

## 1. **PREMESSA**

---

BETA MODA SRL promuove il miglioramento continuo del proprio operato, anche attraverso l'applicazione di un sistema di gestione secondo lo standard etico SA 8000, in aggiunta alle certificazioni ISO di cui già dispone, ossia Qualità 9001, Ambiente 14001 ed Energia 50001.

## 2. **OBIETTIVI E METODOLOGIA**

---

Il Bilancio SA 8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dalle diverse parti interessate relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso, l'azienda si propone di:

- far conoscere alle parti interessate la propria politica di responsabilità sociale;
- promuovere e favorire la conoscenza e la comprensione da parte delle parti degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente alla norma SA 8000;
- fornire alla Direzione ed alle Funzioni aziendali interessate uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e per la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso il trend degli indicatori adottati.

Per ciascun requisito della norma SA 8000, è stata condotta una valutazione d'insieme che tiene conto:

- dell'approccio adottato;
- degli obiettivi "sociali" previsti per l'anno, individuati anche nel confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli altri obiettivi interni aziendali.

## 3. **POLITICA AZIENDALE**

---

Confermate le seguenti politiche attinenti all'area etico sociale di cui l'azienda si è dotata e che sono disponibili per consultazione c/o le bacheche – prossimamente anche sul sito web corporate attualmente in fase di finalizzazione:

- politica etica in rev. 00 del 05/09/2025
- politica per la sicurezza del 11/04/2025

## 4. **PARTI COINVOLTE**

---

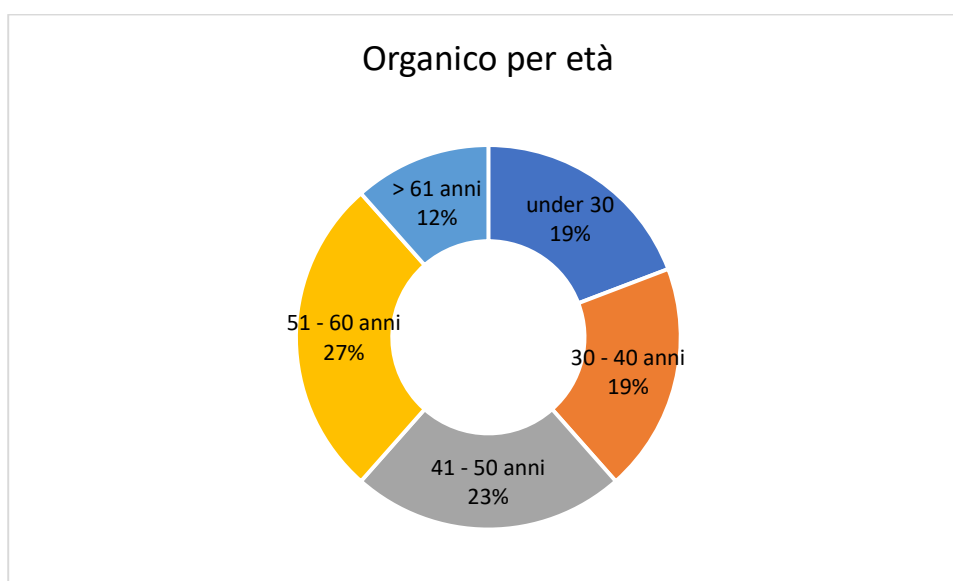
Nella fase di pianificazione e mantenimento del sistema, l'azienda dà particolare importanza al coinvolgimento dei principali stakeholder, per la redazione di un sistema funzionale e la definizione degli obiettivi strategici da perseguire:

- **Lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento è stato reso possibile grazie ai momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione dedicati alla descrizione della norma SA 8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale;
- **Clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi committenti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo dell'erogazione del servizio, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza e rilevanza strategica;

- **Soci in affari:** l'azienda ritiene importante creare una rete di fornitori e partner commerciali che siano attenti e diano importanza alla risorsa umana essendo sicuri che la stessa porti a servizi e beni di qualità superiore;
- **Consulenti esterni:** l'azienda si affida a consulenti esterni, ad esempio per quanto riguarda la sicurezza aziendale e la gestione delle paghe, in modo da essere sicuri di ottemperare correttamente agli obblighi normativi di tutela dei lavoratori.

## 5. LAVORO INFANTILE

L'azienda non ha mai fatto, nella sua storia, e non intende fare uso in futuro di lavoro infantile. Si riporta di seguito la composizione dell'organico aziendale per età:



## OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Continuare nel non assumere lavoro infantile	/	Dicembre 2026	Direzione	Numero di lavoratori con meno di 18 anni	Mantenimento 0 lavoratori infantili e giovani lavoratori

## 6. LAVORO OBBLIGATO

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, dietro l'erogazione di apposito compenso calcolato in base al contratto nazionale vigente, in relazione al livello di inquadramento ed alla mansione ricoperta.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. 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.

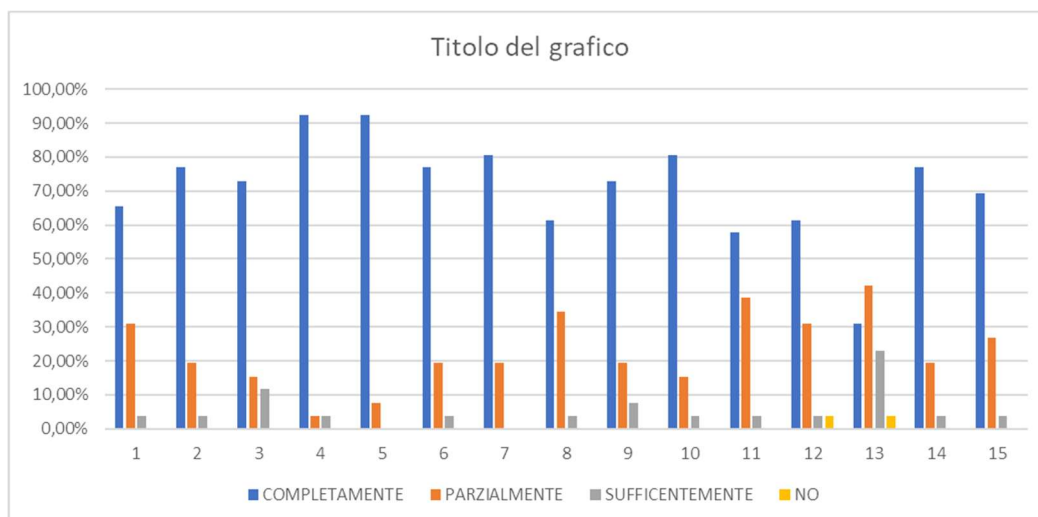
Si afferma altresì che nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

BETA MODA Srl non eroga prestiti ai propri dipendenti proprio per non vincolarli in alcun modo. L'azienda promuove il monitoraggio del clima aziendale percepito dai propri dipendenti

attraverso un questionario anonimo i cui esiti sono raccolti dal RGES per la loro analisi da parte, anche, della Direzione.

Qui di seguito i risultati dell'indagine del clima interno cui hanno partecipato nel mese di settembre 2025 n° 26 lavoratori (pari al 100% dei dipendenti):

Esiti questionario per indagine clima interno aziendale SA 8000				
DOMANDE	COMPLETAMENTE	PARZIALMENTE	SUFFICIENTEMENTE	NO
1.L'azienda conosce le mie potenzialità lavorative	65,4%	30,8%	3,8%	
2. Conosco i ruoli e le responsabilità dei miei colleghi superiori	76,9%	19,3%	3,8%	
3. Conosco il mio contratto di lavoro	73%	15,4%	11,6%	
4. Conosco le modalità per richiedere permessi o altro	92,30%	3,8%	3,8%	
5. Ho a disposizione gli strumenti (attrezzature) per poter svolgere il mio lavoro	92,30%	7,70%		
6. Ho le competenze necessarie a svolgere il mio lavoro	76,9%	19,3%	3,8%	
7. Ho un lavoro che mi garantisce stabilità nel tempo	80,7 %	19,3%		
8. Il carico di lavoro che mi è stato assegnato è sostenibile	61,5%	34,6%	3,8%	
9. Il mio ambiente di lavoro è confortevole	73%	19,3%	7,7%	
10. Il mio senso di appartenenza all'azienda è forte	80,7%	15,4%	3,8%	
11. Sono soddisfatto della mia crescita professionale	57,7%	38,5%	3,8%	
12. La mia retribuzione è adeguata al mio ruolo e alle mie responsabilità	61,5%	30,8%	3,8%	3,8%
13. I carichi di lavoro sono equamente distribuiti tra gli operatori dell'organizzazione	30,8%	42,3%	23,1%	3,8%
14. So svolgere le mansioni che mi vengono affidate	76,9%	19,3%	3,8%	
15. Sono in grado di svolgere il mio lavoro in autonomia	69,2%	26,9%	3,8%	



Con riguardo a quanto emerso dalle risposte date dal personale dipendente, la Direzione segnala la necessità di:

approfondire la criticità emersa riguardo la distribuzione dei carichi di lavoro tra gli operatori dell'organizzazione

Allo stesso tempo, la Direzione ha preso atto dei pareri positivi espressi, in particolare riguardo ai temi qui di seguito elencati:

- Conosco le modalità per richiedere permessi o altro
- Ho a disposizione gli strumenti per poter svolgere il mio lavoro
- Ho un lavoro che mi garantisce stabilità nel tempo
- Il mio senso di appartenenza all'azienda è forte.

## OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Valutare nuova somministrazione del questionario puntando a approfondire alcune tematiche	RSG SPT	Dicembre 2026	RSG	Mantenere nr. questionari ricevuti compilati	> 65%

## 7. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'azienda applica i disposti previsti dal vigente Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro D. Lgs. 81/2008 e smi.

Gli aspetti di conformità alla legislazione sono gestiti e controllati secondo le procedure legate al sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza.

Il DVR viene aggiornato da consulente sicurezza esterno in collaborazione con DL e RGI, con periodicità di legge oppure a fronte di modifiche delle condizioni dei rischi inclusi nelle VdR stesse.

In caso di apertura di una nuova unità locale, l'RSPD provvede alla valutazione dei rischi, in collaborazione con il datore di lavoro, il Medico competente ed RLS.

In entrambi i casi, l'esito della valutazione permette di definire le misure di prevenzione e protezione da adottarsi e di conseguenza gli eventuali DPI da fornire al personale in funzione della mansione svolta.

L'organizzazione ha provveduto a individuare, nominare e formare (ove applicabile) i soggetti previsti dalla normativa, tra cui la struttura SPP, il medico competente, gli addetti al primo soccorso ed alla lotta incendi / evacuazione.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è attualmente individuato e formato.

In accordo con le disposizioni di legge, l'organizzazione promuove esercitazioni periodiche al fine di preparare il personale ad una situazione di emergenza con necessità di evacuazione, verbalizzando le performance del gruppo di lavoro e riesaminando i risultati al fine di migliorarli (ove necessario).

In relazione all'esito dei DVR, l'organizzazione, in accordo con il Medico competente, ha definito un apposito protocollo di sorveglianza sanitaria del personale esposto a rischi per la salute e sicurezza rilevanti, avviando - con periodicità definite dal Medico - il personale alle visite periodiche e gestendo quindi gli aspetti di idoneità alla mansione con eventuali prescrizioni.

Gli eventi infortunistici sono analizzati singolarmente secondo apposita modulistica legata al sistema di gestione, al fine di evidenziare eventuali carenze procedurali, strutturali o relative a

macchinari inadeguati ovvero a carenza di consapevolezza e/o competenza e specializzazione dell'operatore coinvolto.

A seguito dell'analisi delle cause il DG/RGI provvede ad attivare le azioni correttive più idonee verificando dove possibile l'efficacia.

Tale gestione è applicata anche al mancato infortunio.

A seguire si riporta l'esito dell'andamento infortunistico dell'ultimo triennio:

- 2023 = 0
- 2024 = 0
- 2025 (alla data odierna) = 0

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere trend infortunistico	RSG SPP	Dicembre 2026	Direzione SPP	Indicatore infortuni Report analisi infortunio	Max 3

### 8. **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

BETA MODA Srl rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva dandone evidenza mediante apposita comunicazione scritta, senza che vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori per prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo di lavoro.

In azienda, attualmente, non risultano RSU.

Inoltre, tra la forza lavoro, non risultano iscritti alle sigle sindacali; nel caso in cui ci fossero lavoratori eletti, questi non sarebbero soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potrebbero comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti per eventuali riunioni tra il personale aziendale che ne faccia richiesta. Data la dimensione aziendale si ritiene molto più semplice gestire eventuali problematiche attraverso la comunicazione diretta tra i vari livelli aziendali.

I contratti con i lavoratori sono redatti nel rispetto delle disposizioni dei CCNL in quanto applicabili, assicurando in questo modo la massima uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda, non sono presenti pertanto contratti atipici o stipulati in deroga ai vigenti contratti nazionali applicabili.

Allo stato attuale risultano aperte n° 0 vertenze sindacali.

Il personale ha dimostrato buona conoscenza dei diritti legati all'applicazione dello statuto dei lavoratori e agli elementi rilevanti relativi ai contratti applicati.

Gli intervistati da RSG hanno dimostrato adeguata consapevolezza sulla possibilità di richiedere permessi per attività sindacale e hanno riferito di non aver ricevute pressioni od ostacoli in materia da nessun ruolo gerarchico.

**Segnalazione di violazione dei diritti nel 2025:** 0

Segnalazioni e reclami da parte di iscritti sigle sindacali: 0

Reclami generici per mancata collaborazione dell'organizzazione: 0

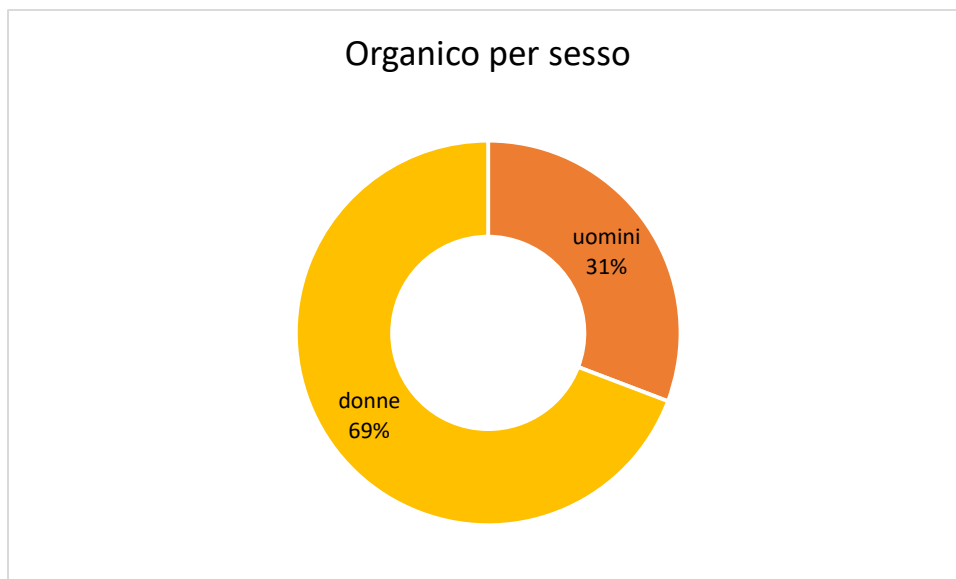
### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
--------	---------	----------	--------------	------------	--------

Mantenimento trend anomalie	SPT	Dicembre 2026	SPT	Reclami	0
-----------------------------	-----	---------------	-----	---------	---

## 9. DISCRIMINAZIONE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.



Le promozioni, i licenziamenti ed i pensionamenti avvengono in conformità con quanto stabilito dai CCNL di categoria applicabili.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, vengono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi; in particolare il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori si traduce nel godimento delle ferie in concomitanza con festività religiose specifiche (festività appartenenti alla religione cristiana, musulmana etc.).

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

**Segnalazione di fenomeni discriminatori 2025:** **0**

Denunce per discriminazione razziale: 0

Denunce per molestie e discriminazione: 0

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend segnalazioni	SPT	Dicembre 2026	SPT	Reclami Denunce	0

## 10. PRATICHE DISCIPLINARI

Le uniche pratiche disciplinari che l'azienda ritiene di poter applicare, ove necessario, sono esclusivamente quelle presenti nei CCNL di settore applicabili e all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, qualora necessario, segue in ogni caso le procedure di legge e prevede la segnalazione scritta, la possibilità di replica e in caso di esito positivo l'applicazione della sanzione prevista.

Allo stato attuale, con riferimento al 2025 NON si segnalano contestazioni (ammonizioni scritte) cui sono seguiti i relativi provvedimenti.

Non sono presenti reclami scritti da parte dei lavoratori relativamente alle pratiche disciplinari previste in azienda. Sono presenti in azienda modalità di gestione e registrazione relativamente a fenomeni di mobbing; ad oggi non si sono verificati casi oggetto di segnalazione e registrazione. Per monitorare, comunque, il clima aziendale si ipotizza nel corso del 2026 l'eventuale ri-somministrazione del questionario anonimo destinato ai dipendenti.

Segnalazioni e reclami contro la pratica disciplinare: **0**

Cause di lavoro contro la pratica disciplinare: 0

Fenomeni di mobbing e/o pratiche disciplinari anomale: 0

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend	SPT AMM	Dicembre 2026	SPT AMM	Lettere di richiamo al personale Tabella monitoraggio indicatori	< 10

## 11. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito dalla Direzione.

La pausa pranzo (che non rientra nel computo delle ore di lavoro effettivo) è concessa come da CCNL applicato e normativa di riferimento.

L'autorizzazione a eventuali deroghe è concessa a discrezione della Direzione e sulla base di una richiesta del dipendente.

In linea generale, la definizione dell'orario di lavoro è basata sui seguenti principi:

- flessibilità in entrata e in uscita: viene stabilita una fascia oraria per l'ingresso e una fascia oraria per l'uscita per ogni diversa categoria di servizio, all'interno delle quali il dipendente può concertare quando arrivare e quando andare via in base alle proprie esigenze;
- gli orari di lavoro possono variare in base alle esigenze di servizio ed operatività.  
Ad esempio, ci sono periodi durante l'anno che potrebbero necessitare di una maggiore presenza di dipendenti in forza per ciascun turno di lavoro.

L'impianto dell'orario di lavoro applicato in azienda è il seguente: 8:00-12:00 e 13:00-17:00 con possibilità di entrare dalle 6:00 e uscire entro le 18:00.

**Reclami relativi all'orario di lavoro nel 2025:** **0**

Rispetto ore settimanali massime:

Rispetto ore mensili massime:

## OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento trend	SPT RSG AMM	Dicembre 2026	SPT RSG AMM	Reclami segnalazioni Media ponderata valori	0 -

## 12. RETRIBUZIONE

Le buste paga attestano che i salari erogati ai lavoratori permettono ai medesimi di soddisfare i propri bisogni fondamentali e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

Le buste paga in possesso dell'azienda attestano che i lavoratori sono pagati regolarmente e che la composizione del salario è spiegata nella lingua parlata dai lavoratori, in modo da garantirne la comprensione (anche per i lavoratori stranieri si utilizza l'italiano in quanto sono capaci di comprenderlo e parlarlo correntemente).

Tipologie di contratti utilizzati in azienda:

- full time
- part time

**Salario dignitoso:** calcolato secondo procedura prendendo a riferimento il salario minimo al di sotto del quale si è in povertà (da definizione ISTAT). Le soglie di povertà assoluta rappresentano il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia per evitare gravi forme di esclusione sociale nel contesto di riferimento.

Tali soglie sono definite in base all'età e al numero dei componenti, alla regione e alla tipologia del comune di residenza delle famiglie.

**Reclami relativi alla retribuzione nel 2025:** **0**

Cause / Contenziosi per retribuzioni errate: **0**

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Incremento indagini dirette (interviste)	SPT RSG AMM	Dicembre 2026	RSG	Indagini dirette	15 operatori

### 13. FORMAZIONE

HR e RGI provvedono a mantenere adeguati livelli di competenze e specializzazione del personale, formandolo adeguatamente ed informandolo secondo calendari di formazione dedicati.

Particolari momenti formativi vengono riservati ai neoassunti, nei tempi previsti dalla normativa, con lezioni e affiancamento da parte di operatori specializzati e con maggiore esperienza, al fine di ridurre ai minimi termini i rischi legati all'inesperienza nello svolgimento della mansione, nell'utilizzo di macchinari, attrezzature, prodotti chimici etc.

L'efficacia delle attività di formazione è misurata con appositi test di verifica al fine di determinare la necessità di eventuali approfondimenti su concetti non chiari che potrebbero tradursi in infortuni sul lavoro.

L'azienda si impegna in modo costante a garantire, non solo la formazione minima prevista per legge, ma si impegna a mantenere aggiornata la formazione specifica in base alle diverse mansioni del personale.

Ore di formazione totale 2025:	1080h
Ore di formazione obbligatoria sicurezza 2025:	34h
Ore di formazione facoltativa sicurezza 2025:	230h
Ore di formazione SA8000:	180h
Ore di formazione sicurezza: (compreso affiancamento nuovi assunti/cambio mansioni):	109h
Personale coinvolto nella formazione:	100%
Fornitori critici coinvolti nella formazione:	nessuno

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento aggiornamento della formazione e nuova formazione per eventuali nuove assunzioni	SPT AMM SPP	Dicembre 2026	HR RGI	Ore di formazione	-

### 14. TURN OVER PERSONALE

L'azienda si pone come obiettivo quello di creare le condizioni per dare continuità ai rapporti di lavoro e di crescita del personale.

Personale entrato 2025:	01
Personale uscito 2025:	01
Tasso di turnover complessivo:	3.81%

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere trend % entro la media settore trasporti	SPT AMM	Dicembre 2026	SPT AMM	Rapporto tra assunzioni e dimissioni	<20%

### 15. FERIE

Per la tipologia di servizio che l'azienda offre ai propri committenti, la medesima non deve garantire la continuità logistica operativa 365gg/anno. Pertanto, si propone ai lavoratori un calendario indicato dalla Direzione e successivamente vengono definite ulteriori ferie effettive.

Ore di ferie maturate 2025:	3196h
Ore di ferie usufruite 2025:	2886h
% di fruizione:	90.3%
Ferie non godute eccedenti 2025:	387.50h
Ore di permessi maturati 2025:	2610h
Ore di permessi usufruiti 2025:	2593h
% di fruizione:	99%

### OBIETTIVI 2026

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere trend % di fruizione delle ferie compatibilmente all'andamento delle commesse	Direzione Operativa	Dicembre 2026	AMM	Rapporto tra ferie maturate ed usufruite	>75%
Mantenere trend % di fruizione dei permessi compatibilmente all'andamento delle commesse	Direzione Operativa	Dicembre 2026	AMM	Rapporto tra permessi maturati ed usufruiti	>75%

### 16. STRAORDINARIO

Le ore di straordinario derivano per lo più dal servizio di reperibilità e da eventuali imprevisti che emergono durante lo svolgimento della normale attività lavorativa.

Ore ordinarie 2025:	33518.75h
Ore straordinarie 2025:	899.25h
Ore complessive lavorate 2025:	34418h
Percentuale ore straordinario:	2.61%

**OBIETTIVI 2026**

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Organizzare i turni di lavoro in modo da evitare straordinari superiori ai massimi consentiti dai CCNL	Direzione Operativa	Dicembre 2026	AMM	Percentuale rispetto alle ore ordinarie	< 10%

**17. FORNITORI**

La catena di fornitura è composta prevalentemente da fornitori di materiali, componenti e lavorazioni esterne, nonché da fornitori di servizi ausiliari (manutenzione, pulizie, logistica e consulenze).

La maggior parte dei fornitori opera in Italia e nell'Unione Europea; Nel nostro parco fornitori è presente un fornitore indiano imposto e gestito direttamente dal Cliente; Beta S.r.l. è tenuta esclusivamente a svolgere attività di monitoraggio sulla qualità del servizio e del prodotto.

L'Organizzazione ha identificato una quota di fornitori potenzialmente critici sulla base di criteri quali settore di attività, tipologia di lavorazione, intensità di manodopera e territorio, con particolare attenzione alle lavorazioni esterne.

La valutazione e il monitoraggio della catena di fornitura avvengono attraverso procedure di qualifica iniziale, la richiesta di dichiarazioni di conformità ai principi SA8000 e, ove ritenuto necessario, verifiche documentali o audit di seconda parte.

In caso di criticità o non conformità rilevate, Beta Srl prevede l'attivazione di azioni correttive e di miglioramento, riservandosi la possibilità di sospendere o interrompere il rapporto commerciale in caso di mancata collaborazione.

Fornitori totali: 120

Fornitori significativi: 74

Punteggio medio fornitori significativi: nv

NC a fornitori nel 2025: 0

**OBIETTIVI 2026**

AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere un parco fornitori conforme ai requisiti della norma.	Acquisti	Dicembre 2026	ACQ/RSG	Punteggio medio fornitori significativi NV	

**18. SISTEMA DI GESTIONE**

In relazione ai risultati ottenuti ed al livello di completamento dei programmi per il 2026, la Direzione ha preso parte al Riesame insieme ai componenti del Social Performance Team (SPT) e quale dato di output ha emesso il seguente piano di miglioramento ed obiettivi:

**OBIETTIVI 2026**

	Descrizione obiettivo	Attività da implementare
1	Aumentare la partecipazione all'indagine clima interno	Perfezionare la somministrazione del questionario "clima aziendale interno" con una maggiore segmentazione dei quesiti al fine di indirizzare le attività di miglioramento eventualmente necessarie in modo più mirato.
2	Mantenere alta l'attenzione sulle tematiche, con strumenti efficaci e di rapida acquisizione da parte dei lavoratori	Produrre un vademecum sintetico ma efficace che ricordi gli aspetti chiave della responsabilità sociale, da affiggere o distribuire ai lavoratori. Inglobare anche i fornitori che a vario titolo entrano in azienda.
3	Promuovere l'impiego del sistema di segnalazioni e suggerimenti	Posizionamento del modulo di segnalazione nelle apposite bacheche ove possibile e diffusione tra i lavoratori.

Data emissione :21/11/2025

In originale firmato:

La Direzione



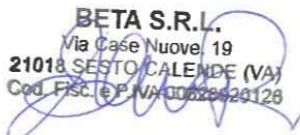
BETA S.R.L.  
Via Case Nuove, 19  
21018 SESTO CALENDE (VA)  
Cod. Fisc. e P. IVA 0028629126

Il Responsabile Sistema Gestione Etica



BETA S.R.L.  
Via Case Nuove, 19  
21018 SESTO CALENDE (VA)  
Cod. Fisc. e P. IVA 0028629126

Il Rappresentante Lavoratori Etica Sociale



BETA S.R.L.  
Via Case Nuove, 19  
21018 SESTO CALENDE (VA)  
Cod. Fisc. e P. IVA 0028629126