CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY — EDIZIONE 2026

Procedura e *Politica CSR*

DOCUMENTO	AGGIORNAMENTO	APPROVAZIONE
POL 2 — Rev. 8	Maggio 2026	Simone Gatto srl

CRONOLOGIA DOCUMENTALE

Otto revisioni, una sola *direzione*.

REV.	DATA	DESCRIZIONE DELLA MODIFICA	APPROVAZIONE
5	04/01/2022	Inserimento Bilancio di Sostenibilità, Carbon Footprint, Certificazione SAI. Aggiornamento piattaforma Whistleblowing.	S. Raymo — Sust. Mgr
6	19/04/2023	Membri UEBT. Aggiornamento Whistleblowing con casella dedicata 231.	S. Raymo — Sust. Mgr
7	07/05/2024	Integrazione conformità SGPG — UNI/PdR 125:2022. Cambio titolo per adeguamento normativo.	S. Raymo — Sust. Mgr
8	26/05/2026 VIGENTE	Aggiornamento Modello 231 (catalogo reati al maggio 2026). Inserimento riferimento a UN Global Compact e Women's Empowerment Principles, pag. 2. Nuovo Regolamento aziendale su abusi e molestie.	S. Raymo · V. Raymo — DG

PRINCIPI E FONTI NORMATIVE

Una politica guidata da *standard internazionali*.

La Politica CSR di Simone Gatto srl si fonda sui principali riferimenti internazionali in materia di diritti umani, lavoro dignitoso, parità di genere e sostenibilità d'impresa.

01

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

ONU, 1948 — quadro fondante per il rispetto della dignità della persona in ogni contesto operativo.

02

Dichiarazione ILO sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro

Organizzazione Internazionale del Lavoro — libertà di associazione, lavoro forzato, lavoro infantile, discriminazione.

03

UNI/PdR 125:2022

Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) — sei aree di intervento, KPI annuali.

04

UN Global Compact

Dieci principi su diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

05

Women's Empowerment Principles

UN Women + UN Global Compact — sette principi per la parità nel mondo del lavoro.

06

D.Lgs. 231/2001

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. **Aggiornamento catalogo reati maggio 2026.**

Identificare, prevenire, *mitigare*.

Simone Gatto srl si impegna a tutelare i diritti umani lungo l'intera filiera, prevenendo gli impatti negativi delle proprie attività commerciali attraverso processi continui di *due diligence*.

01 — IDENTIFICARE

Mappatura dei rischi

Analisi degli impatti potenziali su lavoratori, comunità e filiera. Coinvolgimento degli stakeholder rilevanti.

02 — PREVENIRE

Procedure e controlli

Politiche aziendali, formazione del personale, audit interni ed esterni sui fornitori critici.

03 — MITIGARE

Azioni correttive

Risposta tempestiva alle segnalazioni; rimedio agli impatti verificatisi; monitoraggio delle azioni intraprese.

L'azienda collabora con gli stakeholder per estendere questi principi a tutta la catena di fornitura, incoraggiando l'adozione di politiche analoghe da parte dei partner commerciali.

CAPITOLO II — IMPEGNO COMUNITARIO

Ascoltare le *comunità* in cui operiamo.

L'azienda considera il proprio impatto sulle comunità locali in cui svolge la propria attività. Il coinvolgimento degli stakeholder è costante: le opinioni delle parti interessate sono ascoltate e tenute in considerazione nelle decisioni operative.

- **Dipendenti** — ascolto strutturato, indagini di clima, formazione continua.
- **Fornitori e fornitrici** — codice di condotta, audit di sostenibilità, partnership di lungo periodo.
- **Clienti** — trasparenza su origine, tracciabilità e sostenibilità del prodotto.
- **Comunità locali** — dialogo territoriale, sostegno a iniziative culturali e ambientali.
- **Istituzioni** — collaborazione con enti pubblici e organismi di certificazione.
- **Filiera UEBT** — engagement etico nella filiera della frutta certificata.

L'individualità come *valore*.

Posti di lavoro liberi da discriminazioni. Le valutazioni si basano esclusivamente su qualifiche, prestazioni, competenze ed esperienza.

Criteri esclusi da ogni valutazione

- RAZZA
- SESSO
- COLORE
- ORIGINE NAZIONALE
- ORIGINE SOCIALE
- RELIGIONE
- ETÀ
- DISABILITÀ
- ORIENTAMENTO SESSUALE
- OPINIONE POLITICA
- STATO DI SALUTE

Posizioni inderogabili

- **Mobbing** inaccettabile sul posto di lavoro e in ogni circostanza professionale, dentro e fuori sede.
- **Trattamenti sleali** o ritorsioni di qualsiasi tipo non sono tollerati.
- Selezione e crescita basate su **qualifiche, prestazioni, competenze ed esperienza**.
- Estensione dei principi anche ai **partner commerciali** della filiera.

CAPITOLO IV — SALUTE E SICUREZZA

Un luogo di lavoro *sicuro e sano*.

Rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle necessità interne in materia di salute e sicurezza. Coinvolgimento attivo dei dipendenti per l'identificazione e la rimozione dei rischi.

- **Tolleranza 0** a violenza, abusi e molestie — sul luogo di lavoro e in ogni circostanza professionale.
- **Libertà di associazione** e contrattazione collettiva — dialogo costruttivo con i rappresentanti scelti dai dipendenti.
- **Assenza di intimidazioni** — dovute a minacce interne o esterne.
- **Rispetto della privacy e della dignità** — le garanzie di sicurezza non comprimono i diritti personali.
- **Miglioramento continuo** — coinvolgimento del personale nell'identificazione dei rischi.
- **Sicurezza alimentare** — segnalazioni gestite tramite il sistema Whistleblowing.

CAPITOLO V — POSIZIONI INDEROGABILI

“L'azienda vieta ogni forma di lavoro forzato e di traffico di persone, e non assume soggetti di età inferiore ai diciotto anni.”

— POLITICA CSR — SIMONE GATTO SRL

CAPITOLO VI — RETRIBUZIONE

Retribuzione *privilegiata* rispetto al mercato locale.

L'azienda garantisce l'equità salariale a tutto il personale, in relazione a ruoli e mansioni ricoperti. La retribuzione è privilegiata rispetto al settore di riferimento e al mercato del lavoro locale.

Piena conformità con la normativa applicabile in materia di salari, ore di lavoro e ore di lavoro straordinarie.

100%	CCNL+
EQUITÀ RETRIBUTIVA PER RUOLO	RETRIBUZIONE PRIVILEGIATA

In linea con l'*art. 9* della Costituzione italiana.

Impegno costante nel cammino della sostenibilità: riciclo delle acque di lavorazione, minimo spreco dell'acqua potabile, massima attenzione alla biodiversità e al cambiamento climatico.

↻

UEBT Membership

Union for Ethical BioTrade — sostenibilità etica della filiera frutta.

◆

Bilancio di Sostenibilità

Rendicontazione annuale degli impatti ESG e degli obiettivi raggiunti.

≈

Carbon Footprint

Calcolo periodico delle emissioni e azioni di riduzione strutturale.

◊

Agricoltura Rigenerativa

Pratiche di rigenerazione del suolo e tutela della biodiversità in filiera.

Stile di vita sano — la *cultura* dell'esempio.

Esistono forti evidenze scientifiche che uno stile di vita sano ha effetti benefici sulla **prevenzione primaria** (prima della comparsa) e **secondaria** (quando la malattia si è già manifestata) di molte patologie cronico-degenerative.

CARDIOVASCOLARI

Cuore e circolazione

Infarto del miocardio, ipertensione arteriosa, angina e scompenso cardiaco.

METABOLICHE

Metabolismo

Diabete e sindrome metabolica.

ONCOLOGICHE

Tumori

In particolare al seno e al colon.

> **Simone Gatto srl** invita con l'esempio e con la diffusione della cultura tutte le risorse umane coinvolte a seguire uno stile di vita sano — alimentazione, movimento, prevenzione, benessere psicologico.

Un canale *anonimo*, sicuro, indipendente.

Dal dicembre 2021 Simone Gatto srl adotta una piattaforma software dedicata, conforme alla Direttiva (UE) 2019/1937. Il sistema è attivo per **sicurezza alimentare**, ambito **etico** e ambito **etico-contabile**.

A Cosa si può segnalare

Violazioni dei diritti umani, discriminazioni, molestie, pericoli per la sicurezza sul lavoro e alimentare, violazioni e reati ex D.Lgs. 231.

B Come si segnala

Non è richiesto il nome del/della segnalante. Piattaforma anonima h24. Casella dedicata 231 attiva dal 2023.

C Tutela del/della segnalante

Nessuna ritorsione, intimidazione o trattamento sfavorevole. Indagine indipendente e azioni correttive tempestive.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE ANONIMO

Aiutaci ad Aiutarti.

1 QR CODE
Inquadra il QR Code distribuito nei locali aziendali.

2 LINK DIRETTO
portal.keepsecurevoices.com

CODICE AZIENDA

simonegatto22!

• NOVITÀ REV. 8 — 2026 PUBBLICATO E DIVULGATO 2026 · INTEGRA SGPG

Regolamento aziendale su *abusi e molestie*.

01

Definizioni operative

Molestie, molestie sessuali, mobbing, abusi di potere, violenza assistita. Definizioni allineate al Codice delle Pari Opportunità e alla Convenzione OIL n. 190.

02

Canali di segnalazione

Piattaforma Whistleblowing, referente Parità di Genere, Direzione. Tre vie indipendenti, ciascuna con garanzia di riservatezza.

03

Procedura di gestione

Presa in carico entro 5 giorni lavorativi, istruttoria indipendente, misure cautelari, azioni disciplinari proporzionate, supporto alla persona segnalante.

04

Tutela e non ritorsione

Divieto assoluto di ritorsione diretta o indiretta verso chi segnala in buona fede o partecipa al procedimento.

05

Formazione obbligatoria

Modulo annuale per tutto il personale; modulo dedicato per figure apicali, HR e referenti.

06

Monitoraggio e KPI

Reportistica annuale al Comitato Guida SGPG e alla Direzione. Indicatori inseriti nel Bilancio di Sostenibilità.

Sei aree, un sistema *certificato*.

01
Cultura e strategia
Politiche, comunicazione interna ed esterna, impegno della Direzione.

02
Governance
Comitato Guida dedicato, budget annuale, responsabilità chiare.

03
Processi HR
Selezione, assunzione, formazione e crescita — neutralità e meritocrazia.

04
Crescita e inclusione
Opportunità di carriera e percorsi di empowerment femminile.

05
Equità remunerativa
Analisi del divario retributivo per genere e piani correttivi annuali.

06
Genitorialità & conciliazione
Tutela della genitorialità e strumenti di conciliazione vita–lavoro.

Cinque *principi*, quattro *obiettivi*.

PRINCIPI FONDAMENTALI

- **Imparzialità** e inclusività.
- **Correttezza** e trasparenza.
- **Valorizzazione** del personale.
- **Tutela** della persona.
- **Contrasto** ad ogni forma di violenza e discriminazione.

STRATEGIA UE PER LA PARITÀ DI GENERE 2020-2025

- Aumento della **partecipazione delle donne** al mercato del lavoro.
- Riduzione del **divario retributivo e pensionistico** fra uomini e donne, per combattere la povertà femminile.
- Promozione della parità tra uomo e donna nel **processo decisionale**.
- Contrasto agli **stereotipi**, alla violenza di genere; protezione e sostegno alle vittime.

La Politica rappresenta il quadro di riferimento per definire **obiettivi e KPI**, è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate tramite la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale, ed è **annualmente aggiornata**.

• RIFERIMENTO INSERITO — REV. 8 / 2026

UN Global Compact — *dieci principi*, quattro ambiti.

L'allineamento alla più grande iniziativa di sostenibilità d'impresa al mondo riafferma l'impegno di Simone Gatto a integrare i dieci principi delle Nazioni Unite nella propria strategia e nelle proprie operazioni.

DIRITTI UMANI · 01–02

Promuovere e rispettare i diritti umani; assicurarsi di non essere complici di abusi.

LAVORO · 03–06

Libertà di associazione; eliminazione del lavoro forzato, infantile e di ogni discriminazione.

AMBIENTE · 07–09

Approccio precauzionale; iniziative per la responsabilità ambientale; tecnologie eco-compatibili.

ANTICORRUZIONE · 10

Contrasto a ogni forma di corruzione, inclusi estorsione e concussione.

• RIFERIMENTO INSERITO — REV. 8 / 2026

WEPs — sette principi per la *parità nel lavoro*.

UN Women e UN Global Compact. Simone Gatto srl adotta i Women's Empowerment Principles a complemento della certificazione UNI/PdR 125:2022.

01
Leadership di alto livello
Istituire una leadership aziendale impegnata sulla parità di genere.

02
Pari opportunità
Trattare equamente tutte le persone — rispetto dei diritti umani e non-discriminazione.

03
Salute, sicurezza, benessere
Garantire condizioni di lavoro sicure e salubri per ogni lavoratrice e lavoratore.

04
Formazione e crescita
Promuovere educazione, formazione e sviluppo professionale per le donne.

05
Filiera e marketing
Adottare pratiche di sviluppo aziendale, filiera e marketing che valorizzino le donne.

06
Iniziative di comunità
Sostenere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e di advocacy.

07
Misurazione e rendicontazione
Misurare e rendicontare pubblicamente i progressi verso la parità di genere.

→
Integrazione
I sette principi sono integrati nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere già operativo.

• AGGIORNAMENTO MAGGIO 2026

Modello 231 — il catalogo dei *reati presupposto* si amplia.

Tra giugno 2025 e gennaio 2026 il legislatore ha esteso il perimetro di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001. Il Modello aziendale è stato aggiornato di conseguenza.

GIUGNO 2025

Art. 25-undevicies

Delitti contro gli animali — L. 82/2025. Particolarmente rilevante per le filiere agroalimentari: nuove procedure dedicate nel Modello.

GIUGNO 2025

Art. 25-quater

Decreto Sicurezza — L. 80/2025. Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (270-quinquies.3 c.p.) e fabbricazione di esplodenti (art. 435 c.p.).

24 GENNAIO 2026

Art. 25-octies.2

Violazione misure restrittive UE — D.Lgs. 211/2025, attuazione Direttiva UE 2024/1226. Sanzioni fino al 5% del fatturato globale o € 40 milioni.

2025-2026

Artt. 25-undecies / 25-sexiesdecies

Reati ambientali e contrabbando — ampliamento delle fattispecie (abbandono e gestione illecita di rifiuti, modifiche aggravanti contrabbando).

Azioni intraprese: aggiornamento valutazione del rischio · revisione protocolli su flussi finanziari e fornitori · formazione mirata · estensione della casella 231.

DIFFUSIONE E IMPEGNO

La presente politica è *comunicata*, diffusa e *annualmente aggiornata*.

Comunicata a tutto il personale e alle parti interessate tramite la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale. La Politica CSR rappresenta il quadro di riferimento per definire gli obiettivi e i relativi KPI, monitorati nel Bilancio di Sostenibilità.

SUSTAINABILITY MANAGER

Simona Raymo

Simone Gatto srl

DIRETTORE GENERALE

Vilfredo Raymo

Simone Gatto srl