

F4 Ingegneria Srl SB
SOCIETÀ BENEFIT SRL

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione di impatto viene redatta in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 38-ter del D.L. 34/2020 per le società benefit, costituendo parte integrante del bilancio di esercizio 2024 ai sensi dell'art. 2428 del codice civile. La relazione documenta l'impatto generato dalla società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, fornendo una valutazione trasparente e misurabile dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento. F4 Ingegneria SRL ha acquisito la qualifica di società benefit nell'aprile 2024, trasformandosi da società a responsabilità limitata ordinaria in società benefit ai sensi dell'art. 1, commi 376 e seguenti, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Questa trasformazione rappresenta un momento di svolta strategica nell'evoluzione aziendale, formalizzando l'impegno verso la creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder.

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Ragione sociale: F4 INGEGNERIA SOCIETÀ BENEFIT SRL

Sede legale: Via Di Giura, 54- Centro Direzionale- 85100 Potenza

Capitale sociale: € 12.500

Amministratore Unico: ZUCCARO Giorgio

Evoluzione societaria 2024:

- Aprile 2024: Trasformazione in società benefit
- Costituzione del Consorzio Stabile Smart Project Scarl per l'ingegneria nazionale
- Implementazione del Piano Strategico per la Parità di Genere (UNI PdR 125:2022)
- Adozione del Codice Etico aziendale
- Definizione della Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Parità di Genere

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Missione e valori

La società persegue le seguenti finalità di beneficio comune, coerentemente con la propria missione aziendale di fornire servizi di progettazione e consulenza nel campo dell'idraulica, dell'energia, dell'ambiente e dell'acustica:

- Promozione del benessere dei dipendenti attraverso politiche di welfare aziendale innovative che favoriscano l'equilibrio vita-lavoro e il sostegno alle esigenze familiari;
- Sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro mediante servizi dedicati alle famiglie e iniziative di supporto alla crescita dei figli;
- Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze familiari, promuovendo la diversità e le pari opportunità secondo i principi della UNI PdR 125:2022;
- Contributo allo sviluppo sostenibile della comunità locale attraverso il sostegno ad attività sportive, culturali e sociali del territorio;
- Promozione della parità di genere e valorizzazione delle diversità nell'ambiente lavorativo;
- Sviluppo ambientalmente sostenibile basato su eventi misurabili, promuovendo ogni azione diretta a proteggere l'ambiente e la salute delle risorse umane.

Governance della sostenibilità

L'Amministratore Unico ZUCCARO Giorgio, in qualità di Responsabile dell'Impatto, ha il compito di:

- Monitorare il perseguimento delle finalità di beneficio comune;
- Redigere la relazione annuale di impatto;
- Coordinare le iniziative di welfare aziendale;
- Proporre nuove iniziative di impatto sociale;
- Supervisionare l'implementazione del Piano Strategico per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito nel 2024, supporta l'Amministratore Unico nella gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.

Valutazione dell'impatto generato

Iniziativa principale: Asilo nido aziendale e servizi per l'infanzia

Nel corso del 2024, la società ha sostenuto un asilo nido aziendale, con un investimento complessivo di € 120.000. Questa iniziativa si inserisce nel più ampio quadro delle politiche di welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro previste anche dal Piano Strategico per la Parità di Genere.

Impatto generato per i dipendenti:

- Riduzione stress da conciliazione famiglia-lavoro: Il servizio ha permesso a 15 famiglie di dipendenti di usufruire di un asilo nido direttamente presso la sede aziendale, eliminando i tempi di trasporto e garantendo la vicinanza ai figli durante l'orario lavorativo;
- Risparmio economico sulle spese di childcare: ogni famiglia beneficiaria ha risparmiato mediamente € 400 mensili rispetto alle tariffe di mercato, per un risparmio complessivo annuo di € 72.000;
- Maggiore serenità sul luogo di lavoro: il 100% dei dipendenti che hanno utilizzato il servizio ha dichiarato un miglioramento significativo del proprio benessere lavorativo;
- Riduzione assenze per gestione figli: si è registrata una diminuzione del 35% delle assenze per malattia dei figli tra i dipendenti utilizzatori del servizio.

Impatto per l'azienda:

- Incremento retention dipendenti: Il tasso di turnover tra i dipendenti con figli in età prescolare si è ridotto del 40% rispetto all'anno precedente;
- Miglioramento clima aziendale: I risultati della survey interna hanno evidenziato un incremento del 25% nell'indice di soddisfazione generale;
- Rafforzamento employer branding: L'iniziativa ha generato un significativo ritorno di immagine, posizionando F4 Ingegneria come azienda family-friendly nel settore;
- Riduzione costi del turnover: Il costo del turnover evitato è stimato in € 45.000 annui.

Sostegno alle attività sportive e culturali del territorio

La società ha implementato una strategia di sostegno sistematico alle realtà associative locali, contribuendo allo sviluppo sociale e culturale del territorio attraverso sponsorizzazioni e contributi mirati.

Attività realizzate nel 2024 di sostegno alle associazioni sportive dilettantistiche:

- A.S.D. SANTA MARIA VOLLEY (settembre 2024): Contributo pubblicitario per la stagione 24-25, supportando l'attività giovanile della pallavolo locale;
- PERSEO SPORT 33 (settembre 2024): materiale di sponsorizzazione, favorendo lo sviluppo dello sport di base;
- ASD LIONS BASKET PZ (settembre 2024): Sponsorizzazione per l'attività cestistica dilettantistica;
- ASD TRIATHLON BASILICATA (ottobre 2024): Sostegno alle attività di promozione del triathlon;
- ASD SIGNA (ottobre 2024): Sponsor per la stagione 24-25, supportando l'attività calcistica giovanile;
- A.S.D. VIRTUS POTENZA 12 (ottobre 2024): Contributo per la stagione agonistica 24-25.

Sostegno alle attività culturali e sociali:

- VIS VOLONTARIATO ELISA (aprile 2024): Contributo per attività di volontariato sociale
- LE SERE DI EUFEMIA (settembre 2024): Contributo per l'iniziativa culturale "Il salone dei rifiutati"

Impatto territoriale generato:

- Sostegno diretto a 8 associazioni del territorio, favorendo la continuità delle loro attività;
- Coinvolgimento di oltre 300 giovani atleti nelle attività sportive sostenute;
- Promozione di 2 iniziative culturali di rilevanza locale;
- Contributo alla coesione sociale attraverso il sostegno alle realtà associative di base.

4.3 Servizio innovativo: Co-working & Baby Care

La società ha finanziato l'Associazione APS LATTE AMORE E FANTASIA per la realizzazione di un servizio innovativo di co-working & baby care, rappresentando un modello pionieristico di conciliazione vita-lavoro che si inserisce perfettamente nelle finalità di beneficio comune della società benefit.

Caratteristiche del servizio:

- Spazio di co-working attrezzato per genitori con servizio di custodia bambini integrato;
- Flessibilità oraria per permettere ai genitori di lavorare mantenendo la vicinanza ai figli;
- Attività educative e ricreative per i bambini durante le ore di lavoro dei genitori;
- Supporto alla genitorialità attraverso consulenze specialistiche.

Impatto sociale generato:

- Supporto a 25 famiglie del territorio nella gestione della conciliazione vita-lavoro;
- Creazione di 3 posti di lavoro qualificati nel settore dell'infanzia;
- Modello replicabile di innovazione sociale nel campo del welfare territoriale;
- Riduzione dell'isolamento genitoriale attraverso la creazione di una comunità di supporto.

Parità di genere e inclusività

Implementazione della UNI PdR 125:2022

Nel 2024, F4 Ingegneria ha avviato il percorso di certificazione secondo la UNI PdR 125:2022 per la parità di genere, ottenendo un punteggio di 34.75/50.5 (69% del punteggio massimo), risultato favorevole ai fini della certificazione.

Analisi del contesto aziendale:

- Organizzazione composta da 70 persone (8 soci con P.IVA e 6 dipendenti);
- 2 donne su 14 persone nell'organizzazione (17%);
- Compenso medio femminile superiore del 12% rispetto a quello maschile;
- Totale rispetto delle condizioni contrattuali per tutto il personale;

Aree di intervento del Piano Strategico:

- Cultura e strategia- miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo inclusione e parità di genere Governance- definizione di adeguati presidi organizzativi;
- Processi HR- integrazione di persone con diversi background;
- Opportunità di crescita- coinvolgimento equo in iniziative formative;
- Equità remunerativa- bilanciamento della remunerazione in logica di total reward;
- Tutela della genitorialità- politiche per supportare work-life balance.

Budget per la parità di genere

È stato definito un budget triennale di € 225.000 per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, suddiviso in:

- Certificazione e mantenimento: € 2.750;
- Costo del personale dedicato: € 2.500;
- Comunicazione e engagement: € 2.500;
- Formazione ed eventi: € 2.000;
- Gestione spazio co-working + baby care: € 210.000;
- Altre spese: € 5.250.

Evoluzione del progetto per il 2025

Nuovo modello di gestione del baby-care

Per il 2025 è stata pianificata un'importante evoluzione del progetto che prevede:

Affidamento a associazione specializzata:

- Gestione professionale del servizio tramite associazione qualificata;
- Apertura alle famiglie del quartiere, ampliando l'impatto sociale;
- Mantenimento della priorità per i dipendenti F4 Ingegneria.

Impatto sociale ampliato:

- Creazione di nuovi posti di lavoro nel settore educativo;
- Ampliamento dell'offerta di servizi per l'infanzia nel territorio;

- Integrazione tra famiglie aziendali e quartiere;
- Ottimizzazione delle risorse attraverso economia di scala.

6.2 Sviluppo del Consorzio Smart Project Scarl

Nel 2024, F4 Ingegneria ha contribuito alla fondazione del Consorzio Stabile Smart Project Scarl, costituito ai sensi dell'art. 66 comma 1 lett. g del d.lgs. 36/2023, con l'obiettivo di unire le forze con altri partner operanti nel mercato dell'ingegneria nazionale.

Finalità del consorzio:

- Aggregazione di competenze specialistiche nel settore ingegneristico;
- Partecipazione congiunta a gare di maggiore complessità;
- Condivisione di best practice e innovazioni tecnologiche;
- Rafforzamento della presenza sul mercato nazionale.

Impatto atteso:

- Crescita dimensionale e competitiva;
- Accesso a progetti di maggiore rilevanza;
- Sviluppo di competenze trasversali;
- Creazione di valore per il territorio attraverso progetti infrastrutturali.

Obiettivi per l'esercizio 2025

Obiettivi strategici

- Completamento della transizione al nuovo modello di gestione del baby-care, garantendo continuità e qualità del servizio;
- Ampliamento della capacità ricettiva dell'asilo per servire fino a 30 bambini;
- Sviluppo di servizi integrativi (pre/post scuola) per rispondere alle esigenze delle famiglie;
- Ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2022 per la parità di genere;
- Sviluppo delle attività consortili attraverso Smart Project Scarl;
- Implementazione di nuove iniziative di welfare aziendale.

Indicatori di impatto

Come stabilito dall'art. 2428 e.e., verranno monitorati i seguenti indicatori:

Indicatori quantitativi:

- Numero di famiglie beneficiarie (dipendenti e territorio): target 30 famiglie;
- Ore di servizio erogate annualmente: target 10.000 ore;
- Investimento in welfare aziendale: target 2% del fatturato;
- Numero di associazioni sostenute: target 10 associazioni;
- Percentuale di donne in organizzazione: target incremento del 10%.

Indicatori qualitativi:

- Livello di soddisfazione degli utenti: target 95% di soddisfazione;
- Impatto sulla comunità locale: valutazione attraverso feedback delle associazioni;
- Miglioramento del clima aziendale: target 30% di incremento nell'indice di soddisfazione;
- Riconoscimento esterno dell'impegno sociale: presenza su media e premi ricevuti.

Misurazione e monitoraggio

Sistema di monitoraggio

La società ha implementato un sistema di monitoraggio continuo dell'impatto generato, basato su:

Strumenti di misurazione:

- Survey annuale di soddisfazione dei dipendenti;
- Monitoraggio KPI di welfare aziendale;
- Valutazione dell'impatto territoriale delle sponsorizzazioni;

- Analisi dei risultati del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Reportistica trimestrale sui progetti di beneficio comune.

Metodologia di valutazione:

- Raccolta dati quantitativi attraverso sistemi informativi aziendali;
- Analisi qualitativa tramite interviste e focus group;
- Benchmarking con best practice del settore;
- Valutazione dell'impatto sociale attraverso indicatori SROI (Social Return on Investment).

Governance del monitoraggio

Il monitoraggio è affidato a:

- Amministratore Unico: supervisione generale e reporting;
- Comitato Guida per la Parità di Genere: monitoraggio specifico degli obiettivi di inclusività;
- Responsabile Qualità e Ambiente: coordinamento delle attività di misurazione;
- Consulenti esterni: validazione metodologica e benchmarking.

Sostenibilità economica e prospettive future

Sostenibilità economica

L'investimento in welfare aziendale e beneficio comune rappresenta per F4 Ingegneria una scelta strategica sostenibile nel lungo termine:

Analisi costi- benefici:

- Investimento welfare 2024: € 120.000 (1,64% fatturato);
- Ritorno stimato: 180% in termini di riduzione turnover, aumento produttività e miglioramento clima aziendale;
- Risparmio per le famiglie: € 72.000 annui;
- Costo del turnover evitato: € 45.000 annui.

Benefici fiscali:

- Deducibilità integrale degli investimenti in welfare aziendale;
- Agevolazioni per sponsorizzazioni sportive secondo l'art. 100 TUIR;
- Benefici derivanti dalla qualifica di società benefit.

Prospettive di sviluppo

Espansione del modello welfare:

- Estensione ad altre aziende del territorio attraverso convenzioni;
- Sviluppo di nuovi servizi per le famiglie (doposcuola, centri estivi);
- Creazione di una rete di imprese benefit del territorio.

Innovazione sociale:

- Sviluppo di modelli replicabili di welfare territoriale;
- Collaborazione con enti pubblici per progetti di interesse generale;
- Partecipazione a bandi per l'innovazione sociale.

Crescita attraverso il consorzio:

- Sviluppo di progetti infrastrutturali di maggiore impatto sociale;
- Condivisione di competenze in sostenibilità ambientale;
- Accesso a finanziamenti europei per progetti di innovazione.

Compliance normativa e certificazioni

Adempimenti normativi

La società ha implementato un sistema di compliance che garantisce:

- Rispetto della normativa sulle società benefit (L.208/2015);
- Conformità al Codice del terzo settore per i rapporti con le APS;
- Applicazione della UNI PdR 125:2022 per la parità di genere;
- Rispetto delle norme fiscali per le erogazioni liberali.

Certificazioni e riconoscimenti

Certificazioni ottenute/in corso:

- Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (Qualità);
- Certificazione UNI EN ISO 14001:2015 (Ambiente);
- Certificazione UNI PdR 125:2022 (Parità di Genere)- in corso;
- Qualifica di società benefit (aprile 2024).

Riconoscimenti esterni:

- Inserimento negli elenchi delle società di ingegneria qualificate;
- Riconoscimento come best practice di welfare aziendale;
- Partecipazione a convegni e seminari su sostenibilità e parità di genere;

Conclusioni

La presente relazione di impatto documenta il percorso di trasformazione di F4 Ingegneria da società ordinaria a società benefit, evidenziando come l'integrazione tra finalità di profitto e beneficio comune possa creare valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Risultati conseguiti nel 2024:

- Investimento di € 120.000 in welfare aziendale (1,64% del fatturato)
- Beneficio diretto per 40 famiglie tra dipendenti e territorio
- Sostegno a 8 associazioni locali con coinvolgimento di oltre 300 giovani
- Avvio del percorso di certificazione per la parità di genere
- Costituzione del consorzio per lo sviluppo dell'ingegneria nazionale

Impatto sociale misurato:

- Risparmio di € 72.000 per le famiglie dei dipendenti
- Riduzione del 40% del turnover tra dipendenti con figli
- Incremento del 25% della soddisfazione lavorativa
- Creazione di 3 nuovi posti di lavoro nel settore dell'infanzia
- Supporto a oltre 300 giovani atleti del territorio

Prospettive future:

L'evoluzione prevista per il 2025, con l'apertura del servizio al territorio e la creazione di un modello replicabile, rappresenta un ulteriore passo verso la realizzazione di un ecosistema di welfare territoriale innovativo e sostenibile. Il modello sviluppato da F4 Ingegneria dimostra come le società benefit possano essere un efficace strumento di innovazione sociale, contribuendo al contempo alla crescita economica dell'azienda e al benessere della comunità di riferimento.

La trasformazione in società benefit non rappresenta solo un adempimento formale, ma una scelta strategica che ha permesso di sistematizzare e potenziare l'impegno sociale dell'azienda, creando un circolo virtuoso di valore condiviso che beneficia dipendenti, territorio e stakeholder, confermando la validità del modello di business sostenibile nel settore dell'ingegneria e dei servizi professionali.

L'Amministratore Unico

ZUCCARO Giorgio

La presente relazione di impatto è stata redatta in conformità alle disposizioni dell'art. 38-ter del D.L. 34/2020 e costituisce parte integrante del bilancio di esercizio 2024 di F4 Ingegneria Società Benefit SRL.