



BILANCIO SOCIALE 2025

Aggiornato al 31.12.2025

Il Bilancio Sociale SA8000 e PAS24000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla propria capacità di soddisfare i requisiti delle Norme SA8000 e PAS 24000.

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

- periodicità: il Bilancio Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000 e PAS 24000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e PAS 24000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale SA8000 e PAS 24000 è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

LAVORO MINORILE

Età dei dipendenti:

| FASCE D'ETÀ | DONNE | UOMINI |
|----------------|----------|-----------|
| fino a 14 anni | 0 | 0 |
| 15-19 | 0 | 1 |
| 20-29 | 0 | 15 |
| 30-39 | 1 | 4 |
| 40-49 | 1 | 21 |
| 50-59 | 3 | 28 |
| oltre 60 | 1 | 13 |
| TOT | 6 | 81 |



SALUTE E SICUREZZA

Periodo di osservazione: 2025

48 ore aggiornamento per addetti alle attrezzature ad alcuni dipendenti.

Ore dedicate alla formazione sulle emergenze: 0h 30' sulla sede degli uffici, Marlia, Ponte all'Ania e Podere Tomasino (azienda agricola).

Infortuni:

| ANNO | N° INFORTUNI | TOTALE GIORNI |
|------|--------------|---------------|
| 2007 | 13 | 449 |
| 2008 | 9 | 120 |
| 2009 | 7 | 362 |
| 2010 | 6 | 106 |
| 2011 | 11 | 348 |
| 2012 | 6 | 116 |
| 2013 | 4 | 183 |
| 2014 | 13 | 391 |
| 2015 | 10 | 445 |
| 2016 | 3 | 74 |
| 2017 | 5 | 142 |
| 2018 | 4 | 58 |
| 2019 | 2 | 52 |
| 2020 | 3 | 94 |
| 2021 | 7 | 347 |
| 2022 | 7 | 160 |
| 2023 | 3 | 145 |
| 2024 | 3 | 135 |
| 2025 | 2 | 30 |



LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tipologia contratti al 31/12/25:

| TIPO | DONNE | UOMINI |
|-----------------------|--------------|---------------|
| CCNL EDILI ED AFFINI | 6 | 81 |
| CCNL DIRIGENTI IND.LI | 0 | 0 |
| TOT | 6 | 81 |



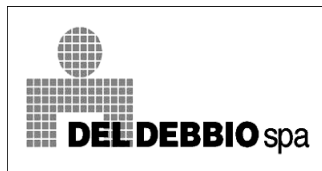
Inquadramento (livello CCNL) al 31.12.25:

IMPIEGATI

| TIPO | DONNE | UOMINI |
|--------------------------|----------|-----------|
| Impiegato Amm.vo 1° Liv. | 0 | 0 |
| Impiegato Amm.vo 2° Liv. | 1 | 1 |
| Impiegato Amm.vo 3° Liv. | 2 | 1 |
| Impiegato Amm.vo 4° Liv. | 1 | 0 |
| Impiegato Amm.vo 5° Liv. | 2 | 6 |
| Impiegato Amm.vo 6° Liv. | 0 | 0 |
| Impiegato Tecn. 1° Liv. | 0 | 0 |
| Impiegato Tecn. 2° Liv. | 0 | 0 |
| Impiegato Tecn. 3° Liv. | 0 | 0 |
| Impiegato Tecn. 4° Liv. | 0 | 2 |
| Impiegato Tecn. 5° Liv. | 0 | 8 |
| Impiegato Tecn. 6° Liv. | 0 | 1 |
| TOT | 6 | 19 |

OPERAI

| TIPO | DONNE | UOMINI |
|-----------------------------|----------|-----------|
| Operaio Spec. 3° Liv. | 0 | 33 |
| Operaio Caposquadra 3° Liv. | 0 | 6 |
| Operaio Qualificato 2° Liv. | 0 | 11 |
| Operaio Man. 1° Liv. | 0 | 5 |
| Operaio Comune | 0 | 4 |
| Operaio Manovale Liv.0 | 0 | 0 |
| Operaio Apprendista | 0 | 1 |
| Operaio agricolo | 0 | 2 |
| TOT | 0 | 62 |



DIRIGENTI

| TIPO | DONNE | UOMINI |
|---------------------|----------|----------|
| Impiegato Dirigente | 0 | 0 |
| TOT | 0 | 0 |

APPRENDISTI

| TIPO | DONNE | UOMINI |
|----------------------|----------|----------|
| Operaio App. 2° Liv. | 0 | 1 |
| TOT | 0 | 1 |

Contenziosi in azienda con dipendenti nel 2025: 0

Ore di sciopero nel 2025: 0

DISCRIMINAZIONE

Sesso dipendenti: 6 donne e 81 uomini

Nazionalità:

83 di nazionalità italiana, 2 di nazionalità albanese e 2 di nazionalità gambiana.

Suddivisione organico per funzioni:

| FUNZIONE | DONNE | UOMINI |
|--------------|----------|-----------|
| Direzione | 0 | 0 |
| Impiegati | 6 | 19 |
| Capi squadra | 0 | 6 |
| Operai | 0 | 56 |
| TOT | 6 | 81 |



Anzianità:

| FASCE | DONNE | UOMINI |
|---------------|----------|-----------|
| Fino a 9 anni | 1 | 32 |
| 10-19 | 2 | 14 |
| 20-29 | 2 | 26 |
| Oltre 30 | 1 | 9 |
| TOT | 6 | 81 |

Variazioni organico/inquadramento dal 01.01.25 al 31.12.25:

| ASSUNZIONI | CONTRATTI SCADUTI | LICENZIAMENTI | MODIFICHE DI INQUADRAMENTO |
|------------|----------------------|---------------|-------------------------------|
| 7 | 4 | 5 | 0 |

| ANNO 2025 | |
|--|---------|
| Personale in ingresso | 7 |
| Personale in uscita | 9 |
| Organico Medio annuo | 87 |
| Tasso di Turn-Over complessivo = ((n. entrati nell'anno + n. usciti nell'anno)/organico medio annuo)x100 | 18,39 % |
| Tasso di turnover negativo = (n. usciti nell'anno / organico inizio anno) x100 | 10,34 % |
| Tasso di turnover positivo = (n. entrati nell'anno / organico inizio anno) x100 | 8,05 % |
| Tasso di compensazione del turnover = (n. entrati nell'anno / usciti nell' anno) x100 | 77,78 % |



PRATICHE DISCIPLINARI

Nel corso del 2025 non è stata attuata nessuna pratica disciplinare.

ORARIO DI LAVORO

Suddivisione organico per orario di lavoro:

| ORE / SETTIMANA | DONNE | UOMINI |
|-----------------|----------|-----------|
| 20 | 0 | 0 |
| 24 | 2 | 0 |
| 28 | 2 | 0 |
| 30 | 1 | 0 |
| 35 | 1 | 0 |
| 40 | 0 | 77 |
| TOT | 6 | 81 |

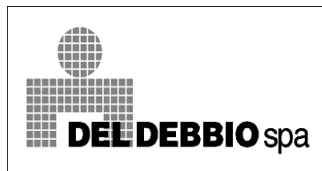
Ore di lavoro straordinario al 31/12/25: 11.226,00

RETRIBUZIONE

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

Retribuzioni: per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, come da CCNL settore Edili ed Industria stabili che sono al di sopra della seguente soglia di povertà relativa emessa dall'ISTAT del 14 Ottobre 2025.

| Ampiezza della famiglia | Coefficienti | Linea di povertà [€/mese] |
|-------------------------|--------------|---------------------------|
| 1 | 0,60 | 730,84 |
| 2 | 1,00 | 1218,07 |
| 3 | 1,33 | 1620,03 |
| 4 | 1,63 | 1985,45 |
| 5 | 1,90 | 2314,13 |



| | | |
|---------|------|---------|
| 6 | 2,16 | 2631,03 |
| 7 o più | 2,40 | 2923,37 |

Diritti Umani

Del Debbio Spa considera il rispetto dei diritti umani parte integrante del comportamento aziendale responsabile e si impegna nella tutela del lavoro e di condizioni sicure, giuste e favorevoli.

Promuove il rispetto dei diritti umani, quali imprescindibili prerogative degli esseri umani e di una società fondata sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra, la tutela dei diritti civili e politici, sociali, economici e culturali.

L'azienda si impegna ad individuare, prevenire e mitigare impatti negativi sui diritti umani, in seguito o a causa delle proprie attività d'impresa, prima o nel caso in cui si verifichino, osservando scrupolosamente i diritti umani e attuando opportune misure di mitigazione.

Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12/2025

| Requisito | Azioni/obiettivi | Risultato |
|---------------|---|---------------------|
| Diritti umani | Divulgazione della politica sui diritti umani | Obiettivo raggiunto |

ETICA AZIENDALE

Tutti i dipendenti sono tenuti ad adottare standard etici nelle loro attività professionali, in modo da non danneggiare la reputazione aziendale e da non causare la violazione di alcuna legge o regolamento vigente.

Sono tenuti inoltre a rispettare i diritti di proprietà intellettuale e a proteggere le informazioni riservate, salvaguardandole da uso improprio, furto o frode.

L'Organizzazione si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti anticorruzione vigenti; ad identificare potenziali situazioni di conflitto di interessi per gestirlo in modo efficace. Per prevenire un conflitto di interessi, il personale è incoraggiato ad essere attento e ad adottare un comportamento appropriato in situazioni in cui l'obiettività della sua decisione aziendale può essere compromessa.



Azioni e obiettivi di Responsabilità Sociale per l'esercizio 2025 al 31/12/2025

| Requisito | Azioni/obiettivi | Risultato |
|-----------------|--|---------------------|
| Etica aziendale | Divulgazione del codice etico e della politica aziendale | Obiettivo raggiunto |

SISTEMA DI GESTIONE

Periodo di osservazione: tutto il 2025.

Ore di formazione su SA8000 e PAS 24000: sono state effettuate 6 ore di formazione a tutto il personale.

Comunicazione alle parti interessate:

Per l'interno sono state inviate comunicazioni sugli aggiornamenti SA8000 e PAS 24000 in busta paga.

Per l'esterno, alle parti interessate, sono stata inviate le comunicazioni con l'invito a visitare il sito con gli ultimi aggiornamenti a seguito della verifica ispettiva SGS del 2025.