



F.III FEGATILLI srl

BILANCIO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Giugno 2025

Il Bilancio per la Responsabilità Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate le prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio per la Responsabilità Sociale sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprendibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio per la Responsabilità Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio per la Responsabilità Sociale vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il Bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

LAVORO INFANTILE

Età dei dipendenti:

FASCE D'ETÀ	DONNE	UOMINI
16-19		1
20-29		10
30-39	1	12
40-49	1	17
50-59		12
oltre 60		6
TOTALE	2	58

OBIETTIVO: Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito

SALUTE E SICUREZZA

Periodo di osservazione: gennaio - giugno 2025

Tabella infortuni:

ANNO	N. INFORTUNI	N. GIORNI CUMULATI
2025 (al 30.06)	0	0

OBIETTIVO: Effettuare un'analisi dei dati degli infortuni per adottare piani di miglioramento.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Periodo di osservazione: 2025 al 30.06

Tipologia contratti:

TIPO	DONNE	UOMINI
Determinato	1	20
Indeterminato	1	35
Apprendistato	-	3
TOTALE	2	58

Tabella Inquadramento (livello CCNL):

CCNL per il personale dipendente con Contratto "Edilizia"			
Livello	Donne	Uomini	Totale
Operaio 1° livello		7	11
Operaio 2° livello		18	18
Operaio 3° livello		11	11
Operaio 4° livello		10	10
Impiegato 2° livello	1	2	3
Impiegato 4° livello		1	1
Impiegato 5° livello		4	4
Impiegato 6° livello	1	3	4
Impiegato 7° livello		2	2

CCNL per il personale dipendente con Contratto “Edilizia”

Livello	Donne	Uomini	Totale
TOT	2	58	60

Dipendenti iscritti a sindacati: 0

Contenziosi in azienda con dipendenti nel 2025, ad oggi: 0

Ore di sciopero nel 2025, ad oggi: 0

OBIETTIVO: Operare nel rispetto del CCNL e garantire e tutelare il diritto alla libertà di associazione

DISCRIMINAZIONE

Sesso dipendenti: 2 donne e 58 uomini;

Nazionalità: n. 40 di nazionalità italiana; n. 20 di nazionalità estera

Tabella anzianità di servizio:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO	DONNE	UOMINI
Fino a 9	1	46
10-20		7
Oltre 20	1	5
TOT	2	58

Variazioni organico/inquadramento avvenute da gennaio a giugno 2025: 8 cessazioni, 11 assunzioni.

OBIETTIVO: Pianificare formazione/ sensibilizzazione specifica per evitare situazioni che possono causare discriminazione tra il personale

PRATICHE DISCIPLINARI

Nel 2025, ad oggi, sono state attuate n. 0 pratiche disciplinari.

OBIETTIVO: Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito

ORARIO DI LAVORO

FASCIA PART-TIME	DONNE	UOMINI
≤ 50 %		3
50%	1	2
> 50%		1
TOTALE	1	6

MESE	ORE DI STRAORDINARIO
gennaio	528,20
febbraio	457,25
marzo	634,50
aprile	499,75
maggio	583,75

OBIETTIVO: Mantenere l'attuale situazione nell'ambito di questo requisito

RETRIBUZIONE

Tipologia contratti e inquadramento (livello): vedere nel § relativo a “libertà di associazione e contrattazione collettiva”

Retribuzioni: tutte come da CCNL che sono al di sopra della seguente soglia di povertà relativa emessa dall'ISTAT

Aampiezza della famiglia	Scala di equivalenza (coefficienti)	Linea di povertà
1	0,60	726,53
2	1,00	1.210,89
3	1,33	1.610,48
4	1,63	1.973,75
5	1,90	2.300,69
6	2,16	2.615,52
7 e più	2,40	2.906,14

OBIETTIVO: Effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione

LIVING WAGE

L'organizzazione ha effettuato un calcolo del salario minimo dignitoso, sulla base delle banche dati ISTAT (<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=17446>). Calcolando il 10% in più rispetto alla soglia di povertà (1.106,19 euro), emerge che il salario minimo percepito in azienda (operaio secondo livello), secondo quanto definito nel CCNL applicato, è più del doppio della linea di povertà.

SISTEMA DI GESTIONE

Periodo di osservazione: 2025 al 30.06

Ore di formazione su SGRS e SA 8000: sono stati coinvolti i nuovi assunti nell'anno per un totale di 2 ore di formazione

Controllo fornitori: l'albo fornitori è integrato a tutti i sistemi di gestione e aggiornato su file elettronico. Per dettagli si rimanda al file informatico.

Comunicazione alle parti interessate: ad oggi è previsto l'invio per mail a tutte le parti interessate con i risultati degli audit effettuati e le performance di responsabilità sociale.

Per l'interno è prevista la consegna di un opuscolo SA 8000 e politica oltre ad aver pianificato delle riunioni di formazione; i clienti verranno informati tramite apposita comunicazione; ai fornitori ed alle altre parti interessate verranno inviate comunicazioni per visionare la documentazione di sistema.

Palaia lì, 30/06/2025

La Direzione