



F4 INGEGNERIA SRL

Società Benefit

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 2025 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 Sb 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.

DATI SOCIETARI E GOVERNANCE

Ragione sociale: F4 INGEGNERIA SOCIETÀ BENEFIT SRL

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

Capitale sociale: € 12.500

Presidente del Consiglio di Amministrazione: Giuseppe Manzi

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

Ai sensi di legge la governance ha confermato il presidio delle funzioni di Responsabile dell'Impatto (Impact Manager), identificato nella figura del socio Zuccaro Luigi, col compito di orientare e monitorare le azioni societarie verso il beneficio comune. Il 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 il Presidente del Consiglio di Amministrazione nella gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO

Iniziativa principale: sostegno ai servizi di Co-Working e Baby Care

Durante il 2025, la società ha supportato l'associazione APS F4VOLA ETS, realtà partecipata dai soci stessi della società, con un investimento di € 61.000 dedicato ai servizi di Co-Working e Baby Care. Il progetto si inserisce nel piano di welfare aziendale per favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, in linea con quanto previsto dal nostro Piano Strategico per la Parità di Genere.

Impatto generato per i dipendenti:

- Riduzione stress da conciliazione famiglia-lavoro: Il servizio ha permesso a 10 famiglie di dipendenti e collaboratori 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 € 48.000.
- Maggiore serenità sul luogo di lavoro: il 100% dei dipendenti e collaboratori 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 25% 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 30% 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 Srl Sb 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.

Sostegno allo sport e valore sociale per la comunità:

- VITTORIO ALFIERI VOLLEY ASD (febbraio 2025): sostegno alle attività del settore giovanile della pallavolo locale.
- A.S.D. BASILICATA NUOTO 2000 POTENZA (marzo 2025): supporto pubblicitario per la realizzazione delle manifestazioni e degli eventi sportivi programmati per la stagione agonistica 2025-2026.
- PARROCCHIA DI SAN GIOVANNI BOSCO POTENZA (giugno 2025): contributo dedicato all'organizzazione di attività sociali e ricreative, volte a favorire l'inclusione e il supporto alle famiglie del quartiere.
- COMUNE DI BELLA (PZ) (luglio 2025): sostegno economico per la realizzazione di iniziative a forte impatto sociale e culturale per la cittadinanza.
- A.S.D. SANTA MARIA VOLLEY (settembre 2025): contributo a supporto della programmazione e della gestione della stagione agonistica 2025-2026.
- SSD POTENZA CALCIO A R.L. (ottobre-dicembre 2025): Partnership pubblicitaria a sostegno delle attività e del progetto sportivo legati alla stagione agonistica 2025-2026.

PARITÀ DI GENERE E INCLUSIVITÀ

Mantenimento e consolidamento della UNI PdR 125:2022

Il percorso per la parità di genere, avviato da F4 Ingegneria nel 2024 con il primo ottenimento della certificazione UNI PdR 125:2022 (punteggio di 34.75/50.5), ha registrato un eccezionale progresso nel corso del 2025. In sede di rinnovo, la società ha sensibilmente migliorato le proprie performance, ottenendo la conferma della certificazione con un punteggio di **89,09/100**. Questo salto di qualità testimonia la concretezza delle azioni implementate per garantire un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e meritorio.

Analisi del contesto aziendale:

- Organizzazione composta da 73 persone (8 soci con P.IVA e 5 dipendenti).
- 3 donne su 13 persone nell'organizzazione (23%).
- Compenso medio femminile superiore del 3% rispetto a quello maschile.
- Totale rispetto delle condizioni contrattuali per tutto il personale.

Aree di intervento del Piano Strategico:

- **Cultura e strategia:** Consolidamento di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisce attivamente la parità di genere a tutti i livelli.
- **Governance:** Pieno funzionamento dei presidi organizzativi dedicati, guidati dal Comitato Guida.
- **Processi HR:** Integrazione sistematica di risorse e professionisti con background multidisciplinari e diversificati.
- **Opportunità di crescita:** Coinvolgimento paritetico ed equo di tutto il personale nelle iniziative di formazione e aggiornamento.
- **Equità remunerativa:** Applicazione di politiche di bilanciamento dei compensi basate su logiche meritocratiche e di *total reward*.
- **Tutela della genitorialità:** Piena operatività delle misure dedicate al bilanciamento vita-lavoro (*work-life balance*).

Budget Triennale per la Parità di Genere

Il piano finanziario triennale complessivo di € 227.200 ha trovato piena e coerente allocazione nelle sue singole voci di spesa:

Certificazione e mantenimento annuale: € 2.750

Costo del personale interno dedicato: € 2.500

Comunicazione interna ed engagement: € 2.500

Formazione specifica ed eventi formativi: € 4.200

Gestione ed evoluzione dello spazio Co-working + Baby Care: € 210.000

Altre spese generali e di funzionamento: € 5.250

EVOLUZIONE DEL PROGETTO PER IL 2026

Evoluzione dei Progetti

Il nuovo modello di gestione del Baby-Care

Il modello gestionale pianificato ha completato la sua transizione. Il servizio di baby-care e asilo nido è stato affidato a un'associazione specializzata e qualificata, fondata dagli stessi soci di F4 Ingegneria, che garantisce elevati standard educativi e una gestione professionale quotidiana.

Integrazione territoriale: La struttura non è più un servizio esclusivamente interno, ma è stata aperta ufficialmente alle famiglie della comunità locale, ampliando l'impatto sociale della società benefit.

Priorità aziendale: È salvaguardato il diritto di precedenza e l'accesso prioritario per i figli dei dipendenti e collaboratori di F4 Ingegneria.

Ritorno sociale ampliato: Questa evoluzione ha generato nuovi posti di lavoro stabili nel settore educativo, ha potenziato l'offerta di servizi per l'infanzia a Potenza e ha innescato virtuose economie di scala ottimizzando l'impiego delle risorse stanziate.

OBIETTIVI STRATEGICI E INDICATORI DI IMPATTO (ESERCIZIO 2026-2027)

Obiettivi di lungo periodo

- Mantenimento qualitativo del modello di gestione *baby-care* integrato con il quartiere.
- Consolidamento della capacità ricettiva della struttura per garantire la copertura fino a **30 bambini in contemporanea**.
- Piena efficacia dei servizi integrativi accessori (servizi di pre-scuola e post-scuola) erogati per andare incontro ai turni e alle necessità delle famiglie.
- Preservazione delle certificazioni aziendali e implementazione di nuove e avanguardistiche misure di welfare aziendale.
- Espansione del volume d'affari e delle attività di progettazione coordinate tramite il Consorzio Smart Project Scarl.

Indicatori di Impatto Monitorati (ex art. 2428 c.c.)

In conformità alle richieste del codice civile e ai principi di trasparenza delle società benefit, vengono monitorati costantemente i seguenti KPI:

Tipologia Indicatore	Descrizione del Target / KPI di Riferimento	Stato di Avanzamento / Target 2026
Quantitativo	Numero di famiglie beneficiarie totali (dipendenti + territorio)	Target a regime: 30 famiglie
Quantitativo	Ore complessive di servizio baby-care erogate all'anno	Target annuale: 10.000 ore
Quantitativo	Quota di investimento destinata al welfare aziendale	Target stabilizzato: 2% del fatturato
Quantitativo	Numero di associazioni dilettantistiche e culturali sostenute	Target stabilizzato: 3 associazioni

Tipologia Indicatore	Descrizione del Target / KPI di Riferimento	Stato di Avanzamento / Target 2026
Quantitativo	Incremento percentuale delle donne nel network organizzativo	Target progressivo: +10% rispetto al dato storico
Qualitativo	Grado di soddisfazione espresso dagli utenti del servizio welfare	Target di eccellenza: 95% di feedback positivi
Qualitativo	Miglioramento del clima e del benessere aziendale interno	Target: +30% nell'indice di soddisfazione interno
Qualitativo	Impatto sulla comunità e riconoscimento dell'impegno sociale	Raccolta feedback periodici dalle associazioni e rassegna media

MISURAZIONE, MONITORAGGIO E GOVERNANCE

Il Sistema di Misurazione Continuo

F4 Ingegneria adotta un protocollo strutturato per valutare la reale efficacia delle azioni intraprese, strutturato su precisi strumenti metodologici:

- **Survey e KPI:** somministrazione a cadenza annuale del questionario sul clima interno rivolto a tutto il personale e monitoraggio costante dei parametri del welfare aziendale.
- **Impatto Territoriale:** analisi e valutazione del ritorno sociale generato dalle sponsorizzazioni e dai contributi liberali erogati.
- **Audit di Genere:** revisione periodica dei risultati e dello stato di avanzamento previsti dal Piano Strategico per la Parità di Genere.
- **Reporting:** redazione di report trimestrali interni di avanzamento sui progetti legati alle finalità di beneficio comune.

La metodologia unisce la raccolta di dati quantitativi estratti dai sistemi informativi aziendali ad analisi qualitative (focus group, interviste), confrontando i dati con i *benchmark* di settore e applicando criteri rigorosi per quantificare il valore sociale generato.

Organi di Controllo e Governance del Monitoraggio

Le attività di supervisione e verifica sono coordinate da una governance interna ed esterna:

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione:** mantiene la responsabilità generale, la supervisione strategica e l'approvazione del reporting di impatto.

- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** vigila sul mantenimento della certificazione UNI PdR 125:2022 e sugli obiettivi di inclusione.
- **Responsabile Qualità e Ambiente:** coordina l'allineamento dei dati con le procedure e le misurazioni integrate.
- **Consulenti Esterni Specializzati:** incaricati di validare formalmente la metodologia di rendicontazione e supportare l'attività di *benchmarking*.

SOSTENIBILITÀ ECONOMICA E PROSPETTIVE FUTURE

Analisi Costi-Benefici e Sostenibilità Finanziaria

L'esperienza consolidata dimostra come gli investimenti in sostenibilità e welfare non rappresentino un mero costo energetico o assistenziale, bensì una scelta strategica capace di generare un alto rendimento economico e organizzativo nel lungo termine.

L'allocatione delle risorse destinate ai servizi per l'infanzia e al benessere (pari a circa lo 0,90% del fatturato complessivo) produce un **ritorno stimato pari al 180%**. Tale valore è guidato direttamente da:

Un abbattimento significativo del tasso di turnover delle risorse strategiche, con un risparmio stimato sui costi di sostituzione e formazione del personale (costo del turnover evitato calcolato in circa € 45.000 annui).

Un marcato innalzamento della produttività complessiva e un drastico miglioramento del clima di lavoro.

Un risparmio economico diretto e tangibile per i nuclei familiari dei dipendenti coinvolti (stimabile mediamente in circa € 72.000 su base annua).

Sotto il profilo fiscale, l'architettura finanziaria dell'azienda beneficia della piena deducibilità degli investimenti in piani di welfare aziendale e delle agevolazioni previste dall'art. 100 del TUIR per il sostegno e le sponsorizzazioni alle associazioni sportive, massimizzando l'efficienza fiscale derivante dallo status formale di Società Benefit.

Prospettive di Sviluppo ed Ecosistema Territoriale

F4 Ingegneria guarda al futuro puntando a tre direttrici di sviluppo e innovazione sociale:

- **Espansione del Modello:** Strutturazione di specifiche convenzioni atte a estendere l'accesso ai servizi di baby-care e doposcuola ad altre imprese ed enti del territorio lucano, favorendo la nascita di una vera e propria rete locale di aziende benefit.
- **Innovazione Sociale in Partnership:** Collaborazione attiva con le amministrazioni e gli enti pubblici per co-progettare interventi di interesse generale e partecipare a bandi di finanziamento europei e nazionali per l'innovazione sociale.
- **Crescita Consortile:** Valorizzazione del network di Smart Project Scarl per l'acquisizione di commesse infrastrutturali complesse nazionali, integrando nei progetti elevati standard di sostenibilità ambientale ed ingegneria etica.

COMPLIANCE NORMATIVA, CERTIFICAZIONI E CONCLUSIONI

Compliance e Quadro Certificativo Integrato

La società opera in assoluta conformità con il quadro normativo vigente, garantendo una perfetta *compliance* legale e fiscale:

pieno rispetto dei requisiti di trasparenza e rendicontazione per le società benefit (Legge 208/2015).

Conformità alle linee guida del Codice del Terzo Settore nella regolamentazione dei rapporti e dei finanziamenti stabili verso le Associazioni di Promozione Sociale (APS) partner.

Mantenimento attivo del portafoglio certificazioni aziendali:

- **UNI EN ISO 9001:2015** (Sistema di Gestione per la Qualità)
- **UNI EN ISO 14001:2015** (Sistema di Gestione Ambientale)
- **UNI PdR 125:2022** (Certificazione della Parità di Genere)

Tale impianto ha permesso il consolidamento del posizionamento del marchio F4 Ingegneria all'interno degli elenchi delle società di ingegneria qualificate e la frequente menzione dell'azienda quale *best practice* in occasione di convegni e seminari scientifici focalizzati sui temi della sostenibilità e del welfare aziendale.

Conclusioni del Bilancio d'Impatto

I risultati analizzati evidenziano il successo della transizione strategica intrapresa da F4 Ingegneria. L'integrazione strutturale tra finalità di profitto economico e perseguimento del beneficio comune si dimostra un modello vincente e replicabile per il settore dei servizi professionali.

Le azioni messe in campo hanno generato un impatto tangibile e misurabile:

- Sostegno diretto alla stabilità economica delle famiglie del personale (grazie all'abbattimento dei costi di *childcare*) e forte riduzione del turnover aziendale.
- Considerevole aumento degli indici di soddisfazione e benessere dei collaboratori sul luogo di lavoro.
- Creazione di nuovi posti di lavoro qualificati nel settore socio-educativo locale e supporto continuativo al tessuto associazionistico, giovanile e sportivo della comunità di Potenza.

La trasformazione in Società Benefit si conferma, nel 2026, non come un mero adempimento burocratico, ma come il motore di un circolo virtuoso capace di generare valore condiviso duraturo per l'azienda, per i suoi stakeholder e per l'intero territorio

Il presidente del CdA

Giuseppe Manzi

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 2025 di F4 Ingegneria Società Benefit SRL.