



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A.

Il Bilancio di Sostenibilità di Dulcop International S.p.A. nasce dal contributo di tutte le funzioni aziendali, unite dall'impegno di raccontare in modo trasparente, concreto e misurabile il nostro percorso verso un futuro più responsabile.

Per Dulcop, la sostenibilità è una forma di bellezza consapevole: leggera come una bolla di sapone, ma fondata su valori solidi — sicurezza, fiducia, qualità e responsabilità. Ogni bolla che produciamo riflette questo impegno: trasformare l'innovazione in etica, la cura in valore, la leggerezza in un gesto di rispetto verso le persone e il pianeta.

Edizione ottobre 2025



Lettera agli Stakeholder	3
Impegno per la sostenibilità	4
Capitolo 1: Governance per la Sostenibilità	5
1.1 Sistemi di Gestione e Certificazioni	
1.2 Gestione dei Rischi e Non Conformità	
1.3 Trasparenza e Reporting	
1.4 Gestione della Catena di Fornitura e Due Diligence	
Capitolo 2: Responsabilità Ambientale	9
2.1 Efficienza Energetica e Consumo di Risorse	
2.2 Gestione dei Rifiuti	
2.3 Monitoraggio Ambientale	
Capitolo 3: Responsabilità Sociale e Diritti Umani	14
3.1 Lavoro e Condizioni di Lavoro Etiche	
3.2 Salute e Sicurezza sul Lavoro	
3.3 Coinvolgimento degli Stakeholder e Gestione dei Reclami	
3.4 Formazione e Sviluppo del Personale	
3.5 Rapporti con la Comunità	
Capitolo 4: Nota Metodologica e Analisi di Materialità	21
4.1 Perimetro e ambito di rendicontazione	
4.2 Referenze metodologiche e standard applicati	
4.3 Fonti, periodicità e data collection	
4.4 Analisi di materialità	
Capitolo 5: Valore Economico Generato e Distribuito	26
5.1 Ricavi e valore diretto	
5.2 Distribuzione del valore	
5.3 Performance economica indiretta	
Capitolo 6: Etica, Integrità e Anticorruzione	30
6.1 Codice di Condotta e Politiche etiche	
6.2 Segnalazione e whistleblowing	
6.3 Formazione e compliance amfori BSCI	
6.4 Due diligence e monitoraggio degli operatori	
Capitolo 7: Diversità, Inclusione e Diritti Umani	35
7.1 Principi sull'inclusione e valorizzazione della diversità	
7.2 Protezioni e formazione specifica	
7.3 Dati di rappresentanza interna	

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari amici e partner della famiglia Dulcop,

è con il cuore colmo di entusiasmo e una visione proiettata verso un futuro più luminoso che vi presentiamo il nostro viaggio, un percorso intrapreso non solo come azienda, ma come custodi di un sogno che si rinnova di generazione in generazione. Il nostro impegno, racchiuso nel motto "HAPPINESS MADE IN ITALY", è una promessa di gioia e sicurezza, la magia visibile di un'industria responsabile. Per noi, la sostenibilità non è un semplice obiettivo, ma il respiro stesso del nostro operato, una condizione intrinseca che guida ogni nostra bolla, ogni nostro sorriso, nel pieno rispetto delle persone e dell'ambiente e aderendo a elevati standard di integrità aziendale. Benvenuti al nostro Bilancio di Sostenibilità, un documento che non è solo un resoconto, ma un racconto sincero del nostro impegno.

Il nostro impegno per il futuro: soffia, scoppia, sogna!

Dulcop si è posta l'obiettivo di stilare il proprio bilancio di sostenibilità a partire da quest'anno. Abbiamo già ottenuto un livello intermedio "C" di sostenibilità da una società esterna (Synesgy di CRIF), un risultato che ci stimola a fare di più e che significa soddisfacente in termini di sviluppo sostenibile. Stiamo investendo in sistemi per la riduzione del consumo d'acqua utilizzata nel processo produttivo del 15-20% con l'obiettivo di un riutilizzo totale entro il 2026-2027, tramite sistemi di filtraggio evoluti.

L'impegno di Dulcop nella sostenibilità è come una bolla di sapone: leggera e bella nella sua forma, ma con una struttura solida e armoniosa. Essa è capace di riflettere e portare lontano i valori che la compongono: sicurezza, fiducia, magia, gioia e stupore. Ogni bolla che produciamo, ogni prodotto che creiamo, ogni azione aziendale è un passo verso un futuro più consapevole, responsabile e, soprattutto, più magico.

Con i più cordiali saluti,

Andrea Melotti

**Presidente del Consiglio di Amministrazione
Dulcop International S.p.A.**



IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

Le nostre radici: un racconto di fede e innovazione

Dulcop è il gioco che protegge, la bolla che emoziona, la promessa di un Made in Italy sicuro, sostenibile e magico. Siamo un marchio storico con un forte radicamento territoriale, un'autenticità che affonda le radici nel 1938 e che da tre generazioni viene guidata con passione dalla famiglia Melotti. La leadership è saldamente nelle nostre mani, con la terza generazione che assume ruoli di crescente responsabilità, dimostrando una visione etica e una preparazione approfondita per consolidare i valori che ci hanno guidato.

Siamo orgogliosi di essere il principale produttore europeo di bolle di sapone e Giocabolle, con oltre 300 referenze, e stabiliamo costantemente la nostra posizione tra i primi produttori europei nel nostro settore. Il nostro DNA è fatto di autenticità e storicità, affidabilità industriale e relazione umana. Il nostro modello di business si concentra sulla fabbricazione e commercializzazione di giocattoli, bolle di sapone e articoli in materie plastiche.

Negli ultimi anni, abbiamo abbracciato una significativa evoluzione strutturale, concentrando tutte le nostre attività produttive nel nuovo stabilimento di Osteria Grande, in Via Lombardia 48. Questa sede è un fiore all'occhiello di efficienza tecnologica e interconnessione. In un'ottica di massima sostenibilità, abbiamo eliminato tutti gli impianti alimentati da combustibili fossili, optando per l'alimentazione esclusiva con energia elettrica e un impianto fotovoltaico da 509 Kw. L'illuminazione è interamente a LED con sistema DALI, garantendo regolazione automatica di accensione e intensità luminosa in tutti gli ambienti. Prevediamo di trasferire completamente tutte le attività ad Osteria Grande entro la fine del 2025, per un ambiente di lavoro ancora più efficiente ed ergonomico.

Eccellenza e controllo di qualità: la promessa che protegge

La nostra visione e i valori fondamentali sono profondamente radicati nella cultura aziendale. Il mio impegno personale, insieme a quello di tutta la direzione, si manifesta nell'approvazione di tutte le procedure chiave che assicurano l'alta qualità dei nostri prodotti, l'attenzione all'ambiente e alla sicurezza. Questo è garantito da procedure rigorose per la gestione delle non conformità, la gestione degli audit interni ed esterni, e un sistema di azioni correttive e preventive che monitora costantemente le prestazioni. Il nostro sistema di gestione per la qualità è certificato ISO 9001 da oltre 30 anni e siamo attivamente impegnati per ottenere le certificazioni ISO 14001 e ISO 45001 tra il 2025 e il 2026. Ogni bolla che esce dai nostri stabilimenti è sicura, certificata e creata con amore, testata e prodotta in Italia.

Le nostre persone e la sicurezza: un ambiente inclusivo e rassicurante

La sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti sono valori cardine, il cuore pulsante della nostra organizzazione. Garantiamo che il personale che svolge attività con influenza sulla qualità sia adeguatamente istruito e addestrato. Il nostro Documento di Valutazione dei Rischi, identifica e gestisce rischi specifici come quelli termici, chimici, biologici, di investimento pedoni, caduta oggetti dall'alto, taglio e schiacciamento, elettrici, incendio, scivolamento/caduta, vibrazioni, caduta di persone dall'alto, esposizione al rumore, sovraccarico del rachide lombare, e degli arti superiori, uso di video terminali e macchine, stress lavoro-correlato. Abbiamo procedure specifiche per la tutela delle lavoratrici madri, garantendo che siano informate e protette durante la gravidanza e l'allattamento, con misure di prevenzione e modifica delle condizioni di lavoro se necessario. Non assumiamo personale al di sotto dei 18 anni. Dulcop condanna qualsiasi forma di violenza o discriminazione, seguendo il protocollo amfori BSCI Zero Tolerance.

Promuoviamo attivamente un ambiente di lavoro inclusivo e di Gender Responsive Management: nel 2025, l'azienda nominerà un Gender Manager per allinearsi allo schema di gestione della parità di genere 125/22, e due membri femminili saranno inseriti nel Consiglio di Amministrazione, a testimonianza dell'importanza del personale femminile che sta assumendo ruoli apicali operativi. Abbiamo implementato sistemi di denuncia confidenziali, come la "Cassetta dei Suggerimenti", per permettere a tutte le parti interessate di segnalare in modo anonimo comportamenti non professionali o violazioni del Codice di Condotta. La formazione sul Codice Etico viene regolarmente condotta per dipendenti, consulenti e fornitori, assicurando che il suo contenuto sia compreso.

Relazioni con i clienti e sviluppo prodotti: il vostro sogno, la nostra realizzazione

Il cliente è il fulcro del nostro business, il nostro riferimento per ogni nuovo progetto e per ogni innovazione di prodotto. Il nostro processo di vendita è definito, gestito e monitorato attentamente, dall'analisi di mercato e definizione delle politiche di vendita alla conferma d'ordine. Siamo attenti a cogliere le esigenze e le aspettative dei clienti, offrendo prodotti a catalogo e personalizzati, con un rigoroso processo di progettazione e sviluppo che assicura la conformità a tutti i requisiti, inclusi quelli cogenti. La soddisfazione del cliente è monitorata attraverso interviste e feedback, con tempestive azioni correttive in caso di reclami. Dulcop si distingue per la capacità di rispondere rapidamente agli ordini con basse quantità minime, adattandosi alle esigenze dei clienti, un vantaggio operativo che intendiamo tradurre in un valore percepito ancora più forte.

Catena di fornitura etica: la fiducia che si estende

L'etica e il benessere del lavoratore costituiscono un focus centrale per Dulcop, e nell'ottica di un miglioramento costante degli impatti interni di sostenibilità, l'azienda valuta attentamente i fornitori che condividono il nostro impegno in queste tematiche. Tutti i principali fornitori che fanno parte della supply chain di Dulcop hanno condiviso e firmato il nostro Codice di Condotta, la nostra Politica sui Diritti Umani e sulla non presenza di Lavoro Minorile. Eseguiamo un'analisi di rischio sui fornitori strategici, che include l'invio di un questionario etico e sociale per comprendere come affrontano le tematiche di sostenibilità. Se necessario, effettuiamo audit interni per assicurarci che rispettino i nostri standard e il Codice di Condotta AMFORI BSCI, e ci impegniamo a fornire aiuto ai fornitori che necessitano di supporto per raggiungere tale impegno.

CAPITOLO 1: GOVERNANCE PER LA SOSTENIBILITÀ



1.1 Sistemi di gestione e certificazioni: un impegno radicato per la qualità e la sostenibilità

Dulcop International S.p.A. dimostra un impegno profondo e duraturo verso l'eccellenza operativa e la responsabilità aziendale, elementi che si manifestano chiaramente attraverso i suoi sistemi di gestione e le certificazioni ottenute o in programma. Questo impegno non è solo una dichiarazione, ma si traduce in pratiche concrete che guidano ogni aspetto delle attività aziendali.

Al centro di questo approccio vi è la **certificazione ISO 9001 per il Sistema di Gestione della Qualità**, che Dulcop vanta da **oltre 30 anni**, con la prima emissione risalente al 1° luglio 1998. Questa longeva certificazione attesta la capacità dell'azienda di progettare, realizzare e commercializzare prodotti di alta qualità, con una costante attenzione alle normative di settore e un servizio accurato al cliente. La procedura di "Gestione degli Audit" (P4.01.2) di Dulcop ha lo scopo specifico di verificare in modo sistematico che il Sistema di Gestione per la Qualità sia attuato, documentato, risponda efficacemente alla politica di qualità aziendale e sia conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015. Questo include la verifica che il personale delle aree oggetto di audit attui tempestivamente le azioni correttive richieste in seguito a eventuali non conformità. La certificazione copre settori chiave come i prodotti in gomma e materie plastiche e le case editrici. Il mantenimento di questo standard per un periodo così esteso sottolinea una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo e alla soddisfazione del cliente, pilastri fondamentali per il successo nel mercato.

Guardando al futuro, Dulcop non si ferma agli obiettivi raggiunti, ma ha intrapreso un ambizioso **percorso per l'ottenimento di ulteriori certificazioni** strategiche in materia di sostenibilità. Tra il 2025 e il 2026, l'azienda si è posta l'obiettivo di conseguire la **certificazione ISO 45001 per la Salute e Sicurezza sul Lavoro** e la **ISO 14001 per la Gestione Ambientale**. L'ottenimento della ISO 45001 rifletterà l'impegno di Dulcop nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e sano. Questo si allinea con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato al 23 settembre 2024, che mira al miglioramento continuo della sicurezza e della salute dei lavoratori. La ISO 14001, invece, certificherà la gestione responsabile degli impatti ambientali, un obiettivo primario per Dulcop, che già opera in un nuovo stabilimento progettato per ridurre le emissioni di CO2 e migliorare l'efficienza energetica attraverso pompe di calore e sistemi di ventilazione meccanica controllata. Ulteriori obiettivi per lo stesso periodo includono la **ISO 14064 (Gestione delle politiche ambientali di carbon management GHG)** e la **ISO 50001 (Efficienza Energetica)**. Per il biennio 2027-2028, Dulcop intende integrare queste certificazioni con quella per la **parità di genere (UNI/Pdr 125:2022)**, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, e la **ISO 27001 per la sicurezza delle informazioni**.

L'impegno di Dulcop si estende anche all'**adesione al Codice di Condotta amfori BSCI**, che funge da riferimento per le aspettative aziendali in termini di conformità giuridica, pratiche lavorative, prestazioni ambientali e anti-corruzione per tutti i lavoratori e gli stakeholder. Questo codice si basa su principi riconosciuti a livello internazionale, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le Convenzioni e le raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Dulcop rispetta i diritti umani e si aspetta che i suoi stakeholder facciano altrettanto, impegnandosi in un miglioramento continuo delle condizioni lavorative e delle prestazioni ambientali. L'azienda si impegna attivamente a individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti

umani lungo l'intera catena del valore, ponendo particolare attenzione a categorie vulnerabili come donne, bambini e lavoratori esterni. A tal fine, Dulcop ha implementato un Codice di Condotta aziendale, una Politica sui Diritti Umani e una Politica per il Lavoro Minorile, che sono stati condivisi e firmati dai principali fornitori. L'azienda condanna inoltre qualsiasi forma di corruzione, violenza o discriminazione, aderendo al protocollo "Zero Tolerance" di amfori BSCI.

In sintesi, l'approccio di Dulcop ai sistemi di gestione e alle certificazioni è quello di una crescita sostenibile, basata su standard di qualità consolidati e una visione proattiva verso la responsabilità sociale e ambientale, che coinvolge l'intera organizzazione e la sua catena di fornitura. È come un albero che affonda radici profonde nella qualità e, al contempo, estende i suoi rami verso nuove certificazioni, nutrendo un ecosistema di business responsabile e attento al futuro.

1.2 Gestione dei rischi e non conformità: un approccio proattivo per la qualità e l'efficienza operativa

La Gestione dei rischi e delle non conformità è un elemento centrale della nostra Governance, garantendo la solidità operativa e la trasparenza. L'efficacia delle nostre politiche di sostenibilità (ESG) si basa infatti su un solido Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), che è certificato ISO 9001 e attivo in azienda da oltre trent'anni.

Il nostro quadro di controllo garantisce che la qualità sia verificata in ogni fase del ciclo produttivo. Quando viene rilevato un problema con un prodotto o un servizio (una "Non Conformità"), il sistema assicura che questo venga immediatamente identificato, valutato e trattato, sia che emerga al momento dell'accettazione della merce, durante la lavorazione (come nello stampaggio o nel confezionamento di Bolle di Sapone e Bolle in pasta), o nel controllo finale. I lotti che non superano i controlli di qualità vengono gestiti attraverso la segregazione o la rilavorazione.

L'affidabilità di questo sistema è verificata regolarmente attraverso un rigoroso **processo di Audit interno**. Qualsiasi punto di debolezza, critica o non conformità rilevata, sia essa interna, derivante dagli audit o proveniente dal feedback dei clienti, innesca immediatamente un ciclo di **Azioni correttive e di miglioramento**. Questo processo dinamico assicura che la causa originaria del problema venga eliminata, alimentando così il miglioramento continuo dei prodotti, dei processi e del sistema organizzativo stesso. Infine, la Direzione aziendale rivede periodicamente l'intero sistema, analizzando i dati economici, i risultati dei controlli e gli esiti degli audit. Questo riesame strategico è fondamentale per aggiornare l'analisi dei rischi e delle opportunità, tenendo conto delle mutevoli esigenze delle parti interessate. Questo approccio rigoroso si estende anche alla gestione oculata dei rischi finanziari, quali il rischio di liquidità e il rischio di credito, temi cruciali per la resilienza e la solidità patrimoniale dell'impresa.

1.3 Trasparenza e Reporting

Dulcop International S.p.A. sta attivamente implementando iniziative per rafforzare la propria **trasparenza e la rendicontazione** delle sue attività, con un focus particolare sulla sostenibilità.

Mentre il **Bilancio di esercizio 2024** è attualmente in fase di redazione, Dulcop International S.p.A. ha già intrapreso una **valutazione ESG esterna** che supporta la rendicontazione e la trasparenza relativa a questo periodo. Questa valutazione, completata il 7 maggio 2024 e valida fino al 7 maggio 2025, è stata basata su un questionario ESG con criteri di misurazione internazionali e sviluppata da CRIF S.p.A. (o società del Gruppo CRIF). Dulcop ha ricevuto un **livello intermedio "C"**, indicando una performance "soddisfacente" in termini di

sviluppo sostenibile. Va sottolineato che lo score ESG è elaborato da CRIF D&B sulla base delle informazioni fornite dall'azienda stessa, sotto la sua diretta e unica responsabilità; tali informazioni non sono verificate dal Gruppo CRIF. Al momento, l'azienda non pubblica i propri risultati di sostenibilità in un report dedicato, sebbene abbia implementato un processo di valutazione degli impatti ESG. La predisposizione di un report sui risultati aziendali in relazione alla sostenibilità ambientale e sociale è tra le aree di sviluppo suggerite nel piano d'azione.

Per garantire una gestione efficiente e sostenibile delle proprie informazioni, Dulcop si avvale della procedura per la **gestione documentale**. Questa procedura assicura l'identificazione, la gestione, l'archiviazione e la conservazione controllata di tutti i documenti del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ). In un'ottica di **riduzione dell'uso della carta e del consumo di materie prime**, Dulcop sta progressivamente **digitalizzando tutta la documentazione**, gestendola e archiviandola in formato elettronico, con l'obiettivo di eliminare la maggior parte delle registrazioni cartacee. Il Responsabile del Sistema Informativo (R.S.I.) è incaricato della gestione di tutti i dati e le registrazioni su supporto informatico e della loro corretta conservazione nel tempo, effettuando salvataggi periodici. La gestione dei documenti e delle registrazioni su supporto informatico include controlli di abilitazione utente e l'uso di password personali per l'accesso ai programmi di inserimento dati, garantendo così l'affidabilità dei compilatori e la sicurezza delle registrazioni rilevanti per il SGQ. Documenti come verbali di controllo qualità e schede prodotto sono gestiti su supporto informatico. Fanno parte della documentazione del SGQ anche i documenti di origine esterna (norme, leggi e regolamenti) e quelli ricevuti da clienti e fornitori.

Il **monitoraggio ESG dei fornitori** è un altro pilastro della sostenibilità. Le informazioni fornite dal fornitore si riferiscono alla data di compilazione del questionario o dei suoi successivi aggiornamenti, e CRIBIS D&B non è responsabile del loro aggiornamento continuo. Dulcop si impegna a utilizzare queste informazioni e lo score esclusivamente per uso interno. Oltre a ciò, Dulcop richiede a tutti i suoi principali fornitori di **condividere e firmare il proprio codice di condotta, la politica sui diritti umani e sul lavoro minorile**. A integrazione, viene inviato un **questionario etico e sociale** per valutare l'approccio dei fornitori alle tematiche di sostenibilità etica. Dulcop si assume la responsabilità di verificare le caratteristiche e raccogliere le certificazioni in possesso dei fornitori. Per i fornitori strategici (quelli con un fatturato superiore all'1% del totale di Dulcop), viene effettuato un monitoraggio amministrativo costante tramite il servizio **CRIBIS** per rilevare tempestivamente rischi finanziari o modifiche societarie. Dulcop si impegna anche ad aiutare i propri fornitori a raggiungere gli impegni etico-sociali per mitigare gli impatti negativi e attuare azioni correttive.

In sintesi, Dulcop sta costruendo un robusto sistema di trasparenza, combinando la rendicontazione volontaria della sostenibilità, una gestione documentale avanzata e un'attenta due diligence sui propri fornitori, ponendo le basi per una crescita responsabile e informata.

1.4 Gestione della catena di fornitura e Due Diligence

La gestione responsabile della filiera e l'applicazione di un rigoroso processo di due diligence sono elementi centrali della Governance per la Sostenibilità di Dulcop International S.p.A. L'azienda riconosce che il successo a lungo termine dipende dall'integrazione di standard etici e ambientali lungo tutta la sua catena del valore, un impegno formalizzato attraverso specifiche procedure interne del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ).

Criteri di valutazione e qualifica fornitori: la selezione strategica

L'approccio di Dulcop parte da una selezione attenta e metodica dei partner commerciali. Attraverso le sue

procedure interne per la Gestione degli approvvigionamenti e la Gestione dell'outsourcing, l'azienda definisce in modo esplicito le modalità per l'individuazione di fornitori in grado di garantire i requisiti non solo di **capacità tecnica e qualitativa**, ma anche di **responsabilità sociale e sicurezza ambientale**.

Il monitoraggio dei fornitori qualificati è un processo continuo, culminante in una **valutazione oggettiva e annuale** che analizza parametri critici come i ritardi nelle consegne, l'aderenza alle quantità richieste e, soprattutto, i risultati dei controlli qualità. Questo monitoraggio assegna un punteggio (da 0 a 100) che determina lo stato di qualifica del fornitore: un valore compreso tra 61 e 100 attesta lo stato di Qualificato, mentre un punteggio inferiore a 50 comporta la non qualifica. In caso di qualifica con riserva, il Responsabile Assicurazione Qualità (R.A.Q.) valuta l'opportunità di richiedere al fornitore miglioramenti sui punti critici. Per le forniture in outsourcing, è richiesta la massima responsabilità dei terzisti, i quali devono farsi carico delle prove e dei controlli seguendo specifici criteri e livelli di accettabilità desiderati, come il campionamento per attributi secondo la norma UNI ISO 2859. Dulcop può richiedere che i controlli presso il fornitore siano eseguiti da **aziende terze idonee** per garantire la massima oggettività, specialmente per controlli qualità o microbiologici. È importante sottolineare che, per questo tipo di forniture, Dulcop **non ammette nessun tipo di deroga**.

Due Diligence e impegno etico

Dulcop si impegna attivamente a lavorare secondo la corretta diligenza, condividendo le proprie politiche con fornitori e stakeholder. Il dovere di diligenza affronta gli impatti negativi, sia effettivi che potenziali (rischi), legati ai temi trattati nelle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali: **diritti umani** (incluse occupazione e relazioni industriali), **ambiente, concussione, corruzione e interessi dei consumatori**. Questo processo richiede di stabilire un **ordine di priorità basato sulla gravità e probabilità dell'impatto negativo**.

Un elemento distintivo della Due Diligence di Dulcop è l'attenzione alla **prospettiva di genere**, riflettendo su come gli impatti negativi possano essere diversi o specifici per le donne. Dulcop riconosce l'importanza di affrontare le problematiche di genere per proteggere le donne dalla violenza e dalla discriminazione, fornendo condizioni di lavoro migliorative, come misure di prevenzione per le dipendenti in stato interessante o con figli.

L'impegno etico è reso vincolante per la filiera: **tutti i principali fornitori devono condividere e firmare** il Codice di Condotta aziendale, la Politica per i Diritti Umani e la Politica sul Lavoro Minorile. La Politica sul Lavoro Minorile, in particolare, esclude l'assunzione di personale al di sotto dei 18 anni da parte di Dulcop e richiede ai fornitori di disporre di un protocollo chiaro per la prevenzione, mitigazione e risoluzione di tale pratica. Dulcop supporta i suoi fornitori nell'implementazione di tali protocolli.

Questionario etico-sociale e analisi della supply chain

Per ottenere una comprensione approfondita dell'approccio etico dei partner, Dulcop invia un **questionario etico e sociale**. Questo strumento valuta temi fondamentali come la proibizione del lavoro forzato (schiavitù o traffico umano), la prevenzione di punizioni corporali o minacce di violenza, l'esistenza di programmi di formazione sul codice di condotta per i dipendenti e l'impegno nella gestione responsabile dell'ambiente (riduzione e riciclaggio dei rifiuti). I dati raccolti attraverso questo questionario e la verifica delle certificazioni in possesso dei fornitori vengono riassunti in un documento interno denominato **"Analisi Supply Chain"**.

L'analisi della supply chain si concentra sui **partner aziendali strategici**, definiti come quelli il cui fatturato è

maggiore dell'1% sul totale di Dulcop. Per questi partner, l'azienda effettua un'analisi di rischio che assegna un punteggio (0-10) per determinare la necessità e la frequenza degli Audit interni in loco. Ad esempio, un punteggio di rischio molto alto (0-3) richiede un audit interno ogni tre mesi, mentre un punteggio di rischio basso (6-7) implica un audit annuale. Inoltre, Dulcop integra questo processo utilizzando il servizio **Synesgy Gestione Lista Aziende di CRIF D&B** per accedere allo Score ESG dei fornitori, e per i fornitori strategici, ricorre al monitoraggio amministrativo costante tramite il servizio **CRIBIS** per ricevere segnalazioni tempestive su rischi finanziari o modifiche societarie.

L'obiettivo finale di questo sistema è implementare un **sistema "a cascata"** che garantisca il monitoraggio completo e il miglioramento continuo, operando nel pieno rispetto etico e sociale dell'intera filiera. Dulcop si impegna a fornire **aiuto e supporto** ai fornitori che necessitano di raggiungere tali impegni etico-sociali per mitigare gli impatti negativi e attuare azioni correttive.

Per garantire l'efficacia della Due Diligence, in linea con gli standard GRI e l'approccio multi-tier (a più livelli) promosso da amfori BSCI, Dulcop ha consolidato un sistema di monitoraggio basato su indicatori di rischio specifici per i suoi partner strategici (quelli con fatturato superiore all'1% del totale). Questi processi includono:

1. Analisi di rischio e classificazione: Dulcop esegue annualmente un'analisi di rischio che assegna a ciascun fornitore strategico un punteggio (da 0 a 10). Tale punteggio determina la frequenza degli Audit interni, che variano da Audit trimestrali per il Rischio Molto Alto (punteggio 0-3) a un monitoraggio annuale per il Rischio Molto Basso (8-10).

2. Valutazione continua: Il monitoraggio della performance dei fornitori qualificati è continuo e culmina in una valutazione annuale oggettiva che analizza parametri critici di qualità (ad esempio, il Numero di Non Conformità (NC) rispetto al numero di righe ordinate e i risultati dei controlli qualità) e di servizio (ritardi, aderenza alle quantità).

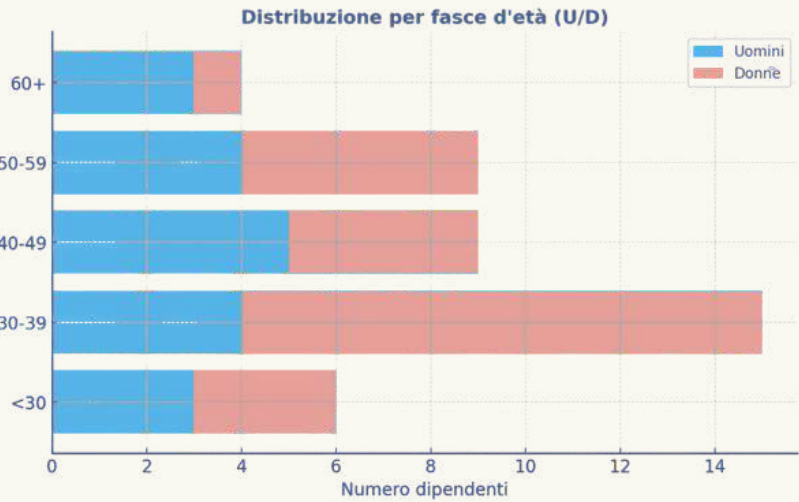
KPI Governance sulla Filiera (2024)	Unità di misura	Risultato sull'esercizio (2024)
Percentuale di fornitori strategici classificati a rischio molto alto (Punteggio 0-3)	%	Inferiore al 2 %
Frequenza di audit per rischio molto alto	Trimestrale	Audit interni pianificati ogni 3 mesi
Non conformità di prodotto dall'outsourcing	Tolleranza	Zero deroghe accettate

Il fatto che la percentuale di fornitori strategici classificati a Rischio Molto Alto (punteggio 0-3) sia mantenuta sotto il 2% dimostra l'efficacia del processo di pre-qualifica e la capacità di Dulcop di mantenere un elevato Dover di Diligenza sulla sua filiera, mitigando l'esposizione a impatti negativi su diritti umani, ambiente e corruzione.

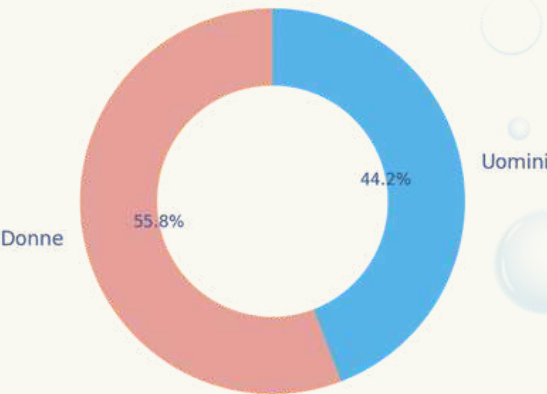
Per le forniture in *outsourcing* (terzisti, confezionatori di testate editoriali, fornitori di prodotti completi), Dulcop mantiene una vigilanza massima, richiedendo che le specifiche di controllo e le non conformità siano risolte (rilavorazione) prima dell'invio del prodotto finito, e non accettando deroghe per questa tipologia di fornitura. La gestione delle Non Conformità (NC) è inoltre normata dalla procedura.

Impegno per materie prime eco-sostenibili

In linea con la visione di sostenibilità ambientale, Dulcop esercita una forte sensibilizzazione lungo la filiera. L'azienda richiede ai propri partner di dimostrare concreto interesse nella ricerca e nell'utilizzo di **materie prime ecosostenibili** e di sensibilizzare la filiera al **rispetto per l'ambiente** e alla condivisione degli stessi principi etici. Le politiche aziendali favoriscono attivamente fornitori che utilizzano **materiali riciclati certificati o materiali provenienti da fonti sostenibili**, in particolare per gli imballi destinati ai prodotti finiti. Questo approccio non solo rispetta la conformità ambientale, ma spinge gli stakeholder a gestire in modo proattivo le proprie prestazioni ambientali, contribuendo così al successo a lungo termine di Dulcop come industria.



Distribuzione di genere - Totale dipendenti



CAPITOLO 2: RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



Il Capitolo 2 del nostro Bilancio di Sostenibilità inaugura la dimensione "E" dell'approccio ESG, focalizzandosi interamente sulla Responsabilità Ambientale di Dulcop International S.p.A. Questo capitolo illustra l'impegno di Dulcop verso la riduzione dell'impatto ambientale delle proprie operazioni e la promozione di pratiche sostenibili, partendo dal principio fondamentale che una buona prestazione ambientale sia un prerequisito per il successo futuro come industria.

La nostra strategia ambientale è stata rivoluzionata da una scelta strutturale e coraggiosa: il trasferimento di tutte le attività produttive nel nuovo stabilimento di Osteria Grande, totalmente ristrutturato. Qui, l'azienda ha compiuto un passo decisivo verso la sostenibilità, eliminando completamente l'uso di combustibili fossili (metano) e optando per l'alimentazione esclusiva con energia elettrica per tutti gli impianti, inclusi quelli di climatizzazione invernale ed estiva, gestiti da pompe di calore. Questa transizione energetica non solo garantisce un notevole beneficio per l'ambiente, riducendo le emissioni dirette, ma incrementa anche la sicurezza dei lavoratori. A riprova del nostro impegno per l'efficienza, l'azienda ha attuato investimenti significativi, inclusa l'installazione di pannelli fotovoltaici e opere di coibentazione delle pareti o degli infissi.

Questa visione ambientale, che punta a superare la mera conformità legale, si traduce in obiettivi ambiziosi per il futuro. Tra il 2025 e il 2026, Dulcop mira a ottenere la Certificazione ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale) e la ISO 45001 (Gestione della salute e della sicurezza sul lavoro), parallelamente alla ISO 50001 (Strategie di gestione per l'efficienza energetica) e alla ISO 14064 (Gestione delle politiche ambientali di carbon management GHG). L'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale certificato ci permetterà di misurare e rendicontare in modo più strutturato le nostre prestazioni.

Dulcop concentra i suoi sforzi sull'ottimizzazione dell'uso delle risorse e sulla gestione dei materiali. L'azienda monitora attivamente la produzione di rifiuti, registrando 238 tonnellate nell'ultimo periodo di rendicontazione, e adotta procedure rigorose per la raccolta differenziata. Questa include la separazione responsabile di categorie quali organico, toner, olio esausto, ferro, rifiuti pericolosi e liquido di rifiuto. Per quanto riguarda l'acqua, l'azienda sta studiando un sistema per il riutilizzo delle acque reflue derivanti dallo scarto di produzione, con l'obiettivo di re-immetterle per usi domestici, come il mantenimento delle aree verdi, eliminando gli sprechi.

Infine, la nostra responsabilità ambientale si estende alla catena di fornitura. Il Codice di Condotta Dulcop e le politiche di Due Diligence richiedono esplicitamente agli stakeholder di misurare l'utilizzo di energia e acqua, le emissioni e lo smaltimento dei rifiuti, e di lavorare insieme verso l'eliminazione delle sostanze chimiche pericolose dalla catena di fornitura. L'obiettivo è sensibilizzare l'intera filiera al rispetto ambientale e all'adozione di principi etici.

I prossimi paragrafi approfondiranno ciascuno di questi temi, delineando i risultati ottenuti nel 2024 e i piani operativi per il continuo miglioramento delle nostre performance ambientali.

2.1 Efficienza energetica e consumo di risorse: il nuovo modello produttivo

La Dulcop International S.p.A. ha fatto della progettazione del nuovo stabilimento un manifesto della propria responsabilità ambientale, scegliendo di operare in una sede tecnologicamente avanzata a Osteria Grande, totalmente ristrutturata. Nel percorso verso la massima sostenibilità, è stata presa la decisione strategica di eliminare completamente gli impianti alimentati da vettori energetici fossili, come il metano, precedentemente utilizzato in larga misura. Questa scelta pionieristica ha comportato che sia gli impianti produttivi sia quelli dedicati alla climatizzazione, invernale ed estiva, siano ora alimentati esclusivamente con energia elettrica.

Il riscaldamento e il raffreddamento sono gestiti tramite pompe di calore o collettori solari, garantendo l'efficientamento energetico e portando un notevole beneficio sia per l'ambiente che per la sicurezza dei lavoratori. La direzione aziendale ritiene che questa innovazione impiantistica sia cruciale per la gestione oculata delle risorse e per ridurre l'impatto sul territorio.

Efficienza strutturale e investimenti in energia rinnovabile

L'efficientamento energetico non si limita solo agli impianti principali, ma si estende alla progettazione degli spazi e agli investimenti strutturali per la riduzione della dispersione. Tutti gli uffici e le aree comuni del nuovo stabilimento sono dotati di Sistemi di Ventilazione Meccanica Controllata (VMC), una misura tecnica essenziale per prevenire la dispersione energetica e ottimizzare i consumi. Parallelamente, l'azienda ha attuato iniziative concrete per la riduzione dell'impatto ambientale attraverso investimenti significativi nell'ultimo anno e in programma per i prossimi due.

Questi investimenti in energia rinnovabile e isolamento termico includono:

- Opere di coibentazione delle pareti o degli infissi, con un investimento stimato di 150.000 Euro.
- Installazione di pompe di calore o collettori solari, con un investimento di 500.000 Euro.
- Installazione di pannelli fotovoltaici, con un investimento in conto capitale pari a 330.000 Euro per l'impianto stesso, e una capacità indicata nelle note interne di 509 Kw. L'azienda mantiene un monitoraggio continuo del rendimento dell'impianto fotovoltaico.

Questi interventi, che si aggiungono alla sostituzione delle lampadine con fonti di illuminazione a basso consumo (100.000 Euro di investimento), rappresentano una manovra strategica per garantire un impiego più efficiente dell'energia, nonostante il consumo elettrico totale registrato nell'ultimo periodo di rendicontazione ammonti a 1.413.901 kWh.

Riutilizzo e ciclo chiuso delle risorse

Dulcop estende la sua responsabilità ambientale al ciclo di vita dei materiali, concentrandosi sul riutilizzo delle risorse idriche e dei materiali plastici.

L'azienda ha già avviato iniziative che mirano a ottimizzare l'uso delle risorse, in linea con i suggerimenti di miglioramento ESG per l'implementazione di un sistema di recupero e/o riutilizzo dell'acqua. Attualmente, Dulcop sta studiando attivamente un sistema per la re-immissione delle acque reflue derivanti dallo scarto di produzione, affinché possano essere riutilizzate ad uso domestico, come per il mantenimento delle aree verdi, eliminando così qualsiasi spreco. In linea con questo, i piani futuri sono ancora più ambiziosi: è in corso un progetto per il biennio 2026-2027 che prevede di ottenere una riduzione del consumo idrico di circa il 15-20% con l'obiettivo di creare un sistema di riutilizzo totale tramite sistemi di filtraggio evoluti (evaporatori sottovuoto).

Parallelamente, l'azienda ha in corso iniziative per l'adattamento ai cambiamenti climatici che includono il riutilizzo degli scarti di polimeri e dell'acqua utilizzata nel processo produttivo. Questo impegno per il ciclo chiuso si inserisce in un contesto dove il volume totale dei rifiuti prodotti nell'ultimo periodo di rendicontazione ammonta a 238 tonnellate, e dove l'azienda promuove la riduzione dei rifiuti attraverso l'efficienza operativa e la facilitazione del riutilizzo e del riciclaggio, estendendo questi requisiti anche agli stakeholder della catena di fornitura.

Progettazione del nuovo plant: zero vettori fossili

Dulcop ha fatto della progettazione del nuovo stabilimento di Osteria Grande (BO), totalmente ristrutturato e tecnologicamente all'avanguardia, un manifesto della propria responsabilità ambientale. È stata presa la decisione strategica di eliminare completamente gli impianti alimentati da vettori energetici fossili, come il metano, precedentemente utilizzato in larga misura.

Tutti gli impianti produttivi e di climatizzazione invernale ed estiva sono alimentati esclusivamente con energia elettrica attraverso l'installazione di pompe di calore. Questa scelta comporta un notevole beneficio per l'ambiente e per la sicurezza dei lavoratori.

Indicatori chiave di performance (KPI) ambientali

La transizione operativa è supportata da investimenti misurabili in efficienza e da obiettivi concreti per il futuro.

Indicatore ambientale (KPI)	Unità di misura	Risultato (2024 baseline)	Obiettivo (2025-2027)	Riferimento
Consumo energetico elettrico totale	kWh	1.413.901	Ottimizzazione con focus sulla produzione estiva	GRI 302-1
Quota energia rinnovabile installata	kWp	509 Kw (Impianto Fotovoltaico)	Pieno utilizzo e monitoraggio continuo del rendimento	Investimento/Progettazione
Emissioni CO ₂ Scope 1+2 stimate	t CO ₂ eq	Circa 1.043,53	Riduzione progressiva tramite Certificazione ISO 14064	GHG Report
Plastica riciclata nei F flaconi	%	Meno del 20%	30% entro il biennio 2025-2026	Obiettivo di Approvvigionamento
Riduzione/Riutilizzo idrico	%	Studio Attivo	Riduzione 15-20% e Riutilizzo Totale entro 2026-2027	Piano d'Azione ESG

Azioni strategiche per l'efficienza

1. Efficienza energetica infrastrutturale: L'azienda ha realizzato nuovi impianti di produzione e del fabbricato che sono tecnologicamente all'avanguardia e totalmente interconnessi al sistema gestionale di fabbrica. Tutta l'illuminazione del plant (uffici, produzione e piazzali esterni) è a LED con sistema DALI, che permette la regolazione automatica dell'accensione e dell'intensità. Questa conversione ha richiesto un investimento di 100.000 Euro per garantire un impiego più efficiente dell'energia.

2. Impegno idrico e ciclo chiuso: Dulcop estende la sua responsabilità ambientale al ciclo di vita dei materiali, concentrandosi sul riutilizzo delle risorse idriche. L'azienda sta studiando attivamente un sistema per la re-immissione delle acque reflue derivanti dallo scarto di produzione, affinché possano essere riutilizzate ad uso domestico, come per il mantenimento delle aree verdi, eliminando così qualsiasi spreco.

L'obiettivo ambizioso è la riduzione del consumo idrico di circa il 15-20%, mirando a un riutilizzo totale entro il biennio 2026-2027 tramite sistemi di filtraggio evoluti (evaporatori sottovuoto).

3. Riutilizzo dei materiali (plastica): In linea con l'obiettivo di sostenibilità nel macro-settore Gomma e plastica, l'azienda è attivamente impegnata nel riutilizzo degli scarti di polimeri e dell'acqua utilizzata nel processo produttivo. Questa iniziativa è fondamentale per ottimizzare l'uso delle materie prime plastiche (MPL), come polietilene, polipropilene e polistirene, utilizzate nel reparto di stampaggio. L'obiettivo di raggiungere il 30% di plastica riciclata nei flaconi entro il 2025-2026 rafforza l'impegno verso un modello di economia circolare.

Obiettivi di certificazione (2025-2026)

L'impegno di Dulcop verso una gestione ambientale strutturata sarà formalizzato attraverso l'ottenimento delle seguenti certificazioni, previste tra il 2025 e il 2026:

- ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale).
- ISO 14064 (Gestione delle politiche ambientali di carbon management GHG).
- ISO 50001 (Strategie di gestione per l'efficienza energetica).

Questi obiettivi sono volti a misurare e rendicontare in modo più strutturato le prestazioni ambientali, superando la mera conformità legale. L'operatività di Dulcop non impatta sul cambio d'uso del suolo o delle fonti idriche in aree protette.

Unità di misura

Indicatore	2024	Obiettivo 2025-2027	Fonte / Riferimento
Totale energia elettrica consumata	1.413.901 kWh (2024)	Ottimizzazione e riduzione dei consumi nei picchi produttivi	GRI 302-1
Potenza fotovoltaico installato	509 kWp	Pieno utilizzo e monitoraggio continuo del rendimento	Piano investimenti 2024
Emissioni totali (Scope 1 + 2)	≈ 1.043,5 t CO ₂ eq	Certificazione ISO 14064 e riduzione progressiva	GHG Report interno
Rifiuti totali prodotti	238 t	Aumento del recupero e del riciclo dei materiali	ESRS E5
Plastica riciclata nei flaconi	< 20%	Raggiungere il 30% entro il 2026	Piano ESG Approvvigionamenti
Certificazioni ambientali	ISO 14001 in corso	Estensione a ISO 50001 e ISO 14064 entro il 2026	Programma certificazioni aziendali

I nostri progressi

- 100% energia elettrica, eliminato l'uso del gas metano.
- 509 kWp di impianto fotovoltaico installato (investimento €330.000).
- 238 tonnellate di rifiuti gestite con incremento del recupero.
- Avvio del progetto di ciclo idrico chiuso per riduzione del 20% dei consumi entro il 2027
- Introduzione di plastica riciclata nei flaconi (<20%)
- Certificazioni ambientali in corso di ottenimento.

2.2 Gestione dei rifiuti: dalla misurazione alla responsabilità circolare

Quantità e tipologia dei rifiuti

Dulcop riconosce che una gestione ambientale efficace inizia con la misurazione. Nell'ultimo periodo di rendicontazione, il totale dei rifiuti prodotti presso le sedi aziendali ammonta a 238 tonnellate. Questa cifra, che include i rifiuti derivanti da attività d'ufficio, lavorazione industriale e materiali obsoleti, è il punto di partenza per le successive strategie di mitigazione e riciclo.

L'azienda gestisce questa massa di materiali attraverso un sistema esteso e responsabile di raccolta differenziata implementato in tutte le sue sedi. L'attenzione non è riservata solo ai flussi tradizionali, ma si estende ai materiali specifici del contesto industriale e d'ufficio. Vengono separati responsabilmente l'organico e il toner, insieme a flussi essenziali come carta, plastica, vetro e materiale informatico.

Cruciale è la gestione dei rifiuti industriali e di quelli che comportano un potenziale rischio ambientale. Dulcop differenzia in modo specifico olio esausto, ferro, rifiuti pericolosi e liquidi di rifiuto. Ad esempio, i rifiuti infiammabili o combustibili, come gli stracci impregnati di oli, non devono essere depositati davanti a estintori o idranti, e sono previste aree di stoccaggio dedicate per oli minerali esausti. I rifiuti vengono inoltre conferiti in cassoni metallici posti all'aperto, una misura organizzativa adottata anche per la prevenzione incendi, in particolare data la presenza di grandi quantità di materiali facilmente combustibili come materie plastiche, carta e cartone.

Impegno nella riduzione e nel riciclo

La strategia di Dulcop in materia di rifiuti va oltre la semplice conformità alla raccolta differenziata, spingendosi verso un modello di economia circolare e di responsabilità estesa. Il Codice di Condotta Dulcop stabilisce chiaramente che l'azienda e i suoi Stakeholders devono adottare misure per ridurre i rifiuti attraverso la progettazione e l'efficienza operativa, e di facilitare il riutilizzo e il riciclaggio, ove possibile.

Questo impegno trova riscontro operativo in diverse aree:

1. Recupero di materiali interni: L'azienda è attivamente impegnata nel riutilizzo degli scarti di polimeri e dell'acqua utilizzata nel processo produttivo. Questa iniziativa è fondamentale per ottimizzare l'uso delle materie prime plastiche (MPL), come polietilene, polipropilene e polistirene, utilizzate nel reparto di stampaggio.

2. Efficienza del processo: Nel processo di confezionamento interno, ad esempio, le non conformità di prodotto (come tubetti ammaccati o non correttamente etichettati) sono rilevate con controllo al 100%. I pezzi non conformi vengono immediatamente "sconfezionati" e recuperati, e il numero di pezzi non conformi viene registrato su supporto informatico. Sebbene le singole parti scartate e non più utilizzabili vengano infine segregate per la definitiva eliminazione, il focus immediato è sul recupero del materiale.

3. Packaging sostenibile: L'impegno per il riciclo e la sostenibilità si riflette nelle scelte di approvvigionamento. Per gli imballi destinati ai prodotti finiti, le politiche aziendali prediligono fornitori che utilizzino materiali riciclati certificati o materiali provenienti da fonti sostenibili. Questo assicura che l'impatto ambientale sia mitigato non solo all'interno delle mura aziendali, ma anche a monte della catena di fornitura. Inoltre, l'azienda si impegna attivamente per la gestione responsabile dell'ambiente, estendendo i requisiti della catena di fornitura per esigere che i partner riducano i rifiuti e lavorino per l'eliminazione delle sostanze chimiche pericolose, dimostrando così un approccio sistemico alla gestione ambientale.

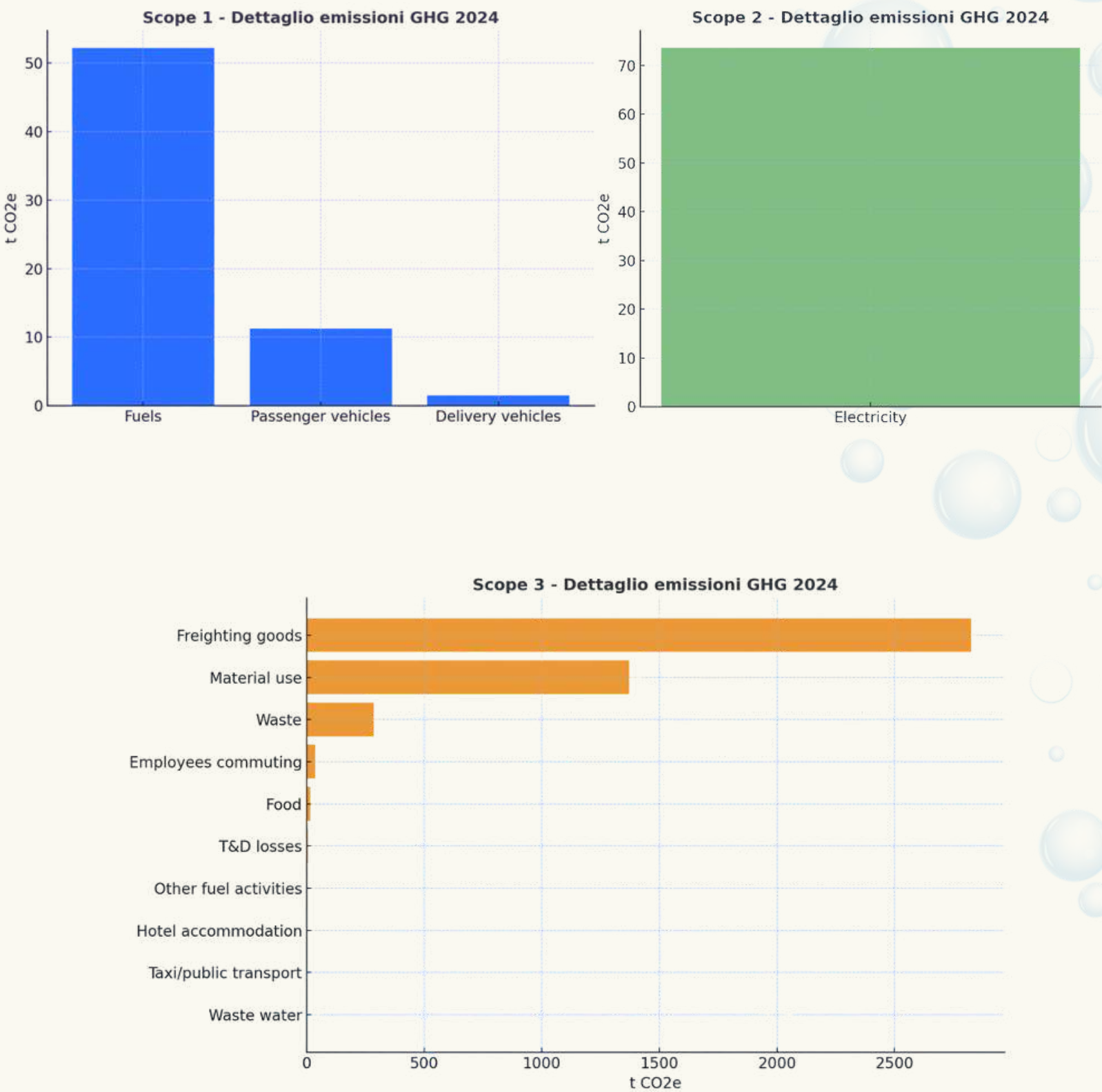
2.3 Monitoraggio ambientale

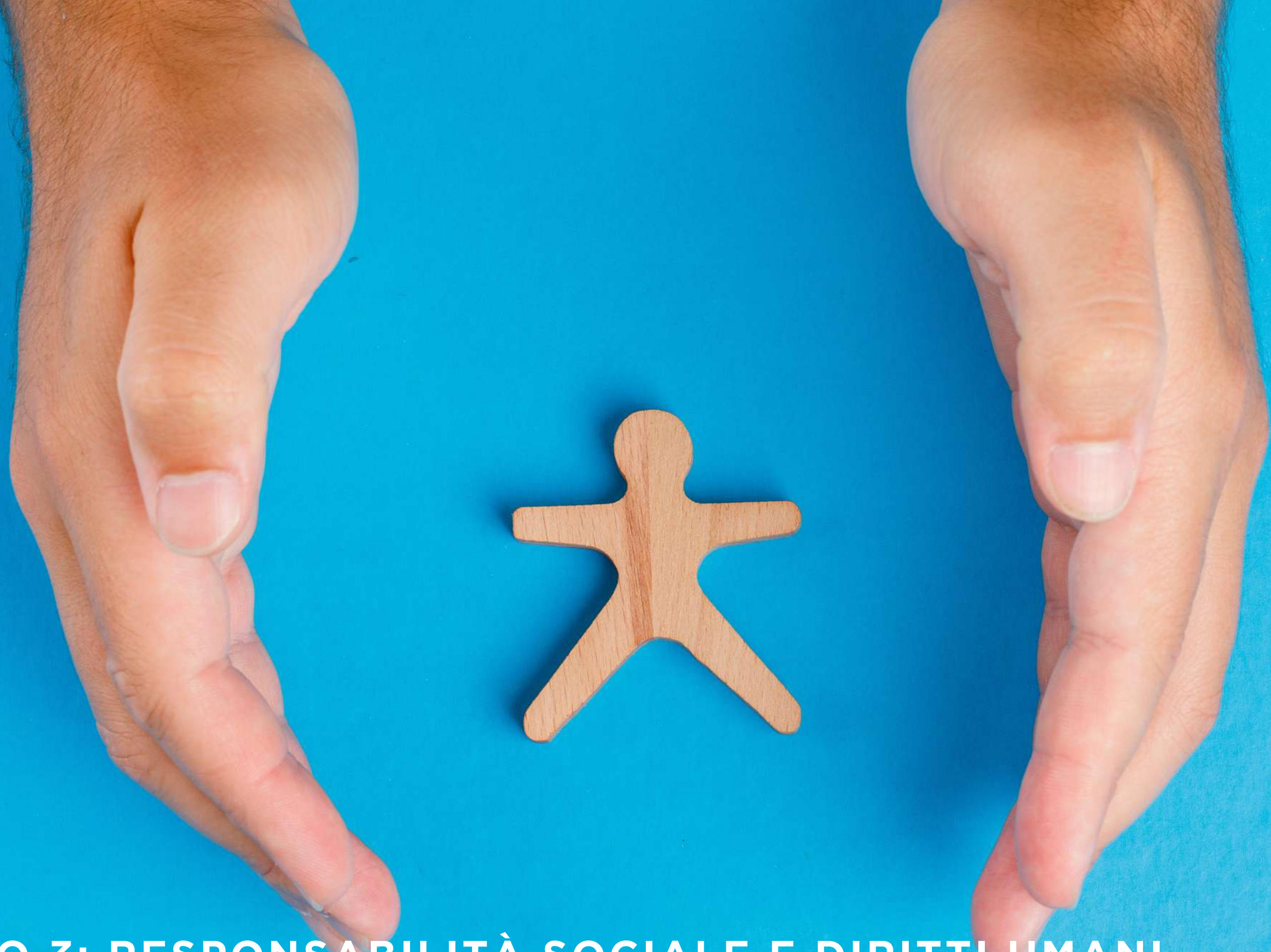
La dimensione ambientale della sostenibilità, cuore del Capitolo 2, esige da Dulcop International S.p.A. una costante vigilanza e una misurazione accurata degli impatti, trasformando il Monitoraggio Ambientale da un mero adempimento a un processo dinamico e integrato, essenziale per la realizzazione dell’obiettivo aziendale di considerare la buona prestazione ambientale un prerequisito per il successo futuro come industria.

L’azienda si impegna attivamente nella valutazione e gestione responsabile dell’impatto ambientale in tutte le sue operazioni, con l’obiettivo primario di prevenire, limitare e porre rimedio alle ripercussioni negative sulle comunità e sulle risorse naturali. Questo impegno è formalizzato attraverso il Codice di Condotta aziendale, che impone a Dulcop e ai suoi Stakeholder di rispettare tutte le leggi e i regolamenti di tutela ambientale locali e nazionali e di mirare al soddisfacimento degli standard internazionali. La gestione della prestazione ambientale richiede che Dulcop e i suoi partner ottengano e mantengano aggiornate tutte le autorizzazioni ambientali necessarie e che misurino costantemente l’energia e l’utilizzo di acqua, le emissioni e lo smaltimento dei rifiuti, in modo da integrare tali impatti nelle decisioni aziendali e adottare un approccio proattivo verso il miglioramento continuo.

Una componente cruciale del nostro monitoraggio ambientale riguarda l’interazione delle nostre operazioni con l’ecosistema circostante, in particolare l’uso del suolo e delle risorse idriche. Le analisi confermano che l’operatività di Dulcop non determina il cambio d’uso del suolo o delle fonti idriche (falde, fiumi e mari) e che l’azienda non opera in aree protette o Natura 2000 [Due Diligence citata in precedenza]. Questo dato è fondamentale per attestare una gestione territoriale responsabile e un impegno a non impattare su ecosistemi sensibili. In linea con questo approccio preventivo, l’azienda sta lavorando sul fronte del riutilizzo delle risorse, in particolare per il recupero degli scarti di polimeri e dell’acqua utilizzata nel processo produttivo, un’iniziativa fondamentale che mira a preservare la qualità e la quantità delle risorse idriche locali.

Infine, la trasparenza ambientale di Dulcop è confermata dalla rigorosa aderenza ai requisiti legali e dall’assenza di criticità sanzionabili per l’esercizio in esame. Per l’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, i dati di bilancio attestano che non si sono verificati danni causati all’ambiente per i quali la società sia stata dichiarata colpevole in via definitiva, né sono state inflitte sanzioni o pene definitive per reati o danni ambientali. Questa assenza di contenziosi legali definitivi derivanti da violazioni delle leggi ambientali sottolinea l’efficacia del sistema di gestione e la priorità data al rispetto delle normative vigenti. Il mantenimento di un’eccellente conformità normativa è un obiettivo costante, garantito anche dall’impegno a ottenere le certificazioni ambientali di riferimento nel prossimo triennio.





CAPITOLO 3: RESPONSABILITÀ SOCIALE E DIRITTI UMANI

Il Capitolo 3 apre la discussione sulla dimensione "S" (Sociale) del nostro impegno ESG, intitolandosi Responsabilità Sociale e Diritti Umani. Questo segmento del Bilancio evidenzia come Dulcop International S.p.A. abbia integrato nella sua strategia i principi di etica lavorativa, la tutela dei diritti fondamentali e il coinvolgimento attivo dei propri stakeholder, riconoscendo che il rispetto delle persone è la base per un successo duraturo.

L'azienda crede fermamente nello sviluppo sostenibile del business e considera il rispetto dei diritti umani e l'adesione ai diritti del lavoro come parte integrante del comportamento aziendale responsabile. Questo impegno non è teorico, ma è codificato in documenti vincolanti come il Codice di Condotta Dulcop e la Politica dei Diritti Umani, i quali si basano su principi riconosciuti a livello globale, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). La Politica per i Diritti Umani in particolare, rafforza l'impegno dell'Azienda nel promuovere la tutela dei diritti umani lungo l'intera catena del valore, dedicando attenzione alla salvaguardia di categorie specifiche, quali donne, bambini, migranti e lavoratori esterni, e condannando qualsiasi forma di discriminazione e violenza.

La sicurezza e il benessere dei lavoratori sono al centro della nostra operatività. Dulcop garantisce che tutti i dipendenti siano trattati con rispetto e dignità, aderendo allo ZERO TOLERANCE PROTOCOL amfori BSCI per condannare e abolire qualsiasi forma di violenza e molestia – fisica, psicologica, sessuale ed economica – all'interno e tramite l'ambiente aziendale. L'impegno verso la sicurezza è formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato al 2024, il quale non solo valuta i pericoli fisici, ma estende l'analisi a rischi cruciali come lo stress lavoro-correlato e i rischi legati alle differenze di genere, all'età e alla provenienza, in ottemperanza al D.Lgs. 81/08. Particolare cura è riservata alla tutela delle lavoratrici madri, per le quali è prevista una valutazione preventiva dei rischi già prima che sopraggiunga una gravidanza, garantendo l'adozione immediata di misure di protezione e la possibilità di riposi aggiuntivi o riallocazioni.

Sul fronte delle pratiche lavorative etiche, Dulcop aderisce al principio fondamentale del divieto di schiavitù, lavoro forzato o tratta di esseri umani. Inoltre, l'azienda si impegna a non assumere personale al di sotto dei 18 anni di età. Per quanto riguarda la remunerazione, Dulcop e i suoi Stakeholder devono garantire salari e straordinari che soddisfino o superino il minimo legale, e Dulcop ha condotto un'analisi del costo medio della vita (Living Wage) per assicurare che i dipendenti ricevano uno stipendio in linea con le necessità economiche esterne aggiuntive. Inoltre, l'azienda rispetta il principio internazionale di reclutamento responsabile (Employer Pays Principle), garantendo che i costi di assunzione siano a carico del datore di lavoro e non del lavoratore.

La trasparenza e il coinvolgimento sono assicurati da meccanismi di dialogo e segnalazione. Pur non avendo al proprio interno sindacati riconosciuti, Dulcop dialoga in modo aperto e trasparente con due figure elette dai lavoratori come loro rappresentanti. È operativo il sistema di denuncia confidenziale, la "Cassetta dei Suggerimenti", disponibile in spogliatoi e mensa, che permette a dipendenti, operai e stakeholder di segnalare in forma anonima comportamenti non professionali o violazioni del Codice di Condotta all'alta dirigenza. Questa viene aperta regolarmente dal Responsabile Etico, eletto per evitare conflitti di interesse, garantendo che le lamentele vengano analizzate e i risultati della conciliazione, se rilevanti, pubblicati. L'azienda, inoltre, investe nella formazione del personale non solo sulla sicurezza, ma anche sul Codice Etico per dipendenti, consulenti e fornitori. I prossimi paragrafi di questo capitolo approfondiranno in dettaglio queste aree, dalla gestione della Salute e Sicurezza fino alle politiche di Retribuzione e Welfare, fornendo un quadro completo della performance sociale di Dulcop.

3.1 Lavoro e condizioni di lavoro etiche

Il rispetto dei diritti umani e l'assicurazione di condizioni di lavoro etiche e dignitose costituiscono la base operativa della Responsabilità Sociale di Dulcop International S.p.A., come esplicitato nella Politica dei Diritti Umani. Dulcop non solo si impegna a rispettare scrupolosamente i diritti umani, ma cerca anche di individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi che potrebbero derivare dalle proprie attività. Questa politica, che garantisce il trattamento equo e dignitoso di tutti, estende la sua attenzione a categorie vulnerabili lungo tutta la catena del valore, come donne, bambini, giovani lavoratori, membri della comunità LGBTQ+, stranieri e persone con disabilità. I principi adottati si allineano agli standard internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

L'azienda è proattiva nel promuovere l'inclusione e l'equità di genere, come dimostrato dalla sua popolazione aziendale: Dulcop, infatti, ha un numero di dipendenti donne più alto di quello degli uomini e sulle linee di produzione impiega solo operaie donne. Per incentivare la presenza di donne in posizioni di leadership e decision-making, Dulcop promuove lo sviluppo professionale secondo una logica di **GENDER RESPONSIVE MANAGEMENT**, al fine di evitare la discriminazione e garantire un ambiente di lavoro positivo. A tal proposito, è stato deciso che entro il 2025 sarà conseguita la certificazione per la parità di genere UNI/Pdr 125:2022, e a tal fine, è stata individuata e nominata una Gender Manager che seguirà l'intera implementazione dello schema di gestione. L'intenzione è inoltre quella di inserire nel Consiglio di Amministrazione due membri femminili, a significare l'importanza del personale femminile che sta assumendo ruoli di principale carica aziendale.

L'impegno di Dulcop si manifesta concretamente nelle pratiche di reclutamento responsabile. L'azienda aderisce rigorosamente ai principi internazionali, incluso il cruciale "Principio del pagamento a carico del datore di lavoro" (Employer Pays Principle), garantendo che nessun lavoratore debba sostenere costi o spese di reclutamento [Politica Diritti Umani]. Fondamentale è anche l'impegno per l'occupazione regolare, assicurando che il rapporto di lavoro sia riconosciuto e documentato in conformità con la legge, come indicato nei contratti di somministrazione a tempo determinato e nelle lettere di assunzione a tempo indeterminato. Ai lavoratori vengono fornite informazioni scritte e comprensibili sulle condizioni di lavoro prima dell'inizio del rapporto e ad ogni pagamento [Politica Diritti Umani, 205]. Dulcop e i suoi stakeholder si astengono dal violare la libera scelta dell'impiego tramite depositi o trattenuta di documenti di identità, garantendo la libertà dalla coercizione [Politica Diritti Umani].

Riguardo alla retribuzione, Dulcop assicura che i compensi — che includono retribuzioni, pagamento degli straordinari, indennità e ferie pagate — soddisfino o superino il minimo legale e gli standard di riferimento del settore [Politica Diritti Umani, 160]. Per confermare l'equità della remunerazione, l'azienda ha svolto un'Analisi del Costo Medio della Vita (Living Wage), verificando che i dipendenti ricevano uno stipendio in linea con le necessità economiche esterne aggiuntive [Due Diligence]. La puntualità è garantita: gli stipendi e le indennità sono pagati regolarmente entro il giorno 10 del mese successivo alla maturazione delle spettanze tramite bonifico bancario. Le informazioni sui pagamenti sono verificate sia internamente che dallo Studio Paghe esterno, e qualsiasi pagamento o versamento è completamente tracciabile. Le trattenute salariali sono effettuate solo alle condizioni e nella misura prescritta dalla legge nazionale, escludendo l'utilizzo di trattenute come misura disciplinare [Politica Diritti Umani]. Per quanto concerne l'orario di lavoro, Dulcop rispetta gli standard nazionali e internazionali: l'orario di lavoro standard per contratto non supera le 48 ore settimanali, con l'orario standard per i dipendenti fissato a 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni.

Gli straordinari sono gestiti in modo responsabile e sono compensati ad un tasso di premio non inferiore a quello previsto dal CCNL applicato per legge.

Infine, la Politica per il Lavoro Minorile ribadisce la condanna assoluta dell'impiego di manodopera minorile. Dulcop si impegna in modo esplicito a non assumere personale al di sotto dei 18 anni di età. Sebbene le convenzioni internazionali stabiliscano l'età minima legale di 14 o 16 anni per l'impiego in determinate condizioni, Dulcop eleva tale soglia. L'azienda garantisce che i giovani lavoratori (dai 16 anni in su) siano protetti da condizioni di lavoro pericolose e che abbiano accesso all'istruzione. Qualora si riscontrassero casi di bambini vittime di lavoro minorile, Dulcop si impegna a fornire l'assistenza diretta necessaria, a garantire l'accesso all'istruzione di base gratuita e a tutelare la salute e la sicurezza dei giovani, includendo l'eventuale risarcimento per i danni subiti.

3.2 Salute e sicurezza sul lavoro

La **Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL)** sono considerate da Dulcop International S.p.A. un principio fondamentale e un requisito irrinunciabile per il benessere del personale e il successo aziendale. L'obiettivo primario di questa gestione è il miglioramento continuo della sicurezza e della salute dei lavoratori, per il raggiungimento della consapevolezza e del benessere durante il lavoro.

1. Sistema di prevenzione e valutazione dei rischi

L'impegno verso la sicurezza è formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato al 2024 (Data Certa: 23 settembre 2024), in adempimento all'Art. 17 del D.Lgs. 81/08.

Il DVR è definibile come "Generale" e copre in modo esaustivo tutti i rischi specifici per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Tra i pericoli e i rischi valutati in dettaglio rientrano:

- **Rischi fisici e operativi:** Rumore (presente nei reparti Attrezzeria, Stampaggio e Bolle, e per i Manutentori, con classe di rischio 80-85 dB(A)), Vibrazioni Corpo Intero (CI), Radiazioni Ottiche Artificiali (ROA), e rischi da Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC).
- **Rischi biomeccanici:** Sovraccarico Biomeccanico Arti Superiori (SBAS), Posture (Posture scorrette) e Movimenti Ripetitivi, in particolare per gli Addetti Linee Bolle (Rischio Lieve: Indice OCRA = 2.1 per linea multiformato; Rischio Trascurabile per linee Maxi).
- **Rischi psicosociali:** La valutazione è estesa anche ai rischi collegati allo stress lavoro-correlato.
- **Tutela lavoratori vulnerabili:** Il DVR valuta specificamente i rischi riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, incluse le lavoratrici in stato di gravidanza (Lavoratrici Madri), le differenze di genere, l'età e la provenienza da altri Paesi. L'azienda non assume personale al di sotto dei 18 anni.

2. Analisi infortunistica (Performance KPI GRI 403-9)

L'efficacia del sistema di gestione della sicurezza è dimostrata dai dati infortunistici, che indicano un impegno costante per la tutela dei lavoratori.

- **Zero decessi e malattie professionali:** Dulcop non ha registrato nessun decesso sul lavoro del personale iscritto al libro matricola negli ultimi 10 anni e nessuna malattia professionale riconosciuta negli ultimi tre anni.
- **Riduzione del tasso di infortuni:** L'andamento infortunistico mostra un ridotto numero di eventi registrati. Nel 2023, su 59.107 ore lavorate totali, si è registrato N. 0 infortuni (esclusi quelli in itinere), con un Indice di Frequenza (IF) pari a 0.00.

KPI Sicurezza e Infortuni (GRI 403-9)	2021	2022	2023	2024
N. Infortuni (Esclusi Infortuni in itinere)	1	1	0	0
Malattie Professionali Riconosciute	0	0	0	0
Ore Lavorate Totali	54.335,00	59.036,00	59.107,00	49.340,00
Indice di Frequenza (IF)	18,40	16,94	0,00	0,00

3. Sorveglianza sanitaria e tutela del benessere

La Sorveglianza Sanitaria è attuata con continuità dal Medico Competente (MC, Dott. Francesco Sorrentino) per l'emissione delle certificazioni di idoneità alle mansioni. Nel periodo 01/01/2024 - 31/12/2024, sono stati visitati 58 lavoratori (28 maschi e 30 femmine).

- **Accertamenti:** Sono stati eseguiti 13 accertamenti per la verifica dell'assenza di alcol e tossicodipendenza, in particolare per le mansioni che richiedono l'abilitazione alla guida di carrelli elevatori.
- **Condizioni di salute:** Il 74.14% dei lavoratori visitati è risultato Normoteso e la maggior parte delle lavoratrici femmine (60.00%) è in Normopeso. L'idoneità alla mansione specifica è stata confermata per 53 dei 58 lavoratori visitati.
- **Welfare e supporto:** Dulcop offre a tutti i lavoratori una copertura assicurativa sanitaria integrativa (UNISALUTE), che prevede l'accesso a cure mediche ed esami diagnostici con particolare scontistica. Sono inoltre offerte iniziative di welfare aziendale, inclusa la mensa.

4. Tutela dei lavoratori vulnerabili (Lavoratrici Madri)

Dulcop presta particolare attenzione alle lavoratrici in stato di gravidanza, puerperio o allattamento, adottando una gestione Gender Responsive.

- **DVR MADRI:** È stato redatto e approvato un Documento di Valutazione dei Rischi specifico per le lavoratrici madri (DOS_04.12), con ultima revisione al 23/10/2024. Questo documento è parte integrante del DVR Generale.
- **Azione immediata:** L'azienda agisce immediatamente appena viene a conoscenza dello stato di gravidanza. Nelle mansioni di produzione (dove le donne costituiscono la maggioranza del personale), l'operaia viene spesso lasciata a casa in maternità anticipata.
- **Modifica delle mansioni:** Per le impiegate, viene valutata la situazione in base alle esigenze individuali, prevedendo la riduzione dei periodi di postura fissa seduta e la sospensione del lavoro al Videoterminale (VDT) almeno ogni ora, oltre alla messa a disposizione di un lettino medico per il riposo delle gambe. Si applica inoltre il Divieto di Lavoro Notturno.

- **Rischi specifici evitati:** Le misure adottate mirano a eliminare i rischi specifici come la movimentazione manuale di carichi superiori a 3 kg, il rumore (> 80 dBA), l'attività in postura eretta prolungata (> 4 ore giornaliere), e il rischio di urti o traumi all'addome.

5. Obiettivi di miglioramento (Action Plan)

In linea con l'obiettivo di conseguire standard più elevati, Dulcop ha formalizzato diverse azioni di miglioramento (Azioni Correttive/di Miglioramento P4.01.3):

1.Certificazione ISO 45001: L'azienda si pone l'obiettivo di conseguire la Certificazione ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) tra il 2025 e il 2026.

2.Rischio psicosociale: È in corso la pianificazione per effettuare la revisione formale del DVR per lo Stress Lavoro-Correlato per il nuovo stabilimento.

3.DVR madri: Formalizzare la revisione del DVR MADRI per il nuovo stabilimento, con data di chiusura prevista per il 22/03/2025.

4.Rischio biologico: È necessario effettuare il DVR Biologico per il batterio Legionella per il nuovo stabilimento, con data di chiusura prevista per il 22/03/2025.

5.Rischio attrezzature: Procedere alla presentazione della denuncia INAIL Apparecchi in Pressione (data di chiusura prevista: 22/03/2025).

6.KPI Trasparenza: Consolidare il risultato del 2023/2024 e impegnarsi a mantenere l'Indice di Frequenza (IF) e l'assenza di malattie professionali a zero per i prossimi esercizi.

3.3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione dei reclami

La trasparenza, intesa come impegno costante a fornire informazioni chiare, complete e accessibili, e la capacità di stabilire un dialogo proattivo con tutte le parti interessate, sono elementi cardine della responsabilità sociale di Dulcop International S.p.A. L'azienda riconosce che l'efficacia del proprio dovere di diligenza — che copre diritti umani, occupazione, ambiente e anti-corruzione — aumenta esponenzialmente attraverso il coinvolgimento delle parti interessate. A tal fine, Dulcop ha implementato meccanismi formali per l'ascolto, la segnalazione e la risoluzione delle lamentele, indirizzando sia le criticità interne che le non conformità provenienti dal mercato.

L'ascolto interno e la whistleblowing: la "Cassetta dei Suggerimenti"

Per garantire che tutti i collaboratori, inclusi dipendenti e operai, così come gli stakeholder esterni, abbiano un canale sicuro e confidenziale per esprimere preoccupazioni o segnalare anomalie, Dulcop ha istituito la "Cassetta dei Suggerimenti". Questo meccanismo di denuncia confidenziale è cruciale per segnalare all'alta dirigenza comportamenti non professionali e violazioni del Codice di Condotta. L'obiettivo è far emergere casi anomali o presunti episodi di discriminazione e molestia, mantenendo l'adesione al protocollo AMFORI BSCI ZERO TOLERANCE contro ogni forma di violenza e molestia (fisica, psicologica, sessuale ed economica). I moduli per lamentele e suggerimenti, che possono essere compilati in forma anonima o meno, sono resi accessibili in luoghi strategici come le bacheche aziendali, gli spogliatoi e la mensa.

Il Processo di Gestione dei Reclami interni è gestito con rigore per assicurare imparzialità e risoluzione. La cassetta viene aperta regolarmente, una volta al mese, dal Responsabile Etico, eletto per la specifica funzione. Per prevenire potenziali conflitti di interesse, sono stati votati due Responsabili Etici per differenti aree, un uomo e una donna. Se dovesse emergere una comunicazione che richiede verifica anticipata rispetto alla data

di apertura programmata, il Responsabile Etico è tenuto a procedere immediatamente all'apertura. Successivamente, il Responsabile Etico analizza e registra il problema, avviando l'indagine e coinvolgendo le parti interessate e la direzione, valutando anche le implicazioni economiche per la risoluzione. Se il lavoratore che ha inviato il suggerimento è identificabile, viene coinvolto tramite un invito scritto alla riunione di conciliazione. La trasparenza è un elemento chiave: una volta terminata la conciliazione e attuata l'azione correttiva, il risultato viene pubblicato sulle bacheche e sui siti aziendali. Dulcop si impegna attivamente a indagare sul problema, offrire supporto a chi ha subito impatti negativi e, se necessario, attuare azioni correttive verso il personale.

Monitoraggio della soddisfazione clienti e gestione dei reclami esterni

Per quanto riguarda il mercato esterno, Dulcop ha formalizzato il Monitoraggio della Soddisfazione Clienti attraverso la procedura interna P4.03.2. Lo scopo di questa procedura, in linea con l'obiettivo aziendale di non abbandonare mai il cliente, è duplice: da un lato, rafforzare il rapporto di fiducia con il cliente misurandone il grado di soddisfazione; dall'altro, garantire che ogni reclamo sia evidenziato per intraprendere tempestive azioni risolutive e correttive, eliminando così la causa che lo ha generato. La misurazione della soddisfazione non si affida a un semplice questionario, data la varietà dei prodotti e dei canali di vendita, ma privilegia l'acquisizione di informazioni mediante interviste e scambio di comunicazioni dirette con agenti, rappresentanti, grossisti e distributori. Tali informazioni vengono integrate con i dati commerciali di periodo e analizzate almeno annualmente, spesso in occasione di riunioni agenti o fiere di settore.

Il Processo di Gestione dei Reclami Cliente è altamente strutturato. La segnalazione da parte del Cliente viene registrata tempestivamente nel sistema informatico. Il referente commerciale intraprende le azioni più idonee a preservare il rapporto di fiducia con il cliente, mentre il Responsabile Assicurazione Qualità (R.A.Q.) indaga sulle cause del reclamo, avviando l'azione correttiva formale attraverso la Richiesta di Azioni Correttive e Migliorative (R.A.C.M.). Questo processo si inserisce nel contesto più ampio della Gestione delle Azioni, regolata dalla procedura P4.01.3, che include anche l'analisi delle azioni di miglioramento e l'impatto sul Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ).

Un elemento fondamentale di questo sistema è la gestione delle Non Conformità (NC), regolata dalla procedura. Le NC possono emergere in diversi momenti del ciclo produttivo, dal controllo in accettazione alla verifica finale, e il lotto che non supera il controllo qualità viene gestito per la segregazione o la rilavorazione. La qualità dei controlli è modulata, prevedendo livelli di controllo "normale", "ridotto" e "rinforzato", a seconda della severità dei controlli necessari e degli esiti riscontrati nei controlli precedenti.

Implicazioni e prospettive future

L'efficacia dei meccanismi di reclamo è direttamente collegata al Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), un processo che si svolge con periodicità quadrimestrale e annuale. In occasione del Riesame di Direzione, che avviene alla conclusione del terzo quadrimestre, la Direzione Generale (D.gen.) e il R.A.Q. esaminano tutti gli elementi critici, incluse le risultanze delle verifiche ispettive (audit) e le segnalazioni di opportunità di miglioramento (comunicazioni interne o esterne). Le criticità evidenziate possono portare all'avvio di azioni correttive o preventive, mediante l'applicazione della procedura (Gestione Azioni).

Guardando agli anni successivi, l'integrazione di questi sistemi di feedback sarà ulteriormente rafforzata.

L'azienda, che ha già rivisto la propria strategia per cogliere le opportunità della sostenibilità, si impegnerà a:

- **Rafforzare la due diligence e l'ascolto degli stakeholder:** Le informazioni relative alle lamentele, così come i risultati del monitoraggio continuo dei processi, saranno elementi essenziali per l'aggiornamento dell'analisi dei rischi e del contesto aziendale.
- **Strutturare il reporting di sostenibilità:** Sebbene Dulcop non pubblichi ancora un report dedicato, la predisposizione di un report sui risultati aziendali in relazione alla sostenibilità ambientale e sociale è tra le aree di sviluppo suggerite. Il sistema di gestione dei reclami e il monitoraggio della soddisfazione clienti saranno fonti di dati cruciali per adempiere a futuri obblighi di rendicontazione non finanziaria.
- **Miglioramento continuo e qualifica fornitori:** Il monitoraggio della qualità dei fornitori, anch'esso soggetto ad audit e valutazioni, integrerà sempre più chiaramente i riscontri qualitativi ottenuti dal mercato, assicurando che la trasparenza e la gestione etica si estendano in modo uniforme a tutta la catena del valore.

In conclusione, la gestione dei reclami in Dulcop è un sistema di apprendimento continuo che, attraverso la formalizzazione delle procedure e la costante analisi dei dati interni ed esterni, mira non solo a risolvere le non conformità immediate ma anche a supportare la definizione del nuovo piano di qualità aziendale e il piano di sviluppo del SGQ per gli anni a venire.

3.4 Formazione e sviluppo del personale

Dulcop International S.p.A. riconosce che il capitale umano è un fattore critico di successo e che il mantenimento di un'alta qualità operativa, l'innovazione tecnologica e la sicurezza aziendale dipendono direttamente dall'adeguata istruzione e dall'addestramento del personale. Per questo motivo, la Formazione e lo Sviluppo del Personale sono gestiti attraverso una procedura rigorosa (Gestione delle risorse umane-Formazione) che garantisce che la preparazione del personale sia sempre allineata agli obiettivi di qualità e sostenibilità.

L'obiettivo primario della gestione della formazione è duplice: assicurare che per ogni ruolo organizzativo siano note le competenze e le capacità necessarie a svolgere le mansioni in modo efficace ed efficiente, e garantire che il personale impiegato in attività che influenzano la qualità, o in compiti particolarmente critici, sia adeguatamente istruito e qualificato in termini di formazione ed esperienza. Questo processo è finalizzato anche ad incrementare la consapevolezza e la conoscenza organizzativa in azienda.

Piani di addestramento e sviluppo continuo

Il processo di sviluppo delle competenze inizia con la Definizione delle necessità di formazione e addestramento. Per ogni ruolo, la Direzione Generale (D.gen.), con l'ausilio dei responsabili di funzione, stabilisce quali competenze e quale preparazione il candidato debba possedere. Annualmente, il Responsabile Assicurazione Qualità (R.A.Q.), in accordo con la Direzione Generale e recependo il piano qualità aziendale, elabora un Piano di Addestramento Annuale. Questo piano è strutturato in base alle esigenze e alle opportunità rilevate per area aziendale, ruolo o singola persona. Il piano tiene conto non solo delle esigenze attuali, ma anche di quelle emergenti dall'introduzione di nuovi macchinari, impianti, metodi di lavoro, o da opportunità individuate dai responsabili funzionali durante il monitoraggio del Sistema di Gestione per la Qualità. L'aggiornamento del piano può avvenire in qualsiasi momento nel corso dell'anno in base a nuove necessità.

Per ogni evento formativo, sia esso un modulo di formazione (corso interno o esterno, seminario, visita a fiera) o un periodo di affiancamento, viene definito un Programma di Addestramento dettagliato che specifica l'oggetto, gli obiettivi, le risorse coinvolte e la tempistica di attuazione. La verifica dell'efficacia della formazione ricevuta è fondamentale: per gli eventi interni, la valutazione viene svolta al termine, spesso tramite questionario nominativo, o dopo 15/30 giorni dall'evento, da parte del responsabile di funzione o del R.A.Q., con un risultato che può essere *efficace/soddisfacente, parzialmente efficace o non efficace/soddisfacente*.

Schede formative e qualifica professionale

La storia formativa di ogni dipendente è tracciata in una Scheda Formativa. Fin dal momento dell'assunzione, viene formalizzata questa scheda per identificare le necessità formative necessarie a coprire adeguatamente le mansioni assegnate. Tali schede vengono costantemente aggiornate in seguito ai vari moduli formativi, ai periodi di affiancamento e al raggiungimento delle qualifiche richieste. Con periodicità almeno quadrimestrale, o dopo lo svolgimento di eventi di formazione particolarmente significativi, il R.A.Q. aggiorna la scheda di ogni dipendente.

Un dipendente è qualificato quando, al termine di un adeguato percorso formativo, ha acquisito l'esperienza ritenuta necessaria per lo svolgimento delle attività. Ad esempio, il personale interno incaricato di effettuare tarature su strumenti di prova e controllo deve ricevere adeguata formazione ed essere qualificato dal R.A.Q. dopo un periodo di affiancamento che include l'esecuzione di due interventi di taratura "assistita". La qualifica può essere revocata sulla base delle indicazioni dei Responsabili funzionali o dei risultati delle verifiche ispettive interne (audit) del SGQ. Tutti gli attestati di formazione e le relative valutazioni sono gestiti e archiviati su una piattaforma informatica dedicata.

Tematiche cruciali per la sostenibilità

Le tematiche oggetto della formazione erogata sono strettamente collegate ai valori di Dulcop in termini di responsabilità sociale e sostenibilità.

1. Salute e sicurezza sul lavoro (SSL): La formazione in materia di SSL è obbligatoria per tutti i lavoratori e deve essere ricevuta entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto. Questa formazione è specifica in base al tipo di rischio della mansione e tiene conto dei rischi generali e specifici. Inoltre, il personale è obbligato a partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro. L'efficacia della formazione è considerata un fattore essenziale nel calcolo del rischio, insieme all'esperienza degli esposti.

2. Lotta alla corruzione e comportamento etico: Un'altra tematica fondamentale oggetto della formazione è la lotta alla corruzione. L'azienda si adopera per garantire l'inclusione sociale e valorizzare la diversità, organizzando sessioni di formazione rivolte a tutta la popolazione aziendale su temi quali il fenomeno della discriminazione e delle molestie sul luogo di lavoro, al fine di sensibilizzare e aumentare la consapevolezza su tematiche di estrema attualità. La formazione sul Codice Etico è inoltre estesa a dipendenti, consulenti e fornitori.

Prospettive Future: integrazione e certificazioni

Guardando agli anni futuri, la funzione di Formazione e Sviluppo del Personale sarà centrale per l'allineamento di Dulcop agli standard di sostenibilità più elevati, in linea con l'obiettivo di conseguire importanti certificazioni tra il 2025 e il 2026.

- **Adozione di standard internazionali:** L'ottenimento della ISO 45001 (Gestione della sicurezza e salute dei lavoratori), previsto nel piano aziendale, richiederà una completa integrazione del sistema di formazione e addestramento con i processi di gestione dei rischi e delle emergenze. I programmi di formazione dovranno essere rivisti in base ai requisiti più stringenti dello standard, garantendo che i lavoratori che svolgono mansioni che comportano rischi specifici abbiano la riconosciuta capacità professionale, esperienza e addestramento adeguato.
- **Formazione per la parità di genere (Pdr 125:2022):** L'impegno a conseguire la certificazione UNI/Pdr 125:2022 entro il 2025 richiederà la focalizzazione della formazione sulle politiche di Gender Responsive Management. Saranno necessarie sessioni specifiche volte a prevenire la discriminazione e a promuovere l'inclusione e l'uguaglianza nelle opportunità in base alla meritocrazia.
- **Ruolo nel riesame di direzione:** L'avanzamento del Piano di Formazione è un elemento chiave esaminato regolarmente in sede di Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ). Questo assicura che il contributo della formazione sia costantemente monitorato e che le eventuali carenze formative, rilevate ad esempio dagli audit interni, o dai problemi di processo, inneschino immediatamente azioni correttive e preventive attraverso la procedura **Gestione delle Azioni (P4.01.3). In questo modo, lo sviluppo del personale rimane un fattore strategico per il miglioramento continuo e la resilienza aziendale, essenziale per il successo sostenibile a lungo termine.**

3.5 Rapporti con la Comunità

La responsabilità sociale di Dulcop International S.p.A. si estende necessariamente oltre i confini aziendali e la catena di fornitura, abbracciando il contesto territoriale in cui opera e le comunità locali. L'azienda riconosce che lo sviluppo sostenibile del business è indissolubilmente legato alla capacità di generare un impatto positivo sul territorio, contribuendo al benessere sociale ed economico, e prestando particolare attenzione alla tutela dei soggetti vulnerabili e alla promozione dei diritti umani anche in relazione alle comunità locali.

Nonostante la profonda consapevolezza del proprio ruolo, la rendicontazione per l'esercizio in esame evidenzia che Dulcop non ha ancora sviluppato o formalizzato una serie di progetti specifici nelle scuole o nella comunità su tematiche inerenti alla sostenibilità. Questa assenza rappresenta una chiara area di miglioramento, identificata esplicitamente nell'ambito della valutazione ESG condotta da soggetti esterni. L'integrazione con la comunità e lo svolgimento di iniziative sociali sono visti come un passo fondamentale per rafforzare la strategia aziendale e massimizzare la capacità di Dulcop di cogliere le opportunità del modello di sviluppo sostenibile.

L'azienda è pienamente intenzionata a colmare questa lacuna nei prossimi anni. La vocazione di Dulcop, che consiste nel progettare e commercializzare giocattoli e bolle di sapone, rende naturale lo sviluppo di progetti nelle scuole come canale privilegiato per diffondere la cultura della responsabilità e della sostenibilità. Questi programmi futuri saranno mirati a sensibilizzare le nuove generazioni, in linea con i principi che guidano la produzione di Dulcop: la sicurezza e il rispetto dell'ambiente. Le tematiche educative potranno spaziare dall'illustrazione del nuovo paradigma di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030 dell'ONU, ai principali

obiettivi ambientali, sociali ed economici, fino a coprire argomenti cruciali come la lotta allo spreco di materiali e risorse naturali, la gestione dei rifiuti e l'efficientamento energetico.

Prospettive future e impegno per il territorio

Guardando al prossimo triennio, l'integrazione con il territorio e la promozione di progetti comunitari rappresentano un obiettivo strategico di Dulcop per evolvere verso una piena responsabilità sociale. L'Action Plan suggerito dalla valutazione ESG e il piano di sviluppo aziendale indicano la necessità di svolgere regolarmente progetti nelle scuole o nella comunità su tematiche legate alla sostenibilità.

L'intenzione è quella di utilizzare la propria esperienza industriale, basata sull'etica, la qualità e la tracciabilità, per generare valore condiviso con il contesto in cui l'azienda è inserita. La formalizzazione di queste attività, inclusa la valutazione della possibilità di aderire allo statuto di Società Benefit, o di avviare programmi di donazioni, sponsorizzazioni e liberalità a vantaggio della comunità, sarà determinante per dimostrare in modo strutturato l'impegno verso il beneficio comune. Il futuro Bilancio di Sostenibilità includerà non solo il racconto di queste iniziative, ma anche la rendicontazione dei risultati ottenuti, in conformità con i principi GRI relativi agli investimenti a beneficio della comunità. In questo modo, Dulcop potrà non solo proteggere le comunità dai potenziali impatti negativi, ma trasformare la propria presenza in un volano attivo per lo sviluppo sociale e culturale del territorio.

Il Capitolo 3 ha delineato in modo approfondito l'architettura della Responsabilità Sociale e dei Diritti Umani di Dulcop International S.p.A., dimostrando come l'impegno etico sia formalmente integrato nei processi aziendali. L'azienda ha codificato il proprio agire attraverso l'adozione di politiche vincolanti – come il Codice di Condotta, che aderisce al Protocollo AMFORI BSCI ZERO TOLERANCE e la Politica per i Diritti Umani – per assicurare che il rispetto del lavoratore e la tutela dei diritti fondamentali si estendano a tutta la catena del valore, garantendo che tutti siano trattati in maniera egualitaria e dignitosa.

L'impegno sociale si articola dalla condanna senza riserve di pratiche illecite, come la schiavitù, il lavoro forzato o la tratta di esseri umani, fino alla gestione responsabile della sicurezza sul lavoro, come dimostrato dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che copre rischi complessi quali lo stress lavoro-correlato e i rischi specifici per le lavoratrici madri. La serietà di tale approccio è confermata dall'analisi infortunistica, che attesta l'assenza di decessi sul lavoro negli ultimi 10 anni. Inoltre, Dulcop promuove attivamente l'inclusione, con un focus sul Gender Responsive Management per valorizzare la propria popolazione aziendale, che vede un numero maggiore di donne impiegate rispetto agli uomini, in particolare sulle linee di produzione.

I meccanismi di dialogo e whistleblowing come la "Cassetta dei Suggerimenti" garantiscono che le voci di tutti gli stakeholder siano ascoltate e che i reclami, sia interni che esterni (Gestione Reclami Clienti P4.03.2), inneschino processi strutturati di analisi e miglioramento continuo, con l'obiettivo di agire tempestivamente per eliminare le cause delle non conformità.

Prospettive future e vantaggio competitivo

Il percorso di sostenibilità per Dulcop non è un punto di arrivo, ma un dinamico impegno verso il miglioramento continuo, riconosciuto come essenziale per il successo a lungo termine dell'impresa. La Direzione è già proiettata al consolidamento della propria performance sociale e di governance con obiettivi chiari.

Un obiettivo chiave è il conseguimento della certificazione per la parità di genere UNI/Pdr 125:2022 entro il

2025, un impegno che sarà guidato da una Gender Manager nominata ad hoc. Questo rafforzerà la promozione della diversità e dell'inclusione e aumenterà la presenza femminile nelle posizioni di leadership. Parallelamente, è strategico il lavoro per l'ottenimento della ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro), che consoliderà ulteriormente la gestione proattiva dei rischi sul luogo di lavoro, integrando il già solido sistema di valutazione dei pericoli. Queste azioni dimostrano come Dulcop intenda utilizzare l'integrazione dei principi sociali ed etici come leva per la sua evoluzione organizzativa.

Cruciale per il futuro sarà anche l'espansione del raggio d'azione della responsabilità sociale verso l'esterno. Riconoscendo l'attuale carenza di progetti nelle scuole o nella comunità su tematiche di sostenibilità, un'area di miglioramento identificata anche nella valutazione ESG, l'azienda intende colmare questa lacuna. L'Action Plan suggerito spinge a svolgere regolarmente tali progetti per diffondere la cultura della responsabilità e per integrare l'azienda nel tessuto territoriale in modo più attivo.

L'approccio sostenibile di Dulcop non è quindi solo un imperativo morale, ma un potente vantaggio competitivo. Il posizionamento dell'azienda come "costruttore di fiducia", basato sulla sicurezza, la produzione interna e la tracciabilità, è rafforzato dalla coerenza tra la serietà industriale e la magia del prodotto, promettendo un "Made in Italy sicuro, sostenibile e magico". L'integrazione dei fattori sociali ed etici nelle decisioni aziendali, monitorata attraverso il Riesame del SGQ, assicura la resilienza dell'impresa e consolida la sua leadership in un mercato globale che premia sempre più l'autenticità e la responsabilità. La costante volontà di evolvere e di conseguire standard sempre più elevati in ambito sociale rafforza l'identità di Dulcop, garantendo un successo sostenibile proiettato nel medio e lungo periodo.



CAPITOLO 4: NOTA METODOLOGICA E ANALISI DI MATERIALITÀ



Il Capitolo 4 inaugura la nostra rendicontazione dei risultati economici e di governance, offrendo una panoramica essenziale sulla metodologia adottata e sul quadro di riferimento che definisce il campo di applicazione di questo Bilancio di Sostenibilità. La Nota Metodologica e l'Analisi di Materialità non sono semplici adempimenti formali, ma la base che garantisce trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni presentate, essenziali per assicurare agli stakeholder una comprensione veritiera e corretta della performance aziendale.

4.1 Perimetro e ambito di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione definito da Dulcop International S.p.A. è stato costruito per coprire in modo completo tutte le aree geografiche, operative e di valore che caratterizzano l'impronta sostenibile dell'azienda. La nostra rendicontazione è focalizzata principalmente sulle attività industriali svolte sul territorio italiano, che rappresentano il cuore pulsante della nostra produzione e innovazione.

Un elemento centrale dell'ambito operativo è costituito dal nuovo stabilimento di Osteria Grande, in Via Lombardia 48, a Castel San Pietro Terme (BO), totalmente ristrutturato e tecnologicamente all'avanguardia. Questo sito, insieme all'unità locale distaccata in Via Toscana n. 4, rappresenta il perimetro fisico delle nostre attività industriali di stampaggio materie plastiche e produzione di bolle di sapone. Il trasferimento e la ristrutturazione di questa nuova sede operativa sono stati guidati da un profondo impegno verso l'efficientamento energetico e l'autoproduzione di energia elettrica, eliminando completamente l'uso di combustibili fossili in tutti gli impianti.

Sebbene il cuore produttivo sia saldamente radicato in Italia, l'ambito di rendicontazione include pienamente la parte commerciale internazionale, che è una leva fondamentale del nostro successo e leadership come principale produttore europeo di bolle di sapone. La nostra strategia commerciale è fortemente orientata all'export, come dimostrato dalla significativa prevalenza dei ricavi provenienti dall'Estero, che per l'esercizio in esame ammontano a €7.031.092, rispetto ai ricavi generati in Italia (€2.259.635).

Cruciale per la qualità e la sostenibilità del prodotto è l'estensione del perimetro a comprendere l'intera filiera e il coinvolgimento dei fornitori qualificati. Le nostre attività non si limitano alla produzione interna, ma includono i processi di outsourcing per attività essenziali come l'assemblaggio, la tampografia, il confezionamento di giocattoli e articoli promozionali, e anche la progettazione e produzione di contenitori. La gestione degli approvvigionamenti è regolata da criteri rigorosi che richiedono la valutazione e la qualifica dei fornitori, con l'obiettivo di avere almeno due fornitori qualificati per ogni categoria di prodotto strategico. Tutti i principali partner della nostra supply chain hanno condiviso e firmato il nostro Codice di Condotta e la Politica per i Diritti Umani, estendendo così l'ambito di rendicontazione sociale, etica e ambientale anche ai partner strategici.

In sintesi, l'ambito di rendicontazione di Dulcop copre l'intera catena del valore che definisce la nostra produzione, dai processi produttivi altamente automatizzati e orientati alla sostenibilità nelle nuove strutture in Emilia-Romagna, fino alla vigilanza rigorosa sulla filiera e all'espansione dei mercati internazionali. Questo approccio garantisce che ogni aspetto della nostra operatività sia soggetto a controllo e monitoraggio, dal sistema di Gestione delle Non Conformità che copre ogni fase produttiva e l'outsourcing, fino alla gestione del rischio di credito con i partner internazionali.

4.2 Referenze metodologiche e standard applicati

Il quadro di riferimento metodologico adottato da Dulcop International S.p.A. è costruito su pilastri etici e di governance universalmente riconosciuti. L'azienda ha scelto di conformare i propri processi aziendali ai principali best practice internazionali per garantire che l'impegno verso la sostenibilità sia misurabile e trasparente in tutte le sue operazioni, assicurando l'accuratezza e la completezza della rendicontazione.

I fondamenti etici: AMFORI, ONU, ILO e OCSE

Il nucleo di tale approccio è rappresentato dalla completa adesione ai principi del Codice di Condotta amfori BSCI, un sistema di due diligence che impegna Dulcop e i suoi partner commerciali a esercitare la massima attenzione sui diritti umani, sulle pratiche lavorative e sulla protezione ambientale. Questi principi etici si fondano su autorevoli riferimenti normativi internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali. Sottoscrivendo tali principi, Dulcop si impegna attivamente per la tutela di lavoratori e ambiente, dimostrando che la giusta paga, ad esempio, non è solo parte dei valori aziendali, ma fa parte integrante dei principi amfori BSCI.

L'allineamento proattivo a CSRD e ESRS

Nell'ottica di prepararsi alla futura evoluzione del reporting di sostenibilità in Europa, Dulcop International S.p.A. si allinea in modo proattivo ai principi dettati dalla CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e dai suoi standard operativi, gli ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

L'azienda, sebbene non ancora soggetta all'obbligo formale di rendicontazione imposto a grandi imprese e PMI quotate, utilizza strumenti di valutazione che riflettono pienamente questi framework di riferimento. Per la misurazione della propria performance ESG, Dulcop si avvale, ad esempio, del Questionario ESG fornito da CRIBIS D&B S.r.l. nell'ambito dell'iniziativa Synesgy. Tale strumento, che tiene conto di settore e area geografica, elabora uno Score che aiuta a valutare il livello di adeguamento dell'impresa ai temi ESG.

L'importanza di questo allineamento è riscontrabile nell'integrazione diretta degli ESRS:

1. Riferimenti agli ESRS: Nel Questionario ESG utilizzato da Dulcop, le domande relative alla performance ambientale e sociale fanno esplicito riferimento agli indicatori ESRS (ad esempio, gli indicatori ESRS E1-6 per le emissioni di gas serra e ESRS S1-11, S1-14, S1-15 per il welfare aziendale). Ad esempio, la richiesta di calcolare le emissioni di gas serra Scope 3 (emissioni indirette relative alla catena del valore) richiama direttamente i parametri di rendicontazione previsti dagli ESRS. Similmente, il questionario richiede informazioni sulla remunerazione più alta e quella mediana in azienda, un dato richiesto specificamente dall'ESRS S1-16.

2. Bilanciamento della doppia materialità: L'utilizzo di strumenti allineati alla CSRD/ESRS è cruciale per poter bilanciare la doppia materialità. Questo concetto impone di valutare e rendicontare sia gli impatti che l'azienda stessa genera sull'ambiente e sulle persone (materialità di impatto), sia gli impatti finanziari e i rischi derivanti dai fattori ESG. Questo approccio olistico assicura che Dulcop stia lavorando per integrare questa duplice prospettiva nella propria strategia e nei futuri report.

Integrazione con i GRI standards e le procedure interne

L'allineamento a CSRD/ESRS si integra con il richiamo ai GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standards. Questi standard rappresentano le buone pratiche per la rendicontazione pubblica degli impatti economici, ambientali e sociali, e l'affidabilità di questa rappresentazione nel sistema Synesgy è stata verificata dal GRI stesso.

Infine, tutta l'attività di monitoraggio e rendicontazione si basa sul solido Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) di Dulcop, il quale, in conformità con le norme UNI EN ISO 9001:2015, definisce le procedure operative per la gestione di aspetti fondamentali, come il monitoraggio e la misurazione dei processi, la gestione delle Non Conformità (NC), la gestione degli Audit, e il Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità. Le criticità rilevate attraverso gli audit interni e il Riesame della Direzione innescano immediatamente azioni correttive e di miglioramento attraverso la procedura (Gestione delle Azioni), assicurando che l'Action Plan di sostenibilità sia costantemente alimentato da dati verificati e misurabili.

4.3 Fonti, periodicità e data collection: il dialogo continuo con gli stakeholder

L'affidabilità dei dati presentati in questo Bilancio di Sostenibilità non dipende solo dai sistemi di gestione documentale di Dulcop International S.p.A., ma soprattutto dalla costante e strutturata interazione con i propri stakeholder, che sono fonte primaria di input per il miglioramento e la verifica delle performance. Questa metodologia assicura che il monitoraggio e la raccolta dati siano non solo conformi alla norma UNI EN ISO 9001:2015, ma anche pienamente inclusivi, garantendo che le esigenze delle parti interessate, influenzate dalle attività aziendali, siano parte integrante del dovere di diligenza.

1. Stakeholder interni: lavoratori e meccanismi di denuncia

Il coinvolgimento dei lavoratori, che la Politica dei Diritti Umani classifica come una delle categorie specifiche di stakeholder, è garantito da meccanismi operativi che assicurano la trasparenza e la tutela.

Il sistema principale di ascolto interno è la **"Cassetta dei Suggerimenti"**, un meccanismo di denuncia confidenziale attraverso il quale tutti i dipendenti e gli operai possono segnalare comportamenti non professionali e violazioni del Codice di Condotta all'alta dirigenza. La Cassetta dei Suggerimenti viene aperta con periodicità almeno una volta al mese dal Responsabile Etico. È fondamentale notare che per prevenire potenziali conflitti di interesse, l'azienda ha eletto due Responsabili Etici per differenti aree (un uomo e una donna). I lavoratori possono utilizzare moduli anonimi o non anonimi, disponibili negli spogliatoi e in mensa. In caso di reclamo, Dulcop si impegna a indagare sul problema, a offrire supporto a chi è stato discriminato e ad affrontare il presunto "colpevole" attraverso training e riunioni. Questo sistema garantisce che la direzione sia costantemente informata sulle criticità interne e che possa avviare azioni correttive e di sensibilizzazione, promuovendo l'uguaglianza nelle opportunità.

Il sistema è rafforzato da figure istituzionali che rappresentano i lavoratori. Sebbene Dulcop non abbia sindacati al proprio interno, la dirigenza interagisce in maniera trasparente e ricorrente con due figure elette in completa libertà dai lavoratori come loro rappresentanti. Inoltre, le procedure in materia di Salute e Sicurezza prevedono la presenza del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, il quale ha diritto di consultare la documentazione prodotta dal **Servizio di Prevenzione e Protezione** e di essere consultato fungendo da portavoce tra i lavoratori e la dirigenza.,

2. Stakeholder esterni: clienti e qualità del servizio

Il Cliente è la vera ricchezza di Dulcop e la sua soddisfazione è uno dei principali strumenti per misurare e monitorare l'andamento del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ). La Politica della Qualità ribadisce l'obiettivo di non abbandonare mai il cliente.

Il monitoraggio della soddisfazione dei clienti è formalizzato attraverso la procedura specifica. A causa della varietà dei prodotti e dei canali di vendita, Dulcop ha adottato un metodo che privilegia l'acquisizione di informazioni mediante interviste effettuate dai Referenti commerciali o attraverso scambi di comunicazioni dirette con agenti, rappresentanti, grossisti e distributori. Questa analisi è condotta con periodicità almeno annuale e le informazioni raccolte sono integrate con i dati commerciali di periodo. Eventi come le riunioni con gli agenti e la partecipazione a fiere di settore sono occasioni chiave per questa raccolta dati.

La procedura stabilisce che ogni reclamo cliente sia evidenziato e avvii un'azione correttiva. Il reclamo viene rilevato e registrato tempestivamente. Il Referente Commerciale deve intraprendere azioni idonee a preservare il rapporto di fiducia con il cliente, mentre il R.A.Q. avvia l'azione correttiva attraverso la compilazione della Richiesta di Azioni Correttive e Migliorative (R.A.C.M.). Le informazioni sul costo della non conformità vengono annotate e successivamente elaborate in sede di Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ).

3. Stakeholder esterni: fornitori e gestione della supply chain

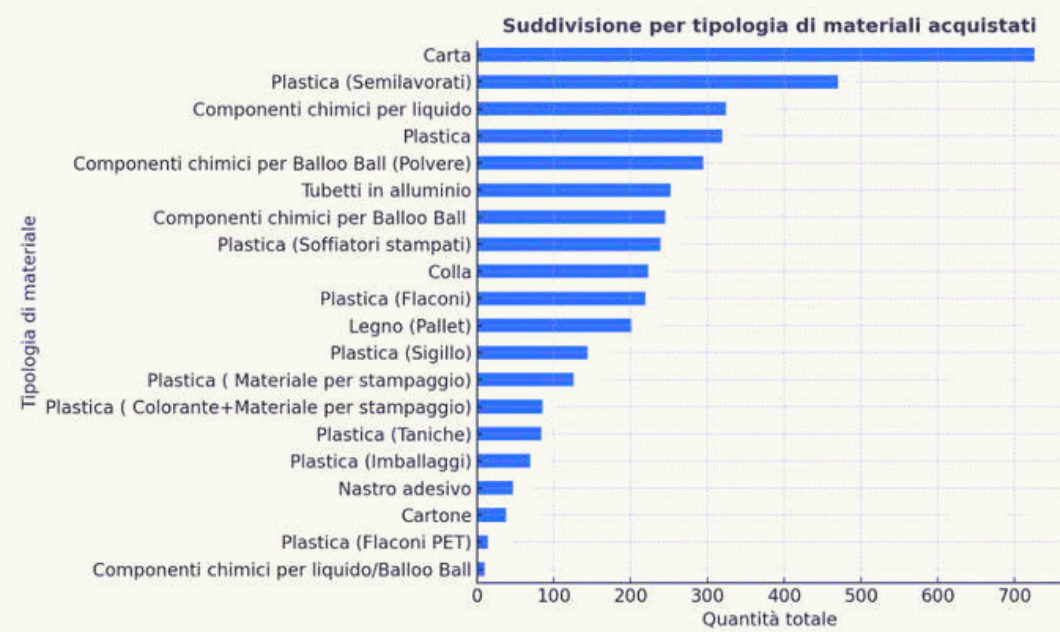
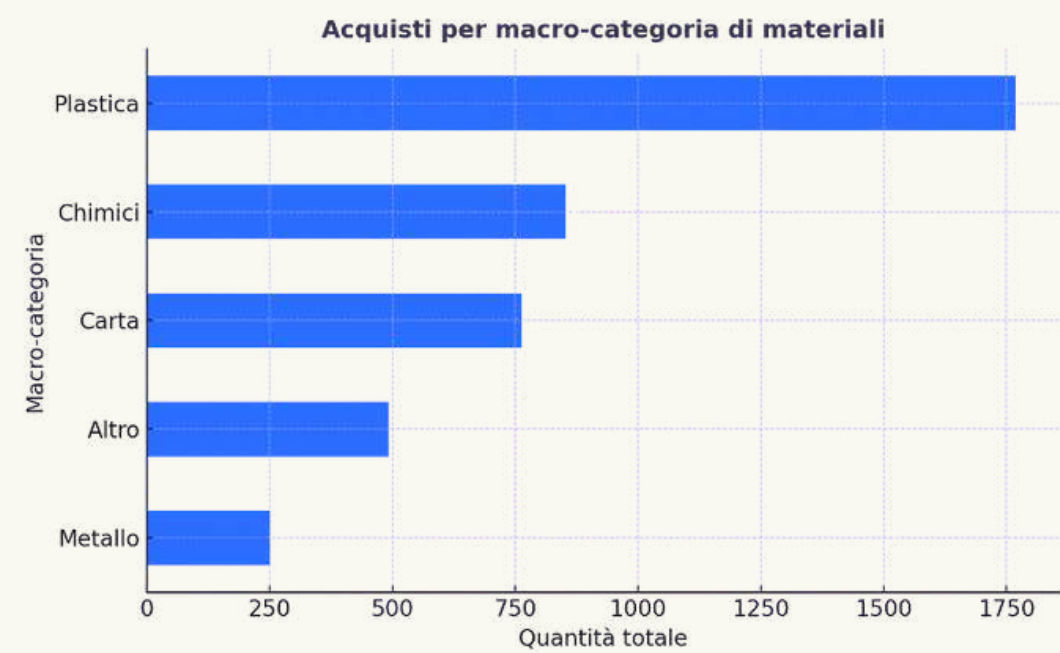
L'estensione del dovere di diligenza alla Supply Chain è fondamentale, in quanto Dulcop riconosce che il successo a lungo termine dipende dal fatto che anche i suoi Stakeholder rispettino alti standard di integrità aziendale, pratiche lavorative, prestazioni ambientali e anti-corruzione.

Tutti i principali fornitori che fanno parte della supply chain di Dulcop hanno condiviso e firmato il Codice di Condotta, la Politica per i Diritti Umani e la Politica sul Lavoro Minorile. Questo impegno deve essere trasmesso a cascata ai loro partner commerciali e subappaltatori.

Il monitoraggio dei fornitori è continuo e basato sul rischio:

- **Valutazione ESG/etica:** Dulcop invia un questionario etico e sociale ai propri stakeholder per capire come vengono affrontate le tematiche relative alla sostenibilità etica. I dati vengono riassunti in un documento chiamato Analisi Supply Chain.
- **Analisi del rischio e Audit:** Per i fornitori definiti strategici (quelli il cui fatturato è maggiore dell'1% sul totale), Dulcop determina un punteggio di rischio. Questo punteggio definisce la frequenza degli Audit interni presso il fornitore, che possono avvenire ogni 3, 6, o 12 mesi a seconda del livello di rischio. Gli audit, che possono essere gestiti direttamente dal R.A.Q. o da un collaboratore esterno formato, includono la verifica dei documenti e l'osservazione delle attività. I partner commerciali devono consentire a Dulcop di effettuare le valutazioni, con o senza preavviso, e devono essere cooperativi e trasparenti.
- **Gestione delle Non Conformità (NC):** Qualora venga rilevata una Non Conformità di un servizio ricevuto (come trasporti o consulenze), essa può essere accettata in deroga con rivalsa economica per "sensibilizzare" il fornitore, oppure rifiutata con richiesta di ripetizione del servizio o rivalsa economica, avviando in quest'ultimo caso un reclamo formale. La non conformità rilevata e le azioni intraprese vengono comunicate al fornitore. In caso di gravi violazioni del Codice di Condotta (come lavoro minorile, forzato o corruzione), Dulcop si riserva il diritto di interrompere la relazione commerciale.

Questo sistema multilivello di raccolta dati e verifica, che culmina nel Riesame di Direzione dove i Process Owner aggiornano l'analisi dei rischi tenendo conto delle esigenze e aspettative delle parti interessate, assicura un ciclo virtuoso di monitoraggio e miglioramento continuo, essenziale per la gestione positiva degli impatti ESG.



4.4 Analisi di materialità

Il Capitolo 4 introduce la componente metodologica e analitica che funge da fondamento per tutti i dati e le performance illustrati in questo Bilancio di Sostenibilità. L'Analisi di Materialità rappresenta il momento cruciale in cui Dulcop International S.p.A. identifica e prioritizza i temi che riflettono gli impatti più significativi delle sue operazioni sull'economia, l'ambiente e le persone, inclusi i loro diritti umani. Questo processo è vitale per garantire che la rendicontazione sia completa e focalizzata sui temi di maggiore rilievo per l'azienda e per i suoi stakeholder, in linea con i principi GRI e con l'approccio di doppia materialità richiesto dalle future normative europee come la CSRD/ESRS.

L'analisi interna ha individuato un insieme di temi prioritari che costituiscono i driver strategici della sostenibilità di Dulcop:

Qualità del prodotto e sicurezza del consumatore

La Qualità del Prodotto è un tema di materialità prioritaria per Dulcop, data la sua posizione di principale produttore europeo di bolle di sapone e il target di riferimento: i bambini. L'azienda si posiziona come "il gioco che protegge, la bolla che emoziona, la promessa di un Made in Italy sicuro, sostenibile e magico". Questa enfasi si traduce nella massima attenzione alla sicurezza chimico-fisica e meccanica del giocattolo. Il tema è gestito tramite procedure rigorosissime come il Controllo Qualità Prodotti (P4.10.1) che copre tutte le fasi produttive, dallo stampaggio delle materie termoplastiche alla preparazione del liquido per bolle. La Gestione delle Non Conformità (P4.01.1) è essenziale per assicurare che non venga mai consegnato al cliente un prodotto non conforme ai requisiti specificati. L'alta materialità di questo tema è riconosciuta dal cliente B2B, per cui la sicurezza certificata e la produzione interna controllata costituiscono un vantaggio competitivo concreto.

Diritti umani e benessere dei lavoratori

I Diritti Umani e la tutela del personale sono considerati un focus centrale per Dulcop, rappresentando il cuore della dimensione Sociale (S). Questo tema materiale è gestito attraverso l'adesione esplicita al Codice di Condotta amfori BSCI, che si basa sulle convenzioni ILO e ONU. I temi rilevanti includono:

- **Sicurezza sul lavoro:** La materialità è gestita attraverso il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che copre tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. L'analisi non è limitata ai rischi fisici, ma si estende a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, come quelli legati allo stress lavoro-correlato, alle lavoratrici in stato di gravidanza (Lavoratrici Madri) e alle differenze di genere, all'età e alla provenienza. L'obiettivo continuo è il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
- **Trattamento etico e non discriminazione:** L'azienda ha tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, identità di genere, età, religione, razza, disabilità, o orientamento sessuale. L'impegno è verso il trattamento dei lavoratori con dignità e rispetto, condannando bullismo e molestie (Protocollo ZERO TOLERANCE).

Gestione ambientale e uso delle risorse

La Gestione Ambientale è un tema di alta materialità, soprattutto per un'azienda nel macro-settore Gomma e plastica. Dulcop considera una buona prestazione ambientale un prerequisito per il successo futuro. Le aree materiali includono:

- **Efficienza energetica e riduzione emissioni:** Il trasferimento nel nuovo stabilimento, costruito interamente senza la presenza di gas e con impianti raffrescati e riscaldati con pompe di calore, dimostra un investimento materiale per l'efficientamento energetico e la riduzione delle emissioni di CO2.
- **Gestione rifiuti e materiali pericolosi:** L'azienda e i suoi stakeholder sono tenuti ad adottare misure per ridurre i rifiuti attraverso la progettazione e l'efficienza operativa, e a lavorare per l'eliminazione delle sostanze pericolose dalla catena di fornitura. Questo si traduce nell'attenzione alla filiera (come l'outsourcing) affinché siano rispettate le normative sui prodotti chimici e le materie prime.

Governance etica e anti-corruzione

La governance etica è fondamentale per garantire la continuità dell'attività e la trasparenza. Questo tema è strettamente correlato alla materialità finanziaria e di impatto.

- **Integrità del business e anti-corruzione:** Dulcop si aspetta che tutti gli stakeholder aderiscano a standard etici elevati e che rispettino tutte le leggi anti-corruzione applicabili. L'azienda si impegna a sviluppare controlli interni per prevenire e rilevare casi di corruzione, estorsione e appropriazione indebita. La Due Diligence affronta esplicitamente i rischi legati a concussione e corruzione.
- **Trasparenza e responsabilità:** I meccanismi di Audit (P4.01.2), che possono essere interni, presso fornitori, o da parte di terze parti, sono elementi materiali che garantiscono la verifica sistematica del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ). L'identificazione degli attori principali del processo e la loro responsabilità sono chiaramente rappresentate.

Performance economica

La performance economica è il tema materiale che sottende la capacità di Dulcop di sostenere tutti gli altri impegni ESG. Nonostante un mercato europeo dei prodotti ludici che ha registrato una flessione del 9% nel 2024, la materialità di questo tema si concentra sulla solidità patrimoniale complessiva e sulla resilienza operativa dell'impresa.

- **Gestione finanziaria e rischi:** La materialità economica include la gestione oculata delle risorse e il presidio dei rischi finanziari, in particolare il rischio di liquidità (con un indice primario pari a 1,29 e secondario pari a 1,80, considerati soddisfacenti) e il rischio di credito (pur operando prevalentemente con controparti consolidate).
- **Ottimizzazione delle risorse:** L'obiettivo di ottimizzare la gestione delle risorse e delle scorte è un tema materiale direttamente collegato all'efficienza operativa e alla marginalità in un contesto di costi volatili.

Conclusioni sull'analisi di materialità

L'analisi di materialità per Dulcop è un processo dinamico che non si ferma alla mera identificazione, ma è intrinsecamente legato alla Gestione delle Azioni Correttive e di Miglioramento. Ogni non conformità o criticità evidenziata in uno dei temi materiali – sia essa un reclamo cliente, un risultato di audit, o una caduta di prestazione rilevata durante il **Riesame di Direzione** – innesca l'attivazione di un'azione specifica volta ad eliminarne le cause. Questo ciclo continuo di valutazione e reazione assicura che i temi materiali rimangano costantemente al centro della strategia di Dulcop, garantendo un approccio misurabile e proattivo alla sostenibilità aziendale.



CAPITOLO 5: VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO



Il **Valore Economico Generato e Distribuito (VEGD)** costituisce il cuore dell'analisi della dimensione economica (Environment) nel Bilancio di Sostenibilità e quantifica la ricchezza creata da Dulcop International S.p.A., tracciandone la ripartizione tra i vari stakeholder. La misurazione di questo valore è essenziale poiché sottende la capacità dell'azienda di sostenere tutti gli altri impegni ambientali, sociali e di governance (ESG).

Integrazione metodologica: doppia materialità e standard internazionali

L'approccio metodologico adottato da Dulcop è guidato dal principio della doppia materialità (Double Materiality), in linea con il proattivo allineamento ai principi della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e degli ESRS (European Sustainability Reporting Standards). L'azienda richiama inoltre i più diffusi standard GRI (Global Reporting Initiative, inclusi gli Universal Standards), le cui buone pratiche sono utilizzate per la rendicontazione pubblica degli impatti economici, sociali e ambientali. L'impegno a misurare gli impatti in modo strutturato è supportato anche dall'utilizzo di strumenti di valutazione ESG, come il Questionario Synesgy di CRIBIS D&B, verificato per la conformità ai contenuti degli standard GRI.

La doppia materialità valuta il tema economico da due prospettive fondamentali:

1. Materialità di impatto (Outside-In): Si concentra sull'impatto che le operazioni di Dulcop generano sugli stakeholder e sulla società. In questo capitolo, si analizza come la generazione e la distribuzione del valore (salari, pagamenti ai fornitori, investimenti e oneri finanziari) influenzino direttamente la stabilità economica della comunità di riferimento e della filiera.

2. Materialità finanziaria (Inside-Out): Riguarda gli impatti finanziari e i rischi che i fattori ESG pongono sull'azienda. La materialità in questo senso si concentra sulla solidità patrimoniale complessiva dell'impresa e sulla resilienza operativa in un contesto volatile. Sono temi materiali cruciali la gestione oculata delle risorse aziendali (finanziarie, materie prime, energia) e l'obiettivo di ottimizzare la gestione delle scorte per migliorare la rotazione e la marginalità.

Questo Capitolo illustra, attraverso l'analisi dei dati dell'esercizio 2024, come la Direzione abbia orientato le risorse generate (e trattenute) verso il consolidamento strutturale e l'innovazione tecnologica dello stabilimento di Osteria Grande. Nonostante le complessità congiunturali del 2024 abbiano portato a una flessione del fatturato, la gestione prudente ha mantenuto una base patrimoniale solida, ponendo le premesse per il rilancio della redditività sostenibile nel medio periodo.

5.1 Valore economico diretto generato e investimenti strategici

Il Valore Economico Diretto Generato (VEGD) è l'indicatore fondamentale della performance di Dulcop International S.p.A. e della ricchezza creata, la cui rendicontazione si ispira allo Standard GRI 201-1 (Valore economico diretto generato e distribuito). Questa analisi è interpretata in ottica di Materialità Finanziaria, essenziale per valutare come le dinamiche economiche e i rischi ESG influenzino la solidità e la resilienza aziendale, in linea con i principi della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e degli ESRS.

L'Esercizio 2024: contesto complesso e scelte di lungo periodo

L'esercizio 2024 si è chiuso in un contesto congiunturale "particolarmente complesso". Il mercato europeo dei prodotti ludici ha registrato un rallentamento della domanda, stimata in flessione del 9% in Europa. A questa sfida di mercato si è aggiunta la notevole complessità operativa derivante dal trasferimento al nuovo plant industriale di Osteria Grande.

Nonostante queste difficoltà e la conseguente riduzione dei ricavi rispetto al picco eccezionale del 2022 (un anno viziato dal blocco del mercato orientale che aveva temporaneamente indirizzato la domanda verso produttori europei come Dulcop), l'azienda ha privilegiato la stabilità strutturale e la visione a lungo termine:

- **Preservazione del know-how:** La Direzione ha compiuto la scelta strategica di mantenere stabile la struttura operativa e il costo del lavoro, a conferma della volontà di preservare il know-how interno e la capacità produttiva in vista della ripresa.
- **Solidità patrimoniale:** Pur affrontando una perdita netta dovuta alla contrazione della marginalità, la società continua a disporre di una solida base di immobilizzazioni (circa 13,9 milioni di euro) e il capitale proprio si mantiene su livelli adeguati, superando i 10 milioni di euro.

Investimenti: motore del change management e della sostenibilità

In questo anno di transizione, gli investimenti strutturali non sono stati semplici costi, ma hanno rappresentato la decisione strategica chiave per la trasformazione aziendale e il passaggio generazionale della famiglia Melotti.

Gli investimenti capitalizzati (circa €1,85 milioni in immobilizzazioni materiali nel 2024) rappresentano un capitale per il change management che si traduce in miglioramenti tangibili di governance e sostenibilità:

1. Potenziamento tecnologico e governance (Industria 4.0): L'azienda ha realizzato nuovi impianti produttivi tecnologicamente all'avanguardia, altamente efficienti e totalmente interconnessi al sistema gestionale di fabbrica. Questa interconnessione ha portato alla maturazione di un Credito d'imposta per investimenti in beni materiali 4.0 per un ammontare significativo (€319.954). Tali investimenti sono fondamentali non solo per l'efficienza, ma anche per un controllo operativo più efficiente e per l'affidabilità del dato, elementi cruciali per la governance etica.

2. Sostenibilità infrastrutturale (Impatto Zero): Il nuovo stabilimento di Osteria Grande è stato progettato per la massima sostenibilità ambientale. La struttura è interamente basata sull'elettricità, eliminando completamente l'uso del gas e dei vettori energetici fossili. L'installazione di pompe di calore e dell'impianto fotovoltaico da 509 Kw riflettono la gestione oculata delle risorse aziendali. Si aggiunge a ciò un investimento di 100.000 Euro per la sostituzione delle lampadine con fonti di illuminazione a basso consumo (LED con sistema DALI).

3. Riconoscimento industriale e vantaggio competitivo: Questi investimenti strutturali hanno permesso a Dulcop di consolidare il proprio posizionamento come polo industriale italiano che garantisce alta qualità, Made in Italy e sicurezza. Questo consolidamento strategico è riconosciuto dai clienti, che identificano in Dulcop un partner industriale stabile e all'avanguardia.

Prospettive future e ritorno alla redditività

Gli investimenti riflettono l'impegno a trasformare la fase di arretramento ciclico del 2024 in una base solida e duratura per la ripresa. Il business plan 2025-2028 prevede un miglioramento dei flussi di cassa già nel 2025 e un ritorno all'utile netto nel 2026. In particolare, l'EBITDA (Margine Operativo Lordo) dovrebbe attestarsi al 10% nel 2025, con ulteriore miglioramento negli anni successivi.

5.2 Distribuzione del valore

La **Distribuzione del Valore Economico (Valore Distribuito)** è un indicatore chiave utilizzato per valutare

l'impatto di Dulcop International S.p.A. sui suoi stakeholder, in conformità con lo Standard GRI 201-1 e l'allineamento richiesto dagli ESRS G1 (**Business conduct**). Sebbene l'esercizio 2024 sia stato caratterizzato da un risultato economico negativo (perdita di €576.973), le scelte di allocazione delle risorse generate riflettono la priorità strategica di salvaguardare il capitale umano e gli impegni di lungo periodo.

5.2.1 Distribuzione al personale e welfare etico

La distribuzione del valore ai dipendenti è un tema centrale della materialità sociale e dimostra l'impegno di Dulcop a mantenere la stabilità operativa anche in un contesto economico difficile. L'azienda ha mantenuto stabile l'investimento nel personale, confermando la volontà di preservare il know-how interno.

- **Equità e trasparenza retributiva:** Dulcop garantisce che i compensi (inclusi retribuzioni, straordinari, indennità e ferie pagate) soddisfino o superino il minimo legale e gli standard di settore. In un'ottica di retribuzione equa (Fair Remuneration), Dulcop ha condotto un'Analisi del Costo Medio della Vita (Living Wage) per verificare che i dipendenti ricevano uno stipendio in linea con le necessità economiche esterne aggiuntive.
- **Puntualità e tracciabilità:** Gli stipendi sono pagati regolarmente entro il giorno 10 di ogni mese tramite bonifico bancario. L'azienda assicura inoltre la completa tracciabilità dei versamenti contributivi (INPS e INAIL), che ogni dipendente può controllare tramite il proprio SPID.
- **Welfare e tutela:** L'azienda dedica particolare attenzione alle categorie vulnerabili, inclusa la tutela per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le quali è previsto un DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) specifico e aggiornato (ottobre 2024), che considera rischi specifici come la movimentazione manuale dei carichi.
- **Sviluppo futuro (MBO):** A partire dall'esercizio 2025, la Direzione aziendale ha pianificato l'estensione del sistema di Management by Objectives (MBO) a tutti i livelli e reparti manageriali, una misura volta a migliorare il coinvolgimento del personale e ad allineare la performance individuale agli obiettivi strategici di rilancio.

5.2.2 Pagamenti a fornitori e condotta etica nella filiera

Una parte significativa del valore è distribuita ai fornitori per l'acquisto di materie prime e servizi. La gestione di questi flussi economici è strettamente legata all'impegno etico di Dulcop e alla sua Due Diligence (GRI 414-1).

- **Impegno etico vincolante:** Dulcop adotta un approccio selettivo, definendo criteri di valutazione e qualifica che garantiscono requisiti non solo tecnici, ma anche di Responsabilità Sociale e Sicurezza Ambientale. Tutti i principali fornitori sono tenuti a condividere e firmare il Codice di Condotta (CoC) aziendale e la Politica per i Diritti Umani.
- **Trasparenza nella filiera:** Dulcop aderisce al modello di mappatura della catena di fornitura basato sulle linee guida di amfori BSCI, che permette di condurre colloqui riservati con i lavoratori dei fornitori per verificarne le condizioni.

5.2.3 Oneri finanziari e tributari

La gestione finanziaria del 2024 è stata orientata alla riduzione dell'indebitamento commerciale e all'utilizzo strategico dei benefici fiscali legati agli investimenti in efficienza.

- **Riduzione del debito:** I debiti commerciali verso fornitori hanno visto una riduzione di oltre €1,5 milioni nel 2024, un dato che evidenzia una gestione attiva e prudente del capitale circolante.

- **Oneri finanziari e investimenti L.T.:** Dulcop sostiene oneri finanziari per circa €281.000, la maggior parte dei quali è connessa a finanziamenti a medio-lungo termine ottenuti per gli investimenti strategici (es. Sabatini 4.0, impianti per il capannone e risparmio energetico + fotovoltaico).
- **Crediti tributari strategici:** Nonostante il risultato ante imposte negativo, l'azienda beneficia di crediti tributari significativi, tra cui il Credito d'imposta per investimenti in beni materiali 4.0 per un importo di €319.954. Tali crediti sono una diretta conseguenza degli investimenti in innovazione e rappresentano una risorsa per gli esercizi futuri.

5.3 Performance economica indiretta e creazione di valore condiviso

Il valore economico di Dulcop International S.p.A. non si esaurisce nella ricchezza direttamente generata e distribuita (VEGD), ma si estende agli impatti economici indiretti che l'azienda produce sulla filiera, sull'indotto locale e sul territorio, un tema materiale cruciale in ottica GRI 203-1 e ESRS S3 (Comunità interessate)

Ruolo dell'indotto e condotta etica nella filiera

L'impatto economico indiretto di Dulcop è inscindibile dal suo **Dovere di Diligenza (Due Diligence)** e dall'adozione di politiche etiche che si riflettono sulla catena del valore. Sebbene Dulcop produca la maggior parte dei suoi articoli in Italia, i giochi che vengono importati dalla Cina sono gestiti tramite fornitori sottoposti a controlli amfori BSCI.

Impegno etico e diritti umani (GRI 414-1, GRI 407-1, GRI 408-1):

Dulcop riconosce l'importanza dei diritti umani, basando le proprie politiche su **PRINCIPI RICONOSCIUTI A LIVELLO GLOBALE (ILO, UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, CONVENZIONE DEI DIRITTI UMANI)**. L'impegno è codificato in documenti vincolanti, estendendone la validità a dipendenti e stakeholder:

1.Codice di condotta e Politica dei diritti umani: L'azienda si impegna attivamente a individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani lungo l'intera catena del valore. La Politica del Lavoro e dei Diritti Umani ribadisce le regole di condotta da rispettare nei rapporti con tutti gli stakeholder e condanna qualsiasi forma di molestia, discriminazione o violenza, inclusi il lavoro forzato, il lavoro minorile e il traffico di esseri umani.

2.Salvaguardia delle categorie vulnerabili: Particolare attenzione è dedicata alla salvaguardia dei diritti di soggetti vulnerabili quali donne e bambini, assicurando che siano rispettati e lavorino in condizioni di salvaguardia. La Politica per il Lavoro Minorile garantisce che tutti i fornitori coinvolti nella fornitura o produzione di beni siano consapevoli e dispongano di un protocollo chiaro nella prevenzione, mitigazione e risoluzione del lavoro minorile.

3.Estensione alla supply chain: Tutti i principali fornitori che fanno parte della supply chain di Dulcop hanno condiviso e firmato il Codice di Condotta, la Politica sui Diritti Umani e la Politica per il Lavoro Minorile. L'azienda verifica le caratteristiche e raccoglie le certificazioni dei fornitori. Viene inviato un questionario etico e sociale per valutare come i partner affrontano le tematiche di sostenibilità etica.

4.Sostenibilità ambientale nella filiera: Dulcop sensibilizza la filiera a dimostrare concreto interesse nella ricerca e nell'utilizzo di materie prime eco-sostenibili e a condividere gli stessi principi etici, estendendo un sistema "a cascata" di monitoraggio.

Impatto sul territorio e strategie emozionali

Il mantenimento della sede legale e amministrativa a San Lazzaro di Savena (BO) e dell'unità produttiva a Osteria Grande (BO) assicura un impatto economico stabile sul territorio.

Investimenti in sostenibilità strutturale:

I significativi investimenti del 2024 (circa €1,85 milioni in immobilizzazioni materiali) non solo hanno creato un polo industriale italiano di riferimento, ma hanno generato chiari benefici ambientali indiretti per la comunità:

- Il nuovo stabilimento è interamente basato sull'elettricità, eliminando l'uso del gas per riscaldamento e raffreddamento tramite l'uso di pompe di calore.
- Questi investimenti, inclusi l'installazione di pannelli fotovoltaici e opere di coibentazione, sono coerenti con l'obiettivo futuro di ottenere la certificazione ISO 14001 (Gestione Ambientale).

Partnership, gioco e valore condiviso:

L'azienda riconosce il valore intrinseco del proprio prodotto (Bubble World) come strumento di magia, stupore e gioia, che offre una dimensione relazionale e affettiva.

1.Impegno sociale e donazioni: L'Action Plan suggerito dal piano di sviluppo aziendale richiede di svolgere regolarmente progetti nelle scuole o nella comunità su tematiche legate alla sostenibilità. Nel 2024, questa intenzione si è concretizzata con donazioni di bolle di sapone (per un totale di 27.648 pezzi) a diverse associazioni e comuni.

2.Partnership sportiva (Strategia Emozionale 2025/2026): In un'ottica di marketing emozionale B2C e di creazione di valore condiviso, Dulcop intende strategicamente raggiungere il pubblico in contesti di grande aggregazione, come i campi sportivi di squadre della massima serie calcistica italiana.

- L'iniziativa prevede di diventare Title Sponsor dell'Area Kids con un investimento finanziario di €5.000, garantendo l'attivazione dell'area in 19 giornate di Serie A, 8 giornate di Serie B femminile, e in eventi correlati come "Andiamo al Parma" e Parmaland.
- Il piano include la fornitura di bolle personalizzate, l'omaggio di macchine sparabolle e liquido a conto visione a lungo termine e un omaggio prodotto significativo (omaggio macchine, 3.000 bolle personalizzate, 1.000 bolle fine linea) nella stagione 2025/2026

Attraverso questa strategia, Dulcop utilizza il gioco per emozionare il pubblico più piccolo in contesti diversi, rafforzando la percezione del brand come partner industriale italiano ad alta qualità, sicurezza e portatore di valori positivi e unificanti.





CAPITOLO 6: ETICA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE

L'Etica, l'integrità e la lotta alla corruzione (Governance) costituiscono il fondamento imprescindibile su cui poggia l'approccio di Dulcop International S.p.A. alla sostenibilità, riconosciuto come un tema materiale essenziale per garantire la fiducia degli stakeholder e la continuità del business. Il Capitolo 6 è dedicato a illustrare come la Direzione abbia integrato i principi di condotta etica nelle operazioni quotidiane e lungo l'intera catena del valore, in coerenza con la visione della famiglia Melotti. L'impegno per l'integrità è un principio cardine, poiché operare con trasparenza e conformità alle leggi e alle normative nazionali e internazionali è un aspetto fondamentale per l'azienda.

Quadro normativo e strumenti di Due Diligence

L'approccio metodologico di Dulcop si basa sul proattivo allineamento agli standard internazionali. La rendicontazione su questo tema è pertinente allo Standard GRI 205 (Anticorruzione) e risponde ai requisiti della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e degli ESRS, in particolare per quanto riguarda l'identificazione e mitigazione degli impatti su economia, ambiente e persone. Il nucleo di tale approccio è rappresentato dalla completa adesione ai principi del Codice di Condotta amfori BSCI, un sistema di due diligence che impegna Dulcop e i suoi partner a esercitare la massima attenzione sui diritti umani, sulle pratiche lavorative e sulla protezione ambientale. Questi principi etici si fondano su autorevoli riferimenti normativi internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Il concetto di Dovere di Diligenza (Due Diligence) è centrale in questo capitolo, in quanto affronta gli impatti negativi, sia effettivi che potenziali (rischi), legati a temi come diritti umani (incluse occupazione e relazioni industriali), corruzione e interessi dei consumatori. La dirigenza ha la responsabilità di verificare la corretta applicazione del codice etico di condotta attraverso un Supervisore Etico nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Integrità e tutela del lavoratore

L'Etica è applicata quotidianamente nel trattamento di tutti i dipendenti con rispetto e dignità. L'azienda adotta lo **ZERO TOLERANCE PROTOCOL amfori BSCI** per condannare e abolire qualsiasi forma di violenza e molestia (fisica, psicologica, sessuale ed economica) all'interno e tramite l'ambiente aziendale.

L'impegno verso l'integrità e la tutela dei diritti umani si concretizza attraverso strumenti formali:

1.Codice di Condotta (CoC): Stabilisce le aspettative comportamentali e integra i protocolli amfori BSCI Zero Tolerance. Il CoC è reso accessibile, ad esempio, presso la bacheca turni.

2.Politica dei Diritti Umani: Questo documento rafforza l'impegno ad assicurare il rispetto del lavoratore e la tutela dei diritti fondamentali, con particolare attenzione alle categorie vulnerabili lungo la catena del valore, come donne, bambini, giovani lavoratori e lavoratori esterni. Dulcop garantisce che i lavoratori non siano soggetti a trattamenti disumani o degradanti sul posto di lavoro.

3.Lotta alla corruzione: La prevenzione della corruzione è un valore chiave per garantire l'integrità delle operazioni aziendali, e viene verificata anche attraverso questionari etico-sociali per i fornitori. I firmatari si impegnano a non prendere parte ad atti di corruzione, estorsione o appropriazione indebita.

Meccanismi di controllo e segnalazione

La Governance Etica è supportata da un robusto sistema di gestione dei rischi e delle non conformità, cruciale per mantenere l'integrità operativa.

- **Gestione delle Non Conformità (NC):** Il **Sistema di Gestione della Qualità (SGQ)**, certificato ISO 9001, include una procedura dettagliata per la Gestione delle Non Conformità (P4.01.1). Lo scopo è assicurare che non sia utilizzato internamente o consegnato al cliente finale un prodotto non conforme, garantendo l'identificazione, la valutazione e il trattamento del prodotto non conforme, con notifica alle aree interessate.
- **Whistleblowing e ascolto interno:** Per far emergere casi anomali o presunti episodi di discriminazione e molestia, Dulcop ha istituito la **"Cassetta dei Suggerimenti"**. Questo sistema di denuncia confidenziale permette a stakeholder, operai e dipendenti di segnalare violazioni del Codice di Condotta all'alta dirigenza attraverso moduli di lamentele disponibili nelle bacheche aziendali, spogliatoi e mensa. La cassetta viene aperta regolarmente una volta al mese dal Responsabile Etico, eletto tra e dai dipendenti.
- **Adesione della filiera:** L'impegno etico è reso vincolante per la filiera: Dulcop si riserva il diritto di interrompere la relazione commerciale in caso di gravi violazioni, inclusi, ma non limitatamente a lavoro minorile, lavoro forzato o in prigione, corruzione, frode.

Il Capitolo 6 esplorerà in dettaglio come questi principi e sistemi di controllo contribuiscano a preservare l'integrità aziendale e a promuovere una cultura di trasparenza in ogni livello operativo.

6.1 Codice di condotta e politiche etiche

L'integrità, l'etica e il rispetto dei diritti umani sono principi fondamentali per Dulcop International S.p.A., considerati parte integrante di un comportamento aziendale responsabile e cruciali per lo sviluppo sostenibile del business. L'azienda si impegna a conformare i propri processi ai principali standard e best practice internazionali, adottando un quadro di governance che si basa sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e sulle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Il codice di condotta e la protezione dei diritti umani

Il **Codice di Condotta (CoC) Dulcop** e la **Politica dei Diritti Umani** costituiscono i documenti formali che guidano l'azione aziendale e stabiliscono le aspettative comportamentali e professionali per tutti i dipendenti e gli stakeholder. L'azienda si impegna attivamente a individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani lungo l'intera catena del valore. Questo impegno include la garanzia di un trattamento equo e dignitoso di tutti i soggetti, con particolare attenzione alla salvaguardia delle categorie vulnerabili, quali donne, bambini, migranti e lavoratori esterni.

Dulcop aderisce rigorosamente ai **principi etici di amfori BSCI**, estendendo alla propria struttura e alla supply chain il **PROTOCOLLO ZERO TOLERANCE**. Tale adesione è fondamentale per prevenire e condannare pratiche illecite e abusive, quali lavoro forzato e lavoro minorile. La Direzione si impegna contro ogni forma di discriminazione e abolisce qualsiasi forma di molestia o violenza all'interno e tramite l'ambiente aziendale.

Integrità e lotta alla corruzione (GRI 205-2)

La prevenzione della corruzione è un valore chiave per garantire l'integrità delle operazioni aziendali (GRI 205-2). Il **Codice di Condotta Dulcop** impone a tutti gli stakeholder di astenersi dal prendere parte ad atti di

corruzione, estorsione o appropriazione indebita. La governance interna stabilisce che l'integrità delle operazioni sia una priorità per la dirigenza. La formazione specifica sul Codice Etico è stata pianificata per essere impartita ai dirigenti e ai referenti dei vari reparti.

Estensione etica e due diligence per partner Extra-UE

L'applicazione di queste politiche è estesa in modo rigoroso lungo la catena di fornitura, in particolare per i partner situati in regioni extra-UE. La Due Diligence sui fornitori affronta specificamente i potenziali rischi legati ai diritti umani e alla corruzione.

1.Impegno vincolante e trasparenza: Tutti i principali fornitori che fanno parte della supply chain di Dulcop hanno condiviso e firmato il Codice di Condotta e le Politiche Etiche della società. Viene inviato un questionario etico e sociale per valutare la loro aderenza a tali tematiche, inclusa la lotta alla corruzione.

2.Valutazione del rischio e audit di seconda parte: Per i fornitori definiti strategici (con fatturato maggiore dell'1% sul totale di Dulcop), l'azienda implementa un'analisi del rischio. Questo processo determina la necessità di effettuare severi Audit interni o di seconda parte in loco. Tali attività di monitoraggio sono cruciali per garantire che gli elevati standard etici e anticorruzione di Dulcop siano rispettati anche nelle aree geografiche percepite come più rischiose, con la piena cooperazione e trasparenza dei partner commerciali.

3.Sistema "a cascata" e sospensione: Dulcop si riserva il diritto di interrompere la relazione commerciale in caso di gravi violazioni, inclusi, ma non limitatamente a, corruzione, lavoro minorile o lavoro forzato, garantendo così un sistema "a cascata" che estende l'integrità all'intera filiera.

In sintesi, la struttura del Codice di Condotta e delle Politiche Etiche di Dulcop non solo stabilisce i divieti fondamentali contro la corruzione e la violazione dei diritti umani, ma implementa anche un sistema strutturato di due diligence e verifica continua per assicurare l'adesione a tali principi sia a livello interno che nella collaborazione con partner globali.

6.2 Segnalazione e whistleblowing

La capacità di far emergere criticità interne, comportamenti non professionali, illeciti o violazioni delle politiche etiche e dei diritti umani è fondamentale per l'integrità e la governance aziendale. A tal fine, Dulcop International S.p.A. ha implementato un sistema di denuncia confidenziale, in linea con gli standard internazionali come il GRI 2-26 / ESRS S1-3.

Il sistema di denuncia confidenziale: la "Cassetta dei Suggerimenti"

Il meccanismo principale di whistleblowing in Dulcop è denominato "Cassetta dei Suggerimenti". Questo sistema è stato ideato per offrire a tutte le parti interessate (inclusi gli stakeholder, gli operai e i dipendenti di Dulcop) un canale sicuro e confidenziale per segnalare comportamenti non professionali e violazioni del Codice di Condotta all'alta dirigenza di Dulcop International S.p.A..

I moduli per lamentele e suggerimenti, che possono essere compilati in forma anonima o meno, sono resi accessibili in luoghi strategici come le bacheche aziendali, gli spogliatoi e la mensa. L'obiettivo primario di questo sistema è far emergere casi anomali o presunti episodi di discriminazione e molestia, mantenendo l'adesione al protocollo amfori BSCI Zero Tolerance contro ogni forma di violenza e molestia (fisica, psicologica, sessuale ed economica).

Il controllo etico: responsabile e supervisore

Il rigore del sistema è assicurato da figure di governance etica dedicate. Il meccanismo della Cassetta dei Suggerimenti è gestito in prima istanza dai **Responsabili Etici (REE)**, eletti per la specifica funzione. Al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, la Direzione ha previsto la nomina di due Responsabili Etici per differenti aree (un uomo e una donna).

Essi hanno il compito di aprire la cassetta regolarmente, una volta al mese, sebbene siano tenuti a intervenire immediatamente se emerge una comunicazione che richiede una verifica anticipata. Una volta presa visione della lamentela, il Responsabile Etico è tenuto ad analizzare e registrare il problema, assegnandogli un numero di identificazione univoco, avviando così formalmente la procedura di gestione.

L'intero processo è vigilato dal **Supervisore Etico**, nominato direttamente dal Consiglio di Amministrazione (il Presidente e l'Amministratore Delegato). Il ruolo del Supervisore, ricoperto dalla funzione aziendale di Quality Department, è quello di assicurare che i Responsabili Etici svolgano il loro incarico "secondo la corretta diligenza". Il Supervisore Etico agisce anche come intermediario in caso di problematiche complesse e si occupa attivamente della formazione dei Responsabili Etici, garantendo che le politiche etiche, come la Politica del Lavoro e dei Diritti Umani, siano correttamente comprese e applicate.

Processo di indagine, supporto e trasparenza

Il processo di gestione della segnalazione non si limita alla raccolta, ma mira alla risoluzione attiva della causa scatenante. Dulcop si impegna attivamente a indagare sul problema in modo approfondito e a offrire supporto a chi ha subito un danno o una discriminazione. Parallelamente, l'azienda indaga sul presunto "colpevole" per comprendere la radice del comportamento, sensibilizzando il personale interessato attraverso training e riunioni. Il Responsabile Etico analizza la problematica coinvolgendo la direzione e le parti interessate, considerando anche i costi necessari per l'azione correttiva. Se la segnalazione non è anonima, il lavoratore è coinvolto in una riunione di conciliazione tramite invito scritto. Una volta che l'azione correttiva è attuata e il problema è stato risolto con successo, il Responsabile Etico ne monitora l'efficacia, in un processo continuo simile alla gestione delle Azioni Correttive e di Miglioramento (R.A.C.M. - P4.01.3). Infine, come garanzia di trasparenza verso tutti gli stakeholder, il risultato della conciliazione viene pubblicato sulle bacheche e sui siti aziendali. Questo sistema attivo assicura che le criticità non solo vengano registrate, ma inneschino processi strutturati di miglioramento continuo per preservare l'integrità operativa dell'azienda.

6.3 Formazione e compliance amfori BSCI

L'integrazione di una cultura dell'integrità e della sostenibilità richiede un costante investimento nel capitale umano, specialmente a livello dirigenziale. Dulcop ha riconosciuto che la fase di transizione e sviluppo, con il completo trasferimento delle attività nel nuovo plant nel 2025, necessita di un rafforzamento della governance con skills specialistiche e di un piano formativo mirato al miglioramento continuo e alla compliance con i principi etici globali promossi da amfori BSCI.

Rinnovamento della Governance e competenze strategiche (Prospettiva 2025)

Il Consiglio di Amministrazione, presieduto da Andrea Melotti, ha definito una manovra di sviluppo che, già a partire dal 2025, prevede l'inserimento in organico di nuove risorse manageriali nell'area della direzione generale. Questo rinnovamento è volto a dotare l'azienda di competenze di leadership sempre più allineate agli standard ESG.

A partire da maggio 2025, il ruolo di **Direttore Generale (D.Gen.)** è stato assunto da **Antonio Oretti**. Il nuovo Direttore Generale entra in Dulcop con skills certificate come Lead Auditor di Sustainability Manager, un'expertise fondamentale per la governance. Questa preparazione specialistica sarà cruciale per assicurare che la strategia aziendale e i processi operativi, come l'analisi dei rischi e delle opportunità condotta in sede di Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), integrino pienamente i fattori ESG, in linea con gli obiettivi di efficienza e la strategia di rilancio aziendale. Il D.Gen., come approvatore del Piano di Addestramento Annuale e dei risultati delle verifiche di sistema (Gestione delle Non Conformità e Audit), avrà la responsabilità di guidare l'efficacia delle procedure del SGQ.

Gender responsive management e obiettivi di parità (PDR 125:2022)

Il rafforzamento della governance è inscindibile dall'impegno di Dulcop per l'equità di genere e la promozione di una logica di GENDER RESPONSIVE MANAGEMENT. L'azienda, che ha un numero di dipendenti donne superiore a quello degli uomini e impiega solo operaie donne sulle linee di produzione, ha definito obiettivi ambiziosi per formalizzare tale impegno entro il 2025:

- **Gender Manager:** È stata individuata e nominata una Gender Manager che, a partire dal 2025, condurrà l'implementazione dello schema di gestione della parità di genere UNI/Pdr 125:2022.
- **Rafforzamento del CDA:** A significare l'importanza del personale femminile che sta assumendo ruoli di principale carica aziendale, è prevista l'integrazione del Consiglio di Amministrazione con l'inserimento di due membri femminili.

Formazione e meccanismi di *continuous improvement*

La formazione è uno strumento chiave per la compliance. Il piano di addestramento annuale viene autorizzato dalla Direzione Generale (D.Gen.) e tiene conto delle esigenze derivanti dal monitoraggio del SGQ e dall'introduzione di nuovi metodi di lavoro.

- **Corsi dirigenziali e amfori:** La formazione sul Codice Etico, cruciale per la sensibilizzazione su temi di Genere, Uguaglianza e Diversità, è stata pianificata per il management e i referenti dei vari reparti. L'efficacia della compliance su temi come lo Zero Tolerance Harassment è costantemente monitorata. Nonostante figure chiave come il Presidente Andrea Melotti e il Supervisore Etico Allegra Melotti abbiano superato i corsi sulla piattaforma amfori, il piano formativo 2025 rimane strategico per assicurare che tutti i livelli dirigenziali operino in piena compliance con i protocolli Zero Tolerance.
- **Miglioramento continuo:** L'efficacia della compliance e della formazione è verificata sistematicamente. Le non conformità rilevate da audit innescano immediatamente la procedura di Gestione delle Azioni Correttive e di Miglioramento (R.A.C.M.). I risultati degli audit e l'avanzamento del Piano di Formazione sono elementi chiave esaminati regolarmente in sede di Riesame di Direzione (P4.01.4), un processo che garantisce che le carenze formative siano indirizzate tempestivamente per preservare la resilienza e l'integrità aziendale.

6.4 Due diligence e monitoraggio degli operatori

L'impegno di Dulcop International S.p.A. verso l'integrità si estende in modo rigoroso a tutta la catena del valore attraverso un robusto processo di Due Diligence. Questo approccio affronta gli impatti negativi, sia effettivi che potenziali (rischi), legati a temi cruciali trattati nelle Linee guida OCSE e nel Codice di Condotta,

quali **diritti umani**, occupazione, relazioni industriali, **corruzione** e interessi dei consumatori.

Utilizzo della piattaforma e reporting ESG

La trasparenza e la verifica delle performance di sostenibilità dei partner commerciali sono pilastri del monitoraggio.

- **Valutazione ESG esterna:** Dulcop si avvale di strumenti esterni per la valutazione dei fornitori. L'azienda utilizza il servizio Synesgy Gestione Lista Aziende di CRIF D&B S.r.l. per accedere a informazioni e score ESG sui fornitori. Le informazioni fornite dal fornitore sono utilizzate esclusivamente per uso interno.
- **Questionario etico-sociale:** A integrazione, Dulcop invia un questionario etico e sociale ai propri stakeholder per comprendere come vengono affrontate le tematiche relative alla sostenibilità etica, inclusi i temi di Corruzione e Trasparenza. I dati raccolti vengono riassunti in un documento interno denominato **Analisi Supply Chain**.
- **Monitoraggio amministrativo e finanziario:** Per i fornitori strategici, Dulcop esegue un monitoraggio amministrativo costante con l'ausilio del servizio CRIBIS, utile per rilevare tempestivamente rischi finanziari o modifiche societarie.

Approccio multi-tier e monitoraggio basato sul rischio

Il monitoraggio della catena di fornitura adotta un approccio basato sul rischio e sulla strategia multi-tier, in linea con i principi amfori BSCI, che prevedono che i partner commerciali controllino il rispetto del Codice di Condotta anche dai rispettivi partner a monte impegnati nel processo di produzione.

1.Impegno vincolante: Tutti i principali fornitori che fanno parte della supply chain di Dulcop hanno condiviso e firmato il Codice di Condotta della società, la Politica sui Diritti Umani e sul Lavoro Minorile.

2.Classificazione del rischio: Per i fornitori definiti strategici (quelli il cui fatturato supera l'1% del totale di Dulcop), l'azienda realizza un'analisi basata su alcuni criteri che determinano un punteggio finale compreso tra 0 e 10, valutando il livello di rischio del partner aziendale.

3.Frequenza degli audit: Il punteggio di rischio definisce la frequenza degli Audit interni presso il fornitore (Audit di seconda parte), i quali possono avvenire ogni 3, 6 o 12 mesi:

- Rischio Molto Alto (0-3): Audit interno ogni tre mesi.
- Rischio Medio (4-5): Audit interno ogni sei mesi.
- Rischio Basso (6-7): Audit interno su base annuale.
- Rischio Molto Basso (8-10): Semplice monitoraggio regolare e trasparente su base annuale.

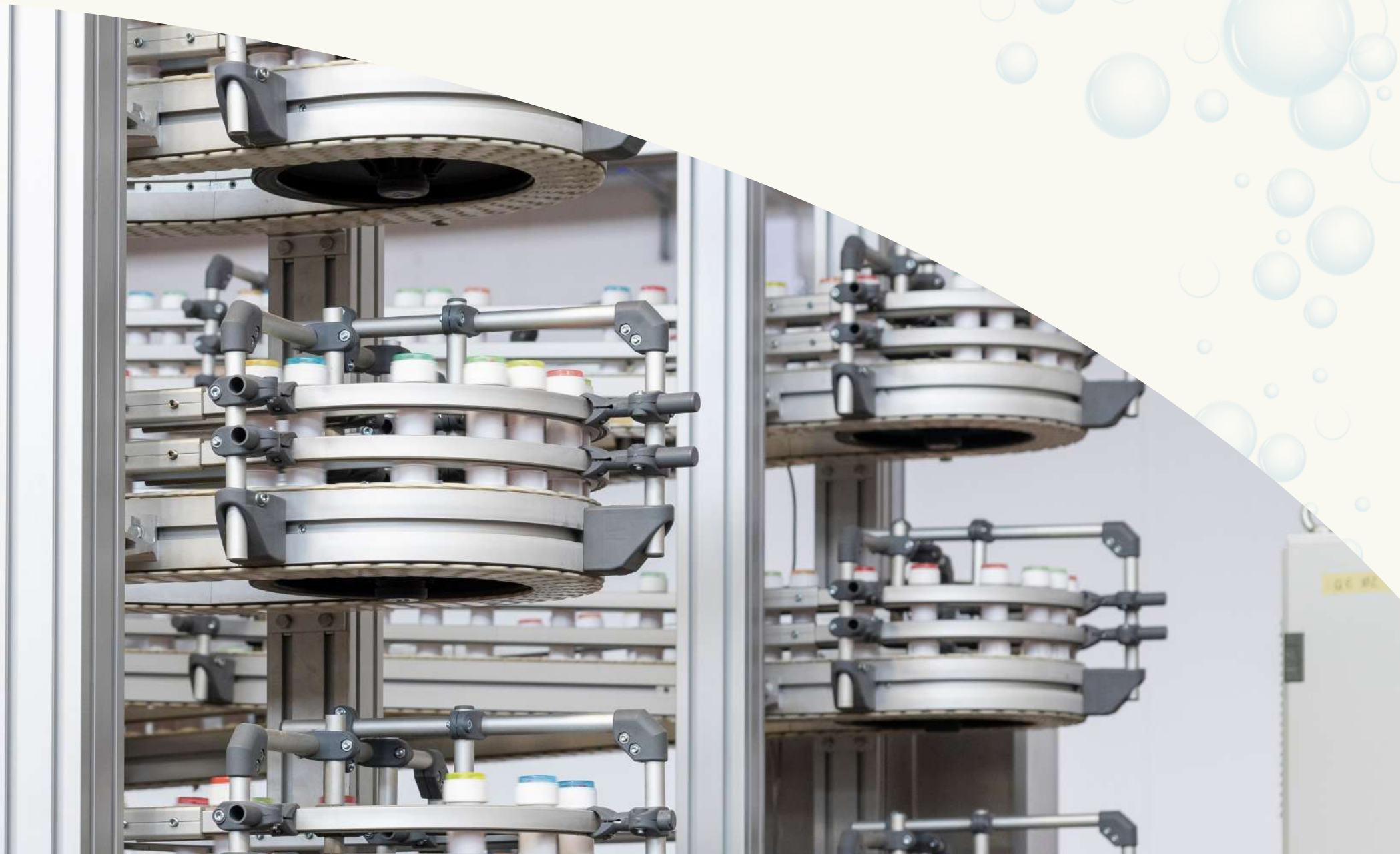
Queste attività di monitoraggio possono essere svolte in sede e fuori sede, con o senza preavviso, da Dulcop o da terzi designati (come società di audit o partner per la qualità). I partner commerciali si impegnano a essere cooperativi e trasparenti durante queste valutazioni.

Gestione dei casi di Zero Tolerance e miglioramento continuo

La gestione delle violazioni etiche nella catena di fornitura è rigorosa e mira al miglioramento:

- **Violazioni e sanzioni:** In caso di violazione del Codice di Condotta (inclusi i casi di Lavoro Minorile, Lavoro Forzato o Corruzione), Dulcop richiede al fornitore di sviluppare un piano di miglioramento. Dulcop può offrire supporto nell'implementazione di tale piano entro un periodo di tempo determinato. Dulcop si riserva inoltre il diritto di interrompere il rapporto commerciale in caso di violazioni gravi e non risolvibili.

- **Miglioramento continuo (Continuous Improvement):** L'intero sistema di due diligence sulla supply chain è integrato nel Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) di Dulcop. Qualsiasi carenza o non conformità (NC) riscontrata durante il monitoraggio dei fornitori in outsourcing o nei controlli di qualità in ingresso innesca la procedura di Gestione delle Azioni Correttive e di Miglioramento (R.A.C.M., P4.01.3), garantendo che le cause delle non conformità siano analizzate e risolte. I risultati di questi monitoraggi alimentano il Riesame di Direzione, assicurando che le performance della filiera siano costantemente valutate ai fini della politica di qualità aziendale.



CAPITOLO 7 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI



Introduzione al rispetto della persona e all'inclusione

Dulcop International S.p.A. riconosce che una cultura aziendale basata sull'inclusione e sulla valorizzazione della diversità è parte integrante di un quadro strategico più ampio. La strategia in tema di diversità e inclusione mira a creare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto, massimizzando le opportunità per il personale, il che contribuisce al benessere delle persone e al vantaggio competitivo del business.

Questo impegno è formalizzato attraverso l'adesione a standard internazionali e politiche rigorose. Dulcop condanna esplicitamente qualsiasi forma di violenza o discriminazione, seguendo il Protocollo ZERO TOLERANCE di amfori BSCI. L'azienda si impegna ad adottare e pubblicare una dichiarazione scritta sulle politiche relative ai diritti umani, approvata dal più alto livello dirigenziale, in linea con i requisiti del Codice di Condotta amfori BSCI. Questi valori sono estesi all'intera catena di fornitura, richiedendo ai business partner di riconoscere e adottare un codice di condotta etico e di condividere i principi di Dulcop e Amfori attraverso un sistema "a cascata" per il monitoraggio.

Per garantire un ambiente rassicurante e sicuro, la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) è un requisito irrinunciabile. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aziendale non solo gestisce i pericoli fisici (come quelli chimici, elettrici, da macchine, caduta oggetti dall'alto, e vibrazioni), ma include anche la gestione di rischi psicosociali, come lo stress lavoro-correlato. Dulcop ha implementato procedure specifiche per la tutela delle lavoratrici madri (DVR MADRI DULCOP), assicurando che siano informate e protette durante la gravidanza e l'allattamento, anche attraverso la modifica delle condizioni di lavoro se necessario. Inoltre, l'azienda non assume personale al di sotto dei 18 anni.

L'azienda enfatizza la necessità di formazione specifica rivolta a tutta la popolazione aziendale su tematiche quali la discriminazione, le molestie e l'inclusione. Per rendere i meccanismi di verifica e denuncia più accessibili, i dipendenti possono utilizzare fogli per lamentele o suggerimenti, anche in forma anonima, disponibili negli spogliatoi e in mensa, al fine di far emergere casi anomali o presunti episodi di discriminazione.

Questo capitolo, in definitiva, si propone di fornire una rendicontazione trasparente sull'attuazione di tutte le politiche di salvaguardia della persona, dalle procedure di Due Diligence sulla filiera alla promozione attiva di un ambiente che protegga la vulnerabilità individuale.

7.1 Principi sull'inclusione e valorizzazione della diversità

L'approccio di Dulcop alla diversità e all'inclusione è parte integrante di un quadro strategico più ampio. L'azienda mira a creare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto che non solo massimizza le opportunità per il personale, ma contribuisce al loro benessere e al vantaggio competitivo del business.

Riaffermazione del principio di non discriminazione

Dulcop International S.p.A. ribadisce il suo impegno nel trattare tutti i lavoratori con rispetto e dignità. In linea con questo principio, l'azienda applica una politica di Zero Tolerance nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, violenza, molestia e trattamento disumano o degradante.

La politica di non discriminazione copre esplicitamente un ampio spettro di caratteristiche personali, assicurando che le decisioni relative all'occupazione (inclusi selezione del personale, assunzione, formazione, compensazione e promozioni) si basino unicamente sulla capacità e volontà di svolgere il proprio lavoro, e non su:

- Sesso, identità di genere, età, orientamento sessuale.
- Religione, razza, casta, origine etnica e nazionale, nazionalità.
- Disabilità, stato di salute, stato civile, gravidanza o responsabilità familiari.
- Appartenenza a sindacati o affiliazione/opinioni politiche.

Il divieto di discriminazione si estende anche a forme più complesse, come la discriminazione indiretta (che sembra vantaggiosa per tutti ma non lo è per alcuni gruppi) e la vittimizzazione (trattare male qualcuno dopo che ha denunciato una situazione spiacevole).

Sostegno alle categorie potenzialmente vulnerabili

Dulcop presta particolare attenzione ai diritti delle persone più vulnerabili, un gruppo che l'azienda identifica come:

- **Donne e madri:** Le donne, che rappresentano la maggioranza del personale di Dulcop, sono al centro delle politiche di Gender Responsive Management. In particolare, Dulcop offre supporto alle donne in stato di gravidanza. Per le lavoratrici madri (gestanti, puerpere o in allattamento), è prevista una valutazione preventiva dei rischi (DVR MADRI DULCOP) per individuare i pericoli (come il sollevamento di pesi o l'esposizione a rischi chimici, fisici o biologici) e adottare immediatamente misure di protezione, inclusa la modifica temporanea delle condizioni di lavoro o l'allontanamento dal rischio, se necessario.
- **Giovani lavoratori:** Dulcop non assume personale al di sotto dei 18 anni. Tuttavia, la politica aziendale si allinea alla necessità di garantire che i giovani lavoratori siano protetti da condizioni di lavoro che potrebbero comprometterne la salute o lo sviluppo.
- **Lavoratori migranti e stranieri:** Per i lavoratori stranieri e i membri di comunità LGBTQ+ e persone con disabilità, Dulcop garantisce condizioni di lavoro migliorative, come orari più flessibili, stazioni di lavoro più comode e la fornitura di contratti e corsi in lingua.

Referenza a politiche e guide amfori

Dulcop adotta i principi del Codice di Condotta amfori BSCI, il quale stabilisce standard minimi di comportamento etico, basati su autorevoli riferimenti normativi internazionali (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, Convenzioni fondamentali ILO, Linee Guida OCSE).

In particolare, il sostegno di Dulcop alle categorie vulnerabili e l'attenzione alla sicurezza, parità e Welfare sono in linea con i principi amfori relativi a:

- **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro:** amfori richiede il rispetto del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro sane e l'adozione di misure speciali per soggetti vulnerabili, incluse le donne in gravidanza e le neomamme. Questo si riflette nella previsione da parte di Dulcop di fornire gratuitamente Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) efficaci che tengano conto delle esigenze delle diverse categorie, come le donne in gravidanza o in allattamento.

- **Non discriminazione e diritti umani:** L'impegno a non discriminare in base a sesso, età, orientamento sessuale, disabilità, ecc., è un requisito fondamentale di Amfori. La condanna assoluta di Dulcop alla violenza è formalizzata nell'adesione allo ZERO TOLERANCE PROTOCOL amfori BSCI.
- **Welfare e lavoro dignitoso:** Il Capitolo 7.1 fa specifico riferimento alle politiche e guide amfori su sicurezza, parità e Welfare (Guide 14 e altri), che incoraggiano la protezione e l'empowerment dei soggetti vulnerabili e l'offerta di condizioni di lavoro dignitose e flessibili. In Dulcop, ciò si traduce in iniziative di welfare aziendale come la mensa e l'assistenza sanitaria integrativa.

7.2 Protezioni e formazione specifica

Adozione di procedure specifiche per la protezione di lavoratrici madri e giovani lavoratori

Dulcop dimostra il proprio impegno nella tutela dei soggetti vulnerabili – che includono donne, bambini e giovani lavoratori – attraverso l'implementazione di politiche e documenti specifici conformi alla normativa italiana e agli standard internazionali.

Adozione di Procedure per le Lavoratrici Madri: La tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento è gestita attraverso un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) specifico per le lavoratrici madri (DOS_04.12), aggiornato a ottobre 2024, che costituisce parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) Generale. Questo DVR risponde all'obbligo di valutare preventivamente i rischi, in adempimento al D.Lgs. 81/08 e al D.Lgs. 151/01 (Testo Unico sulla Maternità e Paternità).

Le misure di protezione e prevenzione specifiche includono:

- **Valutazione e azione Immediata:** L'azienda agisce immediatamente non appena viene a conoscenza dello stato di gravidanza della dipendente.
- **Gestione differenziata per mansione:** Per le operaie, data la natura del lavoro in produzione (dove le donne costituiscono la maggioranza del personale), l'azienda procede spesso con la maternità anticipata. Per le impiegate, viene valutata la situazione in base alle esigenze individuali, prevedendo riposo aggiuntivo e la messa a disposizione di un lettino medico per il riposo delle gambe, oltre a percorsi interni che evitino pericoli.
- **Divieti di mansioni a rischio:** Vengono esplicitamente vietati lavori considerati pericolosi, faticosi o insalubri. Questo include il divieto di lavori che comportino l'uso di carrelli elevatori "uomo a bordo", l'esposizione a rumore superiore a certi limiti (80 dBA LEP in gravidanza), o l'esposizione o l'utilizzo di agenti chimici pericolosi (divieto per tutta la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto). È inoltre vietata la movimentazione manuale dei carichi pesanti (MMC) in quanto può determinare lesioni al feto o un parto prematuro.

Protezione dei giovani lavoratori: In ottemperanza alla sua Politica per il Lavoro Minorile e agli standard internazionali (Convenzioni ILO), Dulcop si impegna esplicitamente a non assumere personale al di sotto dei 18 anni di età. Questo supera la soglia minima di 15 o 16 anni talvolta prevista dalle convenzioni internazionali per l'impiego in determinate condizioni. In generale, le politiche aziendali per i giovani lavoratori mirano ad assicurare che essi siano protetti da condizioni di lavoro pericolose. Qualora l'azienda dovesse in generale impiegare lavoratori giovani (sotto i 18 anni), deve garantire che essi siano allontanati da lavori pericolosi o con livelli di rischio considerati medi o alti. Le procedure aziendali prevedono che la verifica dell'età avvenga al momento dell'ingresso tramite l'ufficio di consulenza.

Formazione su discriminazione, molestie e inclusione

La formazione rappresenta uno strumento strategico per la diffusione della cultura etica e di inclusione. Le attività di formazione e addestramento del personale sono gestite attraverso la procedura P4.18.1 (Gestione delle Risorse Umane - Formazione).

- **Formazione su etica e inclusione:** Dulcop organizza sessioni di formazione rivolte a tutta la popolazione aziendale su temi quali il fenomeno della discriminazione e delle molestie sul luogo di lavoro, con l'obiettivo di sensibilizzare e aumentare la consapevolezza su queste tematiche cruciali. Questa formazione è orientata a promuovere l'uguaglianza nelle opportunità.
- **Lotta alla violenza e molestie (Zero Tolerance):** L'impegno contro la violenza si riflette nella formazione periodica su temi di genere, uguaglianza e prevenzione delle molestie. Dulcop aderisce allo ZERO TOLERANCE PROTOCOL amfori BSCI, che condanna e abolisce le quattro forme di violenza (Fisica, Psicologica, Sessuale ed Economica) all'interno o tramite l'ambiente aziendale (es. mensa, spogliatoi, conferenze esterne).
- **Formazione sulla sicurezza (SSL):** La formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) deve essere ricevuta da tutti i lavoratori entro 60 giorni dall'inizio del rapporto. Questa formazione deve essere specifica per il tipo di rischio associato alla mansione e copre anche argomenti come la sicurezza antincendio, la gestione dei rifiuti e il trattamento delle sostanze chimiche. I lavoratori hanno l'obbligo di partecipare a questi programmi.
- **Estensione agli stakeholder:** La formazione sul Codice Etico viene estesa a dipendenti, consulenti e fornitori per assicurare che il contenuto sia compreso lungo tutta la catena del valore.
- **Riscontro e miglioramento:** La direzione monitora costantemente l'efficacia della formazione attraverso il Riesame del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ), garantendo che eventuali carenze o problemi rilevati attivino tempestivamente azioni correttive e preventive (P4.01.3).

7.3 Dati di rappresentanza interna

Dati di rappresentanza interna fornisce una panoramica quantitativa della composizione dell'organico di Dulcop International S.p.A. e illustra i progressi compiuti e gli obiettivi futuri volti a rafforzare la diversità e l'inclusione, specialmente nelle posizioni di leadership, in linea con la strategia di Gender Responsive Management.

Composizione dell'organico per genere e qualifica

L'azienda è proattiva nel promuovere l'inclusione e l'equità di genere. I dati relativi alla composizione del personale, aggiornati al periodo di rendicontazione (2024), dimostrano che Dulcop ha un numero di dipendenti donne più alto rispetto a quello degli uomini.

Sulla base dei dati forniti nel Questionario ESG, la ripartizione del personale dipendente è la seguente:

Categoria Professionale	Donne (N.)	Uomini (N.)	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	0	2	2
Impiegati	12	4	16
Operai	10	12	22
Totale Dipendenti	22	18	40

Le donne rappresentano la maggior parte del personale e l'azienda impiega solo operaie donne sulle linee di produzione.

Indicatori di equilibrio e progresso

Dulcop monitora diversi indicatori chiave di performance (KPI) legati all’equità e alla diversità:

1.Parità retributiva (Gender Pay Gap):

- La differenza percentuale di retribuzione lorda imponibile media tra uomini e donne per la categoria professionale più rappresentata (che, data la struttura, è quella degli operai) risulta essere tra lo 0% (secondo una valutazione del 2024) e il 10% (secondo una valutazione successiva).
- Il rapporto tra la remunerazione più alta in azienda e quella mediana è pari a 3 volte, un dato monitorato anche in base agli standard ESRS S1-16.

2.Inclusione di categorie protette:

- La percentuale sul totale dei dipendenti appartenenti a categorie protette (ex L. 68/99) o soggetti svantaggiati/minoranze sotto rappresentate ammonta al 5%.

3.Stabilità occupazionale:

- La maggior parte del personale è assunto a Tempo Indeterminato (80%), mentre il 5% è a tempo determinato e il 15% a tempo parziale.

Promozione della leadership femminile e obiettivi di governance (Prospettiva 2025)

L’azienda sta attuando una “manovra di sviluppo” per incentivare la presenza di donne in posizioni di leadership e decision-making.

A tal fine, sono stati fissati obiettivi strategici, tra cui:

- **Certificazione PDR 125:2022:** È stato deciso che entro il 2025 sarà conseguita la certificazione per la parità di genere UNI/Pdr 125:2022. A supporto di questo impegno, è stata già individuata e nominata una Gender Manager che seguirà l’implementazione dello schema di gestione.
- **Rafforzamento del Consiglio di Amministrazione (CDA):** Attualmente il CDA è composto da due membri (entrambi uomini, Andrea Melotti e Alessandro Melotti). L’intenzione è quella di inserire nel Consiglio di Amministrazione due membri femminili, per significare l’importanza del personale femminile che sta assumendo ruoli di principale carica aziendale. A partire dal 2025, è previsto che il Consiglio di Amministrazione sia composto da 5 membri amministratori, di cui 2 donne, come parte della strategia di Gender Responsive Management.

Queste azioni concrete mirano a formalizzare l’impegno di Dulcop verso l’uguaglianza nelle opportunità in base alla meritocrazia e a garantire che le donne possano essere elette liberamente in posizioni di responsabilità e autorità.

Prospettive future e impegno continuo

Questo Bilancio di Sostenibilità 2024 non rappresenta un punto di arrivo, ma un’istantanea del percorso di Dulcop International S.p.A. verso una piena integrazione dei criteri ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) nella strategia aziendale, in linea con il principio del miglioramento continuo. L’obiettivo primario che l’azienda si è posta è quello di stilare formalmente il Bilancio di Sostenibilità nel prossimo triennio.

La resilienza strategica del 2024

L’esercizio 2024 è stato caratterizzato da un contesto congiunturale sfavorevole e da una contrazione della

domanda, che ha portato i ricavi a circa 9,3 milioni di euro (rispetto agli 11,8 milioni del 2023) e ha determinato una perdita d’esercizio di €576.973.

Nonostante le difficoltà economiche, Dulcop ha dimostrato coerenza strategica e resilienza, focalizzandosi sul consolidamento strutturale e sulla salvaguardia del capitale umano. L’azienda ha mantenuto costante il costo del lavoro per preservare il know-how interno e la capacità produttiva. Inoltre, sono stati effettuati investimenti significativi in immobilizzazioni materiali, per un ammontare di circa €1,85 milioni, principalmente correlati alla ristrutturazione del nuovo complesso immobiliare di Osteria Grande.

Queste scelte, sebbene abbiano inciso sulla liquidità a breve termine nel 2024, sono considerate un investimento per una ripresa solida e duratura, con previsioni di miglioramento dei flussi di cassa già nel 2025 e un ritorno all’utile netto nel 2026.

Impegno e trasparenza metodologica

La rendicontazione di questo Bilancio è stata guidata dalla volontà di trasparenza e dall’allineamento ai principali framework internazionali.

1.Standard di riferimento: Dulcop si è allineata ai principi dettati dalla CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e dagli ESRS (European Sustainability Reporting Standards), adottando proattivamente il concetto di doppia materialità. Tale approccio valuta sia l’impatto dell’azienda sulla società e l’ambiente (Outside-In) sia i rischi e le opportunità finanziarie derivanti dai fattori ESG (Inside-Out). Le metriche utilizzate, come la remunerazione più alta e quella mediana in azienda, fanno esplicito riferimento agli indicatori richiesti, come l’ESRS S1-16.

2.Valutazione esterna: L’azienda ha conseguito un livello intermedio “C” di sostenibilità da una società esterna (Synesgy di CRIF), un risultato ritenuto “soddisfacente” e che funge da stimolo per il miglioramento continuo. L’affidabilità di questa rappresentazione è verificata anche attraverso la conformità ai contenuti degli standard GRI (Global Reporting Initiative) Universal Standards.

3.Governance e qualità: L’efficacia delle politiche ESG si fonda sul Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015, operativo in Dulcop da oltre 30 anni. Tutte le attività di monitoraggio e le azioni correttive sono gestite tramite procedure documentate come la Gestione delle Non Conformità (P4.01.1), gli Audit Interni (P4.01.2), la Gestione Azioni (P4.01.3), e culminano nel Riesame della Direzione (P4.01.4).

Impegno per l’assicurazione esterna e la validazione dei dati

Dulcop è impegnata a rafforzare la propria Trasparenza e Responsabilità al fine di aumentare l’affidabilità delle informazioni fornite agli stakeholder, in linea con i più elevati standard europei (CSRD/ESRS).

Stato attuale della rendicontazione: Attualmente, Dulcop ha conseguito un livello intermedio “C” di sostenibilità tramite la valutazione ESG esterna condotta da Synesgy di CRIF. Va sottolineato che tale score è elaborato sulla base delle informazioni fornite dall’azienda e non sono verificate dal Gruppo CRIF.

Obiettivo strategico di governance (Assicurazione Esterna): Al fine di colmare la lacuna di governance e di elevare la trasparenza e l’affidabilità dei dati di reporting, Dulcop si pone l’obiettivo strategico di sottoporre il prossimo Bilancio di Sostenibilità (o report dedicati) a una verifica di assicurazione esterna limitata sui KPI più

materiali (ambientali, sociali e di governance).

Questo impegno è parte integrante della strategia aziendale per rafforzare i presidi di Governance e garantire l'accuratezza e la completezza della rendicontazione.

Integrazione con i sistemi di gestione: Questo obiettivo sarà supportato dall'infrastruttura già robusta del Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ) Dulcop, conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015. L'efficacia delle iniziative intraprese per soddisfare gli obiettivi strategici e di politica aziendale viene già valutata mediante il Riesame della Direzione (P4.01.4), che include l'analisi delle informazioni di carattere economico e il grado di attuazione del SGQ. Le criticità rilevate in queste revisioni innescano immediatamente Azioni Correttive e di Miglioramento (P4.01.3), assicurando che il Piano d'Azione di sostenibilità sia alimentato costantemente da dati verificabili.

L'ottenimento della certificazione ISO 14064 (Gestione delle politiche ambientali di carbon management GHG) entro il biennio 2025-2026 sarà un passo concreto verso la preparazione della validazione esterna dei dati ambientali.

Prospettive future e obiettivi di miglioramento

L'azienda ha delineato un chiaro Piano di Sviluppo 2025-2028 che include obiettivi specifici in tutte le aree ESG:

Governance & Sociale (G & S)

- **Gender responsive management:** A partire dal 2025, è prevista una riorganizzazione della governance con l'obiettivo di avere un Consiglio di Amministrazione (CDA) composto da 5 membri amministratori, di cui 2 donne.
- **Certificazioni sociali:** Ottenimento della certificazione per la parità di genere UNI/Pdr 125:2022 entro il 2025.
- **Welfare e lavoro:** Continuo impegno nella tutela dei diritti umani e dei lavoratori vulnerabili, attestato dall'adozione di un DVR specifico per le lavoratrici madri, aggiornato a ottobre 2024, che considera rischi specifici come l'esposizione al rumore e la movimentazione manuale dei carichi.
- **Due Diligence etica:** Mantenimento della Due Diligence estesa alla filiera, con invio di questionari etico-sociali ai fornitori e l'applicazione di audit interni ogni 3 mesi per i partner strategici con un punteggio di rischio compreso tra 0 e 3.

Ambientale (E)

- **Certificazioni ambientali e sicurezza:** Percorso avviato per l'ottenimento delle certificazioni ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro) e ISO 14001 (Gestione Ambientale) entro il 2025-2026.
- **Gestione idrica:** Investimento in sistemi per la riduzione del consumo d'acqua del 15-20% con l'obiettivo di conseguire il riutilizzo totale dell'acqua utilizzata nel processo produttivo entro il 2026-2027.
- **Rifiuti:** Continuo riutilizzo degli scarti di polimeri nel processo produttivo. La rendicontazione ha registrato una produzione totale di 238 tonnellate di rifiuti nel periodo.

Dulcop International S.p.A., pur avendo affrontato un anno di riorganizzazione e consolidamento, ribadisce la sua convinzione che l'etica, l'attenzione all'ambiente e la sicurezza siano inscindibili dall'alta qualità dei prodotti. La costante volontà di evolvere e di conseguire standard sempre più elevati in ambito ESG rafforza l'identità di Dulcop, garantendo un successo sostenibile proiettato nel medio e lungo periodo.



Dulcop International S.p.A.

Via Lombardia 48

40048 Castel San Pietro Terme (BO)

Tel. +39 051 625 0711 | info@dulcop.com

