

16_DC01

BILANCIO SOCIALE

	Redatto	Verificato	Approvato
Data	27/01/2026	27/01/2026	27/01/2026
Funzione	Responsabile RRS	Direzione Generale	Amministrazione
Firma			

Presenti alla riunione di bilancio

	PRESENTI	FUNZIONE
☒	Bertolotti Luciano	DIR
☒	Stiffi Luciano	DIR
☒	Pagone Matteo	RSGQ/RSA/RSE
☒	Passuello Mattia	Resp.UT
☒	Ferrero Carlo	RSdG



1	SCOPO	2
2	PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	3
3	MISSION	4
4	POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	4
5	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE.....	4
6	STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
7	REQUISITI DELLA NORMA E RISULTATI CONSEGUITI NELL'ANNO.....	7
7.1	LAVORO MINORILE E COMPOSIZIONE ORGANICO DELLA SOCIETÀ	7
7.2	LAVORO OBBLIGATO.....	7
7.3	SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	8
7.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	10
7.4.1	<i>Sindacalizzazione</i>	10
7.5	DISCRIMINAZIONE.....	10
7.6	PRATICHE DISCIPLINARI	11
7.7	ORARIO DI LAVORO	11
7.8	RETRIBUZIONE.....	11
8	SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000	12
8.1	COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	12
8.2	GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI	12
8.3	VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....	13
8.4	AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	13
8.5	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	13
8.6	GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI	13
8.7	CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO	14
9	GIUDIZIO PARTI INTERESSATE SULLA GESTIONE SOCIALE	15



1 SCOPO

Al presente Bilancio Sociale la Officina Fratelli Bertolotti S.p.a. (in seguito chiamata FB S.p.a.) intende affidare il compito di illustrare lo stato attuale circa gli aspetti sociali della propria gestione aziendale.

Il documento, redatto nel rispetto dei principi previsti dalla Norma di riferimento SA 8000, rappresenta quindi un quadro della situazione attuale di FB S.P.A. relativamente al rispetto dei requisiti dello Standard ma al tempo stesso è comprensivo di un'analisi e degli obiettivi che l'azienda si è posta per il 2025/2026.

In particolare, si affida al Bilancio Sociale il compito di testimoniare quanto FB S.P.A. sia capace di realizzare strategie e progetti coerenti con la propria Politica e i propri valori e quanto sia stata capace di costruire relazioni di valore con tutti i propri stakeholder in un mutuo rapporto di scambio con i contesti economico-sociali di riferimento.

Copia del Bilancio Sociale sarà resa disponibile a chi ne farà richiesta e per consultazione diretta presso la sede aziendale.

Una copia sarà resa disponibile alle parti sociali e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e a tutti i dipendenti che ne faranno richiesta.

Il Bilancio Sociale sarà inviato anche alle parti interessate, che ne faranno richiesta; i clienti e i fornitori saranno informati in occasione della sottoscrizione di nuovi contratti.

L'attenzione che FB S.P.A. pone nella gestione delle proprie performance etiche è testimoniata anche dal proprio Codice Etico, approvato dall'Amministrazione.

Il Codice è la naturale evoluzione del processo di rafforzamento della FB S.P.A. in ottica di Responsabilità Sociale ed è un documento che individua e raccoglie i principi etici e i valori della FB S.P.A. che devono ispirare, al di là e indipendentemente da quanto previsto da norme di legge, le condotte e i comportamenti di coloro che operano sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione aziendale. A queste regole devono uniformarsi, senza alcuna eccezione, tutti i destinatari del documento: responsabili, dipendenti, collaboratori e consulenti, amministratori e tutti coloro i quali - direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente - instaurano con la società rapporti e relazioni di collaborazione a qualsiasi titolo od operano nell'interesse della stessa.

Il compito di vigilare sull'osservanza e sull'aggiornamento del Codice, di diffondere i principi etici e i valori della società, di proporre possibili interventi migliorativi delle previsioni del Codice e di chiarire eventuali dubbi interpretativi è affidato agli Amministratori, al Responsabile del sistema di Gestione Responsabilità Sociale (RSA) ed al Gruppo Social Accountability regolarmente nominato in data 06/10/2023.

L'attuazione del Codice presuppone la sua conoscenza da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni, perché essi possano da una parte condividerne i principi e uniformarvi i loro comportamenti, dall'altra consentire con le loro segnalazioni di sanzionare comportamenti difformi.

Per questo, sono previsti un programma di comunicazione verso l'esterno e specifici programmi di formazione per i neoassunti, tutti i dipendenti e i collaboratori secondo i rispettivi ruoli e responsabilità.

L'obiettivo principale sarà quello di garantire, attraverso la certificazione per la Responsabilità Sociale, un servizio socialmente responsabile nei confronti dei propri lavoratori e delle altre parti interessate.

Sviluppando un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, la FB S.P.A. mira, in particolare, a:

- una corretta gestione delle risorse umane;
- dimostrare il rispetto dei principi etico-sociali;
- un miglioramento dei rapporti con i lavoratori e le parti interessate;
- fiducia e affidabilità nel rapporto con i clienti;
- un maggior controllo sulla filiera dei fornitori;



- rispettare i requisiti di legge attraverso l'adozione di apposite procedure interne;
- un miglioramento dell'immagine e della credibilità dell'azienda;
- distinzione rispetto alla concorrenza.

Un Sistema di Gestione basato sulla Responsabilità Sociale dà un valore aggiunto all'impresa che lo sostiene poiché rende più efficiente la gestione, ne migliora la sua immagine e dà più credibilità.

Sintetizziamo qui di seguito, ulteriori benefici che la FB S.P.A. si propone di ottenere in seguito alla certificazione del suo Sistema per la Responsabilità Sociale:

- migliori rapporti interni ed esterni all'azienda medesima;
- trasparenza dell'attività aziendale con un aumento della visibilità interna ed esterna circa i propri principi etico-sociali;
- aumento della customer Satisfaction.

La FB S.P.A. si auspica che lo strumento della Certificazione SA 8000 generi un impatto importante sui livelli di produttività dei dipendenti, rafforzandone lo spirito di appartenenza all'azienda ed il senso del dovere dei collaboratori.

Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione al Rappresentante per la Direzione e/o al Gruppo Social Accountability a mezzo posta oppure all'indirizzo e-mail. Spetta al Rappresentante per la Direzione coadiuvato dal Gruppo Social Accountability e/o dai Rappresentanti delle Parti Sociali analizzare la segnalazione ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione e coinvolgendo, se opportuno, ulteriori unità competenti in materia.

Il Bilancio SA 8000 costituisce, allo stesso tempo, anche lo strumento per mezzo del quale verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

La redazione del Bilancio SA 8000 ha infatti cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

2 PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

La FB S.P.A. trae le sue origini dal lontano 1901. L'azienda nasce come piccola ditta artigiana che svolge l'attività di fabbro ferraio, in seguito, l'attività cresce sviluppando la propria vocazione di costante ricerca di nuovi prodotti e mercati, specializzandosi nella costruzione di ferri da cavallo speciali. Dal 1920 l'attività si sposta verso la produzione di carpenteria speciale in ferro per approdare a quella di tipo industriale, anche per l'acquisizione dei clienti del settore "Trasporto energia elettrica".

La società dispone di una struttura operativa ed è dotata di attrezzature specifiche che le consentono di ottenere risultati ottimali in occasione delle verifiche da parte dei propri stakeholder interni ed esterni e dei committenti.

La caratteristica principale che la contraddistingue è sicuramente l'affidabilità e la correttezza nello svolgere le attività.

La qualità è garantita dall'impiego di personale con elevata conoscenza del servizio e dall'utilizzo di prodotti adeguati, garantendo elevati standard di qualità, di tutela della responsabilità sociale, della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, secondo le norme vigenti.

La FB S.P.A. si propone sul mercato per offrire la propria professionalità e competenza a strutture sia pubbliche che private, con l'obiettivo primario di rafforzare e migliorare i servizi nei quali si è specializzata.

Attualmente il maggior fatturato viene garantito nei servizi/prodotti rivolti al trasporto dell'energia elettrica.



Decidere di affidarsi ad una struttura polivalente e organizzata come la FB S.P.A. significa identificare le proprie necessità ed affidarle ad un interlocutore capace di comprenderle ed affrontarle con professionalità e competenza.

La FB S.P.A. ha conseguito le certificazioni, secondo le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 3834-2, EN1090-1, UNI EN ISO 14001, ISO 45001, ISO50001, ISO37001, ISO27001, ISO55001 e SA 8000, che la rendono partner di sicura affidabilità nei comparti in cui opera.

La FB S.P.A. ha scelto di estendere il proprio impegno anche verso le tematiche della Sostenibilità Sociale, quale naturale conseguenza di un percorso da tempo intrapreso finalizzato a promuovere una nuova cultura aziendale, capace di favorire il giusto equilibrio tra crescita economica e Responsabilità Sociale.

3 MISSION

La mission della FB S.P.A. è essere protagonista nel mercato di riferimento, ma con azioni responsabili nei confronti dell'ambiente e delle persone.

A questo scopo presta i propri servizi/prodotti nel rispetto della massima qualità, responsabilità ed efficienza, investendo nella formazione del personale e promuovendo con passione la cura del particolare nell'esecuzione di ogni attività.

L'obiettivo per il futuro è consolidare e ampliare l'attuale posizione di mercato migliorando la competitività in termini di tempi e costi senza pregiudizio per la qualità e puntando alla massima soddisfazione del committente.

I nostri punti di forza sono:

- Struttura propria;
- Competenze tecniche;
- Diversificazione;
- Solidità e affidabilità;
- Innovazione.

4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La FB S.P.A. ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei clienti, dei fornitori e di tutte le altre parti interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento. Questo sarà reso possibile attraverso il sito internet aziendale, strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della Politica e dei principi etici aziendali. La FB S.P.A. implementerà gli opportuni aggiornamenti affinché lo stesso sia funzionale all'obiettivo. Quindi annualmente, tramite il sito, FB S.P.A. renderà noto lo stato delle proprie prestazioni etiche attraverso la messa a disposizione del Bilancio Sociale.

Il Codice Etico in Rev00 del 30/01/2020, messo a disposizione delle parti terze attraverso il sito aziendale è considerato appropriato ed aderente alla realtà aziendale per cui viene confermato.

La Politica in Rev02 del 18/05/2022 comprende l'impegno e la leadership della Direzione alla gestione finalizzata al miglioramento delle condizioni di vita di quanti sono coinvolti, direttamente o indirettamente, nell'impresa e nel contesto socioeconomico di riferimento per l'attività, sia oggi che per le generazioni future.

5 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE

Con il termine "Parti Interessate" la FB S.P.A. ha inteso identificare tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa e che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, etc.

Di seguito vengono riportati le principali Parti Interessate individuate dalla FB S.P.A. al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno di loro, attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



In relazione a questi la FB S.P.A. si impegna a stabilire rapporti di correttezza e trasparenza, attraverso la divulgazione e la comunicazione di qualsiasi informazione riguardante il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale e le performance aziendali relativamente al proprio impegno etico.

L'obiettivo finale è quello di rendere consapevoli tutte le Parti Interessate di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente evidente anche attraverso la divulgazione del Bilancio Sociale SA 8000.

Tra i valori fondanti della FB S.P.A. vi è la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- Dipendenti;
- Parti Sociali;
- Azionisti;
- Partner;
- Clienti;
- Fornitori;
- Legislatore;
- Amministrazione Comunale;
- Istituti di Credito;
- Compagnie di assicurazione;
- Abitanti aree limitrofe.

La FB S.P.A. considera i propri **dipendenti e collaboratori esterni** come una risorsa strategica e garantisce loro il rispetto dei loro diritti individuali, politici, sindacali e ne promuove lo sviluppo personale, professionale e culturale.

Il rapporto di lavoro con i dipendenti è regolamentato dal Contratto Nazionale CCNL Metalmeccanico Industria, mentre per i collaboratori esterni vengono predisposti appositi contratti specifici.

I **fornitori** sono costantemente monitorati e vigilati riguardo al grado di rischio e criticità a fronte dei requisiti di Responsabilità Sociale, attraverso la sottoscrizione di ciascun fornitore di una Dichiarazione di Impegno.

La Dichiarazione contiene l'impegno, da parte dei fornitori rilevanti, a:

- conformarsi a tutti i requisiti dello standard SA8000 e a richiedere lo stesso da parte dei propri fornitori;
- partecipare ad eventuali attività di monitoraggio, compresi audit di seconda parte;
- identificare la causa ed attuare tempestivamente azioni correttive e preventive per la risoluzione di qualsiasi non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard SA8000;
- conformarsi al Codice di Condotta Fornitori inviato.

Il fornitore è invitato a rinviare il modulo controfirmato per accettazione. Le impegnative ricevute sono verificate e archiviate in un apposito dossier tenuto presso la sede.

Tutti i fornitori aziendali rilevanti per l'attività sono storici e fidati e sono stati identificati sulla base della tipologia della fornitura, territorialità, incidenza di fatturato e livello di potenziali criticità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

La FB S.P.A. mette a disposizione delle parti terze, attraverso il sito aziendale, le informazioni sul proprio impegno in termini di responsabilità sociale comprendente la Politica dell'azienda, il Codice Etico e copia della Relazione di Bilancio Sociale (a partire dalla data della presente).



L'impegno assunto dalla FB S.P.A. nei confronti del cliente è quello di continuare a operare nell'ottica della sua massima soddisfazione, offrendo un servizio idoneo ai suoi bisogni, con l'obiettivo di creare una partnership reciprocamente vantaggiosa.

I principali **Enti pubblici** presenti sul territorio con cui sussistono dei rapporti sono: INPS e INAIL.

L'atteggiamento nei confronti di tutte le istituzioni con le quali interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Nei confronti degli **organismi di certificazione**, l'impegno assunto dalla società è quello di garantire la massima trasparenza e la piena cooperazione con gli auditor esterni per definire la gravità di ciascun problema emerso e i benefici delle azioni intraprese per la risoluzione di tutte le non conformità.

La FB S.P.A. ha assunto l'impegno di collaborare con l'**organizzazione sindacale** presente in azienda con due rappresentanti, la Fiom-Cgil.

Tutti i rappresentanti sindacali sono informati della decisione della Direzione della certificazione SA 8000 e dell'impegno assunto al rispetto dei requisiti dello standard.

6 STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La FB S.P.A. ha realizzato un sistema per la Responsabilità Sociale gestito da un sistema documentale e da una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad esse connesse e i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento che verrà integrato con i sistemi Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul lavoro. (Vedi 12_DC03_Piano Obiettivi 2018-2026_rev01 Allegato)

Le figure di riferimento nella gestione del Sistema sono:

- la Direzione;
- Il Rappresentante della Direzione;
- Responsabile del sistema di Gestione Responsabilità Sociale (RRS), che si interfaccia con il Rappresentante della Direzione per tutte le questioni relative ai requisiti SA8000 che riguardano i lavoratori;
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il quale si interfaccia con il Rappresentante della Direzione per tutte quelle questioni di prevenzione e sicurezza sul lavoro che riguardano i lavoratori;
- Il GSA (Gruppo Social Accountability), al quale - per il tramite delle figure che lo compongono (rappresentante della Direzione, RRS ed RSU) - sono state conferite le risorse e l'autorità necessarie a svolgere la propria mansione.

Il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale viene mantenuto e migliorato nel tempo secondo le seguenti fasi:

- aggiornamento formativo ed informativo del personale;
- effettuazione di audit interni per stabilire se il Sistema è efficacemente attuato ed è conforme a quanto pianificato, alla Politica aziendale e alla normativa di riferimento;
- revisione della documentazione, ove opportuno, ivi compresa la Politica aziendale;
- effettuazione annuale del Riesame di Direzione e del Bilancio Sociale per valutare l'efficienza e l'efficacia dei sistemi di gestione e delle Politiche adottate - rispetto ai requisiti delle norme - e per programmarne gli eventuali interventi correttivi/migliorativi;
- monitoraggio sui fornitori affinché si dotino di un sistema per la Responsabilità Sociale o che, quanto meno, operino in conformità ai requisiti sociali previsti.

Il riesame del Sistema è effettuato sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dal Rappresentante della Direzione e dal Responsabile del Sistema (indagini di soddisfazione del cliente, rendicontazioni interne sul servizio erogato, andamento dei parametri di controllo dei processi, verbali di audit interni, valutazioni delle prestazioni dei fornitori, verbali di riunioni periodiche del Team Salute e Sicurezza e del GSA, etc.).

Il riesame comprende la Relazione di Bilancio Sociale SA 8000



7 REQUISITI DELLA NORMA E RISULTATI CONSEGUITI NELL'ANNO

Il presente Bilancio SA 8000 riassume lo stato della FB S.P.A. relativamente ai requisiti dello Standard per il periodo 2025. I dati del 2025 sono aggiornati al 31 dicembre.

7.1 LAVORO MINORILE E COMPOSIZIONE ORGANICO DELLA SOCIETÀ

La FB S.P.A. esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile e si accerta, all'atto dell'assunzione, che il personale risponda a questo requisito chiedendo un documento di identità.

Non ci sono ad oggi dipendenti e lavoratori al di sotto dei 18 anni.

Riportiamo la composizione, per fasce di età, dell'organico:

FASCE D'ETA'	2025	
	Numero Dipendenti	%
< 20	0	0,00%
21-30	5	19,23%
31-40	4	15,38%
41-50	2	7,69%
51-60	10	38,47%
oltre 60	5	19,23%
Totali	26	==
Maschi	24	92,31%
Femmine	2	7,69%

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima alla Direzione, al loro Rappresentante, al GSA (Gruppo Social Accountability) o direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

7.2 LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro prestato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di pressioni o minacce che lo costringono a prestare la propria attività in azienda. La FB S.P.A. non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato, non richiede al personale al momento dell'assunzione alcuna somma in denaro e non trattiene documenti di identità. Tutti i dipendenti prestano la propria opera volontariamente.

Nel corso del 2025 sono state effettuate 1.559,95 ore di straordinario su 42.125 ore totali pari al 3,70%.

Il personale della FB S.P.A., al momento della assunzione, viene informato sui propri diritti e doveri in quanto lavoratore e allo stesso viene consegnato:

- copia della Politica Qualità – Ambiente - Sicurezza - SA 8000;
- copia del Codice Disciplinare interno;



- copia della lettera di assunzione con la chiara indicazione di tutti gli aspetti normativi ed economici del contratto di lavoro;
- un'informativa sulla privacy ai sensi del Reg. Eu 679/2016;
- opuscolo informativo per il lavoratore sui rischi per la salute e sicurezza.

I documenti firmati per ricevuta della consegna sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo.

Al neoassunto viene inoltre comunicato che presso la propria sede di lavoro è disponibile una copia aggiornata del CCNL di riferimento e dei successivi aggiornamenti delle tabelle salariali.

La società, a seconda delle necessità, organizza riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda.

I pagamenti avvengono tramite bonifici il 15 del mese successivo salvo specifiche richieste/accordi (anticipi al 25 del mese corrente, assegno, bonifici, etc.).

Le richieste di ferie/permessi dei singoli, previa consultazione dei colleghi, sono presentate al Responsabile di ciascun reparto, che provvede ad autorizzarle, in base alle esigenze aziendali e del restante personale.

Nel corso del 2025 sono stati concessi il 100% dei permessi/ferie richieste.

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

7.3 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La FB S.P.A. si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza. La FB S.P.A., facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti (D. Lgs. 81/08 e suoi aggiornamenti) si adopera per garantire un ambiente di lavoro, che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

A questo fine gli impegni includono:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria relativa a salute e sicurezza sul lavoro;
- il mantenimento di un sistema di gestione per la sicurezza certificato da ente terzo, il controllo e il miglioramento delle attività che presentano un potenziale rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il Responsabile del sistema SSL (SGSL) individuano e valutano i fattori di rischio e le misure da adottare per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, per lo sviluppo e il controllo dei sistemi di prevenzione e protezione e per la formulazione e gestione di programmi di informazione e formazione del personale.

L'RSPP e il SGSL si coordinano con il Medico Competente, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e per la Responsabilità Sociale e con le altre funzioni aziendali interessate. Tutto il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria/controllo dell'idoneità alla mansione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Le assenze per malattie professionali, incidenti e infortuni sono monitorate costantemente, al fine anche di individuarne le possibili cause ed eventualmente attuare gli opportuni rimedi.



Il trend di infortuni degli ultimi anni è:

Anno	n Numero di infortuni	H Ore effettive di lavoro	If Indice di frequenza
2012	1	52.800	1,89
2013	5	49.140	10,18
2014	1	46.175	2,17
2015	1	46.236	2,16
2016	3	37.302	8,04
2017	0	40.932	0,00
2018	0	42.194	0,00
2019	0	48.407	0,00
2020	0	47.112	0,00
2021	0	47.719	0,00
2022	0	43.017	0,00
2023	1	43.391	2,30
2024	1	40.735	2,45
2025	0	42.125	0,00

IF = Numero infortuni / Ore totali lavorate dai lavoratori x 100.000

Con un indice di gravità come da tabella:

Anno	gT Giorni persi	H Ore effettive di lavoro	Ig Indice di gravità
2012	18	52.800	0,34
2013	168	49.140	3,42
2014	44	46.175	0,95
2015	70	46.236	1,51
2016	342	37.302	9,17
2017	0	40.932	0,00
2018	0	42.194	0,00
2019	0	48.407	0,00
2020	0	47.112	0,00
2021	0	47.719	0,00
2022	0	43.017	0,00
2023	7	43.391	1,61
2024	45	40.735	0,85
2025	0	42.125	0,00

IG = Numero di giorni persi per infortunio / Ore totali lavorate dai lavoratori x 1.000



Nessun dipendente della FB S.P.A. ha mai accusato alcuna malattia conseguente alle mansioni lavorative comunemente svolte. Gli infortuni dell'ultimo anno 2025 sono pari a 0. Alla totalità dei lavoratori sono stati messi a disposizione i necessari dispositivi di protezione individuale.

Obiettivi di Miglioramento

In ambito Salute e Sicurezza, l'azienda si impegna a rispettare e portare a termine gli obiettivi stabiliti nel Piano di miglioramento del DVR.

7.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La FB S.P.A. consente piena libertà al proprio personale di aderire ai sindacati di loro scelta, il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali, il diritto di riunirsi in associazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.

L'azienda si impegna a mantenere i contatti con Organizzazioni Sindacali al fine di garantire la comunicazione delle performance del sistema di gestione nonché di eventuali variazioni che dovessero intervenire nella Politica della Responsabilità Sociale. Tale attività è svolta mediante l'invio di comunicazioni.

7.4.1 SINDACALIZZAZIONE

In FB S.P.A. i lavoratori che hanno deciso di avvalersi del diritto di iscriversi ad un'associazione sindacale, non hanno avuto alcun ostacolo da parte della Direzione e sono presenti rappresentanti sindacali delle principali sigle sindacali di categoria.

L'unica sigla sindacale presenti in azienda è la Fiom-Cgil.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

7.5 DISCRIMINAZIONE

L'azienda non attua o dà sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione e promozione, nel licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Al personale interno viene garantito il diritto di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, sempre nel rispetto della gestione aziendale.

Inoltre, non vengono attuati comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Relativamente alla composizione dell'organico si registra la prevalenza di italiani (oltre il 75%) rispetto al personale straniero. Quanto alla composizione del personale dipendente in relazione alle nazionalità di origine, nella successiva tabella è riepilogata la presenza in numero e in percentuale sul totale dei lavoratori.

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE 2025			
Uomini	24	Extra comunitari	3
Donne	2	Operai	11
Italiani	21	Impiegati	13
Comunitari	2	Dirigenti	2



Tutti i dipendenti stranieri parlano correttamente o almeno sufficientemente ed intendono bene la lingua italiana.

Eventuali casi di mancato rispetto di questi principi devono essere comunicati al Rappresentante della Direzione al fine di avviare, se il caso, i provvedimenti secondo quanto definito dal CCNL ed i relativi provvedimenti disciplinari.

Un ulteriore strumento adottato contro la discriminazione è il Codice Etico aziendale e la sorveglianza effettuata dall'organismo di vigilanza istituito allo scopo.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto e nessuna segnalazione da parte dei dipendenti per discriminazioni.

7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

La FB S.P.A. rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e per questo si limita ad applicare quanto previsto dal Contratto di riferimento.

Tutti i provvedimenti disciplinari adottati dalla FB S.P.A. nei confronti dei propri dipendenti sono conformi a quanto previsto dai CCNL. Nel corso del 2025 non si riscontrano provvedimenti disciplinari.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto

7.7 ORARIO DI LAVORO

La FB S.P.A. si uniforma all'orario di lavoro, prescritto dalla legislazione vigente dal contratto collettivo nazionale, su un unico turno.

La FB S.P.A. garantisce che al massimo, e in condizioni particolari, vengano svolte non più di 40 ore lavorative settimanali, ferme restando le necessità in relazione agli andamenti produttivi e di servizio.

Il normale orario di lavoro previsto dai CCNL applicati prevede al massimo 8 h al giorno.

La rilevazione delle presenze avviene mediante un sistema rilevatore presenze informatizzato.

L'elaborazione dei dati e l'emissione delle relative buste paga viene effettuata da un Consulente del Lavoro.

Il lavoro straordinario eventualmente richiesto ed effettuato sarà remunerato in conformità alla legislazione vigente ed al CCNL e retribuito con supplemento rispetto al normale stipendio.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

7.8 RETRIBUZIONE

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento. La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono conservati presso l'Ufficio Amministrativo e presso le varie sedi di lavoro a disposizione del personale.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali ed i bonifici o copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

I pagamenti avvengono tramite bonifici entro il 15 del mese successivo.



Vengono garantiti i passaggi di livello ed elargiti i conseguenti aumenti di stipendio, come previsto dal CCNL. Il lavoratore può usufruire di permessi retribuiti per l'assistenza a familiari con disabilità.

Alla data della presente si riscontra due contratti a tempo determinato.

Obiettivi di Miglioramento

Mantenimento di quanto precedentemente descritto. A partire dal 2026 l'azienda ha istituito un aumento del valore dei buoni pasto.

8 SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000

La FB S.P.A. si assicura che la Politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla Responsabilità Sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate tramite la pubblicazione di tali informazioni sul sito internet aziendale e/o tramite l'invio di apposita documentazione agli interessati.

La FB S.P.A. sta implementando l'integrazione di tutta la documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA 8000 con i sistemi a tutt'oggi implementati e/o in fase di implementazione (Qualità, Saldature, Marcatura CE, Ambiente, Energia e Sicurezza).

Il riesame è svolto anche al fine di approvare l'elaborazione e la valutazione dei dati del Bilancio Sociale, in modo che la raccolta dati possa evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati (Rif. 12_DC03_Piano Obiettivi 2018-2026_rev01) costituiscono la struttura portante del documento che la Direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti le performance aziendali ai requisiti della norma.

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento ed implementazione

8.1 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Per la FB S.P.A. la comunicazione rivolta a tutti gli interlocutori interni ed esterni riveste un'importanza rilevante, ritenendo importante dare dimostrazione trasparente a tutte le parti interessate delle intenzioni e degli impegni dell'azienda in termini di responsabilità e di conseguenza aggiornare gli stessi sui risultati raggiunti nel corso degli anni.

La FB S.P.A. ha definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- formazione del personale sui temi della responsabilità sociale effettuata a tutto il personale e per i neoassunti;
- distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro (CCNL, regolamento procedure disciplinari, ecc.) e busta paga;
- diffusione della Politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

8.2 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

La FB S.P.A. ha implementato apposita procedura e attivato un sistema di raccolta e gestione di reclami e segnalazioni che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA 8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- in maniera anonima via mail;
- attraverso il GSA (Gruppo Social Accountability);
- direttamente al Rappresentante della Direzione;
- direttamente all'Organismo di Certificazione.



Ad oggi non sono stati ricevuti reclami né sono state effettuate segnalazioni da parte dei lavoratori e delle altre parti interessate.

Obiettivo di miglioramento:

Mantenimento di quanto precedentemente descritto.

8.3 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

La FB S.P.A. è disponibile a fornire informazioni e a consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA 8000.

Il Rappresentante della Direzione e il Responsabile del sistema di Gestione Responsabilità Sociale (RSA) possono illustrare a chiunque ne faccia richiesta il funzionamento dei Sistemi di Gestione e accompagnare a visitare la sede e gli impianti aziendali.

La FB S.P.A. si aspetta ed ha richiesto ai propri fornitori la stessa disponibilità a fornire informazioni sul rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA 8000 e la possibilità di accedere nei locali di loro pertinenza.

Ad oggi non è stata ricevuta alcuna richiesta di informazioni o di accesso ai siti aziendali da parte delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento dei requisiti SA 8000.

8.4 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

La FB S.P.A. ha predisposto apposita procedura operativa al fine di definire le modalità di gestione, attuazione e verifica dell'efficacia delle azioni correttive e preventive attuate in azienda.

Le registrazioni sono mantenute da parte del Responsabile del sistema di Gestione Responsabilità Sociale (RSA), come componente del GSA (Gruppo Social Accountability), e costituiscono dati di input del periodico riesame di direzione.

8.5 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

Periodicamente sono realizzati eventi formativi/informativi sullo Standard SA 8000, con lo scopo di sensibilizzare l'intero personale sugli argomenti inerenti alla Responsabilità Sociale, diffondendo la consapevolezza delle garanzie che lo Standard offre.

La formazione del personale sui temi della Responsabilità Sociale è assicurata attraverso la diffusione della Politica, del Codice Etico e l'utilizzo di apposite comunicazioni apposte nelle bacheche aziendali.

Tutti i responsabili di funzione/ente e tutti i dipendenti hanno ricevuto formazione specifica sui requisiti e principi dello Standard SA 8000 e sui principali elementi della retribuzione e della busta paga.

Annualmente la Direzione e il Responsabile dei Sistemi programmano e pianificazione un 03_DC04_Programma Formazione anno_Rev00 per tutte le aree di interesse aziendale inserendo anche delle sessioni di formazione specifica, al fine di replicare la diffusione dei principi base della SA 8000 e delle procedure specifiche a tutti i lavoratori.

Obiettivo di miglioramento:

Completare la formazione specifica su SA 8000 per tutto il personale.

8.6 GESTIONE DEI FORNITORI E DEGLI APPALTATORI

La condotta della FB S.P.A. nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza. Per tutte le prestazioni la selezione dei fornitori si basa oltre che sulla verifica del possesso di requisiti e risorse adeguati, alle condizioni contrattuali, anche sull'integrità morale e sul rispetto di determinati requisiti sociali del fornitore.



Il nostro obiettivo nella gestione degli acquisti è costruire rapporti basati sulla soddisfazione reciproca, sulla base di procedure trasparenti di assegnazione delle forniture e del rispetto di tutte le condizioni contrattuali concordate, inclusi i termini di pagamento.

I fornitori attivi dell'azienda sono un numero abbastanza elevato e appartengono a diversi settori: produttori o rivenditori di prodotti funzionali ai servizi/prodotti (materie prime, prodotti chimici e materiali ausiliari) e di prodotti e servizi per la sicurezza (DPI, antinfortunistica; controllo e verifica di presidi antincendio e condizionatori; servizi per l'ambiente (smaltimento rifiuti); servizi di manutenzione mezzi, macchinari e impianti e consulenze professionali.

A tutti i fornitori si sta chiedendo un impegno scritto in merito al rispetto dei principi etici richiesti dallo Standard di riferimento e tutti i fornitori hanno firmato per accettazione e condivisione dei principi.

La valutazione di tutti i fornitori identificati si basa su: dimensione, importanza, la criticità rispetto ai principi di responsabilità sociale, al fine di valutare e individuare quelli che presentano potenziali criticità maggiori relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Attualmente l'analisi dello stato dei fornitori non ha evidenziato criticità di sorta.

Il piano di monitoraggio dei fornitori prevede, come da procedura, una verifica annuale per il mantenimento della qualifica.

Obiettivo di miglioramento:

Completare la valutazione specifica su SA 8000 per tutti i fornitori.

8.7 CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO

I dati e le informazioni contenute in questo Bilancio SA 8000 sono diffusi con lo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento della Responsabilità Sociale dell'azienda. L'azienda è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti da ogni parte interessata.

Sebbene l'adozione di un Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale sia di recente implementazione, si segnalano alcuni aspetti che appaiono migliorati in seguito all'applicazione del sistema stesso:

- maggiore consapevolezza da parte del personale sulle problematiche inerenti alla responsabilità sociale e la sicurezza sul lavoro;
- l'assenza di discriminazioni in ambiente lavorativo;
- l'assenza di contenziosità interna (testimoniata da procedure disciplinari, adesione ai sindacati, ore di sciopero, reclami).

Si segnalano anche alcuni aspetti oggetto di possibili miglioramenti:

- formazione specifica per tutti i lavoratori in materia di SA 8000;
- maggiore diffusione della politica e del bilancio sociale a istituzioni ed associazioni locali con la Pubblicazione e divulgazione del Bilancio Sociale.



9 GIUDIZIO PARTI INTERESSATE SULLA GESTIONE SOCIALE

La comunicazione alle parti interessate (istituzioni, fornitori, lavoratori, sindacati, etc.) da parte di FB S.P.A. di aver attivato la procedura di certificazione secondo lo Standard SA 8000 è tuttora in atto.

Tutti i fornitori hanno apprezzato verbalmente la scelta fatta, così come alcuni rappresentanti delle compagini sindacali aziendali ed il personale che ha partecipato ad alcuni incontri informati.

Prevista in concomitanza della redazione del Riesame della Direzione di ogni anno solare la redazione del Bilancio Sociale con i dati a consuntivo dell'anno precedente quale strumento di diffusione, comunicazione e trasparenza verso tutte le parti sociali interessate.

Il Bilancio Sociale insieme alla Politica saranno disponibili sul sito aziendale.