

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.

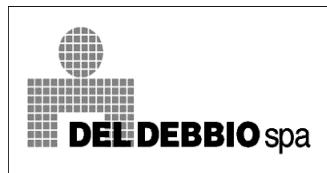
I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale sono i seguenti:

- 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;
- comprendibilità, 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

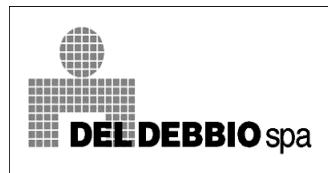
Periodo di osservazione: 2025

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:

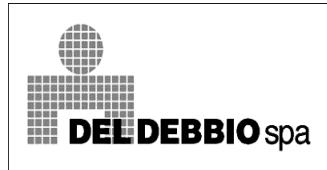
ANNO	N° INFORTUNI	TOTALE GIORNI
2007	13	449
2008	9	120
2009	7	362
2010	6	106
2011	11	348
2012	6	116
2013	4	183
2014	13	391
2015	10	445
2016	3	74
2017	5	142
2018	4	58
2019	2	52
2020	3	94
2021	7	347
2022	7	160
2023	3	145
2024	3	135
2025	2	30



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



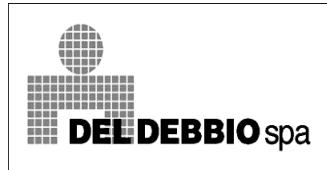
Inquadramento (livello CCNL) al 31.12.25:

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

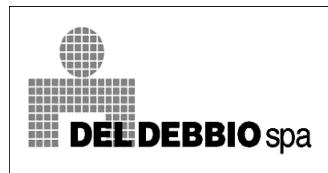
Sesso dipendenti: 6 donne e 81 uomini

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



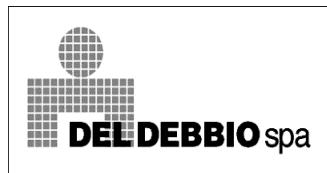
Anzianità:

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

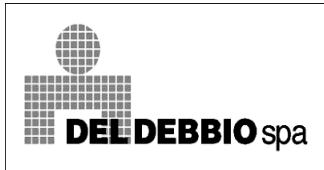
Ore di lavoro straordinario al 31/12/25: 11.226,00

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.

Aampiezza 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

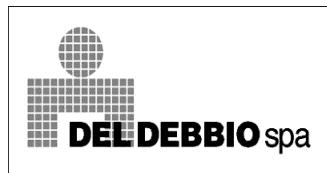
Requisito	Azioni/obiettivi	Risultato
Diritti umani	Divulgazione della politica sui diritti umani	Obiettivo raggiunto

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.