GREENYARD

# Bilancio di Responsabilità Sociale




anno

**2025**
**2026**

Sedex®

SMETA®

*SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) – Vers. 7 - Standard Internazionale elaborato da Sedex Holdings Ltd (SHL) Head Office: 5 Old Bailey, London, EC4M 7BAe-mail: legal@sedex.com.*
*Documenti normativi presi a riferimento: Codice di Base Ethical Trading Initiative (ETI Code), Questionario per il Self Assesment SMETA, Documenti Guida SEDEX per facilitare l'audit SMETA.*

*for a healthier future*

# INDICE


***I. Introduzione***

1. Breve presentazione aziendale
2. SWOT analysis
3. Scopo e campo di applicazione
4. Definizioni

***II. Principi Guida delle Nazioni Unite*** *(ETI Code 0A)*

***III. Sistema di gestione e attuazione del Codice ETI*** *(ETI Code 0B)*

*1 Politiche, Procedure e Registrazioni*
*2 Identificazione e valutazione dei rischi*
*3. Monitoraggio*
*4 Coinvolgimento interno e comunicazione*
*5 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)*
*6 Gestione dei fornitori e degli appaltatori*
*7 Gestione e risoluzione dei reclami*
*8 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate*

***IV. Requisiti di responsabilità sociale*** *(ETI CODE)*

1. *"Il lavoro è scelto in modo libero"*
2. *"La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati"*
3. *"Le condizioni di lavoro sono sicure e igieniche"*
4. *"Non si farà ricorso a lavoro minorile"*
5. *"Si pagano salari sufficienti per vivere"*
6. *"Le ore di lavoro non sono eccessive"*
7. *"Non si pratica alcuna discriminazione"*
8. *"Si fornisce lavoro regolare"*
9. *"Non sono consentite pratiche crudeli o inumane"*
10. A *"Diritto al lavoro"*

***V. Iniziative Sociali***

***VI. Adozione e diffusione***

***Modulo per osservazioni e commenti***







# I. Introduzione



*Cari colleghi e collaboratori,*

*Dal 2008 Greenyard Fresh Italy S.p.A., membro del Gruppo Greenyard internazionale, persegue gli indirizzi strategici di sviluppo, attuazione e mantenimento della "Politica di Qualità e Sostenibilità" pubblicata sul sito web aziendale. Il cambiamento di nome della società, dal 2017, in Greenyard Fresh Italy, ci ha portati a assumere i valori del Gruppo e "l'approccio globale Greenyard", riassunto nello slogan* ***'For a healthier future - To make lives healthier by helping people enjoy fruit and vegetables at any moment, in an easy, fast and pleasurable way, whilst fostering nature'.*** *Il cambio, da giugno 2019, della nostra forma societaria da S.r.l. a S.p.A., ha dato ulteriore la solidità alla nostra azienda e confermato la struttura organizzativa all'interno del gruppo Greenyard. La Direzione di Greenyard assicura, attraverso la gestione ordinaria e straordinaria, la disponibilità dei mezzi e delle risorse necessarie per gestire il Sistema di Gestione Qualità aziendale e per il miglioramento continuo della sua efficacia, ed ha istituito le posizioni organizzative adeguate al suo funzionamento al fine di fornire evidenza del suo impegno per il raggiungimento degli Obiettivi. Dal 2020 viene* ***consegnato e sottoscritto*** *il* ***Codice di condotta*** *per tutti i dipendenti, con l'impegno a comprendere e rispettare durante la giornata lavorativa quanto in esso contenuto, oltre agli obblighi cogenti.*

*In sintonia con i principi stabiliti Codice di condotta rivolto a tutti i lavoratori di Greenyard Group, redatto per la prima volta nel 2017, gli obiettivi condivisi nel Gruppo, sostenuti dalle richieste dei clienti e degli standard adottati, sono i seguenti:*

- *garantire la sicurezza e qualità dei prodotti, attraverso il sistema di gestione della qualità (SGQ) aziendale e le certificazioni ottenute (IFS Logistics e Broker, GlobalG.A.P. CoC e Biologico, inclusi gli standard Demeter e Naturland).*
- *focus e attenzione al cliente, elemento centrale nelle nostre attività commerciali sempre più orientate al mercato retail*
- *cultura della sicurezza alimentare, intesa come valori condivisi, credenze e norme che influenzano mentalità e comportamenti all'interno e all'esterno dell'Organizzazione.*
- *tutela dell'ambiente, attraverso l'adozione di misure rispettose e volte a monitorare gli impatti prodotti dalle attività aziendali*
- *responsabilità sociale e coinvolgimento delle parti interessate.*

*Riguardo quest'ultimo aspetto,* ***l'applicazione del Codice Etico aziendale ha significato l'ulteriore impegno della Direzione per favorire un ambiente di lavoro positivo, evitare conflitti d'interesse, lavorare con integrità e assicurare il rispetto della tutela della privacy e della riservatezza dei dati e dell'integrità finanziaria.***

*La certificazione SA8000, ottenuta nel 2010, ha consentito l'integrazione del SGQ aziendale con i requisiti di responsabilità sociale dello standard e assicurato che i contenuti fosero trasmessi, compresi, accolti e verificati tramite audit e/o acquisizioni di informazioni e documenti, sia all'interno dell'organizzazione che presso le parti interessate, grazie all'implementazione di:*

- *procedure di assunzione per garantire le condizioni di lavoro previste, in base all'idoneità dei candidati, e in tema di lavoro infantile, forzato o obbligato;*
- *modelli di gestione dei pericoli per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, tramite il Documento Valutazione Rischi, redatto ai sensi del T.U. 81/2008 (e s.m.i.);*
- *pratiche e misure disciplinari progressive definite contro la discriminazione;*
- *modalità per fornire chiarimenti al personale in modo tempestivo e in qualunque momento sul proprio orario di lavoro e retribuzione, il calcolo del salario, sistemi di premio o indennità o incentivi cui ha diritto, in base al CCNL e alle leggi nazionali e locali applicabili, dando la possibilità di contestarne il pagamento, se in ritardo;*
- *rispetto dei diritti dei lavoratori in tema di libertà di associazione e contrattazione collettiva, favorendo l'elezione di propri rappresentanti e nominando il Team di Responsabilità Sociale (Team RS).*

***È quindi con grande piacere che possiamo presentare oggi questa nuova edizione del nostro Bilancio Sociale, basato sui criteri e i requisiti dell'audit SMETA-SEDEX, sostenuto con successo nel 2025.***

*Continuate a seguirci sui nostri* ***siti web****: www.greenyard.group e www.greenyardfresh.it*

*Maicol Galeati*

*Amministratore*

# 1. Breve presentazione aziendale

**Greenyard Fresh Italy SpA, è una società privata facente parte di Greenyard Group, multinazionale con sede in Belgio e presente in più di 27 Paesi che produce e distribuisce ortofrutta fresca, surgelata e preparata in tutto il mondo.**

**La sede legale e operativa è in Via Tione n.10 ZAI San Pierino a Trevenzuolo (VR).**



Fondata a Verona nel 1985 come Bocchi Trade Italia Srl e specializzata in export di ortofrutticoli freschi verso i mercati tedeschi e del Nord Europa, è stata acquistata dal Gruppo Univeg nel 2007. Dal 2010 Univeg Trade Italia Srl ha incorporato per fusione la società Univeg Import Italia Srl, specializzata in import di ortofrutticoli da Paesi terzi (Argentina, Cile, Brasile, Sud Africa) destinati al mercato nazionale, completando l'acquisizione delle attività svolte dalla precedente proprietà. Dal 2017, la società ha assunto il nome di Greenyard Fresh Italy.

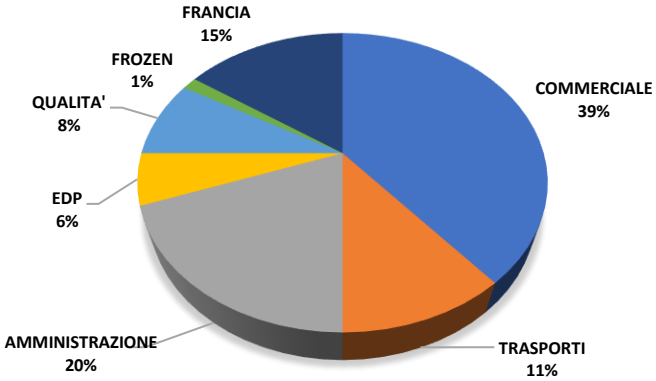
**A Novembre 2024 è stata incorporata l'unità operativa francese del gruppo Greenyard situata a Plan-d'Orgon in Provenza (I dati di questa unità sono stati inclusi per la prima volta in questo bilancio).**

**Da dicembre 2025, Greenyard Fresh Italy ha dismesso le attività operative svolte nello stabilimento di Trevenzuolo, che è stato acquistato dalla GREEN FARMERS GROUP Soc. Agricola Cons. a r.l., società partner di Greenyard, cui sono appaltate le attività di logistica (carico e scarico merci, stoccaggio e movimentazione) in carico a Greenyard e connesse all'attività di commercio all'ingrosso e servizi logistici** per la clientela, principalmente rappresentata da catene della GDO nazionale ed estera, o loro distributori**.**

Le merci sono interamente preconfezionate dai fornitori dai quali si approvvigiona, quindi, transitano brevemente prima della loro spedizione ai clienti, o sostano al massimo per qualche giorno nelle celle frigo.

Una significativa parte dei prodotti venduti *(26% del fatturato)* proviene da Agricoltura Biologica.

Dal 2020, l'azienda non ha mai fatto ricorso alla cassa integrazione, nemmeno durante l'emergenza per la pandemia.




**LE 7 AREE OPERATIVE:**

1. **COMMERCIALE**: svolge acquisti e vendite delle merci sia in importazione che per l'esportazione
2. **FRANCIA:** svolge vendite delle merci in Francia anche tramite un magazzino a Noves
3. **TRASPORTI**: organizza il trasporto della merce commercializzata da Greenyard o per conto terzi
4. **AMMINISTRAZIONE**: gestisce le attività amministrative e finanziarie
5. **EDP**: fornisce assistenza IT per hardware, software e telecomunicazioni
6. **QUALITÀ**: qualifica e monitora i fornitori, effettua i controlli qualità, gestisce SGQ e certificazioni
7. **FROZEN**: direzione vendite Italia della divisione surgelati

***Al 31 marzo 2026 i lavoratori sono in tutto 72 (2 dirigenti, 13 quadri, 54 impiegati, 3 operai) suddivisi in 7 aree***

## 2. SWOT Analysis

### PUNTI DI FORZA

- Viene data grande attenzione alla **prevenzione dei rischi** per la sicurezza dei lavoratori, come dimostra **il nuomero molto basso o nullo di infortuni.**
- Da anni l'azienda effettua corsi di **formazione** non solo tecnici ma anche organizzativi, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni relazionali tra i dipendenti. Dal 2020 viene effettuata **una regolare formazione sulla responsabilità sociale**, estesa a tutti i dipendenti dal 2024.
- In termini di **discriminazioni**, la presenza femminile in azienda e la rappresentanza di dipendenti di origine non italiana sono estese in tutte le aree aziendali **e pressoché paritarie.**
- Per gli orari di lavoro non a turnazione è possibile una **flessibilità sull'orario di ingresso**. Avviato nel periodo della pandemia **il ricorso alla possibilità di offrire ai dipendenti formule di lavoro da casa per tutte le funzioni aziendali non operative**, a turno, nei diversi reparti si è protratto fino al 2025.
- Le **retribuzioni sono sempre mediamente superiori a quanto prescritto** dal CCNL. L'azienda eroga buoni pasto ad ogni dipendente e mette a disposizione un locale mensa per i dipendenti.
- L'azienda è sensibile alla **condizione psicologica associata al lavoro** dei propri dipendenti. Negli ultimi dieci anni l'azienda ha promosso diverse iniziative volte al welfare aziendale (es. valutazione soggettiva dello stress da lavoro-correlato, valutazione sulla percezione dei lavoratori in merito alle condizioni organizzative individuate come possibile causa di rischi, sostituzione delle lampade con luci a LED regolabili).
- Dal 2018, in coerenza con gli obiettivi della Politica aziendale, è stata svolta una specifica formazione in materia **di sostenibilità sociale e ambientale** per i tecnici addetti alle attività di controllo, grazia ai quali sono stati organizzati **eventi informativi rivolti ai fornitori dedicati a questi temi**, sia con incontri collettivi che nel corso delle verifiche presso i fornitori, con l'obiettivo di implementare **azioni in favore della sostenibilità e della biodiversità.**
- Per la **qualificazione dei fornitori sono adeguatamente considerati i requisiti di Responsabilità Sociale.** Per i prodotti ortofrutticoli è stato adottato dal 2023 un metodo di valutazione di criticità dei fornitori introdotto dal Gruppo Greenyard, che tiene conto di numerosi fattori. In **base alla criticità emersa,** RGQ pianifica **un programma annuale** di audit specifici presso i fornitori, svolti dall'Ufficio Qualità con personale qualificato incaricato allo scopo dalla Direzione. Anche per gli altri fornitori di materiali, servizi e prodotti (esclusi gli ortofrutticoli) viene svolta annualmente una specifica **valutazione dei rischi sociali.** Tutti i fornitori **ritenuti più critici (manutenzioni, facchinaggio, pest-control, pulizie)** e quelli con un fatturato superiore a 100.000 € sono inclusi in un piano di monitoraggio e miglioramento.

### OPPORTUNITA'

- Da oltre 15 anni è contrattualmente richiesto a tutti i fornitori nazionali coinvolti nella fornitura di prodotti ortofrutticoli a Greenyard Fresh Italy, aziende agricole o loro organizzazioni, di **svolgere annualmente un audit G.R.A.S.P.** (***GlobalG.A.P. Risk Assessment on Social Practice***), modulo **"add-on" dello standard GlobalG.A.P. per la Responsabilità Sociale** (di cui è entrata in vigore da gennaio 2024 la nuova versione 2 che rafforza i requisiti in materia di prevenzione dei rischi e welfare aziendale).
- Dal 2008 Greenyard Fresh Italy distribuisce **prodotti da Agricoltura Biologica** ed è un operatore certificato in conformità al Reg CE 848/2018 e per gli **standard DEMETER per l'agricoltura Biodinamica** è **NATURLAND, che prevedono anche requisiti di responsabilità sociale presso le aziende dei fornitori biologici.**
- La partnership strategica con Organizzazioni e Cooperative di produttori, convenzionali e biologici, culminata con la partecipazione attiva della propria società agricola Biofarm alla costituzione della **O.P. Green Farmers Group S.C.a r.l.,** consente di implementare una propria strategia di filiera e contare su una base produttiva consolidata, considerato un elemento necessario per far fronte ad uno scenario di mercato sempre più incerto e volubile.

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Per quanto riguarda **gli straordinari**, anche **non si rilevano superamenti dei limiti di riposo minimo tra due giornate lavorative (11 ore), né il superamento quadrimestrale della media delle 48 ore settimanali di lavoro.** Negli ultimi 3 anni non ci sono stati casi di superamento delle 12 ore di straordinario in una settimana lavorativa né di superamento del limite di 250 ore di straordinario in un anno e la **media annua delle ore di straordinario rispetto al lavoro ordinario si è ridotta. Resta da risolvere il numero medio di ore non usufruite connesso al godimento delle ferie, ROL ed ex-festività, sebbene sia in continua diminuzione.**
- I tentativi di creare **contatti con le istituzioni locali** (Comune, Provincia) **e con i sindacati** non ha dato esito e non si è riusciti a trovare altri modi per poter realizzare un loro coinvolgimento negli obiettivi aziendali di responsabilità sociale, anche per assenza di dipendenti iscritti al sindacato, nonostante non vi sia alcuna volontà ostativa della Direzione aziendale.

## MINACCE

- Lo scenario globale di grande instabilità sta producendo inevitabili ripercussioni sulle politiche economiche, segnate dalla recessione e rischi di stagflazione, e conseguentemente sulle imprese. Quanto accaduto a livello mondiale nel periodo post-pandemia, aggravato dai conflitti ancora in atto, mostra come **le fluttuazioni globali rappresentino una potenziale minaccia da tenere in conto nella programmazione futura.** Già in passato (periodo 2009-2015) la crisi finanziaria nel 2009 causò una forte contrazione generale delle vendite, che colpì anche il settore ortofrutticolo, nello stesso momento in cui si è assommata la riorganizzazione del parco fornitori decisa dal nostro maggior cliente (REWE), provocando un periodo critico per l'azienda (2014-2025). In tale circostanza, Greenyard Fresh Italy fu costretta ad una riorganizzazione aziendale per ridurre i costi di gestione, in primis nella logistica, che portò all'avvio di una dolorosa procedura di mobilità per riduzione del personale, interessando 5 unità. Grazie ad un accordo sindacale, utilizzando quale criterio di scelta la non opposizione al licenziamento, la procedura si ridusse a 3 unità, al termine della quale fu licenziato infine un solo dipendente. A seguito di ciò, **l'azienda ha implementato una strategia di filiera con l'auspicio di accrescere la resilienza aziendale a questi fenomeni.**
- L'**incremento dei costi dell'energia, dei trasporti, delle materie prime e degli imballaggi,** impennatisi nel 2022 a seguito della guerra Russia-Ucraina, hanno ridotto fortemente le marginalità in tutta la filiera. Sebbene dal 2023 si sia registrata una riduzione dei costi energetici, i costi ad essi connessi (trasporti, imballaggi, ecc.) non hanno fatto altrettanto e le previsioni per i prossimi anni lasciano intendere che non si ritornerà ai numeri precedenti. Pertanto, l'azienda deve tener conto di costi di produzione stabilmente più elevati del periodo pre-pandemia.
- I **cambi repentini di strategia di approvvigionamento da parte dei clienti della GDO**, in particolare quella tedesca, principale sbocco di mercato dell'azienda, portano le scelte commerciali a non poter fare affidamento ad un mercato stabile e ad organizzare le politiche di approvvigionamento promuovendo forme di partnership stretta con la produzione, al fine di acquisire maggior capacità di adattamento alle richieste della clientela.

# TABELLA RIASSUNTIVA DELL'ANALISI SWOT

## INTERNAL

POSITIVE

### STRENGHTS

- **Attenzione alla prevenzione dei rischi** per la sicurezza dei lavoratori.
- **Formazione** non solo tecnica, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni relazionali tra i dipendenti
- Elevata rappresentanza in tutte le aree di **dipendenti di sesso femminile e non italiani**
- L'azienda è **sensibile alla condizione psicologica associata al lavoro dei propri dipendenti**.
- Da 10 anni, svolgimento di **azioni annuali in sostegno della Sostenibilità in coerenza con gli obiettivi della Direzione.**
- **Certificazioni di responsabilità sociale SA8000** (2011-2025) e audit **SMETA-SEDEX** (dal 13/10/2025)
- **Valutazione e audit dei fornitori** basati su analisi del rischio.

### WEAKNESSES

- **Difficoltà nel coinvolgimento degli stakeholders istituzionali**, dovuta alla mancanza di persone di riferimento con cui implementare un dialogo sulle tematiche di responsabilità sociale, al di fuori delle attività ispettive e di controllo svolte da alcune di esse.
- **Costante aumento della complessità delle attività**, che porta a mantenere e rafforzare la politica di gestione e programmazione degli orari e delle ferie, in particolare rispetto al **numero medio di giorni di ferie e permessi** da godere da parte dei dipendenti**, ancora elevato**.

NEGATIVE

### OPPORTUNITIES

- **Politiche di filiera e di RSI che coinvolgono i fornitori** con un ruolo di partnership, attraverso la promozione della certificazione GlobalG.A.P. dei fornitori e lo svolgimento di audit con il modulo aggiuntivo G.R.A.S.P.
- **Valore delle certificazioni** intraprese, di sistema (SA8000-SMETA, IFS, GlobalG.A.P.) e di prodotto (BIO, DEMETER e NATURLAND)
- **Partnership attiva e strategica con Organizzazioni e Cooperative di produttori**, promozione commerciale delle produzioni biologiche.

### THREATS

- **Crisi globali** (crisi finanziaria mondiale, pandemia, effetti della globalizzazione dei mercati, ecc.) che colpiscono economicamente il settore e causano repentine contrazioni delle vendite.
- **Incremento dei costi** (energia, personale, trasporti, imballaggi, ecc.) che riducono sempre più la marginalità d'impresa.
- **Cambi repentini di strategia da parte dei clienti** nelle politiche di approvvigionamento.

## EXTERNAL

## 3. Scopo e campo di applicazione

Il Bilancio Sociale è lo strumento di cui Greenyard Fresh Italy ha deciso di dotarsi per fornire a tutte le parti interessate un mezzo sintetico di:

- **evidenza del rispetto dei singoli requisiti del Codice Etico aziendale e del ETI Code SEDEX** adottati in Azienda;
- **relazione sulle prestazioni "sociali" dell'Azienda** in merito ai contenuti di SMETA e sul loro miglioramento continuo.

Il documento è basato sugli aspetti riguardanti i diritti umani e del lavoro contenuti nelle leggi nazionali e sulle norme internazionali.

Lo scopo del presente documento è **fornire una relazione volontaria e verificabile** su come Greenyard Fresh Italy valorizza e tutela tutto il personale che realizza per essa prodotti o servizi, includendo, oltre al personale interno, quello ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, di fornitori, subappaltatori e sub-fornitori. La redazione del Bilancio Sociale ha cadenza annuale (12 mesi) per valutare l'andamento degli indicatori presi in considerazione negli anni.
La Direzione ha stabilito che, da questa revisione in poi, il Bilancio Sociale prende in esame i dati sulla base della annualità economico-finanziaria della società e del Gruppo (dal 01/04 al 31/03), anziché dell'anno solare, al fine di abbinare la medesima raccolta dati e facilitarne la raccolta e l'elaborazione. I dati riportati in questo bilancio, quindi, sono relativi alla situazione al 31/03/2026 e, in caso di dati di periodo, al periodo 01/04/2025 al 31/03/2026.

Il Bilancio Sociale si applica all'**intera organizzazione di Greenyard Fresh Italy**.

Il presente **Bilancio Sociale è reso disponibile agli Stakeholders** e al pubblico attraverso:

- pubblicazione sul sito internet di Greenyard Fresh Italy https://www.greenyardfresh.it/Qualita/Responsabilita-sociale
- distribuzione cartacea o elettronica del documento a una selezione di Stakeholders.

La responsabilità di soddisfare i requisiti legali e dei clienti è in carico al Direttore Generale, Maicol Galeati.
Marta Giacopini, già responsabile delle Risorse Umane e membro del CdA, è la persona designata dalla Direzione aziendale come responsabile dell'attuazione degli standard relativi alla responsabilità sociale e al Codice Etico.
Giovanni Glioti (RGQ) è il responsabile dell'implementazione dell'applicazione di tali standard, nell'ambito del Sistema Qualità aziendale.
L'Azienda possiede certificazioni di buone prassi agricole e di sicurezza alimentare riconosciute a livello internazionale (IFS Logistics e Broker, GlobalG.A.P.).
Partecipa inoltre ai programmi di sviluppo della sostenibilità promossi dal Gruppo GREENYARD.
È stato pubblicato il proprio **Codice Etico** (in applicazione del modello organizzativo "231"), ed è in fase di pubblicazione il primo **report di sostenibilità**[1].
Negli ultimi 12 mesi l'azienda non è stata soggetta a sanzioni/procedimenti da parte delle autorità locali per inosservanza di alcuna normativa.
L'azienda occupa il sito per mezzo di contratto di affitto e dispone di tutte le licenze e i permessi necessari per lo svolgimento delle sue attività.
Non sono presenti modifiche strutturali senza i permessi/ispezioni richiesti.

[1] *Rif. Dir. UE 2464/2022 del 14 dicembre 2022 per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità*

# 4. Definizioni

**Agenzia per l'impiego privata:** Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato: incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire; impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
**Azione correttiva**: azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
**Azione preventiva:** azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale (le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità).
**Azioni di rimedio per il lavoro infantile**: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
**Bambino**: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
**Coinvolgimento delle parti interessate**: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: Greenyard Fresh Italy, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali.
**Contratto collettivo**: contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra Greenyard Fresh Italy ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
**Fornitore/subappaltatore:** Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente a Greenyard Fresh Italy beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi di Greenyard Fresh Italy
**Giovane lavoratore**: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
**Lavoratore**: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
**Lavoro infantile**: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata (eccetto quanto previsto dalla Racc. ILO 146).
**Lavoro forzato o obbligato**: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
**Non-conformità**: Non soddisfacimento di un requisito
**Organizzazione**: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.
**Organizzazione dei lavoratori**: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
**Parti interessate**: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività di Greenyard Fresh Italy.
**Performance sociale:** Il raggiungimento da parte di Greenyard Fresh Italy, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SMETA.
**Personale**: Tutti gli individui dipendenti da Greenyard Fresh Italy o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie
**Rappresentante Sociale dei lavoratori**: rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a RS. Il rappresentante è eletto liberamente dai lavoratori; non è membro di sindacato in quanto non ha individuato un rappresentante.
**Salario dignitoso:** La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
**Sub-fornitore**: Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi di Greenyard Fresh Italy o di un suo fornitore
**Team di RS:** gruppo di lavoro costituito dai Rappresentanti Sociali dei lavoratori, monitori esterni e rappresentanti della Direzione.
**Tratta di essere umani**: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggiro, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
**Valutazione del rischio**: Un processo per identificare le politiche e le prassi di Greenyard Fresh Italy inerenti salute, sicurezza e politiche del lavoro e attribuire una priorità ai rischi associati.

# II. Principi Guida delle Nazioni Unite (ETI Code 0A)

Greenyard Fresh Italy **rispetta in modo prioritario le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, i requisiti sottoscritti con i clienti e dello Standard SMETA**. Ove tali leggi, norme o requisiti ai quali aderisce riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. Sono sempre tenuti in considerazione i contenuti dei Principi Guida delle Nazioni Unite, espressi nei seguenti documenti-guida internazionali:

- Convenzioni ONU su diritti del bambino, eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Convenzioni ILO: 1 Durata del Lavoro-Industria (e Raccomandazione 116 Riduzione dell'orario di lavoro); 29 Lavoro forzato e 105 Abolizione del lavoro forzato; 87 Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale; 98 Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva; 100 Uguaglianza di retribuzione; 111 Discriminazione – impiego e professione; 102 Sicurezza Sociale – norme minime; 131 Definizione del salario minimo; 135 Rappresentanti dei lavoratori; 138 (e Raccomandazione 146 Età minima); 155 Sicurezza e Salute sul Lavoro (e Raccomandazione 164); 159 Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili; 169 Popoli indigeni e tribali; 177 Lavoro a domicilio; 181 Agenzie per l'impiego private; 182 Forme peggiori di lavoro minorile; 183 Protezione della Maternità; sull'HIV/AIDS e il mondo del lavoro.
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e Patto internazionale sui diritti civili e politici

Dal 2017, per assicurare l'applicazione dei requisiti di responsabilità sociale, sebbene tale responsabilità resti unicamente in capo alla Direzione, è costituito il Team di Responsabilità Sociale (***Team RS***), costituito da una rappresentanza equilibrata di Rappresentanti dei lavoratori, Membri del CdA, Direzione, Dipendenti, Collaboratori. La didascalia riporta i nominativi e i ruoli di rappresentanza e di responsabilità. **Le attività del Team sono, in sintesi, finalizzate a:**

- facilitare il dialogo aziendale e il confronto con le rappresentanze dei lavoratori,
- migliorare il clima aziendale coinvolgendo i dipendenti nel raggiungere obiettivi di miglioramento relativi a condizioni di lavoro e tutela dei lavoratori.
-



# III. Sistema di gestione e attuazione del Codice ETI (ETI Code 0B)

Greenyard Fresh Italy dispone di una **Politica di Qualità e Sostenibilità** che esprime, tra le altre cose, l'impegno a rispettare i diritti umani e ridurre il rischio di lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazione, molestie e abusi, oltre a garantire la riservatezza di tutte le informazioni dei lavoratori. Oltre alla Politica, l'Azienda dispone di un **Codice di Condotta** per i propri fornitori che richiede il rispetto dei medesimi requisiti sociali ed ambientali contenuti nel **Codice Etico**, tramite sottoscrizione degli accordi contrattuali.
L'Azienda è stata certificata SA8000 dal 2008 fino a luglio 2025, data in cui la Direzione ha ritenuto più opportuno monitorare l'impegno sociale dell'azienda tramite **audit SMETA in data 13/10/2025**; pertanto, è dotata di procedure per attuare gli obiettivi definiti dalla Politica, scritte in collaborazione con i responsabili competenti. Sono in atto controlli e processi registrati in atto per verificare (per mezzo di riesami della Direzione) le politiche in atto, le procedure pertinenti attuate e i responsabili della gestione di questa sezione del codice.
L'azienda ha un sistema trasparente (procedura di wistleblowing) per segnalare in modo riservato e gestire gli impatti sui diritti umani senza timore di ritorsioni nei confronti del segnalante. Tale meccanismo di reclamo soddisfa le aspettative UNGP: è legittimo, accessibile, prevedibile, equo, trasparente, compatibile con i diritti, fonte di apprendimento continuo e basato sul coinvolgimento degli stakeholder.
Inoltre, l'azienda ha implementato procedure per la privacy dei dati dei lavoratori per garantire che le informazioni siano mantenute riservate, in conformità al Reg. UE GDPR in materia di privacy.
Dirigenti e lavoratori hanno ricevuto (2024) formazione Vega sullo standard SA 8000 che include i temi relativi a lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazione, molestie e abusi. I registri di formazione dimostrano l'efficacia della formazione.

Il **Sistema di Gestione Qualità (SGQ)** è adeguato ed efficace.
Nell'analisi dei punti successivi, bisogna considerare che il Sistema di Gestione è essenziale per una corretta applicazione e per un monitoraggio della sua efficacia, fungendo, quindi, da ***mappa operativa*** che permette all'azienda di raggiungere la conformità ai requisiti attraverso un piano di miglioramento continuo. Nell'applicazione del SGQ e durante il processo di adeguamento ai requisiti viene prioritariamente creata, strutturata e mantenuta attiva una **partecipazione congiunta dei lavoratori e del management**, elemento fondamentale per identificare e correggere le non conformità, e assicurare il mantenimento dei requisiti. Le Procedure Gestionali del Sistema di Gestione aziendale interessate dai requisiti dello standard sono aggiornate, almeno annualmente, da RGQ, che ne relaziona i contenuti al Team RS per una valutazione di merito relativamente agli aspetti sociali.
Dal 2020 il Team RS esamina annualmente una **valutazione del Rischio Sociale** per valutare l'efficacia delle politiche e delle procedure che, dal 2021, include la propria filiera di fornitura; per affrontare le eventuali problematiche emerse dalle valutazioni del rischio, è predisposto un processo che include l'implementazione di controlli finalizzati a ridurre i rischi identificati. Gli esiti della **Valutazione dei Rischi Sociali** annuale, sono condivisi durante le riunioni del Team RS. A tal fine, la Direzione ha stabilito che si svolga annualmente un **Riesame di Responsabilità Sociale**, avente oggetto di discussione l'analisi degli aspetti inerenti alla RS, con l'approvazione della **Valutazione dei Rischi di RS** conseguente agli esiti del presente Bilancio Sociale.

## *1 Politiche, Procedure e Registrazioni*

La Direzione di Greenyard Fresh Italy ha definito e redatto una propria "**Politica di Qualità e Sostenibilità**" per rendere pubblica la nuova strategia e gli obiettivi aziendali. La Politica include l'impegno di Greenyard Fresh Italy ad assicurare il rispetto delle leggi nazionali, delle altre norme applicabili e degli altri requisiti sottoscritti. Un obiettivo primario è la realizzazione delle attività e la creazione di valore per i soci, ma **garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.** Nella Politica, la Direzione di Greenyard Fresh Italy ribadisce il proprio **impegno sul fronte della Responsabilità Sociale** nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente agli obiettivi di business.
Nel perseguire tale obiettivo l'azienda ha redatto un **Regolamento interno**, con lo scopo di dare maggiore evidenza ai principi generali di comportamento cui **tutti i dipendenti debbono attenersi** in azienda:

- rispetto delle leggi e dei regolamenti
- imparzialità, correttezza ed onestà
- professionalità
- valorizzazione delle risorse umane
- riservatezza,

trasparenza e completezza d'informazione

- protezione della salute
- tutela ambientale
- diligenza e buona fede

Nella sua ultima recente revisione, la Politica conferma la volontà di rispettare gli strumenti internazionali (vedi sezione II) e conformare sempre più l'attività interna ed esterna ai principi contenuti nel Codice Etico aziendale, con l'obiettivo di adeguarsi a tutti i requisiti del ETI Code SEDEX e sostenere entro il 2025 **l'audit SMETA per conseguire la certificazione**. La "**Politica di Qualità e Sostenibilità**" è esposta in modo chiaro e visibile nella bacheca aziendale messa a disposizione dalla Direzione, assieme ad una copia del presente Bilancio Sociale.

Greenyard Fresh Italy si è dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo del proprio Sistema di Responsabilità Sociale.
**I requisiti di RS sono inseriti, ove appropriato, nelle Procedure Gestionali** al fine di **integrare l'applicazione degli standard adottati al Sistema di Gestione Qualità (SGQ)** adottato per assicurare l'applicazione del Piano HACCP e degli standard di Qualità e Sicurezza Alimentare, come descritto nei documenti del SGQ. Gli adempimenti delle specifiche richieste dello standard sono contenuti e/o allegati alle Procedure esistenti del SGQ di Greenyard Fresh Italy per la sicurezza alimentare dei prodotti approvvigionati e forniti ai clienti, inclusa ogni registrazione appropriata atta a dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SMETA. I requisiti riguardo il SGQ contenuti in questo Capitolo fanno, quindi, riferimento a tale documentazione. Documenti e registrazioni sono pertanto assoggettati alle medesime modalità gestionali e sono conservati in copia nella **cartella di sistema (Qualità/SA8000)**, a disposizione dei Rappresentanti Sociali dei lavoratori, i quali ricevono anche informazioni in merito, in forma scritta o verbale, durante gli incontri del Team RS.
La Direzione di Greenyard Fresh Italy, nell'ottica del miglioramento continuo, **conduce con regolarità annuale il Riesame degli obiettivi di responsabilità sociale fissati nella Politica**, **delle procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance sociale**.
Greenyard Fresh Italy, rende pubblica con modalità e forma efficaci per tutte le parti interessate la propria Politica e il presente Bilancio Sociale: tramite pubblicazione sul proprio sito web aziendale www.greenyardfresh.it e disponibilità a fornirne copia su richiesta.

## *2 Identificazione e valutazione dei rischi*

Greenyard Fresh Italy utilizza, movimenta, commercializza merci/servizi forniti/erogati da Fornitori qualificati. Non utilizza agenzie per l'impiego private o sub-Fornitori classificati come lavoratori a domicilio. I fornitori sono registrati in appositi elenchi gestiti da RGQ e Resp. RS. Il Team RS svolge un'attività di due diligence sui requisiti di SMETA esaminando periodicamente e in forma scritta una **valutazione di criticità sociale** che identifica e definisce un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità, in base alle proprie possibilità e risorse per comunicare i requisiti dello Standard ed influenzare i propri Fornitori. **Il Team RS, inoltre, suggerisce alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati**.

Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

L'Azienda si è dotata in generale di uno strumento di Valutazione dei Rischi significativi di non conformità da parte dei Fornitori inerente agli aspetti di RS che permette di individuare le criticità nelle catene di fornitura secondo i requisiti SMETA. La valutazione della criticità segue 2 metodologie distinte, tra fornitori di prodotti ortofrutticoli e fornitori di altri prodotti, di materiali e di servizi. Il Team conduce questa Valutazione basandosi su: informazioni in suo possesso, raccolta di dati da fonti sicure, consultazione significativa con le parti interessate.

| P =Tipo prodotto/ servizio | Categoria | Criticità |
|---|---|---|
| **Servizi** | **Servizi di pest control e pulizie** | **3** |
| | **Movimentazione interna e stoccaggio** | **3** |
| | **Servizi di manutenzione** | **3** |
| | Servizi trasporto | **2** |
| | Laboratori di analisi | 1 |
| | Consulenza qualità | 1 |
| | Organismo di certificazione | 1 |
| Materiali di imballaggio | Casse, cartoni, padelle, vassoi, film ecc. | 2 |
| Prodotti per l'igiene | Detergenti, disinfettanti, sanificanti ecc. | 1 |
| Attrezzature | Attrezzature, strumenti, Hardware/software | 1 |
| | Strumenti di misura (Bilance, termometri, ecc.) | 1 |
| **O = origine – area di ubicazione** | **Categoria** | |
| Italia | Senza precedenti da considerare a livello locale | 2 |
| | Con precedenti da considerare a livello locale | 1 |
| UE | Senza precedenti da considerare a livello locale | 2 |
| | Con precedenti da considerare a livello locale | 1 |
| Extra-UE | Senza precedenti da considerare a livello locale | 3 |
| | Con precedenti da considerare a livello locale | 2 |
| **D = Dimensione** | **Categoria** | |
| Grande | Privata | 3 |
| | Cooperativa o altra organizzazione collettiva | 2 |
| Media | Privata | 2 |
| | Cooperativa o altra organizzazione collettiva | 1 |
| Piccola | Privata | 3 |
| | Cooperativa o altra organizzazione collettiva | 2 |

La valutazione della criticità dei **fornitori di altri prodotti, di materiali e di servizi** viene effettuata secondo i seguenti punteggi (da 1 a 3), stabiliti da RGQ e Resp. RS e approvati dal Team RS, relativi ad attributi dei fornitori che si ritiene possano influenzare significativamente le attività di GFI in merito alla RS:

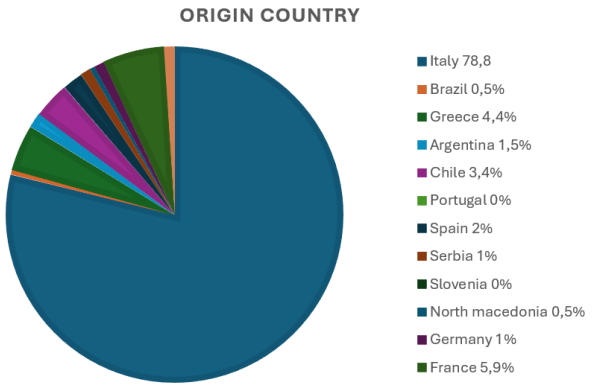
- **tipo di prodotto/servizio fornito/erogato (P),**
- **origine – area di ubicazione del Fornitore (O),**
- **dimensione del Fornitore (D)**

In base ad ognuno di questi attributi, sono oggetto di valutazione del rischio i fornitori che fatturano a GFI >100.000 €/anno, ad eccezione di quelli appartenenti alle categorie: movimentazione/facchinaggio, laboratori, pulizie, pest control e manutenzioni, i quali, data la potenziale criticità insita nelle attività svolte, sono valutati tutti. **Viene quindi assegnata una classe di criticità (A, B, C).**

Con l'attuale **revisione della Procedura PG 01 Approvvigionamento**, viene adottato per la valutazione dei **fornitori di prodotti ortofrutticoli il metodo introdotto da Greenyard Group** e descritto nel documento "***Supplier Risk Assessment Template for Tier 1 fruit & vegetable suppliers***", che consente (tramite foglio di calcolo) di assegnare un punteggio di rischio sociale e ambientale a ciascun fornitore della filiera di approvvigionamento.



L'output finale è il "punteggio di rischio residuo" e la classificazione complessiva del rischio (alto, medio, basso) e fornisce un'indicazione in termini di impatto e probabilità del rischio per ogni fornitore.
Per il processo di valutazione del rischio di ciascuna entità, si utilizza lo **strumento di valutazione del rischio-Paese elaborato da SIFAV (Sustainability Initiative Fruit and Vegetables).**
Pertanto, nella valutazione del fornitore, sono considerati i seguenti fattori di rischio individuali: Paese, Origine e significatività del rapporto di fornitura (Volume di prodotto fornito a GFI in tonnellate).
La mappatura effettuata da RGQ evidenzia che il 78,8% dei Fornitori di prodotti ortofrutticoli è italiano. Tra i fornitori esteri, si evidenziano la Francia (5,9%), la Grecia (4,4%) il Cile (3,4%) la Spagna (2%), e l'Argentina (1,5%).




I successivi dati richiesti per la valutazione sono suddivisi nei seguenti argomenti:

- **Rischi intrinsechi nella supply chain**
- **Trasparenza della filiera**
- **Tipo di ordine d'acquisto**
- **Gestione del rischio fornitori**

Il foglio di calcolo consente, una volta inserite le informazioni, di calcolare il "rischio residuo" (il livello di rischio rimanente dopo lo sviluppo e l'implementazione della risposta del fornitore, considerati il rischio intrinseco, le misure di gestione del rischio dei fornitori, e la trasparenza della filiera), ed attribuire la conseguente classificazione del livello di criticità di ogni fornitore (alto-high, medio-medium, basso-low). **Dalla valutazione effettuata sui dati 2025, è risultato, in sintesi, il 63% dei Fornitori a BASSO rischio, il 37% a rischio MEDIO e nessuno a rischio ALTO. A fronte del positivo azzeramento dei fornitori a rischio ALTO si registra un aumento dei fornitori a rischio MEDIO con conseguente diminuzione dei fornitori a rischio BASSO.** RGQ spiega che ciò è dovuto all'ingresso di nuovi fornitori acquisiti a seguito dell'incorporazione di Greenyard Fresh France, sui quali si rende necessario un allineamento ai requisiti aziendali, tuttora in corso.

## *3. Monitoraggio*

Il Team RS monitora le attività nel luogo di lavoro per tenere efficacemente sotto controllo **la conformità ai requisiti di RS, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati** dal Team e **l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche di Greenyard Fresh Italy e i requisiti del Codice ETI di SEDEX**. Per verificare che i Fornitori, e GFI stessa, attuino sforzi ragionevoli per ridurre i rischi significativi, la Direzione stabilisce una specifica attività di monitoraggio che prevede un certo numero di audit. Il Piano di Monitoraggio viene approvato in sede di Riesame di RS. RGQ ha il mandato del Team per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. Inoltre, collabora con le altre aree per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità.
Il **monitoraggio RS** dei fornitori si basa oggi sulla richiesta di applicare il modulo add-on G.R.A.S.P. di GlobalG.A.P. (**vedi anche par. 6**). La Direzione si è posta l'obiettivo di ottenere che almeno l'80% dei fornitori convenzionali e il 90% dei fornitori di prodotto biologico abbiano sostenuto un audit annuale in conformità al modulo G.R.A.S.P. Attualmente (dati del Riesame 2025) il 95% dei fornitori convenzionali e il 100% dei fornitori Biologici hanno sostenuto l'audit G.R.A.S.P., superando gli obiettivi previsti. **Dal 01/01/2025 al 31/03/2026 hanno sostenuto l'audit G.R.A.S.P. 184 fornitori.** Di questi, 10 sono aziende agricole della O.P. Green Framers Group, partner alla produzione di Greenyard Fresh Italy.

Oltre a ciò, RGQ svolge, almeno annualmente, una verifica *on-site* presso i fornitori (anche tramite personale qualificato da lui incaricato). Tale monitoraggio viene svolto durante l'attività di controllo dei fornitori. La conduzione di questi audit prevede il controllo a campione di alcuni requisiti di RS, con verifiche puntuali su specifici aspetti, scelti a campione, corredati di evidenze, per evidenziare gli elementi di conformità, e fornendone riscontro al SPT durante le riunioni periodiche. Nel 2025 **RGQ ha svolto un audit presso un fornitore in data 25/02/2025**, con esito positivo.
Il SPT organizza **almeno 1 audit interno all'anno** (**ultimo audit interno in data 09/09/2025**) **per verificare lo status di rispetto dei requisiti dello standard nell'organizzazione, in conformità al questionario di self assessment SMETA**. L'auditor incaricato predispone un report per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard, che include le registrazioni delle azioni correttive identificate.
Il Team svolge incontri periodici, almeno annualmente (**ultimo incontro in data 24/03/2026**), per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dei requisiti di RS.

## *4 Coinvolgimento interno e comunicazione*

Greenyard Fresh Italy dà particolare importanza all'informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori. Nell'ambito dell'audit SMETA, **la Direzione trasmette con regolarità informazioni sullo standard attraverso comunicazioni interne e per il tramite del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel Team RS aziendale, per sincerarsi che il personale abbia recepito i requisiti di SMETA**. Inoltre, **l'Azienda si impegna, tramite pubblicazione sul sito aziendale e informazioni specifiche, a sensibilizzare i fornitori sulle politiche sociali e sui contenuti del Codice Etico di Greenyard Fresh Italy**.
I fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, sono coinvolti con la **sottoscrizione dei Capitolati di Fornitura**, che contengono specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SMETA e tramite le **visite e gli audit da parte della Qualità**, formati sullo standard.

## *5 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)*

Greenyard Fresh Italy dà accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici, oltre agli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti. Greenyard Fresh Italy valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.
Nel biennio 2023-2024 è stato realizzato un progetto di formazione (Fondo Forte) per circa 200 ore nei seguenti ambiti: sostenibilità, sicurezza alimentare nella GDO, responsabilità Sociale, strategie e metodi di gestione del personale, sviluppo competenze relazionali e professionali, Modello 231, strumenti informatici, lingue straniere, salute e sicurezza**.**
**Nel 2025 si sono svolte circa 250 ore di formazione**
Sul tema specifico della Responsabilità Sociale, Greenyard Fresh Italy attua un piano di formazione per tutto il personale, anche in base ai risultati della Valutazione dei rischi Sociali. Il **Resp. RS** e il Rappresentante SA8000 aziendale hanno completato il seguente percorso formativo sullo standard SA8000:

- corso di formazione organizzato da CISE per la gestione della catena di fornitura secondo la norma SA8000 (ottobre 2010), sostenuto successivamente (maggio 2014) anche da una seconda figura al fine di consentire un efficiente ed efficace svolgimento degli audit ai fornitori;
- corso di aggiornamento SA8000:2014 (CISE);
- corso di formazione CISE (febbraio 2017) "Il Social Performance Team in SA8000:2014 istituirlo e formarlo per un funzionamento efficace" (insieme al Resp. RS).

Gli addetti al controllo qualità hanno svolto nel 2020 un corso sulla gestione della catena di fornitura secondo SA8000 e nel 2023 il corso di auditor interni SA8000.
Nel 2024, tutti i dipendenti hanno usufruito di un corso on-line aziendale (corso VEGA) introduttivo alla certificazione SA8000.
Come la Politica, anche **le Procedure sono oggetto di comunicazione e di formazione**, al fine di trasmetterle e renderle disponibili al personale, anche considerando l'eventualità di utilizzare altre lingue, se necessario. Le stesse informazioni sono inoltre condivise in modo trasparente con clienti, fornitori, sub-fornitori e subappaltatori, con tutti gli strumenti a messi a disposizione dall'azienda.
**La Direzione di Greenyard Fresh Italy e il Team RS ritengono che sia molto importante coinvolgere i propri fornitori in regolari interventi formativi sui temi della sostenibilità, etica ed ambientale, al fine di accrescere la sensibilità verso queste tematiche,** tramite eventi di formazione rivolti ai fornitori, o durante le verifiche presso i fornitori effettuate dai tecnici addetti a tale compito nell'ambito delle attività di Controllo, che hanno ricevuto adeguata formazione. La valutazione di questi interventi formativi è giudicata positivamente sia da RGQ, che li organizza annualmente, che dai fornitori stessi, che denunciano una carenza di fonti di informazioni specifiche dai canali formativi tradizionali, pertanto, apprezzano questa attività di Greenyard Fresh Italy.

## *6 Gestione dei fornitori e degli appaltatori*

Greenyard Fresh Italy riceve, movimenta o commercializza beni e/o servizi di subappaltatori, fornitori e sub-fornitori: seguendo le stesse modalità e principi, la Direzione ha stabilito di integrare gli accordi contrattuali con requisiti specifici inerenti agli aspetti di RS (vedi impegni nell'apposito Capitolo **Sostenibilità - Responsabilità Sociale**, contenuto nel Capitolato di fornitura), allo scopo di far sì che il livello di protezione dei lavoratori coinvolti nella filiera sia sostanzialmente equivalente a quello garantito ai lavoratori di Greenyard Fresh Italy in base ai requisiti di RS stabiliti. **Il codice di condotta è stato integrato con gli accordi quadro di fornitura.**
Le attività minime che Greenyard Fresh Italy intraprende per soddisfare tale requisito, e di cui tiene registrazione, comprendono:

- comunicare efficacemente i requisiti di RS a subappaltatori, fornitori e sub-fornitori;
- valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei subappaltatori, fornitori e sub-fornitori;
- fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai subappaltatori, fornitori e sub-fornitori, e da Greenyard Fresh Italy stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;
- stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance di fornitori e subappaltatori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Per applicare la necessaria *due diligence* e verificare la conformità dei propri subappaltatori, fornitori e sub-fornitori, Greenyard Fresh Italy ha implementato una Procedura di valutazione dei fornitori che permette di individuare le criticità in tema di responsabilità sociale nelle catene di fornitura. A livelli crescenti di criticità sono applicate modalità crescenti di selezione e monitoraggio. Lo stesso approccio è applicato quando si selezionano nuovi subappaltatori, fornitori e sub-fornitori.
I fornitori possono adottare misure per prevenire e mitigare (e quindi ridurre) i rischi inerenti alle loro operazioni e catene di approvvigionamento. Sono presi in considerazione:

- **Codice di Condotta** (Code of Coduct). I fornitori che sottoscrivono un contratto con Greenyard dichiarano di accettare e condividere il Codice di Condotta aziendale, impegnandosi così ad affrontare i rischi materiali nella catena di fornitura e quindi abbassa il punteggio di rischio intrinseco.
- **Certificazioni sociali** (applicabili per il fornitore). La presenza di uno schema di certificazione sociale a livello di fornitore (livello 1) abbassa il punteggio di rischio intrinseco. Gli schemi sociali accettati dipendono dal tipo di filiera: se il fornitore è sia il produttore che il proprietario dell'impianto di

confezionamento (filiera di tipo I), sono presi in considerazione tutti gli standard sociali a livello di produzione accettati dal CoC Greenyard. Per i fornitori nazionali di merci, è richiesta da Capitolato di fornitura l'effettuazione di un audit G.R.A.S.P. annuale delle aziende coinvolte nell'approvvigionamento. In caso contrario, per tutti gli altri gli standard sociali accettati sono: SMETA (2 o 4 pillar), SA8000 e BSCI

- **Certificazioni ambientali** (applicabili per il fornitore). La presenza di uno schema di certificazione ambientale a livello di fornitore (livello 1) abbassa il punteggio di rischio intrinseco. Gli schemi ambientali accettati dipendono dal tipo di filiera: se il fornitore è anche il coltivatore e proprietario dell'impianto di confezionamento (filiera di tipo I), vengono accettati tutti gli standard ambientali a livello di produzione: biologico, commercio equo, Rainforest Alliance, SIZA, ecc. In caso contrario, per tutte le altre le certificazioni ambientali accettate sono: ISO 14001, SMETA 4 pillar audit, ecc.

## *7 Gestione e risoluzione dei reclami*

Greenyard Fresh Italy ha definito la Procedura per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate funzioni aziendali allo scopo. Il Team RS ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate. Il SGQ consente di mantenere le registrazioni delle non conformità relative a SMETA, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti, fornendone un rapporto riepilogativo al Team RS che comprende la sequenza temporale e l'elenco delle NC emerse. In sede di Riesame di RS, che si svolge almeno annualmente, la **Direzione approva le azioni di miglioramento per le carenze rispetto ai requisiti di RS che dovessero emergere a seguito di controlli, audit, segnalazioni o altro**.
La Direzione ha predisposto modalità per consentire alle parti interessate di inoltrare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SMETA. Per il personale interno è disponibile in sala mensa una 'cassetta delle lettere', che assicura una forma confidenziale, imparziale e non ritorsiva, mentre l'ultima pagina del presente Bilancio Sociale è invece riservata alle parti interessate esterne.
Il Rappresentante Sociale dei lavoratori è incaricato dalla Direzione di raccogliere le segnalazioni interne, da portare all'attenzione del Team RS, che riceve quelle esterne, per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Il Team rende pienamente disponibili tali risultati al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

## *8 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate*

Nel caso di audit, con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, Greenyard Fresh Italy coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard SMETA. Greenyard Fresh Italy ha individuato le seguenti parti interessate da coinvolgere nelle proprie prestazioni di RS: Fornitori e Partners, Clienti/Utenti, Enti Previdenziali e Assistenziali, Associazioni di Categoria (Confcommercio, Confindustria), Organizzazioni Sindacali locali, Pubblica Amministrazione e Istituzioni locali, ONG. Le aspettative degli stakeholders esterni, seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Greenyard Fresh Italy, possono essere riassunte in:

- dare evidenza oggettiva, mediante il sistema di gestione, del rispetto dei diritti dei lavoratori e dei principi di responsabilità sociale;
- facilitare le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza) al fine di migliorare i rapporti con le istituzioni.

**Tutte le parti interessate possono contribuire a migliorare il SGQ per gli aspetti di RSI mediante il modulo posto alla sezione VII, comunicando segnalazioni nel merito, rispetto alle performance sociali o sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel Bilancio Sociale.**

# IV. Requisiti di responsabilità sociale (SEDEX ETI CODE)

## *1. "Il lavoro è scelto in modo libero"*

### *1.1 Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.*

I dipendenti lavorano su base volontaria. Non esiste lavoro forzato o involontario. Le porte sono dotate di maniglioni antipanico per consentire l'uscita in qualunque caso di emergenza. I lavoratori sono liberi di lasciare il lavoro dopo la fine del turno o secondo i requisiti di legge e possono utilizzare i servizi igienici senza restrizioni durante l'orario di lavoro. Le assunzioni sono svolte direttamente dall'Azienda o con utilizzo di agenzie specializzate in recruitment. L'ufficio del personale conserva solo copie dei documenti d'identità nei fascicoli dei dipendenti. Non sono previsti costi per l'assunzione, né per le visite mediche prima dell'inizio del lavoro (o per i controlli medici periodici). I DPI sono forniti dall'Azienda e sono a carico del datore di lavoro. Non viene richiesto alcun deposito salariale, né quota di produzione obbligatoria. I lavoratori sono retribuiti in base al numero di ore lavorate e non è prevista alcuna quota di produzione.
L'azienda garantisce che non viene applicata nessuna delle seguenti pratiche:
• conservazione di documenti originali (passaporti/documenti d'identità)
• piano di prestiti o conservazione di salari/depositi
• restrizioni alla libertà dei lavoratori di licenziarsi
• eventuali restrizioni alla libertà dei lavoratori di lasciare il sito al termine della giornata lavorativa
L'Azienda è consapevole dei rischi di lavoro forzato/trattato/vincolato nella sua catena di fornitura ed effettua annualmente una valutazione di tali rischi associati alla filiera di approvvigionamento di prodotti e servizi nell'ambito della Valutazione dei Rischi Sociali.
I lavoratori sono coperti da un Contratto Collettivo di Lavoro (CCNL Commercio), comprese le retribuzioni. Greenyard Fresh Italy **non ricorre, né dà sostegno, all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato**, incluso il lavoro nelle carceri (come definito dalla Convenzione ILO 29). **Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Greenyard Fresh Italy è assolutamente volontario**. Per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni **l'Azienda si attiene strettamente all'applicazione di quanto previsto nel contratto collettivo di lavoro nazionale** (**CCNL del commercio**).
Non sono mai stati segnalati casi di vittime di minacce o altre intimidazioni che costringano in qualunque modo il personale a prestare la propria attività per l'Azienda. Greenyard Fresh Italy non **ricorre o dà sostegno alla tratta di esseri umani**, né ciò è consentito per vincolo contrattuale ad alcun altro ente che fornisca manodopera a Greenyard Fresh Italy. La politica delle porte aperte è la forma di canale di comunicazione efficace tra lavoratori e direzione.
In Azienda sono presenti le seguenti forme di rappresentanza dei lavoratori: Rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza (RLS) e Rappresentante dei lavoratori SA8000 liberamente eletto (elezione documentata), come strumento parallelo di consultazione con i lavoratori. Tutti i lavoratori sono a conoscenza di chi sono i loro rappresentanti.

### *1.2 Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.*

In conformità alle disposizioni di legge, l'Amministrazione richiede al lavoratore solo la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari Greenyard Fresh Italy non trattiene in documenti d'identità in originale, né richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti. Sono applicate solo le trattenute nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc.). Greenyard Fresh Italy assicura che non sono applicati commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Nemmeno alcun altro ente che fornisca manodopera a Greenyard Fresh Italy può trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per la stessa Greenyard Fresh Italy. Il **personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa** standard, ed **è libero di porre fine al rapporto di lavoro**, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro. Nel contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale, per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni.

## *2. "La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati"*

### *2.1 I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.*

I lavoratori sono coperti da un Contratto Collettivo di Lavoro (CCNL Commercio), comprese le retribuzioni.
La politica delle porte aperte è la forma di canale di comunicazione efficace tra lavoratori e direzione.
In Azienda sono presenti le seguenti forme di rappresentanza dei lavoratori: Rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza (RLS) e Rappresentante dei lavoratori liberamente eletto (elezione documentata), come strumento parallelo di consultazione con i lavoratori. Tutti i lavoratori sono a conoscenza di chi sono i loro rappresentanti. Tutto il personale ha quindi il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con Greenyard Fresh Italy. La Direzione non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva. Fino al 31/12/2020 erano stati confermati quali rappresentanti sindacali Laura Zerbo e Tommaso Altichieri, ma non essendoci più lavoratori iscritti al sindacato, tali cariche sono decadute.

### *2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.*

Greenyard Fresh Italy **permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti**.
Il Team ha stabilito che ogni 3 anni vengano effettuate da parte dei dipendenti le elezioni del proprio Rappresentante Sociale dei lavoratori, con votazione segreta. I Rappresentanti Sociali dei lavoratori, una volta eletti, diventano automaticamente membri del Team.
L'ultima votazione per rinnovare la nomina del rappresentante dei lavoratori si è svolta in maggio 2024 tramite form di Microsoft 365 che assicura l'accesso alla votazione solo a dipendenti aziendali e solo una volta pur mantenendo l'anonimato delle risposte. Sono stati compilati 39 form su 61 dipendenti assunti in azienda. In data 31/05/2024 è stato effettuato lo spoglio delle schede di votazione, con i seguenti risultati: Votanti: 39. Voti: validi: 39. Non validi: 0. A seguito della suddetta elezione è stato nominato quale Rappresentante Sociale dei lavoratori il sig. **Tommaso Corso**. Il rappresentante eletto si impegnerà a sottoporre al Team e alla Direzione proposte tese a sensibilizzare il personale e a renderlo consapevole sul tema del Lavoro Etico e dello standard SMETA. Assieme ai colleghi del Team, si impegna a promuovere la diffusione del Bilancio Sociale a tutti i dipendenti. Come anticipato, è stata presente in azienda una rappresentanza sindacale, ma al 31/12/2024 nessun dipendente è iscritto al sindacato. Il sindacato scelto in passato dai dipendenti è Filcams CGIL.
Tramite il Rappresentante Sociale dei lavoratori, nell'ambito del Team, la Direzione ha ripetutamente rinnovato l'invito ai lavoratori a confrontarsi in assemblea per individuare degli eventuali referenti per ufficio, al fine di individuare un metodo di dialogo più capillare nei vari uffici.

***2.3 I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.***

Greenyard Fresh Italy rispetta il diritto alla contrattazione collettiva e **ha informato tutto il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte della Direzione**.
La rappresentanza dei lavoratori nel Team RS è assunta da rappresentanti Sociali eletti liberamente tra loro, che non sostituiscono in alcun modo e in nessuna circostanza la rappresentanza sindacale. **È attualmente in carica come Rappresentante Sociale eletto dai lavoratori il dipendente Tommaso Corso.**

***2.4 Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.***

Greenyard Fresh Italy garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti Sociali dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

## *3. "Le condizioni di lavoro sono sicure e igieniche"*

***3.1 Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.***

Greenyard Fresh Italy pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari, **garantendo un adeguato ambiente di lavoro, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie correlate**. Sono disponibili ambienti confortevoli per lo svolgimento delle attività e le pause lavorative. Il sito recentemente riorganizzato rispetta i propri obblighi legali in materia di requisiti ambientali, inclusi i permessi richiesti per l'uso e lo smaltimento delle risorse naturali. La Politica aziendale considera la sicurezza sul Lavoro.
Sono attivati sopralluoghi finalizzati alla valutazione dei rischi per la SSLL (inclusa la valutazione delle disposizioni per i lavoratori che svolgono straordinari e per i gruppi sensibili, lavoro agile) e sono presenti controlli per ridurre i rischi identificati, nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi. **Il raggiungimento degli obiettivi è finalizzato alla riduzione o eliminazione, per quanto ragionevolmente possibile, delle cause di tutti i potenziali rischi presenti nell'ambiente di lavoro,** tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio. Tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di applicare rigorosamente tutto quanto è previsto in tale materia dal Decreto Legislativo 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche, integrazioni e norme collegate. Il codice di condotta e le procedure aziendali implementate sono adeguate allo scopo e sono comunicate ai lavoratori attraverso una regolare formazione specifica. In generale, i rischi per la SSLL sono molto limitati in azienda, poiché vengono svolte solo attività di ufficio e logistica. È stata condotta dal Responsabile del Servizio di Protezione (RSPP) una valutazione dei rischi (DVR) redatta ai sensi del T.U. n. 81/2008, per ogni mansione/funzione, inclusi i gruppi sensibili. Il DVR è mantenuto aggiornato.
**A tutti i dipendenti viene fornita una formazione regolare in materia di Salute e Sicurezza**, secondo il piano di formazione. I registri della formazione in materia di SSLL sono disponibili e controllati periodicamente. Sono presenti cartelli di avvertimento.

I visitatori del sito sono informati sulle norme di salute e sicurezza e sono dotati di DPI. Il personale è informato sull'obbligo di indossare I DPI (guanti, scarpe antinfortunistiche, giacche alta-visibilità, ecc.) ove necessario. I DPI sono disponibili gratuitamente.
È consentito l'accesso all'acqua potabile e ai servizi igienici. I servizi igienici sono in numero sufficiente. Sono allestite più sale per il ristoro dei dipendenti. Le condizioni igieniche sono buone, la disinfezione e la disinfestazione vengono eseguite regolarmente da ditta esterna qualificata. Gli ambienti di lavoro sono dotati di ventilazione e riscaldamento naturali e artificiali. Non sono presenti dormitori in loco.
**Sicurezza antincendio -** Sono presenti adeguati sistemi (tecnologie, percorsi liberi da ostacoli e uscite) per la gestione dell'emergenza. I sistemi di antincendio sono facilmente accessibili e segnalati. I percorsi di esodo sono segnalati. Sono presenti sistemi di allarme acustico e luminoso in caso di incendio. I controlli delle tecnologie finalizzate al mantenimento della struttura, con particolare riferimento alla sicurezza e all'emergenza sono svolti da Operatori qualificati in conformità alla frequenza prescritta dalla legge. È affisso un piano di evacuazione. I lavoratori sono stati formati sulle procedure di emergenza e viene effettuato annualmente un test di evacuazione.
**Sicurezza elettrica** - I quadri elettrici sono etichettati e il cablaggio è in buone condizioni. Sono state eseguite le verifiche obbligatorie dell'impianto elettrico e dell'impianto di riscaldamento.
**Sicurezza chimica** - Il sito rispetta i requisiti in materia di uso di sostanze chimiche (utilizzate per le pulizie e sanificazioni degli ambienti).
**Servizi medici** - L'Azienda ha nominato un Medico del Lavoro per lo svolgimento della sorveglianza sanitaria, in conformità alle leggi nazionali in materia di SSLL. In caso di necessità, è facilmente raggiungibile personale di primo soccorso qualificato. Il materiale di pronto soccorso è adeguato agli ambienti e alle attività lavorative. Il materiale di pronto soccorso è controllato periodicamente nel contenuto e nella presenza di prodotti scaduti.
Sono stati effettuati controlli sanitari regolari tramite visite mediche periodiche per tutti i dipendenti e sono state presentate schede di screening medico.
In relazione alla riorganizzazione della struttura e delle attività, i rischi per la SSLL si sono limitati in azienda, poiché svolti da altre società. Greenyard Fresh Italy **ha analizzato le attività lavorative, verificato i posti di lavoro, i sistemi e le attrezzature, valutando tutti i rischi**, individuando puntualmente i soggetti esposti a rischi, **definito le misure preventive e protettive, collettive e individuali.**
**Costituiscono parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi gli allegati tecnico – amministrativi per la gestione del "Sistema Sicurezza".**
Laddove Greenyard Fresh Italy sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, **appropriati dispositivi di protezione individuale** a proprie spese.
Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al Decreto citato e alle norme collegate, poste le basi per un suo controllo gestionale. Greenyard Fresh Italy infatti analizza, conservando, la documentazione di tutti gli infortuni e incidenti che si verifichino nei luoghi di lavoro, in itinere e nelle strutture messe a disposizione dalla stessa, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi. Nel sistema di valutazione dei rischi, particolare attenzione è indirizzata alle lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza legata alla mansione lavorativa. L'Azienda **ha attivato un *"Sistema"* informativo e formativo per il personale e i collaboratori** indirizzato **all'ergonomia, alla prevenzione alimentare, alla guida degli autoveicoli, all'eco sostenibilità e al lavoro agile.**
Durante il periodo della pandemia, è stato creato, ed è mantenuto attivo per la prevenzione della salute e dell'igiene, un **Comitato per la salute e sicurezza**, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori. I componenti in rappresentanza dei lavoratori includono un rappresentante nominato dai lavoratori. Le decisioni del Comitato sono comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato è formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso **conduce valutazioni periodiche**

**dei rischi documentate,** finalizzate a identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. **Le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate sono conservate.**

Nel caso di **infortunio sul lavoro**, Greenyard Fresh Italy attiva la gestione dell'evento di primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche. Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico Competente; a tale riguardo non si riscontrano casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate. Oltre alla visita medica generale viene anche effettuata una visita oculistica specialistica per tutti coloro che utilizzano videoterminali. Per alcuni casi specifici vengono effettuate visite specialistiche.
Le informazioni sugli infortuni sono dettagliatamente raccolte ed archiviate presso la Sede di Trevenzuolo (Verona).

**Nelle successive tabelle è riportata l'incidenza della casistica sul totale dei lavoratori nel 2025/2026:**

| Schema rischio infortunistico | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anno | Assicurati | Ore/anno lavorate | Infortuni > 3 giorni | gg invalidità temporanea | Eventi mortali | T.I. | I.F. | I.G. |
| 2025 (1) | 64,77 | 28.031,25 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 2026 (1) | 64,83 | 110.179,75 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

1. I Dati dal 2025 sono allineati con l'anno fiscale.

Questi dati ci portano a concludere che l'**impegno dell'Azienda** indirizzata a sviluppare attività ed interventi migliorativi verso un'applicazione efficace ed efficiente delle norme nella gestione del *"Sistema Sicurezza"* (di contrasto ad eccessiva formalità e burocrazia) **trova notevoli riscontri positivi**, in quanto:

- Non sono presenti infortuni da attrezzature e/o impianti in relazione all'innovazione tecnica e all'organizzazione e gestione delle attività, con particolare riferimento alla struttura e impianti.
- Non sono presenti infortuni mortali.
- Sono presenti prevalentemente eventi (anni scorsi) non prevedibili (in itinere e/o dovuti a distrazioni).
- Non si rilevano informazioni di incidenti/mancati infortuni.

In un'ottica proattiva, la gestione del "Sistema Sicurezza" definita da Greenyard Fresh Italy **prevede la verifica ogni qualvolta si presentino variazioni (produttive, ambientali, nuove tecnologie, ecc.) che possono cambiare lo scenario della sicurezza generando nuovi rischi non previsti, al fine di ridefinire le priorità dei possibili successivi interventi per la loro eliminazione o riduzione e per il miglioramento dei livelli di prevenzione e protezione dei lavoratori.**
**Il codice di condotta e le procedure aziendali implementate sono adeguate allo scopo e comunicate ai lavoratori tramite una regolare formazione specifica.**

### *3.2 I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.*

Greenyard Fresh Italy assicura a tutto il personale una **informazione, formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza**, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta.
La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti.

Si sono svolti regolarmente gli incontri di aggiornamento per la Sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dalle vigenti normative per tutti i dipendenti dell'Azienda (es., primo soccorso e incendio, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.).
Tale formazione viene **ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni**, **nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi** per la salute e la sicurezza del personale.
L'azienda inoltre fornisce adeguata informazione riguardo ai **servizi che l'ente bilaterale del commercio e servizi di Verona (http://entebilaterale.vr.it/entebilaterale_commercio/) offre ai lavoratori dipendenti** (es. rimborso spese acquisto protesi, concorso spese per interventi odontoiatrici, rimborso spese figli disabili, contributo astensione post-facoltativa maternità, bonus scolastico per figli iscritti alla scuola secondaria, concorso spese per acquisto di PC portatili per figli iscritti all'università, per asilo nido, etc.).
Oltre ai fondi sanitari integrativi obbligatori per dirigenti e quadri, l'azienda ha **aderito al fondo EST** (fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti del settore commercio http://www.fondoest.it/) che prevede il **rimborso delle prestazioni sanitarie effettuate dai dipendenti del terziario che non beneficiano di altri fondi integrativi** (ad es. rimborso integrale dei ticket per esami, o prevenzione per la donna, visite specialistiche con strutture/medici convenzionate, una volta l'anno pulizia dei denti e visita dentistica e rimborsi per impianti dentali presso strutture, dentisti convenzionati, etc.).

### *3.3 I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile e, se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.*

Greenyard Fresh Italy **garantisce a tutto il personale libero accesso ai locali di servizio, incluse aree per il consumo dei pasti, mantenendo gli ambienti nel rispetto delle norme igienico sanitarie. Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro** in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Direzione.

### *3.4 Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.*

Greenyard Fresh Italy non fornisce allaggio né il trasporto ai propri dipendenti.

### *3.5 L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.*

Greenyard Fresh Italy ha provveduto ad organizzare un "Sistema di gestione della Sicurezza" nominando Responsabili e Referenti.
Si è definito il layout organizzativo per la gestione dell'emergenza in relazione all'evoluzione normativa e organizzativa, ponendo al centro di qualsiasi iniziativa di prevenzione e sicurezza l'essere umano. Il personale ha nominato al suo interno il **Rappresentante** del senior management, **responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale** e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti.

## *4. "Non si farà ricorso a lavoro minorile"*

### *4.1 Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di lavoro.*

**Anche nel 2025/2026 non vi sono stati lavoratori di età inferiore ai 18 anni** in Greenyard Fresh Italy e **non sono state registrate segnalazioni di bambini lavoratori presso i luoghi di lavoro dei fornitori**, ne durante le visite effettuate da Greenyard, né dalle Autorità competenti.

***4.2 Le ditte svilupperanno, adotteranno e contribuiranno a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini. Le definizioni di "bambino" e "lavoro minorile" sono qui in calce.***

Greenyard Fresh Italy consente l'impiego di giovani lavoratori, presso i luoghi di lavoro propri e dei fornitori, purché essi siano soggetti all'istruzione obbligatoria e solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti può superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori possono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso il lavoro in orario notturno.

***4.3 I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.***

In tali casi, la Direzione si impegna affinché i giovani lavoratori non siano mai esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

***4.4 Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).***

Greenyard Fresh Italy non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. La Direzione ha stabilito la presente procedura per rimediare a situazioni di lavoro infantile: qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro, inclusi i luoghi di lavoro dei propri fornitori, l'Azienda si rivolgerà ai Servizi Sociali competenti territorialmente dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi famigliari.

## *5. "Si pagano salari sufficienti per vivere"*

***5.1 Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.***

Greenyard Fresh Italy rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso e garantisce che **la retribuzione** sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale e corrisponda sempre al a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento; anzi, **le retribuzioni pagate** per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, **sono mediamente superiori rispetto alle retribuzioni base in esso previste.**

**La ripartizione della forza lavoro per retribuzione vede infatti solo il 12% della forza lavoro con il salario minimo del CCNL (9 su 72), mentre l'88% guadagna al di sopra del salario minimo.**

**Nessun lavoratore guadagna al di sotto del salario minimo.**

Dalle retribuzioni lorde medie calcolate su tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello, si evince che gli uffici, dove per natura delle attività svolte c'è un maggior numero di dirigenti, quadri e impiegati di primo livello, vi è una maggiore retribuzione media rispetto agli altri uffici.

**Inoltre, per i dipendenti a tempo pieno, sono previsti premi in % sulla RAL in base agli obiettivi raggiunti.**

| **Salario** (elementi paga al 31/03/2026) | **minimo legale** | **minimo effettivo** |
|---|---|---|
| **per orario standard/contrattuale:** | 1.136,07 / mese lordo | 1.665,76 / mese lordo |
| **per straordinario (%)**: | 115% | Si rispetta il premio minimo per gli straordinari stabilito dal CCNL per le prime 8 ore di straordinario della settimana, poi diventa del 120%. |

***5.2 A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.***

La composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori sono **dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga**. I salari e le indennità sono corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori.
**I versamenti degli stipendi avvengono tramite bonifico bancario**. Dal 2010, quando le nuove normative valutarie introdotte nel sistema bancario non hanno più permesso di garantire la valuta del 5 del mese, l'azienda si impegna ad effettuare i bonifici con la prima data possibile, entro il quinto giorno lavorativo del mese. In nessuna circostanza sono ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.
Tutto **il lavoro straordinario è retribuito con la maggiorazione definita dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.**

***5.3 Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate.***

Greenyard Fresh Italy **non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari**, salvo ove siano previste dalle norme e dal CCNL. Anche **nel 2025/2026 non sono state applicate trattenute sul salario per motivi disciplinari**.

## *6. "Le ore di lavoro non sono eccessive"*

***6.1 Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole 6.2-6.6,***

Greenyard Fresh Italy rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.
**La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e dal CCNL per il Commercio.**

***6.2 L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali. ****

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da CCNL, in 40 ore settimanali e non eccede comunque le 48 ore.
Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive; di regola il riposo settimanale deve coincidere con la domenica ed è da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Il periodo di riposo consecutivo va calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. In caso di mancato riposo settimanale del lavoratore il dipendente oltre ad avere diritto alla retribuzione per le ore di lavoro supplementare, straordinario e festivo svolte, in genere viene erogato un riposo compensativo.

***6.3 Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usto in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.***

Tutto il **lavoro straordinario non è richiesto regolarmente**, ed è **volontario**, eccetto per quanto descritto nel successivo paragrafo.

***6.4 Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui alla clausola 6.5.***

**Anche nel 2025/2026 nessun lavoratore ha lavorato in media più di 48 ore standard/settimana o ha lavorato in media più di 60 ore totali/settimana.**

***6.5 Le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di 7 giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:***

- ***è consentito dalla legislazione nazionale***
- ***è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una quota significativa della forza lavoro***
- ***sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;***
- ***il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.***

L'attività lavorativa aziendale è articolata nella **fascia oraria che va dalle ore 7.00 alle ore 23.00, dal lunedì alla domenica**. Il sistema di rilevazione delle presenze utilizzato è tramite badge con timbratura giornaliera di entrata e uscita. Sulla base delle specifiche esigenze tecniche operative per il miglior funzionamento dei reparti aziendali, sono previsti **diversi tipi di orari programmati** con:

• **orario non a turnazione (flessibile).** Gli uffici Commerciale e Trasporti sono operativi dal lunedì al venerdì dalle 7.30 alle 19.30 e il sabato dalle 7.30 alle 14.30. Gli uffici Amministrazione e EDP sono operativi dal lunedì al venerdì dalle 7.30 alle 19.30. In questi uffici gli orari di lavoro di ogni singolo dipendente sono stati concordati con lo stesso e il responsabile dell'ufficio in base alle richieste del dipendente e alle necessità dell'ufficio.

**Dopo la chiusura dell'unita operativa a Trevenzuolo (dicembre 2025), non viene più applicato questo orario.**

• **orario a turnazione (non flessibile),** effettuato dal Magazzino che garantisce l'apertura 7 giorni su 7, generalmente dalle 11.00 alle 23.00 durante la settimana e dalle 13.00 alle 23.00 la domenica. Gli addetti effettuano una turnazione su questo orario effettuando 5 giorni lavorativi con pausa pranzo e/o cena di mezz'ora e rispettando il loro orario di lavoro pari a 40 ore settimanali.

**Impatto sul posto di lavoro (2025/2026)**

| | |
|---|---|
| • **Turnover annuo dei lavoratori**: N° lavoratori che hanno lasciato il lavoro negli ultimi 12 mesi come % del n° totale medio di lavoratori presenti in loco durante l'anno | 15% |
| • **% annua di assenteismo:** N° giorni persi per assenza dal lavoro nell'anno / [(n° dipendenti il 1° giorno dell'anno + n° dipendenti l'ultimo giorno dell'anno) / 2] * n° giorni lavorativi disponibili nell'anno | 1,32% |
| • **% trimestrale di assenteismo (90 giorni):** N° giorni persi per assenza dal lavoro nel periodo / [(n° di dipendenti il 1° giorno del periodo + n° di dipendenti l'ultimo giorno del periodo) / 2] * n° di giorni lavorativi disponibili - giorni lavorativi nel mese | 1,19% |
| • **% di lavoratori che hanno lavorato in media più di 48 ore standard/settimana negli ultimi 6/12 mesi:** | 0 |
| • **% di lavoratori che hanno lavorato in media più di 60 ore totali/settimana negli ultimi 6/12 mesi:** | 0 |

### *6.6 I lavoratori devono ricevere almeno 1 giorno libero in ogni periodo di 7 giorni o, ove consentito dalla legislazione nazionale, 2 giorni liberi ogni 14 giorni*

Limitatamente ai reparti con programmazione di orario di lavoro flessibile (individuato dalla Direzione), può essere ammesso il ritardo fino ad un massimo di 30 minuti in entrata al mattino, a condizione che tali minuti siano recuperati nell'arco della giornata. Il personale riceve i giorni liberi secondo quanto regolato dalle norme nazionali dal CCNL liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.
**Nel 2025, relativamente al godimento delle ferie, ROL ed ex-festività, n° medio di ore di ferie residue, ROL residue e n° medio di ore di ex-festività, è in lieve aumento rispetto al 2024.** Nonostante la forte politica di una riorganizzazione delle ferie attuata dalla Direzione, non è ancora stato raggiunto l'obiettivo di garantire ed incentivare ciascun dipendente al godimento della quasi totalità delle ferie e permessi spettanti. Il carico di lavoro è sempre più intenso e non tutti gli uffici sono riusciti a rispettare i piani ferie effettuati, nonostante le assunzioni fatte anche per consentire un alleggerimento del lavoro agli uffici con maggiore carico. **Per il 2026 si proseguirà nella direzione di proseguire il trend di riduzione della media** e raggiungere rapidamente l'obiettivo.

## *7. "Non si pratica alcuna discriminazione"*

### *7.1 Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.*

Greenyard Fresh Italy non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
Sono utilizzate 2 o più agenzie di reclutamento, tutte operanti in Italia, scelte in base al tipo di ricerca, e non sono adottati sistemi di reclutamento che interferiscono con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

- **Parità di genere**: La presenza femminile in Azienda è sostanzialmente paritaria alla presenza maschile ed effettiva in tutte le aree aziendali. Al 31 marzo 2026 sono presenti 11 donne che ricoprono ruoli qualificati o tecnici, nelle posizioni di referente commerciale, responsabile amministrativo e responsabile tecnico. Greenyard Fresh Italy non sottopone in alcun caso il personale a test di gravidanza o di verginità.
- **Lavoratori stranieri**: nella stabile organizzazione francese è presente 1 lavoratori extracomunitario. Sono presenti poi 3 cittadini comunitari. Il 22% dei dipendenti dell'azienda è di origine non italiana (o non francese per la stabile organizzazione francese).
- **Disabili e categorie protette**: sono attualmente presenti in azienda 4 lavoratori disabili. Non si è reso necessario l'invio del prospetto informativo in quanto non ci sono state variazioni rispetto all'anno precedente.

Greenyard Fresh Italy **non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda**, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e nell'alloggio del custode e altre strutture messe a disposizione dall'azienda, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

Il **Regolamento interno Aziendale**, adottato dal 2009, revisionato e integrato di ulteriori capitoli nel 2013, assicura garanzia di trattamento paritetico tra tutti i dipendenti. **Nel 2025 non sono pervenute segnalazioni dalla/alla azienda o al Gruppo, o al Team RS, attraverso il sistema di wistleblowing aziendale**.

## *8. "Si fornisce lavoro regolare"*

### *8.1 Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.*

Greenyard Fresh Italy adotta le modalità contrattuali previste dalle normative vigenti e rispetta le condizioni indicate dal CCNL del Commercio, quale rapporto di lavoro riconosciuto e stabilito nell'ambito della legge e delle consuetudini nazionali.
**Vengono utilizzati 6 contratti di lavoro part-time e 7 contratti di lavoro a tempo determinato.**
L'Azienda **non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato** o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale. I livelli di inquadramento sono quelli indicati dalla normativa e suddivisi tra Dirigenti, Quadri e Impiegati, con i diversi livelli previsti.
Non sono utilizzati servizi di catering esterno (come avveniva prima del 2020), in quanto non più di gradimento della maggioranza dei lavoratori, che preferiscono portarsi il pasto da casa.
Per la pausa, **è messo a disposizione dei dipendenti un locale idoneo**, dotato di frigoriferi, forni a microonde, stoviglie in plastica, lavandino.
Per garantire la possibilità di consumare un pasto adeguato viene **erogato un buono pasto di 7 € per ogni giorno lavorato in azienda ad ogni dipendente, uguale per ogni tipo di inquadramento,** siano essi residenti vicino o lontano dall'azienda **(fino a dicembre 2022 il valore del buono pasto era pari a 5,20 €)**

### *8.2 Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.*

I lavoratori "migranti" (ovvero che svolgono un'attività retribuita in un paese di cui non sono cittadini o residenti permanenti o che sono migrati intenzionalmente su base temporanea in un'altra regione del paese per cercare e svolgere un'attività retribuita) presenti sono assunti in ruoli impiegatizi.
Ci sono lavoratori migranti che ricoprono ruoli qualificati, tecnici o dirigenziali.
La loro assunzione è avvenuta tramite agenzie di reclutamento uguali a quelle degli altri dipendenti.
Le detrazioni volontarie dei lavoratori migranti sono confermate per iscritto dal lavoratore e la struttura fornisce prova della transazione al lavoratore.
**Da dicembre 2025, Greenyard Fresh Italy ha dismesso le attività operative svolte nello stabilimento di Trevenzuolo**, che è stato acquistato dalla GREEN FARMERS GROUP Soc. Agricola Cons. a r.l., società partner di Greenyard. Da tale data, pertanto, **non sono più presenti contratti di appalto**, mentre è stata incaricata GREEN FARMERS GROUP SACARL a svolgere alcune attività di movimentazione e lavorazione delle merci in piattaforma.

# 9 "Non sono consentite pratiche crudeli o inumane"

### 9.1 L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.

Greenyard Fresh Italy **tratta tutto il personale con dignità e rispetto**. Non sono permessi trattamenti duri o inumani, né, tanto meno, utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.
Le violazioni disciplinari sono incluse nel Contratto Collettivo di Lavoro (CCNL) (ammonimento scritto, declassamento, riduzione salariale, sospensione e licenziamento). La procedura disciplinare è pubblica e trasparente.
**Anche nel 2025 non sono stati effettuati richiami disciplinari.** Nel 2023 erano stati effettuati 3 richiami disciplinari (2 richiami connessi al mancato rispetto delle ferie concordate, 1 richiamo per comportamento non rispettoso e violazione del codice di condotta Greenyard). Negli anni precedenti, dal 2021, i richiami disciplinari non sono mai stati superiori a 1 all'anno.
I lavoratori sono a conoscenza della procedura disciplinare. La procedura disciplinare non prevede detrazioni salariali (multe) a fini disciplinari.
Sono disponibili canali pubblicati, anonimi e/o aperti per segnalare a terzi eventuali violazioni degli standard di lavoro e di salute e sicurezza o qualsiasi altro reclamo, indicati nella ***Procedura di wistleblowing*** aziendale. I lavoratori sono a conoscenza di questi canali e vi hanno accesso.
I tipi di meccanismi utilizzati sono: linea diretta, meccanismo di segnalazione, casella dei commenti. Il canale di whistleblowing sul sito web aziendale è disponibile a tutti gli stakeholders, anche alla Comunità e ai fornitori. il sito incoraggia i propri partner commerciali (ad es. fornitori) a fornire ad individui e comunità l'accesso al meccanismo di reclamo.
Negli ultimi 10 anni l'azienda ha promosso diverse iniziative volte al welfare aziendale: dalla valutazione soggettiva dello stress da lavoro-correlato (con il supporto del Dip.to di Medicina del Lavoro dell'Univ. di Verona), alla valutazione del coinvolgimento lavorativo dei dipendenti per verificare se gli interventi messi in atto avessero influito sulla percezione dei lavoratori in merito alle condizioni organizzative individuate come possibile causa di rischi.

# 10A "Diritto al lavoro"

### 10A.1 Solo i lavoratori con diritto legale al lavoro devono esser impiegati o utilizzati dal fornitore.

Tutti i lavoratori sono assunti con contratti di lavoro individuali controllati conformi ai requisiti di legge (contratti a tempo indeterminato, orario di lavoro, stipendio base, ferie, diritti dei lavoratori, ecc. sono documentati).

### 10A.2 Tutti i lavoratori, incluso il personale delle agenzie per il lavoro, devono essere convalidati dal fornitore per il loro diritto legale al lavoro esaminando la documentazione originale.

Tutti i contratti di lavoro individuali controllati sono registrati presso le autorità del lavoro tramite la comunicazione obbligatoria (UNILAV) relativa alla previdenza sociale.

## V. Iniziative sociali

Greenyard Fresh Italy riconosce, in via di principio, la propria responsabilità morale nel contribuire al miglioramento della collettività, nell'ambito della quale la Società opera, attraverso il sostegno economico di associazioni ONLUS, in particolare nell'ambito medico, di solidarietà sociale e verso l'infanzia.
Negli ultimi 10 anni l'azienda ha realizzato collaborazioni e progetti per il recupero delle eccedenze alimentari e la loro ridistribuzione gratuita ad associazioni ed enti caritatevoli con il Banco Alimentare di Verona (dal 2014) e con le iniziative della Caritas di Verona (progetto "Adotto uno Scaffale") per donare le eccedenze alimentari a vari empori della solidarietà in provincia di Verona o alle mense della Caritas per i bisognosi (dal 2021)
Dal 2020 Greenyard partecipa al progetto R.E.A.L. Food della cooperativa sociale Panta Rei ONLUS (Bussolengo VR), che si occupa di avviare persone con disagio mentale ad un percorso riabilitativo attraverso la creazione di veri posti di lavoro. Nel 2023 ha collaborato con la cooperativa Panta Rei all'evento "AVANZANDO L'ARTE DI NON SPRECARE" per offrire alla cittadinanza una panoramica sulle buone pratiche di prevenzione degli sprechi alimentari e su una maggiore attenzione verso l'utilizzo e il riutilizzo dei materiali.
Attraverso le iniziative e attività organizzate dalla Cooperativa, in collaborazione con le realtà partner dell'evento, il progetto ha l'obiettivo di creare l'opportunità di coinvolgere direttamente i partecipanti sul tema del contrasto ad ogni tipo di spreco.
Inoltre, Greenyard ha collaborato con Panta Rei anche nella partecipazione al "Green Village" voluto dalla cantante Elisa: un intero weekend al Parco Santa Toscana a Verona dove si sono svolti incontri con esperti e ambientalisti, con spazi dedicati a laboratori per adulti e bambini, sport, installazioni diffuse, mercatino e area food, dove Panta Rei è stata presente con il GOOD MARKET e due proposte aperte a tutti: Fresh Mob (distribuzione di estratti a base di frutta recuperata dalle eccedenze della grande distribuzione) e il laboratorio R.E.A.L. Food, per un'educazione ad una corretta e sana alimentazione.

## VI. Adozione e diffusione

Il Codice Etico e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dal Consiglio di amministrazione della Società.
Il Codice Etico e il presente Bilancio sono pubblicati sul sito di Greenyard Fresh Italy e sulla bacheca della piattaforma web a disposizione dei dipendenti.
Una copia cartacea del Codice Etico e il presente bilancio sono inoltre disponibili nelle bacheche aziendali.

# MODULO PER OSSERVAZIONI E COMMENTI

Una corretta predisposizione del bilancio sociale presuppone un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate alla nostra attività. La vostra opinione costituisce la spina dorsale rispetto alla quale costruire un bilancio sociale il più efficace e "centrato" possibile oltre che permettere effettivi miglioramenti nell'ambito delle condizioni di lavoro.
Con il presente modulo invitiamo ciascun lettore a esprimere il proprio giudizio e a riportare consigli e critiche relative **al merito delle prestazioni sociali, alla chiarezza e al metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso**.
Nel caso desideriate chiarimenti sulle modalità di compilazione del presente modulo, potete contattare il Rappresentante sociale dei lavoratori di Greenyard Fresh Italy (v. sotto per il nominativo attualmente incaricato).

| **Commenti sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio Sociale e segnalazioni** |
|---|
| |
| **Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale (es. interesse per ulteriori dati non presenti nell'attuale versione)** |
| |

Potete recapitarlo al seguente destinatario:

| DESTINATARIO | Telefono | E-MAIL |
|---|---|---|
| Tommaso Corso - Rappresentante dei lavoratori c/o Greenyard Fresh Italy S.p.A. | +39 045 8379216 | tommaso.corso@greenyardfresh.it |

Vi ringraziamo per la collaborazione

**Siamo su Internet! Visitate il nostro sito web all'indirizzo: www.greenyardfresh.it**
**https://www.greenyardfresh.it/Qualita/Responsabilita-sociale**

Our vision is “to make lives healthier by helping people enjoy fruit and vegetables at any moment, easy, fast and pleasurable, whilst fostering nature”.

GREENYARD

*for a healthier future*