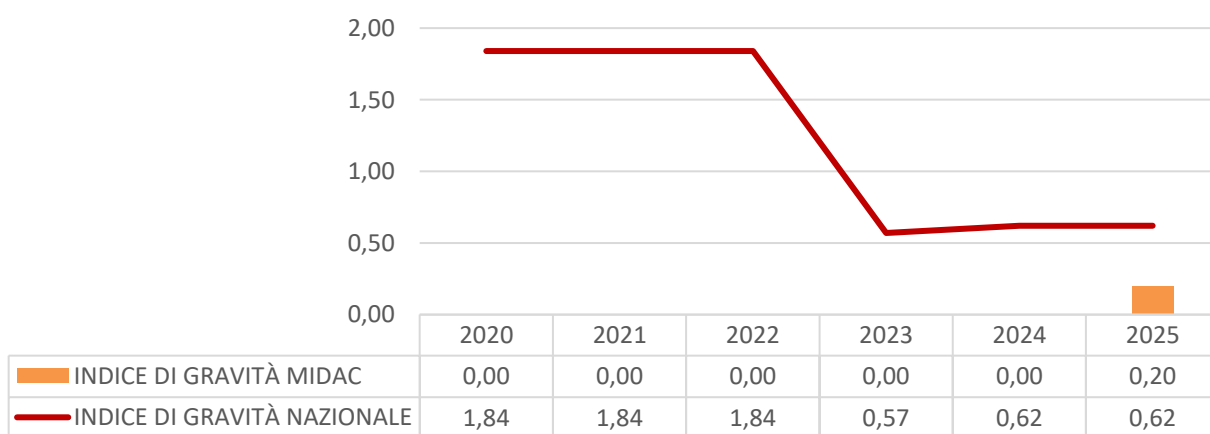
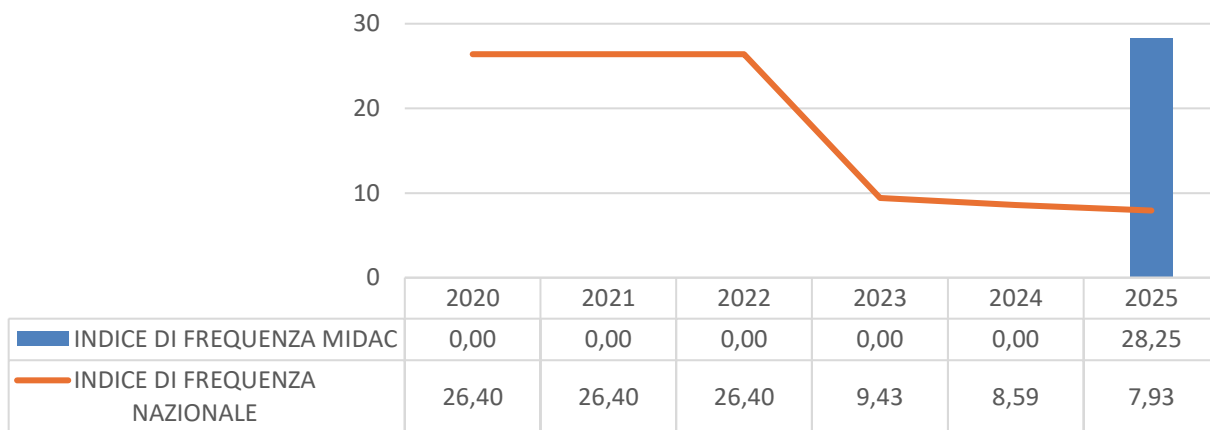


CREMONA:





FILIALI:



NOTA: Gli indici di frequenza e gravità sono estratti dalla banca dati statistica INAIL per il codice ATECO di riferimento e sono così calcolati:

- $\text{Indice di frequenza} = (\text{n. infortuni} / \text{n. ore lavorate}) \times 1.000.000$
- $\text{Indice di gravità} = (\text{giorni di infortunio} / \text{n. ore lavorate}) \times 1.000$

PROCESSO DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

MIDAC S.p.A. ha fatto propri i principi cardine della responsabilità sociale stabiliti dalla norma SA8000 e adottato un Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e un [Codice Etico](#), a garanzia di buon comportamento, lealtà, trasparenza e correttezza.

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

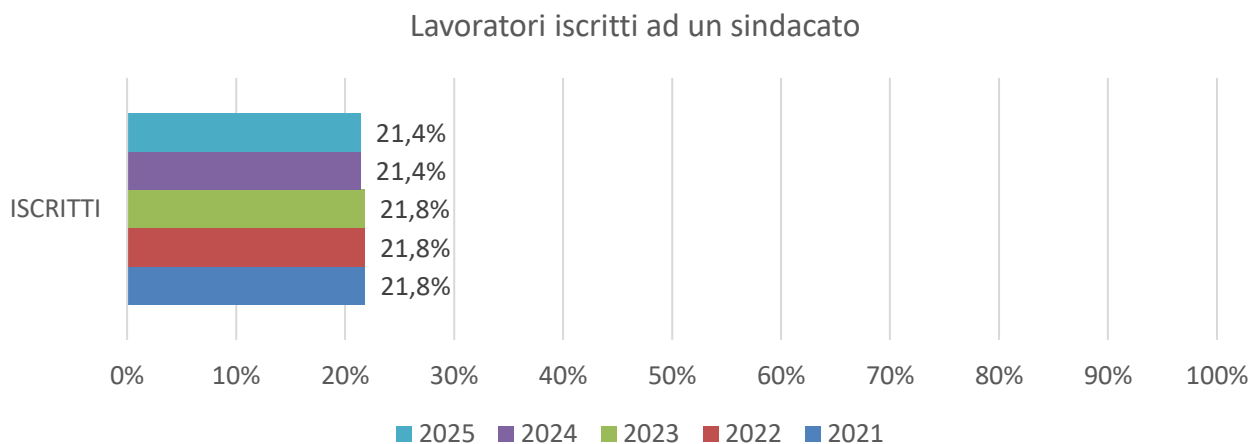
Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

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.

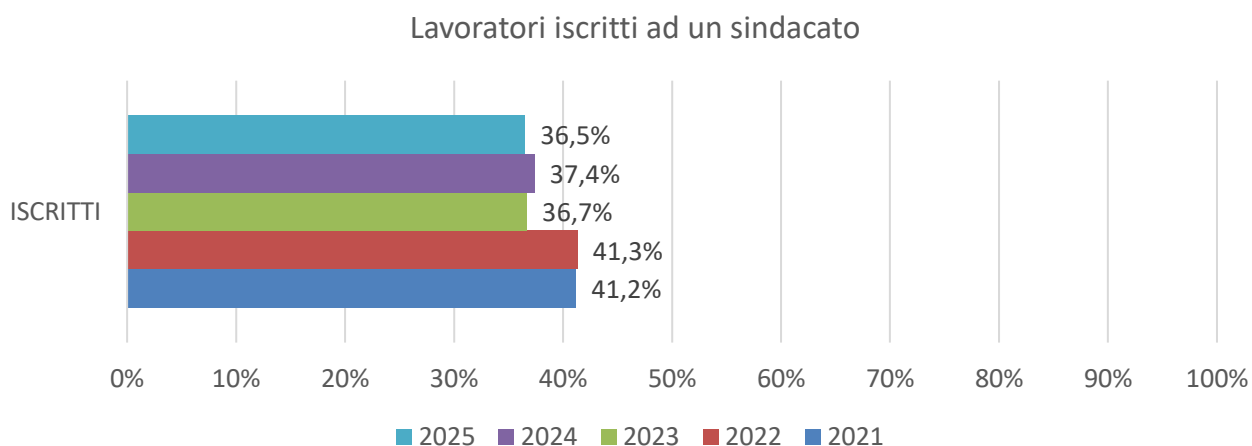
Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. L'azienda si impegna a informare tutti i dipendenti attuali e futuri in merito al requisito.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

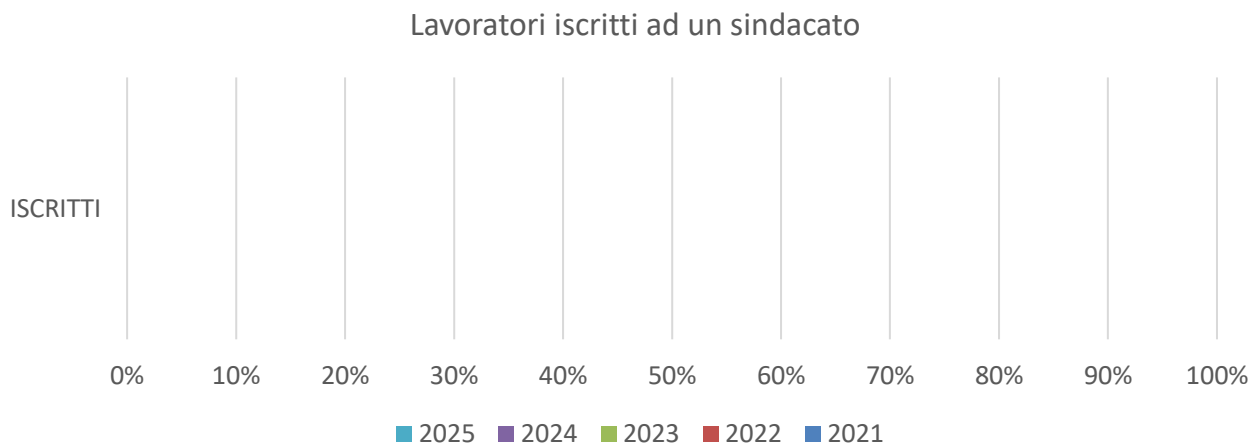
SOAVE:



CREMONA:



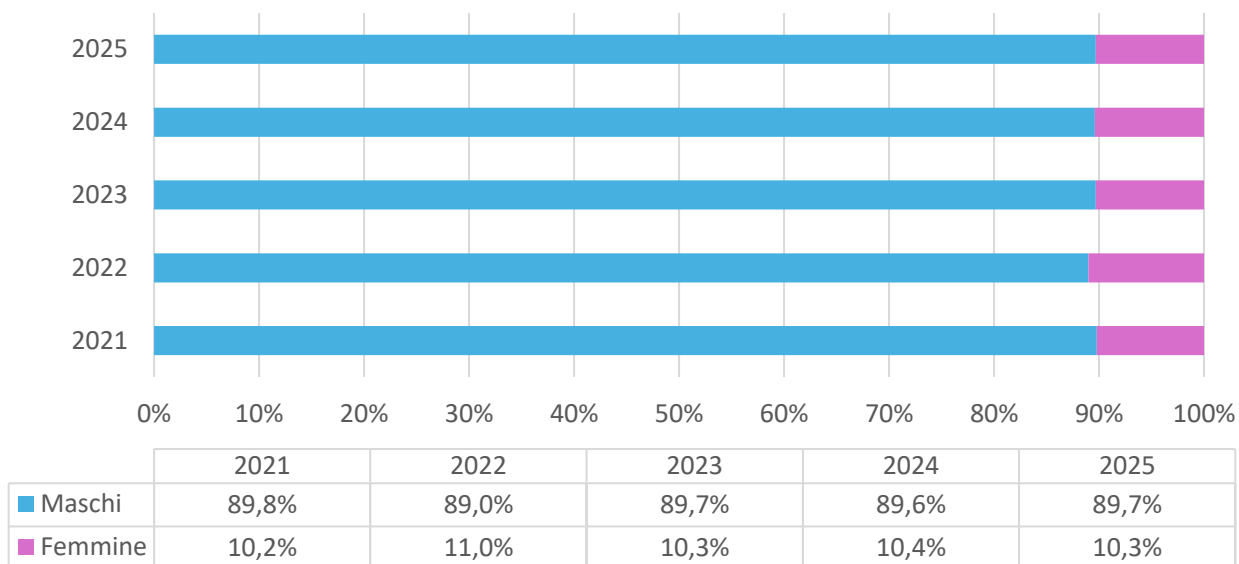
FILIALI:



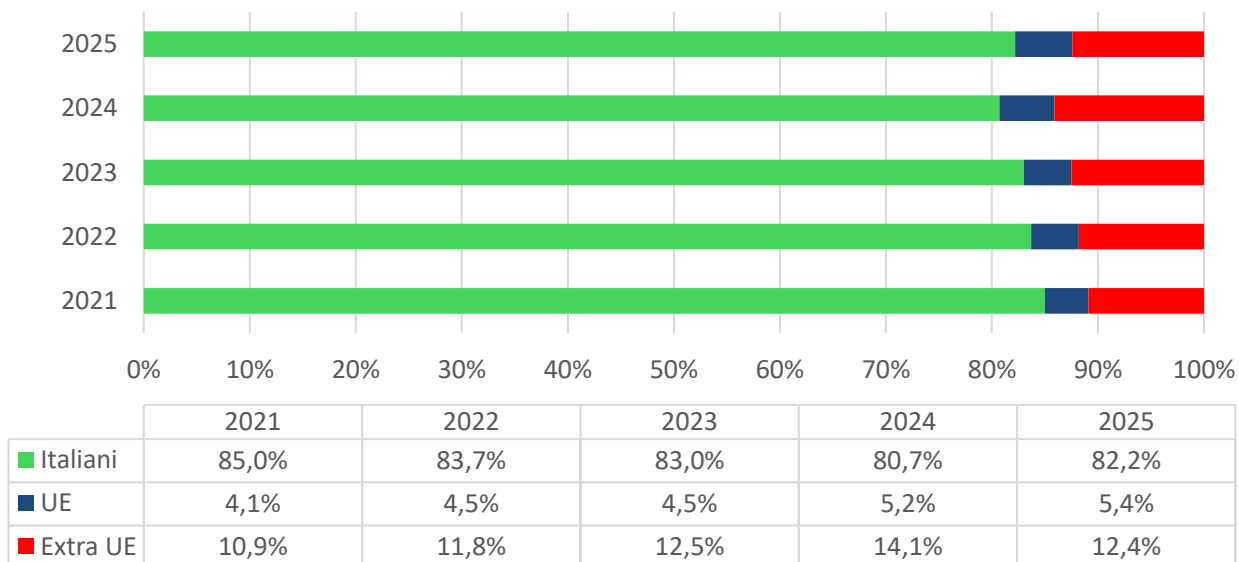
PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

SOAVE:

Presenza di maschi e femmine

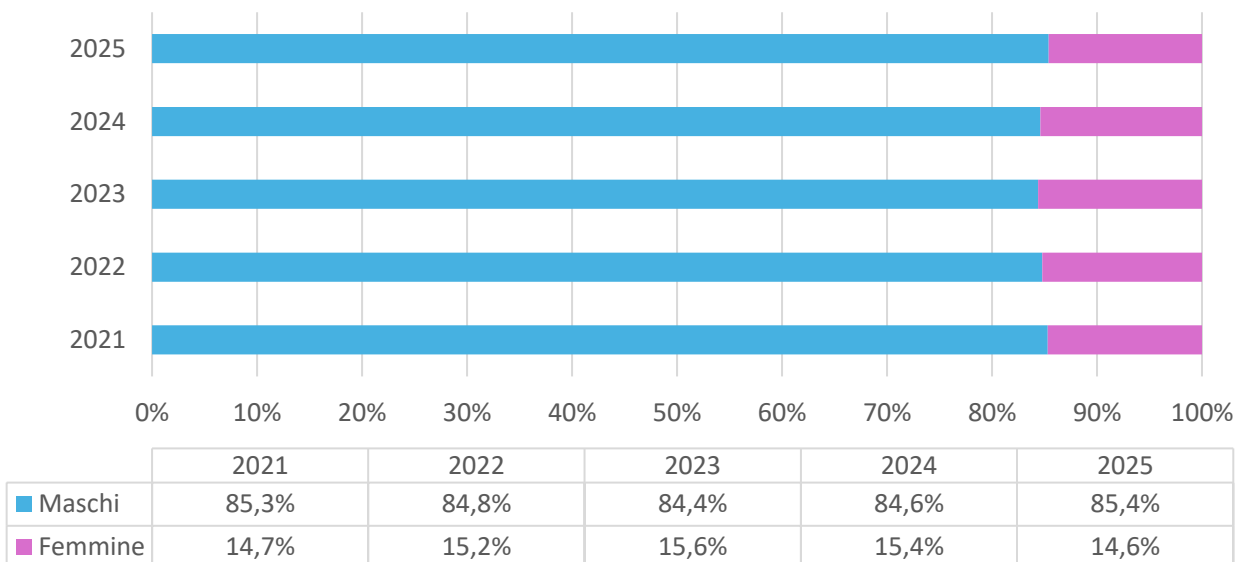


Provenienza lavoratori

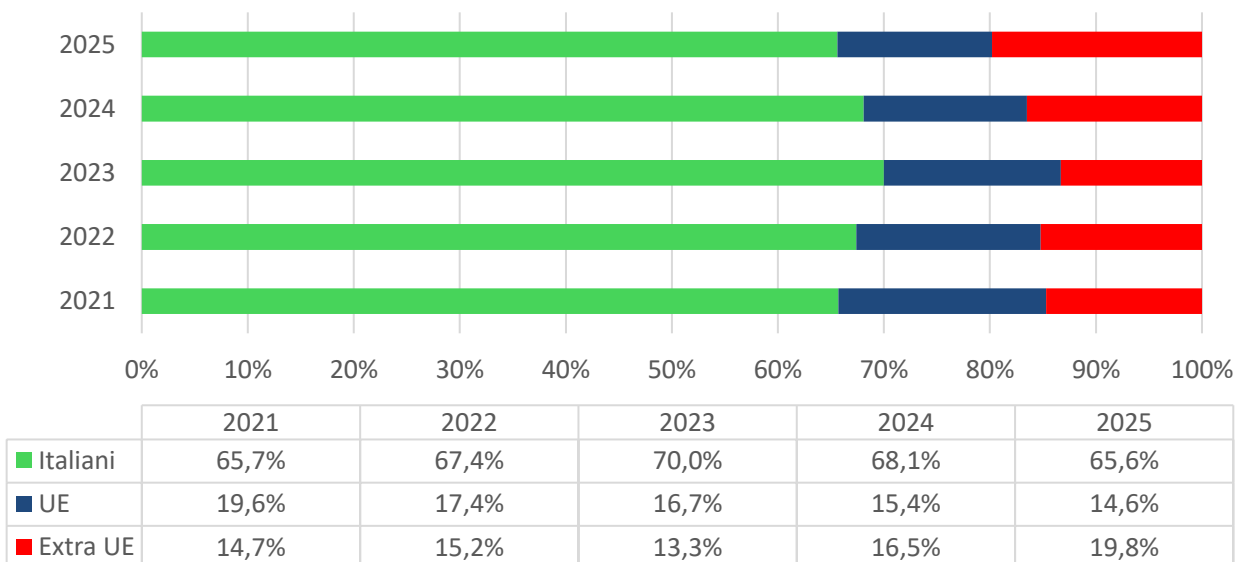


CREMONA:

Presenza di maschi e femmine

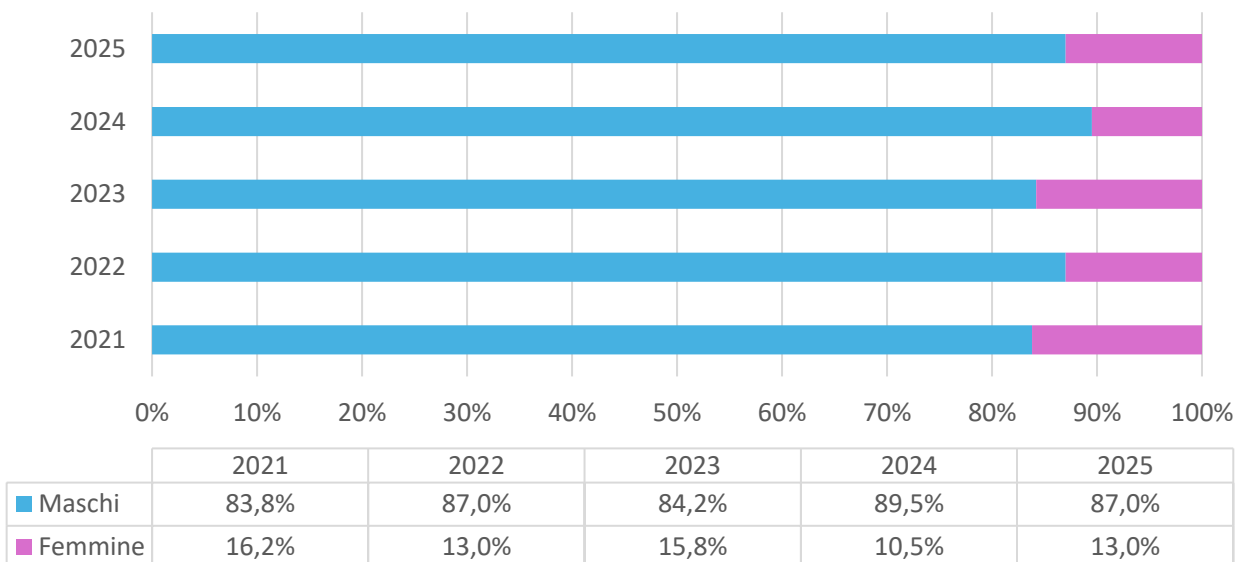


Provenienza lavoratori

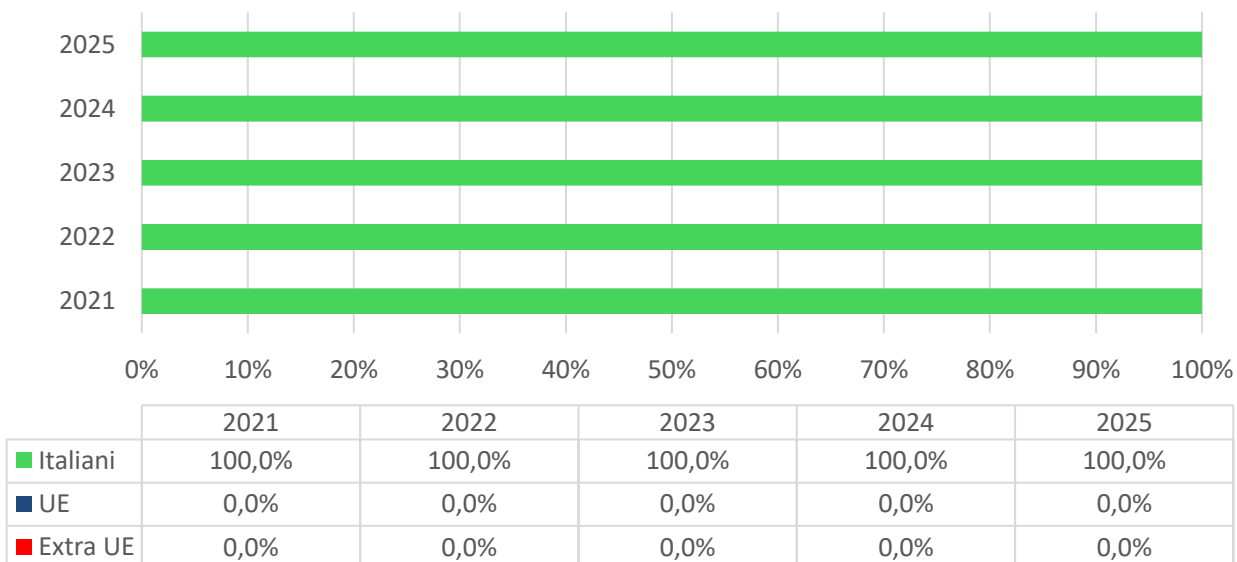


FILIALI:

Presenza di maschi e femmine



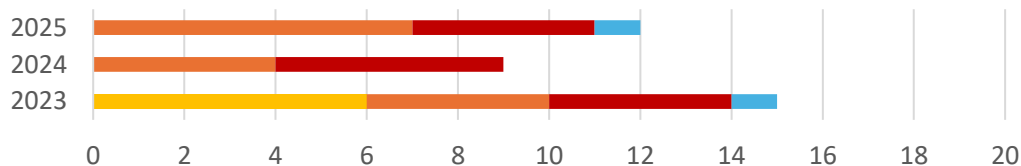
Provenienza lavoratori



PRATICHE DISCIPLINARI

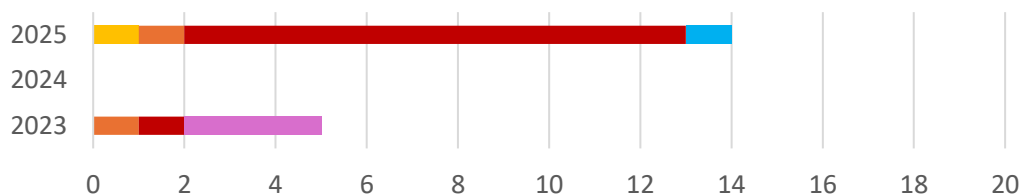
L'azienda applica il codice disciplinare previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

SOAVE:



	2023	2024	2025
Richiamo verbale	6	0	0
Ammonizione scritta	4	4	7
Multa	4	5	4
Sospensione dal lavoro	0	0	0
Licenziamento	1	0	1

CREMONA:



	2023	2024	2025
Richiamo verbale	0	0	1
Ammonizione scritta	1	0	1
Multa	1	0	11
Sospensione dal lavoro	3	0	0
Licenziamento	0	0	1

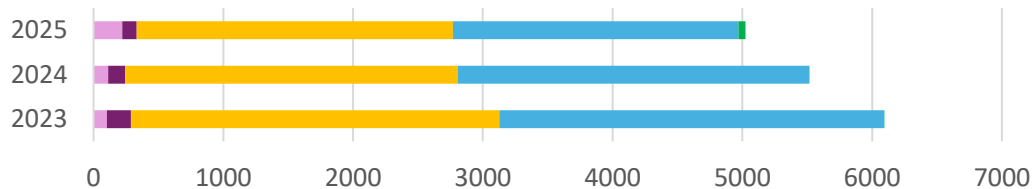
FILIALI:



	2023	2024	2025
Richiamo verbale	0	0	0
Ammonizione scritta	0	0	1
Multa	0	0	0
Sospensione dal lavoro	0	0	0
Licenziamento	0	0	0

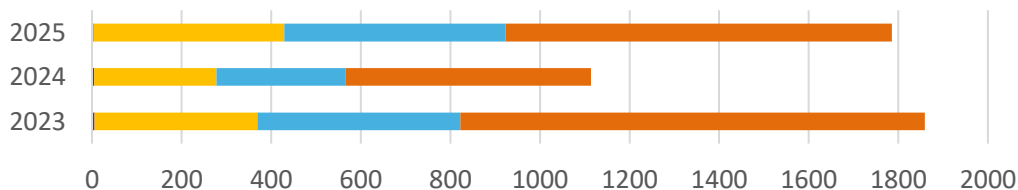
ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

SOAVE:



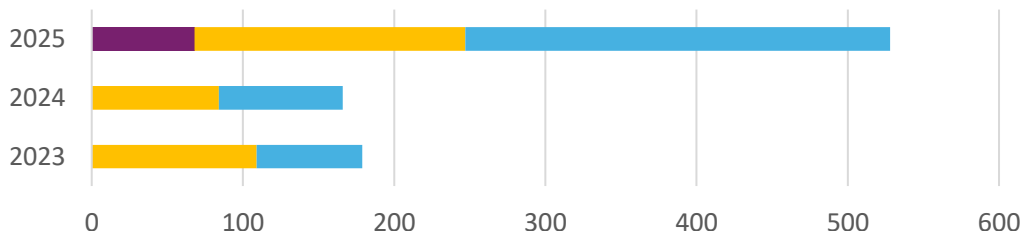
	2023	2024	2025
Dirigente	102,0	114,0	222,5
Quadro	184,8	130,0	110,5
Impiegato	2841,5	2561,3	2436,0
Operaio	2963,8	2712,5	2202,0
Operatio specializzato	1,5	0,0	53,3

CREMONA:



	2023	2024	2025
Dirigente	0,0	0,0	0,0
Quadro	5,5	4,5	3,5
Impiegato	364,0	273,5	425,8
Operaio	453,0	288,5	494,0
Operaio somministrato	1037,0	547,5	862,5

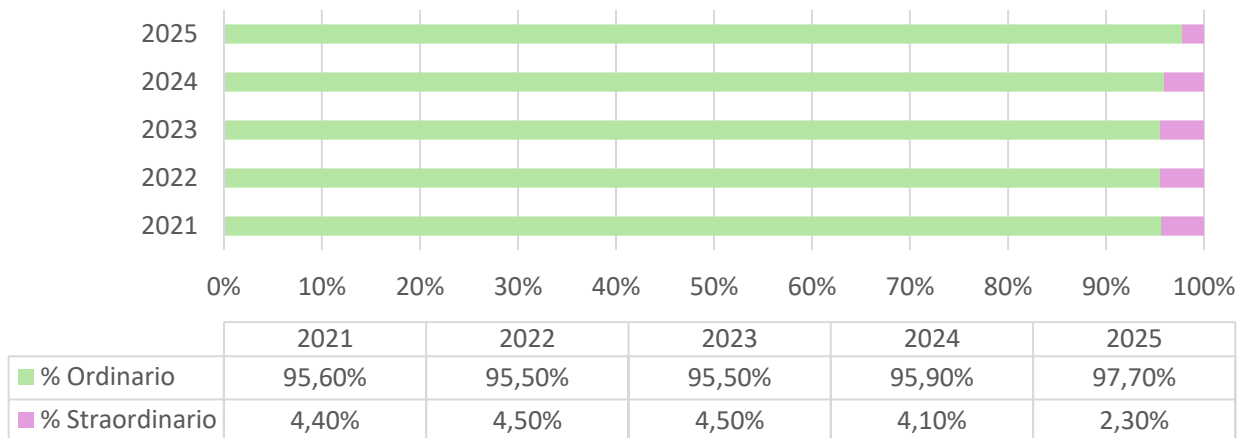
FILIALI:



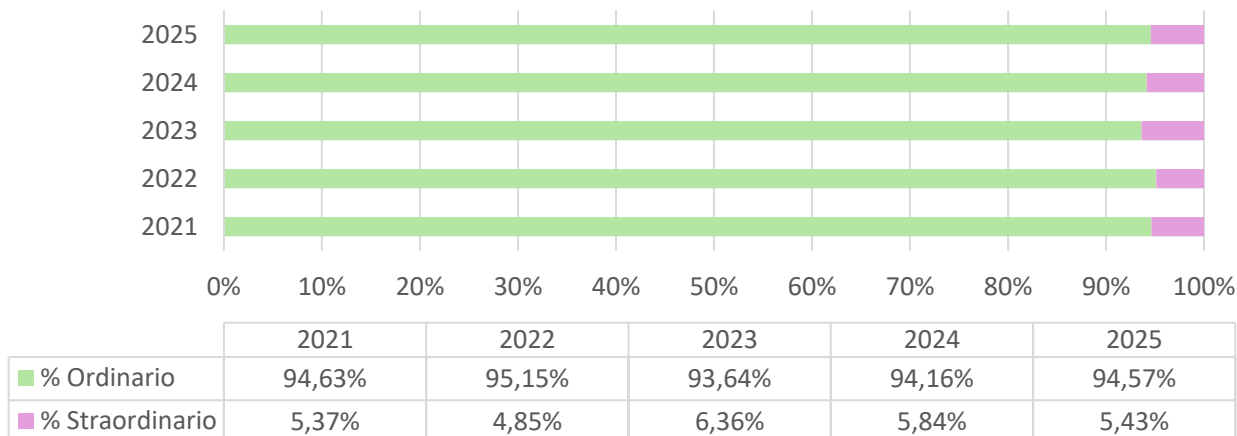
	2023	2024	2025
Dirigente	0,0	0,0	0,0
Quadro	0,0	0,0	68,0
Impiegato	109,0	84,0	179,0
Operaio	70,0	82,0	281,0

ORARIO DI LAVORO

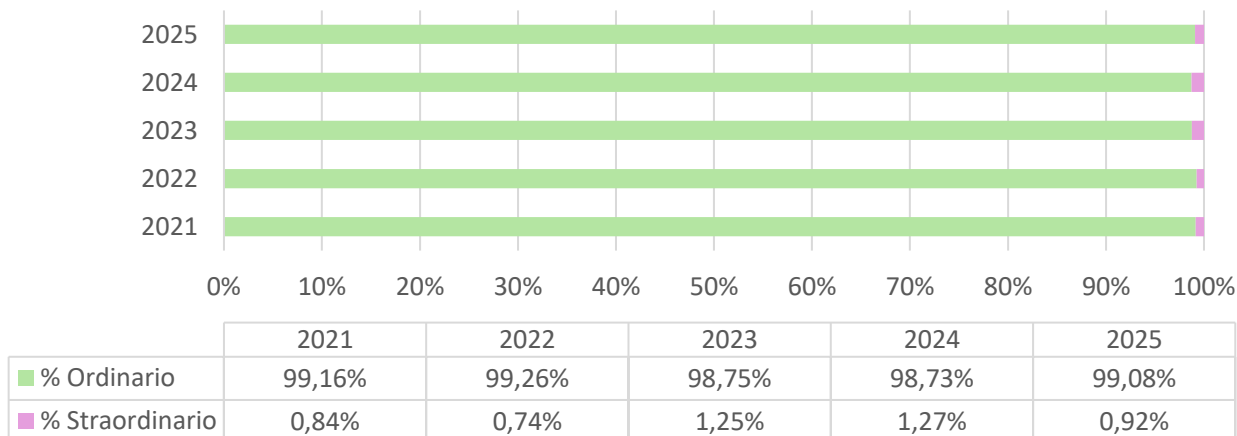
SOAVE:



CREMONA:



FILIALI:



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.

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.

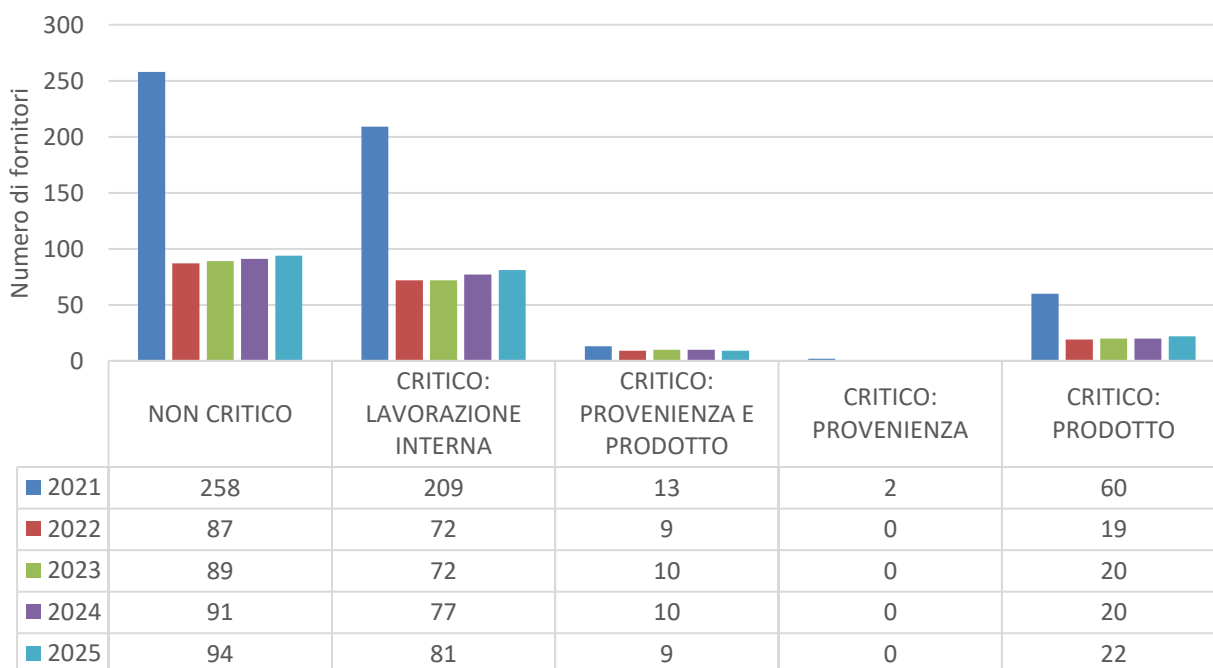
REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE PER I FORNITORI

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 ai principi dello 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.

Fornitori classificati: tipologia di criticità



Fornitori classificati: provenienza

