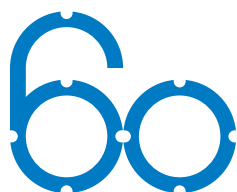




# Social Report 2026



**Meccanotecnica  
Umbra**

a Story of Excellence  
1966 - 2026



## Sommario

INTRODUZIONE .....	3
Presentazione di MTU.....	3
Politica e Missione .....	3
Codice etico.....	3
Responsabilità sociale d'impresa in MTU .....	4
1 – LAVORO INFANTILE .....	5
BAMBINI LAVORATORI.....	5
GIOVANI LAVORATORI .....	5
COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO .....	5
2 - LAVORO OBBLIGATO.....	6
MODALITÀ DI ASSUNZIONE .....	6
CESSAZIONI .....	7
TURNOVER .....	7
3 - SALUTE E SICUREZZA.....	8
IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI IN MTU.....	8
ANALISI INFORTUNI E EVENTI SICUREZZA.....	8
FORMAZIONE .....	9
SORVEGLIANZA SANITARIA .....	9
INIZIATIVE DI PREVENZIONE PER LA SALUTE E DI WELFARE.....	9
4 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	10
TIPOLOGIA DI CONTRATTI COLLETTIVI.....	10
ESERCIZIO DELLA LIBERTÀ SINDACALE.....	11
5 - DISCRIMINAZIONE.....	11
PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA .....	12
DISABILI E CATEGORIE PROTETTE .....	14
LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA.....	14
6 - PRATICHE DISCIPLINARI .....	14
7 - ORARIO DI LAVORO.....	14
LAVORO STRAORDINARIO.....	15
FRUIZIONE DELLE FERIE E PERMESSI.....	15



8 – REMUNERAZIONE.....	15
PREMI DI PRODUZIONE.....	17
DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LO STIPENDIO PIÙ BASSO PERCEPITO E IL LIVING WAGE.....	17
CASSA INTEGRAZIONE.....	17
TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO.....	17
9 - SISTEMA DI GESTIONE.....	18
GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI.....	18
10 - SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT).....	19
11 - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.....	20
PIANO OBIETTIVI E TRAGUARDI.....	21
ALLEGATO 1: POLITICA E MISSIONE.....	22



## INTRODUZIONE

Meccanotecnica Umbra (in seguito MTU), fin dalla sua fondazione, ha scelto di presidiare e tutelare quei valori che ispirano l'agire imprenditoriale dell'azienda, quali il rispetto delle leggi, la trasparenza dei comportamenti e l'assunzione di una concreta responsabilità nei confronti dell'ambiente, dei lavoratori e delle comunità in cui opera e di tutti i portatori di interesse.

### Presentazione di MTU

La Meccanotecnica Umbra S.p.A. è un'azienda leader a livello mondiale per la produzione di tenute meccaniche per pompe, specializzata nei settori automotive ed elettrodomestici, per i quali copre rispettivamente circa il 35% e il 50% del mercato mondiale, ed in altri ambiti applicativi, civili e industriali, tra i quali chimico, farmaceutico, alimentare, cartario, minerario, petrolifero, dell'agricoltura e delle energie rinnovabili e dell'aerospazio.

MTU è stata fondata nel 1966; la sede legale, gli uffici e gli stabilimenti sono situati nella zona industriale di Campello sul Clitunno, piccola città dell'Umbria tra Assisi e Spoleto, 140 km a nord di Roma, in provincia di Perugia, Italia.

Il Gruppo oggi comprende stabilimenti produttivi dislocati negli Stati Uniti, in Messico, in Brasile, in Svezia, in India, in Cina, in Turchia e in Canada e si caratterizza per offrire la garanzia di massima affidabilità dei prodotti ai propri clienti, grazie alla costante innovazione tecnologica e all'altissima qualità delle procedure di lavorazione.

### Politica e Missione

Il 20 marzo 2024 è stata emessa una nuova revisione della Politica e Missione di MTU dove viene dato risalto ed esplicitato l'impegno di MTU nel rispettare i requisiti della norma SA8000.

La Politica integrata di MTU è diffusa nella rete intranet aziendale, sulle bacheche nei reparti produttivi e nei luoghi di passaggio e/o ristoro, ed è disponibile per tutte le parti interessate sul sito web di MTU [www.meccanotecnica.it](http://www.meccanotecnica.it)

È riportata in allegato al presente documento.

### Codice etico

In MTU il rispetto dei diritti umani è ritenuto uno dei valori fondanti dell'agire imprenditoriale e viene attuato il massimo impegno possibile per evitare ogni tipo di abuso. C'è un forte impegno a diffondere la cultura del rispetto in tutte le persone che lavorano in MTU, in tutte le aziende del gruppo e presso tutti i portatori di interesse.

Il lavoro rappresenta la principale risorsa dell'uomo nonché un fondamentale elemento di dignità. È patrimonio dell'azienda ma anche di ogni singolo lavoratore. MTU pone il lavoro, la sua salvaguardia, il suo contenuto al centro del suo sistema di valori. Si impegna, pertanto, a garantirlo, a curarne con estrema attenzione le condizioni, ad assicurare a tutti i nostri lavoratori e lavoratrici una prospettiva di crescita professionale ed umana.

MTU diffonde il proprio Codice Etico attraverso il proprio sito web alla pagina [www.meccanotecnica.it](http://www.meccanotecnica.it) e lo diffonde presso i suoi fornitori - nuovi o consolidati - richiamandolo nelle Condizioni generali d'acquisto.



## Responsabilità sociale d'impresa in MTU

La norma SA8000 è uno standard volontario che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni al fine di riconoscere i diritti umani e dei lavoratori e migliorare le condizioni del luogo di lavoro.

Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulle convenzioni dell'ILO, sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali del lavoro.

### **(SA) SOCIAL ACCOUNTABILITY = Responsabilità Sociale d'Impresa**

La norma SA8000 - applicabile in tutto il mondo - è stata redatta in collaborazione con gli Uffici Mondiali del Lavoro e con le Organizzazioni dei Diritti Umani.

La norma si basa su nove requisiti di Responsabilità Sociale, che sono:

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

Nel 2020 MTU ha iniziato il percorso di costruzione del sistema di gestione per la responsabilità sociale d'impresa e si è certificata alla fine del 2022.

A gennaio 2026 è uscita la nuova edizione dello standard SA8000:2026. La nuova SA8000:2026 introduce alcune modifiche di natura terminologica, rinominando i criteri di performance del Lavoro Dignitoso, e riordina i punti specifici relativi al sistema di gestione. Questa nuova versione SA8000:2026 prevede inoltre, un approccio integrato in cui la Responsabilità Sociale viene estesa a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori nella catena di fornitura, sui quali l'organizzazione ha impatto diretto o indiretto per le sue operazioni e relazioni commerciali.

Per la transizione al nuovo schema le organizzazioni hanno 3 anni di tempo e per l'anno di riferimento del presente bilancio Meccanotecnica Umbra SpA si considera lo schema SA8000:2014.

Nel corso del 2026 è prevista l'attività di autovalutazione e formazione sul nuovo standard SA8000:2026.

Nel presente rapporto sono riportati i dati del 2025.

In azienda è presente un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che prevede un flusso di comunicazione (tramite diversi canali) verso l'Organismo di Vigilanza, e - dal 2018 - è attivo e pienamente funzionante il sistema di segnalazioni relativo alla Salute e sicurezza dei lavoratori. Il funzionamento ed i dati del sistema sono descritti nel cap. 3 – Salute e sicurezza al paragrafo “Analisi infortuni ed eventi sicurezza”. Inoltre è attualmente attivo il canale di segnalazioni a sensi della normativa sul cosiddetto Whistleblowing.

Le segnalazioni ricevute nell'anno di riferimento vengono presentate nel cap. 11 - Gestione delle segnalazioni.



## 1 – LAVORO INFANTILE

*“L’organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all’utilizzo del lavoro infantile”*

Meccanotecnica Umbra in applicazione di quanto espresso nella propria Politica non utilizza lavoro infantile e non consente che i propri fornitori possano avvalersi di tale manodopera.

MTU effettua un monitoraggio dei fornitori (comprese le Agenzie di Somministrazione), facendo delle verifiche in loco in caso di potenziali criticità (anche su segnalazione di una Parte Interessata). Nel caso in cui venga accertata la presenza di un bambino lavoratore, MTU mette in atto delle azioni per tutelare e recuperare il bambino accompagnandolo nel percorso di istruzione e vita idonea per l’infanzia.

Sul sito web di MTU è visionabile la procedura “Tutela del lavoro infantile e minorile”.

### BAMBINI LAVORATORI

In Italia, qualsiasi persona con meno di 15 anni di età è definita “bambino” mentre in altri Paesi possono trovarsi altre definizioni contenute nella norma di riferimento. MTU, in accordo con la propria cultura aziendale, non ammette la presenza di lavoro infantile, nemmeno presso i fornitori.

### GIOVANI LAVORATORI

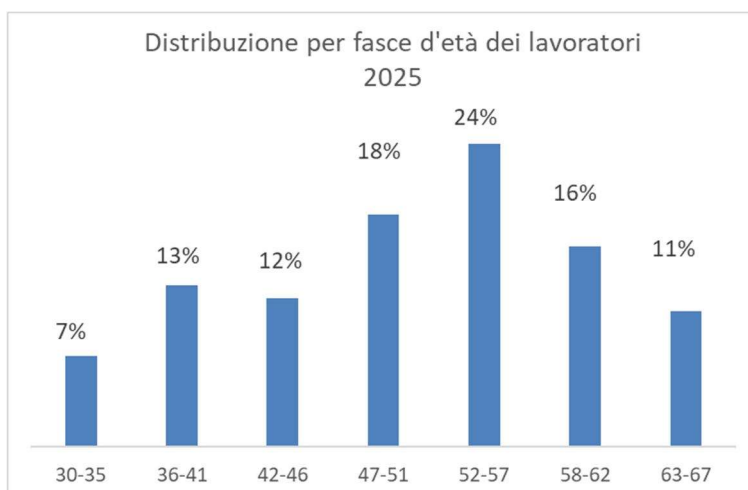
Qualsiasi lavoratore la cui età superi quella del bambino come sopra definito e sia inferiore ai 18 anni è definito giovane lavoratore. MTU non ha nell’organico giovani lavoratori.

MTU accoglie – su specifica richiesta di istituti scolastici o di formazione - studenti in età scolare nell’ambito della disciplina dell’alternanza Scuola-lavoro. A questi studenti non viene affidata alcuna lavorazione che preveda l’utilizzo di macchine ed attrezzature; gli stessi svolgono principalmente attività di osservazione in affiancamento ai lavoratori MTU.

### COMPOSIZIONE DELL’ORGANICO

Nel grafico seguente si riporta la distribuzione per età dell’organico nel 2025 comprensivo dei lavoratori somministrati.

Il lavoratore più giovane nel 2025 ha un’età pari a 30 anni.



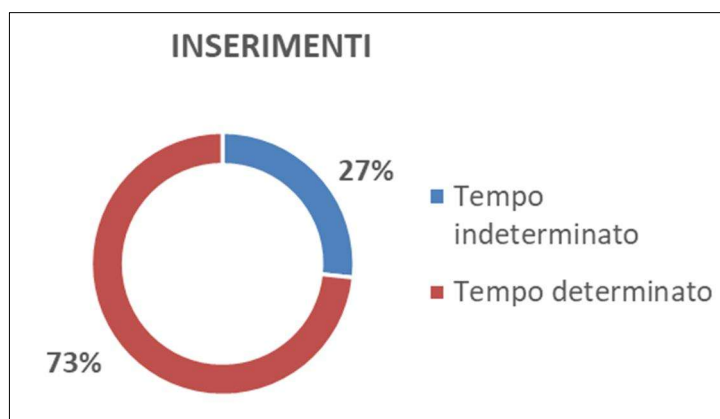
## 2 - LAVORO OBBLIGATO

*L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.*

MTU in fase di assunzione consegna copia della lettera di assunzione che riporta tutti gli elementi contrattuali previsti (es. livello, mansione, CCNL, luogo di lavoro, retribuzione ecc), compresi i termini per porre fine al rapporto di lavoro. Inoltre, vigila affinché nessuno (comprese le Agenzie di Somministrazione) possa chiedere commissioni o costi relativi all'assunzione, trattenere documenti di identità in originale o somme di denaro al fine di poter lavorare in MTU o presso i propri fornitori.

## MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Di seguito la distribuzione % delle tipologie di inserimento in MTU per l'anno di riferimento.

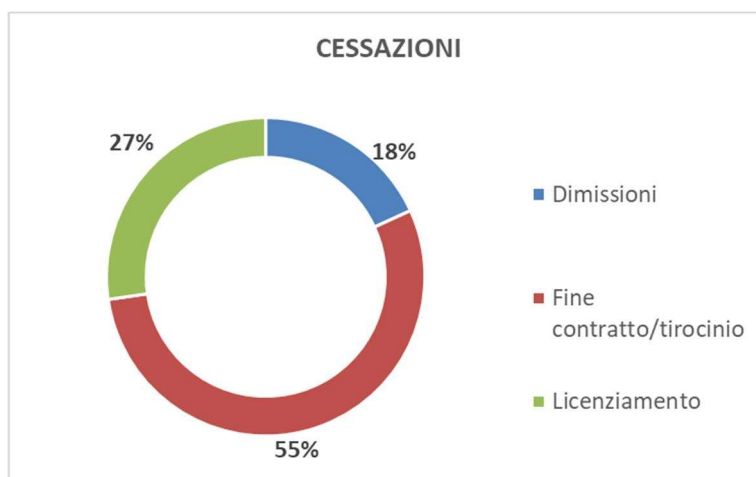


Il 73% dei nuovi assunti è stato inserito con un contratto di somministrazione tramite Agenzia interinale.



## CESSAZIONI

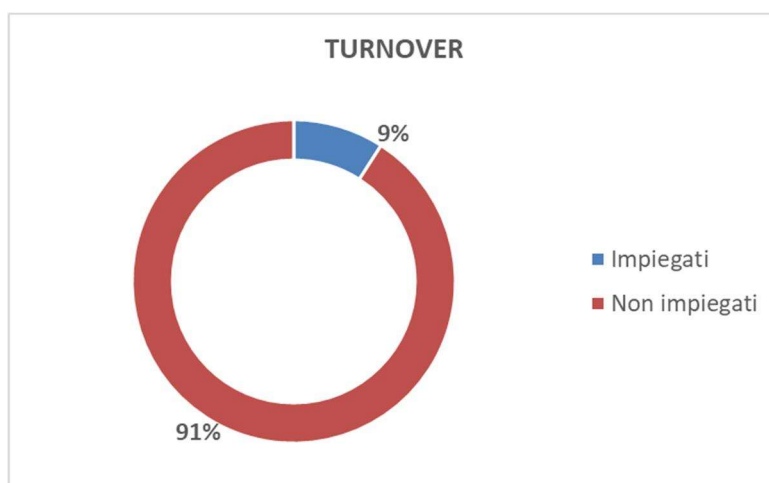
Di seguito la distribuzione % delle cessazioni suddivise per causa in MTU per l'anno di riferimento. Circa l'80 % delle cessazioni è stato a carico del personale con contratti di somministrazione.



## TURNOVER

Per turnover si intende il tasso di dipendenti che lasciano l'organizzazione volontariamente o a seguito di licenziamento, pensionamento o decesso durante il servizio.

Di seguito la distribuzione % suddivisa tra impiegati e non impiegati del turnover per l'anno di riferimento.





### 3 - SALUTE E SICUREZZA

*L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.*

#### IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI IN MTU

La gestione della sicurezza è al centro dell'attenzione dell'organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. MTU è dotata di un Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute dei lavoratori certificato ISO 45001.

Come previsto dalla normativa nazionale di riferimento (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) il Servizio di prevenzione e protezione, con il supporto di documenti di sistema e modelli, utilizza processi definiti in procedure aggiornate costantemente per individuare i pericoli e valutare i rischi sistematicamente e non sistematicamente, e applica la gerarchia dei controlli utilizzando sistemi informatizzati e standardizzati. I risultati di tali processi vengono riportati con cadenza almeno annuale nel Documento di valutazione dei rischi. Questi processi coinvolgono oltre alle figure qualificate del Servizio di Prevenzione e Protezione anche i lavoratori stessi che partecipano all'aggiornamento delle attività inerenti alla propria mansione e collaborano nella definizione del livello di rischio nel processo definito "Risk Assessment".

I lavoratori hanno la possibilità di segnalare condizioni di pericolo anche al di fuori del processo di Analisi del rischio, attraverso un applicativo che invia la segnalazione direttamente al SPP. Il servizio prende in carico la segnalazione e coinvolge il lavoratore stesso e le figure ritenute opportune nella ricerca delle contromisure adeguate alla mitigazione ed eliminazione del pericolo.

In caso di infortuni, medicazioni o segnalazioni di near miss il SPP avvia il processo di ricerca della causa radice attraverso modelli (SEWO) e procedure, coinvolgendo il lavoratore interessato al fine di individuare le contromisure più adeguate. L'avanzamento e lo sviluppo dei processi di realizzazione delle contromisure sono monitorati attraverso un applicativo dal SPP.

Tutte le informazioni rilevanti ai fini della sicurezza vengono diffuse ai lavoratori attraverso l'intranet aziendale, che è consultabile dai totem informatici nei reparti, e le bacheche di stabilimento e di reparto.

#### ANALISI INFORTUNI E EVENTI SICUREZZA

Nel 2025 non sono avvenuti infortuni in Meccanotecnica Umbra. La media annua dell'indice di gravità del danno (Ig) negli ultimi cinque anni è pari a circa 0,18. Nel medesimo periodo di osservazione l'età media degli infortunati è di 50 anni. Entrambi questi indicatori sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto allo scorso anno.

Come previsto dallo standard normativo volontario ISO45001 si è provveduto ad effettuare un'indagine tempestiva sulle cause degli eventi e ad individuare ed applicare le azioni correttive (prevalentemente sono state adottate nuove procedure e approfondite le condizioni dei lavoratori con il supporto del Medico Competente) atte ad impedire il ripetersi degli eventi.

È fondamentale che l'obiettivo "infortuni zero" che ogni anno l'azienda si pone, sia condiviso e assimilato dall'intera organizzazione in ognuno dei singoli gesti che il lavoratore compie durante la giornata lavorativa. L'azienda continuerà quindi nel suo impegno per rendere sempre più sicuri gli spazi lavorativi e per



umentare ancora il livello di consapevolezza in merito all’impatto positivo che i comportamenti sicuri hanno sulle prestazioni del sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Anno	N° eventi totale	N° eventi Occorsi a operai	N° operai	N° ore lavorate	Ifr operai (x 1000 operai)	If (x 1.000.000 ore)	Id	Ig (x 1000)
2025	0	0	122	299623	0	0	-	0

Nel 2025 non sono pervenute domande di riconoscimento di malattia professionale.

Nell’anno 2025 sono state registrate 6 auto-medicazioni interne e nessun mancato infortunio. Gli eventi di medicazione e i mear miss segnalati vengono analizzati, in collaborazione con i diretti interessati, mediante lo strumento SEWO (Safety Emergency Work Order), costituito da un modello, facente parte dei documenti del sistema di gestione per la salute e la sicurezza di Meccanotecnica Umbra.

Nel corso dell’anno 2025 è stata elaborata la Politica aziendale per l’eliminazione della violenza, delle molestie e le aggressioni nei luoghi di lavoro, emanata a marzo 2026, con l’obbiettivo di garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori, chiarendo che ogni forma di molestia, discriminazione, violenza o aggressione è severamente vietata e non è tollerata.

## FORMAZIONE

Riguardo alla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, MTU ha definito in modo puntuale criteri e modalità attraverso le quali vengono individuati i fabbisogni formativi, nonché pianificati, attuati e consuntivati i piani di formazione e addestramento al fine di qualificare il personale secondo specifiche esigenze e di mantenere una adeguata registrazione degli interventi erogati.

L’impegno che MTU intende mantenere è quello di garantire la completa formazione e l’addestramento del personale in materia ambientale e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro fin dall’atto dell’assunzione.

Nel 2025 sono state erogate 962 ore di formazione obbligatoria in merito ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Inoltre, sono state erogate 10.540 ore di formazione sia da parte del personale del Servizio HSE, sia da docenti qualificati su diversi temi non obbligatori inerenti agli aspetti della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Le modalità di erogazione sono formazione in presenza, in aula virtuale o FAD e training on the job, con una media di 15 ore erogate a corso. Le ore comprendono anche il training on the Job e la formazione continua che si svolge nei reparti.

## SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria è stata regolarmente gestita nell’arco dell’anno 2025, sottoponendo a visita tutti i lavoratori con idoneità in scadenza. Sono stati regolarmente eseguiti gli accertamenti sanitari previsti per legge finalizzati alla verifica di assenza di condizioni di tossicodipendenza e/o di assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope, nonché di uso/abuso di sostanze alcoliche.

## INIZIATIVE DI PREVENZIONE PER LA SALUTE E DI WELFARE

MTU pone particolare attenzione alle relazioni interne allo scopo di facilitare la collaborazione tra le persone, aumentare il senso di appartenenza, incrementare la diffusione dei valori e della cultura aziendali.



L'azienda progetta specifici interventi per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro. Centrale nell'individuazione delle azioni è la proattività decisionale e il coinvolgimento dei lavoratori nell'attuazione delle iniziative. MTU non si limita ad attuare le disposizioni di welfare del contratto collettivo nazionale adottato in azienda, ma intraprende iniziative proprie condivise con i lavoratori, i sindacati, il Comune di Campello sul Clitunno e altre organizzazioni e associazioni del territorio.

Uno dei principali interventi è rappresentato dal progetto "Noi MTU – Famiglia, Salute, Persona", ha lo scopo di aumentare il benessere dei lavoratori e promuovere un welfare su misura per migliorare il clima interno. Il progetto è iniziato nel 2022 avendo vinto un bando pubblico per il welfare aziendale ed ha portato alla realizzazione di campagne di formazione e sensibilizzazione alla prevenzione per la salute unite alla possibilità di effettuare visite ed esami di screening durante l'orario di lavoro e senza spese per i dipendenti per tutta la durata del piano, presso un Centro Medico individuato. Le campagne di prevenzione effettuate hanno riguardato la prevenzione del cancro alla mammella, del cancro alla prostata, la prevenzione delle malattie cardiovascolari, diabete e obesità.

Sono stati attivati anche una serie di servizi fruibili in azienda e in orario lavorativo quali consulenza di un nutrizionista, laboratorio esperienziale per la gestione dello stress, Protocollo BRAIN LONGEVITY® e sportello di ascolto psicologico.

Inoltre, allo scopo di offrire altri servizi ai lavoratori, ancora nell'ambito del medesimo progetto, è stata attivata una lavanderia, un servizio di maggiordomo aziendale e un servizio di doposcuola rivolto ai figli dei dipendenti e anche alla cittadinanza.

Nel corso del 2025 MTU, con risorse interne ed il supporto di una Fondazione locale ha mantenuto attivi i servizi di sportello psicologico, Protocollo BRAIN LONGEVITY®, lavanderia aziendale, Educenter (prioritariamente per i figli dei lavoratori ma anche per i bambini residenti nel comune) e il maggiordomo aziendale. Ha inoltre stipulato una convenzione con il Centro medico, lo stesso utilizzato per gli screening gratuiti, per continuare ad effettuare le visite di controllo e prevenzione. È attiva anche una convenzione con un asilo nido nel comune di Campello sul Clitunno.

## 4 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione.*

MTU si assicura che il personale dell'azienda possa aderire a sindacati liberamente scelti e che le attività sindacali vengano svolte nel rispetto della normativa nazionale e degli accordi tra le parti sociali.

L'azienda non effettua discriminazione dei Rappresentanti Sindacali e degli Iscritti al Sindacato.

### TIPOLOGIA DI CONTRATTI COLLETTIVI

All'interno di MTU sono applicati i seguenti contratti collettivi nazionali:

- CCNL Metalmeccanici industria
- CCNL Dirigenti industria

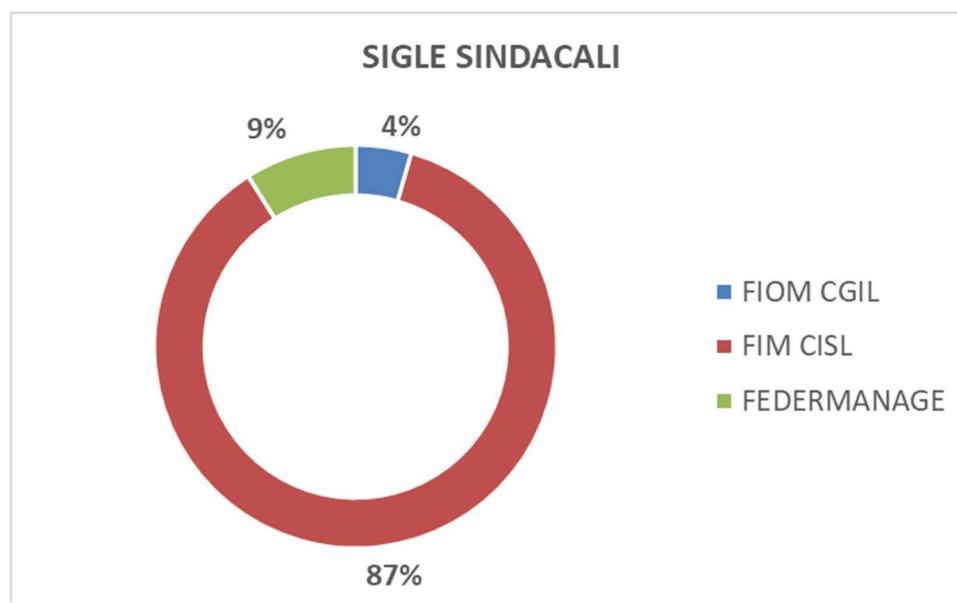
I Contratti collettivi vengono regolarmente distribuiti in formato cartaceo ad ogni nuova versione.

Il Regolamento aziendale è disponibile per tutti i lavoratori nell'intranet aziendale.



## ESERCIZIO DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Nel 2024 il 35,9 % del personale risulta essere iscritto ad un sindacato di propria scelta e il grafico seguente illustra la percentuale di lavoratori iscritti alle diverse sigle sindacali.



Sono state effettuate complessivamente 1601 ore di sciopero.

## 5 - DISCRIMINAZIONE

*L'organizzazione non deve ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base all'etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.*

MTU garantisce il rispetto delle pari opportunità e rifiuta ogni forma di discriminazione durante tutto il rapporto di lavoro, dalla fase di selezione, fino alla cessazione.

MTU estende alle Agenzie di Somministrazione e alle proprie consociate all'estero la propria politica di non discriminazione del personale e vigila affinché al personale in somministrazione siano garantiti i diritti e la retribuzione spettante nonché tutti gli elementi di salute e sicurezza.

Inoltre, vigila affinché non si manifestino comportamenti discriminatori e sia garantito a tutti i lavoratori la possibilità di presentare reclami e spunti di miglioramento senza ripercussioni.

Il nuovo personale viene assunto sulla base di parametri oggettivi riferibili alla formazione, alle esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.



L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

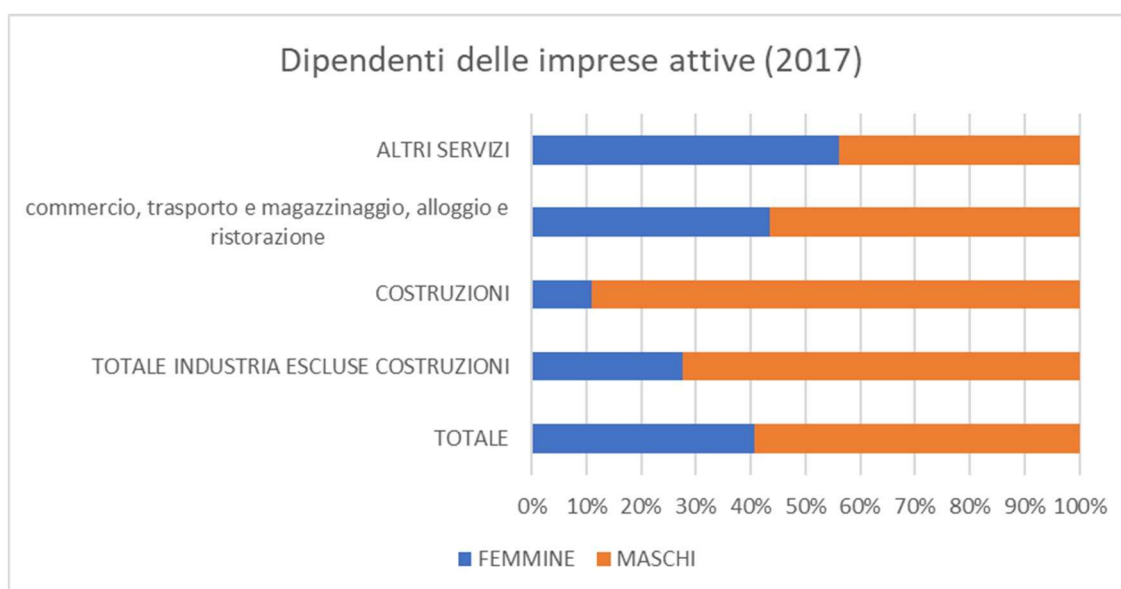
Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

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

## PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

Le selezioni del personale sono aperte a candidati di entrambi i sessi e sulla base dei parametri oggettivi espressi nel precedente paragrafo.

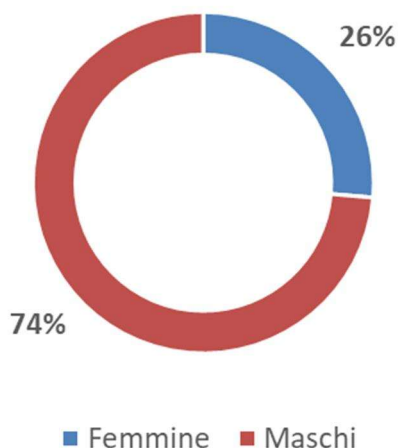
La percentuale di donne in MTU è molto lontana dalla rappresentatività della media della popolazione, ma risulta decisamente in linea con l'occupazione femminile media nel settore Industriale (Fonte dati ISTAT), come riportato nei grafici seguenti.



Se si analizza la situazione del settore specifico di riferimento di MTU, ATECO 25 - *Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)* si nota una percentuale di presenza femminile in MTU decisamente più alta rispetto alla media del settore suddetto.

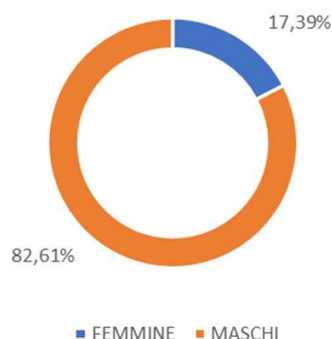


### Lavoratori in MTU nel 2025



Dati MTU

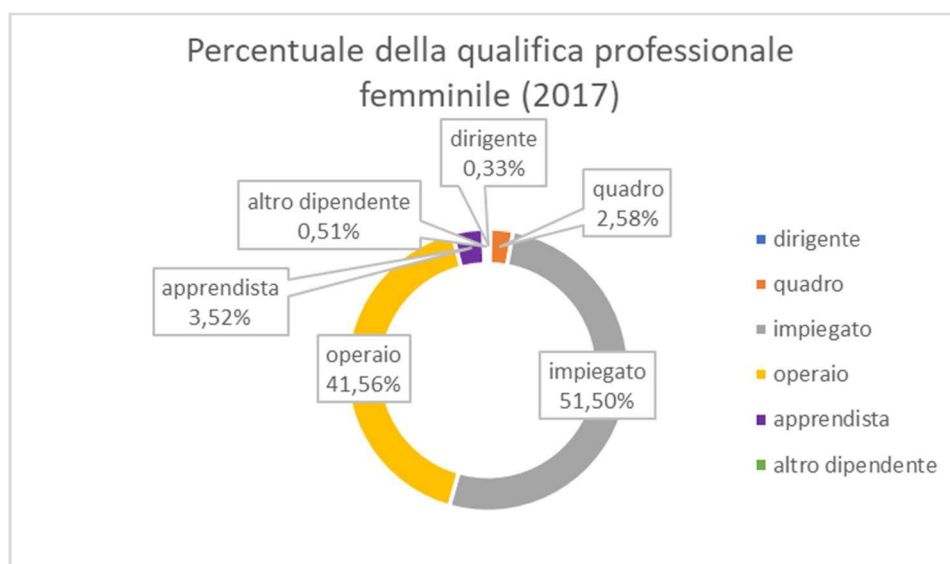
### Dipendenti imprese di fabbricazione di prodotti in metallo (ATECO 25)



Fonte dati: ISTAT

In MTU le donne occupano la quasi totalità degli addetti in produzione dedicati alla cernita, controllo visivo, collaudo, imballo e assemblaggio manuale. Inoltre, la presenza femminile sale al 40% quando ci si riferisce agli impiegati.

La presenza femmine invece risulta marginale nei profili manageriali e nel Consiglio d'amministrazione, dato tuttavia in linea con la tendenza nazionale (si veda grafico seguente) relativamente alle donne che lavorano nelle imprese.



Fonte dati: ISTAT



## DISABILI E CATEGORIE PROTETTE

La situazione delle persone con disabilità e delle categorie protette è monitorata costantemente dal servizio risorse umane che annualmente effettua gli adempimenti previsti per la verifica della conformità rispetto alla tematica.

Tutti i lavoratori che ne hanno fatto richiesta, a cui spettano a termini di legge permessi come ad es. quelli della L.104 per l'accudimento di un familiare disabile o per sé stessi, possono fruire liberamente di tali permessi.

## LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

In azienda sono presenti alcuni lavoratori stranieri.

Il livello di conoscenza della lingua italiana da parte di tutti gli stranieri presenti è tale per cui non si rende necessaria la traduzione delle procedure, istruzioni operative e comunicazioni inerenti all'operatività del lavoro, la sicurezza, la libertà di associazione, il rispetto dei diritti dei lavoratori e degli esseri umani in generale.

## 6 - PRATICHE DISCIPLINARI

*L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto.*

In MTU i provvedimenti disciplinari sono basati su dati di fatto ed è garantito il diritto del lavoratore di farsi sentire a sua discolpa e/o di farsi assistere da un sindacato di sua scelta.

Le casistiche, i tempi ed i relativi provvedimenti disciplinari sono contenuti nel CCNL applicato dei Metalmeccanici Industria: gli eventuali provvedimenti disciplinari vengono erogati nel caso in cui i dipendenti non si attengano alle norme contemplate dal CCNL, da quanto previsto dalle prescrizioni di legge e dal Regolamento aziendale.

I provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale, sono comunicati ed erogati in forma scritta (tramite raccomandata a/r, a mano o PEC) sia nella fase della contestazione disciplinare, che potrebbe sfociare nella sanzione, che nella assegnazione della sanzione stessa.

Nel 2025 si è fatto ricorso ai procedimenti disciplinari e in tutti i casi è stata assicurata al lavoratore la possibilità di un contraddittorio volto a illustrare motivazioni e dinamica dei fatti. Sono stati avviati 3 procedimenti disciplinari, terminati in due casi con una sospensione e in un caso con una ammonizione scritta.

Nel 2025 non ci sono state reintegra.

## 7 - ORARIO DI LAVORO

*L'organizzazione deve rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.*



In MTU le ore di lavoro sono registrate tramite badge e conservate tramite apposito applicativo. I permessi e le ferie possono essere richiesti tramite apposito applicativo e devono essere autorizzati dal proprio responsabile. Tale applicativo consente a ciascun lavoratore di monitorare autonomamente e costantemente le proprie marcature e di correggere o giustificare eventuali assenze.

Le pause, concordate tra azienda e lavoratori, sono gestite alternativamente al fine di non interrompere il normale flusso delle attività, dirette o indirette. Al fine di alleggerire la prestazione lavorativa la Direzione ha disposto delle pause collettive, strumentali all'attività stessa e all'organizzazione del lavoro che sono vincolanti per i lavoratori.

L'ufficio Amministrazione del personale è a disposizione dei lavoratori per fornire tutte le informazioni in merito all'orario di lavoro, la busta paga ad eventuali interpretazioni del contratto di lavoro.

Il normale orario di lavoro prevede le 40 ore settimanali. Il lavoro nei reparti è generalmente organizzato per turni prevedendo in alcuni reparti e/o in alcuni periodi dell'anno il turno notturno. Il lavoro d'ufficio invece prevede l'orario 8-17.

## LAVORO STRAORDINARIO

Nel 2025 sono state effettuate in totale 4.300 ore di straordinario. Le persone con il maggior numero di ore di straordinario fanno parte dei gruppi omogenei di collaudo e imballo, e addetti ai servizi generali.

L'ufficio delle risorse umane effettua un monitoraggio costante sul rispetto dei limiti di legge previsti.

## FRUIZIONE DELLE FERIE E PERMESSI

La prassi aziendale è quella di chiudere l'anno senza residui di ferie e permessi.

Il numero di lavoratori che tuttavia mantengono un residuo di ferie è monitorato dall'ufficio Risorse Umane che concorda con i lavoratori interessati un piano di smaltimento.

## 8 – REMUNERAZIONE

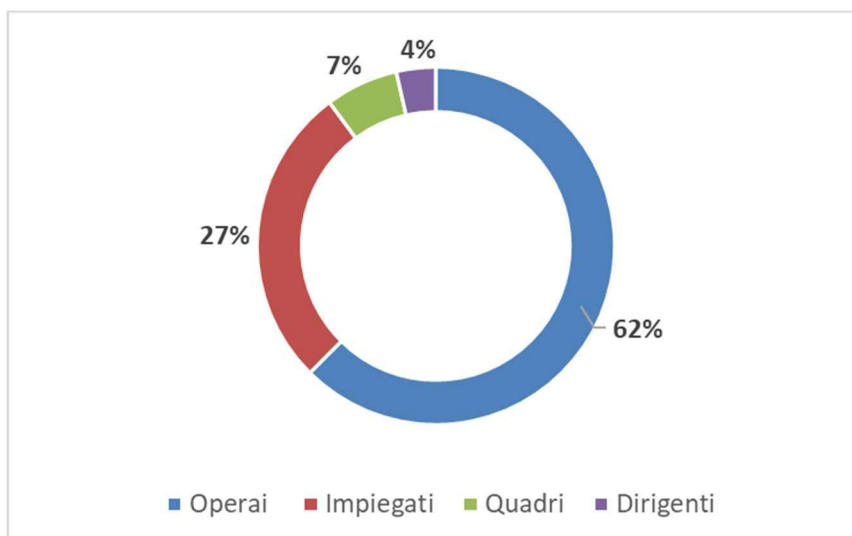
*L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso [...].  
I salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale,  
oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.*

Le ore di lavoro, il lavoro straordinario, così come il lavoro notturno, festivo e a turni è chiaramente indicato nella busta paga e per gli stessi vengono corrisposte le maggiorazioni previste dal contratto dei Metalmeccanici.

È disponibile un portale per la verifica e la stampa dei documenti legati al rapporto di lavoro.

Ai lavoratori che non dispongono di un accesso diretto al sistema viene messa a disposizione una soluzione alternativa presso i reparti sia per accedere sia per stampare tutti i documenti interessati tra cui la Busta paga.

Nella figura di seguito si vede la distribuzione percentuale relativa alla tipologia di inquadramento dei lavoratori per l'anno 2025.

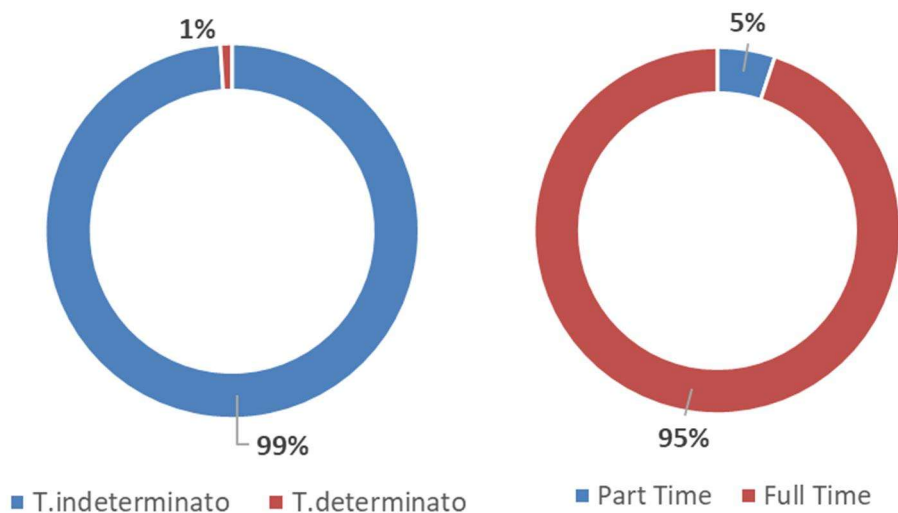


### TIPOLOGIE DI FORME CONTRATTUALI

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto a tempo determinato

Nella figura di seguito i dati percentuali relativi all'anno 2024 per la distribuzione della tipologia di contratti.



In MTU l'95% degli addetti ha un contratto di lavoro direttamente con MTU mentre i restanti lavoratori hanno contratti di somministrazione con Agenzie interinali.



## PREMI DI PRODUZIONE

I premi di produzione sono concordati con le rappresentanze sindacali e ne beneficiano tutti i lavoratori indipendentemente dalla modalità d'inserimento

## DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LO STIPENDIO PIÙ BASSO PERCEPITO E IL LIVING WAGE

Il living wage rappresenta il cosiddetto “salario di sussistenza” e delinea la retribuzione minima per un lavoratore affinché questi possa vivere dignitosamente. Il modello del living wage ha l'obiettivo di misurare alternativamente i bisogni primari. Questo approccio è basato sui dati di mercato e raccoglie i dati di spesa per area geografica (nazione) relativi alla stima più probabile del costo minimo di cibo, assistenza all'infanzia, assicurazione sanitaria, alloggio, trasporti e altri beni di prima necessità (ad es. abbigliamento, articoli per la cura personale, ecc.) di una famiglia. Il living wage parte da questi elementi di costo e dagli effetti approssimativi delle imposte sul reddito e sui salari per determinare il reddito minimo da lavoro necessario per soddisfare i bisogni primari di una famiglia, al fine di mantenerne l'autosufficienza.

In Italia la definizione del salario *dignitoso* avviene attraverso la contrattazione collettiva e quindi, il rispetto degli accordi collettivi rappresenta di per sé un valido indicatore della adeguatezza dei salari al costo della vita reale.

Il raffronto tra il living wage e lo stipendio più basso percepito in azienda ci indica quanto la retribuzione possa essere lontana dalla possibilità di *soddisfare i propri bisogni primari* oppure quanto sia consistente il *guadagno discrezionale* in più.

In MTU si applicano i salari definiti nell'ambito della contrattazione collettiva.

Il calcolo della retribuzione lorda per questo anno è stato adeguato alla nuova metodologia prevista dalla comunicazione del CISE e calcolata per il lavoratore con il livello d'inquadramento più basso relativo all'anno 2025 e ha evidenziato un + 7% rispetto al living wage considerato<sup>1</sup>.

La differenza di questa percentuale rispetto a quella dello scorso anno (93%) è dovuta al fatto che è stato adeguato il calcolo del salario di sussistenza al costo della vita odierno che ha visto un incremento del 66%. Inoltre, le nuove modalità di calcolo del living wage non considerano più la quota di TFR.

Se si confronta il living wage calcolato in MTU e le soglie di povertà per numerosità di famiglia si nota che la retribuzione in MTU è decisamente sopra la soglia per la famiglia media italiana di 3 persone (due lavoratori adulti tra i 39 e i 50 anni e un minore)<sup>2</sup>.

## CASSA INTEGRAZIONE

Nell'anno 2025 la contingenza economica ha portato ad una diminuzione della produzione e pertanto si è ricorso alla cassa integrazione ordinaria per il monte ore previsto dalla normativa.

## TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Nell'anno 2025 non c'è stata alcuna trasformazione di contratti a tempo indeterminato.

---

<sup>1</sup> Il living wage considerato è quello calcolato dall'ente di certificazione CISE per l'Italia disponibile per l'anno 2026.

<sup>2</sup> <https://www.istat.it/dati/calcolatori/soglia-di-poverta/>



## 9 - SISTEMA DI GESTIONE

*Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette ad un'organizzazione di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come "Performance Sociale".*

MTU si è dotata di un Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa che garantisce l'applicazione dello Standard internazionale SA8000. Il Sistema è periodicamente sottoposto a Riesame e annualmente viene pubblicato sul sito internet aziendale il Bilancio Sociale d'Impresa dove sono illustrati gli scopi, la mission, le attività, gli indicatori di performance e gli obiettivi del Sistema.

Il Sistema si basa su una forte e continua partecipazione da parte di tutti i lavoratori che vengono coinvolti attraverso la formazione (sia in fase di assunzione che periodicamente con degli aggiornamenti specifici) e la partecipazione diretta ai progetti specifici. La norma prevede che vi siano dei Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA). In MTU questi coincidono con i Rappresentanti sindacali che hanno invitato a farne parte anche con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Ogni Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 ha il compito di:

- facilitare la comunicazione con i Rappresentanti Aziendali e di confrontarsi con gli stessi, in merito al rispetto, all'applicazione ed al monitoraggio dei requisiti di Responsabilità Sociale;
- partecipare attivamente al Social Performance Team e all'analisi dei rischi, proponendo azioni di miglioramento;
- partecipare al monitoraggio delle azioni attuate qualora sia rinvenuto un caso di lavoro infantile;
- informare i lavoratori sull'andamento della SA8000.

Inoltre, è informato sulle segnalazioni pervenute in azienda e sulla loro gestione.

L'RLSA è libero di incontrare e comunicare con i lavoratori e non sono previsti permessi allo scopo.

Oltre agli RLSA sono previsti un Responsabile sistema di gestione (RSA), che è il supervisore, coordinatore e referente del Sistema di gestione SA8000, e un Rappresentante della Direzione (RDDSA) che ha la funzione di raccordo e informazione con il Senior Management e con la proprietà.

### GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

MTU applica la necessaria diligenza per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori (comprese le aziende consociate del Gruppo), agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, di seguito indicati genericamente "fornitori". Lo stesso approccio viene applicato quando si selezionano nuovi fornitori.

MTU comunica efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori inviando i relativi documenti di sistema nelle fasi preliminari della contrattazione commerciale.

Inoltre, valuta i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori attraverso un processo di valutazione dei rischi specifici e mette in atto sforzi ragionevoli al fine di garantire che questi siano affrontati adeguatamente dai propri fornitori in modo appropriato, in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti.

Con adeguata periodicità MTU monitora e tiene traccia delle performance dei fornitori per garantire che i rischi siano affrontati efficacemente.



MTU non riceve, movimentata o commercializza beni e/o servizi di fornitori classificati come lavoratori a domicilio.

Nel corso del biennio 2022-2023 è stato realizzato un sostanziale aggiornamento del sistema di monitoraggio dei fornitori, sia per quanto riguarda gli strumenti utilizzati, che, per quanto riguarda le modalità di comunicazione e valutazione.

I fornitori vengono monitorati con cadenza biennale attraverso dei questionari specifici per argomento. Nel 2024 sono stati inviati questionari per il monitoraggio dei cosiddetti fornitori critici SA8000 con sede in Italia utilizzando un nuovo sistema di invio automatico realizzato con il supporto del servizio IT aziendale; il 9/3/2026 è stata avviata la nuova campagna di monitoraggio con l'invio del questionario MOD.168 ancora ai fornitori critici con sede in Italia; si prevede l'estensione del monitoraggio anche ai fornitori critici con sede all'estero, entro il 2026.

## 10 - SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

In MTU è costituito il Social Performance Team che ha la finalità di applicare e monitorare tutti gli elementi dello standard SA8000.

È composto da una rappresentanza equilibrata di Rappresentanti dei lavoratori SA8000 e di management.

Il Social Performance Team:

- effettua periodicamente una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. La valutazione avviene utilizzando una metodologia Probabilità X Gravità;
- suggerisce al Senior Management le azioni per affrontare tali rischi;
- effettua un monitoraggio sull'andamento della SA8000, azioni correttive comprese le segnalazioni pervenute;
- facilita la conduzione degli audit interni informando il Rappresentante per la SA8000 di eventuali aree di maggiore criticità meritevoli di approfondimenti specifici;
- predispose rapporti per il Senior Management riportando informazioni sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese.

I membri del SPT si confrontano ogni 6 mesi (o all'occorrenza in caso di situazioni critiche), per il monitoraggio delle segnalazioni dei lavoratori e delle condizioni di lavoro. Dei risultati degli incontri vengono informati Responsabile di produzione, Datore di lavoro, Responsabile delle Risorse umane e ogni altra pertinente figura del Senior Management che si attiverà anche per valutare la fattibilità di azioni di miglioramento secondo le proprie aree di competenza e deleghe.

Alle riunioni del SPT possono essere invitati altri lavoratori e/o funzioni aziendali per approfondire specifici temi trattati.

Nel 2025 sono state effettuate 2 riunioni dell'SPT durante le quali è stata aggiornata la valutazione del rischio, sono state gestite le segnalazioni e sono state monitorate le azioni intraprese a seguito di tali valutazioni.



## 11 - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Personale e le Parti Interessate possono segnalare (anche in forma anonima quando il canale di comunicazione scelto lo consenta) eventuali problematiche e fornire spunti di miglioramento, nei seguenti modi:

- Direttamente interfacciandosi con RSA e/o con il proprio Responsabile di Funzione;
- Direttamente interfacciandosi con il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLSA);
- Tramite segnalazioni (anche anonime) da imbucare nelle apposite cassette per l'inoltro delle segnalazioni e reclami;
- Tramite segnalazioni da inviare per e-mail (modalità non anonime) a:
  - [sa8000@mtu-group.com](mailto:sa8000@mtu-group.com);
  - [info@ciseonweb.it](mailto:info@ciseonweb.it) indirizzo del Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico – CISE, ente di certificazione individuato da MTU (in questo caso per conoscenza sarebbe opportuno inserire la segnalazione anche nella cassetta aziendale, in modo che la problematica possa essere conosciuta anche in Azienda e gestita);
  - SAAS (Ente di Accreditamento), 220 East 23rd Street, Suite 605  
New York, New York 10010, USA  
email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)  
fax: +212-684-1515.

La funzione che viene a conoscenza della segnalazione è tenuta a comunicarlo immediatamente al Responsabile del sistema di gestione SA8000 (RSA) che si attiva per la gestione.

La cassetta delle segnalazioni è aperta dal Responsabile del sistema SA8000. Tutte le segnalazioni sono prese in carico e trascritte in un apposito registro.

Nel 2025 l'SPT non ha ricevuto segnalazioni provenienti dai canali predisposti; le istanze raccolte in sede di riunione sono state trattate dal gruppo di lavoro direttamente nella riunione stessa.

Le relative contromisure sono state definite nelle medesime riunioni in maniera collegiale da tutto il gruppo di lavoro. Tutti i membri dell'SPT hanno partecipato attivamente alla elaborazione delle contromisure e monitorano le evoluzioni delle situazioni rilevate anche in relazione all'efficacia delle contromisure stabilite.



## PIANO OBIETTIVI E TRAGUARDI

Di seguito si riporta un estratto del Piano obiettivi e traguardi del SGI inerente agli aspetti della Responsabilità sociale d'impresa.

N°	Obiettivo	Traguardo	Azioni	Tempi previsti
14/22	Monitoraggio discriminazioni	Parità salariale tra uomo e donna con la stessa mansione	Elaborazione di un indicatore relativo alla differenza di retribuzione lorda complessiva tra uomo e donna nella categoria degli operai relativo all'ultimo anno solare	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> - Indicatore definito, elaborato e condiviso con SPT a ottobre 2024
15/22	Monitoraggio orario di lavoro	Garantire un adeguato periodo di ferie e riposi durante l'anno lavorativo	Definizione di un limite di ore di ferie e permessi residui per inquadramento relativo all'ultimo anno solare oltre il quale si elabora un piano di smaltimento	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> - Procedure e prassi definite e condivise con SPT a ottobre 2024
6/25	Monitoraggio discriminazioni	Parità salariale tra uomo e donna con la stessa mansione	Elaborazione di un indicatore relativo alla differenza di retribuzione lorda complessiva tra uomo e donna nella categoria degli impiegati relativo all'ultimo anno solare	Dicembre 2026
7/25	Monitoraggio discriminazioni	Contributo a crescita culturale in tema di violenza di genere	Intervento di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere.	Dicembre 2027

Campello sul Clitunno, 31/03/2026



## ALLEGATO 1: POLITICA E MISSIONE

(20/03/2024)

La nostra scelta, fin dalla fondazione di Meccanotecnica Umbra, è stata quella di non porsi obiettivi esclusivamente economici e di profitto ma di presidiare e tutelare con forza quei valori, che ancora oggi, ispirano il nostro agire imprenditoriale:

- il rispetto delle leggi e la trasparenza dei comportamenti;
- l'assunzione di una forte responsabilità nei confronti del territorio, dei dipendenti, delle comunità in cui operiamo, dei clienti/fornitori e degli azionisti.

Questo approccio ha permesso all'azienda di crescere nel tempo, pur in una collocazione geografica assai distante dai poli industriali tradizionalmente più sviluppati del nostro Paese e dell'Europa, di fornire ai propri dipendenti l'opportunità di un lavoro stabile, stimolante e denso di contenuti, di costruire, infine, un Gruppo che opera in ogni continente, non soltanto dal punto di vista commerciale ma anche da quello degli insediamenti industriali.

Oggi, in un periodo in cui la competizione ha raggiunto livelli spesso estremi e sono ben diversi gli obiettivi che influenzano le strategie delle aziende, desideriamo che questi valori ispirino, più che mai, atteggiamenti e comportamenti di manager e dipendenti e rappresentino un elemento fortemente distintivo di questa nostra Azienda.

Per questo motivo il Consiglio d'Amministrazione ed il management di MTU Group si impegnano a svolgere un ruolo di promozione costante della cultura aziendale sempre più conforme ai principi sopra enunciati e a garantire:

- la crescita, intellettuale-emozionale e professionale, morale e tecnica, il coinvolgimento e la motivazione delle persone;
- la corretta gestione dei sistemi di Qualità, Ambiente ed Energia, Sicurezza e Responsabilità Sociale d'impresa conforme alle norme (UNI EN ISO 9001, IATF 16949, UNI EN ISO 14001, Reg. EMAS, UNI ISO 45001, UNI EN 9100, UNI EN ISO 50001 e SA 8000), presso la capogruppo e quando applicabili presso le consociate, con l'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
- il rispetto costante di elevati standard qualitativi, temporali, di salute e sicurezza nel lavoro, di sicurezza del prodotto, di tutela e protezione dell'ambiente e di gestione dell'energia e valorizzazione dei lavoratori;
- la definizione di un sistema che preveda di assegnare obiettivi chiari e condivisi, di valutare in modo oggettivo e metodologicamente ineccepibile le risorse umane, di rappresentare lo strumento di indirizzo ed attuazione della strategia del Gruppo e di definire, infine, un quadro della situazione in grado di indicare a tutti, con sufficiente chiarezza, gli standard e i meccanismi di correzione;
- l'impegno alla riduzione dell'impatto ambientale e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse, diffondendo atteggiamenti, comportamenti e metodi finalizzati ad evitare ogni forma di spreco;
- l'impegno a consultare e a favorire la partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione degli obiettivi per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, per l'Ambiente per l'Energia e per la Responsabilità Sociale d'Impresa;
- l'utilizzo di indici relativi al monitoraggio del processo di miglioramento continuo, alla soddisfazione del Cliente (intendendo come tale anche il Cliente all'interno delle unità del Gruppo e tra le unità del Gruppo), alle prestazioni ambientali e di salute e sicurezza, ai mercati di riferimento ed al confronto con



- la concorrenza, ai costi (in particolare della “non qualità”), alle difettosità, all’aggiornamento tecnologico degli impianti, alla crescita, professionale e umana, delle persone;
- il coinvolgimento dei fornitori come parte integrante della catena di fornitura sottoposta ai processi del sistema di gestione Qualità, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Energia e Responsabilità Sociale d’Impresa che concorrono alla realizzazione del prodotto;
  - il recepimento ed il rispetto di tutte le leggi e normative applicabili;
  - la corretta attuazione e la massima diffusione del Codice Etico nonché l’adozione e l’attuazione presso la capogruppo del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
  - un approccio strutturato alla prevenzione e riduzione degli infortuni e delle malattie professionali;
  - la sicurezza e la salute, nell’ottica della prevenzione, della protezione, del soccorso e dell’intervento di emergenza, privilegiando l’incolumità e la salute dei lavoratori dipendenti, dei terzi e della popolazione tutta;
  - un dialogo aperto nei confronti di tutte le parti interessate, anche attraverso la pubblicazione e diffusione:
    - della Dichiarazione Ambientale, dove applicabile, definita come strumento di informazione sugli aspetti ambientali relativi all’attività aziendale, sulla sua politica ambientale, nonché sugli obiettivi e i programmi in campo ambientale;
    - del Bilancio Sociale, dove applicabile, come strumento di informazione dell’impegno dell’azienda in merito alla Responsabilità Sociale d’impresa;
  - il riesame periodico in merito al raggiungimento degli obiettivi fissati e l’adeguatezza costante della Politica all’organizzazione aziendale, alla natura e alle dimensioni dei rischi collegati alla propria attività;
  - la diffusione della politica in tutte le unità del Gruppo a ogni livello aziendale e a tutti i soggetti che lavorano per conto dell’organizzazione e la sua disponibilità, infine, a tutte le parti interessate;
  - la diffusione - a tutte le parti interessate - di un addendum alla presente Politica e Missione (denominato “Responsabilità sociale d’impresa, Applicazione dello standard SA8000 in Meccanotecnica Umbra SpA”) nel quale sono contenute procedure e informazioni adeguate in merito alle modalità d’invio di spunti di miglioramento e/o segnalazioni relative al Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale d’Impresa.

Campello sul Clitunno  
20/03/2024

*Presidente e AD  
Carlo Pacifici\**

\* la firma è contenuta nel documento originale