



GIOCHI DI LUCE S.R.L.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2025

giochidiluce
Technology for creativity

Redatto in collaborazione con ALA Srl



*"In ogni azione responsabile si nasconde il potere di
ispirare un cambiamento globale".*

Questo Bilancio è la prova che insieme
possiamo fare la differenza.

*Con gratitudine per il vostro esempio,
la Direzione di ALA*



Sede Operativa
Via Brolo, 21
Cremona (CR) 26100

Sede legale
Via Brolo, 21
Cremona (CR) 26100

Tel. + 39 0372 0250
<https://gdl-me.com/it/>
info@giochidiluce.it

NOTA METODOLOGICA [GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5]	4	ANTICORRUZIONE [GRI 205]	39
LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6	IMPOSTE [GRI 207]	42
HIGHLIGHTS 2025	7	PROFILO AMBIENTALE	43
COMPANY PROFILE	8	LA SENSIBILITÀ AMBIENTALE DI GIOCHI DI LUCE S.R.L.	44
CHI SIAMO	9	EMISSIONI [GRI 305]	45
MILESTONE	11	PROFILO SOCIALE	48
I NOSTRI VALORI	13	IL RISPETTO DELL'UOMO SECONDO GIOCHI DI LUCE S.R.L.	49
LA CORPORATE GOVERNANCE	14	OCCUPAZIONE [GRI 401]	50
ORGANIGRAMMA AZIENDALE	16	RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT [GRI 402]	53
IL MODELLO DI BUSINESS [GRI 2-1; 2-6;; 2-7; 2-8]	17	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO [GRI 403]	55
DATI FINANZIARI	20	FORMAZIONE E ISTRUZIONE [GRI 404]	61
COMPLIANCE E CERTIFICAZIONI	21	DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ [GRI 405]	63
LA SOSTENIBILITÀ IN GIOCHI DI LUCE S.R.L. [GRI 2-22]	22	COMUNITÀ LOCALI [GRI 413]	67
GLI STAKEHOLDER [GRI 2-29]	24	SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI [GRI 416]	69
L'ANALISI DI MATERIALITÀ [GRI 3-2]	27	OBIETTIVI	71
PROFILO DI GOVERNANCE	31	STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI 2025-2772	
PERFORMANCE ECONOMICHE [GRI 201]	33	GRI INDEX	75
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO [GRI 204]	37		

NOTA METODOLOGICA [GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5]¹

Il Bilancio di Sostenibilità di GIOCHI DI LUCE S.R.L. è un documento annuale di carattere volontario che l'azienda ha deciso di redigere per la prima volta, così da presentare in maniera chiara e trasparente le performance ed i progressi compiuti in merito alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) e il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDGs).

GIOCHI DI LUCE S.R.L. è un'azienda privata identificata nella forma giuridica di società di capitali attiva nel settore dei servizi ed allestimenti illuminotecnici ed audiovisivi (ATECO 77.39.92) ed operante in Italia, Emirati Arabi Uniti e Arabia Saudita.

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità comprende le principali attività svolte presso la sede operativa di Via Brolo 21, 26100 Cremona (CR).

Il presente documento, pubblicato il 07/09/2026, si riferisce al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025, coincidente con il periodo di rendicontazione del report finanziario e, salvo diversa indicazione, tutte le informazioni in esso riportate fanno riferimento esclusivamente a GIOCHI DI LUCE S.R.L. e alle sue attività. È disponibile per la consultazione sul sito internet aziendale al seguente indirizzo: <https://gdl-me.com/it/>.

L'azienda non ha rendiconti finanziari consolidati sottoposti a revisione e non sono presenti distinzioni tra le attività riportate all'interno del presente documento e le attività di cui tratta il proprio bilancio finanziario.

La rendicontazione, che al momento non è sottoposta ad assurance esterna, è stata sviluppata in conformità ai Sustainability Reporting Standards, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) ed aggiornati nel 2021, con un approccio "With Reference to", garantendo una comunicazione chiara, strutturata e coerente con le migliori pratiche internazionali di sostenibilità. La scelta di adottare gli Standard GRI consente di fornire un quadro completo sugli impatti economici, ambientali e sociali dell'azienda, rispondendo alle esigenze informative degli stakeholder.

I dati presentati nel Bilancio derivano da sistemi di monitoraggio e reportistica aziendale (consumi energetici, emissioni, gestione delle risorse, performance finanziarie, ecc.) e documentazione ufficiale (es. bilanci finanziari, certificazioni, audit interni ed esterni, ecc.). Dove possibile, i dati del 2025 vengono confrontati con quelli degli anni precedenti per evidenziare i trend e le evoluzioni della strategia di sostenibilità dell'azienda.

Ai fini delle disclosure GRI 2-7 e 2-8, l'organizzazione esprime il numero dei lavoratori sia in termini di numero di persone (Headcount), conteggiate alla data di chiusura del periodo di rendicontazione, sia in termini di Full Time Equivalent (FTE), al fine di rappresentare in modo più accurato la capacità lavorativa complessiva del personale nel periodo.

¹ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

L'identificazione dei temi trattati all'interno del documento si basa sull'Analisi di Materialità, condotta attraverso il coinvolgimento di stakeholders interni ed esterni. L'analisi ha consentito di individuare le aree prioritarie su cui GIOCHI DI LUCE S.R.L. concentra il proprio impegno in termini di sostenibilità.

GIOCHI DI LUCE S.R.L. è impegnata a migliorare continuamente il proprio impatto attraverso azioni concrete e misurabili, rafforzando la propria governance e promuovendo un modello di business responsabile e sostenibile.

Il presente bilancio non è stato sottoposto ad assurance esterna e non sono presenti restatement o revisioni di informazioni passate.

La persona di riferimento per il Bilancio di Sostenibilità è la Dott.ssa Cristina Chiappa, Consigliera di GIOCHI DI LUCE S.R.L., raggiungibile al seguente indirizzo mail: sustainability@giochidiluce.it.

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

nel corso dell'esercizio 2025, GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha proseguito il proprio percorso di integrazione della sostenibilità nel modello operativo e decisionale, con l'obiettivo di generare valore nel lungo periodo per l'intero ecosistema di riferimento. In uno scenario dinamico e complesso, l'azienda ha mantenuto un approccio orientato alla solidità organizzativa, alla gestione responsabile degli impatti e alla trasparenza delle proprie pratiche.

L'assetto di governance è stato indirizzato a definire responsabilità chiare, obiettivi verificabili e meccanismi di monitoraggio che consentano di presidiare rischi e opportunità in modo sistematico.

Particolare attenzione è stata dedicata alla tutela delle persone e alla valorizzazione delle competenze, alla salute e sicurezza sul lavoro, all'integrità dei rapporti con clienti, fornitori e partner, nonché alla salvaguardia dell'ambiente attraverso un utilizzo efficiente delle risorse e la progressiva riduzione degli impatti anche lungo la catena del valore.

Il dialogo con gli stakeholder costituisce un elemento strutturale dell'azione aziendale. L'azienda promuove meccanismi di ascolto continuo volti a favorire la comprensione delle aspettative e orientare le decisioni in modo informato.

L'azienda intende consolidare l'integrazione della sostenibilità nella strategia e nelle operazioni, potenziando i meccanismi di monitoraggio delle performance e la gestione dei rischi e delle opportunità, in coerenza con il quadro normativo applicabile e le migliori pratiche. L'obiettivo è rafforzare la misurabilità degli impegni e la chiarezza delle informazioni, contribuendo alla creazione di valore condiviso e duraturo per l'ecosistema di riferimento.

Desidero ringraziarvi per l'attenzione e per il contributo offerto attraverso il confronto costante. La partecipazione di ciascuno di voi è fondamentale per consolidare risultati duraturi e promuovere una crescita equilibrata e responsabile.

Cordiali saluti,

Michele Imerio Duchi – Presidente del Consiglio di Amministrazione
GIOCHI DI LUCE S.R.L.



Dott. Michele Duchi - Presidente del CdA

HIGHLIGHTS 2025

Gli Highlights evidenziano i risultati più significativi in termini di sostenibilità aziendale, raggiunti da GIOCHI DI LUCE S.R.L. in ambito ambientale, sociale e di governance. Le iniziative intraprese testimoniano l'impegno dell'azienda verso una gestione responsabile e orientata al futuro, con particolare attenzione alla riduzione dell'impatto ambientale, al coinvolgimento sociale e al rafforzamento di un sistema di governance efficace trasparente.



AMBIENTE

- Calcolo della Carbon Footprint aziendale – Scope 1 e Scope 2
- Indagine Mobilità Casa-Lavoro



SOCIALE

- Donazione Fondazione Istituto Ospedaliero di Sospiro – ONLUS
- Supporto Fondazione Don Gino Rigoldi
- Inserimento lavorativo tramite progetto Caritas
- Sponsorizzazione U.S. Esperia Volley Cremona



GOVERNANCE

- Adozione Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001
- Rinnovo Rating di Legalità

A green paper boat is positioned in the lower-left foreground on a white surface. In the background, several white paper boats are visible, slightly out of focus. The text 'COMPANY PROFILE' is located on the right side of the image.

COMPANY PROFILE

CHI SIAMO [GRI 2-6]

GIOCHI DI LUCE S.R.L. nasce a Cremona nel 1988 come service luci, specializzandosi inizialmente nell'allestimento illuminotecnico per eventi di diversa natura. Fin dai primi anni, l'azienda si distingue per la capacità di coniugare competenze tecniche e sensibilità creativa, affermandosi rapidamente come punto di riferimento per altri operatori del settore.

La crescita costante dell'azienda, unita a una naturale vocazione all'innovazione, ha accompagnato un percorso di evoluzione che ha portato GIOCHI DI LUCE S.R.L. a integrare progressivamente competenze audiovisive e soluzioni scenografiche avanzate.

L'azienda si è così affermata sul mercato italiano come partner a 360° per la realizzazione di eventi articolati, costruendo una reputazione fondata su affidabilità, qualità tecnica e creatività.

È tra le prime imprese italiane a sviluppare il video mapping 3D, con applicazioni rilevanti, tra cui l'apertura dei Giochi Olimpici Invernali di Torino 2006.

Oggi GIOCHI DI LUCE S.R.L. è una realtà consolidata con sede in Italia e una presenza internazionale sviluppata tramite società giuridicamente distinte operanti negli Emirati Arabi Uniti e in Arabia Saudita.

L'espansione sul mercato mediorientale rappresenta la naturale evoluzione del percorso di crescita dell'azienda, che opera in contesti dinamici ed esigenti, offrendo servizi a clienti internazionali e gestendo progetti su scala globale.



Nel corso degli anni, GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha sviluppato un ampio ventaglio di servizi, in grado di coprire tutte le fasi del progetto evento. In particolare, l'azienda offre:

- ✓ Produzione eventi: progettazione tecnica, disegni, rendering, realizzazione scenografie.
- ✓ Tecnica e tecnologia: allestimenti audio, video, luci, regia e direzione di produzione.
- ✓ Creatività: sviluppo di soluzioni artistiche innovative, dal live video painting al table mapping.
- ✓ Produzione video: creazione di contenuti digitali personalizzati.
- ✓ Noleggio attrezzature: messa a disposizione delle tecnologie più moderne e performanti sul mercato.

Grazie a questa struttura integrata, l'azienda è in grado di offrire un servizio "chiavi in mano" che accompagna il cliente dall'idea iniziale fino alla realizzazione completa dell'evento.

Nel corso della sua storia, la Società, grazie alla collaborazione con le principali agenzie di comunicazione del mercato di riferimento, ha preso parte a numerosi eventi di grande prestigio, sia in Italia che all'estero, consolidando la propria reputazione come partner affidabile e innovativo.



Tra le realizzazioni più recenti si annoverano la produzione per Google, a Milano nel giugno 2024, per la quale ha curato la progettazione e la gestione completa dell'allestimento illuminotecnico e audiovisivo, e la collaborazione continuativa con Ferrari, che ha incluso la presentazione della nuova Formula 1 a Maranello (febbraio 2024) e il lancio di un nuovo modello ad Amalfi (giugno 2025).

L'azienda ha inoltre collaborato con la Fondazione La Biennale di Venezia, fornendo supporto tecnico e scenografico durante le edizioni 2021, 2022 e 2023 della Mostra d'Arte Cinematografica al Lido di Venezia.

In ambito corporate, la Società ha affiancato importanti brand internazionali quali Coca-Cola, Zurich Bank e Mastercard, curando convention ed eventi istituzionali.

A queste collaborazioni si aggiungono diversi tour nazionali per realtà come A2A e Postepay, che hanno portato i format di intrattenimento e comunicazione in diverse città italiane.

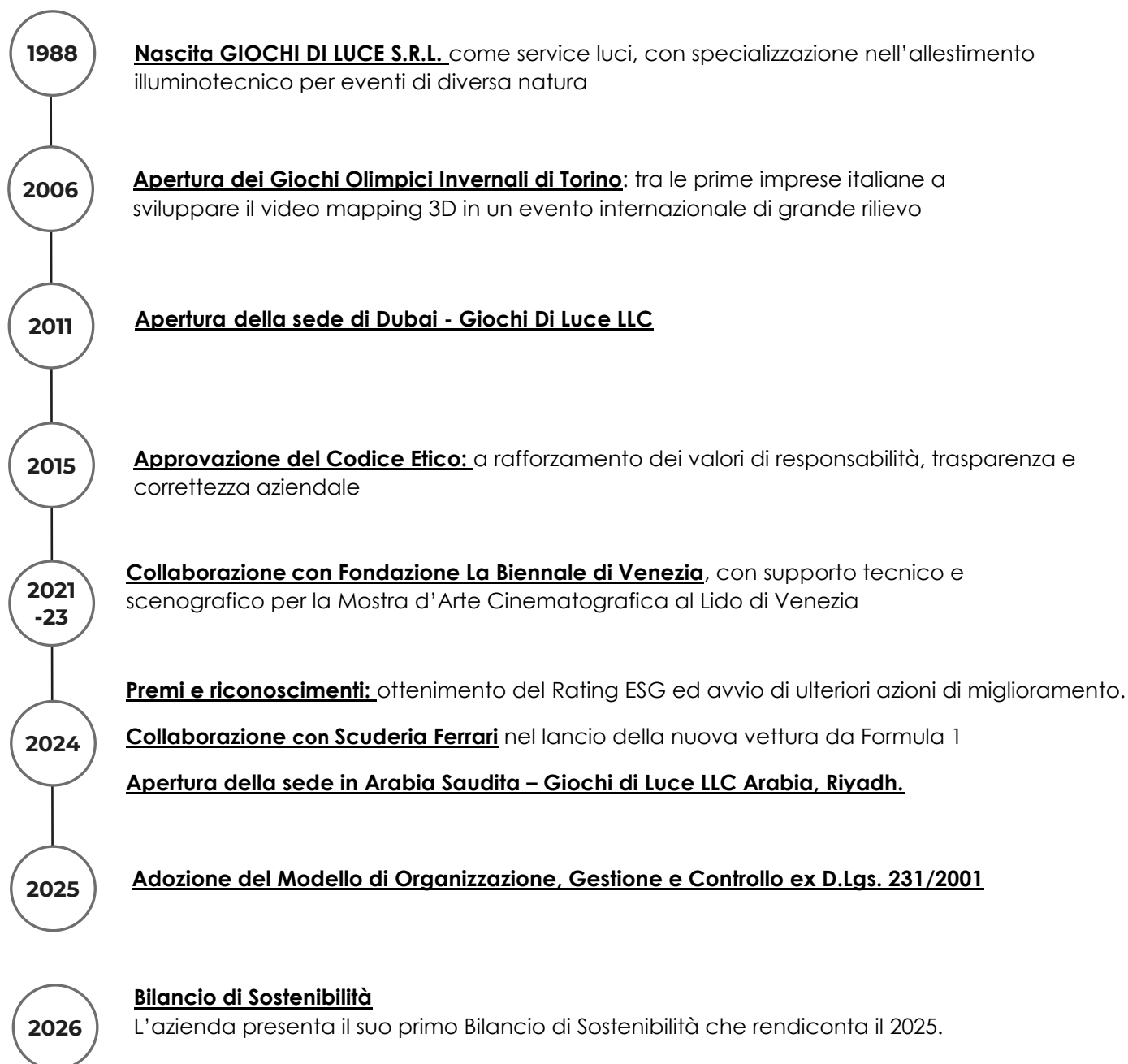


Grazie a questa combinazione di oltre 35 anni di esperienza, un solido know-how tecnico, creatività e capacità organizzativa, GIOCHI DI LUCE S.R.L. è oggi uno dei protagonisti più riconosciuti del settore, con una reputazione costruita nel tempo e un portfolio che testimonia la qualità e la solidità delle proprie realizzazioni.

MILESTONE



Tra le milestone di GIOCHI DI LUCE S.R.L. si annoverano:



Queste milestones rappresentano alcuni dei momenti significativi nella storia e nello sviluppo di GIOCHI DI LUCE S.R.L. nel suo percorso nel settore dei servizi ed allestimenti illuminotecnici ed audiovisivi.

I NOSTRI VALORI



VALORI

Le attività di GIOCHI DI LUCE S.R.L. sono contraddistinte da un approccio etico che può essere riassunto nei seguenti valori che guidano le scelte aziendali e l'operato dei collaboratori:

- Lealtà
- Onestà
- Fiducia
- Rispetto della persona
- Professionalità
- Collaborazione



MISSION

GIOCHI DI LUCE S.R.L. progetta e realizza soluzioni creative e tecnologiche per eventi, integrando design, innovazione e competenze tecniche. L'azienda offre servizi completi di illuminazione, audio, video, rigging, produzione di contenuti e gestione del progetto, garantendo un approccio integrato e "chiavi in mano".

Pioniera nel settore video, GIOCHI DI LUCE S.R.L. è tra le prime realtà italiane ad aver sviluppato il video mapping 3D, evolvendo nel tempo verso applicazioni avanzate di mappatura, interattività e proiezioni architettonali.



VISION

La filosofia di GIOCHI DI LUCE S.R.L. si fonda su tre pilastri:

1. Innovazione tecnologica, anticipando le tendenze e introducendo nuove soluzioni visive e audiovisive.
2. Integrazione creativa, unendo la tecnica alla creatività e trasformando eventi in esperienze memorabili.
3. Affidabilità e completezza del servizio, garantendo ai clienti un partner unico e capace di gestire ogni fase del progetto.

LA CORPORATE GOVERNANCE

GIOCHI DI LUCE S.R.L. adotta un modello di governance strutturato e trasparente, orientato a garantire una gestione efficace, il rispetto delle normative vigenti e la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

La Società è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da quattro membri: Michele Imerio Duchi, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Rappresentante Legale, Cristina Chiappa, Consigliera e Rappresentante dell'Impresa, Emanuele Luzzeri e Fabrizio Manfredini, Consiglieri. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società ed è responsabile della definizione dell'indirizzo strategico e della supervisione complessiva delle attività aziendali. I membri del Consiglio di Amministrazione restano in carica fino a revoca e sono rieleggibili.

Nel corso del 2025, la Società ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, dotandosi di un **Organismo di Vigilanza** monocratico esterno, incaricato di vigilare sull'efficace attuazione e sull'osservanza del Modello, nonché sul suo aggiornamento.

Il sistema di controllo è inoltre supportato dalla presenza di un **Revisore Legale indipendente**, Emilio Sciolini, nominato dall'Assemblea dei Soci, cui sono affidate le attività di controllo contabile e di verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società. L'incarico è in essere fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

La Direzione Generale, affidata a Cristina Chiappa, è responsabile dell'attuazione delle linee strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione e del coordinamento operativo delle attività aziendali, assicurando coerenza tra obiettivi strategici, gestione economico-finanziaria e organizzazione operativa.

La gestione delle attività commerciali e la supervisione delle commesse sono affidate all'area commerciale, con il coinvolgimento di Michele Duchi, Responsabile Commerciale, ed Emanuele Luzzeri, Consigliere, che operano a supporto dello sviluppo del mercato e del posizionamento dell'azienda.

La gestione operativa è supportata da un'organizzazione strutturata per funzioni e aree di business, che consente una chiara attribuzione delle responsabilità e un efficace controllo dei processi.

Le principali aree tecniche e funzionali sono affidate a figure dedicate: Nicola De Angeli (Direzione Operativa), Paolo Pescatori (Responsabile e Coordinatore Personale Tecnico), Roberto Azzini (IT), Giorgio Bodini (Direttore Reparto Video), Erika Tosi (Pianificazione e Logistica), Francesco Serina (Acquisti e Logistica del Magazzino), Roberto Ghisleri (Responsabile Amministrativo) e Fabrizio Manfredini (Progettazione e Rendering).

“GIOCHI DI LUCE IL
SUPPORTO TECNICO ALLA
TUA CREATIVITÀ”
è il pay-off di GIOCHI DI LUCE
S.R.L. e racconta tutta la
filosofia di un'azienda che da
sempre mette passione nel
proprio lavoro, con al centro il
cliente.

La qualità rappresenta un principio trasversale dell'attività aziendale ed è garantita attraverso controlli e verifiche costanti in tutte le fasi di erogazione dei servizi.

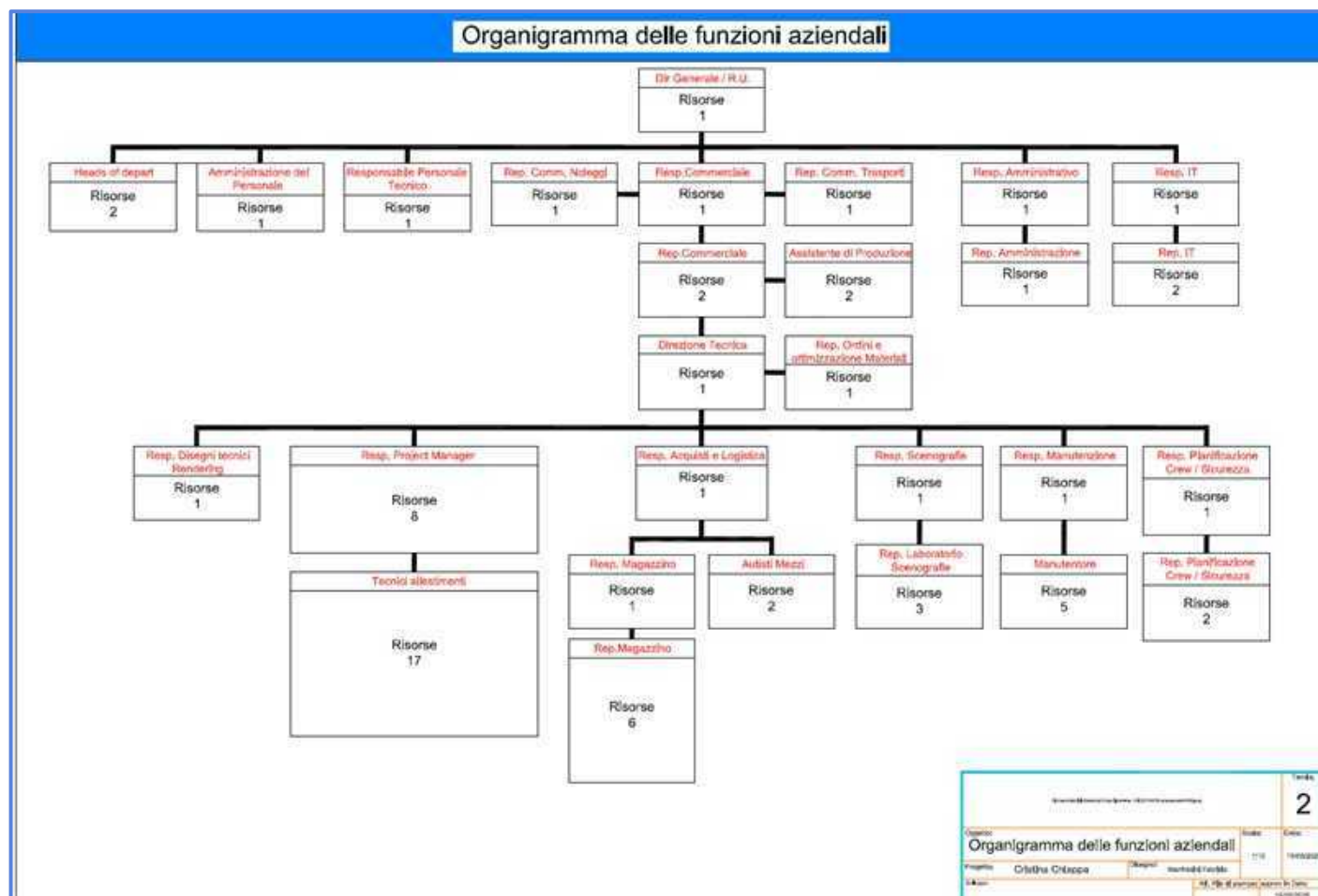
I processi, le attività e le azioni di GIOCHI DI LUCE S.R.L. e la loro gestione sono improntati:

- alla correttezza e trasparenza operativa e amministrativa, nel rispetto delle leggi vigenti;
- alla valorizzazione delle risorse: attraverso la promozione di un ambiente di lavoro basato su rispetto, collaborazione, responsabilizzazione e sviluppo continuo delle competenze, con attenzione alla salute, alla sicurezza e al benessere dei collaboratori.

La **governance della sostenibilità** è presidiata dalla Direzione Generale, sotto la responsabilità di Cristina Chiappa, che opera in raccordo con il Consiglio di Amministrazione e supporta il monitoraggio e la rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG), nonché la loro progressiva integrazione nel modello di business.

L'approccio alla governance dell'azienda si fonda su principi di integrità, trasparenza e sostenibilità, con un sistema decisionale volto a promuovere una crescita responsabile e la tutela degli interessi di clienti, fornitori, dipendenti e della comunità in cui opera.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE



IL MODELLO DI BUSINESS [GRI 2-6; 2-7; 2-8]²

Il modello di business di GIOCHI DI LUCE S.R.L. si fonda sull'offerta di soluzioni integrate e "chiavi in mano" per la progettazione e realizzazione di eventi complessi, combinando competenze tecniche, creative e organizzative. L'azienda opera come partner unico del cliente, accompagnandolo in tutte le fasi del progetto, dalla definizione del concept alla realizzazione operativa dell'evento.

Le attività di GIOCHI DI LUCE S.R.L. comprendono la progettazione tecnica, la produzione di scenografie, gli allestimenti audio, video e luci, la regia e direzione di produzione, la produzione di contenuti digitali e il noleggio di attrezzature tecnologiche.

Questo approccio integrato consente un elevato livello di coordinamento, un controllo puntuale dei tempi e dei costi e una forte personalizzazione delle soluzioni proposte, in funzione delle esigenze specifiche del cliente.

Il modello di business si caratterizza inoltre per una presenza internazionale sviluppata attraverso società giuridicamente distinte operanti negli Emirati Arabi Uniti (Giochi di Luce LLC – Dubai) e in Arabia Saudita (Giochi di Luce LLC Arabia – Riyadh), tramite le quali vengono gestite le commesse nei rispettivi mercati.

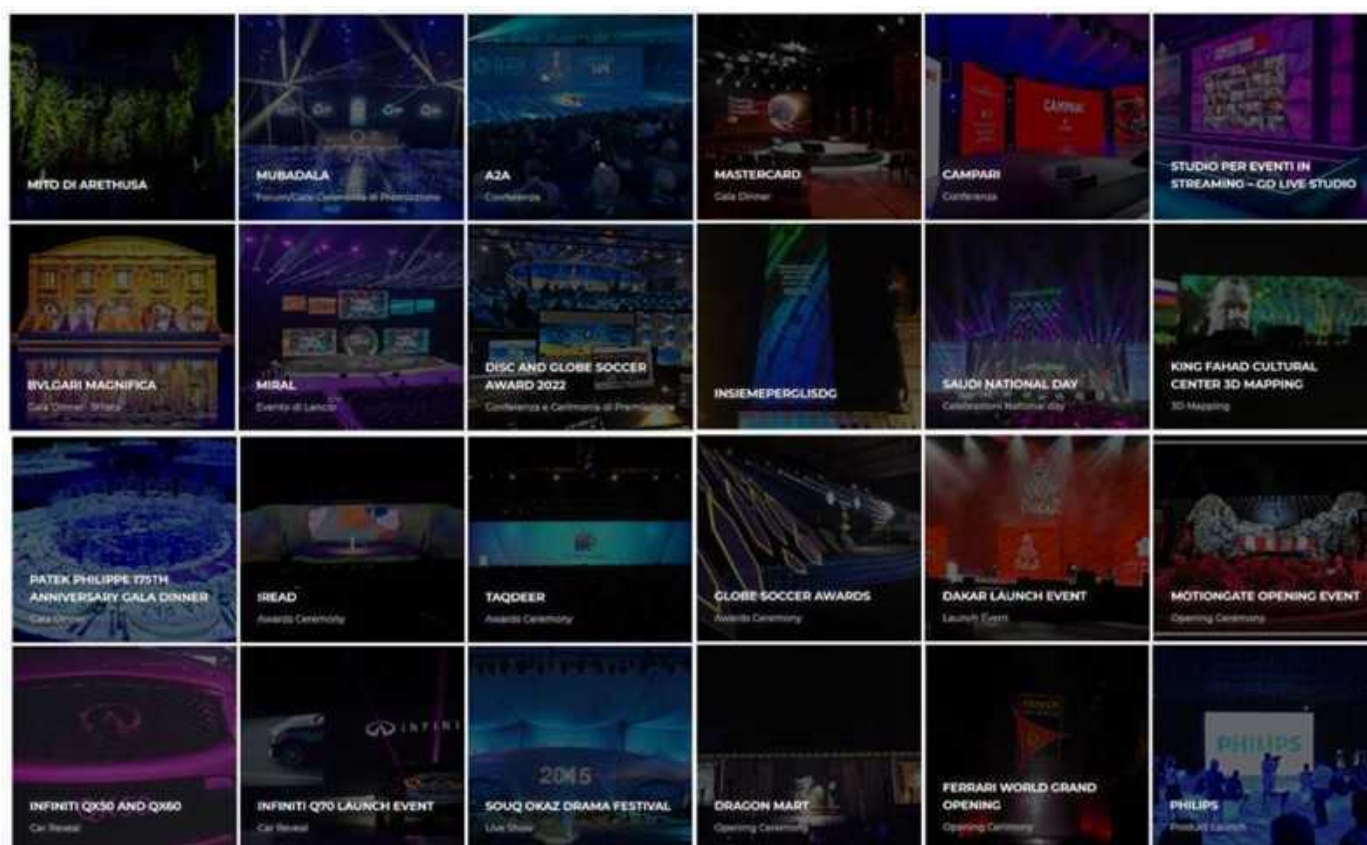
Le attività operative, contrattuali e fiscali relative ai progetti nei mercati esteri sono svolte direttamente dalle entità locali, mentre la società italiana mantiene un ruolo di coordinamento strategico e organizzativo.

La catena del valore di GIOCHI DI LUCE S.R.L. si sviluppa dalla fase di ideazione e progettazione, prosegue con la preparazione tecnica e la selezione delle tecnologie, l'allestimento e la gestione operativa dell'evento, fino alle attività di disallestimento e post-evento.

Le pratiche di approvvigionamento sono gestite internamente attraverso l'Area Acquisti e Logistica, che cura i rapporti con fornitori qualificati e selezionati sulla base di criteri di affidabilità, qualità e continuità operativa, in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Nel complesso, il modello di business di GIOCHI DI LUCE S.R.L. è orientato alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, attraverso una gestione responsabile dei progetti, l'attenzione alla qualità dei servizi, la valorizzazione delle persone e una struttura organizzativa flessibile e trasparente, capace di operare efficacemente sia a livello nazionale sia internazionale.

² Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"



L'efficacia del modello è dimostrata dal portfolio clienti e progetti, che include grandi brand internazionali, istituzioni culturali e realtà corporate operanti in diversi settori e mercati.

Dipendenti e organizzazione del lavoro [GRI 2-7]

La capacità di GIOCHI DI LUCE S.R.L. di gestire eventi complessi e progetti ad alto contenuto tecnico si fonda sulla professionalità e sulle competenze delle proprie persone. Al 31 dicembre 2025 GIOCHI DI LUCE S.R.L. impiegava complessivamente 42 dipendenti, pari a 40,83 FTE (full time equivalent). La forza lavoro è composta prevalentemente da personale assunto con contratto a tempo indeterminato (37 dipendenti, pari all'88% del totale) e da lavoratori a tempo pieno (39 dipendenti, pari al 93% del totale). Il personale è costituito da 36 uomini e 6 donne, con una presenza femminile pari al 14% dell'organico complessivo e una componente maschile pari all'86%. La composizione riflette le caratteristiche del settore degli allestimenti tecnologici e audiovisivi, storicamente caratterizzato da una prevalenza di profili tecnici maschili.

Sotto il profilo geografico, la maggior parte dei dipendenti risiede in Italia (35 persone, pari all'83% del totale), con la presenza di 2 lavoratori provenienti da altri Paesi dell'Unione Europea e 5 lavoratori da Paesi extra-UE. Tale diversità contribuisce ad arricchire il patrimonio di competenze e favorisce un ambiente di lavoro multiculturale e inclusivo.

Periodo di rendicontazione 2025 - Dipendenti per tipo di contratto	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti	6	36	42
Dipendenti a tempo indeterminato	6	31	37
Dipendenti a tempo determinato	0	4	4
Dipendenti a ore non garantite	0	1	1
Dipendenti a tempo pieno	4	35	39
Dipendenti a tempo parziale	2	0	2

Periodo di rendicontazione 2025 – Dipendenti per area geografica	Italia	UE (esclusa Italia)	Extra UE	Totale
Numero di dipendenti	35	2	5	42
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	33	1	3	37
Numero di dipendenti a tempo determinato	1	1	2	4
Numero di dipendenti a ore non garantite	1	0	0	1
Numero di dipendenti a tempo pieno	32	2	5	39
Numero di dipendenti a tempo parziale	2	0	0	2

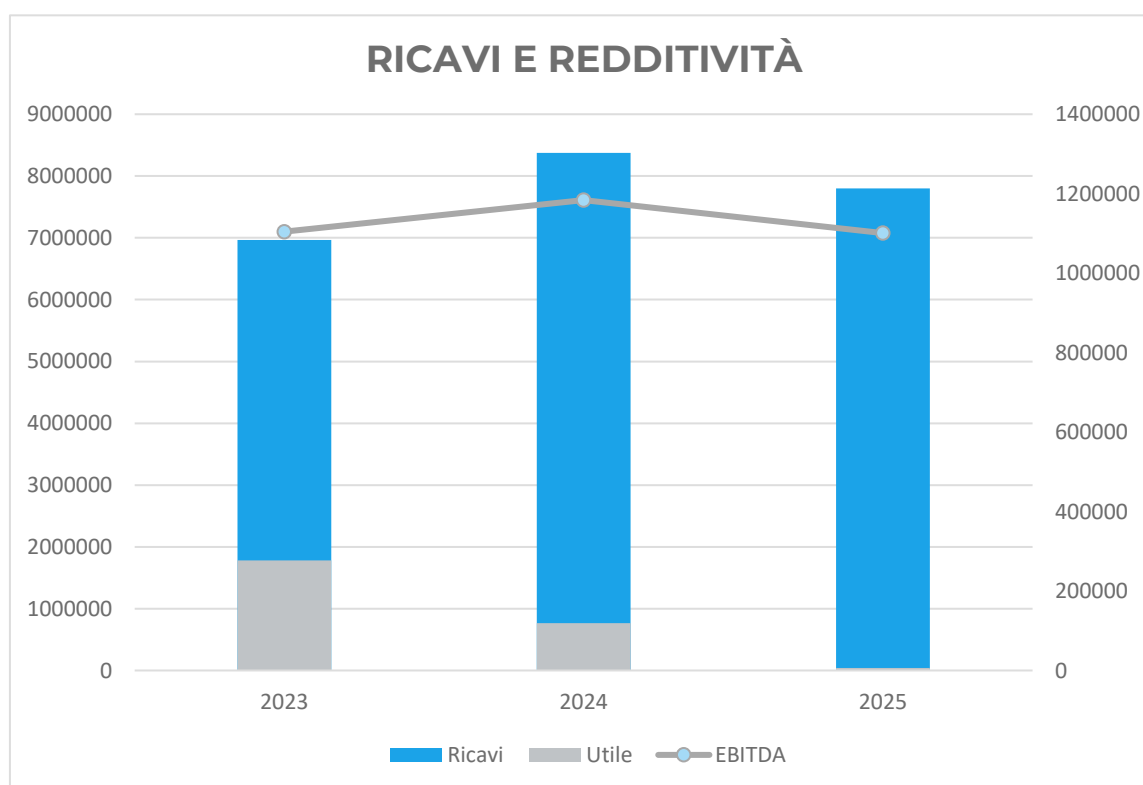
Nota metodologica: i dati sono rilevati come numero di persone (headcount) alla data del 31 dicembre 2025; l'equivalente a tempo pieno (FTE) complessivo, calcolato sulla base di 1.800 ore annue standard, è pari a 40,83.

GRI 2-8 – Lavoratori non dipendenti

Al 31 dicembre 2025, l'organizzazione si avvaleva di **4 lavoratori non dipendenti**, tutti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (CO.CO.CO.) e componenti dell'Organo Amministrativo. Tali figure svolgono attività di indirizzo strategico, gestione e supporto alle attività aziendali.

DATI FINANZIARI

	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025
	EUR	EUR	EUR
Ricavi delle vendite	6.964.791	8.376.134	7.797.258
EBITDA	1.104.292	1.183.892	1.100.885
Utile Netto	277.062	118.747	6.343
Totale Attività	10.147.914	11.782.931	12.055.389



COMPLIANCE E CERTIFICAZIONI

La compliance di un'organizzazione rappresenta la capacità degli organi direttivi e gestionali di assicurare che tutte le attività aziendali siano svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard applicabili, siano essi obbligatori o volontari.

In questo contesto, l'ottenimento di certificazioni riconosciute a livello nazionale o internazionale costituisce una garanzia formale di conformità verso gli stakeholder e rafforza la credibilità dell'impresa. La compliance diventa quindi uno strumento strategico per la mitigazione dei rischi e degli impatti negativi aziendali ed anche lungo la catena del valore, con particolare riferimento alle tematiche di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Alla data di redazione del presente bilancio, GIOCHI DI LUCE S.R.L. è in possesso del seguente riconoscimento:

➤ RATING DI LEGALITÀ



Il Rating di legalità è stato istituito dall'art. 5-ter del decreto-legge n. 1/2012 al fine di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali.

L'attribuzione del rating richiede il rispetto di elevati standard di

legalità da parte delle imprese e misura, premiandola, una gestione aziendale trasparente, etica e virtuosa. Il rating promuove una competizione basata sui meriti, favorendo il rispetto delle regole e il miglioramento degli standard qualitativi da parte delle imprese che operano sul mercato.

GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha ottenuto il rinnovo del Rating nel febbraio 2026, a seguito di richiesta presentata a dicembre 2025. Il riconoscimento è **valido fino a febbraio 2028**.



LA SOSTENIBILITÀ IN GIOCHI DI LUCE S.R.L. [GRI 2-22]

La sostenibilità è definita come la capacità di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare i propri, basandosi sul concetto di 'triplice bottom line', che considera in modo equilibrato le dimensioni economica (profitto), ambientale (pianeta) e sociale (persone). Questo principio si basa su un equilibrio tra sviluppo economico, tutela ambientale e progresso sociale, e rappresenta una guida essenziale per le aziende che desiderano operare in modo responsabile e duraturo nel tempo.

L'approccio ESG (Environmental, Social, and Governance) fornisce un quadro strutturato per valutare le performance aziendali in termini di impatti ambientali, sociali e di governance. In particolare:

- **Environmental (E):** riguarda le azioni per la riduzione delle emissioni di CO₂, l'uso efficiente delle risorse naturali e l'adozione di pratiche aziendali rispettose dell'ambiente.
- **Social (S):** si concentra sulla tutela dei diritti umani, la sicurezza sul lavoro, la diversità e inclusione, il benessere dei dipendenti e il coinvolgimento della comunità.
- **Governance (G):** include la trasparenza gestionale, l'etica aziendale, la conformità normativa e il ruolo del consiglio di amministrazione nel guidare strategie di sostenibilità.

Per GIOCHI DI LUCE S.R.L., l'integrazione dei principi ESG nelle proprie attività non rappresenta solo un obbligo normativo o un'opportunità di posizionamento sul mercato, ma un impegno concreto per creare un modello di business resiliente e orientato al futuro.

Gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs - Sustainable Development Goals)** rappresentano un framework globale definito dalle Nazioni Unite per affrontare le sfide più urgenti del nostro tempo, dalla lotta alla povertà alla tutela dell'ambiente. Introdotti nel 2015 come parte dell'Agenda 2030, i 17 SDGs forniscono alle aziende una guida strategica per sviluppare pratiche sostenibili che contribuiscano a un mondo più equo e prospero.



GIOCHI DI LUCE S.R.L. riconosce l'importanza degli SDGs e si impegna ad allineare le proprie strategie e attività a questi obiettivi globali.

A tal fine, ha identificato specifici SDGs su cui concentrare il proprio impatto positivo, attuando iniziative concrete nei diversi ambiti della sostenibilità. La seguente tabella riassume alcune delle principali azioni messe in atto e i relativi SDGs di riferimento:

AREA ESG	AZIONI REALIZZATE	SDGS ONU
AMBIENTE	Calcolo Carbon Footprint	 
AMBIENTE	Indagine Mobilità Casa-Lavoro	 
GOVERNANCE	Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001	
GOVERNANCE	Rating di Legalità	
SOCIALE	Donazioni e iniziative sociali	 
SOCIALE	Sponsorizzazioni sportive	 

GLI STAKEHOLDER [GRI 2-29]³

Gli stakeholder sono individui, gruppi o entità che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Tra le più comuni tipologie di stakeholder di un'organizzazione rientrano i partner aziendali, organizzazioni della società civile, consumatori, clienti, dipendenti e altri lavoratori, governi, comunità locali, organizzazioni non governative, azionisti e altri investitori, fornitori, sindacati e gruppi vulnerabili.



³ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

Il coinvolgimento degli stakeholder è considerato un elemento strategico fondamentale per definire e implementare un approccio al business orientato alla creazione e al conseguimento di un valore sostenibile e condiviso.

Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder includono dialogo, consultazione, collaborazioni, comunicazione trasparente, coinvolgimento dei dipendenti e di altri portatori di interesse. Queste pratiche favoriscono una comprensione reciproca, consentendo di integrare le prospettive e le esigenze delle parti interessate nelle decisioni aziendali. Questo coinvolgimento è essenziale per sviluppare fiducia reciproca, strategie sostenibili, promuovere una cultura aziendale responsabile e affrontare le sfide ambientali, sociali e di governance in modo efficace.

La valutazione continua dell'efficacia di tali iniziative consente di adattare le strategie alle esigenze e alle aspettative delle parti interessate.

Nel 2025 abbiamo effettuato la mappatura degli stakeholder prioritari e dei canali di dialogo implementati per una corretta gestione del rapporto con ognuno di essi.

Il processo di individuazione degli stakeholder è basato su due criteri principali:

- il livello di interesse e dipendenza che tali soggetti possono manifestare per le attività di GIOCHI DI LUCE S.R.L.;
- il grado d'influenza che essi esercitano sulle decisioni e sulle strategie aziendali.

Nella tabella seguente sono riportate le principali categorie di stakeholder individuate e i canali di dialogo maggiormente utilizzati con ognuna:

TIPOLOGIA STAKEHOLDER		MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
DIPENDENTI		• Sistema informativo aziendale e intranet • Formazioni periodiche e partecipazione ad eventi
AZIONISTI		• Assemblee ordinarie e straordinarie degli azionisti • Report trimestrali con condivisione di strategie e risultati
CLIENTI		• Confronto costante (verbale, via e-mail, via telefono) • Social media ed eventi periodici
FORNITORI		• Confronto via e-mail e via telefono • Confronto attraverso stipulazione di ordini di acquisto
BANCHE		• Confronto costante periodico tramite incontri • Business plan e condivisione strategie aziendali • Inviti ad eventi aziendali rilevanti
ASSOCIAZIONI DI SETTORE		• Coinvolgimento in alcuni eventi e supporto alle attività dell'associazione
COMUNITÀ LOCALE		• Sponsorizzazione di eventi culturali, sportivi e sociali del territorio • Progetti di volontariato aziendale in collaborazione con realtà locali

L'ANALISI DI MATERIALITÀ [GRI 3-2]⁴

L'Analisi di Materialità è il processo che porta all'individuazione dei temi che hanno una maggiore rilevanza sia per l'azienda che per i suoi Stakeholder, in modo da indirizzare in modo più consapevole gli sforzi e prevedere le aspettative sui temi oggetto di rendicontazione.

L'analisi di materialità è stata condotta in coerenza con gli Standard GRI.

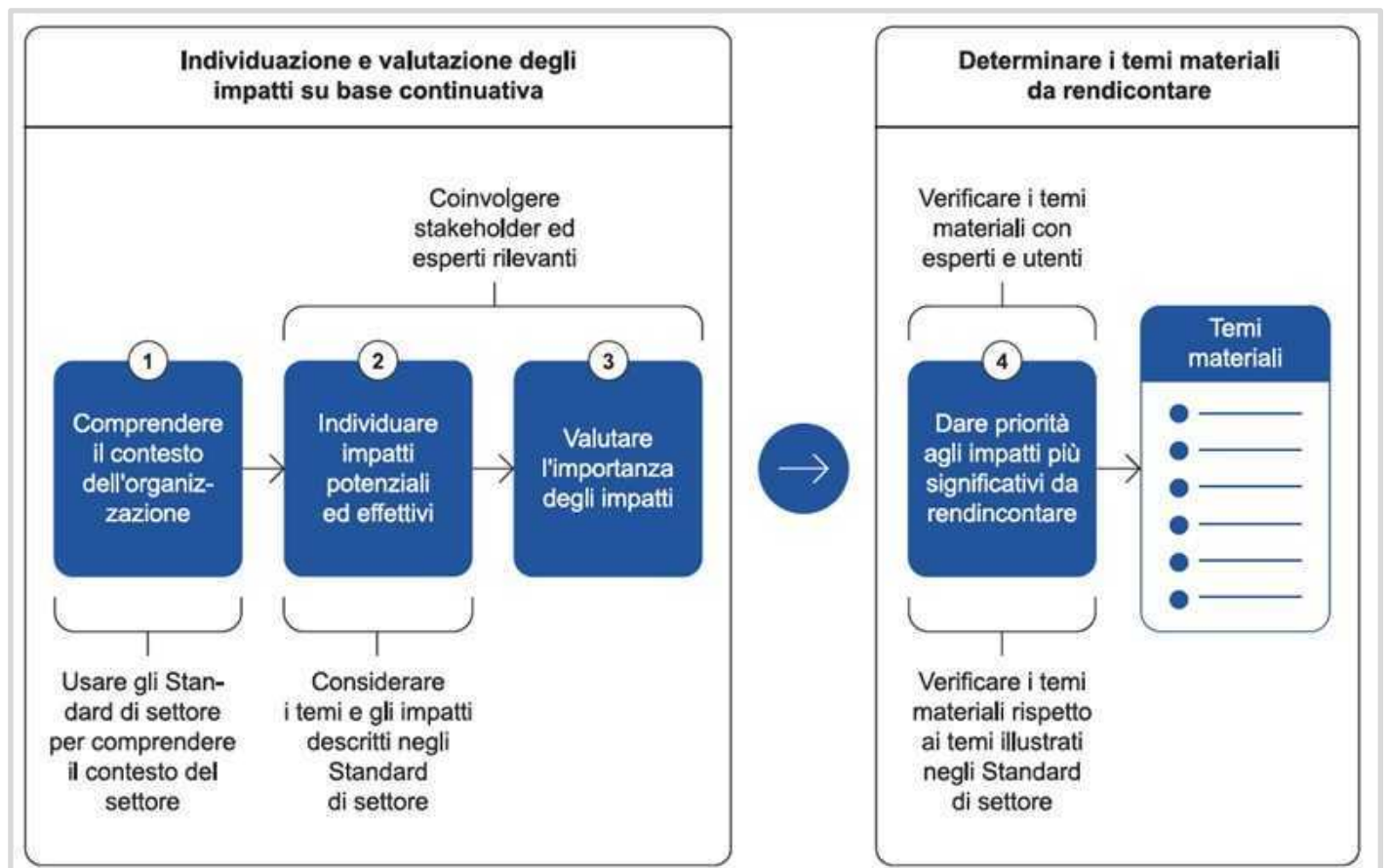


Figura 1: Processo di determinazione dei temi materiali secondo il GRI 3

Questo approccio ha permesso a GIOCHI DI LUCE S.R.L. di identificare, valutare e prioritizzare gli impatti più significativi, su cui concentrare la rendicontazione di sostenibilità.

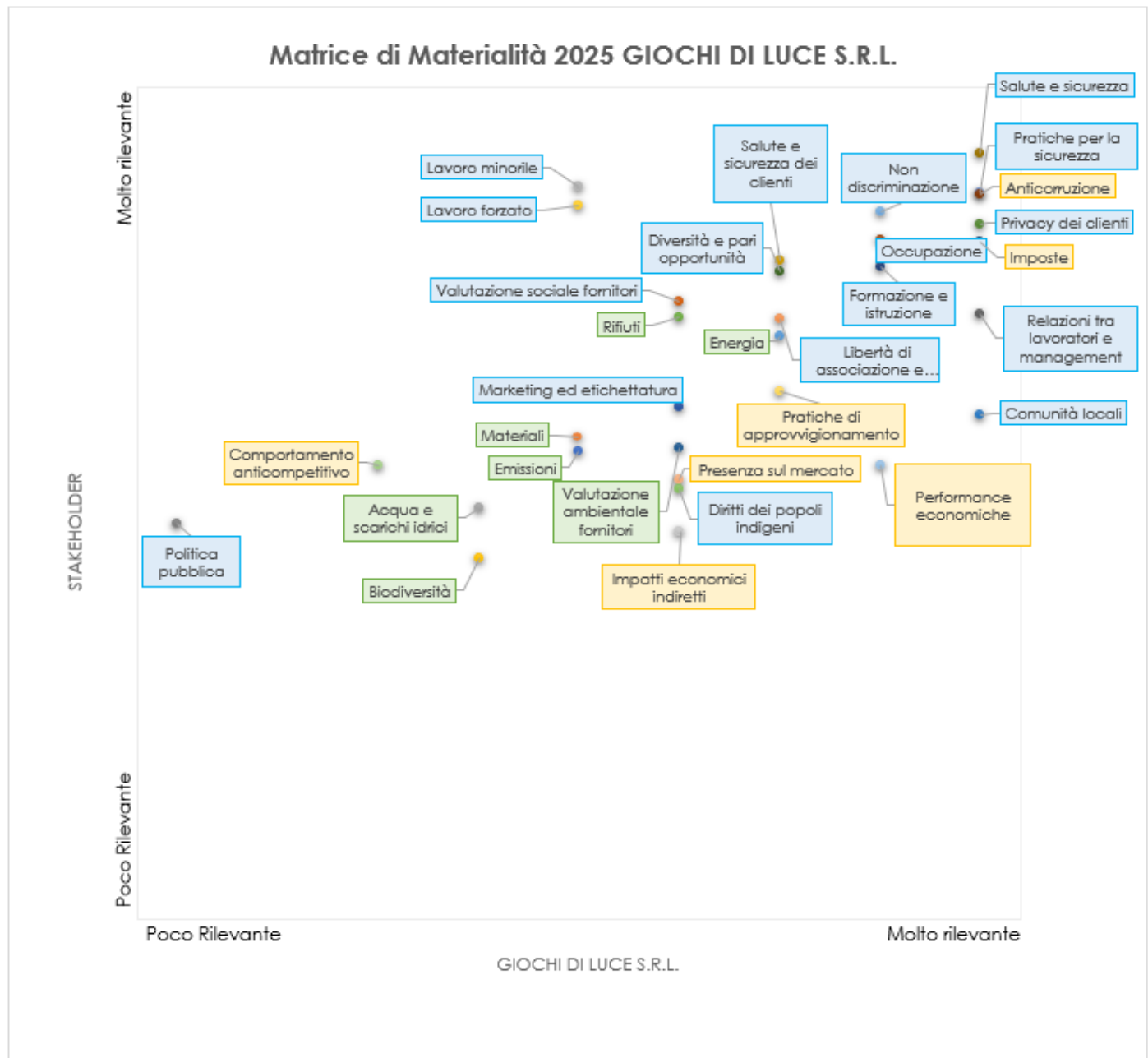
Nello specifico l'analisi si è sviluppata attraverso i seguenti passaggi principali:

1. **Analisi del contesto:** conduzione di un'analisi di benchmark sulle principali aziende competitor e comparable per meglio comprendere il contesto di riferimento dell'azienda;
2. **Individuazione degli impatti:** identificazione dei principali impatti economici, sociali e ambientali con il coinvolgimento della proprietà e del top management. Tali impatti sono stati riportati per i principali temi di sostenibilità individuati dagli standard GRI.

⁴ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 3: Temi Materiali 2021"

3. **Consultazione degli stakeholder:** raccolta delle opinioni di stakeholder interni ed esterni tramite questionario, per comprendere la rilevanza attribuita ai diversi temi.
4. **Costruzione della matrice:** rappresentazione dei risultati nella Matrice di Materialità che evidenzia in modo chiaro ed immediato le priorità condivise tra azienda e stakeholder.

Nel caso di GIOCHI DI LUCE S.R.L. il risultato per le rilevazioni è stato il seguente:



La matrice è completa di tutti i temi previsti dai GRI Standards, rappresentati mediante una cornice cromatica che consente di distinguere chiaramente le tre dimensioni ESG:

- **Environment - verde**
- **Social - blu**
- **Governance - giallo**

I temi collocati nell'area di maggiore importanza (in alto a destra), sia per l'azienda sia per i suoi stakeholder, costituiscono le priorità strategiche su cui GIOCHI DI LUCE S.R.L. concentra la rendicontazione e le proprie azioni di miglioramento.

L'analisi evidenzia una particolare attenzione verso i temi della dimensione **sociale**, con specifico riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro, alle pratiche per la sicurezza, alla tutela dei diritti dei lavoratori, all'occupazione, alla formazione, alla non discriminazione, alla privacy dei clienti e alle relazioni tra lavoratori e management. Tali aspetti riflettono la natura dell'attività aziendale, fortemente orientata alla gestione di personale tecnico e all'erogazione di servizi caratterizzati da elevati standard qualitativi e di sicurezza.

Anche la dimensione della **governance** assume un ruolo significativo. Tra i temi maggiormente rilevanti emergono l'anticorruzione, le imposte, le performance economiche e le pratiche di approvvigionamento, a conferma dell'impegno della Società verso una gestione improntata ai principi di integrità, trasparenza, correttezza e creazione di valore nel lungo periodo.

Per quanto riguarda la dimensione **ambientale**, i temi analizzati presentano complessivamente un livello di materialità inferiore rispetto agli aspetti sociali e di governance. Nell'esercizio 2025, la Società ha tuttavia scelto di approfondire e rendicontare in modo specifico il tema delle emissioni, sebbene esso risulti posizionato nella matrice a un livello di rilevanza inferiore rispetto ad altri temi ambientali, quali l'energia.

Tale scelta è connessa all'investimento effettuato per la misurazione della **carbon footprint aziendale**, iniziativa che ha consentito di quantificare le emissioni di gas a effetto serra generate dalle attività della Società e di rafforzare il relativo sistema di monitoraggio. La rendicontazione del tema rappresenta pertanto un primo passo verso una maggiore consapevolezza degli impatti climatici e verso la futura individuazione di possibili azioni di miglioramento.

In particolare, per l'esercizio 2025, le attività di monitoraggio e rendicontazione si sono concentrate su:

TEMI DELLA SFERA AMBIENTALE

- Emissioni [GRI 305]

TEMI DELLA SFERA SOCIALE

- Occupazione [GRI 401]
- Relazioni tra lavoratori e management [GRI 402]

- Salute e sicurezza [GRI 403]
- Formazione e istruzione [GRI 404]
- Diversità e pari opportunità [GRI 405]
- Comunità locali [GRI 413]
- Salute e sicurezza dei clienti [GRI 416]

TEMI DELLA SFERA DI GOVERNANCE

- Performance Economiche [GRI 201]
- Pratiche di approvvigionamento [GRI 204]
- Anticorruzione [GRI 205]
- Imposte [GRI 207]



PROFILO DI GOVERNANCE

$$\frac{\bar{x}-u}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = \sqrt{n-1} \frac{\bar{x}-u}{s}$$

$$r_{lu} = \frac{\sum p_{01} q_1}{\sum q_1} + \frac{\sum p_{00} q_0}{\sum q_0}$$

TIME

PROFILO DI GOVERNANCE

Una precisa definizione di Governance e un unico modo di “fare” Governance all'interno di un'azienda o, in generale, di una organizzazione non esistono.

La Governance è, tuttavia, l'insieme, spesso impalpabile e non ben riconoscibile, di processi, regole, verifiche, documenti, strumenti, comitati e ruoli che hanno come fine il garantire che l'intera azienda, o una sua funzione, svolga in maniera efficiente, efficace e aderente alle attese la missione assegnata, massimizzando il valore delle risorse coinvolte.

In altre parole, potremmo dire che la Governance ha come fine assicurare agli stakeholder di un'organizzazione che questa operi con modalità coerenti con obiettivi, regole e standard che si è data, attraverso una gestione efficace, responsabile e trasparente.

La resilienza aziendale dipende fortemente dalla qualità della sua governance: organizzazioni con sistemi di governance deboli tendono a essere più vulnerabili agli shock esterni e meno capaci di recuperare da situazioni critiche. Al contrario, aziende con governance robusta reagiscono meglio agli shock e possono trasformare le sfide in opportunità di consolidamento o di crescita.

Di seguito saranno presentate le strategie che GIOCHI DI LUCE S.R.L. attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

PERFORMANCE ECONOMICHE [GRI 201]

Presentazione del tema⁵

Questo standard riguarda il valore economico diretto generato e distribuito dall'organizzazione (EVG&D), inclusi i costi operativi, i salari, i benefici per i dipendenti, i pagamenti agli investitori, le tasse, gli investimenti nella comunità e l'assistenza finanziaria che riceve da qualsiasi governo e le implicazioni finanziarie del cambiamento economico. Rilevare queste informazioni permette di comprendere l'impatto diretto dell'azienda sull'economia locale e globale, evidenziando come contribuisce al benessere economico delle persone e delle istituzioni con cui interagisce.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. considera la creazione di valore condiviso come una componente essenziale della propria missione, perseguendo un equilibrio tra risultati finanziari, responsabilità sociale e tutela ambientale. Una gestione responsabile della performance economica consente di garantire stabilità nel tempo, investire nello sviluppo del capitale umano, supportare la catena di fornitura e contribuire positivamente al benessere delle comunità locali.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Informazioni sulla creazione e distribuzione di valore economico forniscono un'indicazione base su come l'organizzazione ha creato ricchezza per gli stakeholder.

Periodo di Rilevazione 2025⁶

	2025	2024
VEG	7.959.662,00 €	8.764.025,00 €
Fatturato netto	7.797.258,00 €	8.376.134,00 €
Altri Ricavi operativi	159.302,00 €	371.152,00 €
Proventi finanziari	3.102,00 €	16.739,00 €
VED	7.110.962,00 €	7.855.807,00 €
Costi operativi	5.029.227,00 €	5.924.431,00 €
Salari e benefit dipendenti	1.826.394,00 €	1.634.418,00 €

⁵ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 201: Performance Economiche 2016"

⁶ Per approfondimenti consultare il bilancio economico 2025 di GIOCHI DI LUCE S.R.L.

<i>Fornitori di capitale</i>	215.671,00 €	252.579,00 €
<i>Pagamenti ai governi</i>	39.670,00 €	44.379,00 €
<i>Investimenti nella comunità</i>	0,00 €	0,00 €
VALORE ECONOMICO NON DISTRIBUITO	848.700,00 €	908.218,00 €
INDICE DI PERFORMANCE ECONOMICA	10,66%	10,36%

Nel 2025 GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha generato un valore economico complessivo pari a 7,96 milioni di euro, rispetto agli 8,76 milioni di euro del 2024. Il valore economico distribuito agli stakeholder si è attestato a 7,11 milioni di euro, in diminuzione rispetto ai 7,86 milioni di euro dell'esercizio precedente.

La componente principale del valore distribuito è rappresentata dai costi operativi, pari a 5,03 milioni di euro. I salari e benefit destinati ai dipendenti ammontano invece a 1,83 milioni di euro, in aumento rispetto agli 1,63 milioni di euro del 2024. I pagamenti ai fornitori di capitale e alla Pubblica Amministrazione risultano pari, rispettivamente, a 215,7 mila euro e 39,7 mila euro.

Il valore economico non distribuito è pari a 848,7 mila euro, rispetto ai 908,2 mila euro del 2024. In termini percentuali, l'indice di performance economica passa dal 10,36% al 10,66%, evidenziando una sostanziale stabilità della quota di valore trattenuta dalla Società rispetto al valore economico complessivamente generato.

➤ **Informativa 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico**

In relazione ai rischi e alle opportunità derivanti dal cambiamento climatico, GIOCHI DI LUCE S.R.L. evidenzia che, in considerazione della natura della propria attività, tali fattori non rappresentano attualmente un elemento di rischio significativo per il modello di business aziendale.

L'azienda opera nel settore della progettazione e realizzazione di soluzioni illuminotecniche, ambito in cui gli impatti diretti del cambiamento climatico risultano limitati; tuttavia, è stato identificato un rischio specifico di natura fisica connesso alla possibile occorrenza di eventi atmosferici avversi, quali piogge intense, vento o condizioni meteo estreme, durante lo svolgimento di attività in ambienti esterni, che potrebbero comportare rischi per la sicurezza del personale operativo e potenziali danni alle attrezzature e alle installazioni.

Al fine di mitigare tali rischi, l'azienda opera nel rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, adotta procedure operative volte alla tutela dei lavoratori e delle attrezzature e ha stipulato polizze assicurative specifiche, incluse coperture catastrofali.

Alla data di rendicontazione, l'organizzazione non dispone di un sistema strutturato per la quantificazione delle implicazioni finanziarie dei rischi climatici identificati né per la previsione dei relativi impatti economici; al fine di sviluppare progressivamente una maggiore consapevolezza sul tema, l'azienda prevede di introdurre, nel lungo periodo, attività di monitoraggio qualitativo dei potenziali rischi climatici nell'ambito dei processi gestionali esistenti e di valutare, nel medio periodo, l'eventuale integrazione di tali aspetti nelle proprie analisi economico-finanziarie, in funzione dell'evoluzione del contesto operativo e normativo.

➤ Informativa 201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento

Al momento GIOCHI DI LUCE S.R.L. non prevede piani pensionistici a benefici definiti o altre forme di benefit post-impiego, oltre al trattamento di fine rapporto (TFR) regolarmente accantonato secondo quanto previsto dalla legge italiana. Il TFR è considerato un piano a contribuzione definita, in quanto l'impegno dell'azienda si limita al versamento delle quote maturate senza ulteriori obblighi futuri. I dipendenti inoltre possono scegliere di destinare il proprio TFR a fondi pensione integrativi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 252/2005.

Per il periodo oggetto di rendicontazione non è stato possibile rilevare in maniera puntuale la percentuale dei dipendenti che hanno scelto di destinare il proprio TFR a forme di previdenza complementare. L'azienda si impegna a strutturare la raccolta di tale informazione nei successivi periodi di rendicontazione.

➤ Informativa 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Nella tabella seguente si riporta un estratto del Registro Nazionale degli Aiuti, dal quale emergono le principali misure di sostegno all'attività ricevute da GIOCHI DI LUCE S.R.L. nel corso del periodo di rendicontazione.

Codice CAR ⁷	Codice CE ⁸	Titolo Progetto	COR ⁹	Data Concessione	Elemento di aiuto
22076	SA.64420	Esonero contributivo per le assunzioni di giovani lavoratori effettuate dal 1 gennaio 2021 al 30 giugno 2022 (art. 1, commi 10 - 15, L. 178/2020)	23418227	27/01/2025	€ 23.267,37
27647	SA.106009	Esonero contributivo per le assunzioni di giovani lavoratori effettuate dal 1 luglio 2022 al 31	23510785	31/01/2025	€ 9.181,52

⁷ Codice CAR: identificativo Misura

⁸ Codice CE: riferimento dell'aiuto

⁹ COR: Codice Unico di Concessione

		dicembre 2023 (art. 1, comma 297, L. 197/2022)			
884	SA 100284	12 DELMO 12_24: PERCORSI DI INNOVAZIONE: COMPETENZE PER CONNETTERE CARRIERA E FUTURO	23840335	12/02/2025	€ 3.450,00
24415	SA.103122	Esonero dal versamento del contributo addizionale (art. 7, comma 1, D.L. 4/2022)	23970240	14/02/2025	€ 1.215,72
22076	SA.64420	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro per nuove assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel biennio 2021 - 2022 (art. 1 commi 10 - 15 L. 178/2020)	24166141	20/03/2025	€ 19.445,08
28040	SA.109544	Fondo di Garanzia lg.662/96	24216263	28/03/2025	€ 2.565,97
884	SA 100284	9 DELMO 3_25: INNOVAZIONE E CRESCITA: STRATEGIE PER UN OCCUPAZIONE SOSTENIBILE E ADATTIVA	24270342	16/04/2025	€ 2.400,00
28040	SA.109544	Fondo di Garanzia lg.662/96	24396136	20/06/2025	€ 21.468,49
28040	SA.109544	Fondo di Garanzia lg.662/96	24412178	24/06/2025	€ 34.886,25
884	SA 100284	4 AKO 5_25: FORMARE PER TRASFORMARE: ENERGIE NUOVE PER IL LAVORO CHE CAMBIA	24416084	26/06/2025	€ 2.760,00
20177	SA.62668	Esenzioni fiscali in ambito Temporary Framework emergenza Covid 19	24598265	11/09/2025	€ 10.163,19
20177	SA.62668	Esenzioni fiscali in ambito Temporary Framework emergenza Covid 19	24600774	12/09/2025	€ 10.163,79
884	SA 100284	6 SIRO 7_25: IL VALORE DELLA FORMAZIONE NEI TEMPI DELL'INCERTEZZA: PREPARARSI SENZA ASPETTARE	24607007	17/09/2025	€ 4.200,00
884	SA 100284	5 SIRO 7_25: LAVORARE NEL CAMBIAMENTO, CRESCERE CON LA FORMAZIONE: NUOVE ABILITÀ PER NUOVI CONTESTI	24606809	17/09/2025	€ 4.200,00
884	SA 100284	12 MINEA 8_25: DIGITAL MINDSET: FORMARE PERSONE, INNOVARE IMPRESE	24924022	12/11/2025	€ 600,00

PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO [GRI 204]

Presentazione del tema¹⁰

Questo standard si concentra sulle modalità con cui un'organizzazione seleziona e gestisce i propri fornitori, promuovendo pratiche sostenibili lungo tutta la catena di approvvigionamento. Si valuta la percentuale di acquisti effettuati da fornitori locali o di proprietà di donne o membri di gruppi vulnerabili, nonché l'impatto economico, ambientale e sociale delle decisioni di acquisto, come i tempi di consegna specificati ai fornitori o i prezzi di acquisto trattati.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. attribuisce rilevanza alla gestione della propria catena di fornitura, riconoscendo come pratiche di approvvigionamento affidabili e trasparenti contribuiscano a garantire la continuità operativa e la qualità dei servizi offerti.

L'azienda si avvale principalmente di due tipologie di fornitori:

Fornitori di tecnologie

Comprendono principalmente fornitori di attrezzature illuminotecniche e sistemi di visione, selezionati tra operatori specializzati nel settore di riferimento. Tali fornitori sono oggetto di una valutazione preventiva, con particolare attenzione alla qualità dei prodotti, all'affidabilità e alla capacità di rispettare le tempistiche di consegna.

Fornitori di servizi

Comprendono professionisti e operatori che supportano le attività di progettazione, installazione e gestione operativa, nonché fornitori di beni e materiali di uso funzionale alle attività aziendali.

La selezione e il monitoraggio avvengono attraverso un processo articolato in più fasi:

- ✓ **selezione**, con raccolta di informazioni su affidabilità, solidità ed esperienza del fornitore, in particolare nei casi di nuovi rapporti;
- ✓ **erogazione del servizio**, mediante attività di monitoraggio della conformità alle specifiche tecniche e ai principi aziendali;
- ✓ **valutazione finale**, con verifica della qualità delle prestazioni rispetto agli standard aziendali.

In ragione della specificità del settore in cui opera, la disponibilità di fornitori locali per alcune categorie di beni e servizi risulta limitata. In particolare, per l'approvvigionamento di attrezzature e tecnologie specialistiche, la Società si avvale di operatori qualificati su scala nazionale e internazionale.

¹⁰ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 204: Pratiche di Approvvigionamento 2016"

Tuttavia, GIOCHI DI LUCE S.R.L. ricorre, ove possibile, a fornitori locali per l'acquisto di materiali di uso generale e per servizi di supporto operativo, quali attività di movimentazione e facchinaggio, necessari in particolare durante i periodi di maggiore intensità operativa.

Nel corso del periodo di rendicontazione, in relazione al presente tema materiale, non sono emerse criticità rilevanti nella gestione della catena di fornitura.

In riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali**

Nel corso del periodo di rendicontazione, circa il 50% della spesa complessiva è stato destinato a fornitori con sede in Lombardia, di cui circa il 10% nella provincia di Cremona.

ANTICORRUZIONE [GRI 205]

Presentazione del tema¹¹

Questo standard riguarda le politiche e le procedure adottate dall'organizzazione per prevenire comportamenti illeciti come pagamenti facilitativi, frode, estorsione, collusione e riciclaggio di denaro; l'offerta o il ricevimento di omaggi, prestiti, commissioni, premi o altri vantaggi come incentivo a compiere un atto disonesto, illegale o che rappresenta una violazione della fiducia. Altri comportamenti che possono ricadere nell'ambito della corruzione sono: appropriazione indebita, commercio dell'autorità di cui si gode, abuso della funzione svolta, arricchimento illecito, occultamento e ostruzione della giustizia. La corruzione è collegata in senso ampio a impatti negativi, come povertà in economie in transizione, danni all'ambiente, abuso di diritti umani, abuso della democrazia, errata allocazione di investimenti e compromissione delle norme di legge. Il mercato, le norme internazionali e gli stakeholder si aspettano che le organizzazioni dimostrino il loro rispetto dell'integrità e di prassi commerciali responsabili. Questo è essenziale per garantire trasparenza e fiducia negli affari ed aiuta l'organizzazione a ridurre i rischi legali e reputazionali.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. considera l'integrità e la trasparenza come principi fondanti del proprio business, riconoscendo che la prevenzione della corruzione e di qualsiasi comportamento illecito è fondamentale per garantire una crescita sostenibile, rafforzare la fiducia degli stakeholder e tutelare la reputazione aziendale.

In tale contesto, la Società ha avviato nel tempo un percorso strutturato volto a consolidare e rafforzare il proprio sistema di prevenzione dei rischi legati a fenomeni corruttivi e comportamenti non etici.

Un primo passo significativo è stato compiuto nel 2015 con l'adozione del **Codice Etico**, che definisce i principi, i valori e le regole di comportamento cui devono attenersi tutti i soggetti interni ed esterni che operano, a qualsiasi titolo, per conto dell'azienda o intrattengono relazioni con essa. Il Codice rappresenta il riferimento fondamentale per promuovere una cultura aziendale improntata alla legalità, alla correttezza e alla responsabilità.

A conferma dell'impegno concreto verso elevati standard di legalità, nel 2023 la Società ha ottenuto il **Rating di Legalità** con il punteggio di **due stelle +**, riconoscimento rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, successivamente rinnovato nel 2025. Tale certificazione attesta il rispetto di rigorosi criteri di trasparenza e correttezza nella gestione del business.

Nel corso del periodo di rendicontazione 2025, GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di governance adottando il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**. Questo strumento rappresenta un presidio fondamentale per la prevenzione dei reati, inclusi quelli

¹¹ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 205: Anticorruzione 2016"

di corruzione, attraverso l'introduzione di procedure, controlli e meccanismi di vigilanza volti a garantire comportamenti conformi alla normativa vigente e ai principi aziendali.

Attraverso questo percorso evolutivo, la Società conferma il proprio impegno nel promuovere una cultura della legalità e nel presidiare in modo efficace i rischi di corruzione, contribuendo così alla creazione di valore sostenibile nel tempo.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione**

Nel corso del 2025, GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha condotto un'attività strutturata di risk assessment nell'ambito dell'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di identificare e valutare i rischi di corruzione e, più in generale, i rischi di commissione di reati rilevanti.

L'analisi ha riguardato l'intero perimetro delle attività aziendali, attraverso una metodologia standard basata sui concetti di Potenzialità, Gravità, Rischio Assoluto e Rischio Residuo.

In particolare, le aree a rischio sono state identificate in relazione alle seguenti principali tipologie di reato:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- reati ambientali;
- impiego di lavoratori irregolari;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

L'attività ha coinvolto trasversalmente le principali funzioni aziendali, con particolare attenzione ai processi che implicano rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti terzi.

➤ **Informativa 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. promuove la diffusione dei principi di integrità, trasparenza e legalità attraverso strumenti formali quali il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, la Società assicura la comunicazione dei contenuti del Modello e delle regole di comportamento a tutti i destinatari, interni ed esterni, attraverso attività informative e canali dedicati. La diffusione avviene con modalità differenziate in funzione del ruolo e del livello di responsabilità delle risorse coinvolte, includendo, tra l'altro, comunicazioni interne, accesso alla documentazione aziendale e informative in fase di assunzione.

Nel periodo di rendicontazione, le normative e le procedure anticorruzione dell'organizzazione sono state comunicate al 100% dei membri del Consiglio di Amministrazione (4 su 4), tutti localizzati in Italia.

Le normative e le procedure anticorruzione sono state altresì comunicate al 100% dei dipendenti (49), anch'essi interamente localizzati in Italia.

Per quanto riguarda i soggetti esterni, quali collaboratori e partner, la Società prevede la trasmissione di specifiche informative sulle politiche e procedure adottate, nonché l'inserimento di apposite clausole contrattuali volte a garantire il rispetto dei principi del Modello. Nel periodo di rendicontazione non è stata effettuata una rendicontazione strutturata delle attività di comunicazione per tipologia di partner o area geografica, né sono disponibili dati quantitativi puntuali in termini di numero o percentuale di soggetti coinvolti.

Nel periodo di rendicontazione, non sono stati erogati corsi di formazione specifici in materia di anticorruzione né a favore dell'organo di governance né dei dipendenti.

➤ **Informativa 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese**

Nel periodo in esame (2025) non si sono verificati episodi accertati di corruzione, né sono stati ricevuti alert attraverso canali formali o informali. Analogamente, non risultano episodi di corruzione accertati anche nei periodi precedenti.

In particolare,

- non si sono verificati episodi che abbiano comportato il licenziamento o l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti per motivi di corruzione;
- non sono stati rescissi né non rinnovati contratti stipulati con partner aziendali a seguito di violazioni correlate a fenomeni di corruzione;
- non risultano casi legali di dominio pubblico riguardanti episodi di corruzione intentati contro la Società o contro suoi dipendenti, né procedimenti conclusi nel periodo di rendicontazione.

IMPOSTE [GRI 207]

Presentazione del tema¹²

Questo standard riguarda l'approccio che un'organizzazione attua al fine di corrispondere alle imposte, ovvero nella regolazione dei propri rapporti nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Con questa informativa si rende pubblica la strategia che bilancia la conformità fiscale con le attività commerciali e le aspettative etiche, della società e per uno sviluppo sostenibile.

Descrizione del tema in GIOCHI DI LUCE S.R.L.

GIOCHI DI LUCE S.R.L. considera la corretta gestione degli adempimenti fiscali un elemento fondamentale della propria governance aziendale e della responsabilità d'impresa. La Società opera nel rispetto della normativa fiscale vigente e adotta un approccio improntato ai principi di correttezza, trasparenza e conformità normativa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli altri stakeholder.

La gestione degli aspetti fiscali è affidata alla Direzione aziendale, con il supporto di un consulente fiscale esterno qualificato, incaricato di assistere la Società nell'interpretazione e nell'applicazione della normativa, nella determinazione delle imposte di competenza e nella predisposizione degli adempimenti connessi al bilancio d'esercizio.

Le attività amministrative e contabili sono svolte secondo criteri di accuratezza, completezza e tracciabilità, al fine di garantire l'affidabilità dei dati utilizzati per la determinazione delle imposte e per gli adempimenti dichiarativi. I criteri adottati per la rilevazione delle imposte correnti, differite e anticipate sono illustrati nella Nota integrativa al bilancio d'esercizio. In particolare, la Società ha applicato un criterio prudenziale nella rilevazione delle imposte anticipate, iscrivendole nei limiti della quota ritenuta recuperabile sulla base delle prospettive di redditività futura.

Nel periodo di rendicontazione non sono emersi contenziosi fiscali né sono state applicate sanzioni in materia tributaria.

Alla data di rendicontazione, la Società non dispone di una politica fiscale formalizzata all'interno delle proprie procedure aziendali. L'approccio alla fiscalità si basa pertanto dall'applicazione della normativa vigente, dalle valutazioni della Direzione e dal supporto professionale del consulente fiscale esterno.

¹² Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 207: Imposte 2016"

PROFILO AMBIENTALE



PROFILO AMBIENTALE

Il criterio di analisi degli impatti sul piano "Ambientale" riguarda appunto la valutazione degli effetti (positivi, negativi, neutri) che un'azienda, con le proprie attività può avere sull'ambiente, considerando fattori come l'uso delle risorse naturali, la gestione dei rifiuti, le politiche di riduzione delle emissioni e l'adattamento ai cambiamenti climatici.

Nel caso di GIOCHI DI LUCE S.R.L., tali impatti sono principalmente connessi alle attività operative legate alla progettazione e realizzazione di eventi, in particolare ai consumi energetici delle sedi e alle attività logistiche e di trasporto dei materiali e delle attrezzature.

Di seguito saranno presentate le strategie che GIOCHI DI LUCE S.R.L. attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

LA SENSIBILITÀ AMBIENTALE DI GIOCHI DI LUCE S.R.L.

GIOCHI DI LUCE S.R.L. sta progressivamente rafforzando la propria attenzione verso le tematiche ambientali, avviando negli ultimi anni iniziative finalizzate a comprendere, misurare e gestire in modo più consapevole i propri impatti.

In particolare, la Società ha intrapreso le seguenti attività:

- ✓ **valutazione del proprio posizionamento in ambito sostenibilità** attraverso l'ottenimento, nel 2024, del Rating ESG, utile a identificare i principali ambiti di impatto e le priorità di intervento;
- ✓ **analisi delle modalità di spostamento dei dipendenti**, mediante un'indagine sulla mobilità casa-lavoro condotta nel 2025, con l'obiettivo di comprendere le abitudini di spostamento casa-lavoro e individuare possibili aree di miglioramento;
- ✓ **avvio della misurazione delle emissioni di gas a effetto serra**, attraverso il primo calcolo delle emissioni Scope 1 e Scope 2 relativo all'anno di rendicontazione, quale base conoscitiva per future analisi e azioni di miglioramento;
- ✓ **rafforzamento dell'autoproduzione e dell'autoconsumo di energia rinnovabile** mediante l'installazione, nel 2025, di un sistema di accumulo energetico BESS da 200 kWh, integrato con l'impianto fotovoltaico aziendale da 100 kW.

Il sistema consente di immagazzinare l'energia fotovoltaica prodotta in eccesso nelle ore di maggiore generazione, rendendola disponibile nei momenti di maggiore fabbisogno energetico e contribuendo a una gestione più efficiente dei consumi elettrici del sito.

Sulla base di queste premesse, si riporta di seguito il tema rilevante oggetto di rendicontazione, relativo alle emissioni, per il quale sono presentati i risultati delle rilevazioni effettuate.

EMISSIONI [GRI 305]

Presentazione del tema¹³

Questo standard tratta il tema delle emissioni nell'aria – sostanze scaricate da una fonte nell'atmosfera. I vari tipi di emissioni sono: gas a effetto serra (GHG), sostanze dannose per l'ozono (ODS, "ozone-depleting substance"), ossidi di azoto (NOx) e ossidi di zolfo (SOx), oltre ad altre emissioni significative nell'aria.

Monitorare, ridurre e compensare le emissioni è essenziale per affrontare il cambiamento climatico. Questo tema riguarda anche l'adozione di tecnologie e processi più puliti.

I requisiti riguardanti le emissioni di GHG presentati in questo Standard si basano sui requisiti del 'GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard' ('GHG Protocol Corporate Standard') e del 'GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard' ('GHG Protocol Corporate Value Chain Standard'). Questi due standard fanno parte del Protocollo sui GHG sviluppato dal World Resources Institute (WRI) e dal World Business Council on Sustainable Development (WBCSD).

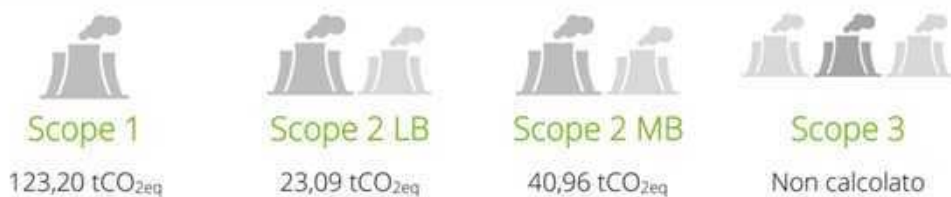
Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. riconosce che la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) è una priorità strategica per contrastare il cambiamento climatico e contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Nel corso del periodo di rendicontazione, l'azienda ha avviato un percorso strutturato di misurazione delle proprie emissioni, attraverso la quantificazione delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette da consumo energetico (Scope 2), con l'obiettivo di migliorare la consapevolezza interna rispetto agli impatti ambientali generati dalle proprie attività.

L'analisi delle emissioni per l'anno 2025 è stata sviluppata secondo i principi del GHG Protocol, adottando un approccio basato sul controllo operativo e includendo le principali attività aziendali. Tale analisi ha consentito di identificare le principali fonti emissive, tra cui in particolare il parco veicolare aziendale e i consumi energetici delle sedi operative.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:



¹³ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 305: Emissioni 2016"

Lo Scope 1 rappresenta la componente predominante, con un'incidenza pari all'84,2% del totale, mentre lo Scope 2 Location Based contribuisce per il restante 15,8%.

Considerando invece l'approccio Market Based, l'incidenza dello Scope 1 si attesta al 75,1%, mentre lo Scope 2 Market Based incide per il 24,9%.

➤ **Informativa 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)**

Nel periodo di rendicontazione, le emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1) risultano pari a **123,20 tCO₂eq.**

Tali emissioni sono riconducibili quasi esclusivamente ai consumi di combustibili per il parco veicolare aziendale, che rappresenta la principale fonte emissiva diretta. In misura marginale, contribuiscono le emissioni derivanti da combustione stazionaria associate all'utilizzo della caldaia a gas.

Nell'ambito dell'analisi ambientale, è stata effettuata una rendicontazione dettagliata delle emissioni dei principali gas serra, tra cui **CO₂**, (anidride carbonica), **CH₄** (metano), **N₂O** (ossido di azoto), **NF₃** (trifluoruro di azoto), **SF₆** (esafluoruro di zolfo), nonché altri gruppi di gas serra come gli HFC (idrofluorocarburi) e i PFC (perfluorocarburi). Questa valutazione è stata condotta utilizzando i valori di GWP (potenziale di riscaldamento globale) più aggiornati, forniti dal sesto rapporto di valutazione dell'IPCC (AR6).

La quantificazione è stata effettuata attraverso un metodo indiretto basato sulla moltiplicazione dei dati di attività aziendali per specifici fattori di emissione e per i relativi potenziali di riscaldamento globale. Per la modellazione dei processi di combustione sono stati utilizzati fattori emissivi tratti dal database **Ecoinvent**.

L'annualità di riferimento scelta per la quantificazione delle emissioni di gas serra è il 2024, in quanto rappresenta la prima annualità per la quale si dispone di dati sufficienti e quantificabili con metodi consistenti rispetto a quelli utilizzati per l'anno analizzato, ossia per il 2025. Questa scelta è stata dettata dalla necessità di avere un punto di partenza solido e comparabile per l'analisi delle tendenze e l'elaborazione di strategie di riduzione delle emissioni. La disponibilità di dati completi e affidabili per il 2024 ha permesso di stabilire una baseline accurata e di garantire che le metodologie di quantificazione adottate fossero applicabili in maniera uniforme, assicurando così la coerenza e la comparabilità dei dati nel tempo.

I confini organizzativi sono stati definiti adottando l'approccio del **controllo operativo**, includendo le emissioni generate dalle attività e dalle fonti sulle quali GIOCHI DI LUCE S.R.L. esercita un effettivo potere decisionale e gestionale.

➤ **Informativa 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)**

Le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dai consumi energetici (Scope 2) sono pari a:

- **23,09 tCO₂eq** secondo l'approccio **Location Based**;

- **40,96 tCO₂eq** secondo l'approccio **Market Based**.

Tali emissioni derivano esclusivamente dall'acquisto di energia elettrica per le sedi operative aziendali.

Il calcolo ha preso in considerazione i principali gas a effetto serra previsti dalla metodologia adottata, ossia **CO₂** (anidride carbonica), **CH₄** (metano), **N₂O** (ossido di azoto), **NF₃** (trifluoruro di azoto), **SF₆** (esafluoruro di zolfo), nonché altri gruppi di gas serra come gli HFC (idrofluorocarburi) e i PFC (perfluorocarburi). Questa valutazione è stata condotta utilizzando i valori di GWP (potenziale di riscaldamento globale) più aggiornati, forniti dal sesto rapporto di valutazione dell'IPCC (AR6).

La quantificazione è stata effettuata mediante un metodo indiretto, moltiplicando i dati relativi ai consumi di energia elettrica per i pertinenti fattori di emissione. Per la modellazione dei processi emissivi sono stati utilizzati dati e fattori presenti nel database **Ecoinvent**. La rendicontazione è stata sviluppata secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol:

- l'approccio **Location Based**, basato sul fattore di emissione medio del mix elettrico nazionale dell'area geografica nella quale l'energia è stata consumata;
- l'approccio **Market Based**, basato sulle caratteristiche della fornitura energetica e sul residual mix applicabile, tenendo conto degli strumenti contrattuali eventualmente disponibili.

L'anno di riferimento individuato è il **2024**, in quanto rappresenta la prima annualità per la quale la Società dispone di dati completi, affidabili e quantificabili con metodologie coerenti rispetto a quelle applicate nel 2025.

Rispetto al 2024, nel 2025 le emissioni Scope 2 sono aumentate di **2,10 tCO₂eq**, pari al **10,0%**, secondo l'approccio Location Based, e di **3,72 tCO₂eq**, pari al **10,0%**, secondo l'approccio Market Based. Tale andamento è coerente con l'incremento dei consumi di energia elettrica registrato nel periodo.

I confini organizzativi sono stati definiti adottando l'approccio del **controllo operativo**, includendo i consumi energetici relativi alle attività e alle sedi sulle quali GIOCHI DI LUCE S.R.L. esercita un effettivo potere decisionale e gestionale. Il consumo di energia elettrica presso le location degli eventi non è incluso, poiché è gestito e sostenuto direttamente dai clienti e non risulta sotto il controllo operativo della Società.

➤ **Informativa 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)**

Le analisi escludono lo Scope 3, che potrebbe incidere significativamente sul totale delle emissioni.



PROFILO SOCIALE

PROFILO SOCIALE

Il criterio di analisi degli impatti sul piano "Sociale" riguarda appunto la valutazione degli effetti (positivi, negativi, neutri) che un'azienda, con le proprie attività può avere sulla comunità, intesa a vari livelli, a partire dai propri dipendenti e spaziando alle entità, associazioni e gruppi che con essa entrano direttamente e indirettamente in contatto.

Di seguito saranno presentate le strategie che GIOCHI DI LUCE S.R.L. attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

IL RISPETTO DELL'UOMO SECONDO GIOCHI DI LUCE S.R.L.

GIOCHI DI LUCE S.R.L. riconosce il rispetto della persona come principio guida delle proprie attività. Promuove un contesto lavorativo fondato su inclusione, equità e sicurezza, impegnandosi attivamente per garantire condizioni che tutelino la dignità e i diritti di ogni individuo. La responsabilità sociale dell'azienda si traduce in azioni concrete, allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con l'obiettivo di generare valore anche per i collaboratori e per le comunità con cui interagisce.

Sulla base di queste premesse si riportano di seguito i temi rilevanti oggetto di rendicontazione e per i quali saranno di seguito riproposti i risultati delle rilevazioni e le azioni migliorative, laddove presenti, messe in atto.

OCCUPAZIONE [GRI 401]

Presentazione del tema¹⁴

Questo Standard riguarda l'approccio di un'organizzazione all'occupazione o alla creazione di posti di lavoro, l'approccio all'assunzione o all'ingaggio e alla fidelizzazione del personale e alle relative prassi, nonché alle condizioni di lavoro offerte. Lo Standard riguarda anche le condizioni di impiego e di lavoro della catena di fornitura di un'organizzazione.

Per rapporto di lavoro si intende il rapporto legittimo che intercorre fra un lavoratore e un'organizzazione e che conferisce obblighi e diritti per entrambe le parti. Questo rapporto è generalmente lo strumento attraverso cui si determina se trova applicazione il diritto del lavoro o il diritto commerciale.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. attribuisce un valore strategico alla gestione del personale, riconoscendo che la qualità dell'occupazione e la capacità di attrarre, sviluppare e trattenere i talenti rappresentano un fattore determinante per il successo e la resilienza dell'azienda stessa.

In coerenza con la propria missione aziendale, GIOCHI DI LUCE S.R.L. promuove un ambiente di lavoro fondato su relazioni professionali eque e rispettose, politiche di inclusione e pari opportunità, e un dialogo costante con i propri dipendenti.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Nel periodo di riferimento, l'organizzazione ha registrato **9 nuove assunzioni**, contribuendo alla creazione di posti di lavoro e al rafforzamento dell'organico. Il **tasso di nuove assunzioni** è pari al **22%**, calcolato come rapporto tra il numero di nuovi assunti e il numero medio dei dipendenti nel periodo, pari a 41.

I nuovi ingressi hanno riguardato esclusivamente risorse inquadrare nelle categorie di operai e impiegati.

La distribuzione dei nuovi assunti per fascia d'età e area geografica è la seguente:

¹⁴ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 401: Occupazione 2016"

NUOVE ASSUNZIONI - 2025

	NUMERO	TASSO
Numero medio dipendenti	41	
Totale nuovi assunti	9	22%
Ripartizione per genere		
Uomini	9	22%
Femmine	0	
Ripartizione per fascia d'età		
< 30 anni	5	12%
30-50 anni	2	5%
> 50 anni	2	5%
Ripartizione per area geografica		
Italia	5	12%
UE	1	2%
Extra UE	3	7%

Nel periodo di riferimento, l'organizzazione ha registrato **9 cessazioni**, con un tasso di turnover in uscita pari al **22%**, calcolato come rapporto tra il numero dei dipendenti cessati e il numero medio dei dipendenti nel periodo, pari a 41.

Le cessazioni hanno riguardato prevalentemente risorse inquadrare nella categoria degli operai e, in un caso, nella categoria degli impiegati.

La distribuzione dei dipendenti cessati per genere, fascia d'età e area geografica è riportata di seguito.

TURNOVER - 2025

	NUMERO	TASSO
Numero medio dipendenti	41	
Totale Cessati	9	22%
Ripartizione per genere		
Uomini	8	20%
Femmine	1	2%
Ripartizione per fascia d'età		
< 30 anni	7	17%
30-50 anni	0	0%
> 50 anni	2	5%
Ripartizione per area geografica		
Italia	6	15%

UE	0	0%
Extra UE	3	7%

➤ **Informativa 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. prevede l'erogazione di benefit sotto forma di fringe benefit, in particolare contributi per il pagamento delle bollette e buoni spesa, accessibili alla generalità dei dipendenti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo pieno o parziale, determinato o indeterminato). Tali misure si configurano come strumenti di welfare diffuso a supporto del potere d'acquisto dei lavoratori.

Parallelamente, l'azienda ha introdotto una copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità, attualmente riconosciuta a una quota limitata di dipendenti e pertanto non ancora qualificabile come benefit standard.

In un'ottica di progressivo miglioramento delle politiche di welfare aziendale, la società si riserva di valutare l'estensione di tale copertura anche agli altri dipendenti nei prossimi esercizi, al fine di ampliare il sistema di tutela e benessere complessivo delle proprie risorse umane.

➤ **Informativa 401-3 Congedo parentale**

Molti Paesi hanno introdotto delle normative apposite che garantiscono il congedo parentale ai dipendenti. L'obiettivo di tali norme è consentire ai lavoratori dipendenti di prendere un congedo e ritornare al lavoro ricoprendo lo stesso ruolo o un ruolo simile.

L'applicazione di tali norme varia in funzione dell'interpretazione data dalla legislazione nazionale, dai datori di lavoro e dai dipendenti. Molte donne e uomini sono scoraggiati dal fruire del congedo parentale per timore di ripercussioni sulla sicurezza del posto di lavoro, sulla remunerazione e le prospettive di carriera.

Politiche eque e inclusive in materia di congedo di maternità e paternità rappresentano un fattore rilevante per la tutela dell'equilibrio tra vita professionale e privata, contribuendo ad accrescere l'attrattività dell'organizzazione, la capacità di ritenzione dei talenti e il benessere complessivo dell'ambiente di lavoro.

Nel periodo di rendicontazione, nessun dipendente di GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha usufruito del congedo parentale, pur avendone diritto; di conseguenza, non è stato possibile rendicontare i dati quantitativi previsti dallo standard GRI 401-3.

RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT [GRI 402]

Presentazione del tema¹⁵

Questo Standard tratta il tema delle relazioni tra lavoratori e management, con particolare riferimento alle modalità di consultazione tra l'organizzazione, i dipendenti e i loro rappresentanti, nonché all'approccio adottato per la comunicazione di eventuali cambiamenti significativi nelle attività aziendali.

La contrattazione collettiva rappresenta uno strumento rilevante nelle prassi di consultazione tra organizzazione e lavoratori. Essa comprende l'insieme delle trattative tra uno o più datori di lavoro, o le relative organizzazioni, e una o più organizzazioni dei lavoratori (ad esempio i sindacati), finalizzate alla definizione delle condizioni di lavoro, dei termini di impiego e alla regolamentazione dei rapporti tra le parti.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. attribuisce un valore strategico alla gestione delle risorse umane, promuovendo un dialogo costante con i dipendenti e il loro coinvolgimento nei processi organizzativi.

In particolare, l'organizzazione favorisce il confronto tra management e lavoratori attraverso i responsabili di funzione, ai quali è demandata la condivisione delle informazioni relative alle attività operative e agli eventuali cambiamenti organizzativi.

Il rapporto tra management e lavoratori si caratterizza per una comunicazione diretta e un'interazione frequente, che consente di intercettare tempestivamente eventuali esigenze o criticità e di favorire un dialogo continuo tra le parti.

Per quanto riguarda i cambiamenti di maggiore rilevanza, l'organizzazione opera in coerenza con il quadro normativo e contrattuale applicabile.

➤ **Informativa 402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi**

Nel periodo di rendicontazione, l'organizzazione non ha attuato cambiamenti significativi nelle attività di impresa tali da richiedere comunicazioni formali di preavviso ai dipendenti o ai loro rappresentanti.

In generale, eventuali modifiche organizzative che riguardano singoli dipendenti (es. cambi di ruolo o variazioni operative) vengono gestite attraverso un confronto diretto tra management e lavoratore interessato, seguito dalla formalizzazione del cambiamento nell'organigramma aziendale.

Pertanto, non è definito un numero minimo standard di settimane di preavviso per cambiamenti significativi a livello aziendale.

¹⁵ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016"

L'organizzazione applica il CCNL Commercio e non è attualmente soggetta a contrattazione collettiva di secondo livello aziendale.

Non è presente una rappresentanza sindacale interna; tuttavia, qualora si rendesse necessario avviare una trattativa, l'organizzazione prevede il coinvolgimento del rappresentante sindacale territoriale previsto dal CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda il dialogo interno, i lavoratori hanno individuato due rappresentanti interni con funzione di interlocuzione con il management su tematiche organizzative e procedurali. Tali incontri non hanno natura contrattuale e non riguardano materie disciplinate dal CCNL (es. retribuzione, orario di lavoro, riposi).

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO [GRI 403]

Presentazione del tema¹⁶

La salute e sicurezza sul lavoro sono riconosciute come un diritto umano e sono anche uno dei traguardi degli Obiettivi di sviluppo sostenibile adottati dalle Nazioni Unite (ONU) nell'ambito dell'Agenda 2030.

Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro comportano sia la prevenzione di danni fisici e mentali ai lavoratori che la promozione della loro salute, offrendo servizi sanitari o servizi e programmi volontari per la promozione della salute, che ad esempio aiutino i lavoratori a migliorare il loro regime alimentare o a smettere di fumare.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro riduce i rischi per l'organizzazione e contribuisce a fidelizzare i dipendenti e ad attrarre i talenti migliori.

Descrizione del tema in azienda

Da sempre GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha prestato particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, consapevole che dalla loro salute e benessere dipende il successo dell'azienda stessa.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

L'azienda rispetta tutti gli obblighi minimi di legge in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in accordo alle normative vigenti ed in particolare al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., adottando procedure e misure organizzative interne volte a prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, garantendo ambienti di lavoro sicuri e salubri per tutti i lavoratori dipendenti.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza adottato in ossequio alla predetta normativa prevede l'intervento e la collaborazione tra diverse figure, sia interne che esterne all'organizzazione.

In particolare:

- **figure interne:** Datore di lavoro, preposti, lavoratori, addetti primo soccorso, addetti antincendio ed evacuazione e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- **figure esterne:** Responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP) e Medico Competente.

La gestione della salute e sicurezza è formalizzata nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che costituisce lo strumento principale per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi, nonché per la definizione delle misure di prevenzione e protezione adottate.

¹⁶ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018"

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro si applica ai lavoratori dell'organizzazione in relazione alle attività svolte e ai luoghi di lavoro oggetto di valutazione.

La Società si avvale inoltre di fornitori e collaboratori esterni dotati di autonoma organizzazione e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che non rientrano nel sistema di gestione della Società.

Le attività oggetto del sistema comprendono le operazioni svolte presso la sede aziendale (uffici e magazzino), nonché le attività operative svolte presso sedi esterne, quali installazione e disinstallazione di impianti e attrezzature. Rientrano tra queste la gestione logistica dei materiali e delle attrezzature, la loro manutenzione e verifica tecnica, nonché la progettazione, installazione, allestimento, messa in sicurezza e disinstallazione di impianti e strutture a supporto degli eventi, in un impegno che accompagna l'intero ciclo operativo dell'azienda, dalle attività di sede fino alle fasi più delicate di lavoro sul campo.

Al momento non è ancora stato implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (SGSL) strutturato secondo standard specifici e certificabili (es. ISO 45001).

➤ **Informativa 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti**

L'azienda, in conformità alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ha redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che costituisce lo strumento principale per l'identificazione e la valutazione dei rischi. Tale documento è oggetto di monitoraggio e aggiornamento periodico, al fine di garantirne l'allineamento alle evoluzioni normative e ai cambiamenti dell'operatività aziendale, quali modifiche nei processi, introduzione di nuove attività o a seguito di eventi significativi.

Le modalità di identificazione dei rischi prevedono, in coerenza con la normativa vigente, il coinvolgimento del RLS, del RSPP, del Datore di lavoro e del Medico Competente.

La valutazione è condotta attraverso un'analisi delle attività lavorative, delle attrezzature utilizzate e dei luoghi di lavoro, con particolare attenzione ai principali rischi per la salute e sicurezza connessi alla tipologia di attività svolta. In particolare, sono presi in considerazione i rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature e impianti, dalle condizioni degli ambienti di lavoro (quali microclima, illuminazione e rumore), dalla movimentazione e gestione dei materiali, nonché da fattori organizzativi e operativi che possono incidere sulla sicurezza dei lavoratori.

La qualità del processo di valutazione è garantita dalla competenza delle figure coinvolte e dall'adozione di criteri conformi alla normativa e alle buone pratiche tecniche. I risultati delle attività di valutazione sono utilizzati per definire le misure di prevenzione e protezione e per il miglioramento continuo del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda prevede il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza, anche tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

In conformità alla normativa vigente, i lavoratori sono inoltre tenuti ad attenersi alle procedure di sicurezza e sono autorizzati a interrompere o sospendere l'attività lavorativa in presenza di situazioni che possano comportare un rischio grave e immediato per la propria salute e sicurezza o per quella di altri, dandone tempestiva comunicazione ai soggetti responsabili.

Eventuali infortuni o incidenti sono oggetto di analisi al fine di individuare le cause e definire le opportune misure di prevenzione e protezione. I risultati di tali attività contribuiscono all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e al miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro.

➤ **Informativa 403-3 Servizi di medicina del lavoro**

Il servizio di sorveglianza sanitaria, nella figura del Medico Competente previsto dalla normativa vigente, è svolto dalla Dott.ssa Robuschi Benedetta.

Il Medico Competente collabora con il Datore di lavoro e con il RSPP ai fini della valutazione dei rischi e della definizione delle misure di tutela della salute dei lavoratori, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

Le attività di sorveglianza sanitaria sono definite in funzione dei rischi specifici individuati e si applicano, in particolare, ai lavoratori esposti a determinati fattori di rischio, quali l'utilizzo o il contatto con agenti chimici pericolosi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Particolare attenzione è inoltre rivolta alla tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza, attraverso la valutazione dei rischi specifici e l'adozione di misure di prevenzione e protezione finalizzate alla salvaguardia della salute della lavoratrice e del nascituro, anche mediante eventuali adattamenti delle condizioni di lavoro o assegnazione a mansioni compatibili.

Le informazioni sanitarie dei lavoratori sono trattate esclusivamente dal Medico Competente, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, garantendone la riservatezza.

Il servizio di sorveglianza sanitaria è accessibile ai lavoratori secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

➤ **Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. garantisce il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in conformità alla normativa vigente.

In particolare, la partecipazione dei lavoratori è assicurata anche attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che viene coinvolto nei processi di valutazione dei rischi e nella definizione delle misure di prevenzione e protezione.

I lavoratori sono inoltre informati sui rischi connessi alle attività svolte e sulle misure di sicurezza adottate, nonché sui comportamenti da tenere in caso di situazioni di pericolo. In presenza di un pericolo grave e immediato, i lavoratori sono messi nelle condizioni di interrompere l'attività e mettersi in sicurezza, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali.

I lavoratori sono tenuti a collaborare attivamente al rispetto delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza e possono segnalare eventuali situazioni di rischio ai soggetti responsabili.

➤ **Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

L'azienda assicura ai propri lavoratori adeguata formazione, informazione e addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08.

Le attività formative sono definite in funzione dei rischi specifici connessi alle mansioni svolte e riguardano, in particolare, l'utilizzo sicuro delle attrezzature di lavoro, le condizioni di impiego e le situazioni anomale prevedibili.

In relazione alle attrezzature che richiedono specifiche competenze e responsabilità, viene erogata una formazione adeguata e specifica, finalizzata a garantirne un utilizzo corretto e sicuro.

La formazione viene erogata al momento dell'assunzione, in caso di introduzione di nuove attrezzature o modifiche nelle attività lavorative, ed è accompagnata da aggiornamenti periodici obbligatori con frequenze stabilite dalla normativa.

➤ **Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. assicura il rispetto degli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, adottando misure finalizzate alla prevenzione dei rischi e alla tutela della salute dei lavoratori.

Sebbene al momento non siano attivati programmi strutturati di promozione della salute in senso esteso (es. campagne tematiche su alimentazione, attività fisica o benessere mentale, screening volontari), l'azienda valuta eventuali sviluppi futuri coerenti con la propria organizzazione.

➤ **Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. presta attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro anche nelle attività che coinvolgono soggetti esterni.

In particolare, nelle attività operative svolte con fornitori o partner, la Società opera nel rispetto della normativa vigente, promuovendo il coordinamento tra le parti coinvolte e la corretta gestione dei rischi connessi alle attività svolte.

L'azienda richiede ai soggetti terzi il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza applicabili e richiama i principi contenuti nel proprio Codice Etico, favorendo un approccio condiviso orientato alla prevenzione dei rischi.

➤ **Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottato da GIOCHI DI LUCE S.R.L., come definito nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), si applica alla totalità dei lavoratori dipendenti dell'organizzazione.

Alla data di rendicontazione, il 100% dei lavoratori dipendenti risulta coperto dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, la Società opera nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle attività svolte con soggetti terzi.

➤ **Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro**

Nel corso del periodo di rendicontazione si sono verificati 2 infortuni sul lavoro tra i lavoratori dipendenti di GIOCHI DI LUCE S.R.L.

Non si sono registrati infortuni con gravi conseguenze né eventi mortali; entrambi gli infortuni hanno comportato prognosi inferiori a 5 giorni.

Gli infortuni rilevati sono riconducibili a eventi di lieve entità connessi alle attività operative.

Con riferimento ai lavoratori non dipendenti, la Società si avvale di fornitori e collaboratori dotati di autonoma organizzazione e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità alla normativa vigente. Tali soggetti non rientrano nel sistema di gestione e monitoraggio degli infortuni della Società.

➤ **Informativa 403-10 Malattie professionali**

Nel corso del periodo di rendicontazione non sono state rilevate malattie professionali tra i lavoratori dipendenti di GIOCHI DI LUCE S.R.L., né si sono verificati decessi correlati a malattie professionali.

Non essendo state rilevate malattie professionali, non sono state individuate tipologie ricorrenti.

Con riferimento ai lavoratori non dipendenti, la Società si avvale di soggetti dotati di autonoma organizzazione e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che non rientrano nel sistema di monitoraggio delle malattie professionali della Società.

I pericoli sul lavoro che possono presentare un rischio di malattia professionale sono individuati nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), attraverso l'analisi delle attività lavorative, delle attrezzature utilizzate e degli ambienti di lavoro.

Tra i principali fattori di rischio considerati rientrano, in funzione delle attività svolte, l'esposizione ad agenti chimici, le condizioni microclimatiche e altri fattori operativi che possono incidere sulla salute dei lavoratori.

Nel corso del periodo di rendicontazione, tali pericoli non hanno causato né contribuito a causare casi di malattia professionale.

L'azienda adotta misure di prevenzione e protezione finalizzate alla riduzione dei rischi individuati, in conformità alla normativa vigente, e provvede al loro aggiornamento nel tempo anche sulla base dell'evoluzione delle attività e del progresso tecnico.

FORMAZIONE E ISTRUZIONE [GRI 404]

Presentazione del tema¹⁷

Questo standard riguarda l'approccio di un'organizzazione alla formazione e all'aggiornamento delle competenze dei dipendenti, nonché a valutazioni sulle prestazioni ed il loro percorso professionale. Comprende anche programmi di assistenza alla transizione, al fine di agevolare la continuità lavorativa e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.

Investire nella formazione rafforza la motivazione delle persone e aumenta la competitività aziendale.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. riconosce l'importanza strategica della formazione e dell'istruzione continua per il benessere dei propri dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'approccio adottato si fonda sulla valorizzazione del capitale umano, promuovendo percorsi di sviluppo personalizzati e accessibili a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

<i>Suddivisione</i>	<i>Numero medio dipendenti</i>	<i>Ore totali di formazione</i>	<i>Ore medie annue</i>
Dipendenti	41	695	16,95
Donne	6,5	82	12,6
Uomini	34,5	613	17,7

<i>Categoria</i>	<i>Numero medio dipendenti</i>	<i>Ore totali di formazione</i>	<i>Ore medie annue</i>
Operai	24,5	632	25,79
Impiegati	13,5	63	4,6

¹⁷ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 404: Formazione e istruzione 2016"

➤ **Informativa 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione**

Nel periodo di rendicontazione, l'organizzazione ha attuato programmi di formazione finalizzati all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti, in coerenza con le esigenze operative e strategiche aziendali.

In particolare, le attività formative hanno riguardato:

- Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro, comprendente corsi su sicurezza generale e specifica, lavori in quota e utilizzo di attrezzature;
- Formazione tecnica specialistica, finalizzata allo sviluppo di competenze nell'utilizzo di software e tecnologie per il lighting design e la gestione degli impianti (es. corso Chamsys);
- Formazione operativa e on-the-job, relativa all'installazione, manutenzione e gestione di impianti di illuminazione professionale;
- Aggiornamento professionale continuo, volto a garantire l'allineamento alle innovazioni tecnologiche del settore.

L'organizzazione non ha attivato programmi di assistenza alla transizione finalizzati a supportare la continuità lavorativa o la gestione della fine del rapporto di lavoro per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.

➤ **Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale**

Nel periodo di rendicontazione, il 100% dei dipendenti è stato coinvolto in processi di valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.

L'organizzazione adotta un sistema di valutazione basato su incontri periodici tra i responsabili di funzione (capiservizio) e i dipendenti, finalizzati all'analisi delle performance lavorative e delle opportunità di crescita professionale.

In particolare:

- per i nuovi assunti, le valutazioni sono effettuate con cadenza trimestrale;
- per il personale senior, le valutazioni sono svolte con cadenza annuale.

Il processo prevede la condivisione diretta dei feedback con i dipendenti, con l'obiettivo di favorire il miglioramento continuo e l'allineamento agli obiettivi aziendali.

Le evidenze del processo sono documentate tramite archiviazione annuale delle comunicazioni relative ai passaggi di livello e agli avanzamenti professionali.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ [GRI 405]

Presentazione del tema¹⁸

Questo standard valuta l'approccio dell'organizzazione riguardo alla diversità e alle pari opportunità sul lavoro, garantendo pari opportunità indipendentemente da genere, etnia, età o altre caratteristiche personali. Promuovere la diversità contribuisce a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante e ad aumentare l'attrattività dell'organizzazione.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze individuali, riconoscendo nella diversità un fattore di valore per l'organizzazione.

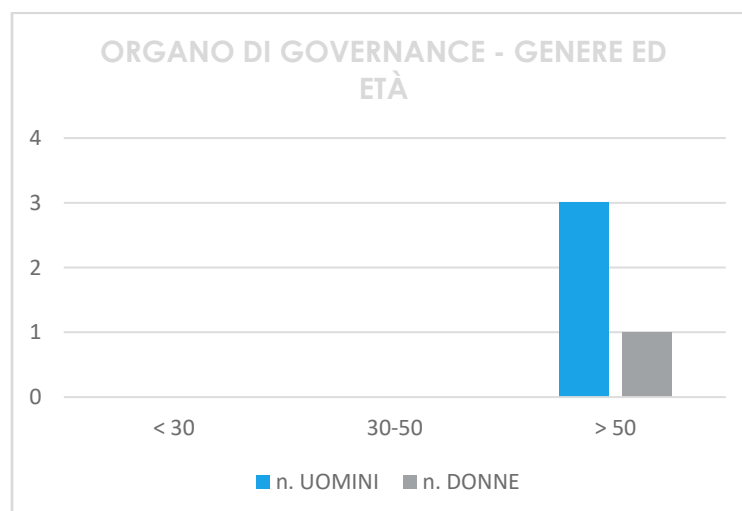
L'azienda si impegna a garantire pari opportunità e a prevenire ogni forma di discriminazione basata su genere, età, origine, orientamento, disabilità o altre condizioni personali, nel rispetto della normativa vigente e dei principi espressi nel Codice Etico.

Tali principi trovano applicazione nei processi di gestione delle risorse umane, con particolare attenzione alla selezione, allo sviluppo professionale e all'organizzazione del lavoro.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

L'Organo di Governance, rimasto costante negli ultimi due anni, è composto quattro membri. La composizione per genere evidenzia una presenza femminile pari al 25% e maschile pari al 75%. In termini di fascia di età, tutti i componenti appartengono alla fascia superiore ai 50 anni.

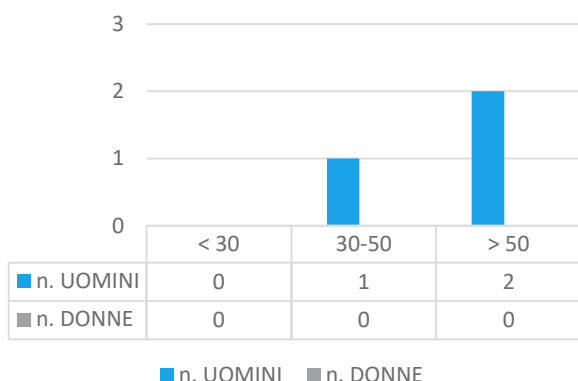


¹⁸ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 2016"

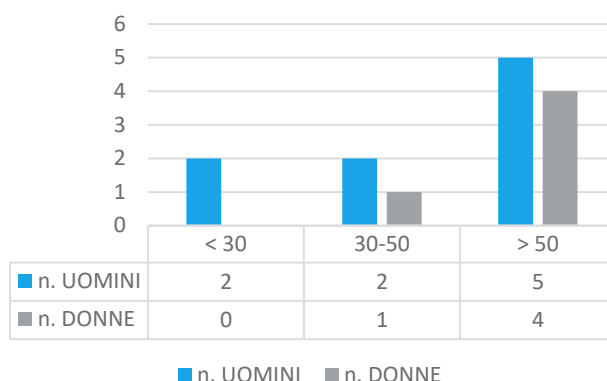
Con riferimento alla composizione della forza lavoro, i dati evidenziano una prevalenza di personale maschile.

In particolare, la componente femminile risulta maggiormente rappresentata nelle categorie impiegatizie, mentre nelle figure operative (operai) si registra una netta prevalenza di personale maschile, con una presenza femminile limitata.

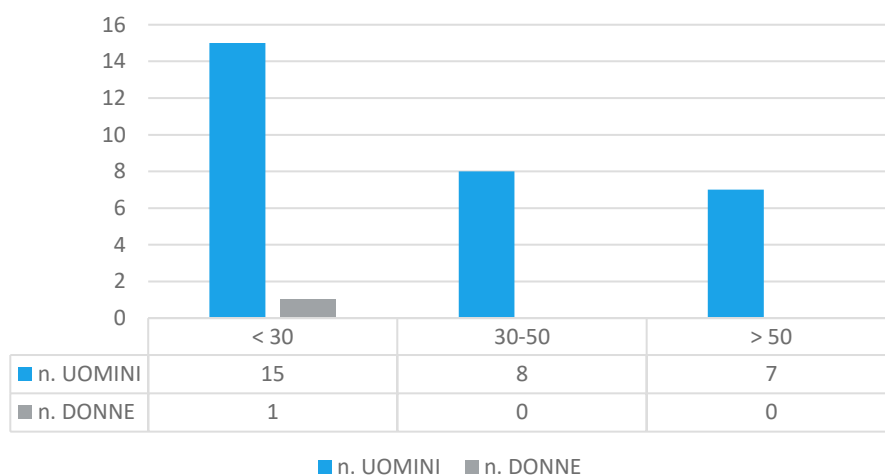
QUADRI - GENERE ED ETÀ



IMPIEGATI - GENERE ED ETÀ

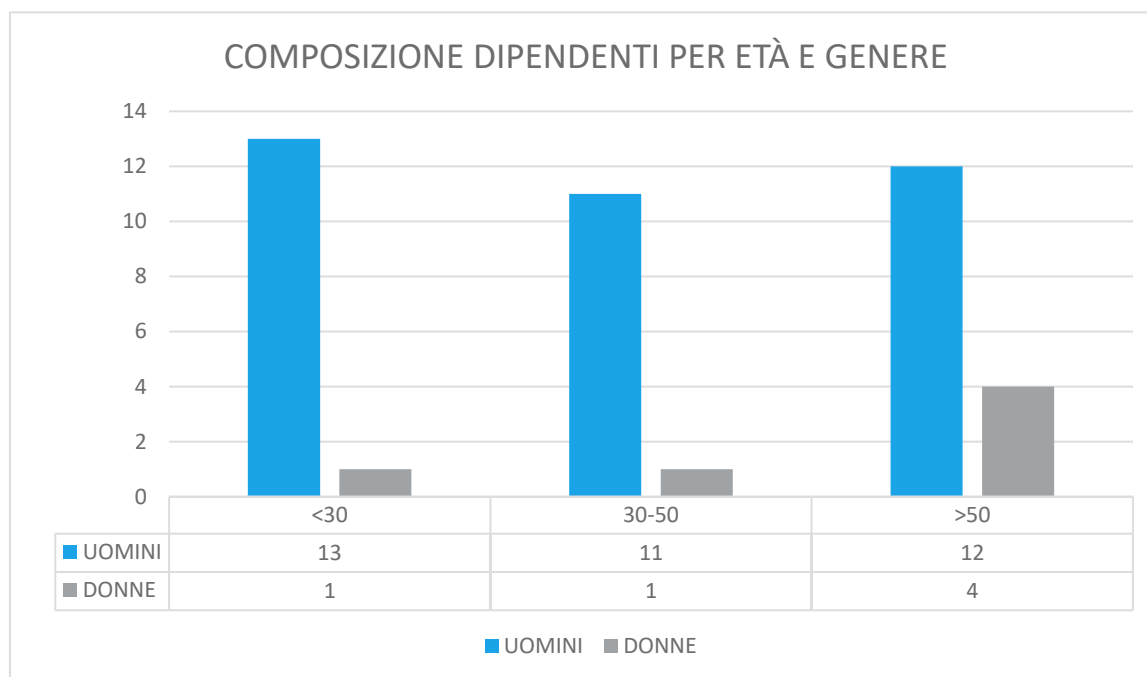


OPERAI - GENERE ED ETÀ



Dal punto di vista anagrafico, la distribuzione per fascia d'età mostra una maggiore concentrazione di dipendenti nella fascia superiore ai 50 anni, pari al 38% dell'organico, seguita dalla fascia inferiore ai 30 anni, pari al 33%, e da quella compresa tra i 30 e i 50 anni, pari al 29%.

Una quota contenuta del personale, pari a circa il 5% dell'organico, rientra nelle categorie vulnerabili individuate sulla base dei dati aziendali.



➤ **Informativa 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (per ciascuna categoria di dipendenti e per sedi significative di attività)**

Ai fini dell'informativa GRI 405-2, il salario di base è determinato includendo esclusivamente le componenti fisse e ricorrenti della retribuzione, indipendenti da performance, straordinari o condizioni contingenti. La retribuzione complessiva include il salario base e tutte le componenti monetarie aggiuntive riconosciute per la prestazione lavorativa. Sono esclusi rimborsi, conguagli fiscali, trasferimenti previdenziali e retribuzioni differite.

Al fine di garantire la massima comparabilità, il salario base e la retribuzione totale sono stati normalizzati su base oraria. Il salario base orario è calcolato dividendo il salario base per le ore ordinarie da contratto; la retribuzione oraria è calcolata rapportando la retribuzione annua erogata alle ore annue contrattuali riproporzionate sui periodi effettivamente retribuiti dal datore di lavoro.

I rapporti sono calcolati per genere, categoria professionale e sede operativa significativa (Cremona, unica sede operativa), limitatamente ai casi in cui il campione presenti una composizione numericamente idonea a garantire un confronto rappresentativo (soglia minima: 3 persone per genere). Qualora, per una determinata categoria, non siano presenti lavoratori di entrambi i generi o uno dei due generi sia rappresentato da un numero non significativo di persone, il rapporto non viene esposto, al fine di evitare letture distorte o non comparabili del dato.

RAPPORTO STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE TOTALE – DONNE/UOMINI (BASE ORARIA)		
Categoria	Rapporto Base D/U	Rapporto Totale D/U
Operai	n/d – campione non significativo	n/d
Impiegati	0,96	0,93
Quadri	n/d – nessuna donna in categoria	n/d

Nella categoria Impiegati, unica con un campione statisticamente rappresentativo per entrambi i generi, il salario base orario femminile risulta superiore a quello maschile (rapporto 1,15), così come la retribuzione oraria complessiva (rapporto 1,10). Per Operai e Quadri il rapporto non viene riportato perché il numero di donne è troppo basso per fornire un dato affidabile.

COMUNITÀ LOCALI [GRI 413]

Presentazione del tema¹⁹

Questo standard si concentra sull'interazione dell'organizzazione con le comunità locali, intese come singole persone o gruppi di persone che vivono e lavorano in aree influenzate, o che potrebbero esserlo, dalle attività dell'organizzazione. Le attività e l'infrastruttura di un'azienda possono avere rilevanti impatti economici, sociali, culturali e/o ambientali sulle comunità locali. L'azienda dovrebbe assicurarsi che le sue attività generino benefici economici e sociali senza causare danni e dovrebbe promuovere il coinvolgimento delle comunità in iniziative che migliorano il loro benessere e lo sviluppo.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. riconosce il proprio ruolo attivo e responsabile nei confronti delle comunità locali in cui opera, consapevole che la creazione di valore condiviso e la costruzione di relazioni di fiducia con il territorio sono elementi fondamentali per la c.d. 'license to operate' e per uno sviluppo sostenibile e inclusivo.

L'organizzazione è da anni impegnata nell'instaurazione di rapporti costruttivi e continuativi con enti del territorio, realtà del terzo settore e associazioni locali, con l'obiettivo di contribuire al benessere sociale e supportare iniziative a favore della comunità.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. contribuisce allo sviluppo del territorio attraverso iniziative di carattere sociale, sportivo e solidale, con l'obiettivo di generare valore per le comunità locali in cui opera.

Nel corso del periodo di rendicontazione, la Società ha realizzato diverse iniziative a supporto del tessuto sociale locale. In particolare:

- ha effettuato una donazione a favore della Fondazione Istituto Ospedaliero di Sospiro – ONLUS, a sostegno della messa in opera del Centro Nazionale Autismo;
- ha sostenuto la società sportiva locale U.S. Esperia Volley Cremona, con particolare attenzione alle squadre femminili, contribuendo alla promozione dello sport sul territorio;
- ha supportato la Fondazione Don Gino Rigoldi in occasione della cena di beneficenza natalizia, mettendo a disposizione materiali e competenze tecniche;

¹⁹ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 413: Comunità Locali 2016"

- ha collaborato con Caritas nell'ambito di un progetto finalizzato all'inserimento lavorativo di giovani in condizioni di fragilità, che nel 2025 ha portato all'inserimento in azienda di una risorsa.

Tali iniziative riflettono l'impegno della Società nel contribuire al benessere della comunità e nel favorire l'inclusione sociale, attraverso azioni concrete coerenti con le proprie competenze e il proprio ruolo nel territorio.

SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI [GRI 416]

Presentazione del tema²⁰

Si riferisce alle misure adottate per garantire la sicurezza dei prodotti o servizi offerti, proteggendo i clienti da rischi o danni. Questo include test di sicurezza, etichettature chiare e conformità con le normative di settore. La tutela dei clienti è fondamentale per rafforzare la fiducia e la reputazione aziendale.

Descrizione del tema in azienda

GIOCHI DI LUCE S.R.L. attribuisce particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza dei clienti, garantendo che i servizi offerti siano conformi ai requisiti normativi e agli standard tecnici applicabili.

La Società adotta un approccio preventivo alla gestione dei rischi, considerando gli aspetti legati alla salute e sicurezza lungo le diverse fasi del servizio, dalla progettazione all'installazione e utilizzo finale.

In particolare:

- i progetti sono sviluppati in conformità ai requisiti normativi applicabili;
- le attrezzature sono sottoposte a controlli periodici e a verifiche ante e post installazione;
- sono previsti interventi di manutenzione finalizzati a garantire il corretto funzionamento;
- le attività di installazione e disinstallazione sono svolte da personale qualificato.

L'attenzione alla qualità e all'affidabilità delle tecnologie, unitamente all'aggiornamento tecnico, consente alla Società di mantenere elevati standard di sicurezza.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi**

GIOCHI DI LUCE S.R.L. valuta gli aspetti legati alla salute e sicurezza dei servizi offerti nell'ambito dei propri processi operativi, in coerenza con i requisiti normativi applicabili.

Alla data di rendicontazione, la Società non dispone di un sistema strutturato di monitoraggio che consenta di quantificare in termini percentuali le categorie di servizi sottoposte a valutazione specifica degli impatti sulla salute e sicurezza.

²⁰ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016"

➤ **Informativa 416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi**

Nel corso del periodo di rendicontazione, GIOCHI DI LUCE S.R.L. non ha rilevato episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi.

OBIETTIVI



STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI 2025-27

Per il periodo 2025-2027, l'azienda ha definito una serie di obiettivi di sostenibilità a breve e medio termine. Questi obiettivi sono stati sviluppati con l'intento di migliorare gradualmente le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) e sono allineati con le attuali capacità e risorse aziendali. Per facilitare la comprensione del grado di avanzamento l'azienda ha identificato i seguenti 4 stati:

Ultimato	Intervento completato
In corso	Intervento in corso di realizzazione
Programmato	Intervento definito nelle modalità e nei tempi
In valutazione	Intervento in fase di valutazione di fattibilità tecnica ed economica

Tabella 1: Riepilogo azioni ambito Ambiente

AREA	OBIETTIVI	STATO DI AVANZAMENTO	SDGs	
AMBIENTE	Indagine Mobilità Casa-Lavoro	ULTIMATO		13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
	Calcolo emissioni Scope 1 e Scope 2	ULTIMATO	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
	Implementazione sistema di accumulo	ULTIMATO	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
	Transizione verso veicoli elettrici aziendali	IN VALUTAZIONE	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Tabella 2: Riepilogo azioni ambito Sociale

AREA	OBIETTIVI	STATO DI AVANZAMENTO	SDGs
SOCIALE	Sostegno a enti e fondazioni del territorio	ULTIMATO	 
	Monitoraggio e rendicontazione parità di genere - Raggiungimento Certificazione UNI PdR 125:2022	IN CORSO	 
	Sponsorizzazione di attività sportive locali	IN CORSO	 
	Promozione dell'inclusione lavorativa	IN CORSO	 
	Fornitura di servizi Probono a Fondazione di supporto Sociale	IN CORSO	  

Tabella 3: Riepilogo azioni ambito Governance

AREA	OBIETTIVI	STATO DI AVANZAMENTO	SDGs
GOVERNANCE	Roadmap sostenibilità	IN CORSO	
	Monitoraggio Performance Economiche	IN CORSO	
	RATING ESG	IN CORSO	
	Adozione Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001	ULTIMATO	
	Rinnovo Rating di legalità	ULTIMATO	

Nel periodo 2026–2028, l'azienda intende avviare un percorso di progressiva integrazione dei temi ESG all'interno dei propri obiettivi strategici e gestionali, riconoscendone la crescente rilevanza ai fini di uno sviluppo sostenibile e duraturo. Tale percorso riflette la volontà della Società di rafforzare, nel tempo, l'attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di governance all'interno dei processi aziendali.

Alla data di redazione del presente documento, la definizione di obiettivi specifici risulta ancora in fase di analisi e approfondimento. L'azienda è infatti impegnata in un'attività di studio finalizzata all'individuazione di target e linee di sviluppo nel breve, medio e lungo termine, coerenti con il proprio modello di business, le risorse disponibili e le priorità strategiche aziendali.

GIOCHI DI LUCE S.R.L. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025 con riferimento agli Standard GRI.

GRI INDEX

Per la redazione di questo documento è stato utilizzato: "GRI 1_Principi di rendicontazione 2021 – Italian".

GRI 002 – INFORMATIVA GENERALE	4; 9
GRI 002-1 - Dettagli Organizzativi	4
GRI 002-2 - Entità incluse nella rendicontazione	4
GRI 002-3 - Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4
GRI 002-4 - Restatement delle informazioni	4
GRI 002-5 - Assurance esterna	4
GRI 002-6 - Attività, catena del valore e altri rapporti di business	17
GRI 002-6 – ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	9
GRI 002-7 - Dipendenti	17
GRI 002-8 - Lavoratori non dipendenti	17
GRI 02-22 - Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	22
GRI 02-29 - Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	24
GRI 03 – TEMI MATERIALI 2021	27
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	33
GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito	33
GRI 201-2 - Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	34
GRI 201-3 - Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	35
GRI 201-4 - Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	35
GRI 204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	37
GRI 204-1 - Proporzioni di spesa verso fornitori locali	38
GRI 205 – ANTICORRUZIONE 2016	39; 42
GRI 205-1 - Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	40
GRI 205-2 - Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	40
GRI 205-3 - Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	41
GRI 305 - EMISSIONI 2016	45
GRI 305-1 - Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	46
GRI 305-2 - Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	46
GRI 305-3 - Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	47
GRI 401 - OCCUPAZIONE 2016	50
GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover	50
GRI 401-2 - Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	52
GRI 401-3 - Congedo parentale	52
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	53; 55
GRI 403-1 - Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	53; 55
GRI 403-2 - Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	56
GRI 403-3 - Servizi di medicina del lavoro	57
GRI 403-4 - Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	57
GRI 403-5 - Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	58
GRI 403-6 - Promozione della salute dei lavoratori	58
GRI 403-7 - Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	58
GRI 403-8 - Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	59
GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro	59
GRI 403-90 - Malattie professionali	59

GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	61
GRI 404-1 - Ore medie di formazione annua per dipendente	61
GRI 404-2 - Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	62
GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.....	62
GRI 405 - DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'2016.....	63
GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	63
GRI 405-2 - Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	66
GRI 413 - COMUNITA' LOCALI 2016	68
GRI 413-1 - Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo.....	68
GRI 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016	70
GRI 416-1 - Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	70
GRI 416-2 - Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	71



PLATINUM

SUSTAINABILITY REPORT

A seguito della rendicontazione di sostenibilità
si attesta che

giochidiluce
Technology for creativity

ha redatto
**il Bilancio di Sostenibilità
relativo all'anno 2025**

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è il primo punto di arrivo
nel **percorso di sviluppo e sostenibilità** che l'Azienda
ha perseguito con impegno e dedizione.



Società del



Redatto in collaborazione con ALA Srl





GIOCHI DI LUCE S.R.L.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Prepared by

ALA SRL
www.alafinanzagevolata.it

Company Info

 Via O. Fallaci, 38
25030 Castel Mella (BS)

 + 39 030
40265

 esg@grupponsa.it