

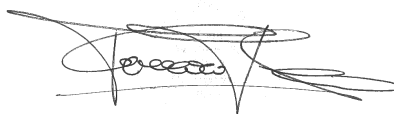
BILANCIO SOCIALE PAS 24000

ANNO 2025

Il Bilancio riportato nel presente documento è vero e reale.

Data: 31.12.2025

Firma del Legale Rappresentante Pro-Tempore: _____





Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000

Anno 2025

Rev. 00
del
09.06.2026

INDICE

INTRODUZIONE

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

- 1.1 Presentazione dell'Azienda
- 1.2 Valori di riferimento
- 1.3 Principali stakeholder
- 1.4 Politica della Responsabilità Sociale

REQUISITI DELL'ANNEX A DELLA PAS 24000:2022

- A.1 Politica dei diritti umani
- A.2 Lavoro forzato
- A.3 Lavoro minorile
- A.4 Libertà di associazione
- A.5 Discriminazione / equità di trattamento
- A.6 Salute e sicurezza sul lavoro
- A.7 Sicurezza degli edifici
- A.8 Rapporti di lavoro e contrattuali
- A.9 Orario di lavoro
- A.10 Meccanismo di reclamo
- A.11 Etica aziendale

SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE

- 3.1 Introduzione
- 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale
- 3.3 Dialogo con le parti interessate
- 3.4 Controllo dei fornitori
- 3.5 Verifiche ispettive
- 3.6 Riesame della Direzione

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2026

CONCLUSIONI

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche PAS 24000

In questo contesto FERRARO S.R.L. ha avviato nel 2026 il percorso di implementazione del Sistema di Gestione Sociale conforme alla PAS 24000:2022, utilizzando i dati riferiti al 31.12.2025 come baseline per la misurazione delle prestazioni sociali e per la definizione degli obiettivi di miglioramento.

- redazione della Politica Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale secondo la norma PAS 24000:2022
- redazione del Bilancio Sociale PAS 24000

Il presente documento costituisce il primo Bilancio Sociale PAS 24000 di FERRARO S.R.L. ed è riferito alla situazione e ai dati disponibili al 31.12.2025. Il Sistema di Gestione Sociale è stato formalizzato nel corso del 2026; pertanto, ove specificato, le azioni di sistema avviate nel 2026 sono presentate separatamente dai risultati dell'esercizio 2025.

L'obiettivo del Bilancio Sociale PAS 24000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da FERRARO S.R.L. per garantire la conformità ai requisiti della norma PAS 24000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

NOTA METODOLOGICA

I dati sul personale al 31.12.2025 sono stati ricostruiti sulla base dell'elenco lavoratori disponibile, aggiornato all'08.09.2026, considerando le date di assunzione fino al 31.12.2025. La ricostruzione evidenzia 17 lavoratori subordinati (13 uomini e 4 donne) e 3 collaboratori co.co.co. già attivi alla data. Poiché l'elenco 2026 potrebbe non includere eventuali lavoratori cessati prima dell'08.09.2026, i dati dovranno

essere confermati con LUL e documentazione del consulente del lavoro. Le informazioni non supportate da evidenze disponibili sono indicate come 'da verificare' e non sono state stimate.

DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

Indicatori sociali	2025
Lavoratori subordinati al 31.12.2025	24
Uomini / totale dipendenti	20 / 24
Donne / totale dipendenti	4 / 24
Collaboratori co.co.co. attivi	4
Contratti a tempo indeterminato	13 / 24
Contratti a tempo determinato	11 / 24
Part-time attivi	2 / 17
Infortuni sul lavoro	1
Di cui infortuni in itinere	0
Giornate complessive di assenza per infortunio	7

1.2 Valori di riferimento

I principali valori di riferimento di FERRARO S.R.L. sono:

perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia

- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo
- promozione della tutela dei diritti umani, attraverso il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato
- trasparenza e dialogo con le istituzioni

1.3 Principali stakeholder

Con il termine "stakeholder" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a FERRARO S.R.L. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'Azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Di seguito vengono presentati i principali stakeholder di FERRARO S.R.L..

Soci

L'assetto societario è descritto nella documentazione societaria vigente. Nel materiale utilizzato per il presente Bilancio non sono disponibili elementi sufficienti per riportare il dettaglio nominativo dei soci; il dato dovrà essere verificato sulla visura camerale aggiornata.

Personale

Il personale dell'Azienda comprende le seguenti categorie:

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

- Operai
- Impiegati

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

Società controllate e collegate

L'organizzazione fa parte del gruppo societario facente capo a FERRARO HOLDING S.R.L., C.F. 03939220780, che ne detiene la proprietà.

La Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento esercitata da FERRARO HOLDING S.R.L., ai sensi dell'art. 2497-bis del Codice Civile.

Tale assetto societario definisce l'inquadramento di FERRARO S.R.L. all'interno del gruppo, ferma restando la propria autonomia giuridica e operativa nell'esercizio delle attività aziendali.

Fornitori e sub-fornitori

Il numero complessivo dei fornitori e sub-fornitori rilevanti al 31.12.2025 è da consolidare sulla base dell'anagrafica fornitori. Nel 2025 non risultano formalizzate sottoscrizioni della lettera d'impegno PAS 24000; il percorso di qualifica sociale della filiera è stato pianificato nell'ambito dell'implementazione del SGS avviata nel 2026.

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma PAS 24000 richiede di soddisfare; a tal fine l'Azienda è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

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 & Comunità

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

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Comune/i e altre amministrazioni locali competenti in relazione alle sedi e ai cantieri aziendali,
- ASL di zona, INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

- Vigili del fuoco,
- Agenzia delle Entrate;

Associazioni e ONG:

Per l'esercizio 2025 non sono state rese disponibili evidenze specifiche relative ad adesioni o progetti con Associazioni di Volontariato e ONG. Eventuali iniziative documentate potranno essere integrate in una successiva revisione.

Enti di certificazione

Al 31.12.2025 FERRARO S.R.L. non risulta ancora certificata PAS 24000. Il percorso di implementazione e preparazione alla certificazione è stato formalizzato nel corso del 2026.

Sindacati

FERRARO S.R.L. riconosce e tutela la libertà di associazione e la contrattazione collettiva. Al 31.12.2025 non risultano vertenze sindacali; il numero degli iscritti al sindacato non è stato rilevato nel materiale disponibile e deve essere trattato nel rispetto della riservatezza dei lavoratori.

1.4 Politica della Responsabilità Sociale

La Politica di Responsabilità Sociale PAS 24000 è stata formalizzata nel 2026 nell'ambito dell'implementazione del Sistema di Gestione Sociale. Essa assume i risultati al 31.12.2025 come baseline e definisce gli impegni dell'organizzazione in materia di diritti umani, lavoro dignitoso, sicurezza, equità, etica e miglioramento continuo.

“ L'Alta Direzione ha assunto su di sé l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard PAS 24000 attraverso metodi e sistemi trasparenti finalizzati a rilevare e soddisfare le aspettative dei principali stakeholder: clienti, fornitori e il personale dipendente.

La coerenza della Politica per la responsabilità sociale con le strategie aziendali in atto viene valutata dalla Direzione e periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche aziendali.

L'adeguatezza è garantita dalle verifiche di parte terza indipendente.

Con il percorso di implementazione della PAS 24000 e con il progetto di miglioramento continuo ad esso connesso, la Direzione ha formalmente assunto i seguenti impegni:
rispettare le leggi nazionali, quelle comunitarie e quelle internazionali in materia di lavoro e di diritti

dei lavoratori, ottemperando alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali ed alle loro interpretazioni;
 mantenere nel tempo i requisiti di responsabilità sociale ed adeguarsi a nuovi requisiti eventualmente richiesti;
 garantire il monitoraggio periodico ed il miglioramento continuo del sistema di gestione sociale implementato definendo, nell'ambito delle riunioni del Comitato Sociale costituito, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento anche attraverso un panel di indicatori significativi;
 assicurare a tutto il personale adeguata formazione ed informazione in materia di etica e responsabilità sociale;
 sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale dello standard PAS 24000;
 realizzare audit di prima parte atti ad accertare il rispetto dei requisiti sociali, quindi adottare tutte le eventuali azioni correttive e di miglioramento necessarie;
 documentare e comunicare ai portatori d'interesse l'impegno in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa anche attraverso la redazione del Bilancio Sociale annuale.

Nel 2026 sono stati predisposti i format per la designazione del Rappresentante della Direzione PAS 24000 e del Rappresentante dei Lavoratori PAS 24000, nell'ambito della formalizzazione del Sistema di Gestione Sociale.

Nel 2026 è stata prevista la costituzione del Comitato di Gestione Sociale quale organismo di partecipazione e monitoraggio del Sistema PAS 24000.

Di seguito l'impegno espresso dell'organizzazione su ogni punto della norma.

Requisito PAS 24000	Evidenza / stato al 31.12.2025
A.1 Politica dei diritti umani	0 due diligence formalizzate nel materiale disponibile. Il 2025 costituisce baseline; la valutazione strutturata dei rischi sociali è stata formalizzata nel 2026.
A.2 Lavoro forzato	0 segnalazioni rilevate nel materiale disponibile.
A.3 Lavoro minorile	0 lavoratori sotto i 15 anni e 0 lavoratori tra 15 e 18 anni nella ricostruzione disponibile.
A.4 Libertà di associazione	0 vertenze sindacali e 0 ore di assemblea sindacale registrate nel prospetto; dato iscritti al sindacato da rilevare nel rispetto della riservatezza.
A.5 Equità e non discriminazione	17 dipendenti ricostruibili: 13 uomini e 4 donne. 0 casi di mobbing, 0 contestazioni/azioni disciplinari e 0 licenziamenti riportati nel modello indicatori.
A.6 Salute e sicurezza	1 infortunio, 0 in itinere, 7 giornate di assenza, 50.585,22 ore lavorate, 272 ore di formazione SSL. IF $\approx$ 19,77; IG $\approx$ 0,138.
A.7 Sicurezza degli edifici	Rapporto manutenzioni effettuate/programmate non disponibile; dato da completare sulla base del piano/registo manutenzioni 2025.
A.8 Rapporti di lavoro	15 contratti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato sui 17 dipendenti ricostruibili. Dati economici su aumenti/variabile da verificare.
A.9 Orario di lavoro	Straordinario autorizzato pari all'1,78% dell'orario standard; 0 superamenti del massimo ammesso. Ferie residue: 116,30 giorni complessivi / 17 dipendenti; 4 persone con residui. 1 part-time attivo.
A.10 Meccanismo di reclamo	0 NC, 0 azioni correttive e 0 segnalazioni formalmente registrate nel materiale disponibile per il 2025. Canali e procedura PAS 24000 formalizzati nel 2026.
A.11 Etica aziendale	0 casi di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o altri comportamenti contrari al Codice Etico risultanti dal materiale disponibile.

REQUISITI DELL' ANNEX A DELLA NORMA PAS 24000:2022

*Nell'allegato **Indicatori Bilancio Sociale** sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.*

Sintesi indicatori 2025: 17 dipendenti ricostruibili (13 uomini, 4 donne), 3 collaboratori co.co.co.; 15 contratti a tempo indeterminato, 2 a tempo determinato, 1 part-time; 1 infortunio con 7 giornate di assenza, 0 infortuni in itinere, 50.585,22 ore lavorate e 272 ore di formazione SSL; straordinario autorizzato 1,78%; 116,30 giorni complessivi di ferie residue e 4 persone con residui; 0 NC/segnalazioni PAS 24000 e 0 casi di corruzione riportati nel modello indicatori.

A.1- POLITICA DEI DIRITTI UMANI

Al 31.12.2025 non risultano formalizzate due diligence sui diritti umani nel materiale disponibile. Il dato è assunto come baseline; nel 2026 FERRARO S.R.L. ha strutturato la valutazione dei rischi e delle opportunità del Sistema di Gestione Sociale, includendo il rischio di mancato rispetto dei diritti umani.

A.2- LAVORO FORZATO

FERRARO S.R.L. si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, FERRARO S.R.L. è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

FERRARO S.R.L. offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, ecc., direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al Consulente del Lavoro dell'Azienda.

A.3- LAVORO MINORILE

FERRARO S.R.L. non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento d'identità al fine di accertarne con esattezza l'età. Tale prassi aziendale permette di escludere nel modo più assoluto la possibilità che, anche per errore, un minore possa essere impiegato in Azienda.

Nell'ambito dell'implementazione del SGS nel 2026 FERRARO S.R.L. ha previsto una specifica procedura di rimedio nel caso in cui venga riscontrata una situazione di lavoro minorile presso l'Azienda, i fornitori o gli appaltatori.

La procedura è orientata alla tutela prioritaria del minore, alla permanenza nel percorso scolastico e all'eliminazione di qualsiasi esposizione a condizioni pericolose o incompatibili con la normativa applicabile.

Sono inoltre previste specifiche tutele per eventuali giovani lavoratori impiegati mediante strumenti formativi o contrattuali consentiti dalla legge.

A.4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

FERRARO S.R.L. rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda si impegna ad informare il lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Il numero di lavoratori iscritti al sindacato non è stato rilevato nel materiale disponibile. Nel 2025 non risultano vertenze sindacali né ore di assemblea sindacale registrate nel prospetto indicatori.

Nel 2026, nell'ambito dell'implementazione del SGS, è stata prevista la nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la PAS 24000 quale interlocutore dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale.

Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori PAS 24000 è tutelato da qualsiasi forma di discriminazione o ritorsione e dispone di adeguati spazi e modalità di confronto con i lavoratori e con la Direzione.

A.5- DISCRIMINAZIONE/EQUITA' DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI

FERRARO S.R.L. non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

FERRARO S.R.L. non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

FERRARO S.R.L. non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Nel 2025 non risultano casi di mobbing o segnalazioni formalmente registrate nel materiale disponibile. Nell'ambito dell'implementazione del SGS nel 2026 FERRARO S.R.L. ha disciplinato i meccanismi di segnalazione e reclamo, con tutela della riservatezza e divieto di ritorsione

A tutti i reclami FERRARO S.R.L. si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di porre in essere tutte le azioni ad essi conseguenti.

Il modello indicatori disponibile non riporta il dettaglio della cittadinanza dei lavoratori; il dato non viene pertanto rappresentato nel presente Bilancio.

FERRARO S.R.L. non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la FERRARO S.R.L. si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

A.6- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A.7- SICUREZZA DEGLI EDIFICI

FERRARO S.R.L. è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento dell'Azienda o presso i cantieri di lavoro.

Nel 2025 è stato registrato 1 infortunio sul lavoro, nessun infortunio in itinere e 7 giornate complessive di assenza. Le ore lavorate risultano pari a 50.585,22; l'indice di frequenza è pari a circa 19,77 e l'indice di gravità a circa 0,138. Le ore di formazione in materia di salute e sicurezza riportate nel modello indicatori sono 272.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, FERRARO S.R.L. ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di FERRARO S.R.L. e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

FERRARO S.R.L. garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono periodiche riunioni informali nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

A.8- RAPPORTI DI LAVORO E CONTRATTUALI

FERRARO S.R.L. gestisce i rapporti di lavoro nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva applicabile. Dalla ricostruzione disponibile al 31.12.2025 risultano 15 contratti a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato su 17 lavoratori subordinati. I dati economici relativi ad aumenti di merito e retribuzione variabile non sono disponibili nel modello e dovranno essere verificati sui prospetti paga 2025.

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

A.9- ORARIO DI LAVORO

Per il 2025 il modello indicatori riporta una percentuale di lavoro straordinario autorizzato pari all'1,78% dell'orario standard e nessun superamento del numero massimo di straordinari ammessi. Le ferie residue complessive risultano pari a 116,30 giorni su 17 dipendenti, con 4 persone che presentano residui; è presente 1 rapporto part-time.

A.10- MECCANISMO DI RECLAMO

Al 31.12.2025 non risultano nel materiale disponibile non conformità, azioni correttive o segnalazioni PAS 24000 formalmente registrate. Nel 2026 l'azienda ha formalizzato una procedura specifica per la gestione di incidenti, reclami, non conformità e azioni correttive e ha integrato i meccanismi di segnalazione con il canale whistleblowing aziendale disponibile sul sito web

Nessun segnalante viene fatto oggetto di ritorsioni per segnalazioni effettuate.

A.11- ETICA AZIENDALE

Nel 2025 non risultano casi di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o altri comportamenti contrari ai principi etici nel materiale disponibile. Nell'ambito dell'implementazione del SGS nel 2026 FERRARO S.R.L. ha formalizzato e aggiornato il Codice Etico, destinato a lavoratori e stakeholder rilevanti

Tutte le informazioni aziendali comunicate sono veritiere.

SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	---	--

3.1 Introduzione

FERRARO S.R.L. ha formalizzato nel 2026 il Sistema di Gestione Sociale secondo i requisiti PAS 24000:2022. Il presente Bilancio utilizza i dati al 31.12.2025 come baseline di riferimento per il monitoraggio e il miglioramento delle prestazioni sociali.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento. Nel manuale è contenuto anche il registro della normativa applicabile allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma PAS 24000;
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma PAS 24000
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

Per l'esercizio 2025 non risultano evidenze di formazione specifica PAS 24000. La formazione e sensibilizzazione su PAS 24000, Codice Etico e canali di segnalazione è stata pianificata nel 2026 con un target di copertura almeno pari al 90% dei lavoratori.

Attività di formazione specifica PAS 24000 nell'anno 2025: non documentata nel materiale disponibile. La formazione prevista nel 2026 sarà registrata nel piano formativo e nei relativi registri presenze.

3.3 Dialogo con le parti interessate

Nel 2026 FERRARO S.R.L. ha identificato le principali parti interessate del SGS e ha definito un piano di comunicazione che prevede la diffusione del Bilancio Sociale 2025, della Politica di Responsabilità Sociale, del Codice Etico e delle informazioni sui canali di segnalazione.

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	--	---

La comunicazione esterna prevede la pubblicazione sul sito aziendale del Bilancio Sociale PAS 24000 e dei documenti rilevanti del Sistema di Gestione Sociale

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

3.4 Controllo dei fornitori

Al 31.12.2025 non risultano fornitori/subappaltatori che abbiano formalmente sottoscritto una lettera d'impegno PAS 24000 nel materiale disponibile. Nel 2026 FERRARO S.R.L. ha pianificato l'avvio della qualifica sociale dei fornitori/subappaltatori rilevanti

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma PAS 24000
- questionario informativo PAS 24000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

3.5 Verifiche ispettive

Nel 2025 non risultano audit interni specifici PAS 24000, poiché il Sistema di Gestione Sociale è stato formalizzato nel 2026. Il programma di audit interno PAS 24000 è pertanto parte delle attività di attuazione e mantenimento del sistema avviate nel 2026

3.6 Riesame della Direzione

Il primo Riesame della Direzione PAS 24000 è previsto nell'ambito dell'attuazione del sistema nel 2026. In tale sede saranno valutati i risultati della baseline 2025, gli indicatori, i rischi e le opportunità, le segnalazioni, gli audit e lo stato degli obiettivi di miglioramento.

	Mod. 9.1.2.1 Bilancio Sociale PAS 24000 Anno 2025	Rev. 00 del 09.06.2026
---	--	------------------------------

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2026 DEFINITI SULLA BASELINE 2025

#	Obiettivo 2026	Indicatore / target
1	Controllo degli straordinari	Numero di superamenti del massimo ammesso = 0
2	Riduzione delle ferie residue	Giorni di ferie residue / dipendenti ≤ 6
3	Riduzione delle posizioni con ferie residue elevate	Riduzione rispetto alla baseline 2025 delle persone con ferie residue > 6 giorni
4	Formazione e consapevolezza PAS 24000	Lavoratori informati/formati su PAS 24000, Codice Etico e canali di segnalazione $\geq 90\%$
5	Due diligence della catena di fornitura	Fornitori/subappaltatori rilevanti valutati sui requisiti sociali PAS 24000 $\geq 80\%$

CONCLUSIONI

Il 2025 rappresenta per FERRARO S.R.L. l'anno di baseline delle prestazioni sociali utilizzato per strutturare nel 2026 il Sistema di Gestione Sociale PAS 24000. I dati disponibili mostrano l'assenza di segnalazioni formalizzate in materia di lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazione e corruzione; evidenziano inoltre un infortunio sul lavoro e la necessità di monitorare le ferie residue. Le principali aree di sviluppo riguardano la formalizzazione della due diligence sui diritti umani, la formazione PAS 24000, la qualificazione sociale dei fornitori e il consolidamento dei canali di segnalazione e comunicazione.