

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



## INTRODUZIONE

Il Bilancio di sostenibilità risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate rispetto alle prestazioni di FEDEM S.c.a.r.l. e delle società Consorziate R.E.M. S.r.l., GER S.r.l., Sapori S.r.l., Perforesine S.r.l., Top Noleggio S.r.l. e NEG S.r.l. (di seguito nominate Consorzio FEDEM), relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, della Governance e del Rispetto dell'ambiente in ottica di sostenibilità globale al fine di fornire un resoconto puntuale sulla capacità aziendale rispetto agli SDGs dell'agenda 2030.

L'azienda, attraverso l'implementazione e la condivisione di tale documento vuole contribuire a pieno allo sviluppo di tutti i Sustainable Development Goals, diventando punto di riferimento del settore attraverso le proprie azioni di sostenibilità.

## OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



I principi che guidano la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono i seguenti:

- **completezza:** sono ricomprese nel bilancio tutte le attività svolte dal Consorzio FEDEM;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la situazione aziendale;
- **trasparenza:** i dati sono resi pubblici in maniera trasparente al fine di contribuire ad una diffusione delle tematiche di sostenibilità anche al di fuori dell'Organizzazione;
- **neutralità:** le informazioni sono rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, senza distorsioni;

- **periodicità e comparabilità:** il modello utilizzato è ripetibile con cadenza annuale consentendo confronti fra anni consecutivi, al fine di determinare i miglioramenti ottenuti in funzione delle azioni implementate;
- **comprensibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio di sostenibilità presenta coprono tutti gli elementi relativi ad un sistema ESG e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- **veridicità e verificabilità, attendibilità:** il Bilancio di sostenibilità è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute;
- **autonomia:** viene garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio nella stesura.

Per uniformare i vari sistemi presenti, insieme con una serie di obiettivi di supporto alla rendicontazione, rappresentato dai GRI standards, il presente report è stato strutturato in sezioni e sottosezioni, per ognuna delle quali si sono riportati i relativi collegamenti, sia agli SDGs che agli standard GRI (universali e specifici).

Il Bilancio di Sostenibilità si struttura in quattro sezioni:

- Sezione I: include le principali attività del Consorzio FEDEM, la missione, la Politica di Sostenibilità approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa aziendale;
- Sezione II: descrive la tipologia ed il modello di governance adottato;
- Sezione III: descrive il Sistema di Responsabilità Sociale implementato e le modalità di gestione delle risorse umane;
- Sezione IV: definisce gli aspetti ambientali principali del Consorzio FEDEM similmente a quanto riportato all'interno della Dichiarazione Ambientale Convalidata EMAS.

Il Bilancio di sostenibilità si rivolge a tutti gli stakeholder del Consorzio FEDEM e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale.

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 arriva nella fase di attuazione di un processo che trova riscontro nelle scelte strategiche, attraverso le quali il Consorzio FEDEM ha definito, programmato e sviluppato le proprie attività, con l'obiettivo di rendicontare con chiarezza e trasparenza i risultati raggiunti e gli obiettivi di miglioramento intrapresi.

Il Bilancio di Sostenibilità è dunque un atto rivolto a tutti gli stakeholder nell'ambito di un percorso di comunicazione e di condivisione degli impegni assunti nell'ambito della responsabilità d'impresa. Non a caso il Consorzio FEDEM ha assunto anche un impegno più formale cercando di portare avanti iniziative anche condivise tra tutte le proprie consorziate.

Stiamo affrontando sfide significative e cambiamenti profondi nelle nostre abitudini di vita. Tuttavia, questo periodo è stato cruciale per aumentare la consapevolezza sull'importanza dello sviluppo sostenibile nella pianificazione degli obiettivi. Il dibattito economico e sociale ha messo in luce la necessità di cambiare il paradigma per costruire un futuro diverso, integrando la sostenibilità in tutte le sue dimensioni: ambientale, sociale ed economica.

Per questo motivo, il Consorzio FEDEM, il cui scopo principale è gestire commesse per grandi Imprese e per la Pubblica amministrazione e, di conseguenza, per i cittadini, ha un ruolo fondamentale nell'orientare le coscienze delle imprese, degli enti e dei cittadini verso un nuovo modo di pensare e vivere la quotidianità. Il settore delle costruzioni e dell'impiantistica, storicamente centrale per l'economia del Paese, oggi deve diventare il portavoce di un nuovo approccio al lavoro, mirato alla creazione di valore aggiunto non solo per l'azienda, ma per tutti gli stakeholder e la comunità, in ambito sia sociale che ambientale.

Il Consorzio FEDEM ha sviluppato e diffuso la propria visione, operando nella convinzione che:

- la sostenibilità sia il motore di un processo di miglioramento continuo che comporta rafforzamento delle performance economiche, della brand reputation, della salute e sicurezza dei lavoratori e raggiungimento di obiettivi in campo ambientale e sociale;
- la creazione di valore condiviso con i propri stakeholder contribuisca ad accrescere la cultura della sostenibilità e la condivisione di buone pratiche all'interno della catena del valore e nella comunità stessa.

Al fine di poter migliorare le performance di Sostenibilità, il Consorzio FEDEM rinnova il proprio impegno a:

- ricercare costantemente l'innovazione, per approcciare al meglio le sfide per garantire uno sviluppo sostenibile complessivo lungo tutta la catena del valore;
- promuovere il coinvolgimento degli stakeholder, al fine di integrare le aspettative e le richieste in ambito di Sostenibilità nella definizione dell'ambito e del contesto organizzativo;
- contribuire, in relazione alle proprie possibilità, alla fine della povertà in tutte le sue forme, in ogni parte del mondo, favorendo nelle proprie attività di business, la protezione sociale per le persone povere e vulnerabili, anche rispetto ad eventi estremi legati al clima e ad altri shock economici, sociali ed ambientali;
- contribuire, in relazione alle proprie possibilità, all'obiettivo di porre fine alla fame nel mondo, garantendo la sicurezza alimentare, promuovendo l'agricoltura sostenibile e l'accesso a cibo sicuro e sufficiente.

Roma, 24/01/2025

Lorenzo Russo

## NOTA METODOLOGICA

Il presente è il primo Bilancio di Sostenibilità del Consorzio FEDEM; nel corso degli anni il presente documento dovrà divenire il principale strumento per conoscere le attività, gli obiettivi raggiunti e le traiettorie future del Consorzio in ambito economico, sociale e ambientale.

Il documento rappresenta, inoltre, un elemento fondamentale di trasparenza delle informazioni non finanziarie e, soprattutto, un canale di comunicazione con tutti gli stakeholder. Il Bilancio di Sostenibilità, predisposto dalla funzione Responsabile dei sistemi integrati, con il contributo della Direzione aziendale e di tutte le funzioni aziendali anche delle Consorziato, riflette la volontà e l'impegno del Consorzio di comunicare in modo trasparente e strutturato il proprio operato in chiave ambientale e sociale fornendo, al tempo stesso, una panoramica sul ruolo che ricopre nello sviluppo sostenibile del settore.

Il documento fa riferimento all'esercizio 2024.

Il bilancio di sostenibilità del Consorzio FEDEM è redatto con riferimento agli standard GRI; come richiesto dai GRI Standards l'azienda ha identificato le tematiche di sostenibilità ritenute rilevanti attraverso un'analisi di materialità, descritta all'interno del documento.

Il perimetro di rendicontazione include i dati del Consorzio e delle Consorziato; eventuali limitazioni di perimetro relativamente a singoli temi o indicatori sono espressamente esplicitate nel testo.

Il documento non viene sottoposto ad assurance esterna.

Le informazioni e i dati rendicontati nel presente Bilancio di Sostenibilità sono riferiti a tutte le società del Consorzio FEDEM.

Per informazioni rispetto al presente documento si prega di inviare richiesta attraverso il sito web: [www.fedem.it](http://www.fedem.it).

## SEZIONE I – Chi siamo

Consorzio FEDEM, società consortile a responsabilità limitata, è una realtà che opera nel settore edilizio, impiantistico e del restauro. Al suo interno riunisce alcune imprese italiane che differiscono tra loro per tipologia di business ma che condividono gli stessi valori.

Grazie alla centralizzazione delle competenze delle sue consorziate, il Consorzio FEDEM riesce a fornire servizi integrati di supporto al core business principale di ogni cliente, con l'obiettivo di diventare un partner strategico oltre che un semplice fornitore.

Flessibilità, professionalità, esperienza ma anche gli alti standard tecnici ed economico finanziari e la spinta verso l'innovazione attuata come strumento di analisi del mercato di riferimento, consentono al Consorzio FEDEM di dare sempre un riscontro ad hoc a qualsiasi richiesta, venendo incontro a ogni tipo di esigenza.

### DATI GENERALI

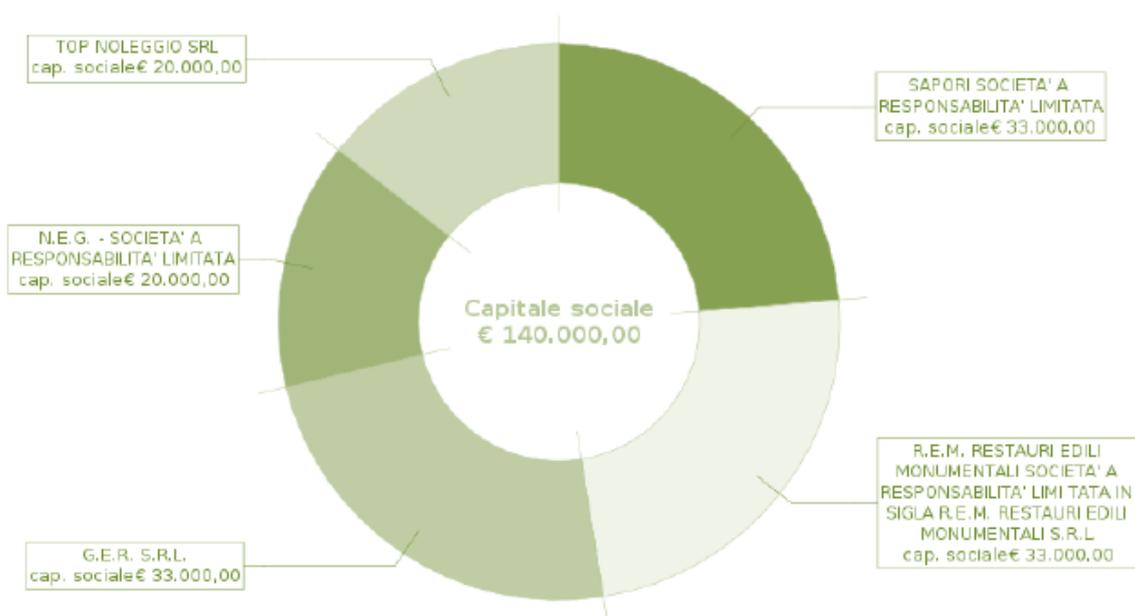
Ragione sociale: **Consorzio FEDEM S.c.a.r.l.**

Forma giuridica: **Società consortile a responsabilità limitata**

Sede Legale: **Roma, Via Federigo Verdinois, 6**

Capitale Sociale: **140.000 €**

P.IVA/C.F.: **17572441008**



## Valori e pilastri



### INNOVAZIONE DEL BUSINESS:

Consorzio FEDEM considera l'innovazione un tassello fondamentale del business.

Innovare significa:

- propensione al cambiamento per rimanere al passo con i tempi;
- sguardo lungimirante verso il futuro per cogliere le tendenze di mercato e anticiparle;
- aggiornamento continuo del personale, degli strumenti e dei macchinari;
- digitalizzazione dei processi interni ed esterni all'azienda;
- voglia di mettersi in gioco e cimentarsi in sfide sempre nuove.



### PERSONE:

Consorzio FEDEM ha a cuore la valorizzazione del capitale umano e si impegna per assicurare un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo.

Garantisce che il reclutamento, la formazione e la crescita professionale delle risorse siano basati sull'equità e sulla liceità del trattamento, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e contribuendo al mantenimento di un ambiente di lavoro salubre e sicuro lungo tutta la catena di fornitura.



### SINERGIA ED INTEGRAZIONE:

Sinergia e integrazione sono le parole chiave che stanno alla base dell'operato del Consorzio FEDEM. Il Consorzio mira alla creazione di valore per i clienti e la comunità con garanzia di alti standard qualitativi, accessibilità ai servizi, sicurezza ed efficienza.

Si fa portavoce di solide relazioni di fiducia, basate sulla capacità di offrire approcci metodologici, soluzioni efficaci e concrete, grazie ad un dialogo aperto con le comunità locali e gli stakeholder in un processo di arricchimento continuo.



### ETICA ED INTEGRITÀ:

Ogni giorno Consorzio FEDEM si impegna attivamente affinché il suo operato abbia delle ripercussioni positive anche sulla comunità e sul territorio: il compito di chi fa impresa, infatti, non è circoscrivibile alle sole mura dell'azienda ma si deve estendere all'intero tessuto sociale in cui quest'ultima si inserisce. Consorzio FEDEM svolge le proprie attività in conformità ai più elevati standard etici, condannando ogni forma di corruzione.



### IMPEGNO AMBIENTALE:

Consorzio FEDEM integra gli aspetti ambientali all'interno dei processi aziendali, al fine di garantire una gestione coerente e razionale delle risorse, promuovendo la riduzione degli impatti ambientali diretti e indiretti e favorendo politiche di approvvigionamento sostenibile dei prodotti e dei servizi.

## Certificazioni

Il Consorzio e le Consorziatoe hanno iniziato un percorso che ha portato all'ottenimento delle certificazioni/riconoscimenti di seguito riportati, che si arricchiranno di ulteriori riconoscimenti previsti per il 2025.

### Fedem S.c.a.r.l.



**ISO 9001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITA'  
**ISO 14001:** SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALI  
**ISO 45001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
**ISO 50001:** SISTEMI DI GESTIONE DELL'ENERGIA  
**ISO 37001:** SISTEMI ANTICORRUZIONE  
**SA 8000:** SISTEMI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA  
**UNI PdR 125:** CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

#### ITER DI CERTIFICAZIONE IN CORSO

**ISO 27001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI  
**ISO 22301:** SISTEMA DI GESTIONE PER LA BUSINESS CONTINUITY  
**ISO 30415:** DIVERSITA' E INCLUSIONE  
**ISO 39001:** SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA STRADALE  
**EMAS** SCHEMA COMUNITARIO DI ECOGESTIONE

### R.E.M. Restauri Edili Monumentali S.r.l.



**ISO 9001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITA'  
**ISO 14001:** SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALI  
**ISO 45001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
**ISO 50001:** SISTEMI DI GESTIONE DELL'ENERGIA  
**ISO 37001:** SISTEMI ANTICORRUZIONE

#### ITER DI CERTIFICAZIONE IN CORSO

**ISO 27001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI  
**ISO 39001:** SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA STRADALE  
**SA 8000:** SISTEMI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA  
**UNI PdR 125:** CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

## G.ER. S.r.l.



**ISO 9001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITA'  
**ISO 14001:** SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALI  
**ISO 45001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
**ISO 50001:** SISTEMI DI GESTIONE DELL'ENERGIA  
**ISO 37001:** SISTEMI ANTICORRUZIONE  
**SA 8000:** SISTEMI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA  
**UNI PdR 125:** CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

## SAPORI S.r.l.



**ISO 9001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITA'  
**ISO 14001:** SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALI  
**ISO 45001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### ITER DI CERTIFICAZIONE IN CORSO

**ISO 27001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI  
**ISO 50001:** SISTEMI DI GESTIONE DELL'ENERGIA  
**ISO 37001:** SISTEMI ANTICORRUZIONE  
**SA 8000:** SISTEMI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA  
**UNI PdR 125:** CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

## PERFORESINE S.r.l.



**ISO 9001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITA'  
**ISO 14001:** SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALI

### ITER DI CERTIFICAZIONE IN CORSO

**ISO 27001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI  
**ISO 45001:** SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
**ISO 50001:** SISTEMI DI GESTIONE DELL'ENERGIA  
**ISO 37001:** SISTEMI ANTICORRUZIONE  
**SA 8000:** SISTEMI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA  
**UNI PdR 125:** CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

## TOP NOLEGGIO S.r.l.



**ISO 9001: SISTEMI DI GESTIONE DELLA QUALITA'**

## SEZIONE II – Modello di Governance

### Modello di business del Consorzio FEDEM

Consorzio FEDEM è una società consortile con sistema di amministrazione tradizionale e controllo contabile effettuato attraverso società di revisione.

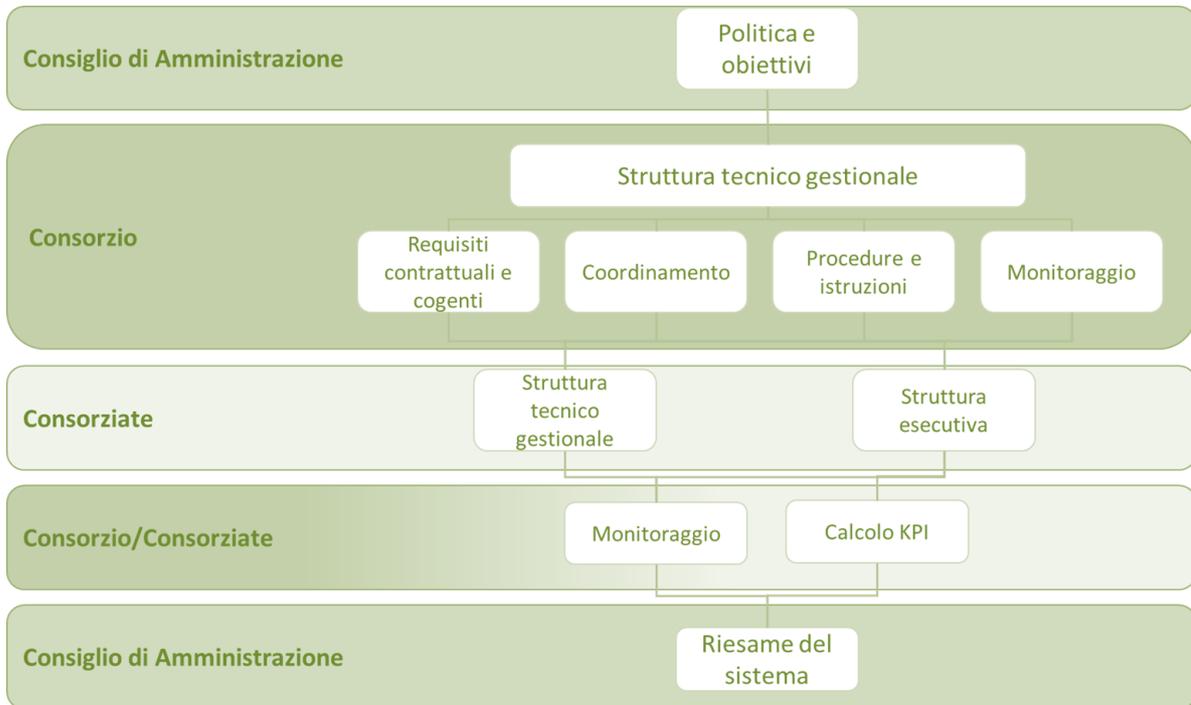
Il Consiglio d'Amministrazione del Consorzio FEDEM in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026, è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della società.

Quest'ultimo ricopre un ruolo centrale nella guida strategica del Consorzio. Nello specifico, le sue funzioni principali sono:

- supervisione generale delle attività svolta dalla Società e dalle consorziate;
- potere di orientamento dell'amministrazione;
- potere di intervento diretto nelle decisioni.

Il funzionamento del Consorzio è regolato dallo Statuto, che indica scopi, finalità, durata, modalità di partecipazione, e dal Regolamento, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, che gli dà attuazione.

## ORGANIZZAZIONE DEL CONSORZIO



## ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Consorzio e le consorziate stanno adottando un proprio Modello Organizzativo, con lo scopo di costruire un sistema strutturato e organico di principi guida, procedure operative e altri presidi specifici, ispirato a criteri di sana gestione aziendale.

## MOGC

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) è lo strumento essenziale per proteggere l'integrità e il patrimonio delle imprese. Rappresenta regole e procedure organizzative che il Consorzio deve adottare per prevenire le responsabilità amministrative e garantire la completa salvaguardia dell'ente, con l'attuazione delle attività di business in conformità con le disposizioni di legge.

L'efficace implementazione del MOGC permette al Consorzio FEDEM di divulgare i principi etici e i valori sui quali l'attività si fonda e di determinare procedure operative che assicurano la più completa trasparenza nei processi esecutivi aziendali.

## ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consorzio ha affidato ad un membro esterno, l'avv. Ornella Ponticelli l'incarico di gestire l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo, verificare la loro reale efficacia e valutare la necessità di eventuali aggiornamenti.

## POLITICA INTEGRATA

La politica integrata è stata emessa dal Consorzio in data 01/06/2024 e recepita dalle Consorziato.

Fedem S.c.a.r.l. Consorzio Stabile e le sue consorziate si impegnano a perseguire obiettivi comuni di crescita etica e sostenibile. Questa Politica Integrata rappresenta l'impegno congiunto verso l'eccellenza nei servizi offerti e il rispetto delle normative vigenti, promuovendo la collaborazione e la sinergia tra tutte le entità consorziate.

Il Consorzio ritiene indispensabili per lo sviluppo delle proprie attività il rispetto delle normative interne ed esterne, la qualità dei propri processi e servizi collegati, la salute e la sicurezza dei lavoratori, la sostenibilità, l'etica, l'efficienza energetica, la sicurezza del traffico stradale, la sicurezza delle informazioni e la prevenzione della corruzione al fine di garantire il massimo dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, delle attività e delle risorse. Tale indirizzo è coerente con i valori fondamentali del Consorzio nonché con le linee strategiche di business e con la strategia di Sostenibilità di tutte le Consorziato.

Per raggiungere tali obiettivi, Fedem ha deciso di adottare un Sistema di Gestione Integrato che accorpa gli aspetti significativi di tutti i sistemi di gestione attualmente presenti.

La presente Politica rispecchia tali scelte "integrando" i diversi aspetti per i quali il Consorzio definisce e documenta il proprio impegno, verso tutti i suoi Stakeholder, per migliorare le proprie prestazioni e allo stesso tempo costruire e sviluppare relazioni di fiducia con gli stessi all'interno di un percorso di generazione e condivisione di valore per il Consorzio nonché per gli stakeholder in un'ottica di continuità e di conciliazione dei relativi interessi. A garanzia di tale impegno Fedem e le società Consorziato si sono dotate di un Codice Etico largamente diffuso a tutte le controparti.

Nello svolgimento quotidiano delle sue attività, Fedem, si impegna dunque, al rispetto puntuale delle norme vigenti: ISO 9001 per la gestione della qualità, ISO 14001, ISO 50001 e EMAS per la gestione degli impatti ambientali e per la gestione efficiente dell'energia, ISO 45001 per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ISO 37001 per prevenire fattispecie che potrebbero concretizzarsi in reati potenziali e/o reali di corruzione, ISO 30415 per l'applicazione dei principi di "Diversity & Inclusion", la PDR 125 per la parità di genere, la SA 8000 e la ISO 26000 per la responsabilità sociale e la ISO 39001 per la sicurezza del traffico stradale.

Nel portare a termine la propria attività, in un'ottica integrata, il Consorzio si impegna a:

- utilizzare strumenti ed indicatori idonei per il monitoraggio delle prestazioni in tema di compliance, qualità, impatti ambientali, salute e sicurezza dei lavoratori e sicurezza del traffico stradale, efficienza energetica, prevenzione della corruzione, D&I, parità di genere e responsabilità sociale d'impresa;
- avviare fasi di verifica delle attività e dei risultati ottenuti rispetto alle certificazioni, attraverso l'automonitoraggio dei Sistemi, in un'ottica di miglioramento continuo;
- sensibilizzare il personale sulle tematiche del Sistema di Gestione Integrato con gli strumenti e attraverso l'utilizzo dei canali più opportuni in un'ottica di miglioramento continuo dei processi;
- sviluppare il patrimonio informativo ed esperienziale, attraverso la formazione continua del personale, per il raggiungimento degli obiettivi del Sistema di Gestione Integrato;
- promuovere le segnalazioni di eventuali criticità riscontrate nell'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e dare evidenza delle iniziative intraprese in risposta agli indirizzi dettati dalla Politica;
- rendere disponibili le informazioni nel sito web del Consorzio e delle Consorziato;
- sottoporre il proprio sistema di gestione integrato alla verifica di un Organismo di Certificazione esterno.

## IMPRESE CONSORZIATE

Consorzio FEDEM tutela e valorizza il lavoro delle imprese associate, sostenendo ogni azienda del Consorzio nel suo processo di sviluppo e accompagnandola nelle sfide più importanti: innovazione e crescita.

Consorzio FEDEM nasce dalla visione di un team di giovani imprenditori, che per rafforzare la presenza sul mercato attuale e sul mercato futuro, hanno scelto di intraprendere un percorso basato sui principi di condivisione e partnership con l'obiettivo di centralizzare le esperienze e le competenze delle aziende associate in un'unica realtà.

Tali aziende sono state selezionate dopo un accurato esame mirato ad analizzarne le caratteristiche fondanti come: la presenza sul territorio nazionale, il valore competitivo, la professionalità e la volontà di affermarsi sul mercato secondo i nostri paradigmi.



## CONTESTO AZIENDALE

Consorzio FEDEM ha stabilito una propria strategia di gestione come realtà ben inserita e riconosciuta all'interno del contesto socioeconomico, sia dal punto di vista legale e di compliance aziendale che dal punto di vista dei requisiti imposti dal mercato di riferimento, in particolare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e rispetto ai requisiti di qualificazione per la partecipazione a gare di appalto pubbliche.

Nella valutazione del contesto e dell'ambito di riferimento aziendale sono stati presi in considerazione fattori esterni ed interni al Consorzio FEDEM, analizzati in funzione di quanto individuato all'interno del sistema PESTLE (Politico, Economico, Sociale, Tecnologico, Legale, Ambientale).

Di seguito viene riportata la sintesi di quanto analizzato:



### FATTORI POLITICI:

- Scenario politico
- Sostegno ad iniziative pubbliche
- Modifiche normativa di riferimento
- Incentivi allo sviluppo/innovazione

### FATTORI ECONOMICI:

- Mercato di riferimento pubblico
- Finanza sostenibile
- Creazione di valore economico finanziario
- Innovazione aziendale
- Bilanci coerenti e corretti e controllati
- Investimenti coerenti con politica ESG
- Prevenzione della corruzione
- Governance responsabile ed etica
- Obiettivi, mission e vision, miglioramento

### FATTORI SOCIALI:

- Condivisione tematiche ambientali e sociali, promozione progetti locali
- Gestione di infrastrutture idonee per la salute e sicurezza e per la protezione ambientale
- Sviluppo di cultura aziendale per la sicurezza
- Coinvolgimento del personale
- Comunicazione ambientale
- Gestione etica fornitori e clienti
- Sviluppo delle competenze e formazione
- Rispetto legislazione
- Supporto ai dipendenti e al loro benessere, attenzione alla maternità e allattamento
- Pari opportunità, libera contrattazione sindacale, CCNL, welfare, riconoscimenti, puntualità pagamento stipendi
- Politiche sociali
- Coinvolgimento parti interessate



**FATTORI TECNOLOGICI:**

- Utilizzo tecnologie eco-compatibili
- Gestione manutenzione regolare e verifiche entro i termini
- Strategie per l'innovazione

**FATTORI LEGALI:**

- Attività coerenti con autorizzazioni
- Autorizzazioni in regola
- Aderenza al CCNL e contribuzione in regola
- Procedimenti amministrativi e giudiziari, interdizioni, sanzioni, reati 231
- Aggiornamento legislativo

**FATTORI AMBIENTALI:**

- Emissioni in atmosfera da mezzi
- Produzione di rifiuti
- Consumi energetici
- Presenza di Gas ad effetto serra
- Politica ambientale e rispetto normativa
- Gestione ambientale cantieri

Gli elementi presi in considerazione riguardano, pertanto, aspetti legati alla responsabilità sociale, alla condotta etica aziendale, alla responsabilità amministrativa, ma anche alla compliance ambientale e alla gestione legislativa nell'ambito del settore di appartenenza.

Nell'Organizzare il proprio sistema aziendale il Consorzio FEDEM ha sviluppato una procedura suddivisa in 3 fasi:

- identificazione e valutazione dei fattori di contesto da cui individuare i temi materiali per l'azienda;
- identificazione degli stakeholder ed analisi delle loro esigenze ed aspettative;
- identificazione degli aspetti e degli obblighi derivanti dal contesto e dalle parti interessate, definizione della materialità dei pilastri di sostenibilità da parte degli stakeholder coinvolti.

Ogni tematica è stata valutata internamente anche in funzione della materialità finanziaria, ovvero in relazione ai rischi e alle opportunità che i temi di sostenibilità possono generare sulla performance economica dell'organizzazione nel breve, medio e lungo termine, influenzando sia gli aspetti contabilizzati in bilancio sia gli elementi non contabilizzati.

## STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni al Consorzio che hanno un interesse di qualsiasi natura verso il Consorzio stesso, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

### Dipendenti

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

**Interesse:** Sicurezza sul lavoro, salari equi, opportunità di sviluppo professionale, condizioni lavorative.

**Influenza:** Alta. Sono essenziali per la gestione del servizio.

**Strategie di Gestione:** Offrire formazione continua, garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, implementare politiche di benessere e welfare.

### Conсорziate

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione, monitoraggio e sensibilizzazione delle proprie consorziate chiedendo alle stesse di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare. Sono state mappate e monitorate le certificazioni in possesso da parte di tutte le consorziate, in funzione delle quali sono poi sottoposte a controlli e procedure di monitoraggio definiti in apposite procedure interne. Tutti i soggetti che lavorano per conto del Consorzio FEDEM sottostanno agli obblighi legati alla responsabilità amministrativa, alle politiche di Codice Etico e di Anticorruzione, nonché ai principi di sostenibilità della filiera.

**Interesse:** Relazioni stabili e di lungo termine, pagamenti puntuali, sostenibilità della catena di fornitura.

**Influenza:** Alta. Influenzare la qualità e la continuità della produzione.

**Strategie di Gestione:** Stabilire contratti chiari, mantenere relazioni collaborative, verificare la sostenibilità e l'etica della supply chain.

### Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

**Interesse:** Qualità del servizio, tempistiche di gestione, sostenibilità del cantiere, prezzo.

**Influenza:** Alta. Determinano la domanda del mercato e influenzano la reputazione dell'azienda.

**Strategie di Gestione:** Mantenere una comunicazione trasparente, garantire standard elevati di qualità, rispettare le tempistiche concordate, implementare pratiche di sostenibilità.

### Fornitori/soci in affari

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione, monitoraggio e sensibilizzazione dei fornitori e dei soci in affari chiedendo alle stesse di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare.

**Interesse:** Relazioni stabili e con pressioni concorrenziali, pagamenti puntuali, sostenibilità della catena di fornitura.

**Influenza:** Media-Bassa. Possono influenzare la qualità e la continuità della produzione.

**Strategie di Gestione:** Stabilire contratti chiari, mantenere relazioni proficue con soci responsabili, verificare la sostenibilità e l'etica.

## Istituti bancari

È intenzione dell'azienda rafforzare il rapporto di fiducia con le banche affinché si mantengano quella stima e fiducia che esse hanno sempre concesso al Consorzio FEDEM.

**Interesse:** Redditività, crescita sostenibile, riduzione dei rischi.

**Influenza:** Bassa. Forniscono potenzialmente il capitale per l'operatività e l'espansione.

**Strategie di Gestione:** Comunicare regolarmente i risultati finanziari, implementare pratiche di governance trasparente, mostrare impegno per la sostenibilità.

## Enti di controllo

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

**Interesse:** Conformità legale, pagamento delle tasse, rispetto delle normative ambientali e del lavoro.

**Influenza:** Alta. Possono imporre sanzioni o limitazioni operative.

**Strategie di Gestione:** Assicurare la conformità alle leggi, partecipare a iniziative di settore, mantenere relazioni trasparenti con le autorità.

## Collettività

La collettività è il quadro dove si inserisce la realtà aziendale ed è ai benefici nei confronti di tutta la comunità che al Consorzio FEDEM tende.

**Interesse:** Impatto ambientale, opportunità di lavoro, contributo allo sviluppo locale.

**Influenza:** Bassa. Possono influenzare la reputazione locale e il supporto comunitario.

**Strategie di Gestione:** Implementare pratiche aziendali sostenibili, supportare iniziative locali, garantire trasparenza nelle operazioni aziendali.

## Competitors

I competitors vengono considerati come indicatori rispetto ai quali orientarsi per mantenere il posizionamento sul mercato.

**Interesse:** Condivisione del mercato, innovazione, pratiche competitive.

**Influenza:** Alta. Possono influenzare la quota di mercato e le strategie aziendali.

**Strategie di Gestione:** Monitorare le strategie dei concorrenti, promuovere l'innovazione e la sostenibilità delle soluzioni, mantenere l'eccellenza nel servizio e nella qualità.

## Associazioni e ONG

È intenzione dell'azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone e dell'ambiente. Il dialogo con le associazioni è aperto e molto costruttivo.

**Interesse:** Sviluppare progetti condivisi a supporto di problematiche comuni.

**Influenza:** Media. Possono diventare partner importanti e migliorare la sostenibilità dell'azienda.

**Strategie di Gestione:** Definire linee di guida condivise e sviluppare contatti per la promozione di iniziative a supporto di associazioni di volontariato e ONG.

## ENGAGEMENT POLICY

Il Consorzio FEDEM attribuisce grande importanza ad instaurare e mantenere un dialogo costante, trasparente e costruttivo con gli Investitori, con la generalità dei suoi Azionisti e, più in generale, con l'intera comunità finanziaria. Questo contribuisce a migliorare il livello di comprensione della strategia e degli obiettivi della Società e del Gruppo di cui è a capo, dei risultati conseguiti e su ogni aspetto – di carattere finanziario e non finanziario – rilevante ai fini delle scelte di investimento e del consapevole esercizio dei diritti sociali.

L'interlocuzione con gli Investitori, inoltre, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e del principio di parità di trattamento, rappresenta una preziosa occasione di confronto e di scambio di informazioni ed opinioni ed è una leva strategica di creazione di valore nel medio-lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'interesse della Società e dei suoi Azionisti, promuove il dialogo con gli Investitori e, in data 01 giugno 2024 ha approvato la "Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti" (di seguito, "Engagement Policy").

L'Engagement Policy è stata redatta con la finalità di assicurare che il dialogo con gli Investitori e in generale con l'intera comunità degli azionisti avvenga nel rispetto della normativa vigente, ivi inclusa quella riguardante il trattamento delle informazioni privilegiate, e delle buone pratiche societarie e sia improntato a principi di correttezza, trasparenza, tempestività e simmetria informativa. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicura che l'organo di amministrazione sia tempestivamente informato sullo sviluppo e sui contenuti significativi del dialogo intercorso con i Soci, in base alle previsioni dell'Engagement Policy. L'Engagement Policy è pubblicata sul sito internet della Società [www.fedem.it](http://www.fedem.it).

## ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità definisce, attraverso la comprensione del contesto e delle strategie aziendali, nonché attraverso un'attività di ascolto del management e degli stakeholder, gli aspetti rilevanti da rendicontare ovvero "materiali".

Un argomento è ritenuto "materiale" se in grado di influenzare le decisioni, le azioni e le performance di un'organizzazione e dei suoi stakeholder.

Consorzio FEDEM ha identificato alcune categorie di stakeholder come interlocutori fondamentali per perseguire il successo aziendale.

## PRINCIPALI ATTIVITA' DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT



DIPENDENTI

Intranet aziendale e strumenti interni di comunicazione  
Riunioni, webinar, formazione. Soddisfazione dipendenti



CONSORZIATE

Assemblee dei soci.  
Riunioni e conferenze di settore per condivisione tematiche



CLIENTI

Comunicazioni dirette e riunioni dei responsabili  
Questionario soddisfazione stakeholder



FORNITORI/  
SOCI IN AFFARI

Comunicazioni dirette e riunioni dei responsabili  
Questionario soddisfazione stakeholder



ISTITUTI BANCARI

Comunicazioni dirette e riunioni dei responsabili  
Questionario soddisfazione stakeholder



COLLETTIVITÀ

Pubblicazione documenti sito web  
Questionario soddisfazione stakeholder



ASSOCIAZIONI/ONG

Adesione e partecipazione ad una associazione/ONG

Consorzio FEDEM ha elaborato un processo di analisi di materialità finalizzato a una comprensione sempre più approfondita delle tematiche non-finanziarie più rilevanti, in termini di impatti positivi (interpretati come opportunità) e negativi (interpretati come rischi), relative al raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'analisi ha consentito l'identificazione delle tematiche ESG materiali considerate maggiormente impattanti sul processo decisionale degli stakeholder e che rivestono un ruolo di primaria importanza nella definizione della strategia del Consorzio, tenendo presente la sua struttura e la diversificazione dei settori di mercato in cui opera. Il processo di definizione dei temi materiali, si è articolato in 4 fasi principali ed è stato condotto in accordo alle indicazioni dei nuovi Standards del Global Reporting Initiative (GRI Standards).



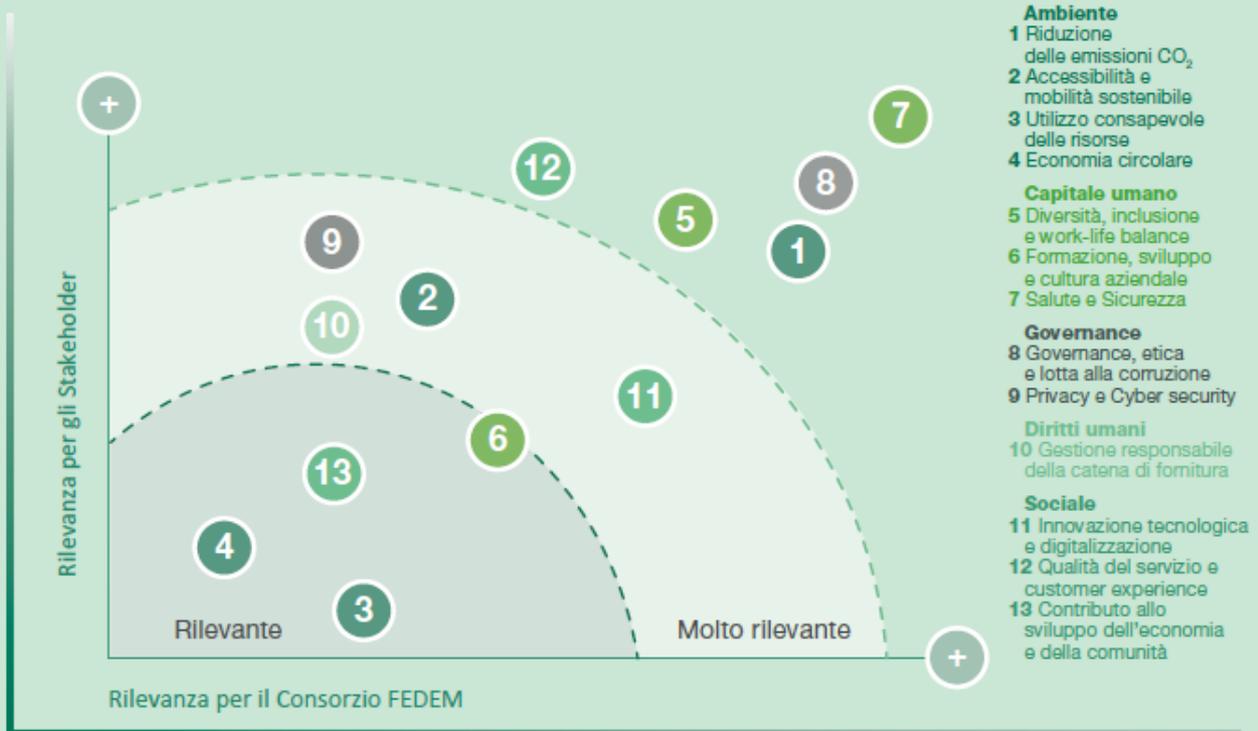
Il processo di materialità del Consorzio FEDEM ha previsto le seguenti fasi:

- Mappatura degli impatti attuali e potenziali;
- Valutazione della loro significatività, attraverso un questionario a stakeholder interni ed esterni. Gli Stakeholder coinvolti sono stati: azionisti e Investitori istituzionali, dipendenti, organi societari, espositori, organizzatori, fornitori e Partner commerciali, istituzioni e Associazioni di categoria, ONG;
- Identificazione dei temi materiali corrispondenti agli impatti più significativi;
- Condivisione dei risultati dell'analisi di materialità con la Direzione.

ASPETTI MATERIALI	SIGNIFICATIVITÀ DEGLI IMPATTI	
Salute e sicurezza	Aumento tasso di incidenti dovuti a mancata compliance della normativa vigente	
	Rafforzamento della cultura e della consapevolezza sulle tematiche di salute e sicurezza all'interno dell'azienda	
Governance, etica e lotta alla corruzione	Episodi di corruzione e condotta illecita con possibili ripercussioni economiche	
	Riduzione di pratiche illecite attraverso presidi e attività di formazione in ambito anticorruzione	
Riduzione delle emissioni (climate change)	Mancata riduzione delle emissioni climalteranti nello svolgimento delle proprie attività o lungo la catena del valore	
	Riduzione delle emissioni climalteranti attraverso strategie di decarbonizzazione, ricorso a tecnologie a basso impatto ambientale e un consumo energetico consapevole	
Innovazione tecnologica e digitalizzazione	Sviluppo di iniziative di innovazione e di trasformazione digitale come ulteriore opportunità di crescita del business	
Diversità, inclusione e work-life balance	Peggioramento del benessere dei lavoratori e casi di discriminazione	
	Aumento del benessere dei lavoratori garantendo la tutela delle pari opportunità e la valorizzazione delle diversità	
Qualità del servizio e customer experience	Perdita di attrattività da parte dei clienti	
	Aumento della qualità dei servizi forniti ai clienti	
Formazione, sviluppo e cultura aziendale	Formazione inadeguata dei propri dipendenti, non rispetto delle norme contrattuali, della libertà di associazione e contrattazione collettiva, precarietà del posto di lavoro	
	Accrescimento delle competenze dei dipendenti e miglioramento delle opportunità di carriera	
Gestione responsabile della catena di fornitura	Possibili violazione dei diritti dei lavoratori e impatti ambientali negativi delle aziende della catena di fornitura a causa del mancato monitoraggio da parte del Consorzio	
	Diffusione di principi di sostenibilità ambientale e sociale grazie al coinvolgimento dei fornitori e dei partner della filiera (es. attività di sensibilizzazione e formazione)	
Economia circolare	Riduzione dell'utilizzo delle risorse naturali grazie all'impiego di pratiche e processi aziendali volte al riciclo e al recupero	
Contributo allo sviluppo dell'economia e della comunità	Crescita economica e sviluppo locale attraverso la creazione di posti di lavoro e sviluppo del tessuto imprenditoriale italiano	
Mobilità sostenibile	Attivazione di iniziative per incentivare la mobilità sostenibile	
Privacy e Sicurezza delle Informazioni	Perdita di dati e informazioni sensibili di dipendenti, clienti, partner, etc.	
	Miglioramento della sicurezza informatica tramite collaborazioni con istituzioni e aziende	
Utilizzo consapevole delle risorse	Aumento dell'inquinamento ambientale e della produzione dei rifiuti riducendo la capacità degli ecosistemi di rigenerarsi	
	Miglioramento del sistema di gestione delle acque e favorire l'approvvigionamento idrico in maniera sostenibile.	

## L'analisi di materialità

Ai fini di una migliore comprensione della rilevanza dei temi materiali per gli stakeholder interni ed esterni del Consorzio FEDEM, si propone un'ulteriore rappresentazione grafica dell'analisi di materialità tramite matrice che riporta il grado di rilevanza espresso dagli stakeholder in merito a tutti i temi materiali, indipendentemente dalla significatività degli impatti riportati nella precedente tabella.



## SEZIONE III – Responsabilità Sociale

### POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Consorzio dichiara la piena volontà di implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee.

La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 e alla ISO 26000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e della ISO 26000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

Il Consorzio è, inoltre, direttamente impegnato nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

- **Conformità legislativa:** rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- **Lotta al lavoro infantile:** non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica; non esporre mai bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute.
- **Lotta al lavoro obbligato:** non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato.
- **Salute e sicurezza per i lavoratori:** garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza.
- **Favorire la contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.
- **Lotta alla discriminazione:** non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/ nazionale, religione, invalidità sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
- **Garanzia non utilizzare né favorire punizioni corporali,** punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro.
- **Rispetto dell'orario lavorativo** previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore.
- **Sostegno all'equa retribuzione:** garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione; garantire che

le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti; garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente per i lavoratori.

- **Comunicare a tutti i portatori d'interesse** la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda.
- **Favorire la segnalazione** di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica; a tal proposito in basso sono riportati i riferimenti dell'Organismo di Certificazione di quello di Accreditamento SAAS.
- **Definire un piano annuale di obiettivi misurabili.** La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.
- **Collaborare con i propri fornitori** per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

## Obiettivi Strategici

- Consolidare la posizione di leader nel settore edile attraverso la qualità e la sostenibilità.
- Ridurre le emissioni e gli impatti ambientali.
- Migliorare l'indice di sicurezza sul lavoro.
- Garantire una rappresentanza equilibrata di genere.
- Migliorare l'efficienza energetica complessiva.
- Migliorare la consapevolezza della sicurezza del traffico stradale.
- Ridurre i rischi di corruzione identificati attraverso audit periodici e interventi specifici.
- Incrementare la formazione dei dipendenti sulle politiche anticorruzione.

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e della ISO 26000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento. La Politica Integrata è comunicata dal Consorzio e dalle Consorziatoe tutti i livelli aziendali e condivisa con i principali stakeholder, garantendo la massima trasparenza. Ogni dipendente, collaboratore e partner è chiamato a contribuire attivamente alla realizzazione degli obiettivi definiti.

La Direzione, anche attraverso il Social Performance Team, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.

Attraverso questa Politica Integrata, Fedem e le sue consorziate si impegnano a essere un punto di riferimento nel settore edile, creando valore per la società, rispettando l'ambiente e garantendo un futuro sostenibile per le generazioni a venire.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

## Segnalazioni

Nel Consorzio FEDEM l'integrità è un valore fondamentale ed è la base per la crescita professionale e personale. Ognuno può trovarsi di fronte a un dilemma etico, è importante consultarsi e segnalare eventuali comportamenti impropri e non conformi ai principi enunciati nella presente Politica.

Per farlo, è a disposizione di tutti il canale SpeakUp, attraverso il quale è possibile segnalare condotte improprie e sollevare domande.

In ambito SA8000, oltre al meccanismo di SpeakUp, è possibile utilizzare i seguenti contatti per la richiesta di informazioni o la segnalazione di eventuali comportamenti impropri e non conformi ai principi SA8000:

**Fedem S.c.a.r.l. Consorzio Stabile - Consorziato R.E.M. S.r.l. - G.E.R. S.r.l. - Perforesine S.r.l. - Saponi S.r.l.**

Via Federigo Verdinois, 6 - 00159 - Roma (RM)

odv.fedemsc@gmail.com

Qualora i reclami dovessero restare inascoltati, è possibile rivolgersi a:

**Rina Services S.p.A.** (Organismo scelto per la certificazione SA8000)

Viale Pavese Cesare, 305 00144 ROMA (RM)

Tel. 06 594501

www.rina.org

**SAAS** (Social Accountability Accreditation Service) di NEWYORK

9 East 37th Street, 10th Floor, New York

NY 10016, United States of America

Phone: +1 (212) 391 2106

mail: saas@saasaccreditation.org

**Social Accountability International (SAI)**

15 West 44th Street | New York, NY 10036

Phone: (212) 684-1414 | Fax: 212-684-1515

Email: info@sa-intl.org

**Social Accountability Accreditation Service, SAAS**

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

Phone: (212) 391-2106 | Fax: (212) 684-1515

Email: saas@saasaccreditation.org

**IQNET**

IQNet - The International Certification Network

Bollwerk 31, CH-3011 Bern, Switzerland

Phone: +41 31 310 24 40 | fax: +41 31 310 24 49

Email: headoffice@iqnet.ch



## SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Consorzio FEDEM è un'azienda giovane con un capitale umano che svolge un ruolo centrale nello sviluppo della vision aziendale e rappresenta il fulcro della capacità di posizionamento che la stessa ha dimostrato negli anni di attività.

Le donne rappresentano il 17% della forza lavoro.

La presenza del Consorzio FEDEM nella realtà imprenditoriale locale e nazionale ha contribuito, inoltre, alla crescita del tessuto imprenditoriale delle altre attività ad essa collegata, in particolare di tutte le consorziate che la compongono.

Gli occupati risultano così distribuiti (si fa presente che i dati dei dipendenti si riferiscono a quelli assunti al 31/12 di ogni anno):

2024	FEDEM	REM	GER	SAPORI	PERFORESINE	TOP NOLEGGIO	NEG	TOTALI
UOMINI	2	30	43	9	3	19	12	118
DONNE	2	5	4	1	3	6	1	22
TOTALI	4	35	47	10	6	25	13	140
% DONNE	50%	14%	9%	10%	50%	24%	8%	16%

Consorzio FEDEM reputa le risorse umane impiegate all'interno della propria organizzazione un pilastro fondante per assicurare la business continuity dell'azienda nel tempo.

A tal fine la Direzione ha implementato un sistema di gestione per la responsabilità sociale d'impresa secondo lo Standard internazionale SA8000® al fine di governare correttamente tutti gli aspetti della gestione delle risorse umane in chiave di sostenibilità ESG dell'azione aziendale. Nel corso del 2024 non sono stati registrati reclami e non risultano elevate non conformità maggiori nel campo di applicazione del sistema attuato.

## REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte del Consorzio FEDEM, dei requisiti della norma SA8000, delle relative azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del riesame della Direzione.

### Lavoro infantile



Le modalità attraverso le quali l'azienda:

- garantisce che non siano impiegati bambini presso la propria struttura, neanche in forma accidentale;
- garantisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile atte a garantire un sostegno a tali bambini per la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista;

- garantisce la promozione dell'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola;
- garantisce che non siano esposti bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro sono espressamente previste dalla Procedura lavoro infantile nella quale sono stati stabiliti i criteri per il trattamento di situazioni che ricadono nel campo di lavoro minorile anche in conformità al D.lgs. 345/99 (così come modificato e integrato dal D.lgs. 262/00) e alle ILO richiamate dalla SA8000 (138, 182, raccomandazione 146).

La procedura e la politica aziendale (contenente anche l'impegno alla lotta contro il lavoro infantile) viene attuata e comunicata efficacemente al personale e a tutte le parti interessate.

L'azienda non si avvale dell'uso del lavoro di "bambini", così come definiti dalla norma SA8000. È istituita una procedura atta a gestire eventuali non conformità o situazioni critiche eventualmente rilevate, che fornisce una serie di azioni correttive da applicare.

Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e l'azienda non ha riscontrato presso nessun fornitore / cliente situazioni di lavoro minorile, pertanto, la procedura risulta non attiva.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di un minore presso uno stakeholder, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti. Inoltre, ove possibile, si contribuirà ad aiutare il fornitore, o a seconda della situazione, si assumerà la responsabilità diretta di aiutare il bambino ad esempio:

- dando un sostegno economico alla famiglia del bambino lavoratore;
- e/o provvedendo ad inserire all'interno del proprio organico di un familiare (ove risultassero compatibili le esigenze produttive della cooperativa con le caratteristiche del familiare).

**Indicatore:** *numero di casi di lavoro infantile riscontrati nel corso dell'anno*

#### **Risultati ottenuti:**

Nessun caso riscontrato nel corso dell'anno; le regole introdotte con il sistema di gestione consentiranno di intensificare i controlli ed i monitoraggi in tal senso.

I controlli condotti negli anni non hanno mai riscontrato casistiche di questo tipo, né all'interno dell'organico aziendale, né in quello dei fornitori.

## Lavoro obbligato



L'azienda non ricorre e non sostiene il lavoro obbligato (Convenzione ILO 29), non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori (Convenzione ILO 105), né lo ha mai fatto in passato.

Gli elementi che garantiscono la conformità al requisito sono:

- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro;
- il pagamento da parte del Consorzio FEDEM di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta;
- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda;
- il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti;

- l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura, né di servizio di videosorveglianza per il controllo dei lavoratori;
- la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso la sede del Consorzio FEDEM;
- la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori;
- la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio amministrazione e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare;

Le modalità di gestione del personale in termini di lavoro forzato sono descritte nel Manuale MSRG.

Mai e in nessun caso Consorzio FEDEM ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito denaro o copie originali di documenti.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Direzione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro: copia del CCNL applicabile è stata resa disponibile in una delle aree riservate al personale, ed è di facile accesso a tutti.

Da colloqui con il personale non risultano segnalazioni.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un fornitore/consorziata, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

**Indicatore:** *numero di casi di lavoro forzato riscontrati nel corso dell'anno*

**Risultati ottenuti:**

Nessun caso riscontrato nel corso dell'anno; le regole introdotte con il sistema di gestione consentiranno di intensificare i controlli ed i monitoraggi in tal senso.

**Indicatore:** *andamento delle dimissioni volontarie*

**Risultati ottenuti:**

Si sono riscontrati 4 casi di dimissioni volontarie nel corso del 2024.

## Salute e sicurezza



Il Consorzio FEDEM è consapevole dell'importanza che riveste la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per questo assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilisce efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore di riferimento e di ogni specifico rischio.

Per fare questo, in conformità al D.lgs. 81/08 (e successive modifiche) e alle ILO richiamate,

Il Consorzio FEDEM:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica aziendale integrata, sociale e di sostenibilità (contenente anche l'impegno ad individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi per la salute e sicurezza di tutto il personale);
- ha nominato un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori che collabora strettamente con il servizio di prevenzione e protezione dai rischi su salute e sicurezza;
- assicura che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative;
- ha condotto un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità e della gravità dei pericoli identificati attraverso l'analisi preliminare e che non possono essere eliminati con interventi sulle sostanze impiegate, sull'impiantistica, sui criteri di verifica della gestione degli impianti e sull'organizzazione del lavoro, sia interna che esterna al sito.

L'analisi dei rischi è svolta a cura dell'RSPP coinvolgendo il Comitato per la salute e sicurezza e le funzioni aziendali interessate ed avvalendosi, laddove opportuno, di risorse esterne specializzate. Nelle valutazioni delle condizioni di salute e sicurezza e rispetto agli esiti dell'analisi dei rischi viene coinvolto a supporto il Social Performance Team.

Le conclusioni dell'analisi dei rischi sono riportate nel documento valutazione dei rischi con allegata tutta la documentazione tecnica a supporto e con l'elenco dettagliato degli interventi di prevenzione e mitigazione del rischio indicati nell'analisi dei rischi.

Il RSPP valuta le conclusioni dell'analisi dei rischi e giudica in merito all'accettabilità dei rischi, facendo riferimento allo stato dell'arte nazionale ed internazionale ed al criterio della "massima sicurezza ragionevolmente perseguibile".

Il DVR è aggiornato ogni qualvolta vengano attuati nuovi processi o fasi o intervengano modifiche rilevanti agli stessi, in presenza di infortuni, o cambio di mansioni.

Il Datore di lavoro:

- mantiene registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro;
- ogni anno, in sede di riesame della direzione, stabilisce, diffonde e verifica lo stato di avanzamento di programmi per il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di salute e sicurezza, anche in funzione delle registrazioni effettuate sugli infortuni;

- fornisce, a sue spese e quando necessario, adeguati dispositivi di protezione individuale al personale.;
- prende in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neomamme e assicura che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza;
- si impegna a garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo;
- dà diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda.

Gli audit interni costituiscono lo strumento di vigilanza sulla corretta attuazione del sistema sicurezza; esse sono adeguatamente pianificate e condotte secondo quanto indicato nelle procedure apposite.

La questione della sicurezza è posta al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

A tale scopo sono stati periodicamente condotti momenti di formazione ed informazione con il personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

**Indicatore:** *numero degli infortuni*

**Risultati ottenuti:**

I monitoraggi condotti hanno portato all'ottenimento dei risultati riportati nella tabella seguente

Ha seguito dell'introduzione del sistema di gestione non si sono registrati infortuni e questo è indice di efficacia del sistema implementato.

2024	FEDEM	REM	GER	SAPORI	PERFORESINE	TOP NOLEGGIO	NEG	TOTALI
Near Misses	0	0	0	0	0	0	0	0
Infortuni	0	0	0	0	0	0	0	0
Non conformità interne	0	1	0	0	0	0	0	1
Non conformità da audit	0	1	0	0	0	0	0	1
Non conformità a seguito di ispezione	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>



## Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Consorzio FEDEM opera nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, in conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate dalla SA8000, in particolare:

- non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dall'applicazione del CCNL (Edilizia o Metalmeccanici) richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali e mette a disposizione del proprio personale copia del

CCNL e del contratto integrativo in vigore; inoltre informa efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta;

- garantisce che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantisce che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro;

- permette ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RL SA8000) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni. La volontà di aderire a scioperi, manifestazioni di piazza o a comitati interni non è in alcun modo ostacolata dalla Direzione che mette a disposizione dei lavoratori i locali per le eventuali assemblee/riunioni sindacali.

La Direzione non ostacola né interferisce con le attività organizzative dei lavoratori e si impegna a non prendere alcuna misura disciplinare nei confronti né di eventuali futuri rappresentanti sindacali interni eletti, né dei lavoratori iscritti a sindacati.

Le modalità di gestione del personale in termini di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva sono descritte all'interno del Manuale del Sistema di Gestione Integrato.

Il Consorzio FEDEM rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Sono stati definiti appositi spazi aziendali adibiti alle riunioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni che i rappresentanti dei lavoratori o la direzione aziendale possono convocare a seconda delle necessità.

Tutti i contratti di lavoro del personale aziendale fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza in vigore (CCNL Edilizia o CCNL Metalmeccanico)

Il Consorzio FEDEM non presenta personale iscritto a Sindacati e non sono presenti in azienda RSA. Le aziende, tuttavia, per permettere ai propri dipendenti di dialogare anche in veste formale con il management hanno chiesto a tutto il personale di eleggere un proprio rappresentante per la gestione delle tematiche di responsabilità sociale in azienda. I dipendenti hanno accettato la proposta e provveduto ad eleggere, per ogni azienda, un proprio collega quale RLSA8000. I delegati, tra l'altro, partecipano attivamente alle sessioni periodiche d'incontro dei Comitati di gestione degli aspetti inerenti la responsabilità sociale d'impresa (CSS e SPT).

**Indicatore:** *h di sciopero*

**Risultati ottenuti:**

A testimonianza del clima di collaborazione costruttiva presente nelle aziende vi è la totale assenza di ore per sciopero.

## Discriminazione, diversità e pari opportunità

Consorzio FEDEM svolge le proprie attività assicurando modalità di gestione collaudate per i rapporti con il personale interno e le correlate responsabilità, al fine di assicurare che non vengano attuate azioni volte alla discriminazione, in particolare nelle fasi di:



- selezione ed assunzione
- passaggi di livello
- procedure disciplinari
- attribuzione di aumenti retributivi
- attribuzione di premi di produzione
- accesso alla formazione
- licenziamento
- pensionamento.

All'interno dell'azienda non viene tollerata alcuna discriminazione sulla base di razza, ceto, origine nazionale o sociale, nascita, credo religioso, caratteristiche fisiche e disabilità, genere e orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale e opinioni politiche, stato civile, età o di qualsiasi altra condizione che potrebbe dare pretesto per ogni forma di discriminazione.

Consorzio FEDEM rifiuta qualsiasi forma di sfruttamento ai fini sessuali per finalità lavorative, non impone alle lavoratrici test di gravidanza né indaga sull'orientamento sessuale del personale.

Consorzio FEDEM non ha mai posto in essere azioni discriminatorie dei lavoratori da parte di dirigenti o colleghi di lavoro. Promuove e attua politiche di pari opportunità e condizione dei lavoratori. Non permette interferenze nella loro vita privata.

Per fare questo, in conformità alla legislazione italiana ILO richiamate dalla SA8000, il Consorzio FEDEM:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica aziendale (contenente anche l'impegno alla non discriminazione e all'accettazione di tutte le possibili differenze fra i lavoratori);
- dà la possibilità ai lavoratori di presentare reclami per mezzo del "Modulo reclamo/segnalazione lavoratore" per i quali devono essere attuate azioni adeguate;
- attua processi di selezione e assunzione del personale trasparenti e non discriminatori in conformità alle procedure aziendali;
- assicura retribuzioni uguali per lavori di ugual valore, avanzamenti di carriera e accesso alla formazione non discriminatori;
- permette ai lavoratori di religione diversa da quella cattolica di poter osservare le proprie festività religiose, previa anticipata richiesta;
- in caso di maternità garantisce il pagamento delle indennità stabilite per legge e la riduzione di orario qualora richiesto;
- permette il rispetto delle esigenze connesse a pratiche culturali o religiose (abbigliamento, preghiera).

Le modalità di gestione del personale in termini di discriminazione sono descritte nella procedura "Gestione del Personale".

Il Consorzio FEDEM garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale, ambiente e prevenzione della corruzione.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La Direzione consente a ciascun dipendente/collaboratore di praticare tutte le attività connesse con l'esercizio del diritto personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, eventuali disabilità, genere, orientamento sessuale appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Tale libertà è però vincolata, ovviamente, al pieno rispetto delle esigenze di tutto il personale operante e delle prescrizioni stabilite dalla legislazione cogente.

È compito del Rappresentante SA8000 dei lavoratori verificare che le necessità, seppur legittime di un singolo, non vadano contro le necessità di un altro, dell'intero personale di struttura o parte di esso.

Nel corso del 2024 non si sono registrati reclami o non conformità inerenti episodi di mancato rispetto delle diversità e/o pari opportunità, mentre è stata emessa una pratica disciplinare.

Al fine di monitorare eventuali atti di discriminazioni, o comunque ritenuti tali dagli interessati, la Direzione aziendale ha predisposto una "cassetta reclami/segnalazioni" nella quale, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima, eventuali atti di discriminazione o tali ritenuti sia provenienti dalla Direzione che da colleghi.

**Indicatore:** *distribuzione delle assunzioni per fasce d'età*

**Risultati ottenuti:**

Di seguito è riportato il prospetto della forza occupazionale dell'azienda distribuita per fasce d'età

**Indicatore:** *distribuzione della forza lavoro fra uomini e donne*

**Risultati ottenuti:**

Di seguito è riportato il prospetto della forza occupazionale dell'azienda distribuita tra uomini e donne (si fa presente che i dati dei dipendenti si riferiscono a quelli assunti al 31/12 di ogni anno):

2024	FEDEM	REM	GER	SAPORI	PERFORESINE	TOP NOLEGGIO	NEG	TOTALI
UOMINI	2	30	43	9	3	19	12	118
DONNE	2	5	4	1	3	6	1	22
TOTALI	4	35	47	10	6	25	13	140
% DONNE	50%	14%	9%	10%	50%	24%	8%	16%

## Retribuzione

Il Consorzio FEDEM:

- assicura che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordate con il lavoratore stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle. In nessuna circostanza i salari e le indennità retributive sono ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o altro;
- non stipula contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale;



- i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito;
- assicura che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.

L'azienda archivia copia delle buste paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento regolare degli emolumenti ai lavoratori.

In conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate nella SA8000 il Consorzio FEDEM:

- rispetta il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard, straordinari esclusi, corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale;
- non effettua trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga;
- garantisce che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori.

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL di appartenenza.

L'azienda è impegnata a garantire che:

- le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo a beneficio dei lavoratori.

A tale scopo:

- non sono mai state effettuate trattenute sul salario dovute a scopi disciplinari;
- sulle buste paga sono dichiarate tutte le voci con i relativi importi.

Consorzio FEDEM ha effettuato la valutazione del Living Wage al fine di determinare il salario minimo dignitoso per i propri dipendenti.

Tutti i lavoratori impiegati presentano uno stipendio netto superiore al valore del salario dignitoso calcolato.

**Indicatore:** *n° provvedimenti disciplinari*

**Risultati ottenuti:**

Non ci sono stati provvedimenti disciplinari nel corso del 2024

## Orario di lavoro



Il Consorzio FEDEM opera in ottemperanza alle leggi vigenti, alla contrattazione collettiva e agli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. In particolare:

- la settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e non eccede comunque le 40 ore; generalmente la settimana lavorativa è di 5 giorni e solo in caso eccezionali e ben circostanziati (es. richiesta lavorazione urgente) è prevista attività lavorativa per 6 giorni consecutivi;
- il 6° giorno lavorativo, così come l'orario straordinario e il lavoro in orario notturno sono soggetti ad una maggiorazione di retribuzione, così come previsto dal CCNL;

- il personale ricevere almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni consecutivi di lavoro;
- tutto il lavoro straordinario è volontario, eccetto casi specifici debitamente disciplinati, non supera mai le 8 ore settimanali e non è mai richiesto regolarmente. Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'organizzazione sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, l'organizzazione si impegna a richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. È impegno delle aziende, anche in presenza di un accordo di questo tipo, rispettare comunque gli altri requisiti del presente paragrafo.

L'azienda adotta misure di monitoraggio e controllo dei parametri sopra riportati al fine di vigilare sulla corretta gestione dell'orario di lavoro.

Al Consulente del lavoro sono inoltrati riepiloghi mensili delle ferie e permessi dei vari dipendenti operanti in struttura, al fine di avviare ad una programmazione dei turni di lavoro/ferie coerente con le indicazioni sopra riportate.

Qualora, in occasione dell'attività di audit (interni e/o presso i fornitori), fossero riscontrati orari di lavoro non allineati alle regole definite, la funzione riscontrante la criticità ha l'obbligo di inoltrare immediata comunicazione al SPT.

**Indicatore:** *incidenza % ore di lavoro straordinario sul totale delle ore lavorate*

**Risultati ottenuti:**

I monitoraggi condotti hanno rilevato dei risultati in linea con le regole definite.

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e della ISO 26000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

La Direzione definisce e rivede annualmente la propria politica aziendale in materia di responsabilità sociale.

La politica comprende gli impegni a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti gli accordi sottoscritti;
- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali;
- migliorare continuamente il sistema.

La politica viene documentata, implementata nelle procedure e nei programmi di miglioramento, mantenuta attiva attraverso la discussione in sede di riesame, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, gli amministratori, i dirigenti e l'organico operativo.

La politica è resa disponibile a tutti gli Stakeholder attraverso il sito internet.

Consorzio FEDEM garantisce che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; in particolare vengono attuati:

- una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;
- la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
- la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica e ai requisiti della norma.

### Social Performance Team e Comitato sicurezza

I lavoratori, a seguito di apposita riunione organizzata dalle aziende, dopo che le Direzioni aziendali avevano provveduto ad illustrare lo scopo della riunione ed in particolare l'importanza della figura del rappresentante dei lavoratori per la SA8000, hanno provveduto ad eleggere i rappresentanti RLSA.

Inoltre, hanno nominato un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori

### Reclami e segnalazioni

Sono state predisposte, per ogni azienda, le "cassette reclami/segnalazioni" nelle quali, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima eventuali non conformità ai requisiti normativi.

Nel periodo preso in esame non sono stati sollevati reclami da parte dei dipendenti.

Le aziende monitorano, inoltre, le informazioni circa la soddisfazione degli stakeholder in relazione ad eventuali segnalazioni relative all'applicazione della norma SA 8000. Anche in questo caso non sono stati sollevati reclami.

### Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

La gestione della formazione per personale di nuova assunzione o temporaneo, l'analisi dei fabbisogni formativi, la determinazione di una pianificazione della formazione e la verifica dell'esito della formazione avviene in conformità alla relativa documentazione applicabile del Sistema di Gestione Integrato.

Sul Piano formazione annuale ad oggi riemesso viene riportata tutta la formazione prevista e lo stato di avanzamento dei corsi programmati.

Le modalità di gestione della formazione sono tali da garantire che alle attività di formazione hanno ugualmente accesso tutti i dipendenti di Consorzio FEDEM

## Valutazione sociale dei fornitori

Consorzio FEDEM valuta i fornitori con cadenza annuale sulla base dei dati raccolti da tutti le funzioni coinvolte nel processo di approvvigionamento mediante la rilevazione delle non conformità.

Le modalità di gestione dei fornitori e dei subappaltatori, insieme con la valutazione preventiva, le azioni di monitoraggio e le eventuali azioni correttive adottate sono individuate nel CS Codice acquisti sostenibili.



## COMUNITÀ LOCALE

Nel 2024, il Consorzio FEDEM ha donato alla città di Roma delle panchine costruite dagli operai della Consorziata R.E.M. e distribuite in diversi punti della città.



Panchina posizionata nel IX municipio di Roma



## DIRITTI UMANI E RISPETTO DELLA PRIVACY

Consorzio FEDEM per assicurare a tutti gli Stakeholders il pieno rispetto dei diritti umani ha adottato un sistema di gestione per la responsabilità sociale d'impresa che impone il rispetto delle Dichiarazioni Universali sui Diritti dell'Uomo ONU e tutte le altre Convenzioni applicabili.

Il sistema prevede anche le modalità di monitoraggio e assunzione nel sistema di eventuali aggiornamenti in materia, al fine che l'organizzazione possa essere sempre adeguata al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori. Il sistema implementato, a norma dello Standard SA8000®, prevede meccanismi di controllo e gestione di eventuali deviazioni dalle previsioni attese all'interno delle Dichiarazioni e Convenzioni di riferimento.

Nel corso del 2024 non sono stati registrati reclami in ambito di reali o potenziali violazioni di diritti umani rispetto al campo di applicazione delle attività aziendali.

Consorzio FEDEM ha implementato il Sistema di Gestione conforme alla ISO 27001 ed è da sempre attenta alle politiche per la privacy e adotta tutti gli accorgimenti possibili al fine di garantirne la tutela, attraverso soluzioni di Backup locale ed in cloud, sistemi ad accesso riservato per i Database tramite rotazione delle password, antivirus e firewall.

I dati dei clienti, seppur non contenenti dati sensibili, sono protetti da divulgazioni non autorizzate, perdita e gestione nel tempo.

I dati dei dipendenti sono tenuti riservati dalla gestione del personale e utilizzati solo a scopo gestionale amministrativo, a garanzia di tutela della privacy.

## COMPLIANCE SOCIOECONOMICA

Consorzio FEDEM, al fine di assicurare la compliance socioeconomica ha implementato e gestisce correntemente i propri sistemi di gestione in conformità alle norme riportate nel paragrafo § Certificazioni.

L'azienda ha sviluppato i propri sistemi di gestione secondo la logica del Risk management, ovvero l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture che consente l'identificazione, la misurazione, la gestione ed il monitoraggio dei principali rischi, anche se potenziali.

Tale approccio garantisce la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza dei processi aziendali, l'affidabilità aziendale, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dello Statuto consortile e dei documenti interni.

L'azienda assicura, perciò, la compliance socioeconomica attraverso l'applicazione dei propri sistemi di gestione, in particolare mantenendo sotto controllo e rispettando le scadenze e gli impegni sottoscritti da Consorzio FEDEM stesso come requisiti di compliance, relativi a:

- Scadenze di tipo fiscale (pagamenti stipendi, pagamenti oneri fiscali e tasse, ecc....)
- Pagamenti finanziari (mutui, leasing...)
- Scadenze verifiche ambientali (caldaie, impianti contenenti FGAS)
- Scadenze aggiornamento delle formazioni
- Scadenze certificazioni, qualificazioni, accreditamenti e attestazioni varie (qualità, ambiente, sicurezza, rating, SOA, ecc....)
- relazioni varie (OdV, bilancio, ecc..).

## SEZIONE IV – Gestione ambientale



Consorzio FEDEM, al fine di garantire la conformità dei propri sistemi di gestione alle norme UNI EN ISO 14001, nonché al regolamento EMAS (CE), effettua un'analisi ambientale del proprio sito e delle attività ad esso collegate, secondo quanto determinato e descritto all'interno delle procedure del sistema di gestione integrato e all'interno del documento AAI.

Le informazioni vengono aggiornate dalla direzione con cadenza almeno annuale e diventano punto di partenza per la stesura e l'aggiornamento della Dichiarazione Ambientale DA convalidata secondo il Reg. EMAS, a cui si rimanda in ultima versione per i dettagli di approfondimento.

Le società del Consorzio FEDEM sono localizzate nella città metropolitana di Roma.

### CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI SIGNIFICATIVI

L'analisi preliminare dei siti è stata effettuata seguendo due direttrici di indagine:

- a) individuazione e definizione, sotto il profilo degli impatti ambientali, di tutte le attività lavorative svolte;
- b) individuazione, definizione e gestione di tutti gli impatti ambientali prodotti dal sito produttivo.

L'analisi è stata effettuata considerando le condizioni normali, eccezionali, di emergenza delle attività lavorative svolte nel sito produttivo secondo le procedure del sistema di gestione integrato.

Di seguito la sintesi degli aspetti significativi per il Consorzio FEDEM:

Classificazione	Aspetti
<b>Aspetti ambientali Significativi DIRETTI</b>	Produzione di rifiuti Uso di risorse (energia elettrica, acqua potabile) Emissioni in atmosfera da automezzi Emissioni FGAS (CONDIZIONI EMERGENZA) Perdite di olio e carburante dagli automezzi (CONDIZIONI ANOMALE) Sversamento olio e carburante (CONDIZIONI EMERGENZA)
<b>Aspetti ambientali Significativi INDIRETTI</b>	Emissioni in atmosfera automezzi Consorziati Utilizzo sostanze pericolose in cantiere dalle Consorziati Impatto acustico ambientale delle Consorziati Produzioni rifiuti delle Consorziati Perdite di olio e carburante dagli automezzi delle Consorziati (CONDIZIONI ANOMALE) Sversamento olio e carburante delle Consorziati (CONDIZIONI EMERGENZA)



## COMPLIANCE AMBIENTALE E GESTIONE AMBIENTALE DEI SITI

Tutte le aziende sono oggi chiamate ad un costante monitoraggio della normativa ambientale applicabile alla propria realtà, in un contesto normativo in continua e costante evoluzione.

Il D. Lgs 121/2011 ha introdotto i reati ambientali all'interno del D. LGS 231/2001, perciò la funzione di compliance aziendale è oggi affidata ad una funzione integrata, al fine di evitare rischi di incorrere in sanzioni e perdite, nonché danni reputazionali.

Al fine, inoltre, di migliorare la consapevolezza e le performance aziendali in materia ambientale, Consorzio FEDEM ha portato avanti i seguenti interventi, al fine di incrementare l'efficienza ambientale del proprio sito.

- Illuminazione con corpi illuminanti a sorgente LED;
- Timer per climatizzazione/riscaldamento;
- Archiviazione elettronica dei documenti;
- Sensibilizzazione continua del personale ad un utilizzo sostenibile delle risorse idriche, ambientali ed energetiche.



## VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI

Così come previsto dallo standard GRI 308 (Valutazione ambientale dei fornitori) Consorzio FEDEM tende a rifornirsi presso fornitori che operano in ottica di sostenibilità, prediligendo prodotti a basso impatto ambientale e forniture a distanze di trasporto limitate, in considerazione del fatto che i materiali acquistati sono principalmente consumabili da ufficio e prodotti per le pulizie.

La politica più impattante in merito agli approvvigionamenti sostenibili viene invece applicata alle consorziate, le quali sono responsabili attivi della gestione del cantiere presso il committente.

Consorzio FEDEM si occupa della gestione amministrativa delle commesse per conto delle Consorziato, lasciando alle stesse imprese a cui è stato assegnato il lavoro il controllo e la gestione del singolo cantiere e degli aspetti ambientali dello stesso, essendo gran parte delle imprese costituenti già certificate secondo la UNI EN ISO 14001:2015 e/o con convalida EMAS.

Come per l'aspetto sociale, le modalità di gestione dei fornitori e dei subappaltatori, insieme con la valutazione preventiva, le azioni di monitoraggio e le eventuali azioni correttive adottate sono individuate in CS Codice acquisti sostenibili.

Per ogni ambito (E, S e G) vengono individuati dei modelli di sistema di gestione aziendale che concorrono a dimostrare la gestione di ciascuna area da parte dell'azienda consorziata. Il criterio adottato si basa sul principio che i sistemi di gestione aziendale certificati garantiscano un livello di compliance accettabile delle aziende consorziate. Per ciascuna azienda consorziata si valuta il numero di certificazioni valide conseguite a copertura delle 3 aree (oltre all'area ESG) rispetto al totale delle certificazioni possibili.

La percentuale così elaborata determina il livello di rischio sull'azienda consorziata: maggiore è la percentuale, minore è il rischio sull'azienda.

I controlli vengono sviluppati in funzione della valutazione del rischio rispetto alla catena di fornitura e possono essere identificati in:

- controllo della validità del certificato UNI EN ISO 14001 su sito Accredia: ogni 3 mesi e all'atto dell'assegnazione di una commessa;
- trasmissione della lettera di impegno per la corretta gestione ambientale e il miglioramento delle prestazioni ambientali in prospettiva di ciclo di vita e per il rispetto dei principi di sostenibilità lungo la filiera: secondo necessità;
- Effettuazione di audit interni presso le Consorziato o i cantieri a loro affidati con cadenze programmate, secondo quanto stabilito dal Programma di Audit interni: almeno una volta ogni 3 anni tutte le aziende auditate, un audit all'apertura cantiere e almeno uno ogni 6 mesi o in funzione dell'andamento dei lavori.

Consorzio FEDEM provvede a diffondere presso le proprie consorziate la cultura della sostenibilità ambientale, del risparmio energetico, dell'economia circolare, coinvolgendole anche in obiettivi di miglioramento delle performance ambientali, per i quali si rimanda al dettaglio riportato all'interno della Dichiarazione Ambientale convalidata EMAS in ultimo aggiornamento e ai documenti collegati.

Di seguito si riportano i dati degli indicatori (in forma aggregata) rispetto agli aspetti ambientali individuati dalle consorziate, che fanno riferimento a quelli applicabili all'interno ai Cantieri di titolarità del Consorzio.