



Descrizione dell'azienda

La **Fibel Group S.r.l.** è insediata nella zona industriale del comune di Scandicci, ha sede legale in via Spartaco Lavagnini, 13 e la sede operativa in via Benozzo Gozzoli, 9-13. L'azienda dispone inoltre di un altro immobile in affitto posto in via Ambrosoli, 57 – Scandicci (FI) nel quale non vi è presenza fissa di addetti e che viene utilizzato esclusivamente come magazzino (si precisa inoltre che tale immobile non è allacciato alla rete elettrica e idrica).

Nello Stabilimento, che occupa un'area coperta di circa 1300 m², si effettua attività di progettazione, realizzazione e produzione di accessori metallici per articoli di pelletteria e accessori di alta moda. Nell'azienda sono impiegate circa 25 persone.

Telefono 055 731 0275

Fax: 055 720218

E-Mail: info@fibelgroup.com

L'azienda nasce storicamente nel 1976 con la denominazione iniziale di Fibel S.n.c. di Antonio di Gioia e Claudio Bernacchioni e svolge la medesima attività di produzione di accessori metallici per articoli di pelletteria nei locali di via Benozzo Gozzoli – Scandicci.

Nel 2008 Alberto Di Gioia e Filippo Bernacchioni, figli dei fondatori dell'azienda, costituiscono la VA.PA.CE. S.r.l. che alla fine del 2017 a seguito di scissione mediante trasferimento della società Fibel s.n.c. diviene l'attuale **Fibel Group S.r.l.**

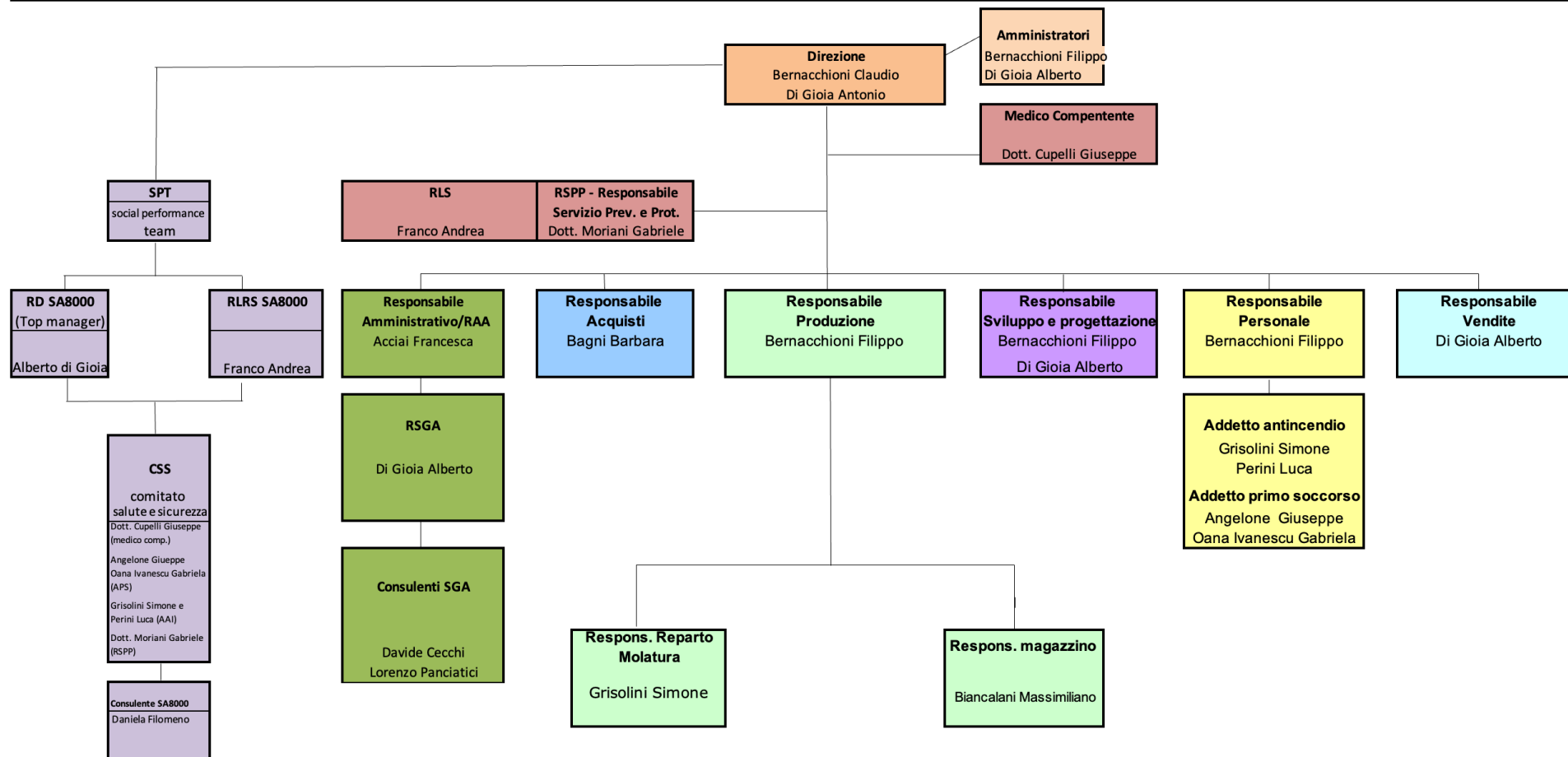
La Fibel s.n.c. rimarrà attiva come immobiliare proprietaria dei locali ove FIBEL GROUP s.r.l. opera l'attività.

Scheda informativa dell'azienda

ragione sociale	Fibel Group S.r.l
anno di fondazione	2008
settore di attività	Industria
tipo di attività	Fabbricazione di altri articoli da viaggio, borse e simili, pelletteria e selleria
sede legale	Via Spartaco Lavagnini, 13 Scandicci (FI)
Presidente consiglio amministrazione	Bernacchioni Claudio
località	Scandicci
Provincia	Firenze
C.A.P.	50129
numero telefono	055 731 0275
n° di addetti	25
orario di lavoro	8.00/12.00 – 14.00/18.00
numero di turni	Unico
giorni di chiusura	Sabato-Domenica



Organigramma aziendale



Premessa

L'anno 2025 costituisce per la Fibel Group Srl l'anno di crescita aziendale con conseguimento di certificazioni in campo ambientale, sicurezza ed etico.

Il presente bilancio è il primo redatto in campo etico, lo stesso è reso accessibile a tutti poiché pubblicato sul sito web aziendale ed ogni anno lo stesso sarà oggetto di controllo ed eventuale revisione. Insieme alla Politica lo stesso ha l'obiettivo di far conoscere a tutti gli stakeholders i principi sui quali si basa la gestione della Fibel Group S.r.l. con il rispetto di procedure, pratiche e registrazioni a cui la stessa si attiene.

Stakeholder

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Gli stakeholder possono essere divisi in due categorie: interni ed esterni:

Stakeholder interni

- Lavoratori - rispetto agli stakeholder interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

Stakeholder esterni

- Fornitori - l'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e verranno pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

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

Le principali istituzioni con cui sussistono rapporti sono Regioni, Province, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, INPS e INAIL, Camera di Commercio.

- Enti di certificazione - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale l'azienda ha scelto come organismo il CISE – centro per l'innovazione e sviluppo economico.

Politica per la Responsabilità Sociale

La **Fibel Group S.r.l** persegue e sostiene il rispetto dei diritti dell'uomo internazionalmente affermati e considera la protezione dell'integrità, della salute, dei diritti e del benessere dei propri dipendenti, quali elementi primari e fondamentali nell'esercizio e nello sviluppo delle proprie attività.

La **Fibel Group S.r.l** considera il proprio personale come una risorsa preziosa e strategica, e si impegna per garantire la salvaguardia dei suoi diritti e promuoverne la crescita professionale.

La politica di responsabilità sociale si concretizza attraverso il rispetto degli elementi di seguito descritti:

1. CONFORMITÀ ALLA NORMA SA8000:2014

La **Fibel Group S.r.l** si impegna a conformare il proprio sistema di gestione ai requisiti previsti dallo standard SA8000:2014 e cioè:

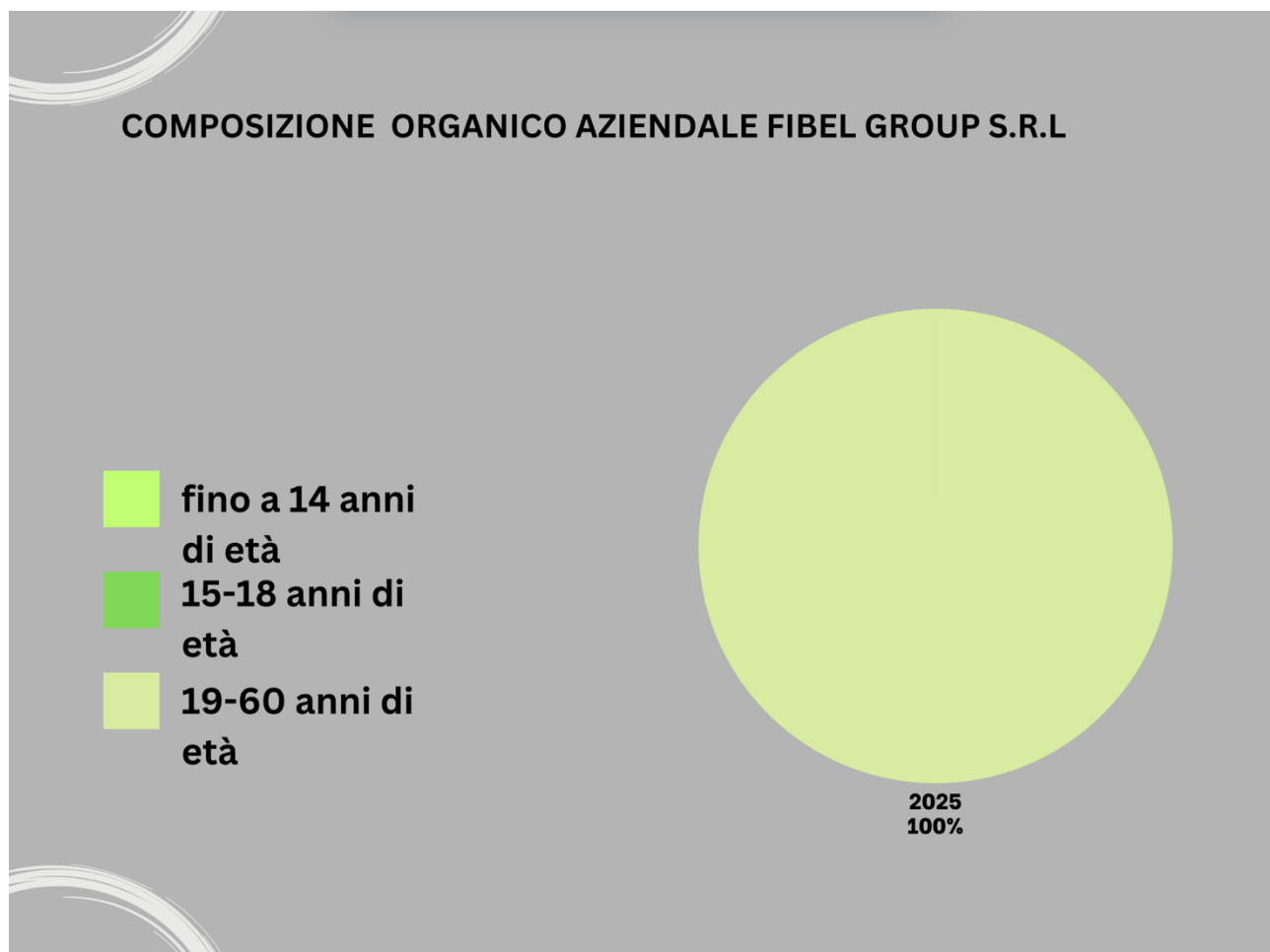
1. Lavoro Infantile
2. Lavoro Forzato o Obbligato
3. Salute e Sicurezza
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche Disciplinari
7. Orario di Lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

1. Lavoro infantile

Fibel Group S.r.l. non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei soggetti che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Composizione dell'organico aziendale:

Fibel Group S.r.l. alla data della redazione del Bilancio Sociale ha 25 dipendenti.



Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Non utilizzare o sostenere il lavoro infantile	Fibel Group S.r.l., qualora accertasse l'utilizzo di lavoro infantile, procederà immediatamente a segnalare la situazione al numero 114 Emergenza infanzia	Costante	RLRS: Franco Andrea RD: Alberto Di Gioia	Composizione organico dell'azienda per fasce di età	0 lavoratori con età inferiore a 16 anni
Risultato anno 2024:	0 lavorati sotto i 16 anni di età.				

2. Lavoro Forzato o obbligato

L'azienda non ricorre né sostiene il lavoro forzato od obbligato e non richiede al personale di pagare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Miglioramento della soddisfazione del dipendente	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Costante	RLRS: Franco Andrea RD: Alberto Di Gioia	N. reclami relativi al lavoro forzato o obbligato	0 reclami.
Risultato anno 2024:	0 reclami in tal senso.				

3. Salute e Sicurezza

L'argomento salute sicurezza è posto con forza 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.

Fibel Group S.r.l., certificata anche ai sensi della UNI EN ISO 45001, garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre ed ha adottato misure di prevenzione e protezione al fine di prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei Lavoratori.

L'insieme delle misure è definito all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) redatto secondo quanto prescritto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali comprendono:

- La nomina di un rappresentante della direzione per la salute e sicurezza di tutto il personale (RSPP);
- La partecipazione ed il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti alle Emergenze e Primo Soccorso, Addetti Antincendio) in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);

- Il costante monitoraggio sul funzionamento di attrezzature ed apparecchiature, per verificarne l'idoneità e la sicurezza;
- La definizione e la documentazione delle responsabilità, procedure, istruzioni per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- La definizione, la documentazione ed il periodico aggiornamento di documenti per la valutazione dei rischi, di piani di evacuazione ed antincendio;
- La definizione e la documentazione di piani di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- La pianificazione e lo svolgimento di incontri di formazione, informazione e sensibilizzazione per tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza, ripetuti per il personale nuovo o riassegnato (eseguiti esclusivamente durante l'orario lavorativo);
- Il costante monitoraggio degli infortuni nei luoghi di lavoro;
- La messa a disposizione di attrezzature di sicurezza quali estintori funzionanti, visibili ed accessibili ai lavoratori e in numero adeguato;
- La costante presenza in azienda di squadre di lavoratori addestrati e qualificati per l'esecuzione di interventi di Primo Soccorso e Gestione delle Emergenze;
- La disponibilità di acqua potabile, di servizi igienici e aree mensa accessibili ed adeguati.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali e alla riduzione dei rischi di incidente, nell'ultimo anno non si sono registrati infortuni.

Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Zero infortuni	Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale. Controllo adeguatezza mezzi e attrezzature	Costante	Direzione : Claudio Bernacchioni e Antonio Di Gioia RSPP: Moriani Gabriele	N. infortuni	0 infortuni
Risultato anno 2024:	0 reclami in tal senso.				

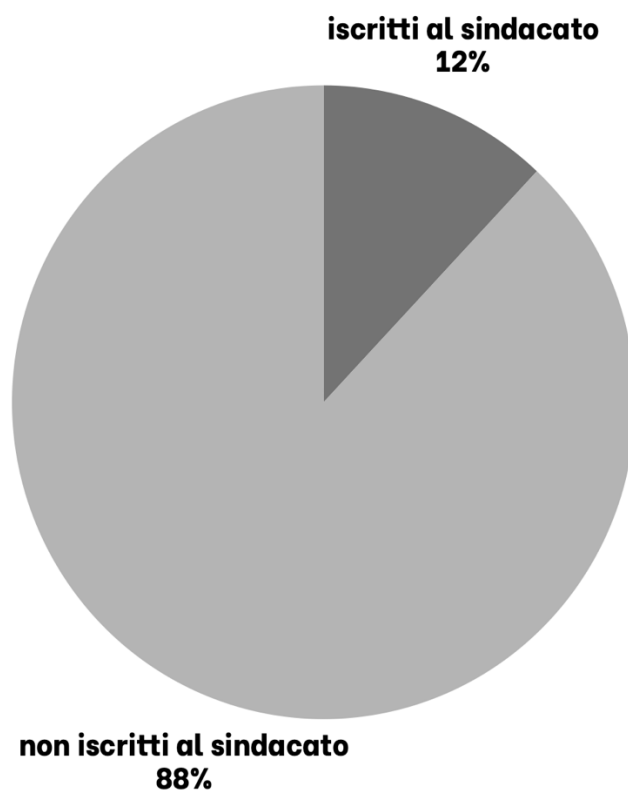
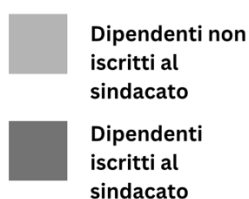
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Fibel Group S.r.l. rispetta il diritto spettante a tutto il personale poter aderire alla contrattazione collettiva e ai sindacati.

L'azienda garantisce che:

- L'assunzione dei lavoratori non sia condizionata dalla loro appartenenza o meno ad associazioni sindacali;
- L'adesione ad un sindacato o ad altre attività durante o al di fuori dell'orario lavorativo non costituiscano motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti dei lavoratori;
- In nessun caso siano attuate azioni in contrasto con le attività delle organizzazioni e dei lavoratori.

I contratti di lavoro contenenti i diritti dei dipendenti sono a disposizione del personale per libera consultazione.



Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Garantire costantemente la libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di diritti e doveri dei lavoratori	Costante	RD: Alberto Di Gioia	N. reclami relativi alla libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva	0 reclami
Risultato anno 2024:	0 reclami in tal senso.				

5. Discriminazione

Fibel Group S.r.l. assicura a tutti i propri collaboratori pari trattamento e uguali opportunità, rifiutando ogni forma di discriminazione. Non vengono effettuate distinzioni, esclusioni o preferenze basate su razza, condizione sociale, genere, orientamento sessuale, credo religioso, appartenenza sindacale, opinioni politiche, origine nazionale o stato fisico.

L'inserimento di nuovo personale avviene, quando necessario, sulla base di criteri trasparenti e meritocratici, considerando la formazione, le esperienze pregresse e le competenze effettive in relazione al ruolo da ricoprire.

La retribuzione è definita in conformità a quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili e dagli eventuali accordi integrativi aziendali sottoscritti con le organizzazioni sindacali. Tali fonti normative regolano anche le procedure di avanzamento di carriera, cessazione del rapporto di lavoro e pensionamento.

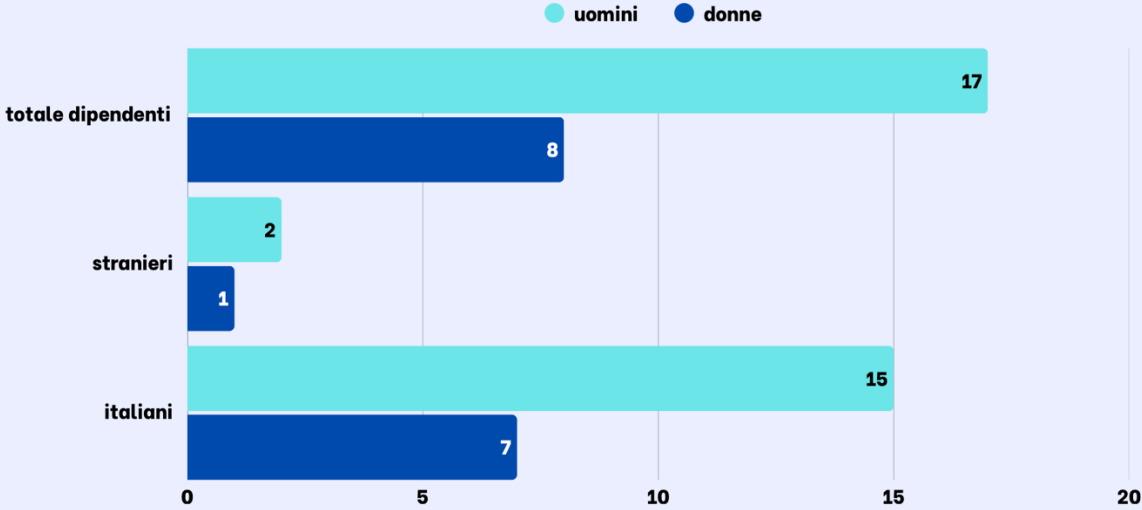
Fibel Group S.r.l. garantisce a tutti i dipendenti la possibilità di accedere ad attività di formazione professionale, pianificate in base alle esigenze organizzative.

Tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni svolte, partecipano inoltre a percorsi formativi riguardanti la sicurezza sul lavoro e la responsabilità sociale.

Fibel Group S.r.l. riconosce e tutela la libertà personale di ciascun lavoratore, che può esprimere i propri valori e convinzioni nel rispetto reciproco e dell'ambiente di lavoro.

Fibel Group S.r.l. salvaguarda l'integrità fisica e morale delle persone, non tollerando comportamenti, espressioni o atteggiamenti che possano risultare molesti, offensivi, minacciosi o di natura sessuale coercitiva.

COMPOSIZIONE ORGANICO FIBEL GROUP S.R.L



A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione dei reclami anonimi.

Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione	Costante	RD: Alberto Di Gioia	N. reclami relativi alla discriminazione	0 reclami
Risultato anno 2024:	0 reclami in tal senso.				

6. Pratiche disciplinari

Fibel Group S.r.l. non utilizza e non favorisce punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abusi verbali nei confronti dei lavoratori negligenti o per estorcere lavori o servizi al personale impiegato nelle diverse attività.

Per contro l'azienda regola le pratiche disciplinari in accordo con l'art. 2106 del Codice civile Italiano, l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e con quanto previsto dai CCNL applicati.

Anno	2022	2023	2024
Procedure disciplinari	0	0	0

Anno	2022	2023	2024
Procedure reclami	0	0	0

Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno dell'azienda	Incontri e riunioni di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di doveri dei lavoratori e del datore di lavoro e conseguenze delle mancanze	Costante	RD: Alberto Di Gioia	N. reclami relativi procedure disciplinari e reclami	0 reclami
Risultato anno 2024:	0 reclami in tal senso.				

7. Orario di Lavoro

Nel rispetto dei principi e dei requisiti stabiliti dalla norma SA8000, è stata realizzata un'analisi quantitativa volta a esaminare l'andamento delle ore di lavoro ordinarie e straordinarie relative agli anni 2024 e 2025 (dati aggiornati al mese di agosto).

Nel corso del 2025, e più precisamente da marzo, l'azienda ha fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, misura che ha comportato una notevole contrazione dell'attività lavorativa. Tale condizione ha inevitabilmente inciso sulla diminuzione complessiva delle ore lavorate, sia ordinarie che straordinarie.

La riduzione del lavoro straordinario osservata nel 2025, pur rispecchiando gli obiettivi aziendali di miglioramento dell'efficienza e razionalizzazione delle risorse, deve essere interpretata nel contesto di questa situazione eccezionale e temporanea situazione.

Il valore particolarmente basso delle ore straordinarie (0,30%) non può quindi essere considerato esclusivamente come un risultato di efficienza organizzativa, ma va piuttosto ricondotto alla diminuzione obbligata dei volumi di lavoro derivante dall'attivazione della Cassa Integrazione.

Anno	Ore ordinarie	Ore straordinarie	Incidenza ore straordinarie su ordinarie (%)
2024	41.587,50	768,50	1,85%
2025	15.429,00	47,00	0,30%

Obiettivi:

Obiettivo	Azione	Tempistiche	Responsabile	Indicatore	Benchmark
Mantenimento del numero ore lavorative straordinarie effettuate al di sotto delle soglie stabilite	Monitoraggio e organizzazione delle attività lavorative	Costante	RD: Alberto Di Gioia	Valori annuali delle ore di straordinario e totale ore lavoro ordinario	0 superamenti soglie
Risultato anno 2024:	0 reclami in tal senso.				

8. Retribuzione

La Retribuzione è calcolata nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali applicabili secondo le tabelle retributive previste in corrispondenza alla mansione che il lavoratore ricopre all'interno dell'organizzazione.

Fibel Group S.r.l. non attua alcuna trattenuta sul salario a scopo disciplinare.

Il pagamento delle retribuzioni è effettuato mediante buste paga nelle quali sono specificati, in modo chiaro e comprensibile ai lavoratori, i singoli elementi di competenza, le previste ritenute ed il periodo di paga cui si riferiscono.

I lavoratori possono eventualmente richiedere e ricevere informazioni in merito alla composizione della propria busta paga.

La busta paga è elargita con accredito su conto corrente bancario, il 10 del mese successivo.

In azienda non sono stipulati accordi di lavoro in nero e programmi di falso apprendistato volti a evitare l'adempimento degli obblighi legali nei confronti del personale.

9. Sistema di gestione

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo standard normativo SA8000:2014.

La direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato nei primi mesi del 2024 il percorso di adeguamento allo Standard SA8000:2014, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Politiche, procedure e Registrazioni

Fibel Group S.r.l. ha stabilito la Politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale e di condizioni lavorative.

La Politica comprende:

- L'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma SA8000 e a tutti gli strumenti internazionali in essa richiamati.
- L'impegno a rispettare le leggi nazionali e alle altre leggi applicabili ed eventuali altri requisiti sottoscritti.

La Politica per la Responsabilità Sociale viene fornita a tutto il personale aziendale ed esposta, insieme allo standard SA8000:2014, nella bacheca delle comunicazioni aziendali. Inoltre, tali informazioni vengono condivise con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale della Politica per la Responsabilità Sociale e del Bilancio SA8000.

La Direzione, annualmente, provvede a convocare il Social Performance Team (SPT) per condurre un riesame della politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.

Il Riesame è lo strumento che la Direzione utilizza per verificare periodicamente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance rispetto ai requisiti dello standard SA8000 e ad altri requisiti ai quali l'azienda aderisce.

Al Riesame partecipano:

- La Direzione
- Il Referente della Direzione
- Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000
- I consulenti esterni

Il documento di output del Riesame della Direzione è il Bilancio SA8000; in esso vengono analizzati i risultati della gestione del periodo in esame (comprese le non conformità, i reclami e le azioni correttive), verificato il

raggiungimento di obiettivi e target prefissati, analizzato l'esito degli audit interni ed esterni, definiti i nuovi obiettivi ed il piano di miglioramento.

Ove appropriato, in base alle criticità emerse in sede di riesame, verranno apportate verifiche e miglioramenti al sistema di gestione di responsabilità sociale.

Social Performance Team

Fibel Group S.r.l. ha provveduto alla costituzione di un Social Performance Team (SPT) il cui compito è quello di assicurarsi che tutti gli elementi della SA8000 vengano correttamente applicati.

I membri del SPT sono:

- Il Referente della Direzione **Alberto Di Gioia**, nominato dalla Direzione.
- Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 **Franco Andrea**, nominato dai lavoratori.

La responsabilità della conformità allo standard resta comunque sempre della Direzione aziendale.

Il SPT provvede a condurre periodicamente, solitamente in occasione del riesame di direzione, una valutazione dei rischi per identificare e attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT, a seguito di tale valutazione, provvede a suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. A tali azioni viene dato un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- La conformità allo Standard SA8000,
- L'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dalla valutazione dei rischi,
- L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare la politica dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard SA8000.

I monitoraggi sono principalmente incentrati sulla determinazione della capacità e idoneità a conseguire gli obiettivi per la responsabilità sociale stabiliti dall'azienda.

Gli indicatori delle prestazioni, gli obiettivi per la responsabilità sociale di ogni singolo indicatore e la frequenza di rilevazione sono definiti annualmente dalla Direzione nel corso del riesame della direzione e riportati nel presente Bilancio SA8000.

Qualora i risultati pianificati non siano raggiunti, sono adottati rimedi ed intraprese azioni correttive, come opportuno, per assicurare la conformità delle attività.

Altro strumento utilizzato dall'azienda per la verifica della conformità e dell'efficacia è quello costituito dagli audit interni.

L'organizzazione provvede a effettuare ad intervalli pianificati audit interni per stabilire se:

- è conforme a quanto pianificato, ai requisiti della SA8000 ed ai requisiti di Sistema stabiliti dall'organizzazione stessa;
- è stato efficacemente attuato e mantenuto aggiornato.

Inoltre, l'SPT provvede a comunicare regolarmente a tutto il personale aziendale informazioni sui requisiti della SA8000 (es. Bilancio SA8000, esito riunioni, esito riesame di Direzione, ecc.).

La Direzione ha attribuito e comunicato i ruoli, le responsabilità e le autorità di tutto il personale aziendale in relazione all'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione della Responsabilità Sociale per permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi, di favorirne il coinvolgimento, la motivazione e l'impegno.

Gestione e risoluzione dei reclami

Fibel Group S.r.l. ha reso disponibile a tutto il personale uno strumento riservato per comunicare alla Direzione dell'azienda ed al RLRS (referente

lavoratori responsabilità sociale) le non conformità rispetto allo standard SA8000.

Il SPT provvede ad indagare, gestire e rispondere a tutte le problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo a conformità/non conformità rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti dello standard SA8000.

I risultati dell'attività di gestione dei reclami sono messi a disposizione del personale e, su richiesta, alle parti interessate.

Al fine di coinvolgere le parti interessate, l'organizzazione ha definito e mantiene attivo un processo per comunicare regolarmente, all'interno ed all'esterno dell'azienda, i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti dello Standard normativo SA 8000, i risultati dei riesami della Direzione e le attività di monitoraggio, attraverso la pubblicazione sul proprio sito web del Bilancio SA8000.

Azioni Correttive e Preventive

Quando viene rilevata una non conformità relativa ai requisiti dello Standard SA8000 il SPT si adopera, coinvolgendo le parti interessate, per:

- determinare quali processi ed attività sono coinvolti nella non conformità;
- documentare l'esistenza e l'origine della non conformità;
- definire il trattamento della non conformità;
- analizzare le cause che hanno generato la non conformità o che possono generare la non conformità potenziale;
- valutare l'esigenza di avviare un'azione correttiva o preventiva.

Gli esiti dei trattamenti delle non conformità e delle azioni correttive e preventive avviate vengono comunicate a tutti i lavoratori.

Formazione

Fibel Group S.r.l. pianifica ed esegue attività di formazione e di sensibilizzazione del personale, al fine di dotare il personale delle conoscenze e dell'abilità, che, unitamente all'esperienza, ne migliorano la competenza e sensibilità in materia di responsabilità sociale.

Per quanto riguarda la sensibilizzazione, l'azienda provvede a distribuire opuscoli informativi contenenti le informazioni di base.

Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La Direzione, coadiuvata dal SPT, seleziona e rivaluta i fornitori/subappaltatori e, dove opportuno, i subfornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti dello Standard normativo SA8000. L'obiettivo di queste attività è quello di migliorare le condizioni dei Lavoratori su tutta la filiera produttiva dell'azienda attraverso il pieno coinvolgimento dei propri fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Le attività che la **Fibel Group S.r.l.** si impegna ad intraprendere sono:

- comunicare i requisiti dello standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, attraverso l'invio di lettere d'impegno (vedere valutazione del rischio) e pubblicazione della Politica e del Bilancio SA8000 sul sito web aziendale.
- valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.
- fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;
- stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Conclusione

La **Fibel Group S.r.l.**, attraverso l'adozione e l'applicazione del sistema di gestione conforme alla norma **SA8000:2014**, ha voluto formalizzare il proprio impegno costante verso il rispetto dei diritti umani, la tutela dei lavoratori, la trasparenza e la sostenibilità sociale. L'azienda riconosce che la responsabilità sociale non rappresenta un traguardo statico, ma un percorso di miglioramento continuo, fondato su principi etici, partecipazione attiva e dialogo con tutte le parti interessate.

I risultati raggiunti nel corso del 2024 e del 2025 dimostrano la solidità del sistema adottato: non sono stati rilevati casi di lavoro infantile, forzato o discriminatorio, né situazioni di contenzioso o reclami interni; l'attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro, unita a una gestione organizzativa efficace, ha consentito di mantenere zero infortuni e un clima aziendale positivo e collaborativo.

Il coinvolgimento dei lavoratori, la formazione continua, la trasparenza nei rapporti con clienti, fornitori e istituzioni rappresentano i pilastri fondamentali del modello di gestione della **Fibel Group S.r.l.**, che continuerà ad impegnarsi per garantire il rispetto dei requisiti etici, legali e sociali lungo tutta la propria filiera produttiva.

Guardando al futuro, la Direzione aziendale conferma la volontà di:

- rafforzare il dialogo con gli stakeholder interni ed esterni;
- potenziare le attività di sensibilizzazione e formazione in materia di responsabilità sociale;
- promuovere la diffusione dei principi SA8000 anche tra i fornitori e i partner commerciali;
- migliorare continuamente le proprie prestazioni sociali, ambientali e organizzative.

Concludendo, la **Fibel Group S.r.l.** considera la Responsabilità Sociale non

solo un obbligo normativo, ma una vera e propria scelta strategica, che contribuisce alla crescita dell'impresa, al benessere delle persone e al rispetto del territorio in cui opera.