



REPORT DI RESPONSABILITÀ SOCIALE 2025

ESTEL GROUP S.r.l.

Rendicontazione pubblica della responsabilità sociale
FEMBLEVEL - criterio 8.7

Work better.

Sommario

Il 2025 in sintesi.....	4
1. Perimetro del report.....	5
2. Profilo di Estel Group.....	5
2.1 Sistemi di gestione, certificazioni e qualificazioni.....	5
3. Governance della responsabilità sociale	6
3.1 Politiche e principi	6
3.2 Riesame, indicatori e miglioramento continuo	6
3.3 Audit e controllo dei sistemi	6
3.4 Codice Etico e catena di fornitura	6
3.5 Sistema di segnalazione	6
4. Le persone e le condizioni di lavoro	7
4.1 Stabilità occupazionale e qualità del lavoro	7
4.2 Fruizione delle ferie e benessere lavorativo	8
4.3 Formazione e sensibilizzazione	8
4.4 Salute e sicurezza sul lavoro	8
4.5 Diritti umani e principi fondamentali del lavoro	8
5. Parità di genere e inclusione	9
5.1 Composizione della popolazione aziendale	9
5.2 Equità retributiva	9
5.3 Presenza femminile nelle attività produttive	9
5.4 Rappresentanza nei ruoli dirigenziali.....	9
5.5 Formazione e cultura dell'inclusione.....	9
6. Comunità e territorio	10
6.1 WOW - Wheels on Waves / Lo Spirito di Stella	10
6.2 Inclusione lavorativa attraverso Cooperativa Verlata e Mano Amica.....	10
6.3 Salute e prevenzione - WelfareCare	10
6.4 Continuità dell'impegno.....	10
7. Responsabilità ambientale	11
7.1 Energia e monitoraggio dei TEP	11
7.2 Energia rinnovabile.....	11
7.3 Gestione della risorsa idrica	12
7.4 Rifiuti e prevenzione dell'inquinamento	12
7.5 Materiali, circolarità e progettazione sostenibile	12
8. Obiettivi e miglioramento continuo	13

8.1 Quadro sintetico degli indicatori 2025	13
8.2 Aree di miglioramento successive al 2025	13
9. Matrice di corrispondenza FEMB LEVEL / ISO 26000	14
9.1 FEMB LEVEL 8.7.1 - Contenuto minimo del report	14
9.2 FEMB LEVEL 8.7.2 - Contenuto esteso / ISO 26000	14
9.3 Ulteriori temi sociali rendicontati	15
10. Riferimenti metodologici	15

Il 2025 in sintesi

Indicatore	Risultato
Perimetro	Estel Group S.r.l.: Thiene, Arsiero e filiali di Roma, Milano, Mestre e Firenze
Dipendenti	268
Formazione responsabilità sociale e parità di genere	100% del personale
Salute e sicurezza	IG < 0,5 e IF < 8: entrambi ampiamente entro target
Stabilizzazione contratti a tempo determinato	Target >= 60% raggiunto
Equità retributiva	Gender target gap retributivo fisso < 10% raggiunto
Energia	1.417 TEP nel 2025; circa -35,4% rispetto al 2023
Fotovoltaico	4,3 MW installati; circa 30% del fabbisogno elettrico coperto

1. Perimetro del report

Il documento si riferisce all'esercizio 2025 e comprende l'intera organizzazione Estel Group S.r.l., costituita dalle sedi di Thiene e Arsiero e dalle filiali di Roma, Milano, Mestre e Firenze. Nel periodo di riferimento l'organizzazione conta complessivamente 268 dipendenti.

La struttura del documento è stata definita tenendo conto dei contenuti previsti dal criterio 8.7 di FEMB LEVEL e dei core subjects della ISO 26000 richiamati dal requisito esteso. I dati pubblicati sono presentati in forma aggregata e con un livello di dettaglio coerente con la finalità pubblica del report; le evidenze di supporto rimangono disponibili nei sistemi e nei documenti aziendali per le attività di verifica.

2. Profilo di Estel Group

La storia di Estel Group è legata a una famiglia, a un territorio e a un modo italiano di interpretare lo smart design. Fondata nel 1937 da Alfredo Stella, l'azienda è oggi guidata dal Presidente Alberto Stella, affiancato dai figli Massimo e Matteo.

Il nome Estel deriva da "Estensibile Stella" e richiama l'anta a soffietto brevettata negli anni Cinquanta, innovazione che contribuì alla crescita e all'affermazione dell'azienda sul mercato italiano. Dopo una lunga esperienza nell'arredo per la casa, nel 1980 Estel entra nel settore dell'ufficio, portando negli ambienti di lavoro principi di comfort, ergonomia, funzionalità, qualità progettuale e attenzione al dettaglio.

Oggi Estel Group progetta e realizza ambienti di lavoro evoluti, capaci di rispondere alle esigenze organizzative e funzionali del mondo contemporaneo attraverso il concetto di Italian Smart Office. Le attività produttive principali sono concentrate negli stabilimenti di Thiene e Arsiero, ai quali si affianca la presenza delle filiali di Roma, Milano, Mestre e Firenze.

2.1 Sistemi di gestione, certificazioni e qualificazioni

Estel Group ha sviluppato nel tempo un sistema strutturato di gestione degli aspetti qualitativi, ambientali, sociali e di salute e sicurezza. Tra le principali certificazioni e gli schemi applicati a livello organizzativo rientrano:

- ISO 9001 - Sistema di Gestione per la Qualità;
- ISO 14001 - Sistema di Gestione Ambientale;
- ISO 45001 - Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- certificazione FSC®;
- PAS 24000 - Social Management System;
- UNI/PdR 125 - Sistema di gestione per la parità di genere.

A livello di prodotto, Estel Group dispone inoltre di strumenti, qualificazioni e dichiarazioni ambientali e prestazionali, tra cui la conformità ai Criteri Ambientali Minimi applicabili, omologazioni relative alla reazione al fuoco per specifiche categorie di arredo, Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD) per alcuni prodotti e documentazione utile alla valutazione del possibile contributo dei prodotti al conseguimento di crediti nell'ambito del sistema LEED.

3. Governance della responsabilità sociale

Estel Group integra i temi relativi alla qualità, all'ambiente, alla salute e sicurezza, alla responsabilità sociale e alla parità di genere all'interno dei propri sistemi di gestione aziendale. Il presidio e il coordinamento dei sistemi di gestione fanno capo alla funzione di Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, in raccordo con la Direzione e con le funzioni aziendali competenti per i diversi ambiti.

3.1 Politiche e principi

L'organizzazione dispone di una Politica Integrata relativa a Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e FSC, nonché di una specifica Politica sulla Responsabilità Sociale e sulla Parità di Genere. Entrambe le politiche sono disponibili pubblicamente, insieme al Codice Etico aziendale, quale espressione dei principi e degli impegni assunti dall'organizzazione nei confronti dei lavoratori e degli altri stakeholder.

3.2 Riesame, indicatori e miglioramento continuo

La Direzione effettua con periodicità annuale il Riesame dei sistemi di gestione. Nell'ambito del Riesame vengono analizzati l'andamento degli indicatori, il raggiungimento degli obiettivi definiti, le risultanze delle attività di controllo e audit e le opportunità di miglioramento relative ai diversi sistemi di gestione.

La gestione per obiettivi rappresenta uno degli strumenti attraverso cui Estel Group traduce gli impegni contenuti nelle proprie politiche in attività monitorabili e risultati verificabili. Il processo di riesame consente alla Direzione di valutare periodicamente l'efficacia delle misure adottate e di definire nuovi obiettivi e azioni di miglioramento.

3.3 Audit e controllo dei sistemi

L'organizzazione dispone di un programma strutturato di audit interni finalizzato alla verifica dell'applicazione e dell'efficacia dei sistemi di gestione. Le risultanze degli audit, unitamente agli indicatori di prestazione, alle eventuali non conformità e alle relative azioni di miglioramento, costituiscono elementi di valutazione nell'ambito del sistema di gestione e del Riesame della Direzione.

3.4 Codice Etico e catena di fornitura

Il Codice Etico di Estel Group definisce i principi di comportamento e responsabilità che guidano le relazioni dell'organizzazione con dipendenti, collaboratori, fornitori e altri stakeholder. I principi contenuti nel Codice Etico e nella Politica sulla Responsabilità Sociale vengono estesi anche alla catena di fornitura attraverso specifiche procedure aziendali.

Nell'ambito di tali procedure, i fornitori sono chiamati a prendere visione, condividere e sottoscrivere il Codice Etico di Estel Group, contribuendo alla diffusione dei principi di responsabilità sociale lungo la catena del valore.

3.5 Sistema di segnalazione

Estel Group dispone di un sistema formalizzato di segnalazione accessibile sia ai soggetti interni sia agli stakeholder esterni. Il sistema rappresenta uno degli strumenti attraverso cui possono essere portate all'attenzione dell'organizzazione situazioni o comportamenti potenzialmente non coerenti con i principi aziendali, il Codice Etico o la normativa applicabile. Le segnalazioni sono gestite

secondo le procedure aziendali previste, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela dei soggetti coinvolti.

4. Le persone e le condizioni di lavoro

Le persone rappresentano un elemento centrale nel sistema di responsabilità sociale di Estel Group. L'organizzazione gestisce gli aspetti relativi ai rapporti di lavoro attraverso politiche e procedure formalizzate, integrate nel proprio sistema di gestione e supportate dalla certificazione PAS 24000.

L'approccio adottato comprende la tutela dei diritti fondamentali del lavoro, la stabilità occupazionale, la salute e sicurezza, la formazione, il benessere organizzativo e il monitoraggio di specifici indicatori relativi alla qualità dei rapporti di lavoro.

4.1 Stabilità occupazionale e qualità del lavoro

Estel Group monitora specifici indicatori relativi alla composizione e alla stabilità della propria forza lavoro, con l'obiettivo di favorire rapporti di lavoro sostenibili nel tempo e opportunità di inserimento professionale.

Tra gli indicatori monitorati rientrano le assunzioni di lavoratori under 30. Per questo indicatore non è stata definita una soglia quantitativa minima: l'organizzazione considera positivamente il mantenimento di un flusso di nuove assunzioni appartenenti alle fasce più giovani della popolazione lavorativa e, compatibilmente con le esigenze organizzative e con la disponibilità delle competenze richieste, il progressivo incremento del loro inserimento.

Per il 2025 Estel Group ha definito un obiettivo di stabilizzazione pari ad almeno il 60% dei contratti a tempo determinato considerati dall'indicatore. L'obiettivo è stato raggiunto nel periodo di rendicontazione.

L'organizzazione monitora inoltre la quota di lavoratori interinali successivamente inseriti direttamente nell'organico aziendale. Per il 2025 era stato definito un obiettivo di assunzione pari ad almeno il 40% dei lavoratori interinali considerati dall'indicatore. Il target non è stato raggiunto e rimane pertanto un ambito di attenzione e miglioramento.

Indicatore	Obiettivo 2025	Esito
Assunzioni under 30	Monitoraggio senza soglia minima	Monitoraggio attivo
Stabilizzazione contratti a tempo determinato	>= 60%	Raggiunto
Assunzione di lavoratori interinali	>= 40%	Non raggiunto
Monte ferie residuo	Riduzione progressiva	Riduzione registrata; KPI in affinamento

4.2 Fruizione delle ferie e benessere lavorativo

Estel Group considera l'effettiva fruizione delle ferie maturate un elemento rilevante per il recupero psicofisico e per un rapporto equilibrato con l'attività lavorativa. L'organizzazione monitora pertanto il monte ferie residuo con l'obiettivo di limitarne accumuli eccessivi e favorire l'utilizzo delle ferie maturate.

Nel corso del 2025 il monte ferie complessivo ha registrato una diminuzione rispetto all'anno precedente. L'indicatore è attualmente oggetto di ulteriore definizione metodologica, con l'obiettivo di individuare un criterio quantitativo stabile per i successivi cicli di monitoraggio.

4.3 Formazione e sensibilizzazione

La formazione costituisce uno degli strumenti attraverso cui Estel Group supporta il mantenimento e lo sviluppo delle competenze professionali e la diffusione dei principi contenuti nei propri sistemi di gestione. Particolare attenzione viene dedicata agli ambiti della salute e sicurezza, della responsabilità sociale e della parità di genere.

Nel 2025 le attività formative dedicate alla responsabilità sociale e alla parità di genere hanno coinvolto l'intera popolazione aziendale, raggiungendo una copertura pari al 100% del personale. La partecipazione alle attività formative è documentata attraverso i sistemi di registrazione aziendale previsti.

4.4 Salute e sicurezza sul lavoro

Estel Group gestisce la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso un sistema strutturato e certificato secondo ISO 45001. Il sistema comprende la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria, la gestione delle emergenze, la formazione periodica, il monitoraggio degli eventi e dei near miss e un programma di audit interni.

Le prestazioni vengono analizzate mediante specifici indicatori e sottoposte al Riesame annuale della Direzione. Tra i principali KPI adottati rientrano l'Indice di Gravità degli infortuni (IG), con obiettivo inferiore a 0,5, e l'Indice di Frequenza degli infortuni (IF), con obiettivo inferiore a 8.

Nel periodo 2023-2025 entrambi gli indicatori hanno registrato una diminuzione progressiva. Nel 2024 e nel 2025 i risultati si sono mantenuti ampiamente inferiori alle rispettive soglie obiettivo, confermando il miglioramento delle prestazioni del sistema di gestione della salute e sicurezza.

4.5 Diritti umani e principi fondamentali del lavoro

Estel Group gestisce gli aspetti relativi ai diritti umani e ai diritti fondamentali del lavoro attraverso il proprio sistema di responsabilità sociale, supportato dalla certificazione PAS 24000, dal Codice Etico, dalle politiche aziendali e da procedure formalizzate.

L'organizzazione applica il contratto collettivo nazionale di riferimento e dispone di procedure per la gestione delle diverse fasi del rapporto di lavoro. I principi adottati comprendono il divieto di lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio, discriminazioni, molestie e comportamenti lesivi della dignità della persona. Sono inoltre riconosciuti i principi relativi alla libertà di associazione, alla contrattazione collettiva e alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Il sistema formalizzato di segnalazione è disponibile ai lavoratori e agli altri stakeholder. I principi di responsabilità sociale vengono inoltre estesi alla catena di fornitura tramite la presa visione e sottoscrizione del Codice Etico e le attività di qualifica e valutazione previste dal sistema aziendale.

5. Parità di genere e inclusione

Estel Group promuove i principi di parità di genere, inclusione e non discriminazione attraverso il proprio sistema di responsabilità sociale e il sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125. L'approccio combina politiche, formazione, monitoraggio di indicatori e definizione di obiettivi di miglioramento.

5.1 Composizione della popolazione aziendale

Nel 2025 Estel Group conta 268 dipendenti, di cui 194 uomini e 74 donne. La componente femminile rappresenta pertanto il 27,6% della popolazione aziendale complessiva.

Composizione 2025	Numero	Percentuale
Uomini	194	72,4%
Donne	74	27,6%
Totale	268	100%

5.2 Equità retributiva

Nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere, Estel Group monitora l'equità retributiva tra uomini e donne. Per il 2025 è stato definito un obiettivo di mantenimento del divario relativo alla retribuzione fissa al di sotto del 10%. Il target è stato raggiunto nel periodo di riferimento.

5.3 Presenza femminile nelle attività produttive

Un ulteriore obiettivo riguarda l'incremento della presenza femminile nelle attività produttive. Nel 2025 le donne rappresentavano il 22,20% del personale impiegato in produzione, rispetto a un benchmark settoriale di riferimento pari al 26,8%. Il raggiungimento del benchmark rimane pertanto un obiettivo di miglioramento per l'organizzazione.

5.4 Rappresentanza nei ruoli dirigenziali

Nel 2025 le quattro posizioni dirigenziali presenti risultavano ricoperte da uomini. Estel Group ha quindi definito un obiettivo volto a favorire, nelle future opportunità di inserimento o avanzamento verso ruoli direzionali, una maggiore rappresentanza del genere attualmente meno rappresentato, considerando tale elemento a parità di requisiti professionali e competenze.

5.5 Formazione e cultura dell'inclusione

Nel corso del 2025 le attività formative dedicate alla parità di genere e alla responsabilità sociale hanno coinvolto il 100% del personale aziendale. La formazione rappresenta uno degli strumenti utilizzati per diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto, alla non discriminazione, alla responsabilità sociale e alla valorizzazione delle diversità.

Indicatore di parità e inclusione	Obiettivo / riferimento	Risultato 2025
Gap retributivo fisso	< 10%	Raggiunto
Presenza femminile in produzione	Benchmark 26,8%	22,20% - obiettivo non ancora raggiunto
Formazione su parità e responsabilità sociale	Intera popolazione aziendale	100% del personale
Rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali	Miglioramento nelle future opportunità	0 su 5 posizioni nel 2025

6. Comunità e territorio

Estel Group considera il rapporto con il territorio e con le comunità in cui opera parte integrante del proprio approccio alla responsabilità sociale. L'azienda sostiene e collabora con organizzazioni e realtà impegnate nei temi dell'inclusione, della salute, dell'autonomia personale e della partecipazione sociale.

6.1 WOW – Wheels on Waves / Lo Spirito di Stella

Tra le iniziative sostenute rientra WOW – Wheels on Waves, progetto promosso dall'associazione Lo Spirito di Stella e sostenuto da Estel dal 2004. L'iniziativa promuove i diritti delle persone con disabilità e il superamento delle barriere fisiche e culturali, anche attraverso l'utilizzo di un catamarano progettato per essere completamente accessibile.

6.2 Inclusione lavorativa attraverso Cooperativa Verlata e Mano Amica

Una particolare forma di collaborazione riguarda Cooperativa Verlata e Mano Amica, realtà del territorio impegnate nell'inclusione di persone con disabilità o in condizioni di svantaggio. Estel Group affida a tali organizzazioni specifiche lavorazioni svolte con il coinvolgimento di persone con disabilità, contribuendo concretamente a percorsi di inclusione sociale e inserimento lavorativo.

Questa modalità di collaborazione integra gli obiettivi di responsabilità sociale nelle relazioni con il territorio e nella catena del valore, generando opportunità di partecipazione al lavoro attraverso attività direttamente collegate ai processi aziendali.

6.3 Salute e prevenzione – WelfareCare

Nell'ambito della tutela della salute e della prevenzione, Estel Group sostiene l'iniziativa "Mammografia ed Ecografia Gratuita" di WelfareCare, finalizzata a favorire l'accesso gratuito a esami diagnostici per la prevenzione del tumore al seno.

6.4 Continuità dell'impegno

Le iniziative descritte risultavano attive e in essere nel 2025. Attraverso tali collaborazioni Estel Group intende contribuire alla creazione di valore sociale, sostenendo interventi orientati all'inclusione, alla salute e al benessere della comunità.

7. Responsabilità ambientale

La gestione degli aspetti ambientali è integrata nel Sistema di Gestione Ambientale di Estel Group, certificato secondo ISO 14001. L'organizzazione monitora consumi energetici e idrici, rifiuti, emissioni e utilizzo delle risorse, definendo indicatori e obiettivi di miglioramento coerenti con gli aspetti ambientali significativi delle proprie attività.

7.1 Energia e monitoraggio dei TEP

Estel Group monitora i consumi energetici dei principali stabilimenti produttivi di Thiene e Arsiero attraverso l'indicatore dei TEP (tonnellate equivalenti di petrolio), perseguendo annualmente un obiettivo di riduzione rispetto all'anno precedente.

Anno	TEP complessivi - Thiene + Arsiero	Variazione
2023	2.192	-
2024	1.414	-35,5% vs 2023
2025	1.417	+0,2% vs 2024

Nel triennio 2023-2025 i consumi complessivi sono passati da 2.192 TEP a 1.417 TEP, con una riduzione complessiva di circa il 35,4%. Nel 2025 il valore si è mantenuto sostanzialmente stabile rispetto al 2024, registrando una variazione di circa lo 0,2%. L'obiettivo annuale di ulteriore riduzione non è stato pertanto raggiunto, pur mantenendo i consumi sui livelli significativamente inferiori conseguiti nel precedente esercizio.

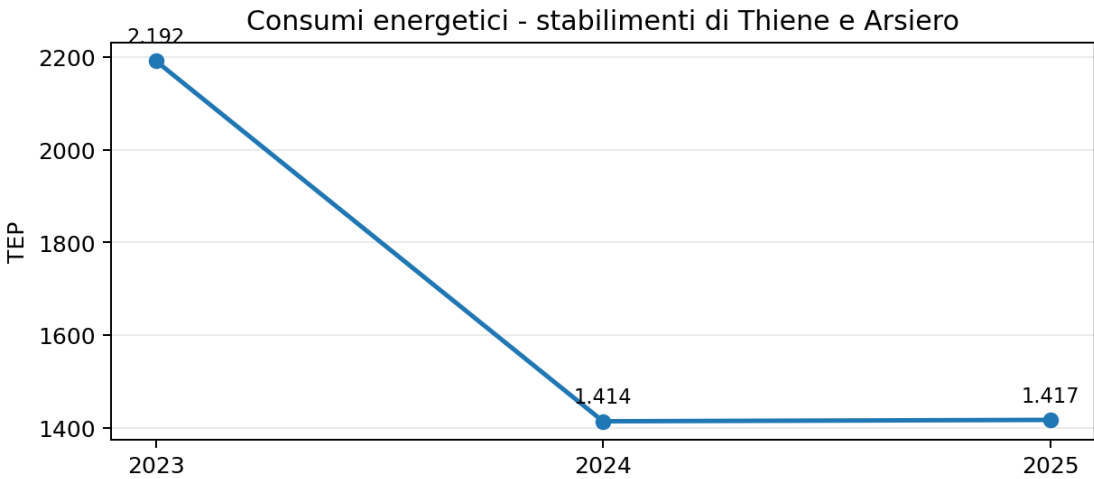


Figura 1 - Andamento dei TEP complessivi degli stabilimenti di Thiene e Arsiero, 2023-2025.

7.2 Energia rinnovabile

Estel Group ha investito nella produzione di energia da fonte rinnovabile attraverso impianti fotovoltaici per una potenza complessiva installata pari a 4,3 MW. La produzione fotovoltaica consente di coprire circa il 30% del fabbisogno elettrico dell'organizzazione, contribuendo alla riduzione della dipendenza da energia elettrica prelevata dalla rete.

Per la rendicontazione 2025 non viene utilizzata una stima delle tonnellate di CO2 evitate, privilegiando indicatori direttamente misurabili o supportati da dati energetici consolidati.

7.3 Gestione della risorsa idrica

Estel Group monitora annualmente i consumi idrici con l'obiettivo di ridurli rispetto all'anno precedente. L'indicatore aveva registrato un andamento coerente con l'obiettivo fino al 2024.

Nel 2025 si è verificato un significativo incremento dei consumi, riconducibile all'individuazione di perdite idriche non immediatamente rilevabili. L'obiettivo annuale di riduzione non è stato pertanto raggiunto.

A seguito dell'analisi dello scostamento, per il 2026 è stato introdotto un monitoraggio periodico delle letture dei contatori finalizzato a individuare tempestivamente eventuali anomalie o ulteriori perdite e a limitarne l'impatto sui consumi.

Nei processi di verniciatura l'organizzazione utilizza inoltre un sistema di gestione a circuito chiuso che consente il riutilizzo delle acque per più cicli; le acque vengono successivamente trattate e gestite secondo le modalità previste dal sistema ambientale.

7.4 Rifiuti e prevenzione dell'inquinamento

La produzione di rifiuti viene monitorata nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale, con particolare attenzione alle categorie classificate come pericolose. L'esperienza di monitoraggio ha evidenziato che il solo valore assoluto dei rifiuti pericolosi può essere influenzato in misura significativa dalla tipologia delle commesse e dal mix produttivo.

Alcune lavorazioni speciali e produzioni custom possono infatti comportare la generazione di specifiche categorie di rifiuti indipendentemente dall'efficienza complessiva del processo. Per tale motivo Estel Group continua a monitorare la produzione e la corretta gestione dei rifiuti, valutando l'evoluzione degli indicatori utilizzati affinché risultino maggiormente rappresentativi delle caratteristiche e dei volumi delle attività produttive.

La prevenzione dell'inquinamento è supportata anche dal controllo delle emissioni e dall'impiego, ove applicabile, di soluzioni a minore impatto quali vernici all'acqua e colle a ridotto impatto ambientale. Il cippato viene inoltre utilizzato per contribuire al fabbisogno termico dei processi aziendali.

7.5 Materiali, circolarità e progettazione sostenibile

La progettazione e la selezione dei materiali rappresentano ulteriori leve della strategia ambientale di Estel Group. L'azienda utilizza materiali riciclati e provenienti da filiere certificate, applica criteri di durabilità, riparabilità, disassemblabilità e riciclabilità e promuove l'ottimizzazione degli imballaggi.

La certificazione FSC® supporta la tracciabilità delle materie prime legnose certificate. Per alcuni prodotti Estel Group dispone inoltre di studi LCA e Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD), utilizzati per quantificare e comunicare in modo strutturato gli impatti ambientali lungo il ciclo di vita.

La progettazione orientata alla durata e alla possibilità di sostituire componenti contribuisce a prolungare la vita utile degli arredi e a ridurre la necessità di sostituzioni premature. L'azienda considera inoltre aspetti legati al recupero dei materiali a fine vita e alla riduzione degli impatti associati alla logistica e agli imballaggi.

8. Obiettivi e miglioramento continuo

Il sistema di gestione di Estel Group utilizza indicatori e obiettivi come strumenti di valutazione delle prestazioni e di indirizzo delle azioni di miglioramento. Il raggiungimento dei target viene analizzato congiuntamente agli scostamenti, alle cause e alle opportunità di revisione degli indicatori stessi.

8.1 Quadro sintetico degli indicatori 2025

Ambito	Indicatore / obiettivo	Esito 2025
Salute e sicurezza	IG < 0,5	Raggiunto; valore ampiamente sotto soglia
Salute e sicurezza	IF < 8	Raggiunto; valore ampiamente sotto soglia
Occupazione	Stabilizzazione contratti a tempo determinato >= 60%	Raggiunto
Occupazione	Assunzione lavoratori interinali >= 40%	Non raggiunto
Benessere	Riduzione monte ferie	Riduzione registrata; KPI in affinamento
Parità di genere	Gap retributivo fisso < 10%	Raggiunto
Parità di genere	Presenza femminile in produzione verso benchmark 26,8%	22,20%; obiettivo non ancora raggiunto
Formazione	Responsabilità sociale e parità di genere	100% del personale coinvolto
Energia	Riduzione TEP vs anno precedente	Non raggiunto: 1.417 vs 1.414; sostanziale stabilità
Acqua	Riduzione consumi vs anno precedente	Non raggiunto; incremento associato a perdite non immediatamente rilevabili
Rifiuti	Riduzione assoluta dei rifiuti pericolosi	Indicatore sottoposto a revisione per maggiore rappresentatività

8.2 Aree di miglioramento successive al 2025

Dall'analisi degli indicatori 2025 emergono alcune priorità di miglioramento già considerate nei successivi cicli di gestione:

- rafforzare il monitoraggio dei consumi idrici mediante letture periodiche dei contatori, al fine di individuare tempestivamente anomalie e perdite;

- proseguire il percorso di incremento della presenza femminile nelle attività produttive verso il benchmark settoriale di riferimento;
- proseguire le azioni volte a favorire l'inserimento diretto dei lavoratori interinali, tenendo monitorato il target definito;
- completare la definizione metodologica dell'indicatore relativo al monte ferie residuo;
- valutare indicatori relativi ai rifiuti pericolosi maggiormente rappresentativi del mix e dei volumi produttivi, evitando che variazioni legate alla tipologia delle commesse vengano interpretate automaticamente come peggioramenti della prestazione;
- mantenere il monitoraggio dei consumi energetici e dei KPI di salute e sicurezza, preservando i livelli di prestazione raggiunti e ricercando ulteriori opportunità di miglioramento.

Trasparenza sui risultati

Il mancato raggiungimento di un target non viene automaticamente interpretato come fallimento del sistema: gli scostamenti vengono analizzati rispetto alle cause, al contesto operativo e alla capacità dell'indicatore di rappresentare correttamente la prestazione. Quando necessario, il sistema viene rafforzato o il KPI viene affinato.

9. Matrice di corrispondenza FEMB LEVEL / ISO 26000

La seguente matrice mostra la corrispondenza tra i contenuti del report e i temi richiesti dal criterio FEMB LEVEL 8.7. La matrice è concepita come strumento di trasparenza e di agevole consultazione; le evidenze documentali di dettaglio rimangono disponibili nei sistemi aziendali per le attività di verifica.

9.1 FEMB LEVEL 8.7.1 – Contenuto minimo del report

Tema richiesto	Sezioni del report	Copertura
Gestione della salute e sicurezza dei dipendenti	3; 4.4; 8	Sistema ISO 45001, formazione, audit, KPI IG/IF, trend e risultati
Gestione del lavoro e dei diritti umani	3; 4.1-4.5; 8	PAS 24000, condizioni di lavoro, stabilità, diritti fondamentali, segnalazioni, supply chain
Inclusività	5; 8	UNI/PdR 125, composizione, equità retributiva, presenza femminile, formazione
Sensibilizzazione e coinvolgimento della comunità	6	WOW, Cooperativa Verlata, Mano Amica, WelfareCare

9.2 FEMB LEVEL 8.7.2 – Contenuto esteso / ISO 26000

Per il requisito esteso sono rendicontati il tema centrale "Organizational Governance" e tre ulteriori core subjects ISO 26000, ciascuno con una copertura superiore al 40% degli issues pertinenti.

Core subject ISO 26000	Issues trattati nel report	Copertura indicativa
Organizational Governance	Politiche, responsabilità, Riesame della Direzione, audit, Codice Etico, segnalazioni, supply chain	Tema centrale coperto
Labour Practices	Employment and employment relationships; Conditions of work and social protection; Health and safety at work; Human development and training in the workplace	4 su 5 issues (80%)
Community Involvement and Development	Community involvement; Employment creation; Health; Social investment	4 su 7 issues (57%)
Environment	Prevention of pollution; Sustainable resource use; Climate change mitigation	3 su 4 issues (75%)

9.3 Ulteriori temi sociali rendicontati

Oltre ai core subjects selezionati per la dimostrazione del contenuto esteso, il report tratta anche aspetti relativi ai diritti umani, alla non discriminazione, alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, alla responsabilità sociale nella catena di fornitura e alla parità di genere.

10. Riferimenti metodologici

Il presente documento è stato predisposto facendo riferimento ai temi di rendicontazione previsti dal criterio 8.7 di FEMB LEVEL e, per il contenuto esteso, alla struttura dei core subjects della ISO 26000. I sistemi e gli standard aziendali richiamati nel report includono inoltre, ove applicabili, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, PAS 24000, UNI/PdR 125 e FSC®.

ISO 26000 costituisce una linea guida sulla responsabilità sociale e non viene presentata nel presente documento come schema di certificazione dell'organizzazione. Il riferimento alla norma è utilizzato per strutturare e rendere leggibile la copertura dei temi sociali, ambientali e di governance richiesta da FEMB LEVEL.

I valori e le dichiarazioni contenuti nel report sono riferiti al 2025 salvo diversa indicazione. Le serie storiche 2023-2025 sono utilizzate esclusivamente per evidenziare l'andamento di specifici indicatori.