



BILANCIO SOCIALE

Anno 2025

LAMPA S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT – Via Brescia, 33 - 24064 - Grumello del Monte (BG)

Sommario

1.	CONSIDERAZIONI GENERALI.....	2
1.1	SCOPO DEL DOCUMENTO.....	2
1.2	OBIETTIVI	2
1.3	DESTINATARI	2
2.	BILANCIO SOCIALE	2
2.1	LAVORO INFANTILE.....	2
2.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	4
2.3	SALUTE E SICUREZZA	6
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	8
2.5	DISCRIMINAZIONE.....	8
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	11
2.7	ORARIO DI LAVORO	11
2.8	RETRIBUZIONE	12
2.9	SISTEMA DI GESTIONE	14
3.	CONCLUSIONI / OBIETTIVI	15

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è un documento informativo pubblico riportante tutti gli aspetti sociali derivanti dalle attività **Lampa S.r.l. Società Benefit** (o "**Lampa**") e fornisce un resoconto delle attività sociali svolte e/o che l'Azienda svolgerà.

Annualmente vengono riportati i valori, la situazione e gli obiettivi aziendali in ambito sociale ed etico, in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il Bilancio Sociale è uno strumento dinamico di gestione per la Direzione permettendo la misurazione delle prestazioni etico-sociali che porta a prendere decisioni mirate e coerenti da svilupparsi nel tempo. Inoltre, esso può essere usato come strumento di comunicazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda, a tutte le parti interessate.

Il Bilancio Sociale è reso pubblico sul sito aziendale www.lampasrl.com.

1.2 OBIETTIVI

Il Bilancio per la Responsabilità Sociale è redatto per comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000:2014.

1.3 DESTINATARI

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 è rivolto ai soggetti che hanno strette relazioni con l'azienda:

- dipendenti;
- clienti;
- comunità locale;
- fornitori.

Lampa chiede a tutti i soggetti sopramenzionati di partecipare a questo impegno di responsabilità sociale sia direttamente che indirettamente.

La redazione di questo bilancio si basa sui seguenti principi:

- periodicità (aggiornamento annuale);
- comprensibilità, completezza ed accuratezza delle informazioni contenute;
- comparabilità (possibilità di confronto dei dati);
- rilevanza e significatività (indicatori puntuali di conformità);
- rappresentazione fedele (approvazione e assunzione di responsabilità della direzione).

2. BILANCIO SOCIALE

2.1 LAVORO MINORILE

Obiettivo 2025

Mantenere stabile la situazione attuale escludendo nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile all'interno della Società e dell'intera catena di fornitura.

Prescindendo quanto disposto dalla legislazione italiana che prescrive un'età minima di 16 anni per l'accesso al lavoro, l'azienda si riconosce pienamente non solo nella legge, ma anche nei suoi principi fondativi, che sono la base per uno sviluppo armonioso e, allo stesso tempo, competitivo del nostro Paese.

Per questo l'azienda esclude nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro infantile, sia nella propria organizzazione, sia presso i fornitori e subfornitori. A tal proposito ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 che prevede, tra l'altro, l'adozione di un Codice Etico e la formazione a tutto il personale. Nell'ambito di tale modello, è stata inoltre prevista una specifica procedura di omologazione e valutazione dei sub fornitori con un apposito Codice di Condotta, che prevede tra le altre cose:

- interruzione dei rapporti commerciali con quelle organizzazioni che non accettano di porre rimedio all'utilizzo del lavoro minorile;

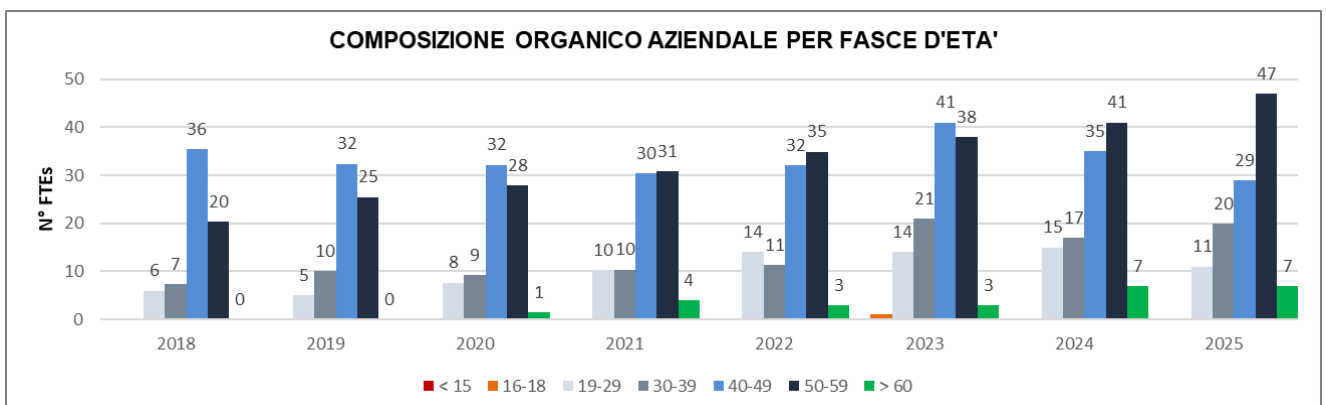
D'altro canto, **Lampa** crede fortemente nella crescita delle persone, nello sviluppo delle competenze e del potenziale di ognuno, promuove e diffonde la cultura della sostenibilità nel territorio. Per questo motivo, con le scuole del territorio, la Società ha aderito all'Alternanza scuola-lavoro che attraverso l'esperienza pratica aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e testare sul campo le attitudini di studentesse e studenti, ad arricchirne la formazione e a orientarne il percorso di studio e in futuro di lavoro grazie a progetti in linea con il loro piano di studi.

Nel lavoro in cui sono impiegati, le studentesse e gli studenti non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Lampa, inoltre, ha sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo del lavoro offrendo contratti di apprendistato che favoriscono l'acquisizione di professionalità specifiche. A fine 2025 la Società ha in forza nel suo organico 3 figure in apprendistato inserite nei reparti di controllo qualità/cernita e logistica, e ufficio tecnico

Composizione dell'organico

Di seguito è esposta la composizione dell'organico di **Lampa** per fasce d'età ed il suo andamento nel corso degli anni:



È possibile osservare come la concentrazione di dipendenti sia prevalente tra i 40 e i 59 anni, questo perché storicamente i dipendenti sono cresciuti insieme all'azienda, all'interno della stessa, registrando un indice di anzianità media pari a 9 anni nel 2025. Nel corso del 2025 c'è stato un incremento nella fascia d'età 50 – 59 anni, mentre l'età media degli assunti nel 2025 è stata 42 anni e 6 mesi.

Obiettivi 2026

- Mantenere stabile la situazione attuale, escludendo nel modo più assoluto l'utilizzo e il favoreggiamento del lavoro minorile all'interno della Società e dell'intera catena di fornitura.

2.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Obiettivi 2025

- Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'organizzazione, misurabili attraverso il questionario anonimo sulla soddisfazione interna. Nello specifico, l'obiettivo è quello di avere un risultato medio pari almeno a 3.0 ("abbastanza soddisfatto") senza nessuna domanda con una votazione inferiore a 3.0.
- *Retention rate* superiore all'80%.

Per lavoro obbligato si intendono tutte le forme di lavoro che un lavoratore è chiamato a svolgere, involontariamente, o sotto costrizione, o sotto la minaccia di una qualche forma di penale.

Esso può assumere numerosi aspetti tra cui:

- forme contrattuali temporanee in cui un imprenditore impedisce al lavoratore di lasciare liberamente il lavoro;
- lavoro vincolato, cioè quello in cui una persona è costretta a lavorare non per un compenso, ma per saldare un debito contratto da lui stesso o da terzi;
- costrizione al lavoro straordinario.

Lampa evita totalmente il ricorso all'utilizzo del lavoro obbligato in qualsiasi forma; non è presente, infatti, alcun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso.

La procedura di gestione del personale specifica i comportamenti in tal senso.

In **Lampa** non esistono situazioni di lavoro obbligato. La fedeltà negli anni da parte delle risorse umane dimostra che il clima aziendale è positivo.

Tale clima deriva da una molteplicità di fattori, tra i quali vi sono:

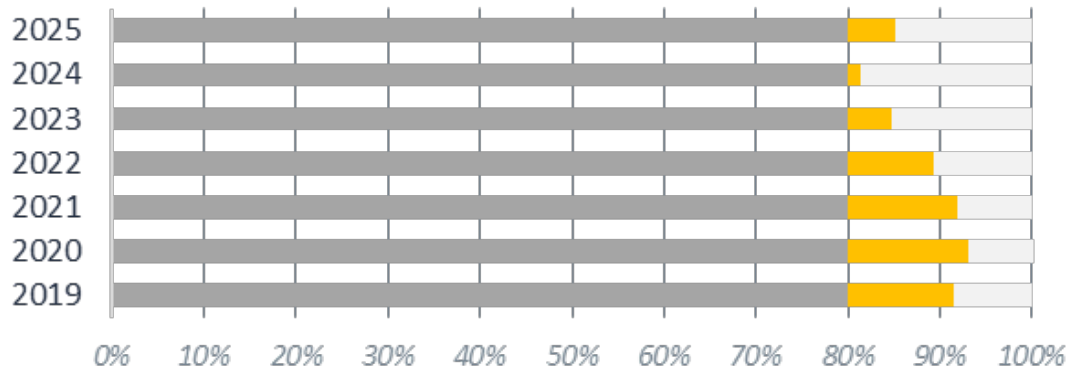
- l'esplicazione dei principi e dei valori di riferimento in comportamenti pratici;
- la valorizzazione dell'impegno e dei risultati;
- l'attenzione alle situazioni personali che presentano forti problematiche;
- la chiarezza nella definizione delle responsabilità e delle mansioni da svolgere;
- lo sviluppo delle capacità professionali tramite la formazione e l'affiancamento.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei limiti e modalità definiti dalla legge, ma mai utilizza prestiti in denaro per vincolare i dipendenti.

Inoltre, in qualità di Società Benefit, **Lampa** ha introdotto nel proprio oggetto sociale l'obiettivo di "creare un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione, alla crescita e al benessere delle persone, per sviluppare le competenze e il potenziale di ognuno, rispettare i tempi e i bisogni individuali e fare aumentare costantemente la soddisfazione di lavorare per l'azienda".

Storico e stato attuale

Il grafico seguente rappresenta il “Retention rate” dei dipendenti per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 calcolato come numero di dipendenti di inizio anno meno i dipendenti usciti da Lampa srl sb sul totale dei dipendenti di inizio anno.



Nel 2025 il “Retention rate” è stato del 85,2%, superiore all’obiettivo fissato (> 80%).

La tabella seguente rappresenta lo stato attuale dei rapporti tra **Lampa** e i propri dipendenti. Si può osservare come non esistano prestiti verso i dipendenti e come l’azienda, storicamente, sia venuta incontro ai propri dipendenti riguardo le richieste di anticipo di TFR.

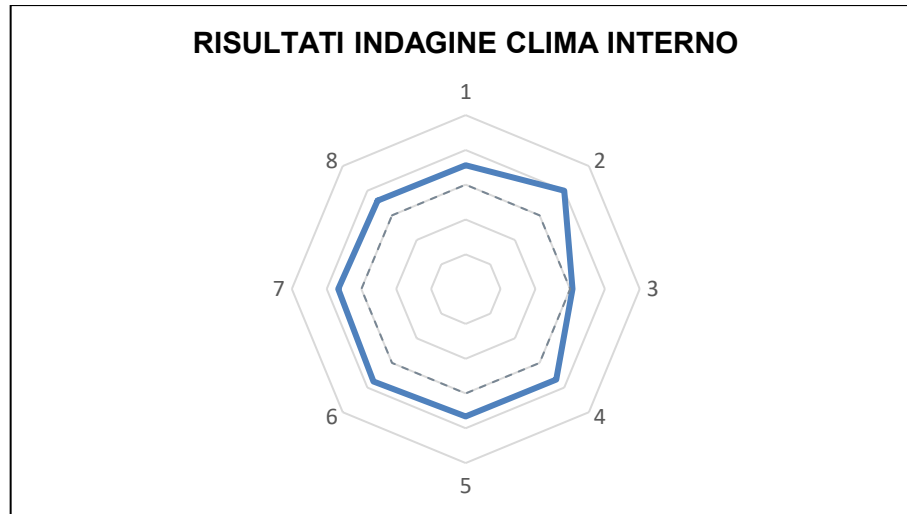
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
INDICATORE	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°
Anticipi TFR	2	3	3	2	7	10	7
Prestiti ai dipendenti	0	0	0	0	0	0	0

Indagine clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro e del grado di soddisfazione e clima interni, nel mese di febbraio 2025 è stato somministrato un questionario, compilabile online in forma completamente anonima, tramite lo strumento Microsoft Forms.

Le domande rilevanti ai fini di questa tematica hanno riguardato la percezione della propria libertà di espressione, la percezione della volontarietà del lavoro straordinario, il rapporto con i superiori, il rapporto con i colleghi, l’attenzione dell’azienda verso le esigenze personali del singolo lavoratore, la disponibilità dell’azienda nel favorire la flessibilità necessaria per garantire un corretto equilibrio lavoro-vita privata, la soddisfazione personale per l’implementazione della certificazione SA8000 e la soddisfazione generale nei confronti dell’azienda.

Sulla base di un sistema di valutazione con punteggi da 1 a 5, dove 1 indica una votazione insufficiente e 5 il grado massimo di soddisfazione, il risultato medio è stato pari a 3,6 (3,5 nella precedente indagine). Questo valore indica una soddisfazione generale da parte dei dipendenti incoraggiante, tra l’“abbastanza” ed il “molto soddisfatto” (4,0). Nessuna domanda ha presentato un grado di soddisfazione medio inferiore a 3,0 (“abbastanza soddisfatto”).



La prossima indagine del clima interno sarà effettuata nel corso del 2027.

Obiettivi 2026

- Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'organizzazione, misurabili attraverso il questionario anonimo sulla soddisfazione interna.
- 'Retention rate' superiore all'80%.

2.3 SALUTE E SICUREZZA

Obiettivi 2025

- Mantenere l'indice di frequenza e gravità degli infortuni al di sotto del target nazionale di settore.
- Mantenere costante l'investimento in corsi di formazione rivolti ai dipendenti.

Lampa ottempera costantemente a quanto disposto dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) che prevede, in sintesi, l'adozione di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'azienda ha adottato misure adeguate atte a prevenire i rischi, gli incidenti e i danni alla salute che possano verificarsi presso la sede aziendale e gli altri luoghi di lavoro anche nel rispetto dell'ambiente e nel contesto in cui opera, in ottemperanza alla legislazione vigente.

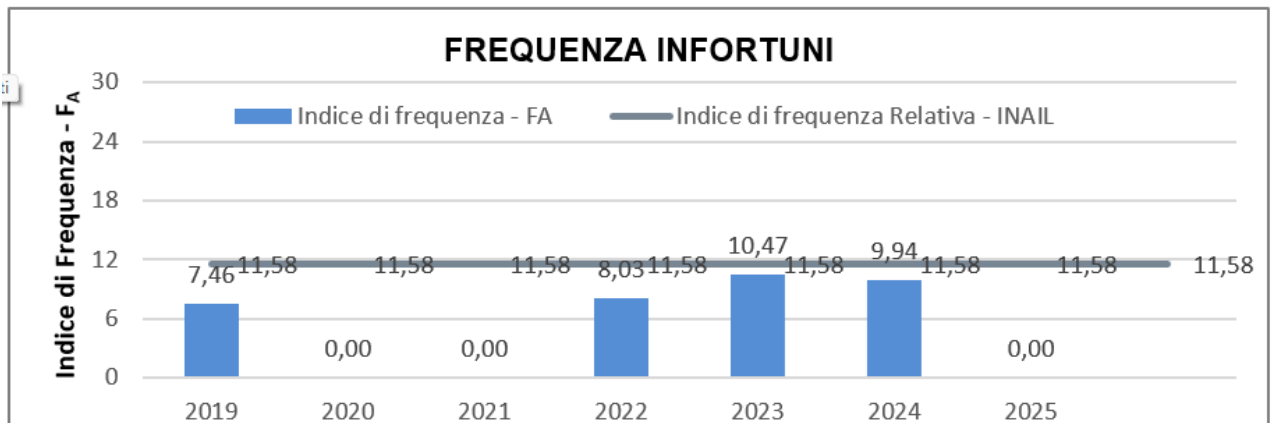
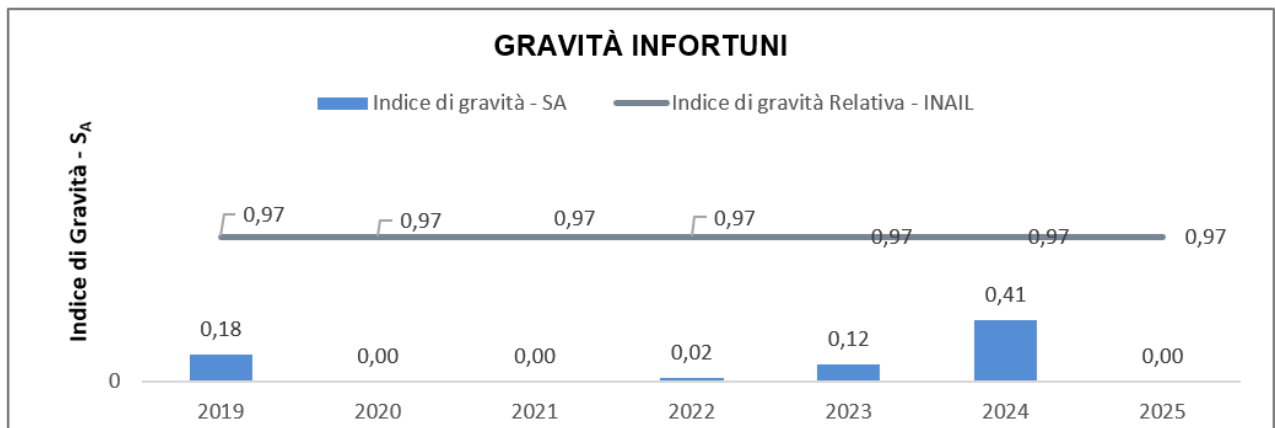
Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque sia coinvolto nelle attività aziendali nonché alla riduzione dei rischi di incidente, è facilmente dimostrabile la scarsa incidenza degli infortuni all'interno dell'organizzazione.

Sono attuati costantemente i programmi formativi del personale operativo e di tutti quanti operino sotto l'influenza dell'organizzazione.

Storico e stato attuale

Sulla base della valutazione dei rischi di salute e sicurezza sono stati estratti i seguenti indicatori sulla base dello schema di calcolo riportato di seguito:

Descrizione	Simbolo
Indice di frequenza degli infortuni (con almeno un giorno di assenza)	$F_A = (A/H) \cdot 10^6$
Descrizione	Simbolo
Indice di gravità degli infortuni (con almeno un giorno di assenza)	$S_A = (G_A/H) \cdot 10^3$
Descrizione	Simbolo
Durata media dell'inabilità temporanea (con almeno un giorno di assenza)	$\underline{G}_A = G_A/A'$



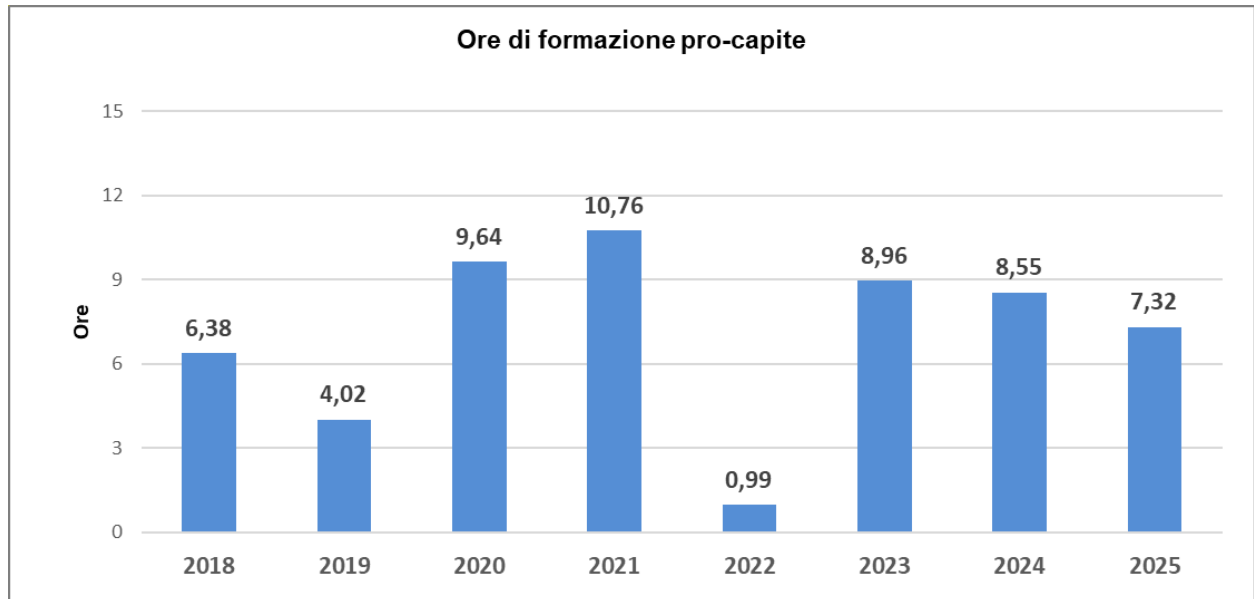
Nel corso del 2025 non si sono registrati infortuni.

Nel periodo 2019-2025 non sono state riconosciute malattie professionali.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali.

Nel 2025 si sono svolte 842 ore di formazione ai dipendenti. Vengono inoltre costantemente monitorate ed effettuate le ore di formazione obbligatoria richieste. A tal fine, l'azienda ha implementato un sistema di formazione obbligatoria on-line e in

presenza, tramite lavoratori abilitati come Formatori per la Sicurezza e coinvolgendo il RLS e il Medico Competente.



Obiettivi 2026

- Mantenere l'indice di frequenza e gravità degli infortuni al di sotto del target nazionale di settore.
- Mantenere costante l'investimento in corsi di formazione rivolti ai dipendenti.

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Obiettivi 2025

- Garantire il richiamo ai contratti collettivi per i neoassunti.

Lampa garantisce e rispetta il diritto del personale a formare o a aderire a sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, sanciti dall'art. 39 della Costituzione Italiana e disciplinati dalla Legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Storico e stato attuale

Negli ultimi anni non sono state registrate giornate di sciopero.

Ad oggi risultano 11 iscritti a sigle sindacali.

Tutti i contratti richiamano i contratti collettivi.

Di seguito i riferimenti in merito a contenziosi, ore di sciopero e aderenti:

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gruppo	N° contenziosi		0	0	4	0	0
	Totale ore di sciopero		0	0	0	0	0

Obiettivi 2026

- Garantire il richiamo ai contratti collettivi per i neoassunti.

2.5 DISCRIMINAZIONE

Obiettivi 2025

- Migliorare la parità di genere in azienda.

Le procedure aziendali di reclutamento non prevedono criteri discriminatori e favoriscono diversità e inclusione. **Lampa** punta su diversità e inclusione come elementi a valore aggiunto all'interno del contesto aziendale. Una forza lavoro diversa e una cultura inclusiva accrescono l'impegno e tengono conto di una comprensione più profonda della società portando ad un processo decisionale più efficace.

In quest'ottica, **Lampa** rispetta tutte le disposizioni legislative volte a prevenire la discriminazione in contesti aziendali (es. categorie protette, quote riservate, etc...).

L'azienda ha espresso le proprie convinzioni in riferimento alla discriminazione nella Politica SA8000.

Inoltre, elemento fondamentale è l'assoluto divieto ad ogni forma di discriminazione in caso di assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, nazionalità, casta, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare una discriminazione.

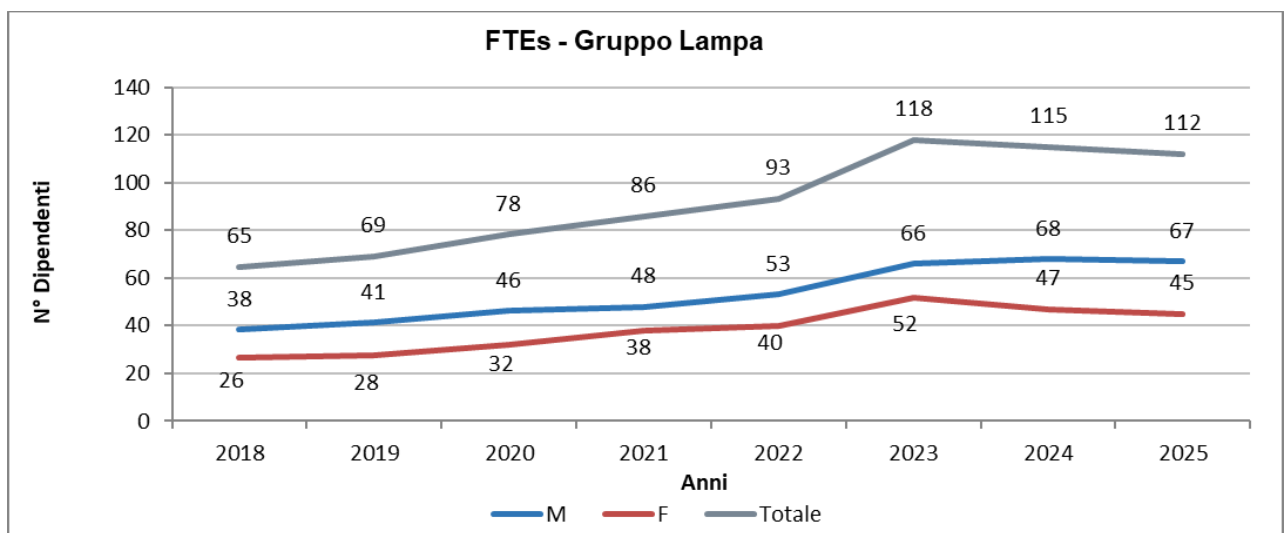
Lampa garantisce che non siano effettuate ingiustificate interferenze con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi etici o morali derivanti dalle caratteristiche soggettive e personali di ogni singolo lavoratore.

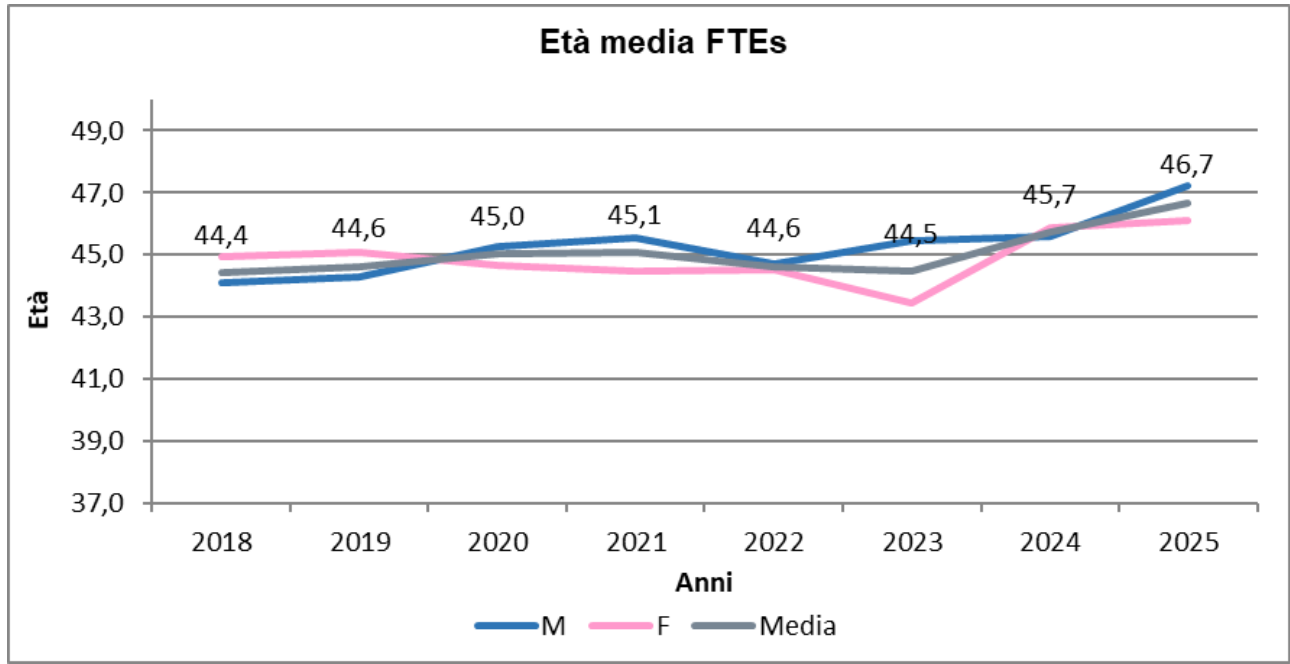
L'azienda vigila affinché all'interno dell'organizzazione non siano attuati comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o molesti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico.

In nessuna circostanza e per nessun motivo il personale femminile può essere sottoposto a test di gravidanza o di verginità.

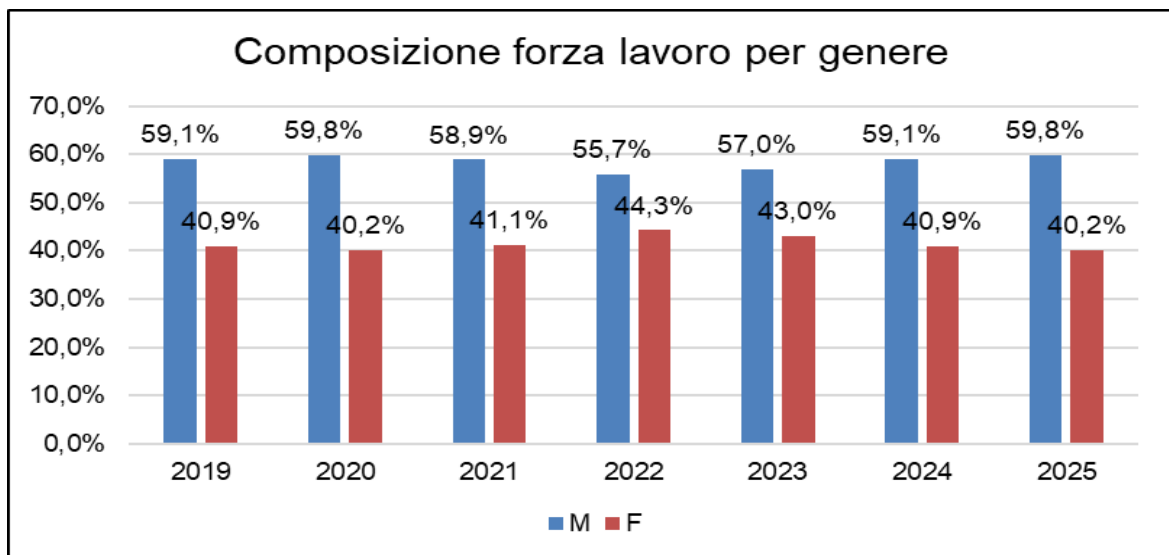
Storico e stato attuale

Di seguito è esposto l'andamento storico dell'età media dei dipendenti e del numero di equivalenti a tempo pieno ("FTEs") della Società, diviso per genere:





Si può notare, nell'ultimo anno, un leggero decremento del numero dei dipendenti, a prescindere dal genere, dovuta all'andamento del mercato. L'età media è rimasta in linea con quella degli anni precedenti.



L'andamento negli anni della composizione per genere evidenzia una tendenza al mantenimento del divario a favore del genere maschile.

Obiettivi 2026

- Migliorare la parità di genere in azienda.

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Obiettivi 2025

- Garantire la fondatezza dei provvedimenti disciplinari adottati.

Lo Statuto dei lavoratori e i contratti nazionali applicati esprimono con chiarezza, tra gli altri aspetti, che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrebbe farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In azienda vige il regolamento disciplinare, consegnato ai nuovi assunti e disponibile in bacheca, che descrive le pratiche disciplinari esistenti.

Per le inosservanze dei doveri da parte del personale, la Direzione, nel rispetto delle modalità definite dai Contratti Collettivi applicati in Azienda, può decidere i seguenti provvedimenti:

1. ammonizione verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa;
4. sospensione dalla retribuzione e dal lavoro;
5. licenziamento.

Storico e stato attuale

N° Contestazioni / Tipo di provvedimento		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gruppo	Nessun provvedimento a seguito di contestazione	0	0	0	0	0	0
	Ammonizione verbale	0	0	0	0	0	0
	Ammonizione scritta	0	1	4	0	3	2
	Multa	0	0	0	0	0	2
	Sospensione	0	0	1	0	0	3
	Licenziamento	0	1	2	2	2	1
	N. totale di provvedimenti	2	2	7	2	5	8

Nel 2025 si sono registrati n° 8 provvedimenti di cui 2 chiusi con ammonizione scritta, 3 con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, 2 con multa e n° 1 chiuso con licenziamento per giusta causa.

Obiettivi 2026

- Garantire la fondatezza dei provvedimenti disciplinari adottati.

2.7 ORARIO DI LAVORO

Obiettivi 2025

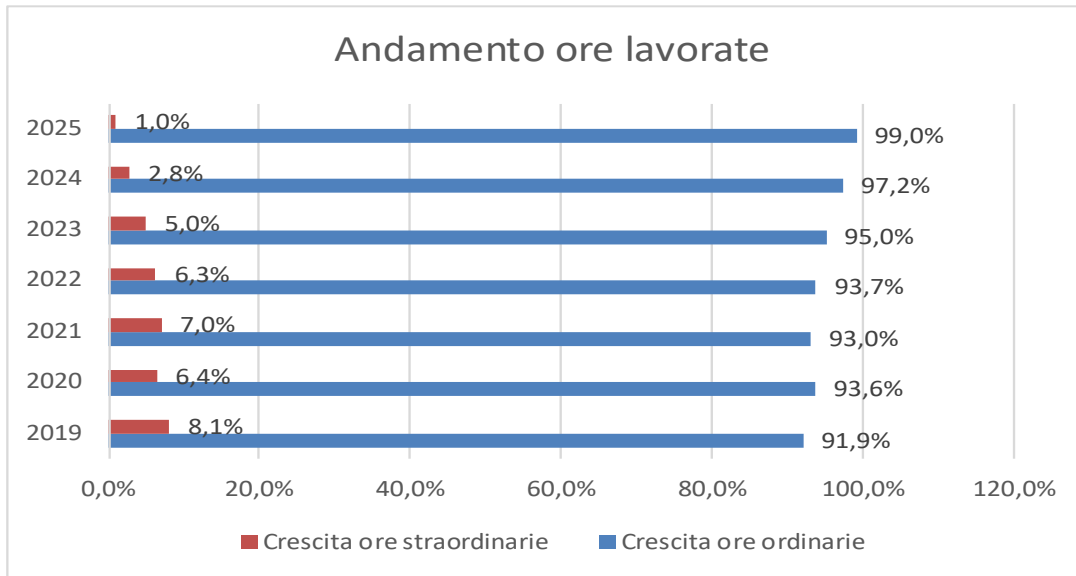
- Ricorso all'utilizzo del lavoro straordinario non in misura superiore al 4,0% del totale delle ore lavorate.

Lampa è normalmente organizzata su un solo turno di lavoro ed il lavoro straordinario è eseguito su base volontaria ed è remunerato così come previsto dalla legislazione vigente e/o dal Contratto Nazionale applicato.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche o stagionali eccezionali e di breve durata in linea con la stagionalità del business in cui opera l'azienda che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dalla normativa e/o dal contratto collettivo nazionale.

Sono attivi monitoraggi aggiornati mensilmente che mirano ad evitare sforamenti.

Storico e stato attuale



Anche nel corso del 2025 il ricorso al lavoro straordinario è stato contenuto e ridotto, rispetto agli anni precedenti.

Bisogna comunque tener presente che, per il settore in cui opera **Lampa**, è diventata sempre più frequente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario, in quanto la pianificazione degli ordini ed il livello di servizio richiesto dai clienti, non consente di gestire l'operatività con altre soluzioni.

Obiettivi 2026

- Ricorso all'utilizzo del lavoro straordinario non in misura superiore al 4,0% del totale delle ore lavorate.

2.8 RETRIBUZIONE

Obiettivi 2025

- Mantenere la fiducia ricevuta oggi dai dipendenti (>90% degli intervistati) relativamente alla disponibilità da parte della società a fornire chiarimenti ai dipendenti nell'eventualità vi siano errori nella determinazione dei cedolini.
- Mantenere la soddisfazione interna media almeno pari a 3.0 ("abbastanza soddisfatto") senza nessuna domanda con una votazione inferiore a 3.0 (vedi paragrafo questionario interno).
- Mantenere il monte ferie non usufruite pro capite per singolo lavoratore a un valore non superiore a 14 giorni.

I minimi tabellari per livello e le ore di lavoro straordinario pagati ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dalla normativa e/o dal contratto nazionale di riferimento.

L'azienda non effettua trattenute sul salario per scopi disciplinari. Ogni trattenuta viene regolarmente giustificata.

Le trattenute sul salario, inserite nella busta paga, sono solo e soltanto quelle previste dal CCNL e dalla documentazione legislativa cogente applicabile in materia di gestione dei rapporti contrattuali con il personale.

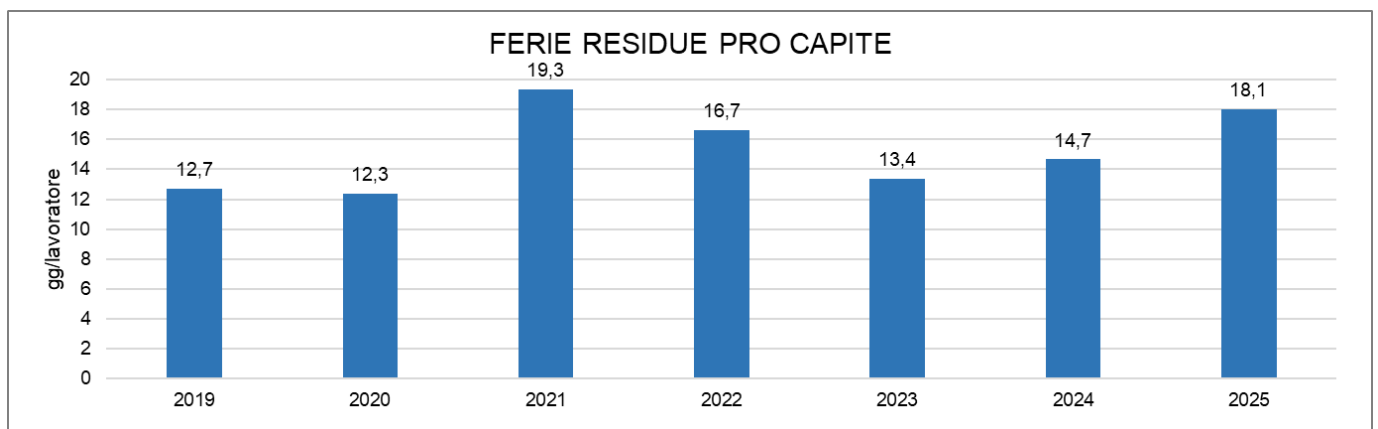
Le modalità di redazione della busta paga sono tali da consentirne la comprensione da parte di tutto il personale per ogni singola voce.

Il Responsabile Risorse Umane, con il supporto del consulente del lavoro esterno, è sempre a disposizione dell'intero organico per fornire ulteriori informazioni in merito oltre ad essere sempre disponibile per fornire chiarimenti ai dipendenti nell'eventualità vi siano errori nella determinazione dei cedolini.

Sulla base di un'analisi di settore, la struttura retributiva di **Lampa** si posiziona nel quarto quartile, tra le retribuzioni più alte nel mondo dell'accessoristica per l'alta moda.

Le retribuzioni percepite sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

Il dato relativo allo stipendio più basso per un lavoratore *full time*, calcolando la retribuzione lorda più bassa ed un livello di tassazione medio, è in linea con quello che è stato calcolato come *living wage* per la composizione della famiglia tipica del Paese, composta da due genitori + 2 figli, con 1,7 redditi da lavoro. (Fonte: ISTAT dati Italia 2023 maggiorati del 20%). Verrà effettuato il nuovo calcolo nel secondo semestre 2027 con la nuova metodologia come richiesto dalla linea Guida del CISE.



Il monte ore ferie residuo pro-capite registra una tendenza negativa (+ 3,4 giorni pro-capite rispetto al 2024), arrivando a 18,1 giorni per singolo lavoratore.

Nel primo semestre 2026 l'Azienda intraprenderà una campagna massiva di smaltimento dei residui.

Obiettivi 2026

- Mantenere la fiducia ricevuta oggi dai dipendenti (>90% degli intervistati) relativamente alla disponibilità da parte della società a fornire chiarimenti ai dipendenti nell'eventualità vi siano errori nella determinazione dei cedolini.
- Mantenere la soddisfazione interna media almeno pari a 3.0 ("abbastanza soddisfatto") senza nessuna domanda con una votazione inferiore a 3.0 (vedi paragrafo questionario interno).
- Mantenere il monte ferie non usufruite pro capite per singolo lavoratore a riducendolo con un piano ferie generale.

2.9 SISTEMA DI GESTIONE

L'azienda assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate attraverso l'invio/pubblicazione di specifiche informative e comunicazioni.

L'azienda sta migliorando l'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale.

I dipendenti di **Lampa** hanno effettuato e continueranno a partecipare ai corsi di formazione in ambito SA8000.

Il sistema di gestione si basa sui seguenti documenti:

Politica di responsabilità sociale;

- 8 procedure;
- 10 moduli;
- Bilancio Sociale con aggiornamento annuale.

Tutti i documenti sopra enunciati sono conformi allo standard SA8000.

Social Performance Team

Lampa ha costituito il Social Performance Team (SPT), costituito da almeno un rappresentante dei lavoratori per ogni sito della Società e da due rappresentanti della Direzione. I membri del Social Performance Team rimangono in carica per cinque anni.

I compiti principali del SPT in riferimento alla SA8000 possono essere così riassunti:

- valutazione dei rischi basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate;
- gestione documentale e monitoraggio del sistema;
- rapporti con l'ente di certificazione;
- coordinamento degli audit al sistema;
- funzione di supporto alla gestione dei reclami e delle eventuali azioni correttive;
- stesura del rapporto per il riesame della direzione.

Il SPT si riunisce semestralmente per trattare i seguenti argomenti:

- stato avanzamento dei programmi di miglioramento;
- consultazione degli stakeholder;
- valutazione dei risultati degli audit e monitoraggi;
- individuazione di eventuali nuove azioni.

Il SPT nel 2025 si è riunito con frequenza semestrale per il monitoraggio degli indicatori di performance, per la valutazione dei rischi e per la gestione delle segnalazioni ricevute.

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lampa	Non conformità/segnalazioni interne	4	0	0	0	0	0
	Non conformità/segnalazioni esterne	5	4	5	6	2	0
	Azioni Correttive	1	3	5	6	2	0

Nel corso del 2025 non si sono rilevate segnalazioni interne a conferma del continuo miglioramento del clima aziendale monitorato non solo attraverso un costante confronto con i dipendenti ma anche con l'inoltro e la compilazione del questionario sull'indagine della soddisfazione interna (risultati esposti al paragrafo 2.2.). Le segnalazioni esterne sono emerse a seguito di audit da parte dell'Organismo di Certificazione (n° 2). Per tutte le non conformità rilevate sono state adottate azioni correttive.

Audit fornitori

Nel corso del 2025 sono stati effettuati n° 9 audit di seconda parte a fornitori considerati strategici per l'azienda ai sensi della procedura di Gruppo AFGEN 03 "Procedura qualifica fornitori di beni e/o servizi legati al prodotto e/o di materia prima". Dai rapporti di Audit sono emerse alcune criticità gestite tramite l'adozione delle necessarie azioni correttive.

Obiettivi 2026

- Assicurare il coinvolgimento dei lavoratori incoraggiandoli a inviare segnalazioni attraverso la cassetta dei suggerimenti. **OPPURE** tramite il sistema di segnalazione Whistleblowing così come previsto dalla normativa in essere.
- Assicurare la tempestiva presa in carico delle eventuali segnalazioni da parte del Social Performance Team.
- Ridurre il numero di non conformità rilevate da Organismo di Certificazione relative al Sistema di Gestione.

3. CONCLUSIONI/OBIETTIVI

L'obiettivo principale di **Lampa S.r.l. Società Benefit** è il perseguimento, nell'esercizio dell'attività economica della società, di uno o più effetti positivi e la riduzione degli effetti negativi, nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Ovviamente l'acquisizione e il successivo consolidamento della Certificazione del Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale stanno aiutando la Società a promuovere e perseguire l'obiettivo di creazione di effetti positivi verso i portatori di interesse di **Lampa**.

Fondamentali a questo fine sono la formazione dei dipendenti e l'implementazione del monitoraggio dei fornitori.