



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Soluzioni
innovative
su misura



A photograph of a modern, multi-story building with a glass facade and a large, leafy tree in the foreground. The image is overlaid with a blue tint and a pattern of concentric, wavy lines. The text "Insieme per trasformare il futuro in opportunità." is centered in the image.

Insieme per trasformare il futuro in opportunità.



F.M. Installazioni è un punto di riferimento nel settore delle soluzioni impiantistiche moderne e affidabili, rivolte a privati, aziende e enti pubblici.

L'azienda si caratterizza per **professionalità, spirito innovativo e cura dei dettagli**, proponendo un'offerta completa che comprende la progettazione, l'installazione e la manutenzione di impianti elettrici, idraulici, termici e di climatizzazione.

Grazie a un team di tecnici qualificati e costantemente formati, F.M. Installazioni affronta con competenza anche i progetti più complessi, offrendo soluzioni personalizzate che rispondono in modo puntuale alle esigenze di ogni cliente.

La vera forza dell'azienda sta nell'unire know-how tecnico e tecnologie all'avanguardia, con un'attenzione particolare alla sostenibilità.

Ogni intervento viene realizzato con l'obiettivo di ottimizzare le risorse, aumentare l'efficienza energetica e garantire elevati standard di sicurezza.

Lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	5
La mappatura degli stakeholder	6
Stakeholder engagement	7
Analisi di doppia materialità	8
F.M. e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU	15
Identità aziendale	16
La storia di F.M. Installazioni	17
Mission e valori aziendali	17
L'impatto sociale	18
Diversità e inclusione	21
Formazione e sviluppo del capitale umano	23
Salute e sicurezza dei lavoratori	25
Governance	26
Le funzioni aziendali	27
Gestione etica e responsabile del business	23
Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	28
Performance economica	29
L'impatto ambientale	30
Cambiamento climatico ed emissioni	32
Gestione dei rifiuti	35
Informazioni di dettaglio	37
GRI Content Index	50



Cari Stakeholder,

Siamo lieti di presentarvi il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità. Questo documento rappresenta un ulteriore passo nel nostro impegno verso una gestione aziendale orientata alla trasparenza, alla responsabilità e alla sostenibilità. Con questa edizione vogliamo consolidare quanto già avviato nel primo bilancio e continuare a costruire basi solide per un futuro sempre più rispettoso dei nostri valori e delle sfide globali.

Gli eventi del nostro tempo – dalle sfide ambientali sempre più urgenti alle trasformazioni economiche e sociali – ci ricordano l'importanza di agire con lungimiranza e determinazione. Per noi, la sostenibilità non è solo un traguardo da raggiungere, ma un processo continuo che guida le nostre scelte e le nostre azioni quotidiane.

In questo bilancio, ci siamo concentrati su temi chiave come la tutela dell'ambiente, il benessere dei nostri collaboratori e la valorizzazione delle comunità. Il nostro Codice Etico, insieme alle certificazioni ISO 14001 e ISO 9001, continua a essere un punto fermo del nostro operato, dimostrando il nostro impegno per qualità, sicurezza e responsabilità.

Rispetto al primo bilancio, abbiamo fatto ulteriori passi avanti: abbiamo avviato nuove iniziative, migliorato alcuni aspetti critici e rafforzato il dialogo con i nostri stakeholder. Questo ci ha permesso di ottenere risultati significativi e di individuare nuove opportunità per crescere in modo sostenibile. La sostenibilità è un viaggio che percorriamo insieme a voi, i nostri stakeholder, e sappiamo che il dialogo e la cooperazione sono fondamentali. Per questo motivo, vogliamo rafforzare il nostro impegno nell'ascoltare le vostre esigenze e nel coinvolgervi attivamente nei nostri progetti futuri.

Vi ringraziamo per il supporto e la fiducia che ci avete dimostrato fino a oggi. Siamo entusiasti di condividere con voi i progressi fatti e le prospettive che ci attendono, continuando a lavorare fianco a fianco per costruire un futuro sostenibile e responsabile.

Fabio Marcolin

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento è il secondo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche "Bilancio" o "documento") di F.M. Installazioni S.r.l. (nel seguito anche "F.M." o "Società"), con cui la Società intende comunicare e far conoscere ai propri stakeholder, in modo responsabile e trasparente, le attività e i progetti svolti in ambito economico, sociale e ambientale, definendo al contempo gli obiettivi futuri legati alla performance di sostenibilità.

In questo secondo bilancio il perimetro di rendicontazione è stato ampliato, va a comprendere ora anche la società neocostituita ECS Engineering S.r.l., controllata al 100% da F.M.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024, redatto su base volontaria, fa riferimento al periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 ed è stato redatto in conformità ai GRI Standard 2021 secondo l'opzione "with reference". Il riferimento metodologico seguito per l'analisi di Materialità è quello previsto dagli standard GRI 2021 (GRI 3: Material Topics 2021).

Alla fine del documento, nella sezione GRI Content Index, sono segnalati tutti gli standard e indicatori a cui si è fatto riferimento.

Le informazioni riportate nel documento sono state raccolte attraverso apposite schede raccolta dati e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le best practices in materia di rendicontazione non finanziaria. L'eventuale ricorso a stime è sempre opportunamente segnalato nel testo.

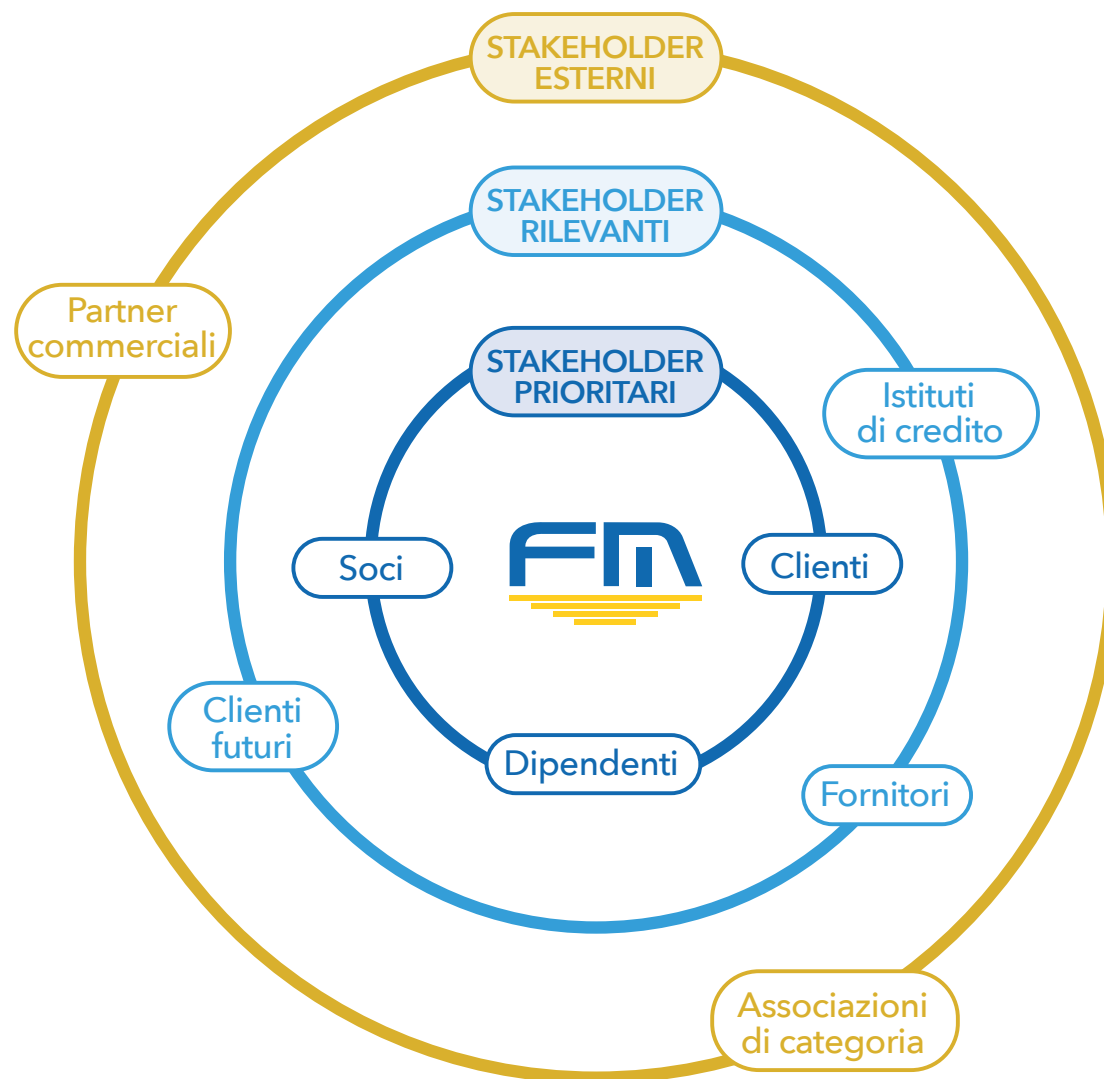
Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità, è possibile utilizzare il seguente indirizzo: **esg@fminstallazioni.it**



LA MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder sono definiti come tutti gli individui, enti o istituzioni che nutrono un interesse nell'attività svolta dalla Società e che, allo stesso tempo, possono esercitare un'influenza sul suo operato. Considerando che questo documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità di F.M. l'analisi effettuata ha confermato il contesto già rilevato nel precedente documento.

La società ha avviato l'attività di stakeholder engagement attraverso la somministrazione di un questionario dedicato. Questo strumento è stato progettato per raccogliere dati significativi e strutturare una comprensione più approfondita delle relazioni tra l'azienda e i suoi principali portatori di interesse.



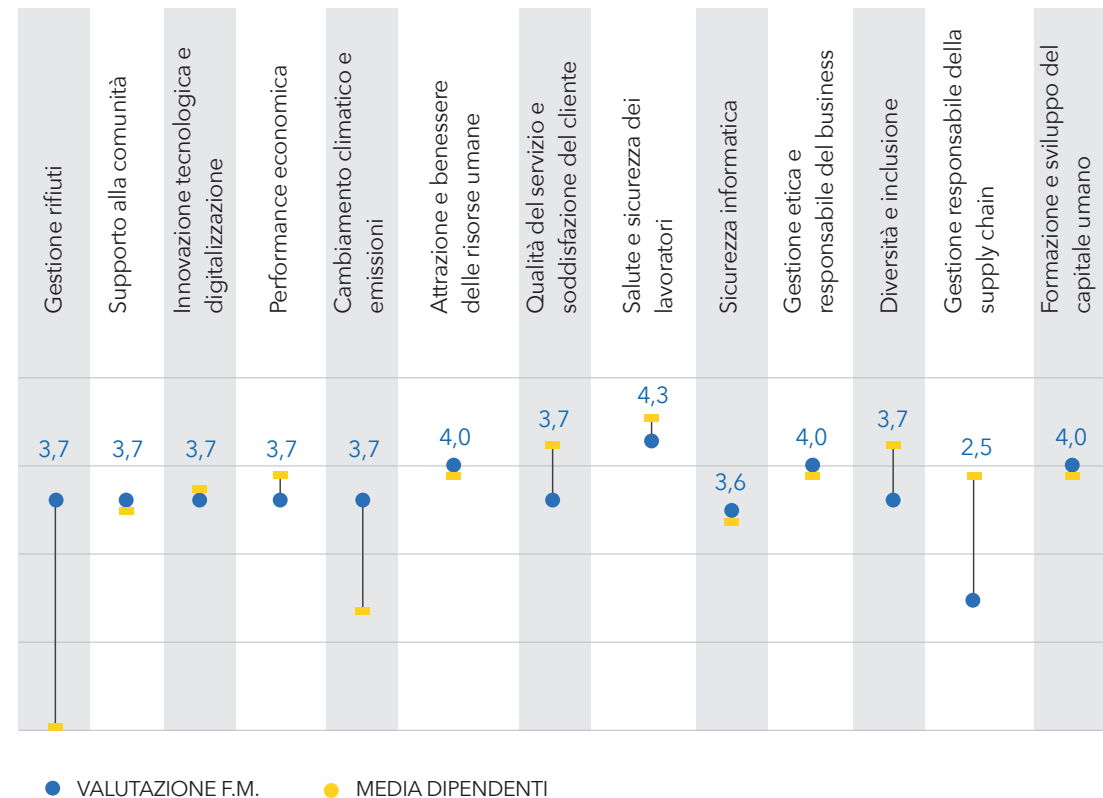
STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Nel corso dell'esercizio, F.M. ha implementato un processo strutturato di stakeholder engagement con l'obiettivo di allinearsi alle aspettative degli stakeholder, oltre a rafforzare la qualità e la rilevanza della rendicontazione di sostenibilità. La metodologia adottata ha previsto la somministrazione di un questionario rivolto a tutti i dipendenti attraverso il quale sono state raccolte opinioni, aspettative e percezioni sui principali temi ESG (ambientali, sociali e di governance), ponendo le basi per un'analisi approfondita e per la definizione di priorità strategiche condivise.

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder si configura come un dialogo strutturato, capace di integrare le esigenze delle diverse parti interessate all'interno delle strategie aziendali. Coinvolgere concretamente gli stakeholder significa anche favorire la trasparenza e la responsabilità, valori essenziali per una rendicontazione di sostenibilità solida e affidabile.

L'inclusione delle prospettive dei dipendenti permette di generare valore condiviso, producendo benefici non solo per l'azienda ma anche per la comunità e per il contesto in cui essa opera. In ultima analisi, lo stakeholder engagement rappresenta uno strumento strategico fondamentale per la crescita sostenibile, il rafforzamento della reputazione e la resilienza di lungo periodo dell'impresa.

A partire dai risultati dell'analisi di doppia rilevanza, FM ha confrontato le valutazioni interne con quelle dei propri dipendenti. Nel grafico che segue, i valori azzurri rappresentano la rilevanza attribuita internamente, mentre le barre arancioni indicano la media delle risposte dei dipendenti.



L'analisi evidenzia una sostanziale coerenza tra le priorità strategiche aziendali e la percezione dei dipendenti. In particolare, le differenze registrate tra le due valutazioni superano in due temi il punto (la differenza massima registrata è di 1,2 punti) su una scala da 1 a 5, confermando la solidità dell'approccio metodologico e l'allineamento con le aspettative delle parti interessate.

I discostamenti osservati – in particolare sui temi di gestione responsabile della supply chain e di gestione dei rifiuti – rappresentano spunti utili per il miglioramento continuo e per un affinamento delle strategie aziendali, sempre più orientate a rispondere in modo puntuale e trasparente alle esigenze di sostenibilità emerse dal confronto con gli stakeholder.

ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Conformemente a quanto previsto dagli standard di rendicontazione GRI *Sustainability Reporting Standards*, F.M., anche per il 2024, ha svolto l'analisi di materialità, al fine di individuare le proprie tematiche materiali, come già fatto nel precedente bilancio.

Per allinearsi alle normative europee e garantire una rendicontazione di qualità, l'analisi di rilevanza è stata svolta sia seguendo le indicazioni GRI, sia seguendo la metodologia richiesta dagli ESRS¹. I GRI sono basati sulla rilevanza degli impatti, mentre gli ESRS sulla doppia rilevanza, poiché vanno ad aggiungere la rilevanza finanziaria oltre alla rilevanza degli impatti.

Questi due concetti vengono definiti nel seguente modo:

- **Rilevanza degli impatti (inside-out):** impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani (GRI 2023);
- **Rilevanza finanziaria (outside-in):** impatto delle tematiche ESG sulle performance economico-finanziarie dell'azienda, in termini di rischi e opportunità (ESRS).

¹Gli ESRS (European Sustainability Reporting Standards) sono gli standard di rendicontazione richiesti per la pubblicazione dei bilanci di sostenibilità in Europa alle aziende obbligate, secondo la normativa CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Un tema, per essere considerato rilevante secondo gli ESRS, deve soddisfare i criteri richiesti per la rilevanza degli impatti o per la rilevanza finanziaria o entrambi.

Dopo aver formato un gruppo di lavoro interno all'azienda, il processo di identificazione dei temi materiali si è articolato nelle seguenti fasi.

FASE 1

Analisi del contesto in cui l'organizzazione opera, approfondendo tutti gli aspetti legati alla sua attività, ai rapporti di business, al concetto di sostenibilità e agli stakeholder.

FASE 2

Identificazione degli impatti, rischi e opportunità potenzialmente rilevanti per l'azienda, nell'ambito della sua attività e dei rapporti di business.

FASE 3

Valutazione della loro portata che esprime l'importanza e la significatività che un impatto ha rispetto all'organizzazione.





La valutazione si è basata sui seguenti aspetti:

1. Carattere: viene specificata la natura dell'impatto, quindi se l'impatto è positivo o negativo;

2. Tipologia: si indica se l'impatto è effettivo o potenziale;

3. Probabilità di accadimento dell'impatto: l'impatto potrà essere definito da improbabile a certo;

4. Orizzonte temporale: si specifica l'orizzonte temporale entro il quale l'impatto produrrà i suoi effetti;

5. Scala/entità dell'impatto: in questa sezione si fornisce un dettaglio sulla gravità dell'impatto (se negativo) e sull'importanza dei benefici prodotti (se positivo).

6. Ambito dell'impatto: in questa sezione si fornisce un dettaglio sulla diffusione dell'impatto tra gli stakeholder dell'organizzazione.

7. Natura irrimediabile dell'impatto: quanto è difficile mitigare gli effetti o risarcire il danno causato dall'impatto.

Nel processo di valutazione della portata degli impatti, oltre agli aspetti previsti dallo standard GRI 3, come

detto sopra, viene considerata anche la prospettiva della materialità finanziaria. In questo contesto, per materialità finanziaria si intende la rilevanza che un impatto, evento o informazione può assumere rispetto alla situazione economica, finanziaria e patrimoniale dell'organizzazione.

Questo approccio consente di individuare quei temi che, se non adeguatamente gestiti, possono rappresentare sia rischi sia opportunità per l'impresa: rischi in quanto potenziali fonti di perdite, danni reputazionali o ostacoli al raggiungimento degli obiettivi strategici; opportunità come occasioni di crescita, innovazione o miglioramento della competitività.

L'integrazione della materialità finanziaria nel processo di analisi degli impatti permette, quindi, di avviare l'organizzazione verso i requisiti metodologici richiesti dalla CSRD, favorendo una valutazione più completa e allineata alle aspettative del mercato e delle normative europee.

La tabella seguente rappresenta l'output dell'analisi di rilevanza svolta nel rispetto della metodologia precedentemente descritta.

Si sottolinea che il final score rappresenta il livello di significatività più alto tra i livelli di significatività definiti per i singoli impatti.

TEMI
AMBIENTALI

Tema di sostenibilità	Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi	Positivo / Negativo	Livello di significatività 1-5 (rappresentativo del final score)
Cambiamento climatico ed emissioni	Riduzione della propria Carbon Footprint e del proprio impatto sul cambiamento climatico	✓	 3,7
	Conseguenze economiche legate al mancato adeguamento della flotta rispetto alle normative delle emissioni	✗	
Gestione dei rifiuti	Riduzione dell’impatto ambientale attraverso la minimizzazione e la corretta gestione dei rifiuti nonché l’adozione di pratiche di economia circolare	✓	 3,7
	Riduzione dei costi di smaltimento dei rifiuti grazie a una gestione virtuosa degli stessi	✓	
	Sanzioni legate a violazioni normative in materia di gestione dei rifiuti	✗	



TEMI SOCIALI

Tema di sostenibilità	Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi	Positivo / Negativo	Livello di significatività 1-5 (rappresentativo del final score)
Salute e sicurezza dei lavoratori	Diminuzione del numero di infortuni grazie all'adeguata formazione del personale e alla fornitura di DPI e al monitoraggio sul corretto utilizzo degli stessi. Creazione di un ambiente di lavoro sicuro e gestione delle malattie professionali	✓	 4,3
	Conseguenze economiche (sanzioni) e reputazionali negative causate dall'inadeguatezza delle procedure e dei controlli legati alla salute e alla sicurezza del personale e da non conformità alle normative vigenti	✗	
Attrazione e benessere delle risorse umane	Miglioramento del benessere del personale grazie ad un adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata e alla promozione di un ambiente di lavoro positivo	✓	 4
	Elevata soddisfazione del personale con conseguenze positive sulla produttività aziendale e sulla sua attrattività di nuovi talenti	✓	
	Insoddisfazione del personale causato da un contesto lavorativo che non recepisce le esigenze dei dipendenti (ad es. flessibilità oraria, benefit, smartworking)	✗	
	Aumento del turnover e/o difficoltà nell'attrarre nuovi talenti, con possibilità di discontinuità nell'erogazione del servizio	✗	
Diversità e inclusione	Promozione e valorizzazione di una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze	✓	 3,7
	Episodi discriminatori e disparità di trattamento a causa di un ambiente di lavoro poco inclusivo	✗	
	Costi connessi alla gestione di cause legali legate ad episodi di molestie e discriminazioni con conseguenze negative sulla reputazione aziendale (rischio finanziario e reputazionale)	✗	

Formazione e sviluppo del capitale umano	Valorizzazione e sviluppo del personale attraverso la predisposizione di piani di formazione e percorsi di carriera adeguati	✓	 4
	Aumento dell'efficienza e della produttività aziendale attraverso lo sviluppo delle competenze dei dipendenti	✓	

**TEMI DI
GOVERNANCE**

Gestione etica e responsabile del business	Danni al contesto economico a causa di violazione di leggi e normative ambientali, sociali e fiscali e/o utilizzo di pratiche commerciali non etiche	✗	 4
	Sanzioni collegate alla violazione di leggi e normative ambientali, sociali e fiscali e/o utilizzo di pratiche commerciali non etiche	✗	
	Creazione di valore sociale ed economico promuovendo comportamenti all'interno dell'organizzazione volti al contrasto della corruzione, al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente, nella conformità delle leggi e dei regolamenti. Adozione di processi che guidano le decisioni aziendali in modo equo e responsabile	✓	
Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	Acquisizione di nuovi clienti/fidelizzazione dei clienti esistenti grazie alla capacità di allinearsi alle loro richieste e necessità	✓	 3,7
	Miglioramento della qualità dei servizi per garantire una maggiore soddisfazione del cliente attraverso la cooperazione nella formulazione di soluzioni innovative in risposta alle diverse esigenze	✓	
	Insoddisfazione dei clienti a causa del mancato rispetto delle tempistiche e/o di un livello di qualità del servizio allineato alle relative aspettative	✗	
	Perdita di clienti e/o contenziosi con gli stessi a causa di un servizio non adeguato	✗	

Performance economica	Capacità di cogliere opportunità di mercato attraverso la realizzazione di investimenti finalizzati allo sviluppo sostenibile aziendale (es. efficientamento energetico, acquisizione di finanziamenti pubblici)	✓	
	Maggiore attrattività per gli istituti di credito e per i partner commerciali	✓	
	Perdita di clienti e dipendenti per inadeguate garanzie di solidità patrimoniale e finanziaria	✗	



Percorriamo insieme
la strada che
ci conduce verso
un futuro sostenibile,
fondato sulla
responsabilità comune



F.M. E IL CONTRIBUTO ALL'AGENDA 2030 DELL'ONU

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il pianeta e la prosperità. L'Agenda 2030 è un framework, utilizzata in tutto il mondo da aziende, governi, società civili e organizzazioni non profit per comunicare e misurare il proprio impegno tangibile verso lo sviluppo sostenibile.

I **17 Obiettivi** dell'Agenda (Sustainable Development Goals - SDGs) sono stati declinati in **169 target** da raggiungere entro il **2030**. F.M. si impegna a contribuire all'iniziativa delle Nazioni Unite, con la convinzione che il proprio approccio e la propria visione di business siano coerenti con i fini dichiarati all'interno dell'Agenda 2030.

La seguente tabella identifica gli SDGs ai quali F.M. si impegna a contribuire, evidenziando il collegamento alle tematiche materiali precedentemente identificate.



SDGS RILEVANTI PER F.M. INSTALLAZIONI

Cambiamento climatico ed emissioni

Gestione dei rifiuti

Salute e sicurezza dei lavoratori

Attenzione al benessere delle risorse umane

Formazione e sviluppo del capitale umano

Diversità ed inclusione

Gestione etica e responsabile del business

Qualità del servizio e soddisfazione del cliente

Performance economica



IDENTITÀ AZIENDALE

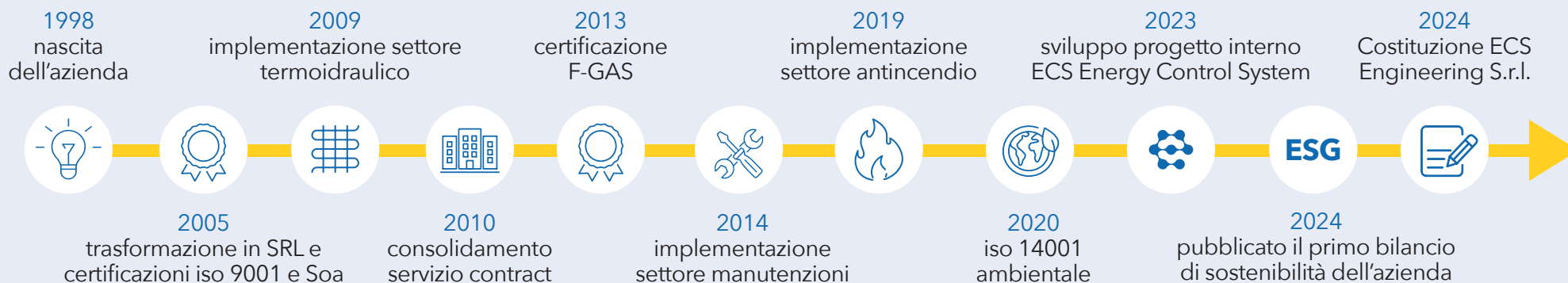
La F.M. Installazioni S.r.l., da azienda con un'entità individuale fondata nel **1998**, muoveva i suoi primi passi come impresa che operava nel campo impiantistico, realizzando impianti di distribuzione elettrica e automazione industriale nell'ambito commerciale e industriale.

Dal **2010**, la società opera anche in modalità Contract (dal 2015), realizzando progetti "chiavi in mano" di negozi, spazi commerciali, studi odontoiatrici, ecc., effettuando direttamente la maggior parte delle attività e coordinando l'intero

progetto. Oltre a svolgere l'attività su tutto il territorio nazionale, con prevalenza sul nord-est, per rispondere a specifiche esigenze, il raggio di azione della società si è ampliato con interventi in Germania, Svizzera, Romania e Brasile.

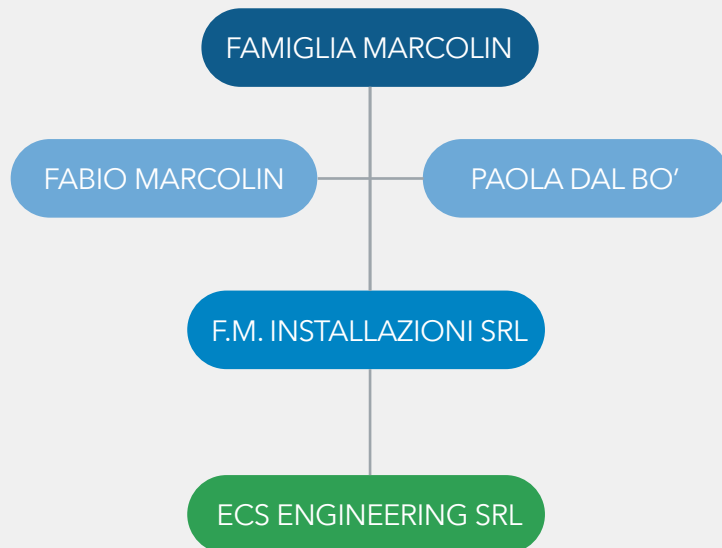
Nel **2005** si trasforma in SRL acquisendo, negli anni, la certificazione di qualità ISO 9001, ISO 14001 e delle certificazioni SOA, per poter partecipare anche a gare di una certa entità, sia nel contesto privato che pubblico.

LA STORIA DI F.M. INSTALLAZIONI



IL GRUPPO F.M.

Nel 2024, con la costituzione di ECS Engineering S.r.l., società interamente controllata, F.M. ha assunto la configurazione di gruppo.



MISSION E VALORI AZIENDALI

I valori ed i principi di F.M. sono rappresentanti all'interno del Codice Etico, documento che si rivolge a tutto il team aziendale, ai fornitori di beni e servizi, ai partner commerciali ed ai clienti, pubblicato dal 2023. F.M., infatti, vuole promuovere ed incentivare comportamenti basati sull'etica, sulla trasparenza, sulla sostenibilità e sulla responsabilità.

Ogni azione di F.M., progetto e decisione si basa sul rigoroso rispetto della legge, sulla difesa dell'ambiente, sulla tutela dei lavoratori, sulla tutela degli interessi di dipendenti, clienti, partner commerciali e finanziari ed in generale per tutti i propri stakeholder.

L'azienda si fonda sui seguenti valori, esplicitati anche nel codice etico:

- > Rispetto e non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti/collaboratori relativamente all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose;
- > Diligenza e cura nello svolgimento del proprio lavoro;
- > Collaborazione ed intraprendenza nell'affrontare nuove sfide con competenza e passione;
- > Correttezza, integrità e affidabilità quali valori primari che permeano tutto l'operato di F.M.;
- > Continua collaborazione con gli istituti scolastici per promuovere la formazione di nuove risorse per l'inserimento nell'organico della Società;
- > Attenzione e disponibilità a supportare progetti comunitari locali e non.

L'IMPATTO SOCIALE

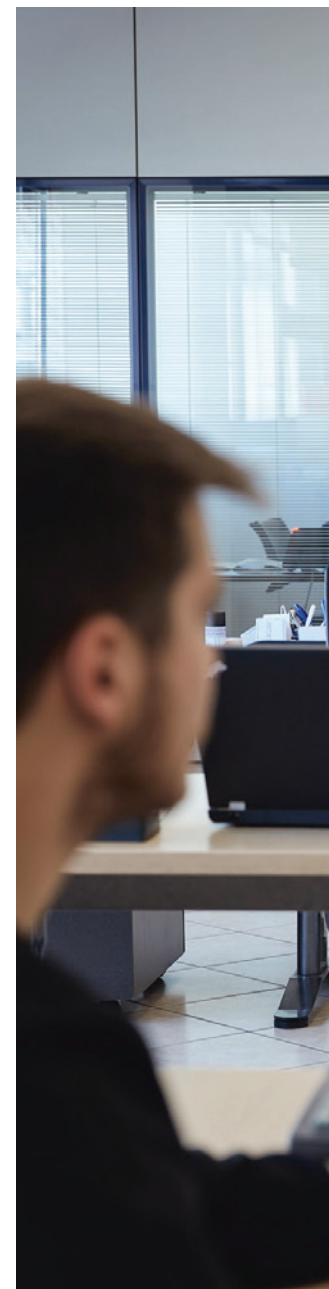
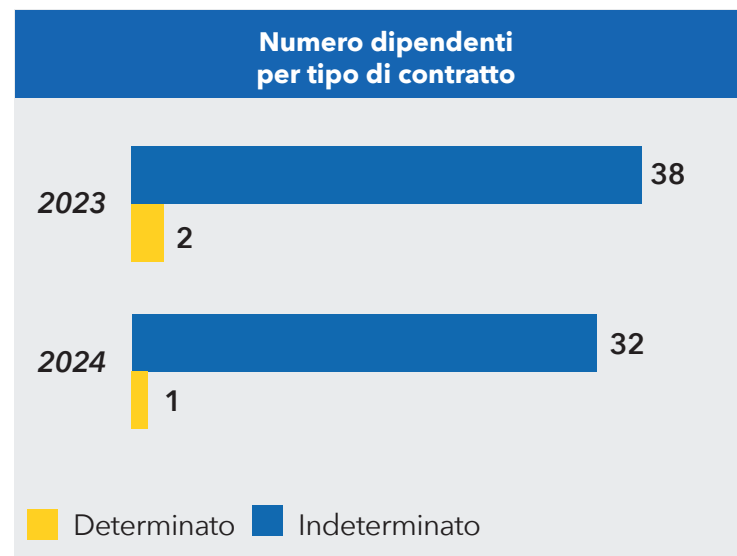
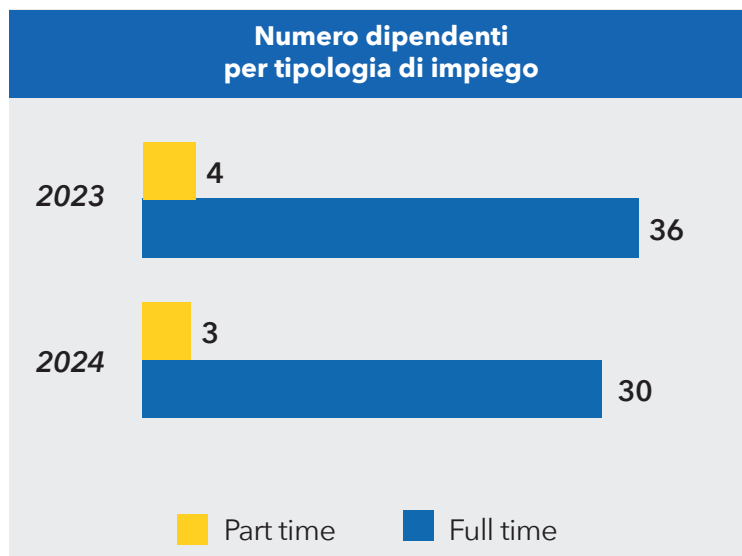


F.M. si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, motivante e sicuro, in cui i suoi dipendenti possano esprimere al meglio le proprie competenze e contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Consapevole che il successo di un'organizzazione è strettamente legato al benessere delle persone che ne fanno parte, F.M. pone particolare attenzione alla promozione di un clima positivo e collaborativo. Il rispetto, la valorizzazione delle diversità e la crescita professionale sono elementi centrali delle politiche aziendali. Creare un ambiente lavorativo sano e motivante non è solo una

necessità, ma una strategia per garantire che i dipendenti siano messi nelle condizioni ideali per affrontare le sfide odierne con competenza e passione.

Attrazione e benessere delle risorse umane

F.M. attribuisce un ruolo centrale alle risorse umane, considerate fondamentali per il successo e per la creazione di un ambiente lavorativo sano, inclusivo e stimolante. L'azienda si dedica costantemente a migliorare le proprie politiche per il personale, con particolare attenzione all'attrazione di nuovi talenti, al benessere dei





dipendenti, alla formazione e alla sicurezza. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, dove trovare nuove risorse qualificate diventa una sfida crescente, l'attrazione di talenti rappresenta una priorità strategica per il successo dell'azienda.

L'organico aziendale nel 2024 è composto da **40** dipendenti. Il **90%** risulta assunto con contratto a tempo pieno e il **95%** è assunto con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, nel corso dell'anno, sono stati accolti all'interno dell'organizzazione due stagisti per lo svolgimento di percorsi formativi, con l'obiettivo di favorire l'apprendimento sul campo e il trasferimento di competenze.

Tutti i dipendenti sono coperti dal **CCNL Metalmeccanica CONFAPI**.

Attrarre talenti qualificati è una priorità strategica per F.M. Il processo di selezione è strutturato in maniera tale da garantire l'individuazione delle risorse più adatte alle diverse esigenze aziendali.

Per le posizioni amministrative e d'ufficio, la ricerca viene condotta tramite piattaforme digitali specializzate, come siti web dedicati al reclutamento, oltre al passaparola che consente di sfruttare reti di contatti locali. Questo approccio favorisce una selezione mirata e una maggiore aderenza alle caratteristiche richieste.

Per le figure tecniche e operative, come magazzinieri, l'azienda collabora attivamente con una società di servizi esterna, incaricata di effettuare una prima valutazione dei candidati. Questa fase preliminare permette un filtro efficace basato su criteri specifici definiti dall'azienda, assicurando che solo i profili più qualificati siano presentati per il colloquio finale.

La fase conclusiva della selezione prevede un incontro diretto tra la proprietà e i candidati selezionati, durante il quale vengono approfondite le competenze, le motivazioni e l'idoneità al ruolo. Al termine del processo, ai profili ritenuti idonei viene formulata una proposta di assunzione.

Nonostante le sfide legate alla ricerca di personale tecnico altamente specializzato, F.M. continua a esplorare strategie innovative e a investire risorse per attrarre professionisti qualificati, consolidando così la propria capacità di affrontare un mercato del lavoro sempre più competitivo.

L'azienda, infatti, promuove l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, con l'acquisizione di competenze specializzanti, tramite programmi di stage e/o tirocinio in collaborazione con gli istituti scolastici della zona.

F.M. non ha processi formalizzati per la fase di inserimento di nuove risorse. I nuovi ingressi infatti sono sempre seguiti e lavorano in team con il personale più esperto e qualificato, al fine di trasferire le competenze e progressivamente consentire il lavoro in autonomia della risorsa.

In quest'ottica, l'azienda ha perfezionato una procedura di onboarding per i nuovi assunti, che viene attualmente applicata. Questo processo mira a garantire un'accoglienza strutturata e un'integrazione efficace dei nuovi dipendenti, permettendo loro di acquisire rapidamente le competenze necessarie e di inserirsi al contesto aziendale. L'obiettivo è quello di offrire ai nuovi ingressi un supporto completo, affinché possano sentirsi parte integrante del team fin dai primi giorni.

L'attenzione alle persone si esplica anche in **momenti di confronto**, organizzati periodicamente, tra la proprietà ed i dipendenti, con incontri di gruppo e colloqui personali a seconda del contesto. Così facendo si cerca di raccogliere le esigenze dei dipendenti, in maniera tale da poter agire tempestivamente su eventuali problematiche, contribuendo a creare un ambiente di lavoro positivo.

F.M. ritiene che il benessere e la coesione tra i dipendenti siano essenziali per la produttività e per un ambiente di lavoro armonioso. Vengono organizzate regolarmente **attività di team building**, quali principalmente cene aziendali, che permettono di condividere momenti di convivialità.

Il **benessere del personale** è uno degli obiettivi principali per F.M. È stato implementato un piano welfare che prevede l'utilizzo di una piattaforma dedicata, attraverso cui i dipendenti possono accedere ad una serie di benefici, tra cui: supporto medico, rimborso per attività ricreative e buoni acquisto. Inoltre, se previsto contrattualmente, una parte del welfare viene corrisposta sotto forma di retribuzione e/o buoni pasto.

L'azienda è attenta a recepire le esigenze dei dipendenti in termini di flessibilità lavorativa e di **equilibrio tra lavoro e vita privata**. Sebbene lo smart working non sia applicabile alla maggior parte delle mansioni, viene concessa flessibilità sugli orari di lavoro quando necessario. A tal fine, viene promossa una politica di ascolto attivo e personalizzazione degli orari per coloro che affrontano situazioni personali particolari, cercando di progettare insieme le modalità di lavoro più idonee. Inoltre, nel corso del 2024, 1 dipendente ha usufruito del **congedo parentale**.

Come previsto dalla normativa vigente l'azienda sottopone i propri dipendenti alle dovute visite mediche con cadenza annuale o biennale. Il personale inoltre può usufruire del **fondo sanitario UNISALUTE**, il quale consiste in una polizza integrativa che offre un ampio ventaglio di coperture per visite mediche, esami diagnostici e prestazioni sanitarie. Questo fondo è progettato per garantire un accesso rapido e agevolato a servizi sanitari di alta qualità, contribuendo a ridurre i costi sanitari per i dipendenti e le loro famiglie. Questa polizza, infatti, si estende anche ai loro familiari, promuovendo così un ambiente di lavoro che riconosce e valorizza l'importanza della salute collettiva.

L'azienda promuove una politica di **riduzione degli spostamenti casa-lavoro** dei propri dipendenti ottimizzando la gestione dei tragitti lavorativi tramite una distribuzione degli interventi basata anche su aspetti di vicinanza geografica. Questa iniziativa offre un significativo risparmio di tempo per i dipendenti ed un miglioramento del benessere, riducendo lo stress legato agli spostamenti quotidiani. Inoltre, questa pratica si traduce in una diminuzione delle emissioni di CO2.

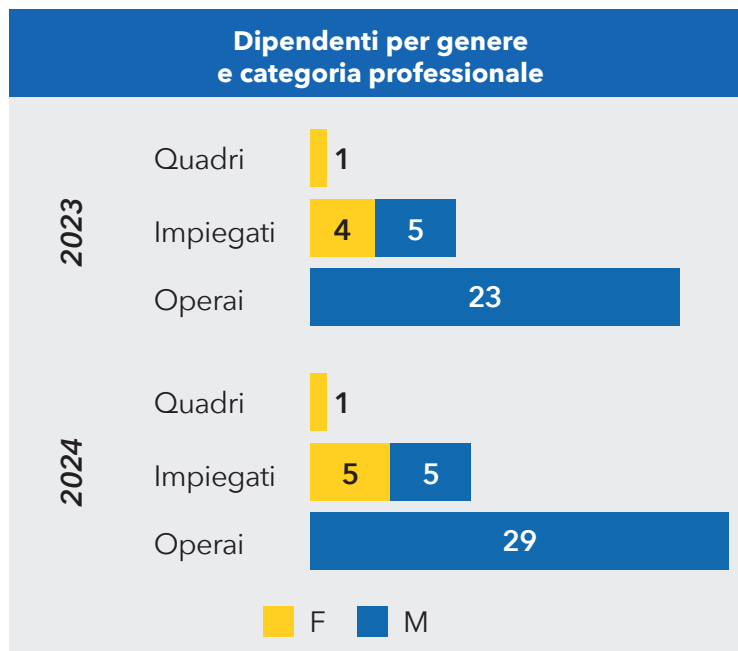
OBIETTIVI FUTURI:

- > Completare la formalizzazione di una procedura di onboarding per i nuovi ingressi;
- > Screening mammografico gratuito per i dipendenti e i loro familiari;
- > Scadenzare più momenti di confronto con i dipendenti rafforzando quelli one to one;
- > Diversificare le attività di team building, per migliorare ulteriormente il clima aziendale e il senso di appartenenza tra i dipendenti.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE



L'azienda attribuisce grande valore alla diversità e all'inclusione. Pur non disponendo di piani di carriera strutturati, si impegna a garantire pari opportunità per tutti i lavoratori e a promuovere la consapevolezza sulla parità di genere tramite specifici programmi di formazione. Inoltre, viene sostenuto l'ingresso delle donne negli ambiti tecnici, tradizionalmente caratterizzati da una maggiore presenza maschile nel settore.



F.M. condanna qualunque tipo di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, età, disabilità, religione e appartenenza a gruppi politici, come indicato anche nel proprio codice etico.

La società, operante nel settore dell'installazione e manutenzione di impianti industriali, è così rappresentata: come si può vedere dal grafico, nel 2024 la categoria dei quadri è composta esclusivamente dal genere femminile, mentre **gli impiegati risultano perfettamente bilanciati e composti da 5 donne (50% della categoria) e 5 uomini (50% della categoria)**. La categoria degli operai è composta esclusivamente da 29 uomini, che rappresentano il 70% della forza lavoro totale.



Questa assenza di donne nella categoria operai è giustificata dalle caratteristiche del settore in cui opera la società, dove tipicamente è predominante la manodopera maschile e dove molto difficilmente si trovano figure femminili. Dalla rappresentazione della forza lavoro emerge un equilibrio di genere tra le categorie impiegatizie, con una paritaria presenza di uomini e donne.

Questo dato riflette l'impegno dell'azienda nel promuovere un ambiente inclusivo, in cui le opportunità professionali siano accessibili in modo equo, indipendentemente dal genere. L'attenzione alla parità e alla valorizzazione della diversità continua a guidare le scelte aziendali, anche nelle aree tecniche e operative, con l'obiettivo di favorire una sempre maggiore

rappresentanza di genere in tutte le categorie professionali.

F.M. valorizza la diversità generazionale, come evidenziato dalla distribuzione della popolazione aziendale per età. Attualmente, il personale è composto da 40 dipendenti, suddivisi nelle seguenti fasce d'età:

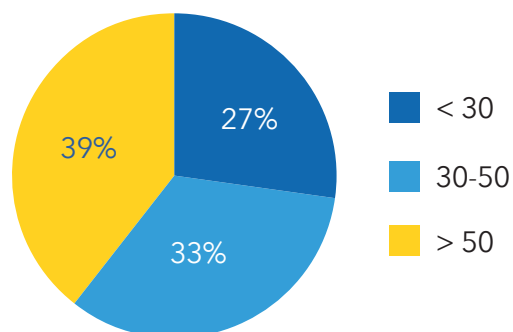
Meno di 30 anni: 12 dipendenti (29%);

Tra 30 e 50 anni: 7 dipendenti (17%);

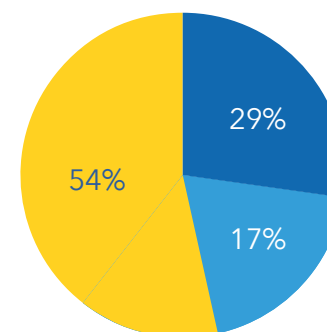
Oltre 50 anni: 21 dipendenti (54%).

Questa distribuzione riflette l'impegno dell'impresa a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e intergenerazionale, che valorizza le competenze e le esperienze di tutte le età.

**Età dipendenti
in forza
al 31/12/2023**



**Età dipendenti
in forza
al 31/12/2024**



OBIETTIVI FUTURI:

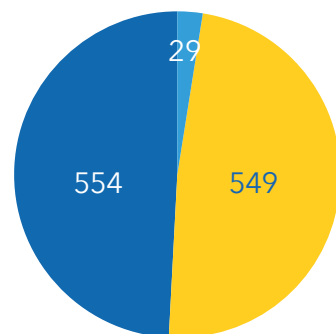
- > Aumentare la sensibilità dei dipendenti e dei collaboratori tramite appositi momenti di formazione su temi quali parità di genere, diversità ed inclusione.

FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

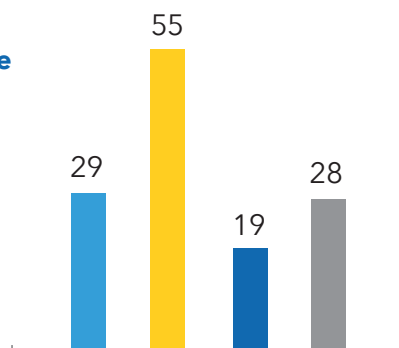


L'azienda è impegnata nella crescita professionale del personale, offrendo corsi di formazione continua volti a migliorare le competenze tecniche e trasversali (soft skills). Sebbene non esista un budget formalizzato per la formazione, nel 2024 sono stati organizzati corsi su temi quali la gestione dello stress, l'organizzazione del lavoro, la leadership e la sostenibilità.

Ore totali di formazione dei dipendenti nel 2024



Ore medie di formazione dei dipendenti nel 2024



Nel 2024 sono state erogate in tutto 1.131 ore di formazione per i dipendenti di F.M. **In media 28 ore per ciascun dipendente.** Raggruppando per categoria professionale si evidenzia che gli impiegati in media hanno svolto 55 ore, i quadri 29 e gli operai 19.



L'azienda ha organizzato nel corso del 2023 la **F.M. Academy**, un'iniziativa di formazione interna rivolta a tutto il personale, che si è conclusa nel 2024. L'Academy è stata progettata come un'opportunità di apprendimento peer-to-peer, in cui i dipendenti più esperti hanno assunto il ruolo di formatori, condividendo competenze tecniche e metodologiche con i colleghi meno esperti.

Le tematiche affrontate sono state selezionate in base alle esigenze operative aziendali, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività quotidiane, anche con esercitazioni pratiche. L'evento si è focalizzato sui seguenti temi: installazione e manutenzione dei gruppi frigo, caldaie, cabine elettriche MT/BT, centrali antincendio e messa in sicurezza delle stesse. Questa iniziativa ha favorito un clima



di collaborazione e scambio tra i dipendenti, consolidando una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo e al supporto reciproco.

Ogni sessione formativa è stata accompagnata da momenti di discussione e confronto, che hanno permesso ai partecipanti di porre domande, risolvere dubbi e proporre soluzioni migliorative. Questo approccio partecipativo ha anche contribuito a rafforzare il senso di appartenenza e la motivazione individuale, elementi chiave per il benessere dei dipendenti e il successo aziendale.

Oltre all'accrescimento delle competenze tecniche, l'Academy ha rappresentato un'occasione per valorizzare il capitale umano aziendale, evidenziando il potenziale di leadership dei collaboratori più esperti, che hanno svolto il ruolo di mentori.

L'azienda promuove la crescita professionale attraverso un approccio dinamico e flessibile. Le opportunità di sviluppo emergono in modo organico, grazie alla partecipazione proattiva dei dipendenti a nuove iniziative, all'ampliamento delle responsabilità e al miglioramento continuo delle competenze.

Questo modello consente all'azienda di rispondere con agilità alle proprie esigenze operative, garantendo al contempo un ambiente lavorativo inclusivo e orientato alla valorizzazione del capitale umano.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Aumentare l'erogazione di formazione ai dipendenti, anche su materie rientranti nelle c.d. soft skills;
- > Realizzare l'evento Academy con cadenza annuale.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI



F.M. presta particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza del proprio personale, impegnandosi quotidianamente a creare un ambiente sano e sicuro e alimentando, attraverso le attività formative, un'adeguata cultura sul tema. Nel 2024, F.M. ha mantenuto alti standard di sicurezza, registrando **zero infortuni gravi e nessun incidente mortale sul lavoro**. Questo risultato è frutto di una gestione accurata della sicurezza e dell'investimento continuo in formazione, prevenzione e strumentazione di protezione. L'unico infortunio registrato nel corso del periodo di rendicontazione è relativo a un sinistro di lieve entità.



**ZERO
INFORTUNI
GRAVI**

F.M. si avvale della collaborazione di un'azienda di consulenza specializzata per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)², che identifica i rischi specifici associati alle attività aziendali, soprattutto nei cantieri. Il DVR viene aggiornato periodicamente, in modo da garantire che ogni rischio emergente sia affrontato con misure adeguate.

La valutazione dei rischi ha evidenziato quale rischio potenzialmente significativo il rischio elettrico, derivante dagli effetti dannosi che la corrente elettrica può produrre sul corpo umano. Le misure adottate dall'impresa sono state valutate

idonee e sufficientemente adeguate a prevenire e proteggere tale rischio.

F.M. investe nella prevenzione e nella gestione della sicurezza quotidianamente, fornendo ai propri dipendenti dispositivi di Protezione Individuale (DPI), tra cui caschi, guanti, scarpe antinfortunistiche e altre attrezzature.

Inoltre, i tecnici sono dotati di cellulari aziendali e attrezzatura di lavoro periodicamente rinnovata, in base agli standard di sicurezza delle stesse. La sicurezza passa anche dalla formazione costante. F.M., con il supporto dell'azienda specializzata, organizza e gestisce tutti i corsi di formazione obbligatori, assicurando che ogni dipendente sia adeguatamente preparato e aggiornato sulle procedure di sicurezza e sulle nuove normative. La Società, anche per comunicare ufficialmente novità in materia di salute e sicurezza, utilizza come principale canale comunicativo le e-mail e le affissioni in bacheca. Le attività formative svolte ed erogate al personale riguardano la formazione generale e specifica, la formazione in materia di antincendio, le tecniche di primo soccorso e l'utilizzo del defibrillatore o DAE.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Mantenere al minimo il tasso di infortuni sul lavoro;
- > Continuare a rafforzare l'uso di tecnologie sicure, con l'acquisto di strumentazioni che aumentino la sicurezza nei cantieri.

2. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è un documento obbligatorio per le imprese con almeno un dipendente. L'obiettivo è quello di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro dimostrando l'adeguata valutazione dei rischi.

GOVERNANCE

Il fondatore di F.M. è Fabio Marcolin, che ricopre anche la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. La funzione di controllo viene svolta da un revisore legale dei conti in carica dal 2023 con durata triennale.

Le funzioni aziendali

F.M. è caratterizzata da una **struttura organizzativa funzionale** con la Direzione Generale a capo di tutte le funzioni aziendali.



GESTIONE ETICA E RESPONSABILE DEL BUSINESS



Per F.M. è fondamentale condurre la propria attività nel rispetto dei principi etici, della legalità e trasparenza. Si ricorda che F.M. ha adottato dal 2023 il codice etico che contiene dei principi generali condivisi con gli stakeholder e nei confronti dei quali si chiede l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e di tutti coloro che interagiscono con la società. Il Codice etico tratta i seguenti principali temi:

- > conflitto di interessi;
- > legalità;
- > accuratezza e tutela delle informazioni e della proprietà intellettuale;
- > prevenzione della corruzione;
- > salute e sicurezza sul lavoro;
- > professionalità e formazione;
- > riservatezza e tutela dei dati personali;
- > tutela ambientale e sostenibilità.

Il Codice Etico disciplina, inoltre, i rapporti tra l'azienda e tutti gli stakeholder come la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, i partner e tutte le istituzioni e organizzazioni. La governance etica richiede una trasparenza assoluta nelle operazioni, un elemento cruciale per un'azienda che collabora frequentemente con la Pubblica Amministrazione. F.M. dispone delle seguenti attestazioni SOA:

- > Cat. OG 1 classe II
- > Cat. OS 28 classe I
- > Cat. OS 30 classe III

Queste certificazioni le consentono di partecipare a bandi e gare pubbliche, dimostrando elevata competenza e affidabilità nella gestione di commesse pubbliche.

In sintesi, l'adozione di una gestione etica del business, sostenuta da un codice etico chiaro e da certificazioni SOA, non solo accresce la reputazione aziendale, ma contribuisce anche a creare valore sostenibile a lungo termine per tutti gli stakeholder, garantendo un futuro più equo e rispettoso dell'ambiente.

F.M. ha avviato il procedimento per ottenere il rating di legalità, un altro passo verso una gestione aziendale sempre più trasparente e responsabile. Il rating di legalità non solo rappresenta un indicatore di conformità normativa, ma rafforza anche la credibilità dell'azienda nei confronti degli stakeholder. Tale iniziativa si integra con altre misure adottate da F.M., orientate a garantire una governance responsabile e a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, contribuendo così al raggiungimento degli obiettivi ESG (Environmental, Social, Governance).

OBIETTIVI FUTURI:

- > Ottenimento del rating di legalità;
- > Ottenimento della certificazione Asse.co;
- > Aumentare categorie attestazioni SOA.

QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE



La qualità del servizio e la soddisfazione del cliente sono pilastri fondamentali per qualsiasi azienda che ambisce a redigere un report ESG. F.M. pone al centro delle proprie operazioni la qualità, che non è solo sinonimo di prodotti eccellenti, ma anche di processi ottimizzati e di un'attenzione costante ai feedback dei clienti. Con la certificazione ISO 9001, l'azienda dimostra il suo impegno nel mantenere standard elevati di qualità e nell'implementare un sistema di gestione della qualità efficace. Questo standard internazionale assicura che i processi aziendali siano coerenti, efficienti e focalizzati sul miglioramento continuo.

Per quanto riguarda i rapporti con i clienti, l'azienda riesce a rispondere con flessibilità adattandosi alle esigenze del cliente sia pubblico (con un rapporto strutturato e

formalizzato), sia privato (con un rapporto diretto con il titolare). L'attenzione alle necessità del cliente permette a F.M. di ottenere feedback costanti lungo tutta la durata del cantiere e insight preziosi sulle aree di miglioramento. L'azienda serve prevalentemente una clientela business e di pubblica amministrazione, assicurando che entrambi i settori ricevano un servizio di alta qualità e attenzione alle loro specifiche esigenze.

Al momento, non ci sono procedure formalizzate di segnalazione dei reclami.

La clientela servita da F.M. nel 2023 è aumentata del 19% rispetto al 2022.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Mantenere elevati standard di qualità del servizio;
- > Implementare i controlli interni di qualità;
- > Introdurre questionari di valutazione post-intervento e/o un sistema strutturato di gestione dei reclami.

PERFORMANCE ECONOMICA



Il settore dell'impiantistica in ambito industriale (B2B), nel 2024, in Italia ha registrato una flessione rispetto al 2023, ma la contrazione è risultata meno marcata rispetto al comparto residenziale. Le dinamiche del settore sono state fortemente influenzate dal rallentamento generale degli investimenti nelle costruzioni, ma con importanti differenze tra i vari segmenti di mercato.

Nel 2024, il valore della produzione del mercato degli impianti in Italia ha subito una diminuzione stimata tra il -8,3% e il -17,6% rispetto al 2023, con la dinamica negativa più intensa nel primo semestre dell'anno. Tuttavia, questa contrazione ha riguardato in misura maggiore il settore residenziale, mentre il segmento industriale e delle infrastrutture ha mostrato una maggiore tenuta, grazie a investimenti programmati e meno legati agli incentivi fiscali. F.M. nel biennio ha avuto un positivo andamento della gestione, portando ad un consolidamento della crescita dei ricavi, pari a **4.107.113€** nel **2023** e a **4.884.046€** nel **2024** (rispettivamente +20% rispetto al 2023 e +13% rispetto al 2022).

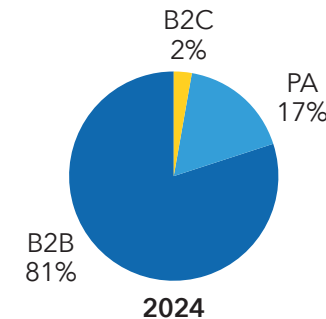
F.M. opera principalmente con clienti B2B e P.A. come si evidenzia nei grafici sotto riportati:

Anche l'utile, pari a **45.612€** nel **2022** e **103.690€** nel **2023**, si mostra in crescita rispetto al 2021 (rispettivamente +102% e +360%).

Nel corso del 2023, il valore economico distribuito agli stakeholder interni ed esterni è stato di 3.946.259€, dei quali

la quasi totalità è stata ripartita tra pagamenti ai fornitori (58,09%) e retribuzioni e benefit al personale (39,06%). Gli altri stakeholder che hanno beneficiato del valore economico distribuito sono la Pubblica Amministrazione (1,65%), le banche e istituti finanziari (1,21%).

**Suddivisione
dei ricavi
per tipologia
di clientela**



Anche l'utile, 103.690€ nel 2023 e 221.573€ nel 2024, si mostra in crescita esponenziale rispetto agli anni precedenti.

Nel corso del 2024, il valore economico distribuito agli stakeholder interni ed esterni è stato di 4.597.919€, nuovamente ripartiti per la quasi totalità tra pagamenti ai fornitori (58%) e retribuzioni e benefit al personale (38%). Gli altri stakeholder che hanno beneficiato del valore economico distribuito sono la Pubblica Amministrazione (3%), le banche e istituti finanziari (1%).

INNOVATION FOR A BETTER FUTURE



L'IMPATTO AMBIENTALE

L'azienda si impegna a minimizzare il proprio impatto ambientale attraverso una gestione responsabile delle risorse naturali e l'adozione di pratiche sostenibili. F.M. sta implementando un sistema di monitoraggio delle emissioni e dei consumi al fine di migliorare nel tempo l'efficienza energetica. F.M. mantiene costante l'attenzione sul tema dei rifiuti e cerca di migliorare costantemente i processi di gestione degli stessi.

Sotto il profilo energetico si evidenzia come l'azienda abbia avviato un progetto innovativo tramite la società controllata ECS Engineering, sviluppando il prodotto denominato ECSsystem. Questo sistema, basato su un PLC (Programmable Logic Controller), utilizza sensori per monitorare i principali carichi energetici e ottimizzare il consumo di energia all'interno degli edifici. Grazie a questo progetto, l'azienda è in grado di garantire e calcolare il risparmio energetico derivante dall'intervento, con il vantaggio che tale prodotto può essere integrato su impianti già esistenti.

F.M., tramite ECS, non solo mira a migliorare l'efficienza energetica della propria sede operativa, ma si propone anche come promotrice di politiche di efficientamento energetico presso i propri clienti.



Sotto il profilo ambientale, l'azienda ha ottenuto la certificazione ISO 14001, uno standard internazionale che attesta l'adozione di un sistema di gestione ambientale efficace.



CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI

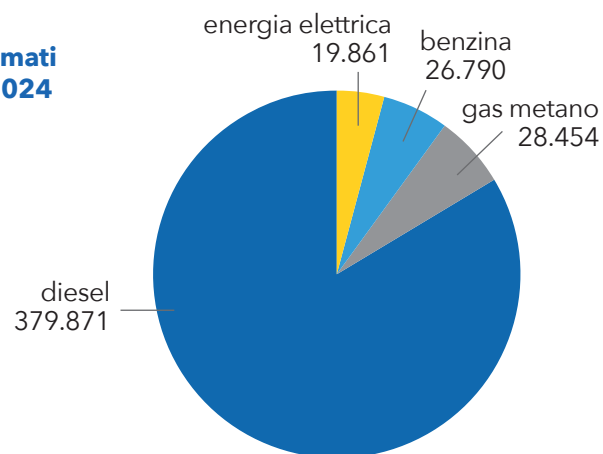


F.M. ha avviato nel 2023 un processo di monitoraggio dei dati energetici al fine di misurare la propria performance energetica e le relative emissioni collegate. Tale attività, iniziata con la certificazione ISO14001, si sta evolvendo per cercare di soddisfare anche le esigenze di rendicontazione richieste dal bilancio di sostenibilità.

I principali **consumi energetici** sono legati **all'alimentazione della flotta aziendale, all'energia elettrica** acquistata per la gestione della sede e al **metano** per il riscaldamento.

La società negli anni ha sempre dato corso ad investimenti per migliorare l'efficienza energetica della sede, come ad esempio la sostituzione di luci LED e l'installazione di sensori di movimento per l'illuminazione.

kWh consumati nell'anno 2024



Per ridurre il proprio impatto ambientale, F.M. è impegnata nella riduzione delle proprie emissioni. A partire dal 2023 F.M. monitora l'indice di intensità delle emissioni, calcolato come il rapporto tra le emissioni Scope 1 e 2 prodotte e il valore della produzione. Tale indice nel 2024 si attesta sul valore di 33,37 tCO₂eq/M€³.

Rispetto al 2023, anno in cui la flotta aziendale era composta da **19 furgoni e 5 auto** (per un totale di 24 veicoli), nel 2024 F.M. ha registrato un **significativo incremento**, portando il totale a **36 mezzi**, di cui **23 furgoni e 13 automobili**. Tale crescita è legata all'aumento dell'operatività aziendale, che comporta interventi quotidiani presso cantieri e clienti distribuiti sul territorio, con conseguente incremento dei chilometri percorsi ogni anno. Questo rende l'efficienza della flotta e il controllo delle emissioni un elemento sempre più centrale nella gestione delle attività.

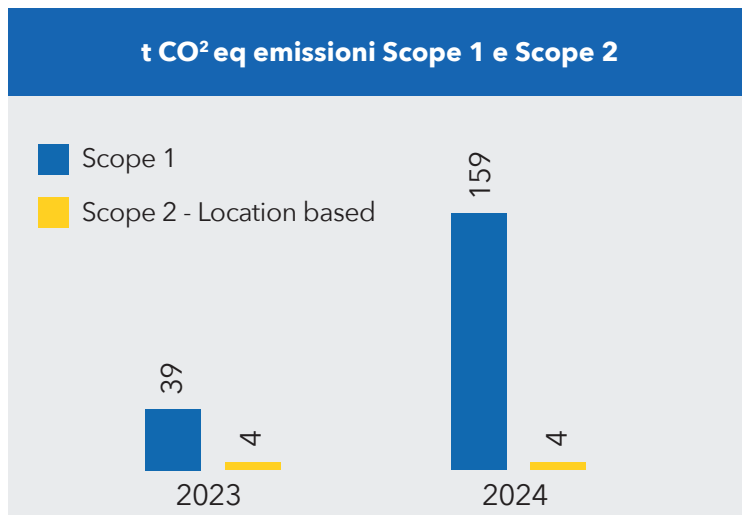
La prevalenza di furgoni, necessari per il trasporto di materiali e attrezzature, determina un impatto ambientale rilevante in termini di emissioni di gas serra e altri inquinanti. F.M. è però consapevole della necessità di ridurre progressivamente la propria impronta ecologica e ha già intrapreso azioni concrete in tal senso. Tra queste si evidenziano l'introduzione di un veicolo ibrido, accompagnata dalla relativa installazione di una colonnina di ricarica, e il **costante rinnovo della flotta**, oggi costituita

3. L'indice di intensità delle emissioni è stato calcolato come segue: Emissioni totali dell'organizzazione / (Valore della produzione * 1.000.000)

prevalentemente da veicoli con motorizzazione **EURO 6**, a più elevata efficienza ambientale.

La Società, a partire dal 2023, misura il contributo delle proprie attività al fenomeno del riscaldamento climatico globale, attraverso il calcolo delle **emissioni di gas a effetto serra**. Le emissioni calcolate includono lo Scope 1 e 2⁴.

4. Per il dettaglio sui fattori di emissione utilizzati si rimanda alle tabelle finali contenute nelle informazioni di dettaglio.



Le **emissioni Scope 1** comprendono le emissioni dirette, causate da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Nel caso di F.M., si tratta quindi delle emissioni causate dalla **flotta aziendale** e **dall'impianto di**

riscaldamento. Si nota che tali emissioni sono aumentate dal 2023 al 2024, incremento dipeso da due fattori: a partire dal 2024 la rendicontazione è avvenuta in modo più preciso e inoltre vi è stato un incremento del numero di mezzi e dei chilometri percorsi.

La società ha emesso **159 T/CO₂eq** nel corso del 2024.

Le emissioni **Scope 2** comprendono le emissioni indirette, in particolar modo quelle derivanti dall'acquisto dell'energia elettrica.

Le **emissioni Scope 2** possono essere stimate utilizzando due approcci distinti: il metodo **location-based**, che si basa sul mix energetico medio della rete elettrica nazionale, oppure il metodo **market-based**, che tiene conto delle scelte specifiche dell'organizzazione in termini di approvvigionamento energetico. Quest'ultimo consente di considerare eventuali acquisti di energia da fonti rinnovabili, per i quali i fattori di emissione risultano pari a zero.

F.M. ha misurato per il 2024 le emissioni Scope 2 location-based effettivamente prodotte, le quali si attestano sul valore di **4 T CO₂eq**.

Per quanto riguarda i gas fluorurati (F-gas), F.M. si occupa di tale tematica in duplice veste.

Da un lato vi è l'utilizzo nella propria sede di tali gas in relazione all'impianto di condizionamento. F.M., come previsto da normativa, monitora ogni anno l'impianto per verificare eventuali perdite che ad oggi non sono state mai riscontrate e pertanto non sono stati necessari rabbocchi.

Dall'altro lato, F.M. gestisce i gas fluorurati collegati alla propria attività di installazione e manutenzione di impianti in modo attento e conforme alla normativa. Oltre a occuparsi della manutenzione ordinaria, che può includere il rabbocco in caso di perdite, la società si dedica anche al recupero dei gas durante la dismissione di impianti esistenti. Inoltre, si occupa della gestione completa della documentazione amministrativa richiesta dalla normativa, garantendo la tracciabilità di tali gas. Per svolgere queste attività, F.M. dispone di personale qualificato e in possesso delle certificazioni e abilitazioni necessarie per la gestione corretta e sicura di tali gas.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Aumentare la percentuale di energia elettrica rinnovabile acquistata in rete;
- > Sostituzione dei mezzi più obsoleti della flotta aziendale.



GESTIONE DEI RIFIUTI



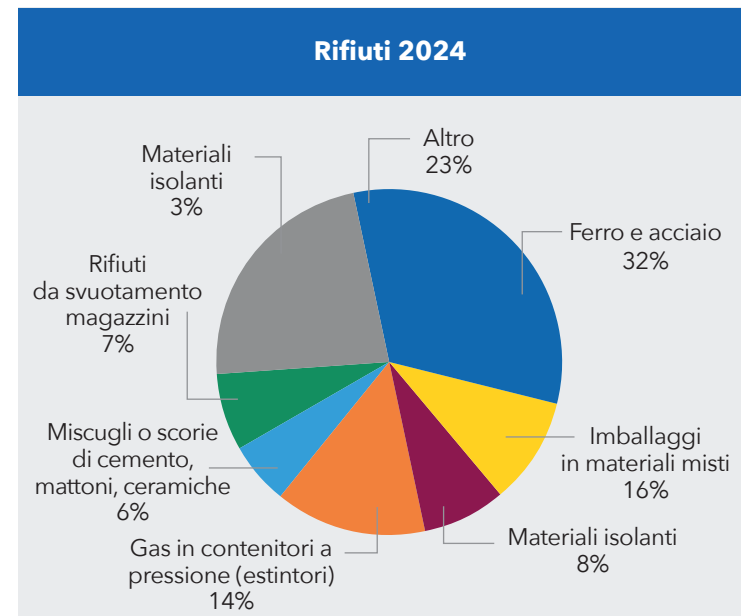
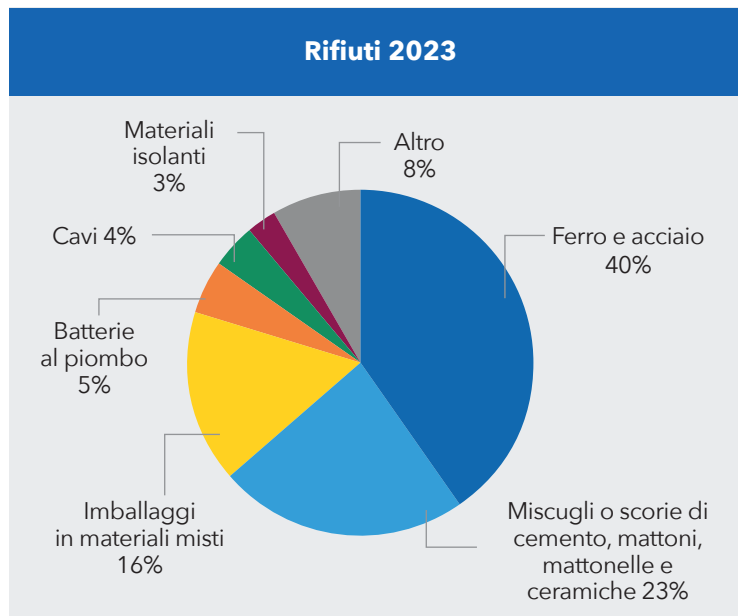
Nel corso del 2024, F.M. ha confermato il proprio impegno nella gestione responsabile dei rifiuti, nel rispetto delle normative ambientali vigenti. L'attività di gestione ha riguardato sia i cantieri, sia gli interventi di manutenzione, sia le attività svolte presso la sede aziendale.

Durante l'anno, l'azienda ha gestito diverse tipologie di rifiuti riconducibili ai propri processi operativi, tra cui materiali metallici, imballaggi, inerti e rifiuti da magazzino.

I rifiuti sono stati correttamente tracciati, classificati secondo i codici CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti) e affidati ad aziende autorizzate per il trattamento e lo smaltimento.

Nel 2024, le principali categorie di rifiuto gestite e le relative quantità sono state:

- > 16.680 kg di ferro e acciaio, provenienti principalmente dalla realizzazione e manutenzione di impianti e strutture;
- > 5.000 kg di imballaggi in materiali misti, generati



prevalentemente dalle forniture di materiali;

- > 4.350 kg di materiali isolanti, quali rifiuti provenienti dall'uso di materiali isolanti quali schiume poliuretaniche o materiali isolanti per canalizzazioni, utilizzati per la protezione dei cavi in ambienti industriali;
- > 7.490 kg di gas in contenitori a pressione (estintori), dismessi a seguito di interventi di manutenzione e sostituzione;
- > 3.300 kg di miscugli di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche, prodotti nei lavori di demolizione e ristrutturazione;
- > 3.660 kg di rifiuti da svuotamento magazzino, generati da attività di riordino e dismissione;
- > 11.768 kg classificati in categoria "altro", comprendenti diverse tipologie di rifiuti a basso volume ma ad alta varietà, come cavi, rifiuti misti da costruzione e demolizione e miscele bituminose, gestiti con tracciabilità e smaltimento conformi.

Per gestire efficacemente i rifiuti, la società collabora **con quattro ditte specializzate**, selezionate in base alla tipologia di rifiuto e alla localizzazione del cantiere. Queste aziende partner sono scelte in base alla loro esperienza e

competenza nel settore, garantendo che ogni materiale venga trattato secondo le normative ambientali. In caso di cantieri situati in aree particolari, la società predilige la scelta di fornitori locali esperti e attrezzati per gestire lo smaltimento in conformità con le specifiche esigenze ambientali del posto. Questa scelta non solo supporta l'economia locale, ma assicura anche pratiche di smaltimento più responsabili.

La Società è focalizzata sulla sensibilizzazione e formazione continua dei dipendenti in quanto la gestione dei rifiuti parte proprio da questi ultimi e di conseguenza la buona riuscita del processo di smaltimento è frutto della corretta differenziazione dei materiali già a partire dal cantiere.

Per tale ragione F.M. ha implementato procedure dettagliate, che delineano i passaggi da seguire per garantire che lo smaltimento avvenga nel modo più efficiente possibile, assicurando che tutti i dipendenti siano informati sulle procedure e sull'importanza della gestione dei rifiuti.

L'azienda è dotata di un punto di raccolta nella propria sede per la gestione dei rifiuti che non viene effettuata direttamente in cantiere.



OBIETTIVI FUTURI:

- > Efficientare il processo di smaltimento dei rifiuti in cantiere.



GOVERNANCE

TEMA MATERIALE: ETICA E INTEGRITÀ

GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		
N. incidenti legati alla corruzione	2023	2024
Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati licenziati per motivi di corruzione	0	0
Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati disciplinati per motivi di corruzione	0	0
Numero totale di incidenti di confermati per i quali sono stati rescissi o non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali	0	0
Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali casi	0	0
Numero totale degli incidenti confermati di corruzione	0	0

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Valore economico diretto generato e distribuito (€)		
	2023	2024
Valore economico direttamente generato	4.077.345	4.884.046
Valore economico distribuito	3.946.259	4.600.956
Costi operativi per beni e servizi	2.288.971	2.685.765
Retribuzione e benefit	1.539.029	1.746.134
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie	47.712	51.786
Pagamenti alla PA	64.903	114.234
Pagamenti a favore della comunità	5.644	3.037
Valore economico trattenuto	131.084	283.097

TEMA MATERIALE: QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

GRI 416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi

Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi		
	2023	2024
Percentuale di categorie di prodotti e servizi significativi per i quali si valutano gli impatti sulla salute e la sicurezza, con l'intento di migliorarli	100%	100%

GRI 416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi

Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi		
	2023	2024
Episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato una sanzione o una penale	0	0
Episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato un avviso	0	0
Episodi di non conformità a codici volontari	0	0
Totale	0	0

L'IMPATTO SOCIALE

TEMA MATERIALE: ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

GRI 2-7 Dipendenti

Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere						
N. dipendenti	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Indeterminato	27	5	32	2	0	2
Determinato	1	0	1	35	3	38
Totale	28	5	33	37	3	40

Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (full time e part time), per genere						
N. dipendenti	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Full time	26	4	30	31	5	36
Part time	2	1	3	3	1	4
Totale	28	5	33	34	6	40

Numero totale di dipendenti per categoria di impiego (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai), per genere						
N. dipendenti	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	1	1	0	1	1
Impiegati	5	4	9	5	5	10
Operai	23	0	23	29	0	29
Totale	28	5	33	34	6	40

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

Numero totale di altri lavoratori per categoria di impiego, per genere						
N. dipendenti	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Tirocinio alternanza scuola-lavoro	0	0	0	2	0	0
Somministrati	0	0	0	0	0	0
Di cui a tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Di cui in staff leasing	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

GRI 401-3 Congedo parentale

Numero totale di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale, per genere						
N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale ¹	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere						
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	1	0	1	1	0	1

Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere						
Situazione post congedo parentale	2023					
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dipendenti effettivamente ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	1	0	1	1	0	1
Dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo il congedo parentale ma che non sono rientrati	0	0	0	0	0	0

¹In base alla normativa italiana tutti i dipendenti che hanno un figlio hanno diritto al congedo parentale.

Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro, suddivisi per genere

Tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale						
Tassi relativi al congedo parentale	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Tasso di rientro al lavoro ⁵	100	n/a	100	100	n/a	100
Tasso di fidelizzazione	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

⁵ Il tasso di rientro al lavoro è calcolato nel seguente modo: (n° dipendenti effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/n° dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale) x 100.

TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ E INCLUSIONE

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Numero di componenti degli organi di governo dell'organizzazione per genere e fascia d'età						
Diversità negli organi di governo	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
< 30	0	0	0	0	0	0
30 - 50	0	0	0	0	0	0
> 50	1	1	2	1	1	2
Totale	1	1	2	1	1	2

Numero di componenti degli organi di governo dell'organizzazione per genere e fascia d'età						
Diversità negli organi di governo	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
< 30	0	0	0	0	0	0
30 - 50	0	0	0	0	0	0
> 50	50%	50%	100%	50%	50%	100%
Totale	50%	50%	100%	50%	50%	100%

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere									
2023	< 30			30-50			> 50		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Impiegati	2	2	4	2	1	3	1	1	2
Operai	5	0	5	8	0	8	10	0	10
Totale	7	2	9	10	1	11	11	2	13

Percentuale di dipendenti per genere, fascia d'età e categoria

2023	< 30			30-50			> 50		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	3%
Impiegati	6%	6%	12%	6%	3%	9%	3%	3%	6%
Operai	15%	15%	15%	24%	0%	24%	30%	0%	30%
Totale	21%	6%	27%	30%	3%	33%	33%	6%	39%

Percentuale di dipendenti per genere, fascia d'età e categoria

2023	< 30			30-50			> 50		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%
Quadri	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	2%
Impiegati	5%	7%	12%	5%	2%	7%	2%	2%	5%
Operai	17%	0%	17%	10%	0%	10%	44%	0%	44%
Totale	22%	7%	29%	15%	2%	17%	49%	5%	54%

Numero di dipendenti per genere, fascia d'età e categoria

2023	< 30			30-50			> 50		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti			0			0	1		1
Quadri			0			0		1	1
Impiegati	2	3	5	2	1	3	1	1	2
Operai	7		7	4		4	18		17
Totale	9	3	12	6	1	7	20	2	21

Numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette, per fascia d'età e genere

Categorie protette	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0
> 50	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	0	0

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Numero di assunzioni per fascia d'età e genere						
Assunzioni	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	0	0	0	3	1	4
30-50	7	3	10	3	0	3
> 50	0	0	0	5	0	5
Totale	7	3	10	11	1	12

Tasso di turnover negativo per fascia d'età e genere						
Tasso di turnover negativo	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	0%	0%	0%	3%	0%	3%
30-50	27%	3%	30%	3%	0%	3%
> 50	0%	0%	0%	9%	0%	9%
Totale	27%	3%	30%	15%	0%	15%

Numero di cessazioni per fascia d'età e genere						
Cessazione	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	0	0	0	1	0	1
30-50	9	1	10	1	0	1
> 50	0	0	0	3	0	3
Totale	9	1	10	5	0	5

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Numero totale di episodi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione		
Episodi di discriminazione	2023	2024
	0	0

⁷ Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate * 200.000

TEMA MATERIALE: FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria

Ore medie di formazione totali per genere e categoria						
Ore medie formazione	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti	n.d.	n.d.	n.d.	-	-	-
Quadri	n.d.	n.d.	n.d.	-	25,50	29,00
Impiegati	n.d.	n.d.	n.d.	73,30	36,40	54,85
Operai	n.d.	n.d.	n.d.	19,09	-	19,09
Totale	n.d.	n.d.	n.d.	26,39	34,58	27,59

TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti		
% dipendenti coperti da un SGSSL certificato	2023	2024
	100%	100%

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti				
Tasso di infortuni sul lavoro	2023		2024	
	Numero	Tasso	Numero	Tasso
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	0	0	1	3,13
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0
Il numero di ore lavorate	57.426		63.797	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	0		7	

L'IMPATTO AMBIENTALE

TEMA MATERIALE: EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI SEDI E MAGAZZINO

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi energetici			
Consumi di energetici per fonte	u.m	2023	2023
Energia elettrica consumata	kWh	16.925,0	19.861,00
Di cui da fonti rinnovabili	kWh	7.712,7	9.050,66
Di cui da fonti non rinnovabili	kWh	9.212,3	10.810,34
Consumo carburanti non rinnovabili mezzi aziendali (diesel)	kWh	n.d.	379.871
Consumo carburanti non rinnovabili mezzi aziendali (benzina)	kWh	n.d.	26.790
Gas metano per riscaldamento	kWh	29.416	28.454
Totale consumi di energia	kWh	46.341	454.975

TEMA MATERIALE: CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI

GRI 305-1 Emissioni di gas a e fetto serra dirette (Scope 1)

Emissioni dirette (Scope 1) di gas serra			
	U.M.	2023	2024
Gas metano	tCO ² eq	6	5
Da consumi di gasolio e benzina per alimentazione mezzi	tCO ² eq	34	153
Totale Scope 1	tCO ² eq	40	159

Di seguito i fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 1 (si specifica che, laddove possibile, sono stati utilizzati i fattori più recenti):
a) Da consumi di gas metano per riscaldamento e per alimentazione caldaia tunnel stiro: Parametri standard nazionali 2023 (ISPRA).
b) Da consumi di gasolio e benzina per alimentazione mezzi: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023 (DEFRA 2023) - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting

GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 2)

Emissioni dirette (Scope 2) di gas serra			
	u.m.	2023	2024
Da energia elettrica acquistata	tCO ₂ eq	4	4
Totale Scope 2 market-based	tCO ₂ eq	4	4

GRI 305-4 Intensità delle emissioni

Intensità delle emissioni (tCO ₂ /M€)			
	u.m	2023	2024
Emissioni totali dell'organizzazione (Scope 1 e Scope 2)	tCO ₂ eq	44,27	162,84
Valore della produzione	M€	4,10	4,88
Intensità delle emissioni di GHG	tCO ₂ eq/ M€	10,80	33,37

TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 306-3 Rifiuti generati

Quantità di rifiuti generati per tipologia				
Codice CER	Tipologia di rifiuto	u.m	2023	2024
150106	Imballaggi in materiali misti	t	5,2	5
160214	Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci 160209 a 160213	t	0,33	0,82
160601*	Batterie al piombo	t	1,68	0,834
170107	Miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche diversi da quelli di cui alla voce 170106	t	7,63	3,3
170203	Plastiche	t	0,68	1,12
170401	Rame, bronzo, ottone	t	0,39	0,224
170405	Ferro e acciaio	t	13,12	16,68
170411	Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 170410	t	1,46	2,105

170603*	Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	t	0,1	0,3
170604	Materiali isolanti diversi da quelli di cui alle voci 17 06 01 e 17 06 03	t	1,04	4,35
170802	Materiali da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 170801	t	0,54	-
190905	Resine a scambio ionico saturate o esaurite	t	0,4	-
200121*	Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti Mercurio	t	0,22	0,28
150103	Imballaggi in legno	t	-	0,8
160505	Gas in contenitori a pressione (estintori)	t	-	7,49
170102	Mattoni	t	-	0,5
170904	Rifiuti misti da costruzione e demolizione	t	-	1,37
170504	Terra e rocce	t	-	1,31

I rifiuti pericolosi sono segnalati con “**”.

170402	Alluminio	t	-	0,003
160304	Rifiuti da svuotamento magazzino	t	-	3,66
170302	Miscele bituminose	t	-	2,02
200138	Rifiuti legnosi	t	-	0,17
160114*	Liquido antigelo contenenti sostanze pericolose	t	-	0,05
160211*	Apparecchiature fuori uso Apparecchiature fuori uso	t	-	0,067
130701*	Olio combustibile e carburanti diesel	t	-	0,09

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
INFORMATIVA GENERALE			
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
2-1	Dettagli organizzativi	Nota metodologica	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
2-4	Revisione delle informazioni	Informazioni di dettaglio	Non sono state eseguite revisioni significative delle informazioni rendicontate nell'esercizio precedente, ad eccezione della revisione metodologica per il calcolo dello Scope 2
2-5	Assurance esterna		Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna
Attività e lavoratori			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Identità aziendale	
2-7	Dipendenti	L'impatto sociale; Informazioni di dettaglio	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Informazioni di dettaglio	
Governance			
2-9	Struttura e composizione della governance	Governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		Normativa del Codice Civile e dello Statuto aziendale per la nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
2-11	Presidente del massimo organo di governo		Non applicabile
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		Presidente del Consiglio di amministrazione approva e aggiorna le dichiarazioni di missione, la strategia, le politiche e gli obiettivi di sviluppo sostenibile
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti		Non sono presenti deleghe
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Il presente Bilancio è stato approvato in data 30/05/2025
2-15	Conflitti d'interesse		Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile
2-16	Comunicazione delle criticità		Non sono formalizzate procedure specifiche
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Formazione e Sviluppo del Capitale Umano	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo		Non sono al momento previsti meccanismi di valutazione
Strategia, politiche e prassi			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
2-23	Impegno in termini di policy	F.M. e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Lettera agli stakeholder	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi		Nel corso del 2024 non sono state ricevute segnalazioni in merito a impatti negativi nella gestione delle tematiche ESG

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		L'indirizzo e-mail <i>esg@fminstallazioni.it</i> può essere utilizzato per chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche della Società per una condotta responsabile
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità con leggi e regolamenti
2-28	Appartenenza ad associazioni		F.M. è associata a Confartigianato Treviso e a CONFAPI
Stakeholder engagement			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		Attualmente F.M. non ha un piano di coinvolgimento degli stakeholder. Nel futuro la Società si impegna a strutturare attività di questo tipo
2-30	Contratti collettivi		Il 100% dei dipendenti è coperto dal CCNL Metalmeccanica CONFAPI
STANDARD SPECIFICI			
GRI 3: Temi materiali			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	Analisi di materialità	
TEMI DI GOVERNANCE			
Tema materiale: Performance economica			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Performance economica	

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
GRI 201: Performance economica			
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Performance economica; Informazioni di dettaglio	
Tema materiale: Gestione etica e responsabilità del business			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Gestione etica responsabile del business	
GRI 205: Anticorruzione			
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Informazioni di dettaglio	
TEMI SOCIALI			
Tema materiale: Attrazione e benessere delle risorse umane			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Attrazione e benessere delle risorse umane	
GRI 401: Occupazione			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Attrazione e benessere delle risorse umane	
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Attrazione e benessere delle risorse umane	

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
401-3	Congedo parentale	Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio	
Tema materiale: Formazione e sviluppo del capitale umano			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Formazione e sviluppo del capitale umano	
GRI 404: Formazione e istruzione			
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Formazione e sviluppo del capitale umano	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		Attualmente F.M. non ricorre a procedure e strumenti formalizzati per la valutazione dei dipendenti
Tema materiale: Diversità e inclusione			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Diversità e inclusione	
GRI 405: Diversità e pari opportunità			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Informazioni di dettaglio	
GRI 406: Non discriminazione			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e inclusione; Informazioni di dettaglio	

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza dei lavoratori	
GRI 403: Salute e sicurezza dei lavoratori			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-3	Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Informazioni di dettaglio	

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
403-9	Infortuni sul lavoro	Informazioni di dettaglio	
TEMI AMBIENTALI			
Tema materiale: Gestione dei rifiuti			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Gestione dei rifiuti	
GRI 306: Rifiuti			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti	
306-2	Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti	
306-3	Rifiuti generati	Gestione dei rifiuti; Informazioni di dettaglio	
Tema materiale: Cambiamento climatico ed emissioni			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cambiamento climatico ed emissioni	
GRI 302: Energia			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
302-4	Riduzione del consumo di energia	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
GRI 305: Emissioni			

GRI Standard	Informazione	Sezione	Omissione/Commento
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio	
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)		Non applicabile, emissioni 2023 sono parziali
Tema materiale: Qualità del servizio e soddisfazione del cliente			
GRI 3: Temi materiali			
3-3	Gestione dei temi materiali	Qualità del servizio e soddisfazione del cliente	
GRI 416: Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi			
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Qualità del servizio e soddisfazione del cliente; Informazioni di dettaglio	
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Qualità del servizio e soddisfazione del cliente; Informazioni di dettaglio	

"F.M. Installazioni conferma
il suo impegno per un futuro sostenibile,
dove innovazione, responsabilità
e rispetto per l'ambiente si intrecciano
per generare valore duraturo
per tutti i nostri stakeholder.

Continueremo a lavorare con dedizione
per un domani più verde e inclusivo,
facendo della sostenibilità il cuore
delle nostre scelte."



F.M. Installazioni s.r.l.
Via Botticelli, 4
31021 - Mogliano Veneto (TV)
Tel. 041 869 6460
www.fminstallazioni.it
info@fminstallazioni.it