

## **BILANCIO SOCIALE 2024-2025 - SA8000 -**

SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Revisione  
Redatto  
Approvato

01  
RGSA8000: RESPONSABILE GESTIONE SA8000  
SPT: SOCIAL PERFORMANCE TEAM

**Sirio S.p.A. a socio unico**

Società soggetta a direzione e coordinamento di **Adastra Holding S.r.l.**

Sede Legale e Amministrativa

Via Filippo Re, 43/45 - 48124 - Fornace Zarattini – Ravenna (RA) – Italy

Tel. +39 0544 502414 Fax +39 0544 502488

info@siriobar.it siriobar@legalmail.it C.F. 04142890377 - P. IVA 01334800396

# Indice

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduzione .....                                                       | 1  |
| Identità dell'impresa .....                                              | 2  |
| Presentazione .....                                                      | 3  |
| Organigramma aziendale .....                                             | 3  |
| I requisiti della norma e la valutazione dei rischi sociali .....        | 4  |
| <br>                                                                     |    |
| Criteri di valutazione del rischio .....                                 | 4  |
| 1- LAVORO INFANTILE .....                                                | 6  |
| 2 – LAVORO FORZATO O OBBLIGATO .....                                     | 7  |
| 3- SALUTE E SICUREZZA.....                                               | 8  |
| 4- LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA..... | 10 |
| 5- DISCRIMINAZIONE .....                                                 | 11 |
| 6- PRATICHE DISCIPLINARI.....                                            | 12 |
| 7- ORARIO DI LAVORO.....                                                 | 13 |
| 8- RETRIBUZIONE .....                                                    | 14 |
| 9- SISTEMA DI GESTIONE .....                                             | 15 |
| <br>                                                                     |    |
| Bilancio Sociale 2024-2025 – Quadro di sintesi.....                      | 16 |

## Introduzione

Il presente Bilancio SA8000 2024-2025 ha lo scopo di rappresentare, in modo trasparente e sintetico, gli impegni, le attività e i principali risultati conseguiti da Sirio S.p.A. (d'ora in poi solo SIRIO) nell'ambito del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale. Il documento è rivolto ai lavoratori, ai rappresentanti dei lavoratori SA8000, al Social Performance Team (SPT), ai fornitori, ai clienti, agli enti committenti, agli organismi di controllo e, più in generale, a tutte le parti interessate con cui la Società entra in relazione nello svolgimento delle proprie attività. Attraverso il mantenimento della certificazione SA8000, SIRIO intende confermare il proprio impegno nel garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, della salute e sicurezza dei lavoratori, dei diritti fondamentali, della non discriminazione, della libertà di associazione, della corretta gestione dell'orario di lavoro e della remunerazione, in coerenza con i requisiti della norma SA8000:2014.

Il Bilancio SA8000 costituisce inoltre uno strumento di rendicontazione e comunicazione esterna, utile a dare evidenza del livello di applicazione del sistema, delle attività realizzate, delle eventuali criticità rilevate e delle azioni di miglioramento individuate.

Nel biennio 2024-2025 il Sistema SA8000 si è inserito in un più ampio percorso di consolidamento del Sistema di Gestione Integrato aziendale, che comprende qualità, sicurezza alimentare, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale e parità di genere. Tale impostazione risulta coerente anche con la crescente attenzione richiesta dai clienti pubblici e privati, dagli enti concedenti e dalle gare d'appalto verso temi quali sostenibilità, tutela dei lavoratori, inclusione, etica, gestione responsabile della catena di fornitura e rispetto dei requisiti sociali. Il documento tiene conto delle informazioni raccolte attraverso audit, riesami, riunioni del Social Performance Team, segnalazioni, reclami, monitoraggi interni, attività formative, valutazioni dei fornitori e dati gestionali disponibili per il periodo di riferimento.

Copia del presente Bilancio viene messa a disposizione dei Rappresentanti dei Lavoratori SA8000, dei componenti del Social Performance Team e delle principali parti interessate. Il documento è inoltre disponibile attraverso i canali aziendali previsti, compresa la sezione dedicata alle certificazioni del sito istituzionale.

Il presente Bilancio rappresenta anche una base di riferimento per il progressivo adeguamento del Sistema di Gestione ai futuri sviluppi dello standard SA8000, con particolare attenzione al rafforzamento della partecipazione dei lavoratori, alla gestione dei rischi sociali, ai canali di segnalazione, al monitoraggio dei fornitori e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Per gli *stakeholders* esterni, il Bilancio SA8000 è disponibile alla seguente pagina:

<https://siriospa.it/qualita/certificazioni/>

## Identità dell'impresa

|                                  |                                                                  |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Denominazione e ragione sociale: | <b>Sirio S.p.A.</b>                                              |
| Sede legale:                     | Via Filippo Re, 43-45 - 48124 - Fornace Zarattini – Ravenna (RA) |
| Anno di costituzione:            | 1992                                                             |
| Iscrizione Camera di Commercio:  | 1993                                                             |
| PEC:                             | siriobar@legalmail.it                                            |
| Telefono:                        | 0544 502414                                                      |
| Num. REA                         | RA - 129852                                                      |
| Codice Fiscale                   | 04142890377                                                      |
| Partita IVA                      | 01334800396                                                      |



### Canali:

-  **65 bar ospedalieri e 7 city (di cui 3 Università)**
-  **1 grill**
-  **5 ristoranti fast-food (Burger King)**
-  **Sede Legale**

**Per un totale di 79 locations sul territorio nazionale**



## Presentazione

SIRIO è un'azienda italiana attiva da oltre trent'anni nella progettazione, realizzazione e gestione di servizi di piccola ristorazione commerciale, con una presenza consolidata in contesti pubblici e privati e, in particolare, nel settore ospedaliero. La rete aziendale comprende bar, caffetterie, ristoranti, market, self-service, grill e format in franchising, con punti vendita distribuiti sul territorio nazionale e una prevalente concentrazione nelle regioni del centro-nord Italia. La Società opera in contesti nei quali la qualità del servizio, la sicurezza alimentare, la continuità operativa, la professionalità del personale e l'attenzione alle esigenze degli utenti assumono un ruolo particolarmente rilevante. In ambito ospedaliero, tali aspetti risultano ancora più significativi, in considerazione della tipologia di utenza, della presenza di lavoratori, pazienti, visitatori e operatori sanitari e della necessità di garantire servizi accessibili, affidabili e coerenti con le aspettative dei committenti.

A partire dal 2023, SIRIO ha avviato una fase di riorganizzazione e consolidamento aziendale, anche a seguito dell'ingresso nel Gruppo AdAstra Holding. Tale percorso ha riguardato il rafforzamento dell'assetto organizzativo, il presidio dei processi, l'evoluzione degli strumenti gestionali e il miglioramento della capacità di monitoraggio delle attività svolte presso i punti vendita.

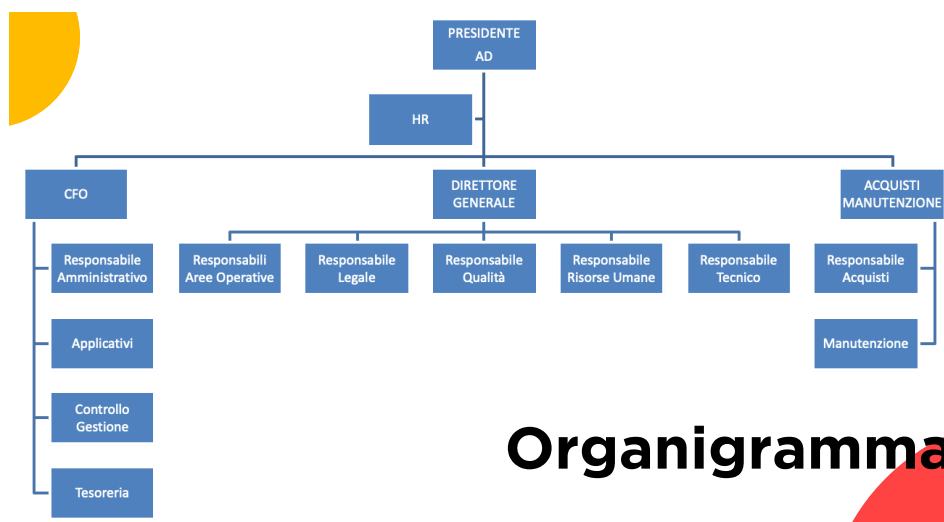
Nel 2025 INVITALIA S.p.A. è divenuta socia di SIRIO per una quota del 49% del capitale sociale. Tale passaggio si inserisce in un percorso di sviluppo e rafforzamento della Società, finalizzato a sostenere la crescita, l'innovazione e il consolidamento del servizio nei settori in cui SIRIO opera.

Il presente Bilancio SA8000 2024-2025 si inserisce in questo contesto e ha l'obiettivo di rendicontare, in forma sintetica e trasparente, gli impegni e le principali evidenze relative alla responsabilità sociale d'impresa, con particolare riferimento alla tutela dei lavoratori, alla salute e sicurezza, alla non discriminazione, alla libertà di associazione, alla gestione dell'orario di lavoro, alla remunerazione e al monitoraggio della catena di fornitura.

Il documento rappresenta inoltre uno strumento di comunicazione verso lavoratori, rappresentanti dei lavoratori SA8000, Social Performance Team, fornitori, clienti, enti committenti e altre parti interessate, confermando l'impegno di SIRIO a mantenere un sistema di gestione orientato al rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014 e al miglioramento continuo.

## Organigramma aziendale

|                                                                     |                                 |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Segreteria:</b>                                                  | info@siriospa.it                |
| <b>Qualità, Sicurezza sul lavoro, Sicurezza alimentare / HACCP:</b> | haccp@siriospa.it               |
| <b>Acquisti e Fornitori:</b>                                        | uff.acquisti@siriospa.it        |
| <b>Amministrazione:</b>                                             | uff.amministrazione@siriospa.it |
| <b>Risorse Umane:</b>                                               | uff.personale@siriospa.it       |
| <b>Ufficio Tecnico:</b>                                             | uff.manutenzioni@siriospa.it    |



# Organigramma

## I requisiti della norma e la valutazione dei rischi sociali

Il Sistema di Gestione SA8000 di SIRIO è strutturato in coerenza con i requisiti previsti dalla norma SA8000:2014, riferiti ai seguenti ambiti:

1. lavoro infantile;
2. lavoro forzato o obbligato;
3. salute e sicurezza;
4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
5. discriminazione;
6. pratiche disciplinari;
7. orario di lavoro;
8. retribuzione;
9. sistema di gestione.

## Criteri di valutazione del rischio

La valutazione dei rischi sociali viene effettuata considerando la probabilità di accadimento dell'evento e la gravità del potenziale impatto. Il livello di rischio è determinato secondo la relazione:

$$R = P \times D$$

dove:

- ▶ P rappresenta la probabilità di accadimento;
- ▶ D rappresenta la gravità del danno o dell'impatto potenziale;
- ▶ R rappresenta il livello di rischio risultante.

L'analisi consente di individuare le aree che richiedono maggiore attenzione e di definire eventuali azioni di prevenzione, controllo o miglioramento.

La valutazione tiene conto delle caratteristiche organizzative e operative dei diversi punti vendita e format aziendali, anche in relazione alla dimensione del team, alla tipologia di attività svolta, al contesto operativo, alla presenza di fornitori o soggetti terzi e alle eventuali segnalazioni o criticità rilevate.

Es:

- ▶ Siriobar: piccoli:  $\leq 3$  dipend.;
- ▶ Siriobar: medi: dai **4** ai **7** dip.;
- ▶ Siriobar: grandi:  $> 8$  dip.;
- ▶ ex Cioccolatitaliani;
- ▶ Burger King;
- ▶ Siriogrill.

## PROBABILITÀ

| PROBABILITÀ | SIGNIFICATO DEL VALORE | CRITERIO DI SCELTA                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1           | MOLTO IMPROBABILE      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Il verificarsi del danno è subordinato ad un concatenamento di eventi indipendenti tra loro;</li> <li>Il verificarsi del danno è creduto impossibile dagli addetti</li> <li>Non è mai accaduto nulla di simile.</li> </ul>                                           |
| 2           | POCO PROBABILE         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Il verificarsi del danno dipende da condizioni "sfortunate";</li> <li>Il verificarsi del danno provocherebbe reazioni di grande stupore tra gli addetti;</li> <li>Eventi simili si sono verificati molto raramente.</li> </ul>                                       |
| 3           | PROBABILE              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Il verificarsi del danno dipende da condizioni non direttamente connesse alla situazione ma possibili;</li> <li>Il verificarsi del danno provocherebbe reazioni di moderato stupore;</li> <li>Eventi simili sono già stati riscontrati in letteratura.</li> </ul>    |
| 4           | MOLTO PROBABILE        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Il verificarsi del danno dipende da condizioni direttamente connesse alla situazione;</li> <li>Il verificarsi del danno non provocherebbe alcuna reazione di stupore;</li> <li>Eventi simili sono già accaduti in azienda o in aziende dello stesso tipo.</li> </ul> |

## DANNO

| VALORE | SIGNIFICATO DEL VALORE | CRITERIO DI SCELTA                                                                                                          |
|--------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | LIEVE                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incidente che dà luogo a disturbi rapidamente reversibili (pochi giorni).</li> </ul> |
| 2      | DI MODESTA ENTITÀ      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dà luogo a disturbi reversibili (entro i 30 gg.)</li> </ul>                          |
| 3      | GRAVE                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dà luogo a disturbi reversibili (tra i 30 gg. ed i 60 gg.).</li> </ul>               |
| 4      | MOLTO GRAVE            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dà luogo a disturbi irreversibili (superiore ai 60 gg.).</li> </ul>                  |

|             |   | Gravità |   |    |    |
|-------------|---|---------|---|----|----|
| probabilità | 4 | 4       | 8 | 12 | 16 |
|             | 3 | 3       | 6 | 9  | 12 |
|             | 2 | 2       | 4 | 6  | 8  |
|             | 1 | 1       | 2 | 3  | 4  |
|             |   | 1       | 2 | 3  | 4  |

|                  |                                                                            |                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>R &gt; 8</b>  | Azioni correttive indilazionabili                                          | <b>Priorità P1</b> |
| <b>4 ≤ R ≤ 8</b> | Azioni correttive necessarie da programmare con urgenza                    | <b>Priorità P2</b> |
| <b>2 ≤ R ≤ 3</b> | Azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve medio termine  | <b>Priorità P3</b> |
| <b>R = 1</b>     | Azioni migliorative da programmare non richiedenti un intervento immediato | <b>Priorità P4</b> |

# 1 - LAVORO INFANTILE

## Sintesi del requisito

La norma SA8000 vieta il ricorso al lavoro infantile e richiede all’organizzazione di adottare misure idonee a prevenire l’impiego di minori nelle proprie attività e nella catena di fornitura. In caso di eventuale individuazione di minori al lavoro, devono essere previste azioni di tutela, sostegno e rimedio, nel rispetto dell’interesse del minore.

## Obiettivo aziendale

SIRIO si impegna a non utilizzare lavoro infantile né a favorirne, direttamente o indirettamente, l’impiego lungo la propria catena di fornitura. L’obiettivo aziendale è garantire che tutto il personale impiegato sia in possesso dei requisiti di età previsti dalla normativa applicabile e che i fornitori rilevanti siano sensibilizzati al rispetto dei principi SA8000.

## Valutazione 2024-2025

Nel periodo 2024-2025 non sono emerse evidenze relative all’impiego di lavoro infantile all’interno dell’organizzazione. La verifica dell’età dei lavoratori viene presidiata in fase di assunzione attraverso la documentazione anagrafica e contrattuale. Il rischio è valutato come basso per tutti i principali format aziendali, in considerazione della tipologia di attività svolta, delle modalità di assunzione, dei controlli documentali previsti e dell’assenza di segnalazioni o non conformità rilevate nel periodo. Resta confermata la necessità di mantenere il presidio sul tema anche nei rapporti con i fornitori e i soggetti terzi, in particolare attraverso la diffusione dei principi SA8000 e il monitoraggio documentale previsto dal sistema di qualifica e valutazione.

| OBIETTIVO                                                              | INDICATORI                                                  | RESPONSABILITÀ                     | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025  |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------|----------------------|
| Prevenire qualsiasi forma di lavoro infantile nelle attività aziendali | Presenza di lavoratori sotto l’età minima prevista          | Ufficio HR / Direzione             | Continuativo | Nessun caso rilevato |
| Sensibilizzare i fornitori rilevanti al rispetto dei principi SA8000   | Documentazione/accettazione principi SA8000 ove applicabile | Ufficio Qualità / Ufficio Acquisti | Continuativo | Attività mantenuta   |
| Mantenere controlli documentali in fase di assunzione                  | Verifica documenti anagrafici e contrattuali                | Ufficio HR                         | Continuativo | Controlli presidiati |

Per il Criterio 1 - Lavoro infantile, sono state individuate le seguenti mappe di rischio per tutti i brand:

| Criterio 1                        | Gravità | Probabilità |
|-----------------------------------|---------|-------------|
| ➡ Siriobar: piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ➡ Siriobar: medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ➡ Siriobar: grandi: > 8 dip.      | 1       | 1           |
| ➡ ex Cioccolatitaliani            | 1       | 1           |
| ➡ Burger King                     | 1       | 1           |
| ➡ Siriogrill                      | 1       | 1           |

### 1- Lavoro infantile

|             |   | Gravità |   |   |   |
|-------------|---|---------|---|---|---|
| Probabilità | 4 |         |   |   |   |
|             | 3 |         |   |   |   |
|             | 2 |         |   |   |   |
|             | 1 | X       |   |   |   |
|             |   | 1       | 2 | 3 | 4 |



## 2- LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

### Sintesi del requisito

La norma SA8000 vieta qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato. L'organizzazione non deve trattenere documenti personali, somme di denaro o altri elementi che possano limitare la libertà del lavoratore, né imporre condizioni che impediscano l'interruzione del rapporto di lavoro secondo le modalità previste dalla normativa applicabile.

### Obiettivo aziendale

SIRIO si impegna a garantire che ogni rapporto di lavoro sia fondato sulla libera scelta del lavoratore, senza coercizioni, minacce, trattenute indebite o vincoli non previsti dalla legge. L'obiettivo aziendale è assicurare che i lavoratori siano informati sui propri diritti, sulle modalità di gestione del rapporto di lavoro e sui canali disponibili per eventuali segnalazioni.

### Valutazione 2024-2025

Nel periodo 2024-2025 non sono emerse evidenze relative a situazioni di lavoro forzato o obbligato all'interno dell'organizzazione. I rapporti di lavoro risultano regolati da contratti, comunicazioni obbligatorie e documentazione gestita secondo le procedure aziendali e le disposizioni normative applicabili. Non risultano prassi di trattenimento di documenti personali, somme di denaro o altri elementi tali da limitare la libertà dei lavoratori.

Il rischio è valutato come basso per tutti i principali format aziendali, in considerazione della tipologia di attività svolta, delle modalità di assunzione, della gestione amministrativa dei rapporti di lavoro, dell'assenza di segnalazioni specifiche e della disponibilità di canali di comunicazione e segnalazione. Resta confermata la necessità di mantenere il presidio sul tema, anche attraverso l'informazione dei lavoratori, il monitoraggio delle condizioni operative e l'attenzione ai fornitori o soggetti terzi che operano per conto dell'organizzazione.

| OBIETTIVO                                                                                   | INDICATORI                                                            | RESPONSABILITÀ                     | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------|----------------------|
| Prevenire qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato                                     | Presenza di segnalazioni o reclami specifici                          | RLSA8000 / SPT / Ufficio HR        | Continuativo | Nessun caso rilevato |
| Assicurare la libera gestione del rapporto di lavoro secondo normativa                      | Corretta gestione della documentazione contrattuale e amministrativa  | Ufficio HR                         | Continuativo | Attività presidiata  |
| Rafforzare la consapevolezza dei lavoratori sui propri diritti e sui canali di segnalazione | Informazione ai lavoratori e disponibilità dei canali di segnalazione | SPT / Ufficio HR / Ufficio Qualità | Continuativo | Attività mantenuta   |

Per il Criterio 2, sono state individuate le seguenti mappe di rischio per tutti i brand:

| Criterio 2                                | Gravità | Probabilità |
|-------------------------------------------|---------|-------------|
| ➡ <b>Siriobar</b> : piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : grandi: > 8 dip.      | 1       | 1           |
| ➡ <b>Ciocolatitaliani</b>                 | 1       | 1           |
| ➡ <b>Burger King</b>                      | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriogrill</b>                       | 1       | 1           |

### 2- Lavoro obbligato

|             |   | Gravità |   |   |   |
|-------------|---|---------|---|---|---|
| probabilità | 4 |         |   |   |   |
|             | 3 |         |   |   |   |
|             | 2 |         |   |   |   |
|             | 1 | X       |   |   |   |
|             |   | 1       | 2 | 3 | 4 |

3 - SALUTE E SICUREZZA

Sintesi del requisito

La norma SA8000 richiede all'organizzazione di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure adeguate per prevenire infortuni, malattie professionali e situazioni che possano compromettere la salute fisica e psicologica dei lavoratori. L'organizzazione deve valutare i rischi, attuare misure di prevenzione, fornire formazione e informazione, assicurare dispositivi di protezione ove necessari e mantenere adeguate condizioni operative nei luoghi di lavoro.

Obiettivo aziendale

SIRIO si impegna a garantire condizioni di lavoro sicure, a prevenire infortuni e mancati infortuni e a promuovere comportamenti corretti da parte dei lavoratori. L'obiettivo aziendale è mantenere un presidio costante sui rischi per la salute e sicurezza, attraverso la valutazione dei rischi, la formazione obbligatoria, il monitoraggio degli eventi, la gestione delle emergenze e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste.

Valutazione 2024-2025

Nel periodo 2024-2025 SIRIO ha proseguito le attività di monitoraggio e prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso l'aggiornamento dei DVR, la gestione della formazione obbligatoria, l'analisi degli infortuni e dei mancati infortuni e il presidio delle misure di emergenza.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 3.510 ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, considerando sicurezza base e aggiornamenti, primo soccorso e antincendio. In particolare, sono state erogate 2.450 ore di formazione sicurezza, 852 ore di primo soccorso e 208 ore di antincendio.

Il monitoraggio degli eventi infortunistici evidenzia nel 2025 una riduzione rispetto al 2024. Gli infortuni registrati sono stati 19, rispetto ai 27 dell'anno precedente. Anche l'indice di frequenza e l'indice di gravità risultano in diminuzione rispetto al 2024, pur confermando la necessità di mantenere alta l'attenzione sulle dinamiche ricorrenti e sulle condizioni operative dei punti vendita.

È stato inoltre rafforzato il presidio dei rischi connessi a violenza, aggressioni, molestie, abusi e comportamenti lesivi della dignità della persona, anche in coerenza con il Sistema di Gestione Integrato, la UNI/PdR 125:2022 e i principi SA8000.

Il rischio è valutato come presidiato, con livelli differenziati in funzione della dimensione del punto vendita, della complessità organizzativa, della tipologia di attività svolta, della presenza di attrezzature, del rapporto con l'utenza e dell'esposizione a soggetti terzi. Restano confermate le attività di monitoraggio, formazione, sensibilizzazione e gestione delle eventuali segnalazioni.

| OBIETTIVO                                                                      | INDICATORI                                                   | RESPONSABILITÀ                            | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------|
| Prevenire infortuni e mancati infortuni                                        | Numero infortuni, mancati infortuni e andamento degli indici | RSPP / Ufficio HR / Ufficio Qualità       | Continuativo | Monitoraggio effettuato; riduzione infortuni 2025 rispetto al 2024 |
| Garantire la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza          | Ore di formazione sicurezza, primo soccorso e antincendio    | Ufficio Formazione / Ufficio HR           | Continuativo | 3.510 ore erogate nel 2025                                         |
| Mantenere aggiornati DVR e misure di prevenzione                               | Aggiornamento DVR e valutazioni specifiche                   | RSPP / Datore di Lavoro / Ufficio Qualità | Continuativo | Attività presidiata                                                |
| Rafforzare il presidio su aggressioni, molestie, abusi e dignità della persona | Valutazione specifica e canali di segnalazione               | RSPP / SPT / Ufficio HR / Ufficio Qualità | Continuativo | Presidio rafforzato                                                |

Per il Criterio 3 – Salute e sicurezza, sono state individuate le seguenti mappe di rischio per tutti i brand:

| Criterio 3                                | Gravità | Probabilità |
|-------------------------------------------|---------|-------------|
| ➡ <b>Siriobar</b> : piccoli: <=3 dipend.  | 2       | 2           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : medi: dai 4 ai 7 dip. | 2       | 2           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : grandi: > 8 dip.      | 2       | 2           |
| ➡ <b>Ciocolatitaliani</b>                 | 2       | 1           |
| ➡ <b>Burger King</b>                      | 2       | 2           |
| ➡ <b>Siriogrill</b>                       | 2       | 3           |

### 3- Salute e sicurezza

| probabilità | Gravità |   |   |   |
|-------------|---------|---|---|---|
|             | 4       |   |   |   |
|             | 3       |   |   |   |
|             | 2       | X |   |   |
|             | 1       |   |   |   |
|             | 1       | 2 | 3 | 4 |

A supporto della valutazione del criterio, si riportano di seguito alcuni indicatori sintetici relativi all'andamento degli eventi e delle attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

| Indicatore                            | 2024         | 2025         |
|---------------------------------------|--------------|--------------|
| Infortuni registrati                  | 27           | 19           |
| Mancati infortuni segnalati           | 12           | 3            |
| Giornate complessive di prognosi      | 840          | 263          |
| Indice di frequenza                   | 32,720       | 23,060       |
| Indice di gravità                     | 1,0180       | 0,3192       |
| Formazione HACCP – ore                | 1.075        | 1.535        |
| Formazione primo soccorso – ore       | 495          | 852          |
| Formazione antincendio – ore          | 28           | 208          |
| Formazione sicurezza sul lavoro – ore | 2.490        | 2.450        |
| <b>Totale ore di formazione</b>       | <b>4.088</b> | <b>5.045</b> |

I dati del 2025 evidenziano un miglioramento rispetto al 2024, sia in termini di numero degli infortuni sia di gravità complessiva degli eventi. Anche l'attività formativa registra un incremento, passando da 4.088 ore nel 2024 a 5.045 ore nel 2025, con un rafforzamento particolarmente significativo della formazione HACCP, di primo soccorso e antincendio.

La variazione complessiva della formazione è pari a +957 ore, corrispondente a circa +23,4% rispetto al 2024.

Il dato relativo ai mancati infortuni deve invece essere interpretato con prudenza, poiché la riduzione delle segnalazioni può dipendere sia da un miglioramento delle condizioni di sicurezza sia da una minore propensione alla segnalazione.

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

### Sintesi del requisito

La norma SA8000 riconosce il diritto dei lavoratori di costituire, aderire e partecipare liberamente alle organizzazioni sindacali di propria scelta e di essere rappresentati nella contrattazione collettiva. L'organizzazione deve garantire che tali diritti siano esercitati senza discriminazioni, ritorsioni o interferenze, promuovendo un dialogo aperto e costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori.

### Obiettivo aziendale

SIRIO garantisce il pieno rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, favorendo relazioni improntate alla trasparenza, al confronto e alla collaborazione con le rappresentanze sindacali e con i lavoratori. L'obiettivo è mantenere un clima di lavoro partecipativo, assicurando la possibilità di eleggere liberamente i rappresentanti dei lavoratori, mettere a disposizione adeguati strumenti di comunicazione e garantire il regolare svolgimento delle attività sindacali previste dalla normativa e dai contratti collettivi applicabili.

### Valutazione 2024-2025

Nel biennio 2024-2025 SIRIO ha continuato a garantire il pieno esercizio dei diritti di libertà sindacale e di contrattazione collettiva. L'azienda ha mantenuto rapporti continuativi con le organizzazioni sindacali, assicurando il confronto sulle principali tematiche organizzative e di interesse del personale. Sono stati regolarmente messi a disposizione spazi per le comunicazioni sindacali e garantita la possibilità di svolgere le attività previste dalla normativa vigente. Non sono state registrate segnalazioni riconducibili a limitazioni della libertà di associazione, né episodi di discriminazione o ritorsione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori. Il rischio associato al criterio permane contenuto grazie alla consolidata cultura aziendale orientata al dialogo sociale e al costante monitoraggio del clima interno.

| INDICATORE                                           | 2024 | 2025 |
|------------------------------------------------------|------|------|
| Segnalazioni per limitazione della libertà sindacale | 0    | 0    |

Per il Criterio 4, sono state individuate le seguenti mappe di rischio:

| Criterio 4                                | Gravità | Probabilità |
|-------------------------------------------|---------|-------------|
| ⇒ <b>Siriobar</b> : piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ⇒ <b>Siriobar</b> : medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ⇒ <b>Siriobar</b> : grandi: > 8 dip.      | 1       | 1           |
| ⇒ <b>Ciocolatitaliani</b>                 | 1       | 1           |
| ⇒ <b>Burger King</b>                      | 1       | 1           |
| ⇒ <b>Siriogrill</b>                       | 1       | 1           |

| 4- Libertà di Associazione |   |   |   |   |
|----------------------------|---|---|---|---|
| Gravità                    |   |   |   |   |
| probabilità                | 4 |   |   |   |
|                            | 3 |   |   |   |
|                            | 2 |   |   |   |
|                            | 1 | X |   |   |
|                            | 1 | 2 | 3 | 4 |

## 5 - DISCRIMINAZIONE

### Sintesi del requisito

La norma SA8000 vieta qualsiasi forma di discriminazione nelle fasi di assunzione, retribuzione, formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro e accesso alle opportunità professionali. L'organizzazione deve garantire pari dignità e pari opportunità a tutti i lavoratori, prevenendo comportamenti discriminatori, molestie e qualsiasi forma di abuso.

### Obiettivo aziendale

SIRIO promuove un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso della dignità della persona e fondato sul principio delle pari opportunità. L'obiettivo è prevenire ogni forma di discriminazione, favorire un clima lavorativo improntato al rispetto reciproco e garantire che tutte le decisioni relative al personale siano adottate esclusivamente sulla base di criteri oggettivi, professionali e meritocratici.

### Valutazione 2024-2025

Nel periodo 2024-2025 SIRIO ha consolidato il proprio impegno nella promozione delle pari opportunità, del rispetto della dignità della persona e della prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione.

Nel corso del 2025 la Società ha conseguito la certificazione **UNI/PdR 125:2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, a conferma dell'adozione di un modello organizzativo orientato alla valorizzazione delle diversità, all'equità nei processi di gestione delle risorse umane e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo. Contestualmente sono proseguite le attività di informazione e sensibilizzazione del personale sui principi della SA8000, della parità di genere e del rispetto reciproco, integrate nei percorsi di inserimento dei nuovi assunti e nella formazione periodica.

Nel biennio non sono pervenute segnalazioni riconducibili a episodi di discriminazione, molestie o comportamenti lesivi della dignità personale. L'azienda continua a monitorare tali aspetti attraverso i canali di segnalazione previsti dal Sistema di Gestione SA8000 e dagli strumenti adottati nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere.

| OBIETTIVO                                                            | INDICATORI                                             | RESPONSABILITÀ                                 | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Garantire pari opportunità e prevenire ogni forma di discriminazione | Segnalazioni ricevute; monitoraggio KPI PdR 125        | Direzione / Ufficio HR / SPT / Ufficio Qualità | Continuativo | Nessuna segnalazione di discriminazione; conseguita la certificazione UNI/PdR 125:2022 nel 2025 |
| Promuovere la cultura dell'inclusione                                | Formazione e sensibilizzazione del personale           | Ufficio HR / Ufficio Formazione                | Continuativo | Attività formative e informative svolte secondo pianificazione                                  |
| Monitorare il clima organizzativo                                    | Canali di segnalazione attivi e monitoraggio periodico | SPT / Ufficio Qualità                          | Continuativo | Sistema di monitoraggio mantenuto attivo                                                        |

Per il Criterio 5, sono state individuate le seguenti mappe di rischio:

| Criterio 5                                | Gravità | Probabilità |
|-------------------------------------------|---------|-------------|
| ➡ <b>Siriobar</b> : piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : grandi: > 8 dip.      | 1       | 1           |
| ➡ <b>Ciocolatitaliani</b>                 | 1       | 1           |
| ➡ <b>Burger King</b>                      | 1       | 2           |
| ➡ <b>Siriogrill</b>                       | 1       | 1           |

| 5- Discriminazione |   | Gravità |   |   |   |
|--------------------|---|---------|---|---|---|
| probabilità        | 4 |         |   |   |   |
|                    | 3 |         |   |   |   |
|                    | 2 | X       |   |   |   |
|                    | 1 |         |   |   |   |
|                    |   | 1       | 2 | 3 | 4 |

6- PRATICHE DISCIPLINARI

Sintesi del requisito

La norma SA8000 richiede che tutti i lavoratori siano trattati con dignità e rispetto. L'organizzazione non deve ricorrere né tollerare punizioni corporali, coercizione fisica o psicologica, abusi verbali, molestie o qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona. L'eventuale esercizio del potere disciplinare deve avvenire nel rispetto della normativa vigente, della contrattazione collettiva applicabile e dei principi di imparzialità, proporzionalità e diritto di difesa.

Obiettivo aziendale

SIRIO promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla correttezza dei comportamenti e sul dialogo, favorendo la prevenzione dei comportamenti non conformi attraverso l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione del personale. L'obiettivo è garantire che l'eventuale ricorso ai provvedimenti disciplinari costituisca una misura residuale, applicata esclusivamente nei casi previsti dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Valutazione 2024-2025

Nel biennio 2024-2025 SIRIO ha continuato a garantire la corretta applicazione delle procedure disciplinari previste dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, assicurando il rispetto dei principi di imparzialità, proporzionalità e diritto al contraddittorio. L'Azienda conferma il divieto assoluto di qualsiasi forma di punizione corporale, coercizione fisica o psicologica, abuso verbale o comportamento lesivo della dignità della persona. L'eventuale adozione di provvedimenti disciplinari costituisce una misura residuale, applicata esclusivamente nei casi previsti dalla normativa e nel rispetto delle garanzie riconosciute ai lavoratori.

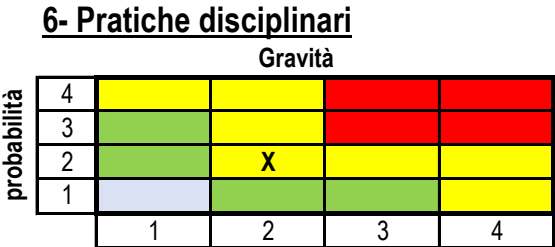
**Nel 2024 sono stati emessi 29 provvedimenti disciplinari, mentre nel 2025 il numero è sceso a 27**, registrando una lieve riduzione rispetto all'anno precedente. Tale andamento conferma la costante attenzione dell'Azienda alla prevenzione dei comportamenti non conformi attraverso attività di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale.

Nel biennio non sono pervenute segnalazioni relative a pratiche disciplinari abusive, discriminatorie o lesive della dignità della persona.

| OBIETTIVO                                                                     | INDICATORI                                           | RESPONSABILITÀ               | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025                    |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------|--------------|----------------------------------------|
| Garantire il rispetto della dignità della persona nella gestione disciplinare | Procedimenti disciplinari avviati                    | Ufficio HR                   | Continuativo | Da aggiornare                          |
| Assicurare il rispetto delle procedure previste dal CCNL                      | Verifica della corretta applicazione delle procedure | Ufficio HR                   | Continuativo | Procedura applicata secondo normativa  |
| Prevenire comportamenti non conformi                                          | Informazione e sensibilizzazione del personale       | Ufficio HR / Ufficio Qualità | Continuativo | Attività svolte secondo pianificazione |

Per il Criterio 6, sono state individuate le seguenti mappe di rischio:

| Criterio 6                        | Gravità | Probabilità |
|-----------------------------------|---------|-------------|
| ➡ Siriobar: piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ➡ Siriobar: medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ➡ Siriobar: grandi: > 8 dip.      | 2       | 2           |
| ➡ Cioccolatitaliani               | 1       | 1           |
| ➡ Burger King                     | 2       | 2           |
| ➡ Siriogrill                      | 1       | 1           |



## 7 - ORARIO DI LAVORO

### Sintesi del requisito

La norma SA8000 richiede che l'organizzazione rispetti la normativa vigente e la contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, garantendo il corretto equilibrio tra tempi di lavoro e di riposo. L'orario ordinario, il lavoro straordinario, i periodi di riposo e le ferie devono essere gestiti nel rispetto della legislazione applicabile, assicurando condizioni di lavoro sostenibili e tutelando la salute e il benessere dei lavoratori.

### Obiettivo aziendale

SIRIO garantisce il rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, assicurando una corretta pianificazione dei turni, il monitoraggio dell'orario di lavoro e la gestione degli straordinari nel rispetto dei limiti contrattuali e legislativi. L'obiettivo è garantire un'organizzazione del lavoro equilibrata, favorire il corretto utilizzo degli istituti contrattuali e prevenire situazioni di eccessivo carico lavorativo.

### Valutazione 2024-2025

Nel biennio 2024-2025 SIRIO ha continuato a monitorare la gestione dell'orario di lavoro attraverso la programmazione dei turni, il controllo delle presenze e la verifica degli straordinari effettuati.

L'organizzazione applica il CCNL di riferimento e utilizza sistemi di rilevazione delle presenze che consentono di verificare il rispetto dell'orario ordinario, dei riposi e delle ferie maturate. Eventuali prestazioni straordinarie sono gestite secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Nel periodo di riferimento non sono emerse criticità sistemiche riconducibili al mancato rispetto dei limiti di orario previsti dalla normativa SA8000.

| OBIETTIVO                                                   | INDICATORI                                              | RESPONSABILITÀ                    | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025                      |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------|------------------------------------------|
| Garantire il rispetto dell'orario di lavoro                 | Monitoraggio presenze e straordinari                    | Ufficio HR / Responsabili di Area | Continuativo | Controllo costante dell'orario di lavoro |
| Assicurare il corretto utilizzo degli istituti contrattuali | Ferie, riposi e straordinari                            | Ufficio HR                        | Continuativo | Gestione conforme al CCNL                |
| Prevenire eccessivi carichi di lavoro                       | Analisi delle segnalazioni e monitoraggio organizzativo | Ufficio HR / Ufficio Qualità      | Continuativo | Nessuna criticità sistemica rilevata     |

Per il Criterio 7, sono state individuate le seguenti mappe di rischio:

| Criterio 7                                | Gravità | Probabilità |
|-------------------------------------------|---------|-------------|
| ➡ <b>Siriobar</b> : piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ➡ <b>Siriobar</b> : grandi: > 8 dip.      | 1       | 2           |
| ➡ <b>Ciocolatitaliani</b>                 | 1       | 1           |
| ➡ <b>Burger King</b>                      | 1       | 2           |
| ➡ <b>Siriogrill</b>                       | 1       | 1           |

**7- Orario di lavoro**

Gravità

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |
| 4 |   |   |   |   |
| 3 |   |   |   |   |
| 2 | X |   |   |   |
| 1 |   |   |   |   |
|   | 1 | 2 | 3 | 4 |

8 - RETRIBUZIONE

Sintesi del requisito

La norma SA8000 richiede che tutti i lavoratori ricevano una retribuzione conforme alla legislazione vigente e alla contrattazione collettiva applicabile, corrisposta con regolarità e trasparenza. Le retribuzioni devono essere chiaramente comprensibili, non possono essere oggetto di trattenute improprie e devono garantire il rispetto dei diritti economici previsti dal rapporto di lavoro.

Obiettivo aziendale

SIRIO assicura che il personale sia retribuito nel pieno rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. L'obiettivo è garantire la corretta applicazione degli istituti retributivi, la puntualità dei pagamenti, la trasparenza delle informazioni contenute nel cedolino paga e la disponibilità di adeguati canali di confronto con i lavoratori per ogni eventuale chiarimento.

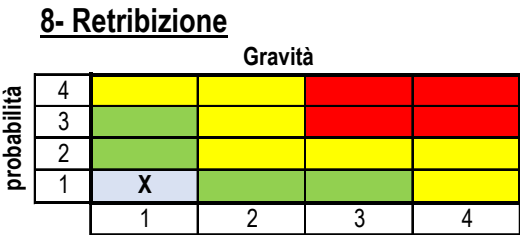
Valutazione 2024-2025

Nel periodo 2024-2025 SIRIO ha continuato a garantire la corresponsione delle retribuzioni nel rispetto del CCNL applicato, assicurando puntualità nei pagamenti e trasparenza nella gestione degli aspetti retributivi. Il personale può rivolgersi agli uffici competenti per ricevere chiarimenti in merito alla composizione della retribuzione e agli istituti contrattuali applicati. Le eventuali richieste vengono gestite attraverso i canali aziendali dedicati, favorendo un rapporto improntato alla correttezza e alla trasparenza. Nel biennio non sono emerse criticità sistemiche riconducibili alla gestione delle retribuzioni o al rispetto dei diritti economici dei lavoratori.

Table with 5 columns: OBIETTIVO, INDICATORI, RESPONSABILITÀ, TEMPI, RISULTATO 2024-2025. Rows include objectives like 'Garantire la corretta applicazione del CCNL' and 'Assicurare puntualità nei pagamenti'.

Per il Criterio 8, sono state individuate le seguenti mappe di rischio:

Table with 3 columns: Criterio 8, Gravità, Probabilità. Rows list risk levels for various brands like Siriobar, Cioccolatoitaliani, Burger King, and Siriogrill.



## 9 - SISTEMA DI GESTIONE

### Sintesi del requisito

La norma SA8000 richiede che l'organizzazione adotti un Sistema di Gestione efficace per garantire il rispetto dei principi della responsabilità sociale, assicurando la definizione di politiche, procedure, ruoli e responsabilità, il coinvolgimento delle parti interessate, la gestione dei reclami, il monitoraggio delle prestazioni e il miglioramento continuo.

### Obiettivo aziendale

SIRIO ha implementato un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale integrato con gli altri sistemi aziendali, finalizzato a garantire la piena applicazione dei principi della norma SA8000 e il continuo miglioramento delle prestazioni sociali.

L'obiettivo è assicurare un presidio costante dei rischi etici e sociali attraverso il coinvolgimento del Social Performance Team (SPT), la gestione dei reclami, il monitoraggio delle attività, gli audit interni, il Riesame della Direzione e il controllo della catena di fornitura.

### Valutazione 2024-2025

Nel biennio 2024-2025 SIRIO ha consolidato il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, confermando il regolare svolgimento delle attività previste dalla norma SA8000.

Nel periodo sono stati effettuati gli audit interni, le riunioni del Social Performance Team (SPT), l'aggiornamento della valutazione dei rischi sociali e il Riesame della Direzione, verificando periodicamente l'efficacia del sistema e l'attuazione delle azioni di miglioramento.

Particolare attenzione è stata dedicata alla gestione dei reclami, al coinvolgimento delle parti interessate, alla formazione del personale e alla valutazione dei fornitori secondo criteri di responsabilità sociale.

L'efficacia del Sistema è stata confermata anche dalle verifiche dell'Organismo di Certificazione, che nel periodo di riferimento ha mantenuto la certificazione SA8000 senza rilievo di non conformità.

| OBIETTIVO                                             | INDICATORI                                           | RESPONSABILITÀ                     | TEMPI        | RISULTATO 2024-2025                    |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------|----------------------------------------|
| Garantire l'efficace funzionamento del Sistema SA8000 | Audit interni, Riesame della Direzione, riunioni SPT | Direzione / SPT / Ufficio Qualità  | Continuativo | Attività svolte secondo pianificazione |
| Monitorare i rischi di responsabilità sociale         | Aggiornamento della valutazione dei rischi           | SPT                                | Continuativo | Valutazione aggiornata                 |
| Gestire reclami e segnalazioni                        | Reclami ricevuti e gestiti                           | SPT / Ufficio Qualità              | Continuativo | Sistema di gestione mantenuto attivo   |
| Coinvolgere fornitori e stakeholder                   | Qualifica e monitoraggio fornitori                   | Ufficio Acquisti / Ufficio Qualità | Continuativo | Monitoraggio eseguito periodicamente   |

| Indicatori sintetici    | 2024 | 2025 |
|-------------------------|------|------|
| Riesami della Direzione | 1    | 1    |
| Reclami SA8000 ricevuti | 0    | 0    |
| Non conformità SA8000   | 0    | 0    |

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale ha confermato la propria efficacia nel garantire il presidio dei rischi sociali e il rispetto dei requisiti della norma SA8000, favorendo il coinvolgimento delle parti interessate, il monitoraggio continuo delle prestazioni e il miglioramento del sistema.

Per il Criterio 9, sono state individuate le seguenti mappe di rischio:

| Criterio 9                                | Gravità | Probabilità |
|-------------------------------------------|---------|-------------|
| ➔ <b>Siriobar</b> : piccoli: <=3 dipend.  | 1       | 1           |
| ➔ <b>Siriobar</b> : medi: dai 4 ai 7 dip. | 1       | 1           |
| ➔ <b>Siriobar</b> : grandi: > 8 dip.      | 1       | 2           |
| ➔ <b>Ciocolatitaliani</b>                 | 1       | 1           |
| ➔ <b>Burger King</b>                      | 1       | 1           |
| ➔ <b>Siriogrill</b>                       | 1       | 2           |

### 9- Sistema di gestione

|             |   | Gravità |   |   |   |
|-------------|---|---------|---|---|---|
| probabilità | 4 |         |   |   |   |
|             | 3 |         |   |   |   |
|             | 2 | X       |   |   |   |
|             | 1 |         |   |   |   |
|             |   | 1       | 2 | 3 | 4 |

Bilancio Sociale 2024-2025 – Quadro di sintesi

| Criterio SA8000         | Livello di rischio                                                                        | Trend 2025 | Presidio   |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Lavoro infantile        |  Basso   | ↔          | Adeguito   |
| Lavoro obbligato        |  Basso   | ↔          | Adeguito   |
| Salute e sicurezza      |  Medio   | ↓          | Rafforzato |
| Libertà di associazione |  Basso   | ↔          | Adeguito   |
| Discriminazione         |  Basso   | ↔          | Adeguito   |
| Pratiche disciplinari   |  Basso   | ↔          | Adeguito   |
| Orario di lavoro        |  Basso   | ↔          | Adeguito   |
| Retribuzione            |  Basso  | ↔          | Adeguito   |
| Sistema di gestione     |  Basso | ↔          | Adeguito   |

Comitato SPT

Rev. 00 - Data 16/07/2026