



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023



**CREIAMO INSIEME  
UN MONDO  
ENERGETICAMENTE  
SOSTENIBILE**

# **SOMMARIO**

<b>Nota metodologica</b>	<b>4</b>
<b>Lettera agli stakeholder</b>	<b>5</b>
<b>Chi siamo</b>	<b>6</b>
Strategia aziendale	6
La nostra storia	8
I nostri numeri	14
Valori, principi e operato	16
B Corp e società benefit	21
Adesione a rating e iniziative	25
<b>I temi materiali e gli impatti di Fedabo</b>	<b>33</b>
Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder	33
Impatti, Rischi e Opportunità	36
I temi materiali di Fedabo	39
<b>Sfera Social</b>	<b>41</b>
Gestione del personale e benessere aziendale	42
Formazione e sviluppo delle competenze	53
Salute e sicurezza	57
Creazione di valore per la comunità	58
<b>Sfera Environment</b>	<b>67</b>
Energia: consumi interni e servizi presso i clienti	68
Mitigazione del cambiamento climatico	73
<b>Sfera Governance</b>	<b>86</b>
Direzione strategica	86
Etica e trasparenza	91
Performance economiche e opportunità di crescita	94
<b>GRI Content Index</b>	<b>98</b>
<b>Appendice A</b>	<b>102</b>
<b>Appendice B</b>	<b>105</b>

# Nota metodologica

Fedabo SpA SB ha stilato la **quinta edizione** del proprio bilancio di sostenibilità con l'obiettivo di comunicare ai propri stakeholder (interni ed esterni) le iniziative che ha realizzato nel corso del 2023, relativamente ai temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Il report è stato redatto secondo l'opzione "with reference to" degli standard internazionali GRI (Global Reporting Initiative), che sono serviti ad individuare gli indicatori per la rendicontazione di informazioni qualitative e quantitative.

Nella realizzazione del documento, sono stati adottati i principi di **accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità**.

Inoltre, i contenuti sono stati identificati secondo il principio di materialità, ovvero selezionando i temi di sostenibilità maggiormente significativi per l'organizzazione e selezionati tramite l'interazione tra gli interessi e le priorità di Fedabo (direzione e dipendenti) e quelli dei suoi stakeholder esterni più significativi (ovvero con cui l'azienda condivide un'alta influenza reciproca).

Per ogni tema rendicontato è inoltre proposta la correlazione con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**.

Per continuità nei parametri di rendicontazione, è stato scelto di mantenere l'analisi di materialità usata per il bilancio relativo all'anno 2022, svolta nel corso del 2023 attraverso interviste e questionari dedicati.

Tra le categorie coinvolte c'erano organismi istituzionali, associazioni di categoria, enti di formazione, fornitori, consulenti e collaboratori, clienti, dipendenti, media e istituti di credito.

Lo studio degli impatti è stato invece rivisto in ottica di avvicinamento alla nuova direttiva europea sulla rendicontazione di sostenibilità (CSRD) e ai relativi standard ESRS, valutando non più soltanto gli impatti generati ma anche i rischi e le opportunità finanziari correlati alle tematiche di sostenibilità.

I singoli temi rendicontati sono presentati con riferimento alla singola realtà aziendale Fedabo SpA SB, con sede a Darfo Boario Terme, e al periodo di rendicontazione che va **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**. All'interno del documento è possibile trovare informazioni relative al triennio 2021-2023.

# Lettera agli stakeholder

**Rendere il mondo più sostenibile a livello ambientale e sociale e sotto il profilo energetico:** questo è il sogno che ha guidato la nascita e la crescita costante di Fedabo. Tale desiderio viene perseguito attraverso l'impegno e la dedizione nel migliorare continuamente sia noi stessi sia i nostri clienti, ottimizzandone i costi e consumi energetici e accompagnandoli nel loro percorso verso la sostenibilità. Tuttavia, per poter garantire un simile miglioramento, è necessario in primo luogo conoscere e comprendere le condizioni di partenza e il punto d'arrivo che si vuole raggiungere. Pertanto, per il quinto anno consecutivo, abbiamo redatto il nostro Bilancio di Sostenibilità: uno strumento essenziale per ritrarre un'accurata fotografia della situazione attuale e per sviluppare strategie e obiettivi futuri.

Quindi, la stella polare della nostra attività è la sostenibilità in tutte le sue dimensioni (ESG - environment, social, governance), e il Bilancio di Sostenibilità ci supporta e sprona nel proseguire questo cammino. Un primo cardine è sicuramente la trasparenza ed etica della governance aziendale, ispirate a valori e principi che sono formalizzati anche nello status di **Società Benefit** e nel mantenimento della certificazione **B-Corp**. A questo aspetto si rifanno sia l'impegno per una comunicazione trasparente e coinvolgente nei confronti di tutti gli stakeholder, sia l'attenzione a soddisfare costantemente le esigenze e le aspettative dei nostri clienti.

Un altro pilastro sono sicuramente le **nostre persone**: il team Fedabo continua ad accogliere nuove risorse, impegnandosi ad accrescerle e valorizzarle attraverso un ambiente lavorativo stimolante e inclusivo, formazione continua, servizi e iniziative per migliorare il benessere e l'equilibrio vita-lavoro di ciascun dipendente. Sempre nella sfera sociale, attribuiamo grande rilevanza anche alla nostra **comunità** di riferimento. Tramite varie iniziative, cerchiamo di supportare associazioni, eventi, amministrazioni pubbliche e istituti scolastici e universitari locali, in modo da creare valore per il territorio attraverso investimenti sia economici sia in termini di tempo – organizzando eventi divulgativi gratuiti, progetti formativi con scuole e tirocinanti e iniziative di volontariato aziendale.

Questa attenzione per il territorio si declina anche a livello ambientale. Infatti, oltre agli **impatti ambientali positivi** che contribuiamo a generare grazie ai servizi offerti ai clienti e alle strategie di mitigazione dei nostri consumi ed emissioni, la nostra dedizione verso la sostenibilità ambientale si concretizza anche nelle iniziative per il territorio, la maggior parte delle quali si inseriscono nel progetto di **Ecosistema Fedabo**. Una delle nostre priorità è quella di cercare costantemente soluzioni innovative e promuovere lo sviluppo di modelli rigenerativi, coinvolgendo nel processo i nostri stakeholder.

Nel 2024, Fedabo festeggerà il suo 25° compleanno, e siamo molto orgogliosi della strada percorsa fino ad ora ed entusiasti delle sfide che ci attendono per continuare a sviluppare il nostro modello di business: con particolare attenzione al territorio in cui ci identifichiamo, vogliamo **creare, insieme ai nostri stakeholder, le radici di un futuro più sostenibile** a livello ambientale, sociale ed economico.

Katia Abondio  
Amministratore delegato  
Fedabo SpA SB



## Strategia aziendale

### La strada verso un modello di economia rigenerativa

Il presente report di sostenibilità si inserisce in un percorso di promozione del modello di economia rigenerativa: comunicando il proprio impegno e i propri risultati, Fedabo si impegna costantemente a promuovere la tutela dell'ambiente e il benessere delle persone e della comunità.

Il modello rigenerativo è un nuovo paradigma al quale ispirarsi per superare il modello economico estrattivo, ad oggi dominante, e va di pari passo con il tema della sostenibilità: per Fedabo, l'adozione di comportamenti sostenibili costituisce il principio alla base delle azioni quotidiane e delle strategie aziendali di lungo periodo. In questo modo, l'azienda contribuisce al raggiungimento degli obiettivi identificati a livello internazionale, allo scopo di tutelare e garantire i bisogni della generazione presente senza compromettere quelli delle generazioni future.

Negli anni, nuovi strumenti mirati hanno affiancato la spinta innata dell'azienda nel perseguire il miglioramento continuo negli ambiti ambientale, sociale ed economico: l'adesione all'UN Global Compact e a CO2alizione, l'acquisizione dello status di Società Benefit e l'ottenimento della certificazione BCorp sono tutte azioni che Fedabo ha intrapreso al fine di garantire ai propri stakeholder il massimo impegno per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Inoltre, l'azienda ha contribuito a fondare Comunità Pratica, un progetto che prevede l'organizzazione di iniziative a favore del territorio.

### Etica e Integrità

Le persone e le loro competenze costituiscono la risorsa più preziosa per Fedabo. Infatti, le scelte aziendali di breve e lungo periodo si pongono l'obiettivo di offrire un servizio eccellente, che permetta all'azienda di collocarsi fra le prime tre società di consulenza energetica in Italia e di raggiungere quotidianamente i risultati promossi dalla Mission aziendale: **“garantire competenze specialistiche per ottimizzare costi e consumi energetici e l'impatto che le aziende hanno sull'ambiente.”**



## La nostra storia

Fedabo S.p.A. è una Energy Service Company (ESCo) che da venticinque anni aiuta le imprese a ottimizzare costi e consumi energetici e l'impatto che le aziende hanno a livello ambientale e sociale.

Il team è composto **da oltre 50 persone: tecnici e consulenti** che affiancano i clienti per ogni necessità negli ambiti dell'ottimizzazione dei consumi, dell'ottimizzazione dei costi e nel loro percorso verso la sostenibilità.

**1999**

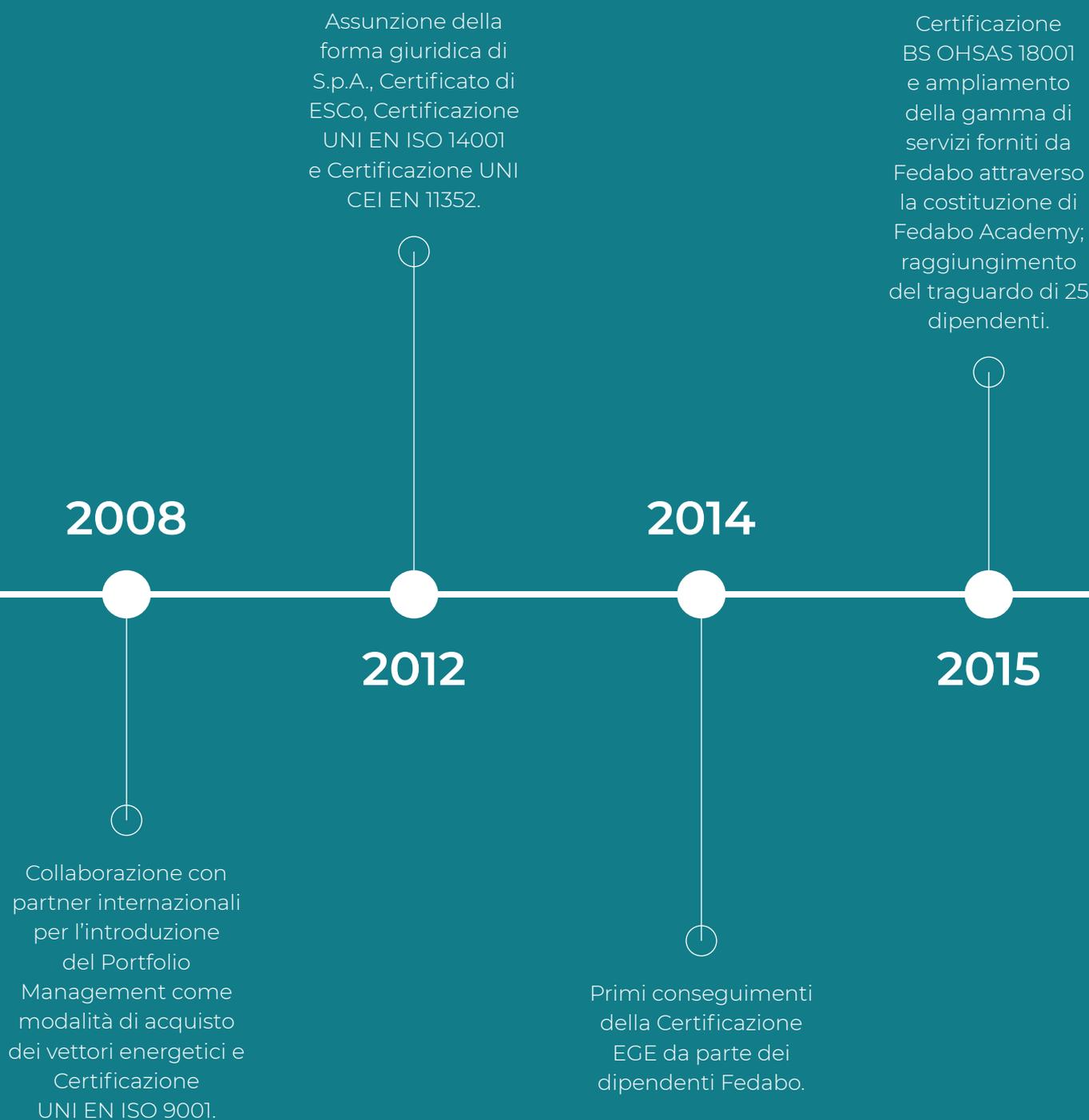
Costituzione di Fedabo S.r.l. con sede a Darfo Boario Terme (BS) per attività di ristrutturazioni e riorganizzazioni d'azienda

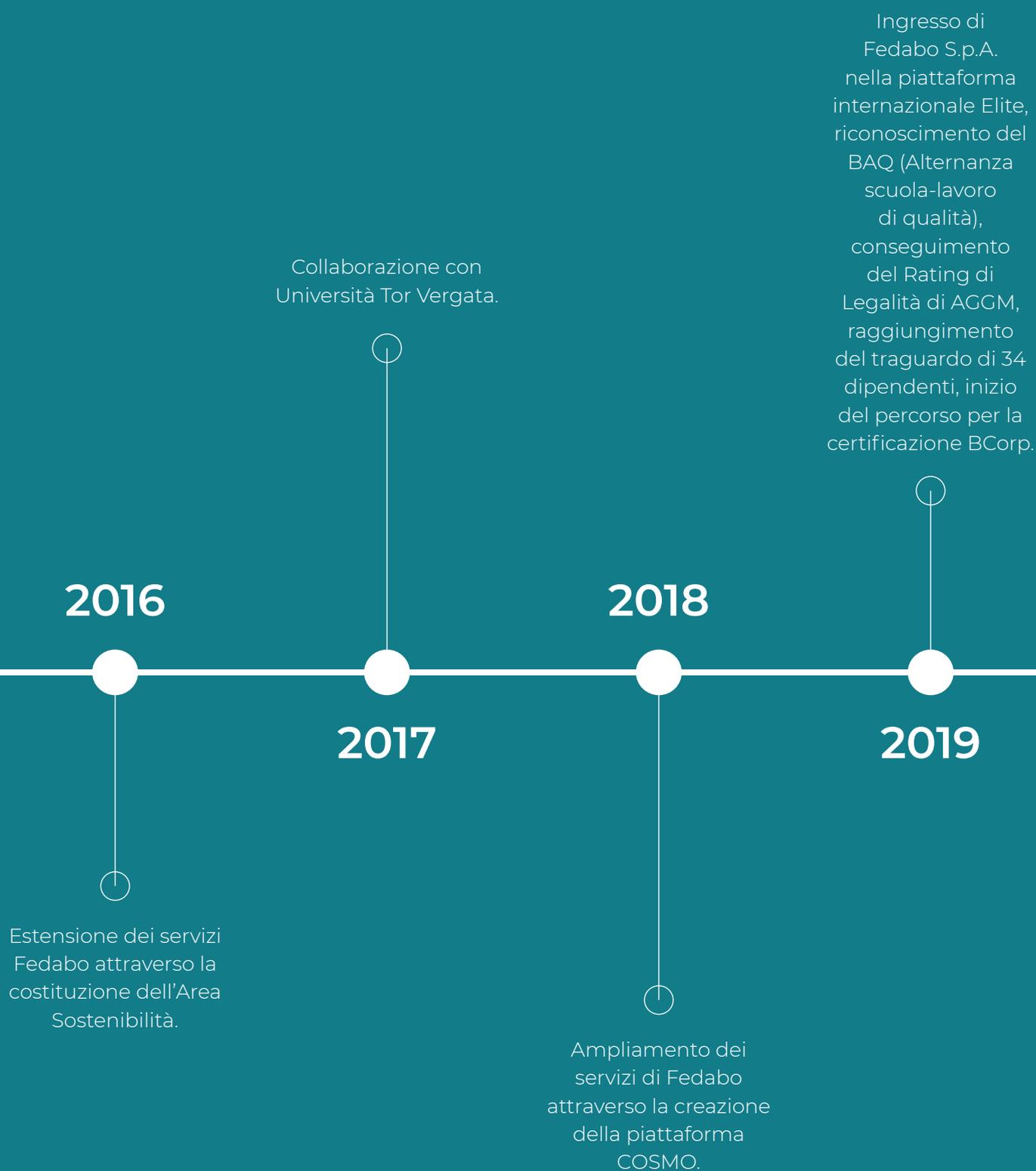
**2003**

Estensione dell'attività di temporary manager e supporto agli aspetti legati ad energia elettrica e gas.

**2006**

Collaborazione con la Facoltà di Ingegneria dell'Università degli Studi di Brescia ospitando uno studente di Dottorato per la redazione di Tesi sull'efficienza energetica.





Cambiamento dello status in Società Benefit e certificazione BCorp. Ampliamento dei servizi Fedabo: progetti di riduzione emissioni, supervisione (Cosmo Sun) conduzione e manutenzione di impianti fotovoltaici, air audit e campagne di monitoraggio con strumentazione portatile, aggregatore per la partecipazione al servizio d'interrompibilità gas.

Avvio dei progetti: Ricertificazione B-corp, Nuova Sede 2025, Modello Organizzativo di Gestione 231/2001

**2020**

**2021**

**2022**

**2023**

Collaborazione con Università Cattolica del Sacro Cuore per la redazione del primo Report di Sostenibilità Fedabo. Ampliamento dei servizi Fedabo: Superbonus 110%, Bilanci e report di sostenibilità, Carbon Footprint di Organizzazione e di Prodotto, Life Cycle Assessment (LCA) Trasferimento presso la nuova sede di Darfo Boario Terme (BS), Via Prade 24

Modifica dello Statuto di Società Benefit con l'aggiunta dell'impegno per raggiungere un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica.

Adesione all'UN Global Compact.

Fedabo conta **3 aree di competenza specifica**, che permettono di sfruttare efficacemente le opportunità del mercato:



### **OTTIMIZZAZIONE DEI COSTI**

Affianca le aziende nell'identificazione tempestiva delle migliori opportunità di acquisto e gestione dei costi energetici, grazie a un'assistenza tecnico-finanziaria specializzata e continuamente aggiornata sulle normative e sui mercati energetici.

Supporta le aziende nell'implementazione di soluzioni innovative di efficientamento energetico e di autoproduzione di energia e nell'acquisizione dei relativi incentivi, al fine di ridurre consumi e costi energetici attraverso un approccio strutturato e pragmatico.



### **OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI**



### **SOSTENIBILITÀ**

Assiste le aziende nel loro percorso verso la sostenibilità monitorando, quantificando e comunicando il grado di sostenibilità dei clienti e guida tali aziende verso le scelte più sostenibili in tutti gli ambiti (ambientali, sociali ed economici) in cui possano esercitare un impatto.

E **3 aree complementari** alle attività che costituiscono il core business:



## I nostri numeri



**OLTRE 50  
RISORSE**



**25 ANNI DI  
ESPERIENZA  
NEL SETTORE**



**OLTRE 10  
MILIONI DI  
FATTURATO  
NEL 2023**



**8 EGE  
CERTIFICATI  
IN AZIENDA**



**OLTRE 4.000  
GWh DI  
ENERGIA  
GESTITI**



**OLTRE 286.000  
TEE OTTENUTI  
CON I NOSTRI  
PROGETTI**



**OLTRE 735  
DIAGNOSI  
ENERGETICHE  
EFFETTUATE**



**OLTRE 800  
MILIONI DI m<sup>3</sup>  
DI GAS GESTITI**



**OLTRE 55 SITI  
CON CALCOLO  
CARBON  
FOOTPRINT**



**OLTRE 106  
SITI PORTATI A  
CERTIFICAZIONE  
ISO 50001**



**95 CORSI  
EROGATI**



**OLTRE 30  
SITI ETS**

# Valori, principi e operato

## Valori:

**Onestà e Imparzialità:** L'Onestà e l'Imparzialità – oltre che essere intese come qualità umane dell'agire e comunicare in maniera sincera, leale e limpida – guidano Fedabo nel proporre al cliente esclusivamente la migliore soluzione.

**Crescita continua e attenzione al clima interno:** Fedabo persegue il valore della Crescita continua, intesa come qualità del servizio, competenze personali e professionali, accrescimento interno in termini di numero di collaboratori e loro fidelizzazione attraverso il miglioramento dell'equilibrio vita/lavoro e l'aumento costante delle iniziative di welfare aziendale.

**Creazione di valore per la comunità:** Fedabo è impegnata attivamente anche in ambito sociale ed al servizio alla comunità, promuovendo iniziative orientate alla Sostenibilità sul territorio, che favoriscano una crescita equilibrata ed una migliore distribuzione del benessere.

Inoltre, la qualità, il rispetto per l'ambiente e la sicurezza sul lavoro rappresentano per Fedabo un importante vantaggio competitivo che vede coinvolto direttamente tutto il management e i dipendenti.



## Principi:

**Correttezza:** Il principio della Correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, oltre che nell'osservanza della legge. Aspetti fondamentali per realizzare la nostra missione sono un ambiente di lavoro equo e inclusivo ed un team diversificato; ciò si traduce nell'impegno a garantire pari opportunità di impegno, senza discriminazioni di razza, religione, sesso, nazionalità, età, disabilità, orientamento sessuale ed identità di genere.

**Efficienza:** Il principio dell'Efficienza richiede che ogni attività lavorativa venga svolta garantendo la migliore qualità professionale possibile, secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività. Nelle prestazioni si assicurano l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del cliente e l'ottimizzazione delle risorse impiegate.

**Spirito di servizio:** Lo Spirito di servizio deriva dalla condivisione profonda della mission aziendale e implica che ciascun collaboratore si ispiri costantemente nei propri comportamenti all'obiettivo di fornire un servizio di elevata qualità, senza alcuna arbitraria discriminazione.



**Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi:** Fedabo tutela e promuove la crescita professionale dei propri dipendenti e collaboratori, riconoscendone il valore umano e contemporaneamente accrescendone il patrimonio di competenze. I comportamenti fra dipendenti e fra questi e i collaboratori devono essere costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione possibile.

**Benessere sul posto di lavoro:** Fedabo promuove pratiche efficaci per il benessere lavorativo atte a creare un ambiente di lavoro sereno e piacevole, dove ogni persona possa sentirsi a proprio agio, nel pieno rispetto dei ruoli e delle professionalità acquisite.

**Concorrenza:** I valori di onestà e imparzialità trovano concreta applicazione innanzitutto nel principio di leale concorrenza, promuovendo una competizione che sia stimolo all'innovazione e alla crescita continua.

**Rispetto dell'ambiente interno ed esterno:** Fedabo ritiene che l'ambiente sia un bene primario e si impegna pertanto a salvaguardarlo, chiedendo ai propri collaboratori la massima attenzione nell'adottare tutte le pratiche necessarie alla sua tutela. In questa direzione, Fedabo si impegna a monitorare e limitare l'impatto ambientale associato ai viaggi ed al pendolarismo incentivando, ove fattibile, tutte le buone pratiche per regolare e limitare l'impatto dei viaggi aziendali, quali lo svolgimento di incontri virtuali, l'utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto ambientale (automobili a basse emissioni, mezzi pubblici, treno) e la condivisione dei viaggi con altre persone o colleghi.



## Operato verso gli stakeholder:

Da sempre, Fedabo presta una grande attenzione alle esigenze e alle aspettative dei propri stakeholder, cercando di soddisfarle secondo i seguenti principi:

**Proprietà:** Fedabo persegue quotidianamente il raggiungimento degli obiettivi prefissati, quali la crescita delle persone, del fatturato e dell'utile, il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e di condivisione, il rispetto degli adempimenti normativi, la realizzazione di progetti di solidarietà a favore della comunità ed il rispetto dell'ambiente.

**Dipendenti e Collaboratori esterni:** Fedabo contrasta qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze, assicurandosi che tutti i dipendenti e collaboratori siano rispettati nei propri diritti fondamentali. Lavorare in Fedabo rappresenta un'opportunità di crescita umana e professionale e di realizzazione economica.

**Comuni, Territori, Scuole e Università:** Fedabo supporta numerose Amministrazioni Comunali locali attraverso le proprie competenze specialistiche, promuovendo progetti di solidarietà a beneficio del territorio di riferimento e sviluppando collaborazioni con Istituti Scolastici e Università.



**Clienti:** Fedabo offre ai propri clienti un servizio indipendente, affidabile, efficiente e di elevata qualità. Il rapporto è caratterizzato da elevata professionalità, disponibilità, rispetto, cortesia e massima collaborazione; la comunicazione deve essere chiara, trasparente e conforme alle normative vigenti.

**Fornitori:** I fornitori di Fedabo sono trattati con equità e correttezza, nel pieno e costante rispetto degli accordi contrattuali intrapresi. Le modalità di selezione dei fornitori, oltre ad essere regolate da principi comuni e conformi alle norme vigenti, sono ispirate anche dall'attenzione a obiettivi ambientali e sociali a livello di materiali, prodotti e servizi. A nessun titolo e in nessuna forma sono accettati benefici economici, commissioni o compensi per la chiusura di contratti in favore dei propri clienti.

**Enti Pubbliche Istituzioni:** L'operato di Fedabo è ispirato a principi di integrità, indipendenza, regolare adempimento degli obblighi tributari e rispetto delle normative di riferimento.



# B Corp e Società Benefit

## B Corp:

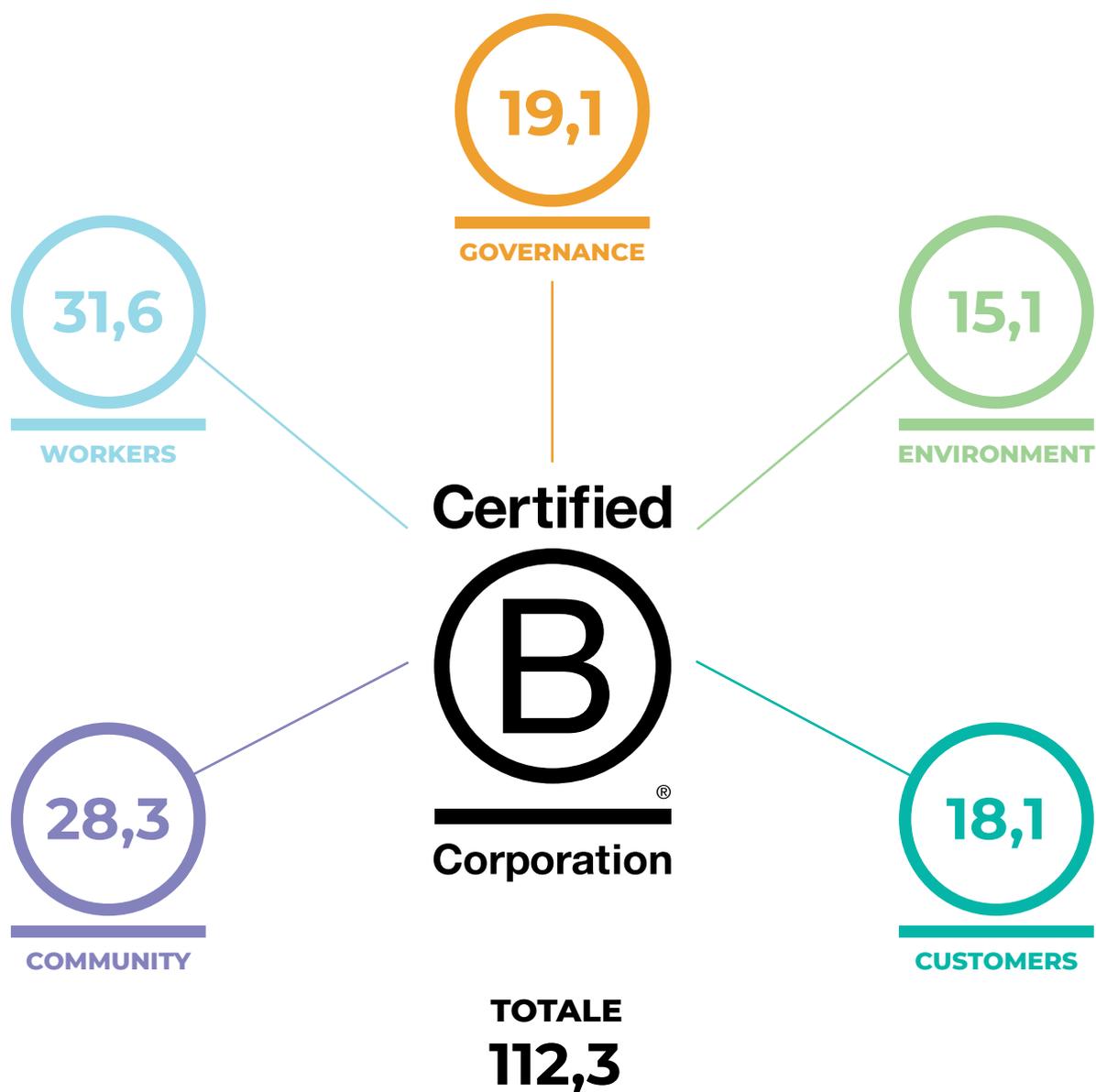
Le imprese B Corp sono realtà che si impegnano ad attribuire alle proprie performance ambientali e sociali lo stesso peso che è tradizionalmente riservato ai risultati economici, e che credono nell'attività imprenditoriale come forza positiva volta a generare un valore condiviso e condivisibile da tutti i portatori di interesse.



Per diventare impresa B-corp, è necessario ottenere una certificazione, promossa dall'ente non profit B-Lab, che prevede il raggiungimento di una soglia minima di 80 punti su una scala da 0 a 200. Il punteggio è assegnato tramite lo strumento BIA (B Impact Assesment) e verificato da B-Lab stesso; previo adattamento alla dimensione dell'impresa, al settore di appartenenza e alla sua area geografica, la misurazione degli impatti dell'azienda si articola in cinque aree (governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti).

La certificazione ha una durata di due anni; trascorso questo periodo di tempo, l'azienda deve aggiornare le risposte al questionario e richiedere un processo di ricertificazione.

Nel 2021, a seguito di un lungo percorso di preparazione, Fedabo ha ottenuto la sua prima certificazione B Corp, con un punteggio pari a 81,7 punti. Successivamente, per monitorare il proprio andamento e verificare la correttezza delle azioni intraprese e programmate, Fedabo ha continuato ad aggiornare annualmente le proprie risposte al questionario BIA. La compilazione più recente risale a dicembre 2023 e **ha assegnato a Fedabo un punteggio di 112,3 punti, che è ora in attesa di ricertificazione.**



## Società Benefit:

Col termine Società Benefit (o Benefit Corporation) si identifica una nuova forma giuridica d'impresa, introdotta in Italia con la legge n. 208 del 28 dicembre 2015. Le Società Benefit (SB) rappresentano un'evoluzione del concetto stesso di azienda, integrando nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Lo status di Società Benefit è uno strumento legale finalizzato a condurre le attività di impresa verso la creazione di valore condiviso, istituendo una forma giuridica virtuosa e innovativa che permette a imprenditori, manager, azionisti e investitori di proteggere la missione dell'azienda e, al tempo stesso, distinguersi sul mercato rispetto a tutte le altre forme societarie.

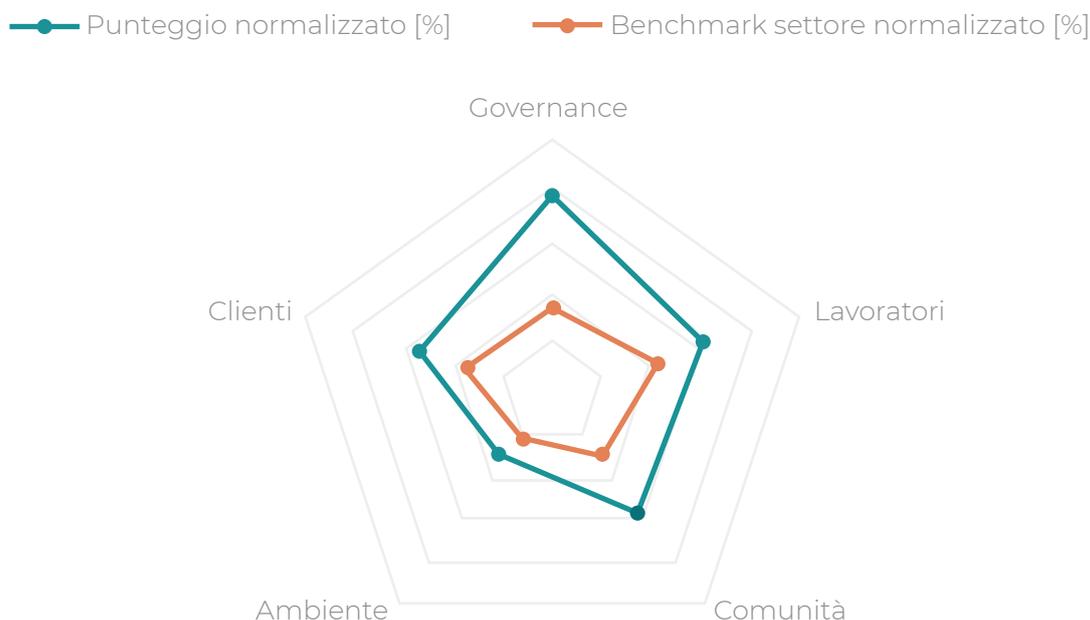
Le imprese che diventano società benefit si impegnano a:

- Integrare la sostenibilità nel proprio modello d'impresa, generando, oltre al profitto un impatto positivo sulla società e sulla biosfera e creando condizioni favorevoli alla prosperità sociale e ambientale attuale e futura
- Considerare l'impatto dell'impresa sulla società e l'ambiente, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholder
- Comunicare annualmente e secondo standard di terze parti i risultati conseguiti, i progressi ottenuti e gli impegni futuri, verso il raggiungimento di finalità sociali e ambientali nei confronti degli azionisti e degli altri portatori di interesse.



Nel 2021, Fedabo ha scelto di diventare società benefit, modificando la propria forma giuridica.

Negli anni successivi, l'azienda ha utilizzato lo strumento BIA, già adottato per ottenere la certificazione BCorp, per rendicontare il proprio posizionamento nei confronti degli obiettivi prefissati: quella che segue è la rappresentazione della proiezione di punteggio 2023, paragonato a quello certificato ottenuto nel 2021 e al benchmark di riferimento per aziende affini per dimensione e tipologia di attività.



In questo contesto, Fedabo ha anche aderito ad Assobenefit, l'Associazione Nazionale per le Società Benefit, con l'obiettivo di condividere le buone prassi e le modalità di gestione e di diffondere e valorizzare questo modello di impresa, anche grazie a partnership con realtà nazionali e internazionali che condividano i medesimi intenti.

A Maggio 2024 Fedabo ha pubblicato la terza relazione d'impatto.



*scarica qui la nostra Relazione d'impatto 2023*

# Adesione a rating e iniziative

## Sustainable Development Goals:

I Sustainable Development Goals (SDGs) sono stati proposti e sottoscritti nel 2015 dai Paesi membri dell'ONU, come base per l'Agenda 2030. Consistono in 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, il cui raggiungimento è ipotizzabile solo attraverso la partecipazione attiva e trasversale di governi, aziende e singoli cittadini.

Al fine di inquadrare il contributo di Fedabo al raggiungimento di questi obiettivi, a ciascun tema analizzato in questo report sono stati associati gli SDGs di riferimento.



Di seguito viene presentata la relazione fra gli SDGs e le modalità con cui Fedabo sta attivamente contribuendo positivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Sustainable Development Goals	Iniziative	Capitolo	
 <p><b>13</b> LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	 <p><b>7</b> ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% energia da fonti rinnovabili</li> <li>• Carbon Footprint di organizzazione aggiornata annualmente</li> <li>• Comitato Net Zero</li> <li>• TEE, TEE-CAR, EPC</li> </ul>	Environment
 <p><b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Smartworking 1 giorno a settimana per tutti i dipendenti</li> <li>• Promozione del Carpooling</li> <li>• Bike to work day</li> </ul>	Environment, Social
 <p><b>15</b> VITA SULLA TERRA</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecosistema Fedabo</li> </ul>	Environment
 <p><b>5</b> PARITÀ DI GENERE</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzazione delle risorse femminili in ambito STEM</li> <li>• 44% della componente femminile nel CdA</li> </ul>	Governance, Social
 <p><b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biblioteca aziendale</li> <li>• Formazione continua</li> <li>• Fedabo Academy</li> </ul>	Social

Sustainable Development Goals		Iniziative	Capitolo
 <p><b>3</b> SALUTE E BENESSERE</p>	 <p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma WHP</li> <li>• Bike to Work Day</li> <li>• Servizio stireria</li> <li>• Yoga</li> <li>• Gruppo di corsa</li> <li>• Piattaforma Welfare e piano di welfare per eventi particolari</li> <li>• “Caffè salutare” (caffè offerto dall’azienda per chi si reca a piedi o in bici al bar nelle vicinanze)</li> <li>• Teleassistenza medica</li> </ul>	Environment, Social
 <p><b>17</b> PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p>	 <p><b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adesione all’UN Global Compact</li> <li>• Volontariato Aziendale</li> <li>• Donazioni a progetti di sviluppo sostenibile</li> <li>• Adotta una mucca</li> <li>• Maggiordomo aziendale</li> <li>• Tirocini</li> <li>• Progetto Voce</li> <li>• Rifò Jeans</li> <li>• Valle dei Segni Wine trail Carbon Neutral</li> </ul>	Introduzione, Governance, Social
 <p><b>12</b> CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>			

## UN Global Compact:

In ottica di collaborazione al raggiungimento comune degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, nel 2022 Fedabo ha aderito all'UN Global Compact (Patto mondiale delle Nazioni Unite), programma di responsabilità d'impresa che costituisce oggi una delle iniziative strategiche più ampie e riconosciute a livello internazionale nell'ambito della tutela e della diffusione di principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

Questi aspetti sono stati condensati in 10 principi fondamentali, che costituiscono, insieme ai 17 SDGs, la base delle azioni pratiche che aziende, istituzioni e persone sono portate ad intraprendere all'interno dell'adesione a questa iniziativa. La partecipazione è libera e volontaria e coinvolge tutte le realtà interessate e predisposte a un reale cambiamento positivo.

Infatti, attraverso un impegno pubblico, che viene rinnovato ogni anno con una dichiarazione di continuo supporto e una comunicazione dei progressi, degli obiettivi raggiunti e dei progetti futuri negli ambiti sopracitati, i partecipanti si assumono la responsabilità di contribuire attivamente alla creazione di un futuro migliore.

I dieci principi dell'UN Global Compact:



### **Diritti umani**

- Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.
- Assicurarci di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

### **Lavoro**

- Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.
- Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.
- Assicurare l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.
- Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione





### Ambiente

- Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.
- Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.
- Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

### Lotta alla corruzione

- Promuovere iniziative per prevenire la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti



**United Nations**  
Global Compact

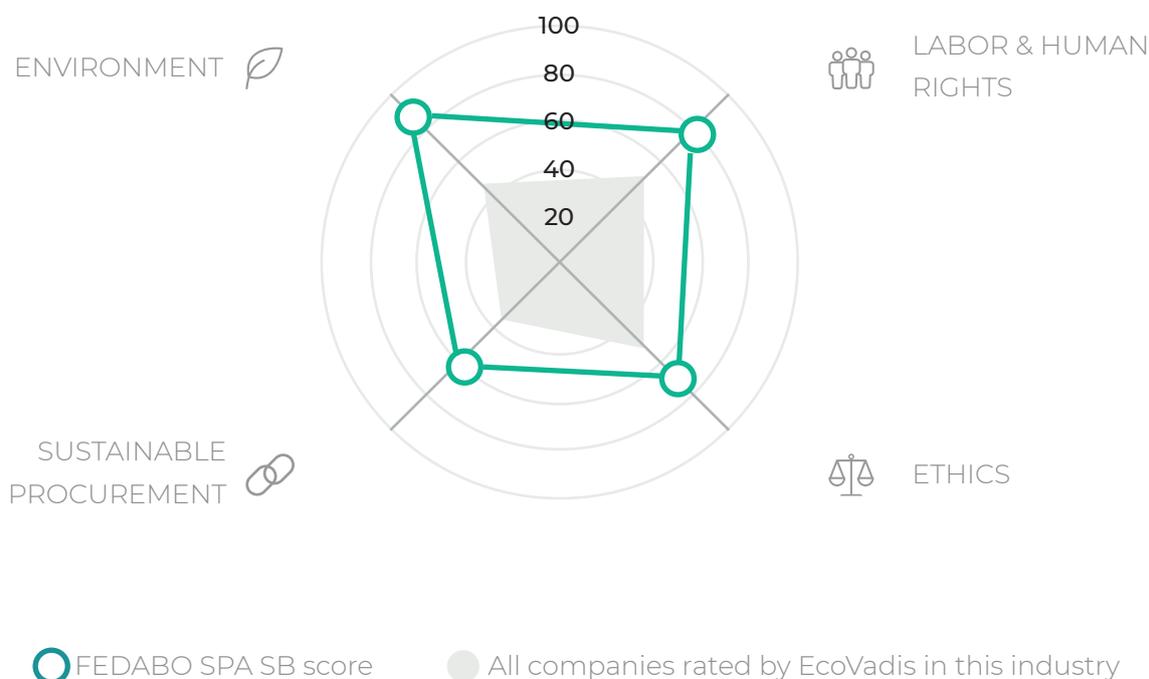
## EcoVadis:

In ambito sostenibilità esistono numerosi sistemi di valutazione, sviluppati da realtà indipendenti al fine di fornire punteggi confrontabili tra loro; uno di quelli più accreditati e riconosciuti a livello globale è EcoVadis.

Il suo sistema di valutazione, basato su standard Internazionali fra cui gli Standard GRI, l'UN Global Compact e la ISO 26000, analizza 4 macroaree (Ambiente, Lavoro e diritti umani, Etica, Approvvigionamento sostenibile).

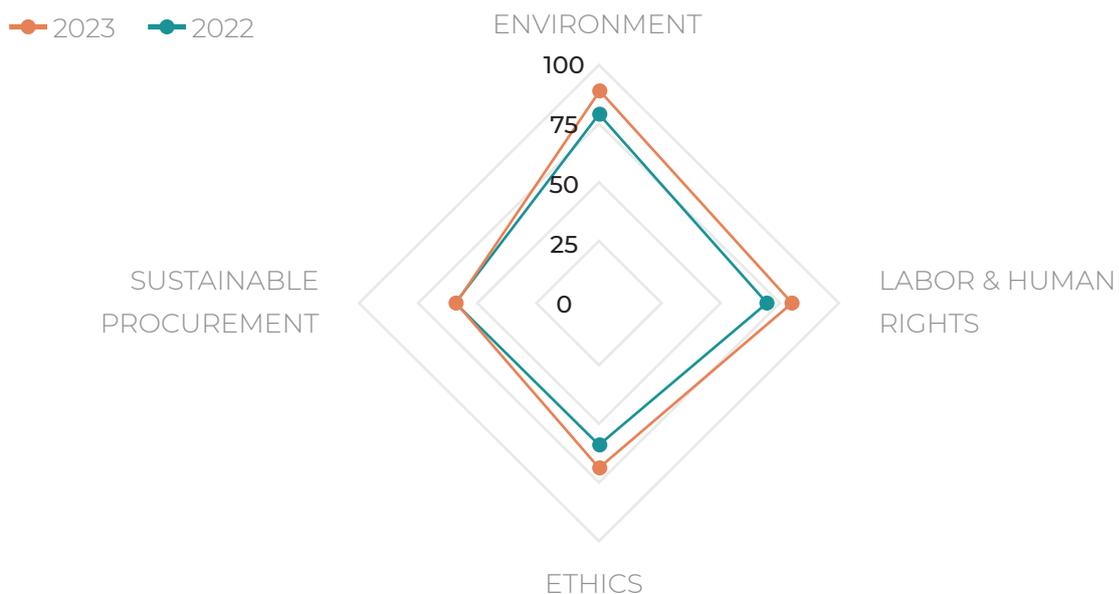
Il questionario richiede risposte mirate e supportate da documenti e dati; le informazioni richieste sono ponderate a seconda dell'ambito in cui l'azienda opera, in modo da restituire un punteggio assoluto (in centesimi, rappresentato da una medaglia a seconda della fascia) e un punteggio relativo tramite percentile rispetto alle altre aziende valutate.

Nel 2022, Fedabo ha deciso di misurarsi anche con questo strumento, ottenendo una valutazione di 68 punti e la medaglia Gold, collocandosi nel 92° percentile. Per attestare i miglioramenti apportati, nel 2023 Fedabo ha ripetuto il questionario, riconfermando la medaglia Gold, ma con una collocazione ancora migliore, nel 98° percentile, con un punteggio di 76 su 100.





Rispetto al 2022, Fedabo è migliorata di una decina di punti in tutte le aree, tranne in quella dell'approvvigionamento sostenibile, dove le performance sono rimaste stabili, anche perché, essendo Fedabo un'azienda di servizi, il tema dell'approvvigionamento sostenibile risulta marginale.





# I temi materiali e gli impatti di Fedabo

Nel corso del 2023, a seguito dell'approvazione della nuova direttiva europea in ambito di rendicontazione di sostenibilità (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive)<sup>1</sup>, sono stati pubblicati i nuovi standard ESRS<sup>2</sup>, che diverranno le principali linee guida per la stesura di bilanci di sostenibilità, a partire dall'anno fiscale 2024 per le prime imprese soggette. Da anni, Fedabo S.p.A. SB è attenta ad essere sempre all'avanguardia per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità; pertanto, in occasione del presente Report di Sostenibilità 2023, ha deciso di adottare un approccio già orientato ai più recenti sviluppi normativi.

Seppure sia stata utilizzata la medesima analisi di materialità realizzata per l'anno precedente, e sebbene il bilancio sia strutturato secondo l'opzione with reference to degli standard GRI (Global Reporting Initiative), si troveranno nel testo molti elementi facenti riferimento agli standard ESRS e alla direttiva CSRD, primo fra tutti la metodologia utilizzata per l'analisi degli impatti. L'obiettivo di questa scelta è allinearsi anticipatamente alle nuove richieste di rendicontazione che diverranno obbligatorie tra qualche anno.

## **Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder**

Per il presente bilancio di sostenibilità, Fedabo non ha ripetuto l'analisi di materialità, reputando ancora rappresentativi i temi materiali emersi dalla matrice relativa all'anno di rendicontazione 2022.

---

<sup>1</sup> CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive (2022/2464).

<sup>2</sup> ESRS European Sustainability Reporting Standard, contenuti nell'atto delegato della commissione europea, datato 31/07/2023.

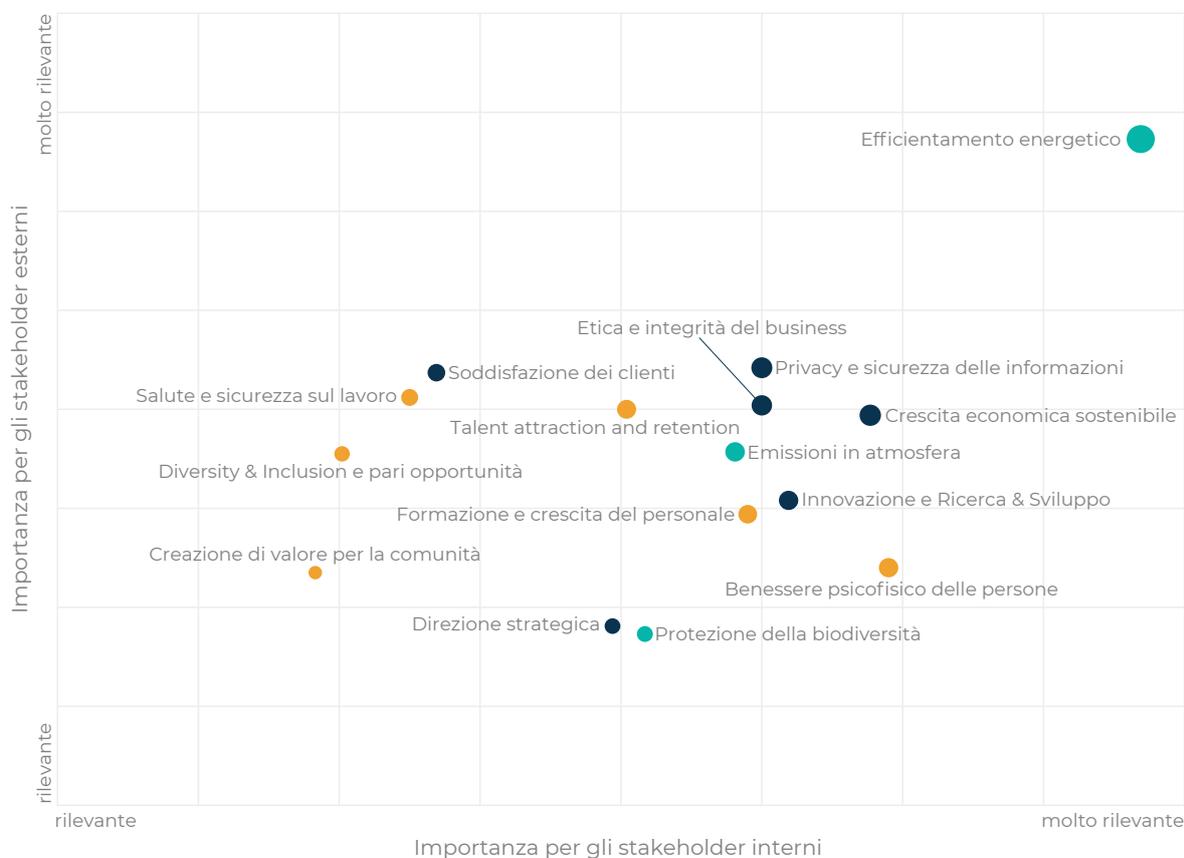
L'analisi di materialità 2022 era stata realizzata nel 2023 tramite il coinvolgimento di **105 stakeholder** dell'organizzazione, suddivisi fra interni (dipendenti e membri del Consiglio d'Amministrazione) ed esterni, a loro volta appartenenti a varie categorie, quali:

- Clienti
- Fornitori
- Istituti di credito
- Pubblica amministrazione
- Collettività (es. associazioni locali, ONG)
- Media

Le risposte fornite da questi portatori d'interesse (raccolte principalmente tramite questionari) hanno permesso di individuare i **temi materiali**, cioè quei temi che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi per l'organizzazione o che influenzano in modo profondo le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Dalle medie dei punteggi assegnati a ciascun tema, è stata estratta la seguente **matrice di materialità**.

### MATRICE DI MATERIALITÀ



Nell'ottica di avvicinamento agli ESRS, le tematiche identificate verranno ricondotte ai rispettivi standard, in modo da identificare quali sono gli aspetti chiave per Fedabo anche in questa nuova prospettiva.

Innanzitutto, alcuni aspetti precedentemente legati alla governance non sono altrettanto valorizzati dagli ESRS. Questo è il caso dei temi "Innovazione e Ricerca & Sviluppo"<sup>3</sup> e "Soddisfazione dei clienti", che, seppur presenti nella matrice, non verranno rendicontati, in quanto non sono stati identificati impatti rilevanti in ambito ESG su tali aspetti.

Per quanto riguarda la sfera ambientale, le tematiche Efficiamento energetico ed Emissioni in atmosfera sono riconducibili all'ESRS **E1 – Cambiamenti climatici**, mentre la Protezione della biodiversità rientra, secondo la classificazione dei nuovi standard, nell'ESRS **E4 – Biodiversità ed ecosistemi**.

In merito agli aspetti sociali, la maggior parte dei temi materiali riguardano l'ESRS **S1 – Forza lavoro propria** (Formazione e crescita del personale, Benessere psicofisico delle persone, Talent attraction and retention, Salute e sicurezza sul lavoro, Diversity & Inclusion e pari opportunità). Il tema di Creazione di valore per la comunità è invece riconducibile all'ESRS **S3 - Comunità interessate**.

Infine, in merito alla sfera governance, l'unico standard previsto è l'ESRS **G1 – Condotta delle imprese**, che racchiude i restanti temi materiali di Etica e integrità del business, Privacy e sicurezza delle informazioni, Crescita economica sostenibile e Direzione strategica.

Quest'opera di collegamento tra tematiche materiali e ESRS è propedeutica all'adozione della nuova metodologia di analisi degli impatti, strutturata secondo gli ESRS e la CSRD, sia nell'approccio generale che guida la distinzione tra impatto, strategia, rischio e opportunità, sia nella selezione dei criteri di valutazione.

---

<sup>3</sup> In particolare, il tema della Ricerca e Sviluppo, secondo l'approccio degli ESRS, può essere identificato come materiale solo quando apporta benefici in termini di innovazione di prodotto con ripercussioni ambientali o sulla sicurezza dei prodotti.

## Impatti, Rischi e Opportunità

Differentemente dalla matrice di materialità, l'analisi degli impatti è stata aggiornata, sia per garantire un quadro più accurato, sia per adattare la metodologia alle indicazioni della CSRD.

Innanzitutto, come richiesto dalla nuova direttiva europea, si è adottato un approccio di **doppia materialità**, individuando ed analizzando non soltanto gli impatti generati dall'azienda sul mondo, sui dipendenti e/o sulla comunità (prospettiva **inside-out**), ma anche i rischi e le opportunità finanziari legati a tematiche ESG, siano essi dettati da fattori esogeni e/o da impatti generati dall'azienda stessa (prospettiva **outside-in**).

Per individuare entrambe queste dimensioni, il punto di partenza è stato lo **studio del contesto e delle interdipendenze** dell'azienda, approfondendo da un lato gli impatti generati dalle attività aziendali e dalle decisioni strategiche della direzione e dall'altro i rischi e opportunità connessi a questi impatti o derivanti da situazioni esterne. A ciascun **IRO (Impatto, Rischio, Opportunità)** sono stati assegnati dei valori, seguendo i criteri dettati dalla CSRD. Sia nell'individuazione sia nella valutazione di alcuni di questi aspetti (ad esempio il rischio di infortuni), lo studio degli IRO è stato allineato all'analisi dei rischi del Sistema di Gestione Integrato, allo scopo di assicurare coerenza e accuratezza degli output. Inoltre, sono state consultate **alcune figure chiave nell'azienda**, per garantire punteggi più oggettivi e precisi possibili soprattutto con riferimento a tematiche non già oggetto di valutazione nel SGI. Una volta realizzata una versione definitiva, l'analisi è stata convalidata dalla direzione.

Allo scopo di comparare in modo efficace e immediato la rilevanza di ogni IRO identificato, i valori numerici attribuiti alle diverse componenti dell'analisi (tutti in scala 1-4) sono stati normalizzati in forma percentuale e prioritizzati in base al peso ottenuto. Di seguito viene presentato, tramite rappresentazione grafica, il risultato dello studio svolto. Per il dettaglio di ciascun impatto si rimanda al capitolo relativo, mentre i valori numerici sono riportati in Appendice.

### Impatti effettivi e potenziali:

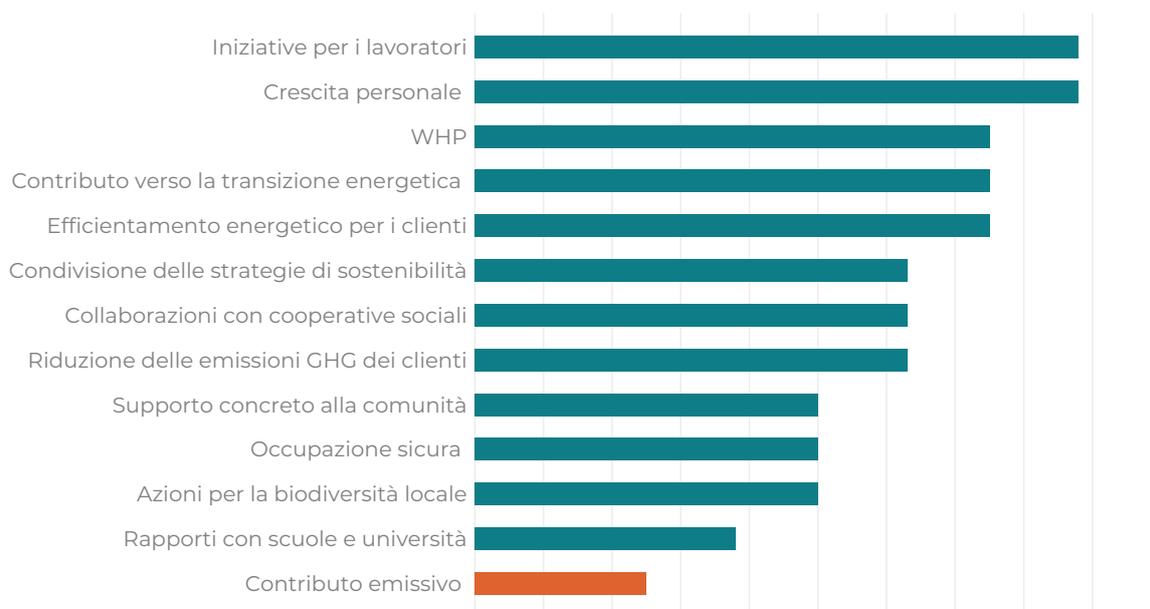
Per quanto riguarda la **prospettiva inside-out**, è stata mantenuta la già esistente suddivisione fra gli impatti **effettivi** e **potenziali**, **positivi** e **negativi**. Per svolgere l'analisi, però, sono stati integrati dei criteri di valutazione differenti, dettati proprio dalla CSRD.

Nello specifico, la rilevanza degli impatti effettivi è data solamente dal grado di **magnitudo** (scala del danno o beneficio), mentre quella degli impatti potenziali risulta dal prodotto di **magnitudo** e **probabilità** di accadimento.

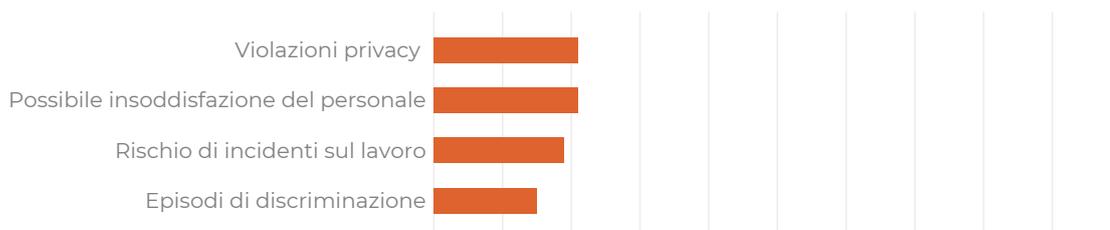
A sua volta, la magnitudo si basa sulla valutazione di tre diversi valori: **entità** (gravità del danno/intensità del beneficio), **portata** (estensione) e, per i soli impatti negativi, **natura irrimediabile dell'impatto** (possibilità di ripristinare la situazione precedente all'impatto).

Nello studio degli impatti (effettivi e potenziali) generati, infine, è stato considerato anche il livello di **causalità**, ovvero la distinzione tra impatti direttamente causati, contribuiti a causare (se Fedabo non è l'unica fautrice dell'impatto) o collegati all'attività (quindi legati alla catena del valore a monte o a valle ma non riconducibili all'attività propria dell'azienda).

### IMPATTI EFFETTIVI



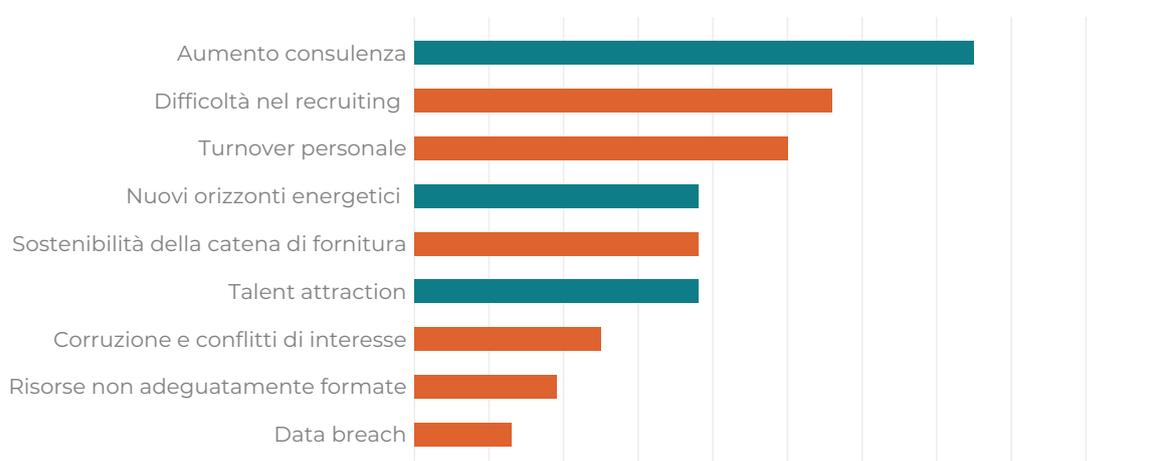
### IMPATTI POTENZIALI



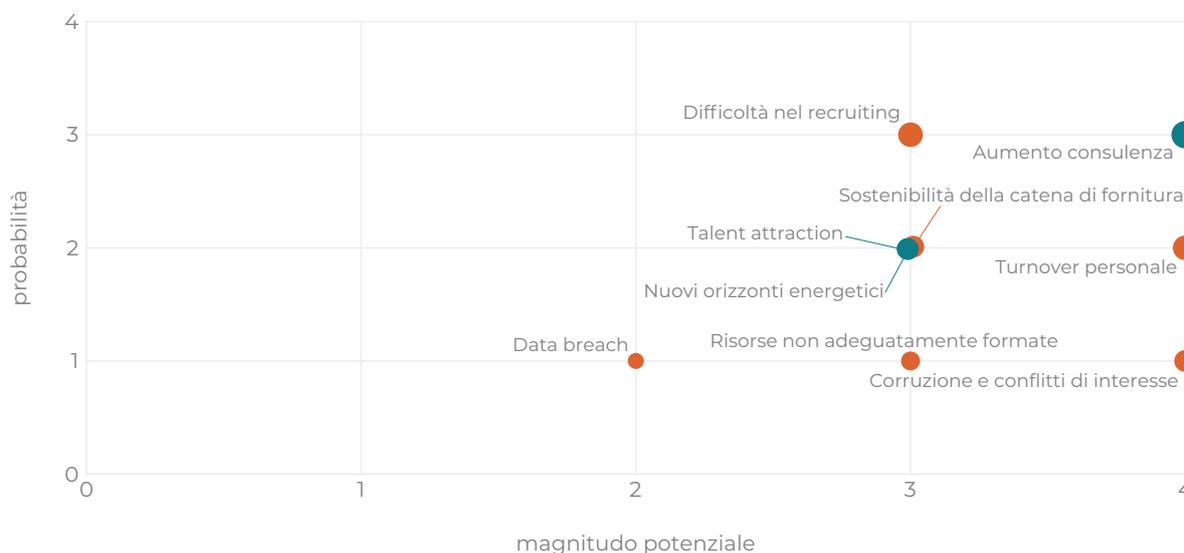
## Rischi e opportunità:

Secondo la **prospettiva outside-in**, invece, sono analizzati i rischi e le opportunità che non sono necessariamente sotto il controllo o l'influenza di Fedabo, poiché derivano da fattori afferenti alle varie tematiche di sostenibilità, che spesso sono esterni all'organizzazione. L'analisi di questi aspetti è introdotta dalla nuova direttiva; i rischi e le opportunità finanziarie vengono valutati dal prodotto tra la **magnitudo potenziale** (stimata, si tratta dell'entità dell'opportunità o della gravità nel caso del rischio) e la **probabilità** di accadimento, come rappresentato nella matrice che segue.

### RISCHI E OPPORTUNITÀ



### MATRICE RISCHI E OPPORTUNITÀ



# I temi materiali di Fedabo

A seguito dello studio combinato di quanto emerso dall'analisi degli impatti e dalla matrice di materialità, sono stati individuati i seguenti temi materiali di Fedabo relativamente all'anno 2023.

## **Sfera Environment**

E1 – Cambiamenti climatici

- Energia: consumi interni e servizi presso i clienti
- Mitigazione del cambiamento climatico

## **Sfera Social**

S1 – Forza lavoro propria

- Gestione del personale e benessere aziendale
- Formazione e sviluppo delle competenze
- Salute e sicurezza

S3 – Comunità interessate

- Creazione di valore per la comunità

## **Sfera Governance**

G1 – Condotta delle imprese

- Performance economiche e opportunità di crescita
- Direzione strategica
- Etica e trasparenza

All'interno del documento verranno trattate anche le tematiche relative a Biodiversità ed ecosistemi, Diversità & inclusione, Privacy e protezione dei dati personali.



# Sfera Social

Le tematiche sociali rivestono certamente un ruolo cruciale nell'attività quotidiana di Fedabo, che, per sua natura, attribuisce ai rapporti umani un valore centrale. Infatti, in quanto società che offre servizi di consulenza, la relazione con i clienti è da considerarsi vitale; allo stesso modo, anche le interazioni tra colleghi sono di primaria importanza, non solo per garantire un continuo confronto e perfezionamento delle conoscenze ma anche perché, soprattutto per le professioni tecniche, i compiti vengono spesso assegnati a un team di esperti piuttosto che ad un'unica figura.

Pertanto, per un'azienda come Fedabo, **risulta essenziale garantire relazioni positive e costruttive sia fra i collaboratori<sup>1</sup> sia nei confronti dei clienti**; un simile approccio generalizzato viene trasmesso grazie a una costante attenzione al personale. In questo campo, la gestione del personale e il benessere aziendale, la formazione e lo sviluppo delle competenze e la salute e sicurezza dei lavoratori rappresentano i temi prioritari per l'azienda<sup>2</sup>.

La forte **radicalità nel territorio** di riferimento rende anche i rapporti con la comunità di grande rilevanza per Fedabo; nello specifico, l'azienda si impegna a creare valore presso la comunità di riferimento in molteplici modi, tra cui attività di volontariato, tirocini, progetti con scuole e associazioni<sup>3</sup>.



**32%**  
della forza  
lavoro  
under 30



**4**  
comitati  
interni di  
partecipazione  
a processi  
decisionali



**6.240€**  
erogati  
mediamente a  
collaboratore  
tramite welfare  
e benefit



**2.810**  
ore di  
formazione  
(54,6 ore a  
collaboratore)



**3.220**  
ore di  
tirocinio

<sup>1</sup> Per tutto il presente capitolo, con il termine "collaboratori" ci si riferisce a tutte le persone che hanno in essere un contratto lavorativo con l'azienda (definizione GRI: dipendenti).

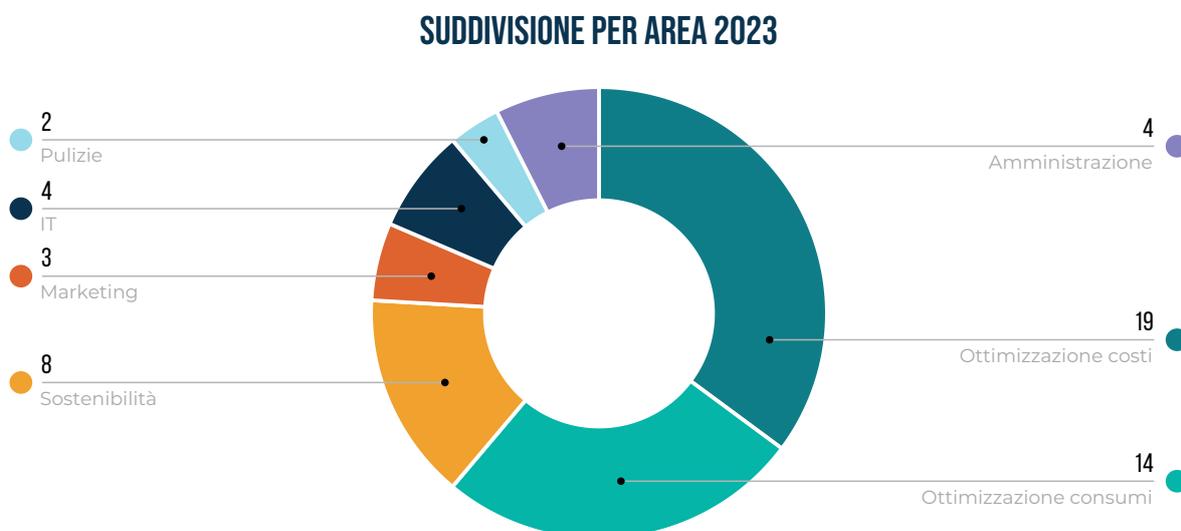
<sup>2</sup> Tema materiale secondo gli standard ESRS: S1 – Forza lavoro propria.

<sup>3</sup> Tema materiale secondo gli standard ESRS: S3 – Comunità interessate.

# Gestione del personale e benessere aziendale



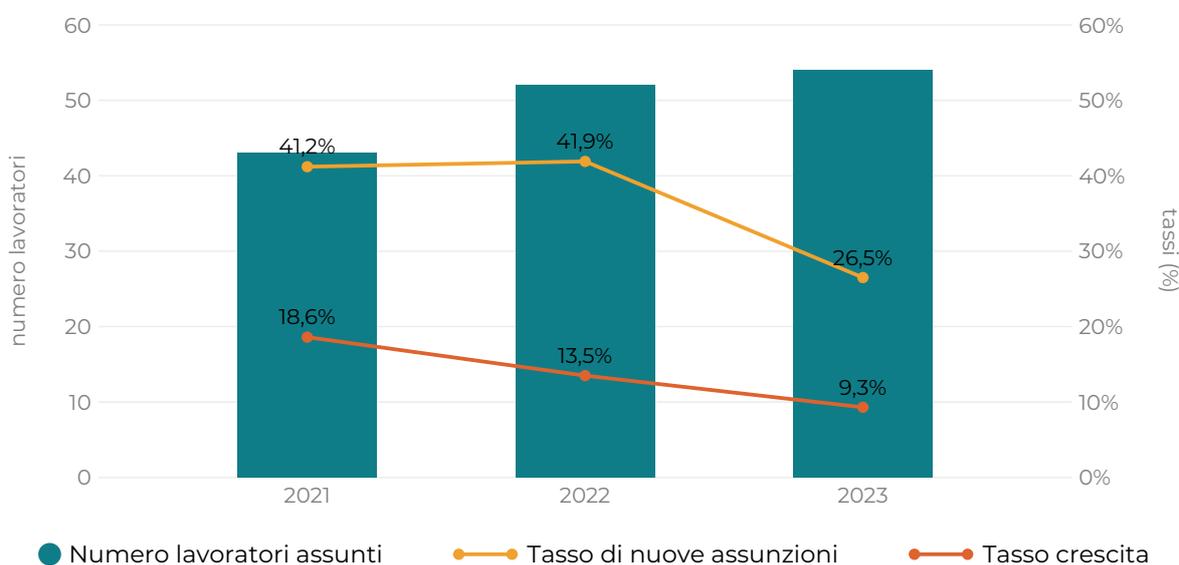
## Fotografia generale del team:



Il team Fedabo si struttura in tre aree di attività principali (ottimizzazione costi, ottimizzazione consumi e sostenibilità), che costituiscono circa il 76% della popolazione aziendale, affiancate da altre tre aree trasversali (marketing, servizi informatici e amministrazione) e da due figure addette alla pulizia degli uffici. Il grafico soprastante mostra una fotografia della composizione del personale al 31 dicembre 2023, suddiviso per aree.

Fedabo è una **realtà molto dinamica e in continua crescita**, come dimostra il costante aumento del personale complessivo; infatti, in soli cinque anni (dal 2019 al 2023) la forza lavoro aziendale è cresciuta dell'80%. Nel 2023 il bilancio annuale ha contato due risorse in più rispetto al 2022 (da 52 a 54), con **un aumento più contenuto** di quello registrato nel 2022 (+9 persone dal 2021). Il tasso di nuove assunzioni risulta infatti inferiore rispetto all'anno precedente (26,5% invece di 41,9%)<sup>4</sup>. Ciò si riflette anche nel tasso di crescita, in calo di circa quattro punti percentuali rispetto al 2022, ma comunque piuttosto significativo (9,3%)<sup>5</sup>.

### TASSO NUOVE ASSUNZIONI E CRESCITA



In particolare, dopo un 2022 caratterizzato da una corposa strategia di assunzione di risorse, allo scopo di prepararsi per affrontare le nuove sfide di mercato, il 2023 è stato dedicato alla stabilizzazione e formazione delle figure interne rispetto all'introduzione di nuovi componenti.

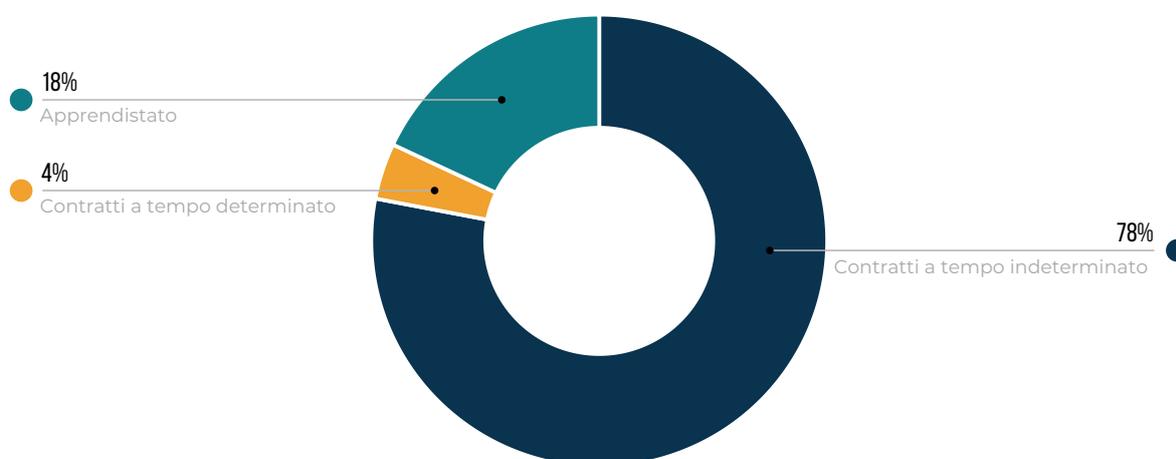
Dietro a una simile crescita, elevata e costante nel tempo, si rintracciano diversi fattori: Fedabo è una **realtà solida**, che opera in un settore (consulenza energetica e per la sostenibilità aziendale) poco diffuso nel territorio locale della Valle Camonica, e che, grazie anche al servizio di qualità e personalizzato che offre, sta ampliando sempre di più la propria platea di clienti.

<sup>4</sup> Il tasso di nuove assunzioni (o turnover negativo) viene calcolato dal rapporto tra il numero di entrate e il totale dell'organico a inizio periodo (ovvero all'inizio dell'anno solare).

<sup>5</sup> Il tasso di crescita viene calcolato dalla differenza tra entrate totali ed uscite totali rapportata al numero di dipendenti al 31/12.

Grazie a queste caratteristiche, l'azienda è in grado di offrire ai potenziali candidati continue opportunità di assunzione per **occupazioni stabili e continuative**<sup>6</sup>. Infatti, nel 2023, il **96%** delle risorse (nello specifico, 52 su un totale di 54) era assunto secondo le tipologie contrattuali di tempo indeterminato e apprendistato con successivo passaggio a **tempo indeterminato**.

### LAVORATORI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE



Le caratteristiche intrinseche e l'attenzione a garantire contratti stabili, unite ai valori che l'azienda promuove in quanto Società Benefit e B-Corp e alle molteplici iniziative a favore dei collaboratori, hanno sia il fine sia il risultato di attrarre personale di talento, in grado di generare ulteriore crescita e arricchimento dell'azienda, in un circolo virtuoso di cui beneficiano sia Fedabo sia le persone che vi lavorano<sup>7</sup>.

D'altro canto, le competenze specialistiche e in continuo aggiornamento richieste per lo svolgimento di alcune mansioni e il bacino relativamente ristretto della Valle Camonica creano talvolta alcune difficoltà nella ricerca e selezione di figure adatte alle esigenze aziendali<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> § Impatto positivo effettivo: occupazione sicura.

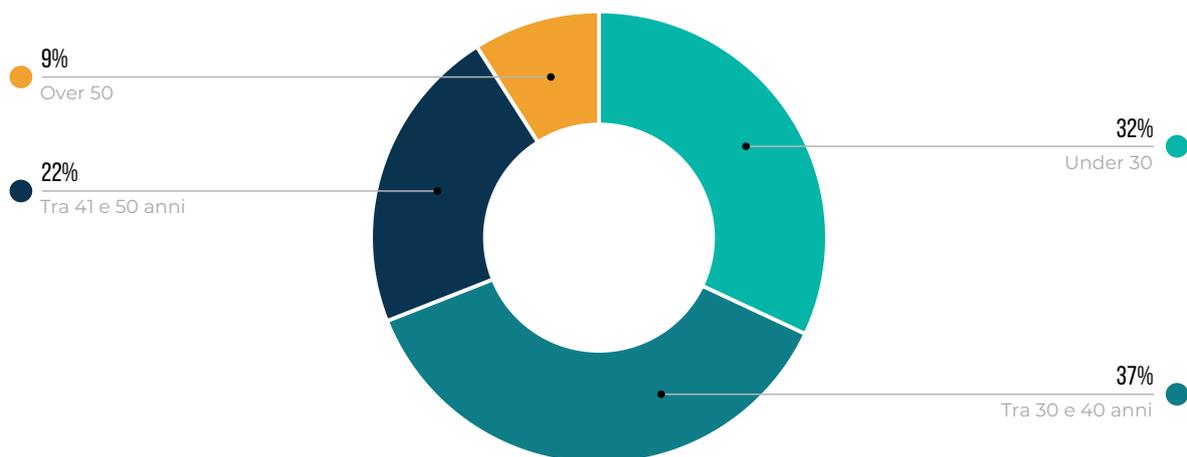
<sup>7</sup> § Opportunità: talent attraction.

<sup>8</sup> § Rischio: difficoltà nel recruiting.

Per limitare il più possibile problematiche di questo tipo, Fedabo coltiva **rapporti con università e scuole superiori** del territorio, assicurandosi la possibilità di conoscere e farsi conoscere da giovani persone di talento.

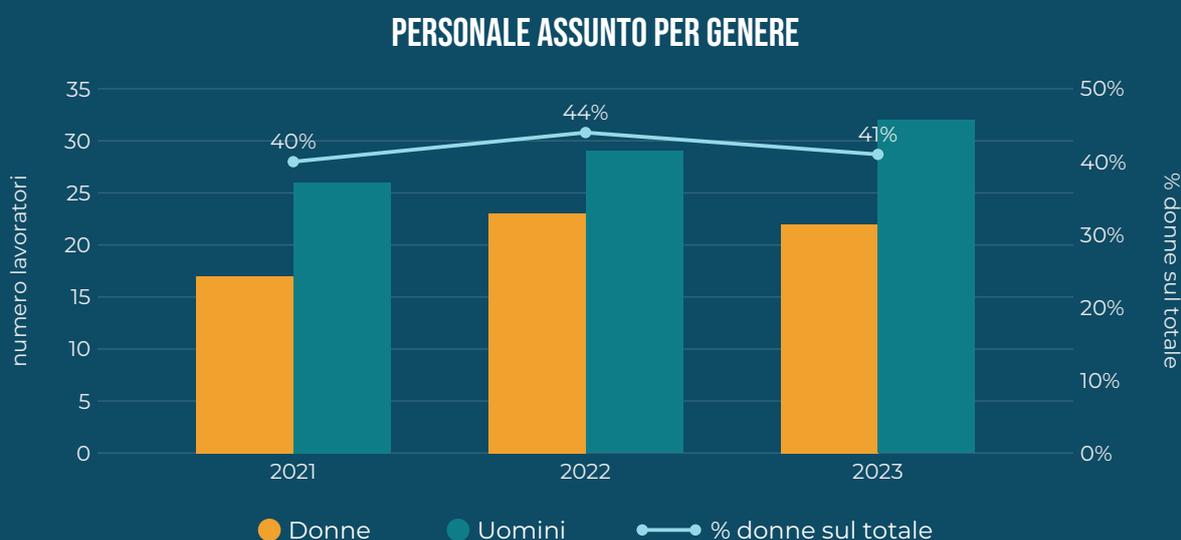
Anche grazie a quest'attenzione nei confronti degli studenti e dei giovani, Fedabo vanta una **maggioranza netta di lavoratori under 40** (69% della forza lavoro totale). Nello specifico, la percentuale di under 30 è notevolmente cresciuta dal 13,9% del 2021, al 30,8% del 2022 fino al 31,5% del 2023. Le classi d'età di 41-50 e over 50 sono rimaste piuttosto costanti negli anni, rappresentando complessivamente circa il 30% del personale.

### PERSONALE ASSUNTO PER CLASSE D'ETÀ



## Diversità, Inclusione e Pari opportunità

Uno dei pilastri del benessere aziendale è la garanzia che nessuno si senta escluso, maltrattato o discriminato sul luogo di lavoro. Per questo motivo, un'azienda che tenga a creare un ambiente lavorativo piacevole deve prestare forte attenzione ad evitare qualsiasi possibile sopruso o discriminazione. Fedabo adotta da sempre **buone prassi** quotidiane per valorizzare tutte le proprie risorse, indipendentemente da genere, età, etnia, religione e altre caratteristiche personali o identitarie. In particolare, la categoria di diversità più rilevante per la realtà di Fedabo è la distinzione di genere: negli ultimi anni, la **percentuale di donne sul totale** della forza lavoro si è mantenuta intorno al **40%**. Nello specifico, al 31 dicembre 2023, le donne erano 22 su un totale di 54 lavoratori.



Nonostante la diffusa attenzione all'inclusione e valorizzazione del personale, al momento non esistono policy o strumenti specifici atti a prevenire, rilevare e reagire ad eventuali episodi di discriminazione o sopruso sul luogo di lavoro<sup>9</sup>. Nell'ottica di miglioramento continuo, Fedabo sta perciò **lavorando alla formalizzazione** di questi aspetti; nel 2023, è stata avviata una piattaforma di whistleblowing, nata per segnalazioni in tema di corruzione ma disponibile anche per reclami legati alla discriminazione. Nei prossimi anni, l'azienda si è posta l'obiettivo di creare una piattaforma di segnalazione ad hoc, di stendere una policy sulla parità di genere e di diritti e di adottare ulteriori strumenti per la tutela delle diversità e di ottenere la certificazione UNI PdR 125 sulla parità di genere. Una delle sfide che l'azienda riscontra nel suo percorso verso l'equità in termini di genere è la poca disponibilità di donne con competenze in campi scientifici ed ingegneristici; per contribuire a contrastare questa problematica sociale e a favorire la diffusione di figure femminili con lauree STEM (ovvero scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche), Fedabo promuove e promuoverà numerose iniziative, fra cui vari progetti di formazione presso le scuole dell'infanzia e primarie e l'organizzazione di eventi nel contesto di Comunità pratica<sup>10</sup>.

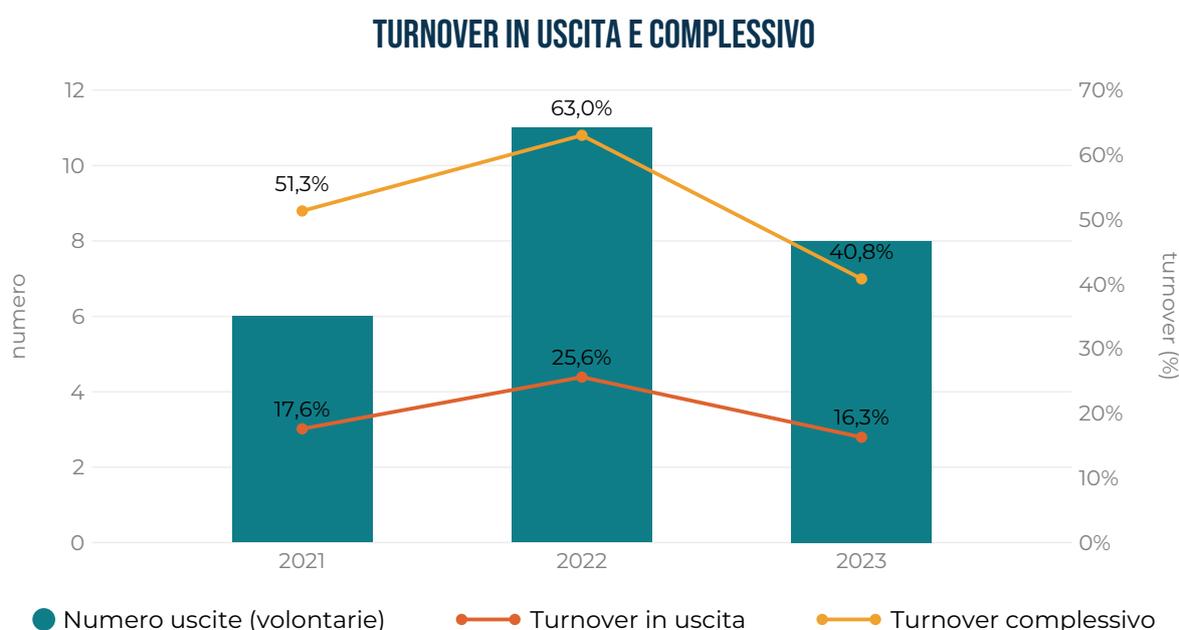
<sup>9</sup> § Impatto negativo potenziale: Episodi di discriminazione.

<sup>10</sup> Per ulteriori dettagli, si rimanda all'approfondimento "Comunità Pratica", contenuto nella sezione "Creazione di valore per la comunità" del presente capitolo.

## Soddisfazione e coinvolgimento:

Negli ultimi anni, l'azienda ha registrato un tasso di turnover (sia complessivo sia in uscita) consistente ma in calo nel 2023. Infatti, nel 2022 il 63% di tasso di turnover era superiore al benchmark nazionale di settore pubblicato da Confindustria (50,5%)<sup>11</sup>; nel 2023, invece, oltre a un calo interno significativo (pari a 13 punti percentuali), il tasso è risultato inferiore anche al benchmark nazionale di settore (40,8% contro il 53,1% medio dell'analisi di Confindustria)<sup>12</sup>.

Nel 2023, rispetto all'anno precedente, anche **il turnover in uscita**, legato soprattutto a dimissioni volontarie, è **calato** di oltre nove punti percentuali, passando dal 25,6% al 16,3% e risultando inferiore anche rispetto al dato 2021 (17,6%)<sup>13</sup>.



L'andamento del turnover dipende da molteplici fattori, molti dei quali non controllabili dall'azienda e legati invece a scelte personali e professionali o a specifiche esigenze dei lavoratori.

<sup>11</sup> Fonte: [Indagine Confindustria sul lavoro 2022](#).

<sup>12</sup> Fonte: [Indagine Confindustria sul lavoro 2023](#).

<sup>13</sup> Il tasso di turnover in uscita (o turnover negativo) viene calcolato dal rapporto tra il numero di uscite e il totale dell'organico a inizio periodo (ovvero all'inizio dell'anno solare). Il tasso di turnover complessivo, invece, viene calcolato dal rapporto tra la somma di entrate e uscite e il numero medio di dipendenti nell'anno di riferimento.

A livello italiano, la situazione risulta particolarmente complicata dal fenomeno di consistente emigrazione di giovani lavoratori (spesso laureati e/o specializzati); un'indagine sul lavoro di Confindustria ha infatti sottolineato la difficoltà, da parte di molte aziende, nel trovare personale e nel far fronte al ricambio generazionale della forza lavoro. Inoltre, il turnover è risultato mediamente più alto nelle imprese di servizi (settore in cui rientra Fedabo) rispetto alle realtà produttive<sup>14</sup>.

Il principale aspetto su cui l'azienda ha un controllo diretto e impattante è la **possibile insoddisfazione** del personale, che potrebbe non essere rilevata in tempo a causa dell'assenza di indagini di clima sistematiche<sup>15</sup>.

Per evitare questa eventualità, la direzione di Fedabo tiene, con cadenza semestrale e/o annuale, dei **colloqui individuali** con ciascuna delle risorse impiegate, allo scopo di confrontarsi periodicamente sugli obiettivi raggiunti e sulle sfide future, all'interno di un percorso di carriera che sia premiante in base ai risultati ottenuti e alla crescita professionale del singolo lavoratore.

Oltre a questo importante pilastro nel rapporto tra direzione e personale, l'azienda ha deciso di approfondire la propria conoscenza e comprensione del clima interno attraverso **indagini di clima** più oggettive e perpetrate da enti terzi.

Nello specifico, nel 2024 verrà somministrato a tutte le risorse un sondaggio sviluppato da Umama Analytics, un gruppo di esperti con dottorati in varie discipline psicologiche, sociali e neurologiche, che offre alle imprese servizi di "people analytics", tramite questionari volti a sondare aspetti quali soddisfazione del personale, allineamento ai valori aziendali, percezione dell'azienda, dei responsabili e dei colleghi. Inoltre, nel corso del 2023, è stato introdotto un consulente esterno per l'ambito HR (Risorse Umane), che si occupa della gestione e valorizzazione del personale.

Infine, sempre nel 2024, verrà aperto un **canale di segnalazione anonimo** che permetta a ciascun lavoratore e lavoratrice di proporre iniziative a favore del personale.

In generale, il continuo ricambio di lavoratori costituisce un costo per ogni azienda, in quanto richiede l'assunzione e formazione di nuove risorse<sup>16</sup>. Per questo, oltre ad implementare strumenti per monitorare i livelli di soddisfazione interna, Fedabo si impegna ad accrescere il benessere interno attraverso il coinvolgimento del personale nelle decisioni e strategie aziendali.

---

<sup>14</sup> Fonte: [Indagine Confindustria sul lavoro 2023](#).

<sup>15</sup> § Impatto negativo potenziale: Possibile insoddisfazione del personale.

<sup>16</sup> § Rischio: turnover personale.

## I Comitati interni

Un aspetto cruciale del benessere e soddisfazione del personale è sicuramente il **coinvolgimento nei processi decisionali**. Secondo questa prospettiva, Fedabo ha dato vita a numerosi **Comitati interni**, composti tendenzialmente da un rappresentante di ogni area di attività (scelto su base volontaria). Fatta eccezione per il già esistente Comitato Net Zero, gli altri comitati sono stati fondati a partire dal 2023.

I comitati si occupano di fornire suggerimenti e idee o proporre soluzioni per:

- Progressiva decarbonizzazione dell'azienda (Comitato Net Zero)
- Iniziative a favore del personale (Comitato Welfare, rinominato Benessere)
- Attività per la comunità (Comitato Solidarietà, rinominato Comunità e Territorio)
- Realizzazione della nuova sede Fedabo, programmata per fine 2025 (Comitato Nuova Sede)

Inoltre, dal 2024, sono stati ipotizzati due nuovi comitati, focalizzati su proposte legate all'intelligenza artificiale (Comitato AI) o alle questioni di Diversità, Inclusione e Pari Opportunità (nel contesto del perseguimento della certificazione UNI PdR 125).

## Benessere psicofisico:

Impegnarsi per garantire il benessere psicofisico delle proprie risorse comprende numerosi aspetti oltre alla creazione di un ambiente sicuro e inclusivo<sup>17</sup>. Infatti, la **tutela della salute sia fisica sia mentale** del personale ha la medesima importanza della sicurezza sul luogo di lavoro. Convinta di ciò, Fedabo si impegna per proporre continuamente, anche grazie ai suggerimenti del Comitato Benessere, iniziative e servizi a beneficio della forza lavoro<sup>18</sup>.

Alcune di queste attività rientrano nel **programma WHP** (Workplace Health Promotion) di Regione Lombardia, a cui Fedabo aderisce e tramite il quale promuove annualmente diverse azioni volte a favorire **l'adozione di stili di vita sani e salutari sul luogo di lavoro**<sup>19</sup>. Alcune azioni sono continuative nel tempo e vengono rinnovate di anno in anno (ad esempio, la messa a disposizione di acqua, bevande e spuntini a titolo gratuito) mentre altre iniziative sono più specifiche (come corsi su operazioni di primo soccorso o visite specialistiche).

Nello specifico, per tutto l'anno 2023, il personale di Fedabo ha potuto beneficiare gratuitamente di:



Spuntini e frutta di stagione, acquistati localmente o da fornitori B-Corp (ove possibile)



Erogatore d'acqua per riempire la borraccia consegnata al momento dell'assunzione



Distributore automatico di bevande calde (caffè, tè, cioccolata)



Caffè al vicino bar River Oil per chi vi si reca a piedi o in bicicletta (cosiddetto Caffè salutare)



Servizi specifici (es. stireria e maggiordomo aziendale)



Teleassistenza medica h24



Lezione settimanale di yoga in ufficio (durante la pausa pranzo)



Un giorno di smartworking a settimana



Venerdì flessibile (uscita anticipata alle 16 con recupero ore in settimana)

<sup>17</sup> Aspetti trattati, rispettivamente, nella sezione "salute e sicurezza" e nell'approfondimento "diversità, inclusione e pari opportunità".

<sup>18</sup> § Impatto positivo effettivo: Iniziative per i lavoratori.

<sup>19</sup> § Impatto positivo effettivo: WHP.

L'azienda ha già previsto l'ampliamento di questi servizi per il 2024. Infatti, verranno attivati il servizio di **sartoria** a prezzo convenzionato e, per il periodo estivo, la possibilità di uscita alle 14.00 tutti i venerdì (recuperando le ore negli altri giorni della settimana).

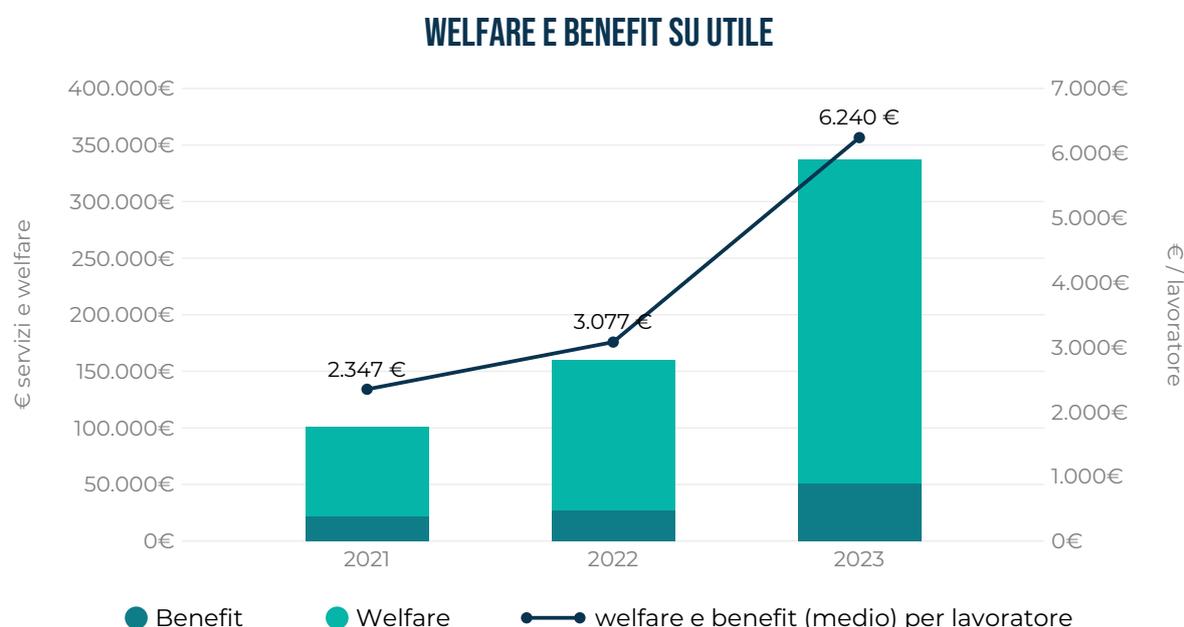
Inoltre, offrirà ai lavoratori interessati percorsi di **supporto a livello medico specialistico**:

- Una visita dermatologica con controllo dei nei, per prevenire il tumore del melanoma in collaborazione con la Fondazione Zani.
- Tre sedute da 30 minuti con uno psicologo, da poter poi continuare in un percorso personale al di fuori dell'azienda.
- Una seduta con un osteopata e un prezzo calmierato per eventuali sedute successive.

Un ulteriore pilastro che favorisce il benessere del personale riguarda naturalmente gli investimenti di carattere economico; Fedabo eroga annualmente una significativa percentuale del proprio utile per **welfare e benefit**.

Nel 2023, i valori percentuali sull'utile sono stati leggermente inferiori rispetto all'anno precedente, che aveva rappresentato il culmine di un trend in crescita. Infatti, i benefit rispetto all'utile sono scesi da 2,6% a 1,5%, mentre la spesa per welfare ha rappresentato l'8,7% dell'utile (rispetto al 9,1% del 2022).

Tuttavia, l'importo effettivo destinato a queste erogazioni è più che raddoppiato, passando da un totale di 132.300€ a 286.500€. Similmente, anche l'importo per lavoratore è oltre che duplicato, raggiungendo una **media di 6.240€ a persona**.



Il programma di welfare è esteso all'intera popolazione aziendale e consiste in un **premio annuale** che può essere speso in vari modi, ad esempio acquistando buoni benzina o buoni spesa, prenotando dei viaggi attraverso un'agenzia convenzionata, coprendo le spese scolastiche dei figli o comprando alcuni prodotti specifici come libri.

Inoltre, in occasioni particolari quali il matrimonio o la nascita di un figlio o figlia, l'azienda dona alla persona che ha vissuto il lieto evento un **bonus** in denaro.

Per facilitare la coesione e i rapporti interpersonali tra le proprie risorse, Fedabo organizza anche giornate di team building, tra cui il **Bike to Work Day**: in un giorno stabilito, tutte le risorse sono invitati a raggiungere l'ufficio in bicicletta in modo da poterla usare successivamente per raggiungere insieme un luogo selezionato e condividere un pranzo in compagnia.

Infine, un'ultima strategia fondamentale per garantire il benessere dei collaboratori consiste nello sviluppo di un percorso di carriera (definito e condiviso con il lavoratore interessato) e di piani di formazione strutturati e aggiornati annualmente, focalizzati sia su hard skills sia su soft skills, che permettano a ciascuna risorsa di sviluppare nuove competenze professionali e personali.

Questo processo formativo inizia fin dai primi giorni di assunzione, grazie a un induction plan pensato per l'inserimento e integrazione e per la formazione di base dei neoassunti.

<b>Gestione e benessere del personale</b>	
As is	To be
54 lavoratori assunti	>55 lavoratori assunti
96% contratti a tempo indeterminato	>98% contratti a tempo indeterminato
4 comitati interni	6 comitati interni
Assenza di politiche specifiche su diversità, inclusione e pari opportunità	Politiche e azioni più specifiche per garantire diversità, inclusione e pari opportunità
Colloqui individuali per ascoltare le proprie risorse	Indagini di clima a risposta anonima
Molteplici servizi a favore del personale	Mantenere i servizi attivi e aggiungerne di nuovi (es. sartoria, psicologo, osteopata, controllo dei nei, venerdì con uscita alle 14)
Benefit = 1,5% dell'utile	Benefit = 2% dell'utile
Welfare = 8,7% dell'utile	Welfare = 10% dell'utile

# Formazione e sviluppo delle competenze



Uno dei pilastri su cui si fonda la gestione delle risorse umane in Fedabo è certamente l'implementazione di **percorsi strutturati di crescita personale e professionale**, attraverso la continua formazione in ambito sia di hard skills necessarie al corretto svolgimento della mansione sia di soft skills e competenze strategiche che interessino svariati campi e permettano l'arricchimento delle risorse a 360<sup>o20</sup>.

Questa innata attenzione contrasta uno dei principali rischi insiti nell'attività delle società di servizi: la possibilità che alcune risorse non siano competenti o adeguatamente formate e aggiornate per svolgere i compiti che vengono loro affidati, con conseguenti cali nell'efficacia degli interventi e delle strategie proposte e insoddisfazione dei clienti<sup>21</sup>.

Per contrastare questo rischio nel breve termine, l'azienda dispone di un **intenso processo di selezione**, che prevede una serie di passaggi volti a comprendere i candidati a tutto tondo, non soltanto sul piano delle competenze e del background scolastico e professionale ma anche da un punto di vista di carattere, obiettivi, desideri e interessi della persona e di adesione di questi ai valori aziendali.

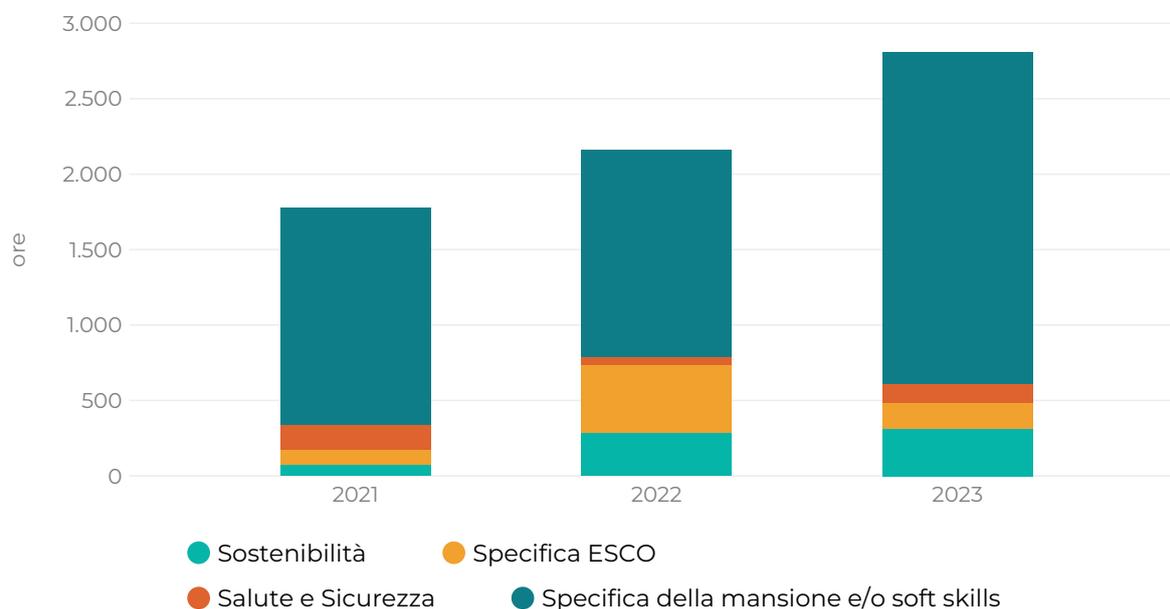
Tuttavia, per assicurare la costante preparazione delle risorse, non è sufficiente avere un processo di assunzione efficiente, né predisporre un **piano di formazione in ingresso efficace**, che guidi i neoassunti nell'integrazione all'interno dell'azienda e nell'apprendimento di nozioni specifiche della mansione di cui si occuperà.

Non basta neppure avere **piani di supervisione strutturati**, con una precisa suddivisione dei ruoli. Per questo, Fedabo, oltre a tutti questi strumenti, garantisce anche un approccio di apprendimento continuo, implementando e aggiornando annualmente **piani di formazione per tutte le risorse**.

<sup>20</sup> § Impatto positivo effettivo: crescita personale.

<sup>21</sup> § Rischio: risorse non adeguatamente formate.

## ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA



La formazione erogata copre vari campi; alcune tematiche rilevanti vengono monitorate separatamente: è il caso delle ore negli ambiti specifici di salute e sicurezza (principalmente di natura obbligatoria), sostenibilità e specifici ESCO.

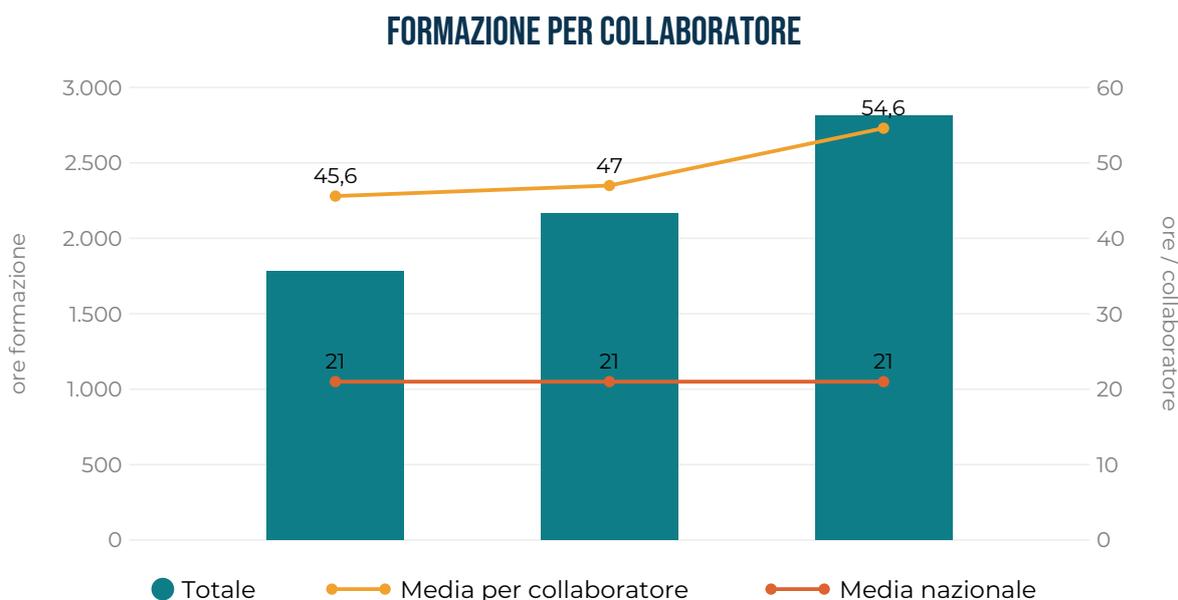
Tutti gli altri aspetti sono tracciati unitariamente e includono sia **formazione specialistica sulla propria mansione o su aggiornamenti normativi**, che può essere erogata internamente o esternamente, sia corsi incentrati sullo **sviluppo e potenziamento di soft skills**. In questo ambito, nel 2023 sono stati promossi corsi di time management e team working, che verranno riproposti anche nel 2024 allo scopo di garantire un approccio alla gestione del tempo e al lavoro in gruppo comune tra l'intera forza lavoro.

Infatti, per quanto riguarda i corsi sulle cosiddette competenze trasversali, l'obiettivo di Fedabo non è tanto quello di garantire un'applicabilità immediata ai contesti lavorativi ma di **fornire approcci e linguaggi comuni e offrire opportunità di arricchimento culturale e personale**, con la consapevolezza che anche ciò che non è subito utilizzabile o funzionale può rivelarsi, nel tempo, utile per lo svolgimento del proprio lavoro.

Inoltre, nel 2024 verranno proposti anche corsi di comunicazione e negoziazione strategica, per favorire una migliore interazione con clienti e colleghi e, per i ruoli di maggiore responsabilità, un corso di design delle idee, finalizzato alla creazione di presentazioni e alla comunicazione efficace e convincente delle proprie opinioni.

In generale, nel 2023, è stato erogato un **totale di 2.810 ore di formazione**, con una media per collaboratore, nettamente superiore alla media nazionale (**54,6 ore/lavoratore** vs. 21)<sup>22</sup>.

Rispetto al biennio precedente, le ore sono **significativamente aumentate**, sia in termini assoluti (+30%) sia relativamente alle ore per lavoratore (+16%).



Oltre alla formazione per le proprie risorse, Fedabo è molto attenta alla **diffusione di conoscenza in campo energetico e di sostenibilità anche al di fuori della realtà aziendale**. Questo impegno si concretizza nell’attività di Fedabo Academy, ma anche in iniziative rivolte ai giovani, come il progetto VOCE e i tirocini<sup>23</sup>.

Formazione e sviluppo delle competenze	
As is	To be
54,6 ore di formazione a collaboratore	60 ore di formazione a collaboratore
30 ore di docenza in webinar gratuiti aperti a tutti (Fedabo Academy + Confapi)	>30 ore di docenza in webinar gratuiti aperti a tutti (Fedabo Academy + Confapi)

<sup>22</sup> Fonte: [Indagine Istat 2015](#).

<sup>23</sup> Per maggiori informazioni su questi ultimi due progetti, si rimanda alla sezione “Creazione di valore per la comunità” del presente capitolo.

## Fedabo Academy

Fedabo include al suo interno una Academy che si occupa di erogare gratuitamente diversi webinar su varie tematiche (nel 2023 sono stati 17) e, a pagamento, offre corsi di preparazione dell'esame EGE (Esperto in Gestione dell'Energia) per cui rappresenta anche centro di valutazione. Relativamente ai **webinar gratuiti**, solitamente dalla durata di 2 ore l'uno, nel 2023 la maggioranza ha riguardato formazione su mercati energetici e interventi di efficientamento energetico. Altri temi rilevanti sono stati le CER (Comunità Energetiche Rinnovabili), la sostenibilità ESG e la decarbonizzazione e i sistemi ETS (Emission Trading System) e CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism)<sup>24</sup>.

### WEBINAR PER ARGOMENTO



Il numero di partecipanti, così come quello di eventi, è cresciuto nel 2023 rispetto al 2022, sfiorando le 1500 persone.

### WEBINAR FEDABO ACADEMY



Inoltre, Fedabo partecipa a iniziative di formazione organizzate da enti terzi. Ad esempio, nel 2023 ha tenuto, gratuitamente, due ore di docenza per Confapi e un laboratorio universitario presso l'Università degli Studi di Brescia. In futuro, Fedabo intende proseguire con tutte queste iniziative, allo scopo di garantire una sempre maggior diffusione di conoscenza e cultura in campo energetico e di sostenibilità.

<sup>24</sup> Questi due sistemi europei riguardano le emissioni collegate all'attività delle aziende. Il primo (ETS) regola lo scambio di quote di emissioni di gas a effetto serra immesse in ambiente dalle imprese, mentre il secondo (CBAM) è un meccanismo di compensazione delle emissioni incorporate nella merce importata fuori dalle frontiere dell'Unione Europea. Per ulteriori dettagli, consultare le seguenti pagine del sito ufficiale della Commissione Europea: [ETS](#) e [CBAM](#).

# Salute e sicurezza



In quanto fornitore di servizi, il tipo di attività svolto da Fedabo non risulta particolarmente rischioso per la sicurezza del personale. Il rischio di infortuni è comunque sempre contemplabile, soprattutto in sede di sopralluoghi presso clienti, che possono essere a terra, anche all'interno di stabilimenti industriali, o in quota (principalmente per lavori che implicano impianti fotovoltaici)<sup>25</sup>.

Fedabo garantisce comunque una serie di strumenti volti a minimizzare ulteriormente questi rischi:

- Formazione in materia di salute e sicurezza, anche oltre gli obblighi di legge
- DPI (dispositivi di protezione personale) per tutti i lavoratori e le lavoratrici che effettuano sopralluoghi
- Sistema di gestione di salute e sicurezza certificato secondo la norma UNI EN ISO 45001

La scarsa probabilità di infortuni e la forte attenzione interna al tema contribuiscono a un trend di incidenti sul lavoro molto positivo. Negli ultimi 5 anni, l'unico incidente verificatosi è stato un tamponamento subito durante una trasferta nel 2022 e ha avuto conseguenze molto limitate (6 giorni di assenza dal lavoro).

Salute e sicurezza	
As is	To be
0 infortuni	Mantenere a 0 il numero di infortuni

<sup>25</sup> § Impatto negativo potenziale: rischio di incidenti sul lavoro.

# Creazione di valore per la comunità

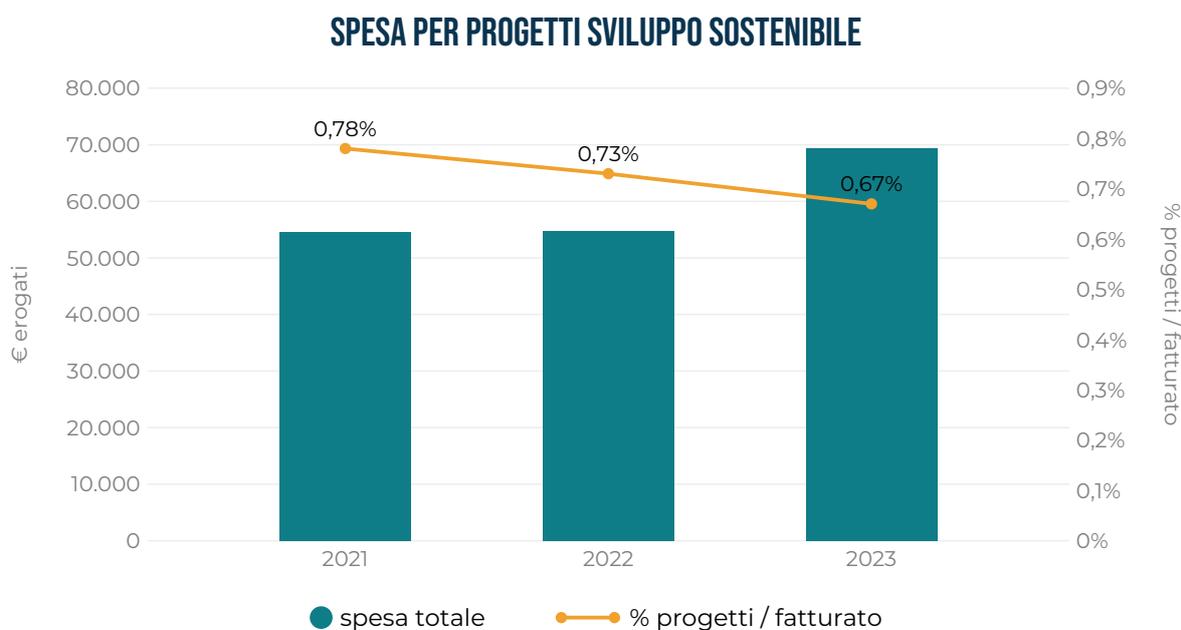


Fin dalla sua nascita, Fedabo si è sempre caratterizzata da un forte legame con il territorio in cui è situata. Per questo, l'azienda si impegna costantemente in **attività a beneficio della comunità locale della Valle Camonica**, in primo luogo, ma, in senso più allargato, delle **province di Brescia e Bergamo**, che costituiscono il bacino di provenienza dei lavoratori Fedabo.

Nella prospettiva di Fedabo, il concetto di supporto alla comunità supera le attività di donazione e sponsorizzazione e si focalizza anche sul fornire **aiuto concreto**, attraverso iniziative e azioni proposte e approvate dai collaboratori stessi attraverso il Comitato Comunità e Territorio. In generale, le iniziative di cui l'azienda va maggiormente fiera sono proprio quelle che richiedono il **coinvolgimento di tutto il team** per compiere azioni concrete: nella visione di Fedabo, infatti, la creazione di valore per la comunità è un obiettivo da perseguire insieme.



Da un punto di vista economico, il contributo di Fedabo negli ultimi anni si è sempre mantenuto tra lo 0,7% e lo 0,8% del fatturato, con un lieve calo nel 2023 a causa di un fatturato più elevato del previsto. In termini valoriali, nel 2023 Fedabo ha erogato, tra progetti di solidarietà e lavoro pro bono, una cifra superiore rispetto agli anni precedenti, che ammontava a quasi 70.000 €.



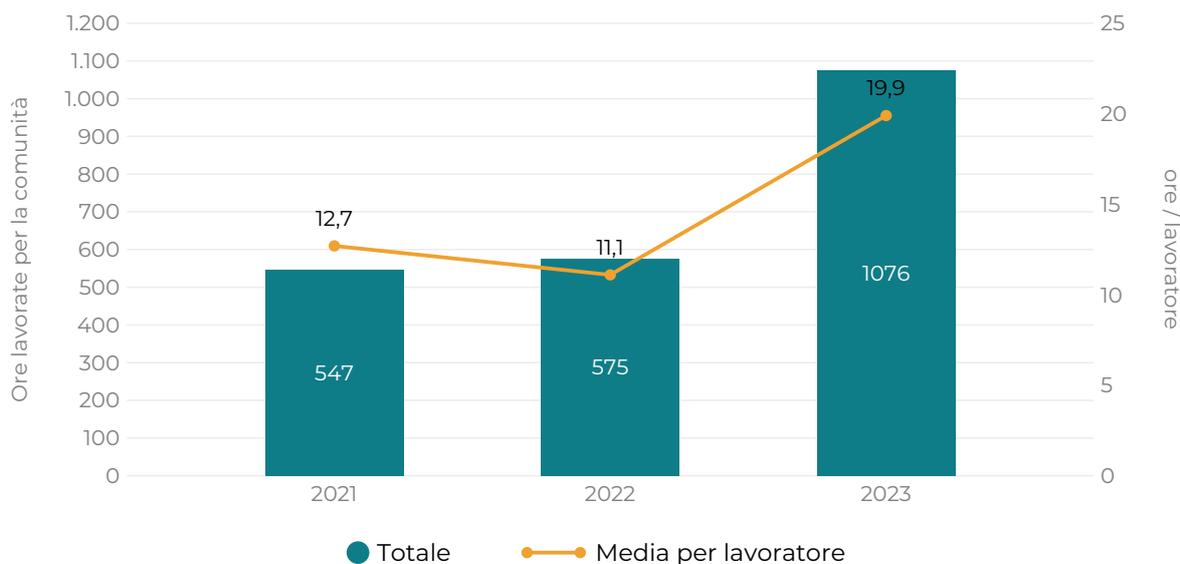
Tra i vari progetti finanziati nel 2023, il più rilevante è sicuramente quello del “**maggiordomo aziendale**”, in collaborazione con la **Cooperativa Azzurra**, una onlus locale che si occupa di persone con disabilità, lavorando per integrarle nella società e migliorarne la qualità della vita. Nel contesto del “maggiordomo aziendale”, ciascun lavoratore di Fedabo può assegnare alla Cooperativa delle commissioni (ad esempio, ritiro di pacchi postali, spesa, ricarica telefonica), che vengono poi svolte, due giorni a settimana, dalle persone sostenute dalla Cooperativa stessa e dai loro accompagnatori.

Oltre alla **donazione** erogata all'associazione per la copertura del servizio e ai **buoni** donati agli uomini e donne con disabilità che si occupano di effettuare queste commissioni, Fedabo persegue, con questa attività, un **duplice fine sociale**. Da un lato, fornisce al personale un servizio che permette una migliore conciliazione vita-lavoro; dall'altro, offre alla Cooperativa un'attività che permette l'accrescimento e l'integrazione delle persone seguite dalla onlus stessa<sup>26</sup>. Questa collaborazione, infatti, supera i termini del progetto, generando anche momenti di condivisione quali pranzi in compagnia tra i collaboratori Fedabo e le persone con disabilità.

<sup>26</sup> § Impatto positivo effettivo: collaborazioni con cooperative sociali.

Inoltre, è stato sostenuto anche il **Progetto Campagna Amica**: attivando una convezione con la Fondazione Campagna Amica, Fedabo ha supportato gli agricoltori locali in duplice modalità. Da un lato, ha donato direttamente un importo economico a sostegno dei produttori, dall'altro ha favorito l'acquisto, da parte della propria forza lavoro, di prodotti locali, grazie a una quota già pagata a disposizione di ciascuno.

### ORE LAVORATIVE DESTINATE ALLA COMUNITÀ



Anche in termini di **ore dedicate alla comunità**, il 2023 ha assistito ad un aumento consistente, pari all'87%: da 575 ore del 2022 a 1076 nel 2023 (ovvero l'1,2% delle ore lavorate totali). Quindi, nel 2023, ciascun collaboratore Fedabo ha dedicato quasi 20 ore lavorative ad attività di sostegno al territorio. Nello specifico, il tempo dedicato dal personale può essere suddiviso tra tre principali progetti.

In primo luogo, la giornata annuale di **volontariato aziendale**, durante la quale tutti i lavoratori impegnano le proprie ore lavorative per servizi pubblici<sup>27</sup>. Nel 2023, è stata organizzata una giornata finalizzata a ripulire dai rifiuti alcune aree urbane nei pressi dell'area industriale di Pian Camuno (attività di **plogging**). Anche nel 2024 si pianifica di ripetere questa iniziativa, concentrandosi su alcune aree della ciclovia del fiume Oglio, che percorre l'intera Valle Camonica.

Secondariamente, Fedabo promuove diverse iniziative di supporto al proprio territorio e ai cittadini che lo abitano, mettendo a disposizione l'esperienza e le competenze delle proprie risorse.

<sup>27</sup> § Impatto positivo effettivo: supporto concreto alla comunità.

Nel 2023, più di 500 ore lavorative sono state dedicate ad attività di divulgazione e consulenza gratuite in ambito **CER** (Comunità Energetiche Rinnovabili): Fedabo ha organizzato **eventi di informazione e formazione** sul tema, rivolti ad enti pubblici, associazioni e imprese (ad esempio, convegni e riunioni con giunte o consigli comunali); l'azienda ha anche offerto **supporto agli enti pubblici** per la partecipazione a bandi regionali e per la realizzazione di studi di prefattibilità.

Inoltre, in vista del prossimo passaggio dal mercato di tutela al mercato libero dell'energia per tutti i privati, l'azienda ha deciso di attivare una serie di **servizi gratuiti a disposizione della comunità**, per aiutare i cittadini a scegliere in modo preciso e informato. Già nel 2023, era stata pubblicata nell'area riservata del sito (a cui accedono clienti e personale) una classificazione delle varie offerte per luce e gas. Nel 2024, questa sezione informativa verrà ampliata andando ad includere un **Decalogo** e una **chat** per richiedere supporto direttamente agli esperti dell'azienda.

I 10 consigli utili per gestire le utenze domestiche verranno pubblicati, separatamente e con cadenza periodica, sul profilo LinkedIn dell'azienda, raggiungendo così l'intera comunità online. Inoltre, in collaborazione con le Amministrazioni Comunali e la Comunità Montana, Fedabo organizzerà (in vari paesi delle province di Brescia e Bergamo) una serie di **incontri aperti a tutti i cittadini**, per guidarli in questa fase di cambiamento e supportarli nell'individuazione degli strumenti più adatti a consentire un passaggio il più possibile semplice e consapevole al libero mercato dell'energia elettrica e del gas.

Infine, il tempo dei collaboratori viene dedicato anche alla trasmissione di esperienza e conoscenza per i giovani del territorio. In particolare, nel 2023 Fedabo ha riproposto il **Progetto VOCE**, un Progetto di Alternanza Scuola Lavoro innovativo, in quanto gli studenti coinvolti hanno avuto l'opportunità di partecipare ad un programma di approfondimento del tema delle **Comunità Energetiche Rinnovabili**.

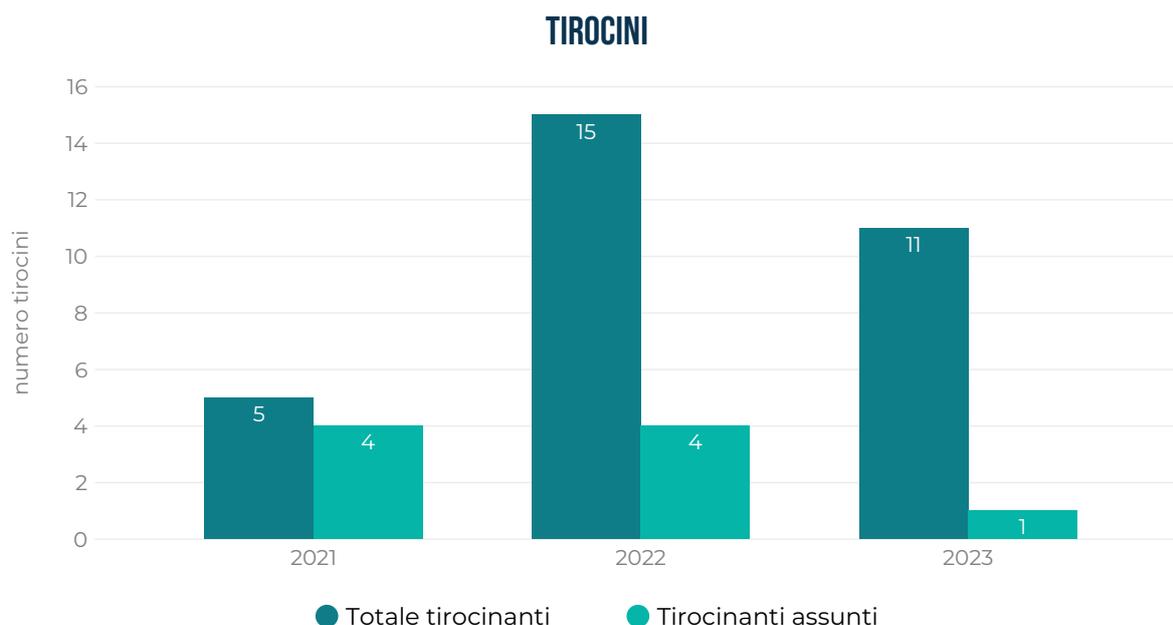
Le attività si sono svolte sotto forma di lezioni frontali, laboratori pratici e uscite sul territorio; l'output finale è stata la realizzazione di un progetto di Comunità Energetica Rinnovabile per ciascun gruppo di lavoro, con il coinvolgimento delle amministrazioni comunali locali, dei singoli cittadini e di piccole e medie imprese, unite per perseguire l'obiettivo europeo della transizione energetica.

Proprio grazie a questo progetto, che verrà attivato anche nel 2024, Fedabo ha vinto il **"Premio Eccellenza Duale"** promosso dalla Camera di Commercio Italo-Germanica per premiare i migliori progetti a stampo duale attivi in Italia<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> I progetti formativi a stampo duale sono quelle iniziative che permettono di "imparare lavorando", coniugando l'acquisizione di conoscenze tipiche dell'apprendimento scolastico con attività lavorative coerenti, che permettano di consolidare e mettere in pratica le nozioni apprese, sviluppando allo stesso tempo esperienza e competenze professionali.

La creazione di opportunità di **crescita per le giovani generazioni** è un valore che Fedabo promuove non soltanto tramite il Progetto VOCE ma anche grazie al mezzo più diffuso dei tirocini o progetti di tesi con studenti universitari e dei percorsi di alternanza scuola-lavoro (PCTO) con istituti scolastici del territorio<sup>29</sup>. Nel 2023, oltre ai ragazzi ospitati nel contesto del Progetto VOCE, Fedabo ha accolto ben 11 tirocinanti fra liceali e studenti universitari, di cui 1 è stato assunto.



Complessivamente, nel 2023 Fedabo ha ospitato tirocinanti universitari e stagisti delle scuole superiori per un totale di **3.229 ore**. Di queste, circa 2.109 rappresentano le ore svolte nel corso di progetti formativi indipendenti, mentre le restanti 1.120 corrispondono alle ore del Progetto VOCE.

Inoltre, sempre per sostenere lo sviluppo di conoscenze e competenze presso i giovani talenti, nel 2023 Fedabo ha contribuito come sponsor all'evento I.S.E.O. Summer School, organizzata dall'I.S.E.O. Institute for Studies on Economics and Occupation, allo scopo di approfondire temi economici e macroeconomici legati all'attuale contesto internazionale, anche grazie all'intervento di 2 Premi Nobel per l'Economia.

Fedabo ha contribuito tramite l'elargizione di una delle 80 **borse di studio** a favore dei migliori studenti di economia selezionati dai più prestigiosi atenei di tutto il mondo.

<sup>29</sup> § Impatto positivo effettivo: rapporti con scuole e università.

Con il fine di diffondere la cultura e le iniziative culturali meritevoli, l'azienda promuove due importanti **festival** rivolti alla comunità locale:

- “Dallo sciamano allo showman”, una rassegna musicale itinerante che, ormai alla sua ventunesima edizione, organizza ogni anno, in location suggestive e artisticamente rilevanti del territorio camuno, concerti di musica d'autore talvolta accompagnati da altri eventi a sfondo artistico-culturale.
- “OltreConfine”, un festival con un ricco programma di mostre fotografiche, lectio magistralis su argomenti rilevanti e incontri con autori di libri.

Infine, un'importante iniziativa per la comunità sostenuta da Fedabo a partire del 2023, in collaborazione con altre aziende, è **Comunità Pratica**.



## COMUNITÀ PRATICA

Imprese protagoniste del cambiamento

Comunità Pratica nasce nel 2023 dalla decisione comune di varie realtà aziendali, intenzionate a creare un **impatto positivo sulle comunità** in cui vivono attraverso progetti ed iniziative orientate allo sviluppo sostenibile, a livello ambientale, sociale e culturale. Le aziende ad oggi coinvolte in questo ambizioso progetto sono: Comeca, Euro Steel, Farco, **Fedabo**, Feralpi, Ferriere Bellicini, Duferco, Lucefin, OMB Saleri, Ori Martin e Siderweb. Tuttavia, l'iniziativa è aperta alla partecipazione di nuove realtà interessate, allo scopo di ampliarne sempre di più la portata.

Le tematiche centrali per questo gruppo di aziende, descritte nel **Manifesto di Comunità Pratica**, sono il lavoro (ovvero la creazione di occupazione come strumento per affrontare situazioni di fragilità) e la diffusione di una nuova cultura d'impresa, anche attraverso il coinvolgimento di scuole ed Università. Le aziende coinvolte si impegnano per il raggiungimento di molteplici obiettivi legati alla **società** (intesa come personale e comunità), all'**ambiente** e alla **trasparenza** della comunicazione e dei valori aziendali.

Nel 2023, l'iniziativa principale ideata e organizzata da Comunità Pratica è stata la **mostra "Donne Invisibili"**, composta da 14 quadri che rappresentano come il ruolo della donna venga raccontato dai media contemporanei. Accompagnata da una tavola rotonda, la mostra ha avuto lo scopo di sensibilizzare contro gli stereotipi e la violenza di genere. Inoltre, il Gruppo di Aziende ha partecipato a **Futura Expo Brescia** per promuovere la propria visione imprenditoriale.

Per il 2024, invece, sono già state pianificate diverse iniziative:

- La **campagna "NEI piccoli particolari"** in collaborazione con la Fondazione Carolina Zani Melanoma Foundation, per offrire screening dermatologici gratuiti ai propri collaboratori; l'obiettivo è facilitare, per gli oltre 500 partecipanti, la prevenzione del melanoma cutaneo.
- L'incontro aperto **"Signorina, vorrei parlare con l'ingegnere" – Donne in STEM: voci, successi e connessioni**; l'incontro sarà inserito in una serie di eventi organizzati dall'Università degli Studi di Brescia per la Settimana Nazionale delle discipline #STEM (scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche), con lo scopo di contribuire a contrastare lo squilibrio di genere in queste aree di studio.
- L'iniziativa **"A ciascuno la sua scienza e il suo mestiere"**, un progetto di laboratori gratuiti per le scuole primarie, realizzato al fine di promuovere (con attività didattiche e interattive) l'inclusione di genere nelle attività STEM, con particolare riferimento alle professioni più diffuse sul territorio bresciano.

Creazione di valore per la comunità	
As is	To be
0,7% di fatturato speso per progetti di sviluppo sostenibile	0,8% di fatturato speso per progetti di sviluppo sostenibile
1076 ore dedicate alla comunità	>800 ore dedicate alla comunità
Plogging come volontariato aziendale	Plogging come volontariato aziendale
Collaborazione con Cooperativa Azzurra	Mantenere collaborazione con Cooperativa Azzurra
Progetto VOCE	Riproporre Progetto VOCE
3.220 ore di tirocinio	>2.200 ore di tirocinio
Supporto gratuito nel passaggio al mercato libero e in merito alle CER	Ampliare supporto in merito al passaggio al mercato libero e alle CER



# Sfera Environment

L'impegno a **ridurre l'impatto ambientale sia proprio sia degli stakeholder**<sup>1</sup> è insito nell'attività di Fedabo, poiché l'azienda crede nell'importanza di adottare un **modello di business sostenibile**, che si preoccupi non soltanto di creare profitto ma anche di generare valore sul piano etico, ambientale e sociale, garantendo che le generazioni future abbiano risorse sufficienti a soddisfare i propri bisogni.

L'offerta stessa di Fedabo è orientata in questa direzione: tramite i **servizi** di consulenza sul piano energetico (legati all'efficientamento dei consumi e al supporto nella transizione a fonti rinnovabili) e di sostenibilità (tramite la misurazione delle emissioni di gas a effetto serra e il supporto nella redazione di piani di decarbonizzazione e di piani di sostenibilità), Fedabo supporta i propri clienti in un percorso di riduzione dell'impatto ambientale e del contributo emissivo.

La medesima attenzione è riservata internamente, attraverso la continua adozione di **misure** per ridurre il contributo emissivo e i consumi energetici dell'azienda.

A queste strategie viene accompagnata anche una particolare **attenzione per la biodiversità locale**: tramite il progetto Ecosistema Fedabo, l'azienda promuove numerose iniziative di tutela e riqualifica del territorio della Valle Camonica<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Tema materiale secondo gli standard ESRS: E1 – Cambiamenti climatici.

<sup>2</sup> Tema materiale secondo gli standard ESRS: E4 – Biodiversità ed ecosistemi.

# Energia: consumi interni e servizi presso i clienti



In quanto ESCo (Energy Service Company), Fedabo annovera la gestione dell'energia tra le proprie attività chiave: grazie all'esperienza ventiquennale e alle competenze dei suoi professionisti, gestisce e ottimizza i costi e consumi energetici di moltissime aziende.

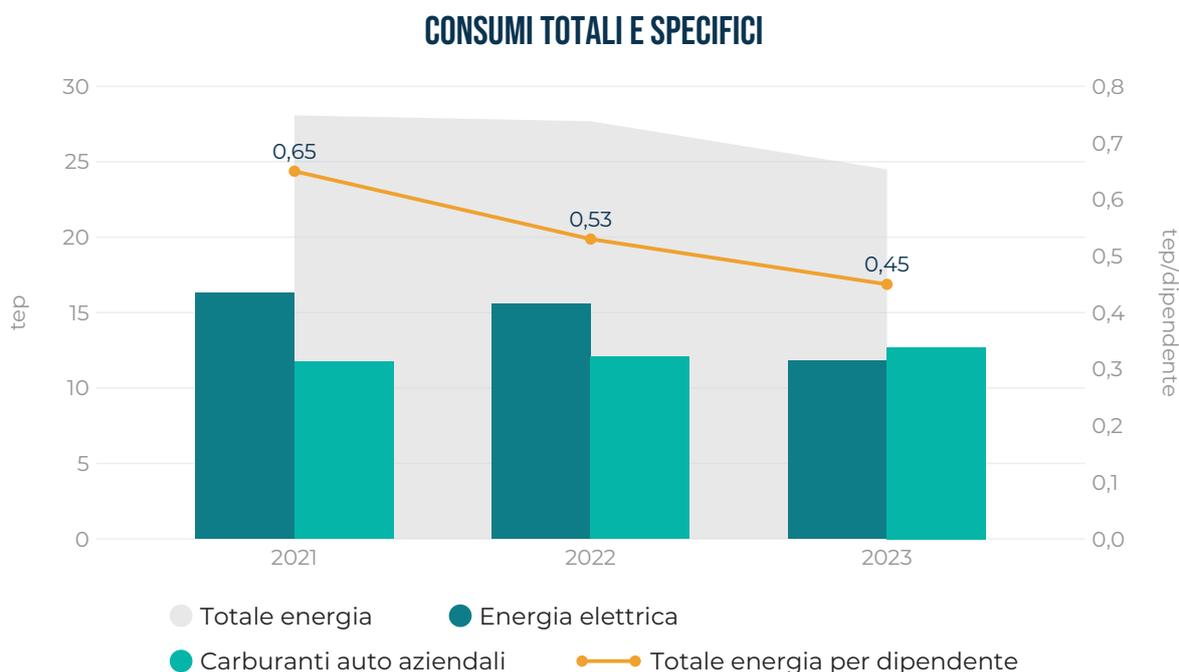
La stessa attenzione riservata ai clienti viene applicata anche internamente, tramite continui interventi di efficientamento dei consumi.

## Consumi interni:

I vettori energetici di Fedabo sono essenzialmente due: **energia elettrica** e **carburanti** (nello specifico, benzina e gasolio). Il primo vettore copre tutti i consumi legati al funzionamento dell'ufficio, incluso il riscaldamento e la produzione di acqua calda.

Infatti, grazie all'installazione, nel 2020, di una pompa di calore alimentata elettricamente, l'azienda ha completamente **azzerato i propri consumi di gas naturale a partire dall'anno 2021**, convertendo i relativi consumi in un maggiore utilizzo di energia elettrica.

Il consumo di carburanti è invece attribuibile alle auto aziendali (tutte alimentate in modalità ibrida) usate per sopralluoghi e visite da clienti oppure assegnate ad alcuni dipendenti come benefit.



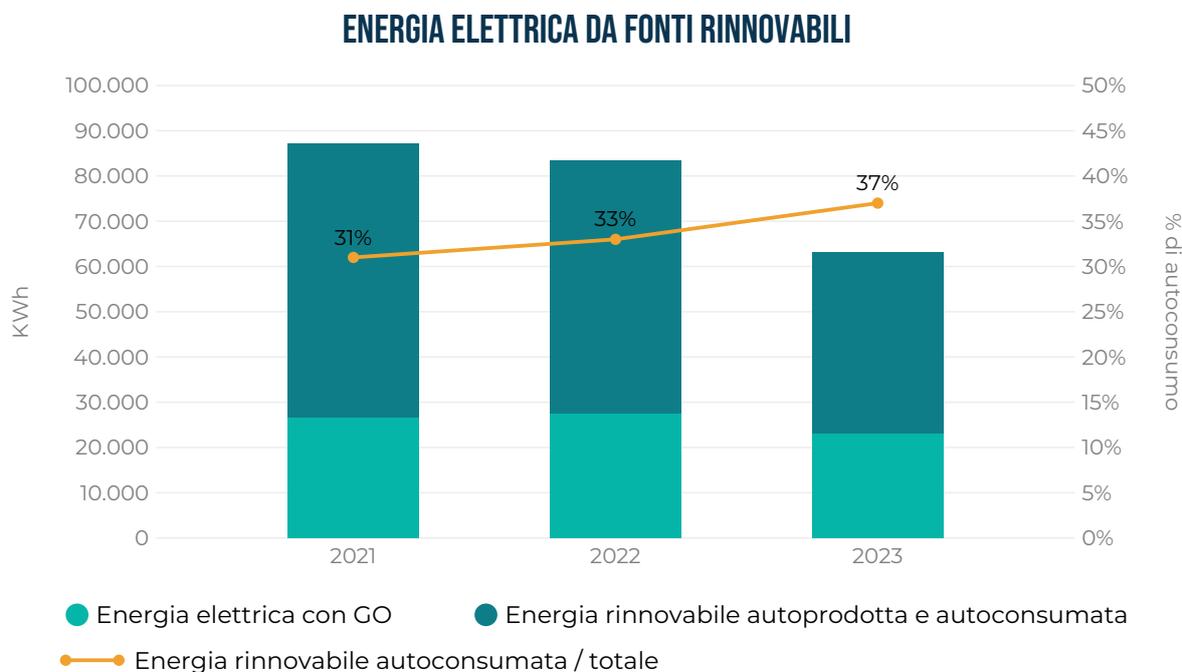
Per quanto riguarda i **carburanti** (gasolio e benzina), i consumi risultano piuttosto **costanti** negli ultimi anni, con un trend leggermente in crescita dovuto all'aumento dei clienti. Relativamente all'**energia elettrica**, invece, si può notare un calo significativo negli ultimi anni: nel 2023 il consumo è diminuito del 24% rispetto al 2022 (-28% se relazionato al 2021).

Questa riduzione è legata alla modifica del sistema di gestione dell'impianto di riscaldamento da una modalità a temperatura fissa ad una a temperatura modulata capillarmente in base alle condizioni climatiche esterne e agli orari di operatività aziendale. Tale scelta ha permesso di **risparmiare circa 2 MWh** nel 2023 rispetto al 2022.

Conseguentemente alla riduzione nei consumi di energia elettrica, anche il **consumo energetico complessivo è diminuito**, sia a livello assoluto (-11,5% rispetto al 2022) sia rapportato al numero di dipendenti (-14,8% rispetto al 2022), che è nel frattempo costantemente aumentato.

Relativamente all'energia elettrica, il **100% dell'elettricità** utilizzata da Fedabo negli ultimi tre anni è derivata **da fonti rinnovabili**; ciò è stato possibile grazie all'impianto **fotovoltaico** installato sul tetto dell'ufficio e grazie all'acquisto della restante porzione corredata da **Garanzie d'Origine (GO)**, che assicurano la provenienza da fonti rinnovabili dell'energia consumata.

Nello specifico, sui 63.086 kWh consumati nel 2023, 23.039 derivavano dall'autoconsumo di quanto prodotto dall'impianto fotovoltaico mentre i restanti 40.047 kWh sono stati acquistati con garanzia d'origine. La percentuale di autoconsumo è aumentata negli ultimi due anni, passando dal 31% del 2021 al 37% del 2023.



## Servizi presso i clienti:

Le varie strategie messe in campo per limitare il proprio consumo energetico non sono però paragonabili, in termini di impatto, ai risparmi ottenuti presso i clienti in seguito al **monitoraggio**, ai **piani di miglioramento** e ai **progetti** o **interventi** sviluppati dai tecnici di Fedabo per migliorare l'efficienza energetica delle aziende a cui offrono i propri servizi<sup>3</sup>, tipicamente appartenenti ad ambiti produttivi e, quindi, decisamente più energivori rispetto ad un'azienda che si occupa di consulenza.

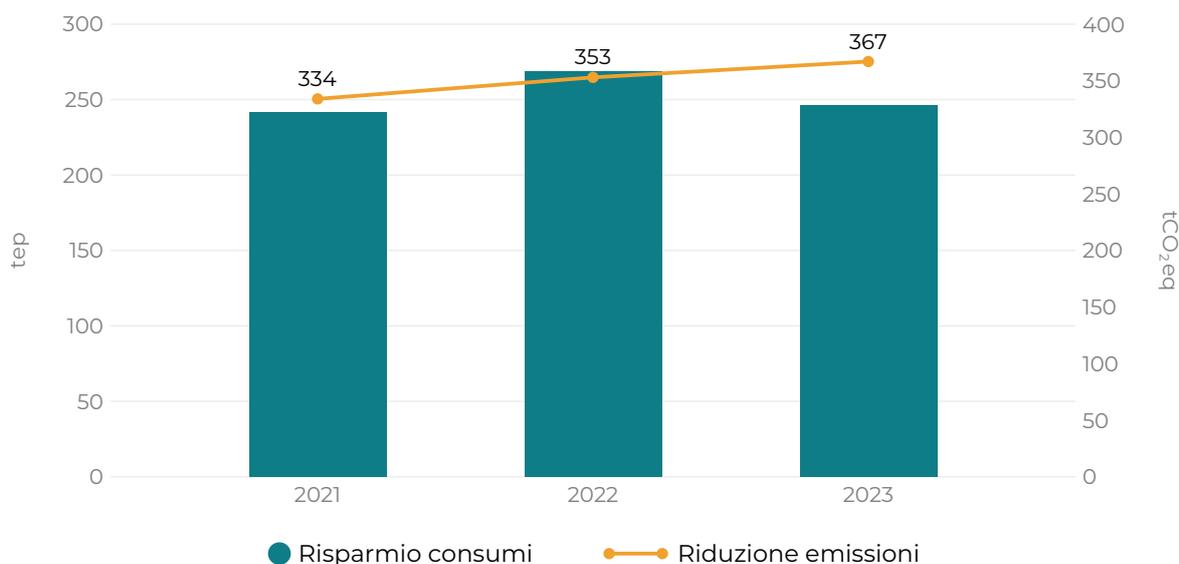
Oltre alle Diagnosi Energetiche e alle certificazioni del sistema di gestione dell'energia secondo ISO 50001, Fedabo offre consulenza per **l'ottenimento di titoli di efficienza energetica** (TEE), di titoli di efficienza energetica per cogenerazione ad alto rendimento (TEE CAR) e si rende disponibile per **contratti EPC** (Energy Performance Contract)<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> § Impatto positivo effettivo: efficientamento energetico per i clienti.

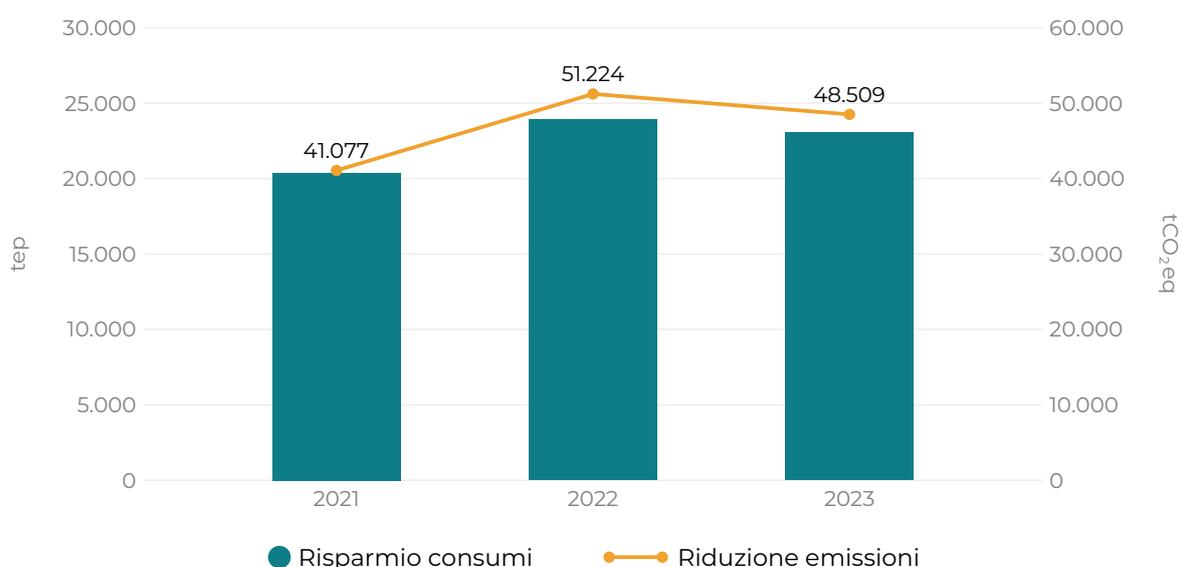
<sup>4</sup> I contratti EPC hanno l'obiettivo di supportare le organizzazioni nella realizzazione degli interventi di efficientamento energetico con soluzioni chiavi in mano ed a garanzia di risultato, comprensive dell'investimento iniziale e basate su una condivisione dei risparmi.

Relativamente a questi ultimi servizi, Fedabo monitora i **risparmi ottenuti dai clienti** in termini di consumi (in tep -tonnellate di petrolio equivalente) e di emissioni evitate (in tCO<sub>2</sub>eq - tonnellate di anidride carbonica equivalente), come riportato nei due grafici sottostanti. Nonostante siano leggermente calati nel 2023 a seguito della chiusura di alcuni contratti, i risparmi ottenuti grazie ai servizi di Fedabo risultano significativi lungo tutto il triennio considerato.

### RISPARMI CONSEGUITI TRAMITE EPC



### RISPARMI CONSEGUITI TRAMITE TEE E TEE CAR



Oltre ad aiutare i propri clienti a ridurre i loro consumi, Fedabo li supporta anche nella transizione verso un maggiore utilizzo di energia rinnovabile, grazie a servizi di consulenza per installazione di **impianti fotovoltaici** e di cogenerazione o trigenerazione a **biometano**, per contratti **PPA** (Power Purchase Agreement)<sup>5</sup> e per acquisto di energia corredata da **GO** (Garanzie d'Origine, certificati virtuali che assicurano la provenienza dell'energia da fonti rinnovabili). In questo modo, Fedabo contribuisce ad accrescere la produzione e la richiesta di energia da fonti rinnovabili<sup>6</sup>.

Nello specifico, nel corso dell'ultimo triennio (2021-2023), gli studi di fattibilità e il supporto all'installazione di impianti fotovoltaici per i clienti hanno permesso la realizzazione (già avvenuta o in corso d'opera) di impianti per circa **37 MWp complessivi di potenza installata**. Infine, un ultimo progetto innovativo, mirato a efficientare e decarbonizzare i consumi energetici e a favorire una transizione verso le fonti rinnovabili, è quello delle **CER (Comunità Energetiche Rinnovabili)**<sup>7</sup>. Oltre ai molteplici vantaggi ambientali, questa soluzione permette di conseguire diversi benefici anche in campo economico e sociale, abbattendo i costi energetici dei membri della comunità e contribuendo alla crescita dell'economia locale e al coinvolgimento dei cittadini nella transizione energetica e nella collaborazione sociale.

Fedabo supporta il modello delle Comunità Energetiche Rinnovabili tramite molteplici servizi volti ad assistere i soggetti interessati nelle varie fasi di **creazione e gestione** di una CER: dagli studi di prefattibilità e fattibilità, alla costituzione della Comunità, fino alla gestione e monitoraggio tramite piattaforma. Progetti come le CER, così come lo sviluppo di fonti energetiche alternative quali idrogeno e biometano, permettono a Fedabo non soltanto di contribuire positivamente alla transizione energetica ma anche di cogliere le nuove opportunità di mercato derivanti da questi nuovi orizzonti energetici<sup>8</sup>.

Energia: consumi interni e servizi presso i clienti	
As is	To be
Consumi di energia primaria = 24,5 tep	Mantenere i consumi di energia primaria sotto i 25 tep
256 tep risparmiati presso i clienti tramite contatti EPC	>250 tep risparmiati presso i clienti tramite contatti EPC
23.072 tep risparmiati presso i clienti tramite TEE e TEE CAR	>26.000 tep risparmiati presso i clienti tramite TEE e TEE CAR

<sup>5</sup> Il Power Purchase Agreement è un contratto a medio-lungo termine (tipicamente dieci anni) che regola la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili. L'obiettivo principale del PPA è garantire al cliente finale una fornitura rinnovabile a prezzo fisso su un orizzonte esteso rispetto ai normali contratti e di fornire al fornitore di energia una base contrattuale solida che assicuri condizioni di stabilità finanziaria per lo sviluppo di energia rinnovabile.

<sup>6</sup> § Impatto positivo effettivo: contributo verso la transizione energetica.

<sup>7</sup> Una CER è un soggetto giuridico autonomo costituito da un gruppo di cittadini, attività commerciali, pubbliche amministrazioni locali o piccole e medie imprese che decidono volontariamente, tramite la sottoscrizione di uno Statuto e un Regolamento, di condividere tra loro energia rinnovabile localmente prodotta al fine di generare benefici ambientali, sociali ed economici. La loro costituzione e il loro funzionamento sono regolamentati, a livello italiano, dal Decreto CER, pubblicato dal MASE a gennaio 2024.

<sup>8</sup> § Opportunità: nuovi orizzonti energetici.

# Mitigazione del cambiamento climatico



Un altro campo in cui l'attività di Fedabo ha un ruolo chiave è la **riduzione delle emissioni**, che costituisce, parzialmente, un riflesso della riduzione dei consumi energetici. Infatti, come evidente dai grafici sui risparmi conseguiti tramite contratti EPC e ottenimento di TEE e TEE-CAR (presentati nella sezione precedente), minori consumi permettono anche un risparmio in termini di emissioni in tCO<sub>2</sub>eq prodotte. Allo stesso modo, anche la transizione verso fonti di energia rinnovabile permette di mitigare il contributo emissivo delle aziende a cui Fedabo offre il proprio supporto.

L'azione di Fedabo sulle emissioni dei propri clienti non si limita però ai **servizi di carattere energetico**; nella rosa dell'offerta aziendale, infatti, rientrano anche **l'analisi e monitoraggio delle emissioni** di gas a effetto serra (GHG) prodotte, misurate tramite calcoli di Carbon Footprint di Organizzazione e di Prodotto, e la proposta di azioni e interventi volti a ridurre l'impatto emissivo riscontrato, spesso strutturati in veri e propri **piani di decarbonizzazione**<sup>9</sup>.

Come per i consumi energetici, anche per la mitigazione delle emissioni Fedabo applica il principio di lavorare su se stessa come lavora sui propri clienti. In quanto azienda di servizi, produce un quantitativo piuttosto limitato di emissioni GHG, nettamente inferiore a quanto generato da aziende produttive.

Tuttavia, convinta del valore di ciascuna azione a tutela dell'ambiente, Fedabo si impegna costantemente per mantenere la propria certificazione di sistema di gestione ambientale secondo lo standard UNI EN ISO 14001 e per **ridurre e mitigare le proprie emissioni** di gas a effetto serra<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> § Impatto positivo effettivo: riduzione delle emissioni GHG dei clienti.

<sup>10</sup> § Impatto negativo effettivo: contributo emissivo.

L'azienda si impegna a introdurre continuamente nuove strategie e strumenti volti a ridurre l'impatto ambientale generato, perseguendo l'ambizioso obiettivo di neutralità climatica per il 2030. Le principali azioni perpetrate sono:

- Calcolo annuale della **Carbon Footprint** di Organizzazione, seguendo la normativa 14064-1.
- Progetti per **ridurre le emissioni legate alla mobilità** dei dipendenti, che costituiscono circa la metà delle emissioni complessive: smartworking e car sharing.
- Comitato Net Zero, che fornisce idee e proposte per ridurre le emissioni dell'azienda.
- **Compensazione volontaria** delle emissioni prodotte, in percentuale sempre maggiore (25% nel 2022 e 50% nel 2023).

## Carbon Footprint 2023:

Per il **quarto anno consecutivo**, Fedabo ha provveduto al calcolo delle proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG), non limitandosi alla misurazione delle **emissioni scope 1 e 2** ma estendendo l'inventario anche alle **categorie pertinenti di scope 3**, con l'obiettivo di ottenere una visione più accurata dell'impatto ambientale effettivo<sup>11</sup>. Per tutti gli anni di riferimento, il calcolo è stato effettuato in linea con la norma ISO 14064-1 (riguardante il calcolo della Carbon Footprint di organizzazione), prendendo in considerazione le seguenti categorie<sup>12</sup>:

- Categoria 1 (corrispondente allo Scope 1): emissioni dirette
- Categoria 2 (corrispondente allo Scope 2): emissioni indirette da energia importata
- Categoria 3 (che compone lo Scope 3): emissioni indirette per trasporti
- Categoria 4 (che compone lo Scope 3): emissioni indirette associate all'uso dei prodotti

Coerentemente con la propria mission e vision, Fedabo si impegna costantemente a migliorare le proprie performance, dedicando tempo e risorse a perfezionare la rendicontazione delle proprie emissioni. Per questo, a partire dal 2023 sono state incluse nel calcolo anche le emissioni upstream di energia elettrica, benzina e gasolio, ovvero le emissioni associate alle perdite lungo la rete di distribuzione dell'energia elettrica (nel caso dell'energia elettrica) e quelle dovute alle fasi di estrazione e trasformazioni lungo la filiera dei carburanti (per gasolio e benzina).

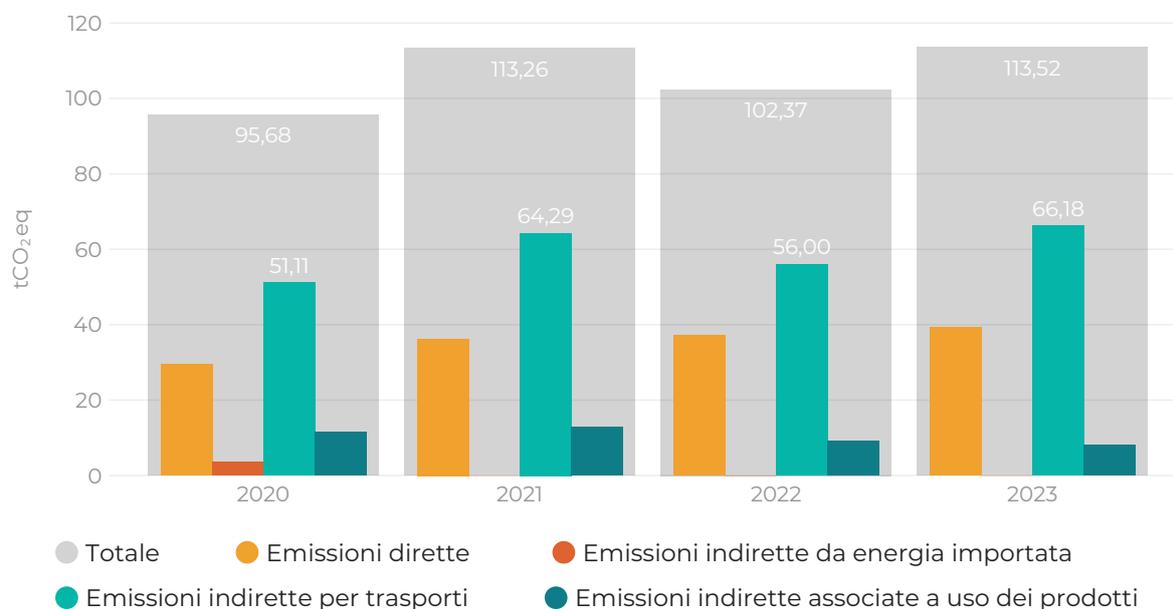
<sup>11</sup> La suddivisione in Scope 1, 2 e 3 deriva dallo standard internazionale "GHG Protocol" ed è un'identificazione molto diffusa per la rendicontazione delle emissioni GHG (gas a effetto serra).

<sup>12</sup> Non sono state considerate le categorie 5 e 6 indicate dalla norma, in quanto non pertinenti per l'attività dell'azienda.

Tali emissioni non sono state inserite solamente nel calcolo del 2023, ma sono state integrate anche nelle Carbon Footprint degli anni precedenti, allo scopo di rendere i dati comparabili tra di loro e di aggiornare i calcoli precedentemente effettuati, rendendoli più precisi.

Negli ultimi anni, le emissioni totali di Fedabo si sono sempre attestate **sotto la soglia delle 120 tCO<sub>2</sub>eq** all'anno; l'azienda persegue costantemente l'obiettivo di ridurre le emissioni totali, ma i molteplici fattori che compongono questo valore e la loro alta variabilità (soprattutto per quanto riguarda lo scope 3) portano ad oscillazioni nella quantità di tCO<sub>2</sub>eq prodotte. Nel 2023, le emissioni totali sono state **113,52 tCO<sub>2</sub>eq**, in crescita rispetto all'anno precedente.

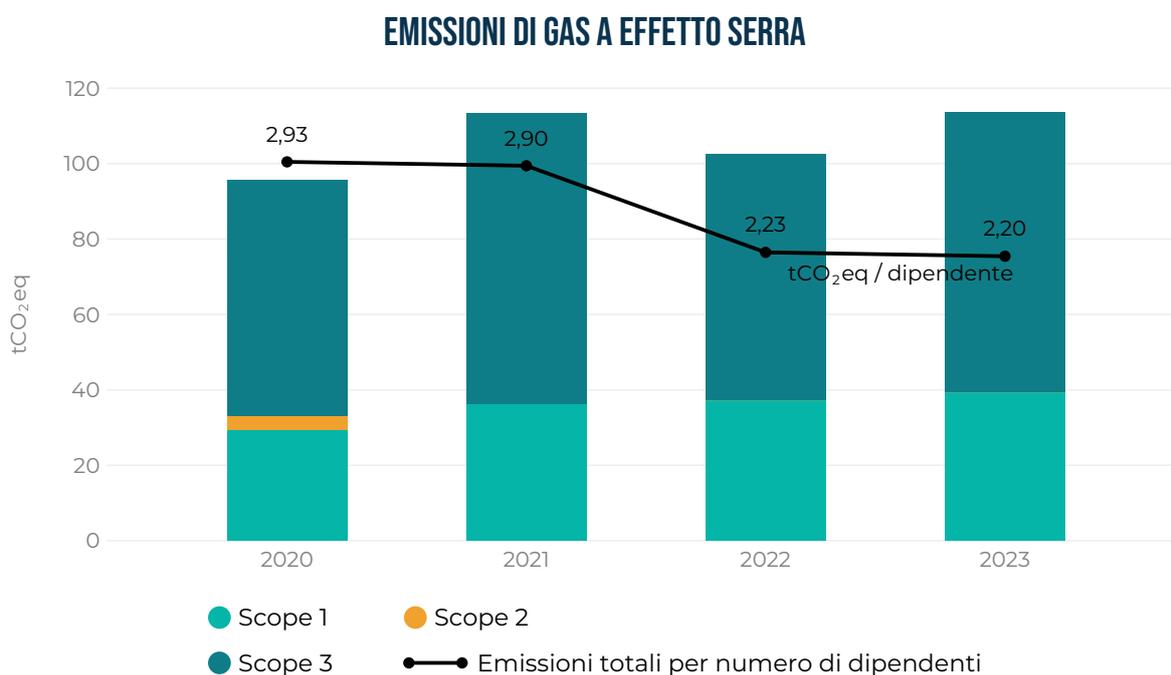
### EMISSIONI TOTALI E PER CATEGORIA



Le ragioni sono da ricercare essenzialmente nella categoria 3, ovvero alle emissioni indirette per i trasporti (che comprende il **trasporto di beni**, il **commuting dei dipendenti**, i **viaggi aziendali** e le fasi upstream dei vettori energetici); infatti, questa categoria, oltre ad aver sempre costituito **più del 50% delle emissioni totali** (e ad avere quindi il peso più significativo), è anche quella che ha subito il maggiore aumento nel 2023 rispetto all'anno precedente. Ciò è dovuto sia al maggior numero di dipendenti sia alla più elevata quantità di viaggi di lavoro, in linea con l'aumento di richieste e di clienti.

Nello specifico, **le emissioni totali sono aumentate del 10,9%**, parallelamente alla crescita del numero medio di dipendenti, che si attesta attorno al 12%. Ciononostante, nel 2023 l'azienda ha continuato, per il terzo anno consecutivo, ad azzerare le proprie emissioni derivanti da energia importata (Scope 2) grazie all'autoproduzione e all'acquisto di energia elettrica con garanzie di origine (GO).

Le emissioni specifiche, ovvero le emissioni calcolate rispetto al numero totale di dipendenti si attestano a **2,20 tCO<sub>2</sub>e per dipendente**. Relativamente a questo dato, è possibile osservare una tendenza decrescente che, seppur in misura più lieve, è stata mantenuta anche nel 2023.



## Mobilità:

Dal momento che il 46% delle emissioni GHG prodotte da Fedabo (pari a oltre 51 tCO<sub>2</sub>eq) è attribuibile alla mobilità dei dipendenti, sia in termini di trasferimento casa-lavoro, sia in termini di trasferte da clienti, Fedabo monitora con particolare attenzione queste categorie emissive.

## Trasferte e viaggi di lavoro:

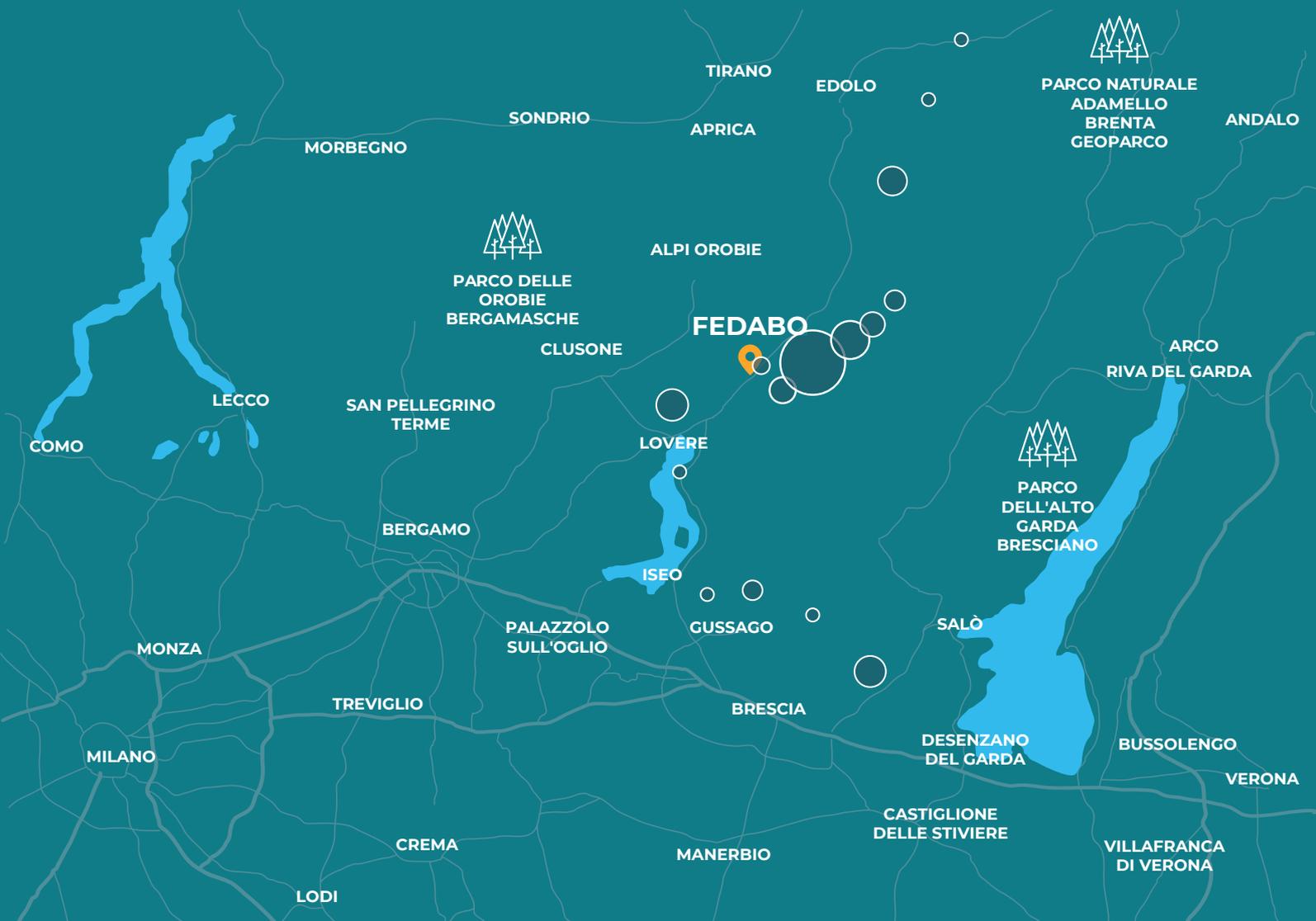
Per quanto riguarda i viaggi di lavoro, nel 2023 vi è stato un consistente aumento, a seguito di un insieme di fattori legati a lavori periodici fuori sede e a un aumento del numero dei clienti. In totale, rispetto al 2022 le emissioni associate ai trasferimenti in treno e aereo e ai pernottamenti sono aumentate di circa 2 tCO<sub>2</sub>eq.



## Commuting:

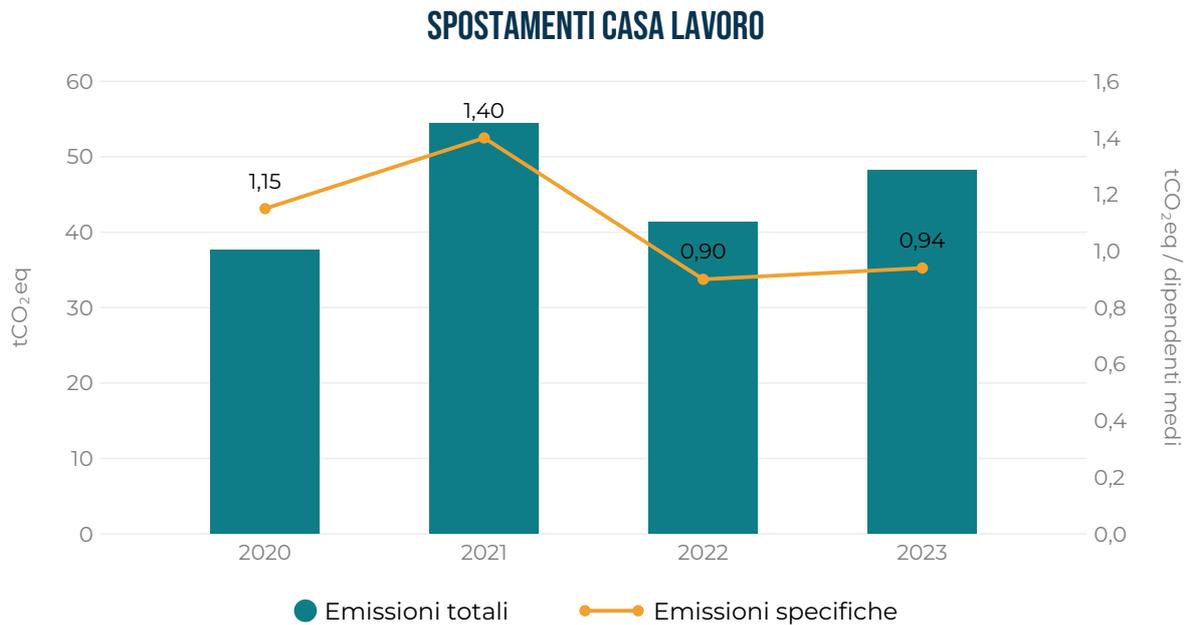
Il **commuting** (ovvero il trasferimento casa-lavoro) del personale ha invece rappresentato, anche nel 2023, la fonte principale di emissioni di gas a effetto serra per Fedabo, ammontando al **42% delle emissioni totali**. La provenienza dei lavoratori è distribuita sull'intero territorio della Valle Camonica, ma anche su altre zone più o meno distanti (Sebino, Franciacorta, Val di Scalve, province di Brescia e Bergamo).

La mappa seguente mostra la provenienza dei dipendenti e collaboratori di Fedabo.



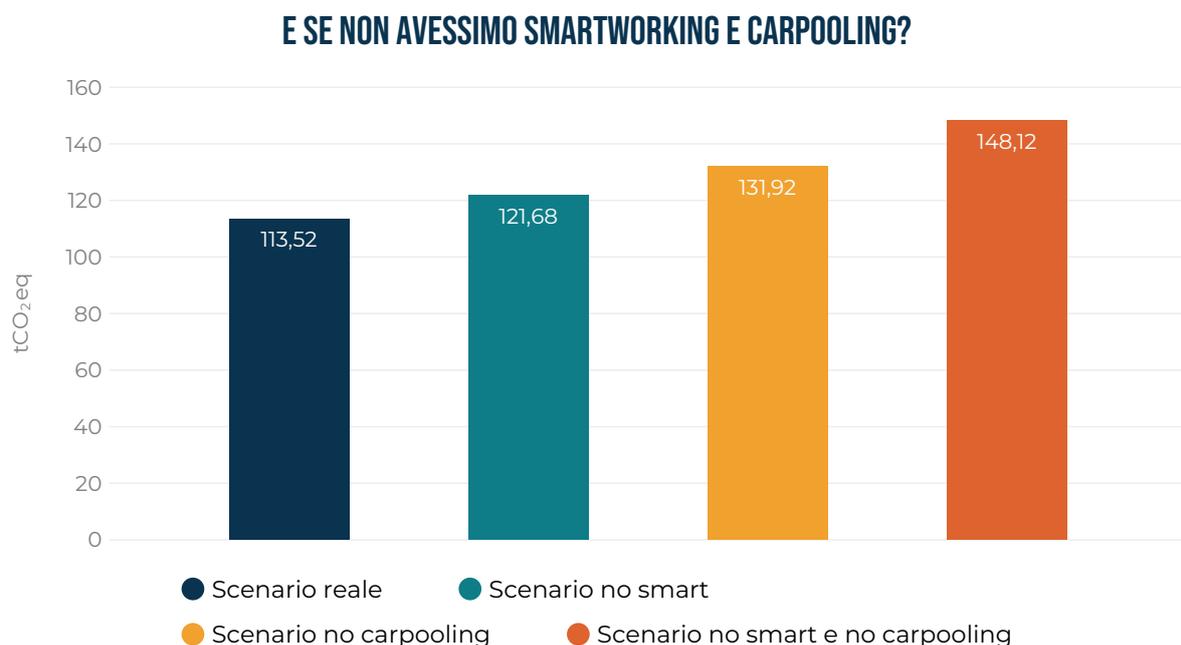
Nel 2023, le emissioni generate dal commuting, sono lievemente aumentate rispetto al 2022, anno in cui vi era stata una marcata inflessione grazie all'introduzione del carpooling e dello smart working come strumenti per ridurre le emissioni legate alla mobilità.

Nello specifico, nel 2023 le emissioni legate agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti sono **cresciute del 16%** rispetto al 2022, parallelamente alla crescita del numero dei dipendenti (+12%).



Negli anni, Fedabo ha implementato numerose **strategie** per ridurre le emissioni legate alla mobilità, anche grazie al supporto e al lavoro del **Comitato Net Zero** (istituito nel 2022). Tra i vari strumenti adottati, quelli con l'impatto più significativo sono stati l'implementazione dello **smart working** (lavoro da remoto) per almeno un giorno alla settimana per tutti i dipendenti e la promozione attiva del **carpooling** (condivisione del viaggio in automobile).

Per saggiare l'efficacia delle misure introdotte, Fedabo ha calcolato degli scenari in cui le emissioni da commuting non siano mitigate da smartworking e carpooling. Di seguito una rappresentazione delle emissioni totali nei diversi scenari.



Quindi, Fedabo, grazie allo smartworking e al carpooling, riduce effettivamente le proprie emissioni di:



**-8,16 tCO<sub>2</sub>eq**  
**RISPETTO ALLO**  
**SCENARIO SENZA**  
**SMARTWORKING**



**-18,40 tCO<sub>2</sub>eq**  
**RISPETTO ALLO**  
**SCENARIO SENZA**  
**CARPOOLING**



**-34,60 tCO<sub>2</sub>eq**  
**RISPETTO ALLO**  
**SCENARIO SENZA**  
**SMARTWORKING**  
**NÉ CARPOOLING**

Per implementare ulteriormente queste strategie, su raccomandazione del comitato Net Zero, dal 2024 Fedabo metterà a disposizione un'auto aziendale ibrida per quei gruppi di dipendenti che già praticano carpooling e che risiedono più lontani dalla sede aziendale.

Quest'auto sarà utilizzata in modo alternato, una direttrice per mese, per agevolare i dipendenti provenienti da quattro diverse aree: Brescia, Val di Scalve, Bergamo e alta Valle Camonica.

Inoltre, l'azienda persegue numerose iniziative a promozione di una mobilità più sostenibile. Nel 2023, le iniziative avviate nell'anno precedente sono state proseguite attraverso:

- L'acquisto di due biciclette elettriche da mettere a disposizione dei dipendenti
- La sottoscrizione di una convenzione con E-Vai, piattaforma di carsharing che permette di utilizzare auto elettriche disponibili sul territorio italiano ad integrazione del parco auto aziendale
- L'adesione al progetto "Una valle ciclabile", che promuove l'utilizzo della bicicletta per il commuting sul territorio della Valle Camonica, portando vantaggi a tutta la comunità. All'interno di questo progetto, Fedabo ha anche sponsorizzato l'evento "Run&Bike dell'Oglio", una manifestazione non competitiva a cui partecipare in coppie (dove un partecipante corre mentre l'altro pedala); l'azienda ha inoltre pagato la quota di partecipazione per tutti i dipendenti interessati.
- La ripetizione del bike-to-work-day per promuovere l'uso della bicicletta per il tragitto casa-lavoro o parte di esso.

## Compensazione volontaria:

In linea con l'obiettivo **Net Zero 2030** (ovvero raggiungere la neutralità climatica dell'azienda entro il 2030) che Fedabo si è posta già da qualche anno, è stata pianificata una progressiva compensazione volontaria di tutte quelle emissioni che l'azienda non riesce ad azzerare.

Nel 2023 sono stati acquistati **crediti di carbonio pari a 45 tCO<sub>2</sub>eq**, che corrispondono al 50% delle emissioni calcolate sul 2022<sup>13</sup>. I crediti di carbonio sono stati acquistati tramite Green Future Project e sostengono un progetto finalizzato ad evitare la deforestazione programmata nelle foreste tropicali dell'Amazzonia. Come passo ulteriore per il prossimo anno, **Fedabo si impegna a compensare il 75%** delle emissioni calcolate in questo report.

La somma spesa per l'acquisto di questi crediti viene destinata a **progetti di conservazione della biodiversità**, tramite il supporto di Green Future Project a cui Fedabo si affida da due anni. Nello specifico, negli anni passati, sono stati sostenuti due progetti:

- “Rimba Raya” in Indonesia (tramite i crediti acquistati per 27 tCO<sub>2</sub>eq nel 2022), contribuendo a proteggere una regione caratterizzata da foreste torbiere nel Borneo dall'avanzamento delle piantagioni intensive di palma da olio. Tramite la creazione di una zona cuscinetto accanto al parco nazionale di Tanjung Puting, il progetto è in grado di proteggere il parco stesso dall'avanzare della deforestazione programmata.



- “Riserva Envira” in Brasile (tramite l’acquisto di crediti per 45 tCO<sub>2</sub>eq nel 2023), con l’obiettivo di fermare la deforestazione programmata nella foresta pluviale amazzonica nei pressi della riserva di Envira, nell’ Ovest del Brasile. La regione è stata teatro di grandi disboscamenti, al fine di estrarre gomma, creare pascoli per il bestiame e fare spazio all’avanzamento urbano. Il progetto sostenuto da Fedabo garantisce la protezione e la salvaguardia dell’ecosistema della riserva, che a causa del pericolo ancora attuale di disboscamento illegale rischia di perdere parte della sua preziosa biodiversità.

Mitigazione del cambiamento climatico	
As is	To be
Totale emissioni: 113,52 tCO <sub>2</sub> e	Totale emissioni: <110 tCO <sub>2</sub> e
Emissioni per dipendente: 2,20 tCO <sub>2</sub> e/dipendente	Emissioni per dipendente: < 2 tCO <sub>2</sub> e/dipendente
Smartworking e carpooling	Mantenere smartworking e carpooling + auto aziendale ibrida a disposizione dei dipendenti che fanno carpooling (dal 2024)
Iniziative per mobilità sostenibile (bici a disposizione, E-VAI)	Mantenere le iniziative per la mobilità sostenibile
50% di emissioni compensate (sul calcolo del 2023 sull’anno 2022)	75% di emissioni compensate e neutralità climatica al 2025



## Ecosistema Fedabo

Ecosistema Fedabo è un progetto nato nel 2021, con l'obiettivo di tutelare l'ambiente, in particolare il territorio della Valle Camonica, attraverso opere di **valorizzazione ecologico-paesaggistica** e di **gestione forestale** che proteggano e riqualifichino la **biodiversità locale**<sup>14</sup>.

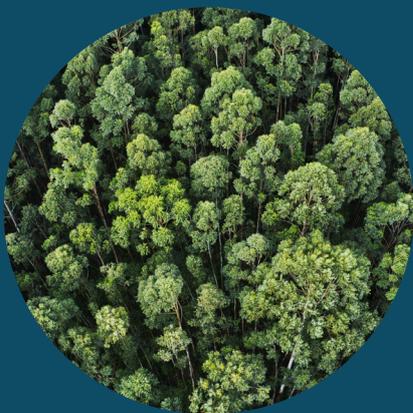
Il progetto si compone di varie azioni, quali l'impegno a piantare un albero autoctono locale per ciascun nuovo cliente acquisito e quello di riqualificare un'area verde di 200 m<sup>2</sup> per ogni nuovo servizio contrattualizzato e 80m di sentiero montano per ciascuna nuova diagnosi energetica. Il legame di Ecosistema Fedabo con l'acquisizione di nuovi clienti e contratti permette di aumentare il numero di progetti parallelamente allo sviluppo commerciale dell'azienda, oltre ad essere un modo per diffondere una prassi che potrebbe essere colta anche dai nostri partner.

In generale, gli ecosistemi maggiormente interessati da queste opere sono **l'ecosistema fluviale del fiume Oglio**, corso d'acqua dolce che attraversa l'intera Valle Camonica e, dal 2023, gli **ecosistemi boschivi** della Valle Camonica e delle valli circostanti. Le tipologie di iniziative promosse sono essenzialmente tre (due delle quali implementate dal 2023):



### **Piantumazione di vegetazione autoctona:**

dall'inizio del progetto sono stati piantati 127 alberi autoctoni locali tra ontani, pioppi, noccioli e ciliegi (lungo l'argine del fiume Oglio, ripristinando l'equilibrio della vegetazione locale) e querce (nel 2023, presso l'orto botanico di Ome). Grazie alla piantumazione, sono state riqualificate diverse aree vicine al fiume, presso i comuni di Rogno, Piancogno, Breno ed Esine.



### **Gestione attiva e sostenibile delle aree boschive:**

dal 2023, è stato avviato un piano di salvaguardia e riqualificazione di ecosistemi forestali tramite interventi tecnici che tutelino la vegetazione autoctona e contrastino l'abbandono culturale; nello specifico è stata riqualificata un'area nei pressi di Gianico. Il progetto si è inserito in un più ampio programma del Consorzio Forestale Bassa Valle Camonica, mirato alla valorizzazione dei boschi di castagno di proprietà pubblica, certificati secondo lo standard GFS PEFC e gestiti in modo sostenibile.

<sup>14</sup> § Impatto positivo effettivo: azioni per la biodiversità locale.

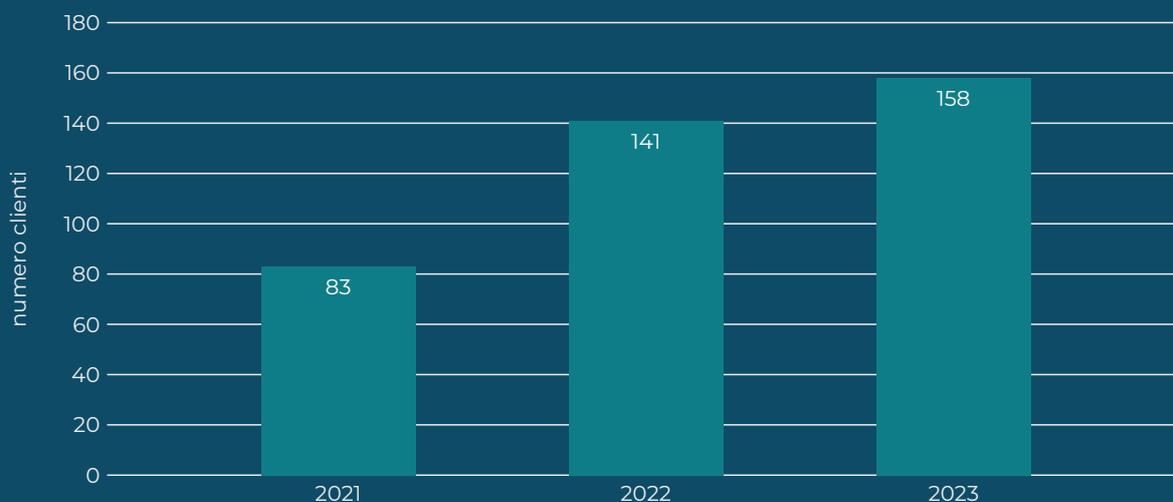


**Riqualifica dei sentieri montani:**

nel 2023, Fedabo ha contribuito al ripristino di alcuni sentieri montani tramite il rifacimento del piano di calpestio e della segnaletica, la rimozione della vegetazione infestante, la sistemazione di tratti di sentiero interessati da roccia molto fratturata (e conseguente messa in sicurezza) e il posizionamento di panchine). I sentieri interessati sono stati il Sentiero Verde del Lazaret (Colere, Val di Scalve) e il sentiero CAI n° 740 di Esine.

Inoltre, Fedabo ha provveduto all'installazione di **aule didattiche all'aperto** presso i comuni di Capo di Ponte, Darfo Boario Terme, Cerveno, Niardo e Ome. Il progetto ha avuto il duplice obiettivo di valorizzare e sensibilizzare nei confronti dell'ambiente esterno e di migliorare il benessere fisico e mentale di studenti e insegnanti tramite la messa a disposizione di strutture adatte a fare lezione all'aperto.

**NUMERO CLIENTI COINVOLTI IN ECOSISTEMA FEDABO**



**35 ALBERI PIANTATI**



**14.200 M<sup>2</sup> DI AREE BOSCHIVE E FLUVIALI RIQUALIFICATE**



**4.800 METRI DI SENTIERI RIQUALIFICATI**



# Sfera Governance

Uno dei valori portanti di Fedabo è la **gestione etica e trasparente** delle attività e dei processi aziendali. La direzione si impegna infatti a migliorare costantemente le proprie procedure interne, prendendo spunto dagli obiettivi legati alle certificazioni ottenute o che si vorrebbero raggiungere.

In quanto realtà cresciuta molto rapidamente in un lasso di tempo piuttosto limitato, molti dei principi e valori che guidano l'azienda ispirano ancora buone prassi più che **politiche e procedure formalizzate**; per garantire di procedere nel modo migliore anche in questa direzione, Fedabo si sta strutturando sempre di più e sta adottando numerosi strumenti volti a garantire in modo formale e oggettivo il rispetto di questi valori<sup>1</sup>.

Nello specifico, l'azienda è attenta a cogliere ogni **opportunità di crescita** e a potenziare le proprie performance economiche ma la ricerca del profitto è sempre condizionata da **scelte strategiche** che coinvolgono in modo trasparente gli stakeholder e che sono ispirate a **principi etici**.

## Direzione strategica

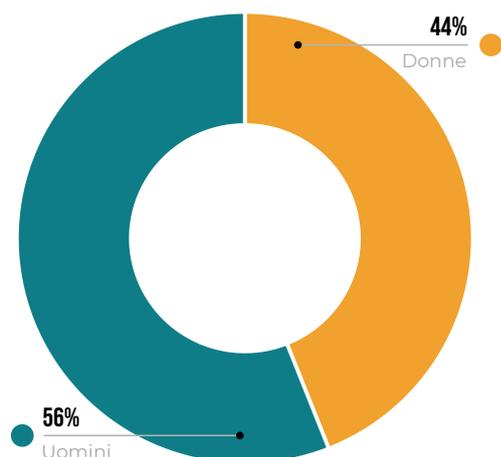


Le strategie e gli obiettivi di Fedabo sono stabiliti dal **Consiglio di Amministrazione**, composto dai due soci dell'azienda (che ricoprono i ruoli di Presidente della società e di Amministratrice Delegata), da quattro Responsabili di area (dipendenti) e da tre Consiglieri esterni. Tra i 9 componenti totali, 5 sono uomini e 4 sono donne, con una percentuale di **presenza femminile del 44%**. Il 56% del Consiglio, inoltre, ha un'età inferiore ai 50 anni.

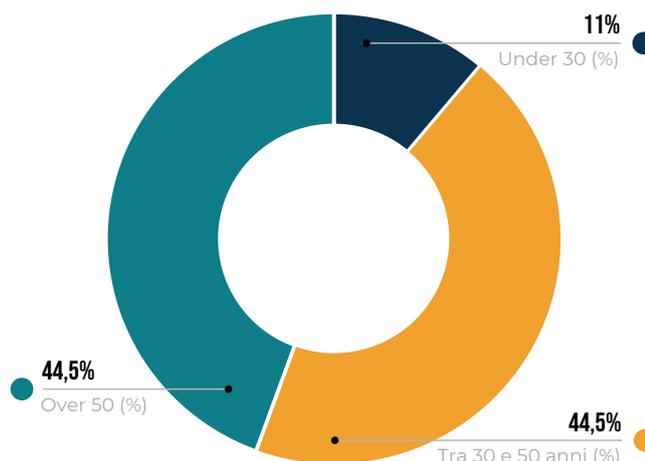
<sup>1</sup> Tema materiale secondo gli ESRS: G1 – Condotta delle imprese.

Infine, il **44% del CdA è composto da dipendenti** (una donna e tre uomini, tutti inquadrati come responsabili), a dimostrazione dell'attenzione dell'azienda al coinvolgimento delle proprie risorse nelle decisioni aziendali.

### COMPOSIZIONE DEL CDA PER GENERE



### COMPOSIZIONE DEL CDA PER ETÀ



Similmente, anche l'Organo di Governo (**Comitato Esecutivo**) che si occupa di attuare le decisioni disposte dal CdA include, oltre ai due soci (Presidente e Amministratrice Delegata), tutti i responsabili di area, per un totale di **6 dipendenti**: i quattro coinvolti anche nel CdA (responsabili delle tre aree di attività principali, ovvero Ottimizzazione Costi, Ottimizzazione Consumi e Sostenibilità) e i responsabili dei servizi IT e Marketing, presenti a partire dal 2022 a dimostrazione della crescente rilevanza di queste aree per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Attraverso i numerosi **Comitati interni** sulle varie tematiche che stanno a cuore all'azienda, Fedabo assicura che tutti i dipendenti, non soltanto i ruoli apicali, abbiano possibilità di esprimersi e di proporre soluzioni riguardo ai temi che stanno più a cuore all'azienda, come il benessere dei dipendenti, le iniziative per la comunità, la riduzione delle emissioni e lo sviluppo di una nuova sede. Convinta del valore aggiunto di questi gruppi di lavoro nel far sentire il personale direttamente coinvolto nelle decisioni e nell'opportunità di raccogliere proposte e idee a più livelli, Fedabo intende avviare nuovi comitati in ogni occasione in cui si proponga un nuovo tema rilevante, come si progetta nel 2024 relativamente agli aspetti di intelligenza artificiale e di diversità, inclusione e pari opportunità<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Per una spiegazione più dettagliata dei comitati, si rimanda al Capitolo Social, sezione Soddisfazione e coinvolgimento.

Infine, le strategie e i progetti vengono condivisi con la totalità delle risorse aziendali nel contesto di **riunioni bimensili**, durante le quali vengono approfonditi dai vari colleghi diversi aspetti legati all'attività aziendale (acquisizione di nuovi clienti e risorse, andamento dei mercati energetici, casi di studio, novità normative e progetti), alle performance di Fedabo (risultati di fine anno, performance di sostenibilità come Società Benefit e B-corp, riconoscimenti e premi) e alle iniziative promosse dall'azienda nei vari campi di interesse (ambiente, dipendenti, comunità).

Fra le informazioni condivise con l'intera popolazione aziendale, un valore significativo è sicuramente rivestito dai principi di sostenibilità che guidano l'azione quotidiana di Fedabo. Le principali strategie in questo senso vengono trasmesse anche **all'esterno**, non tanto e non solo allo scopo di dimostrare i risultati raggiunti come azienda, ma soprattutto per coinvolgere sempre più realtà nell'adozione di un **modello di business sostenibile** e per **promuovere valori etici, ambientali e sociali**<sup>3</sup>. Lo status giuridico di **Società Benefit** e la certificazione **B-Corp** sono certamente due strumenti efficaci per comunicare l'importanza di uno sviluppo sostenibile dell'economia e della società.

Tra le iniziative a cui Fedabo ha partecipato per promuovere la diffusione di questo modello economico anche sul territorio bresciano e camuno, risulta di particolare rilevanza la prima edizione di **Futura Colloquia**, tenutasi il 9 e 10 giugno a Piancogno, in Valle Camonica (BS). L'evento, dal tema "Un'economia sostenibile in uno scenario globale complesso", ha affrontato aspetti di economia globale e finanza sostenibile grazie alla presenza di relatori illustri quali: l'economista greca Phoebe Koundori, il capo economista di Bill Clinton alla Casa Bianca Robert Wescott, l'economista Mario Baldassari e il premio Nobel Michael Spence.

Inoltre, Fedabo diffonde gratuitamente numerosi materiali formativi e informativi, talvolta destinati a tutta la comunità mentre in altri casi mirati ai propri clienti e a potenziali interessati. Nello specifico, i principali canali comunicativi sono:

- energy news (newsletter settimanale che raccoglie notizie su temi di energia e sostenibilità) e circolari (periodiche, focalizzate su temi specifici di particolare rilevanza), condivisi con gli stakeholder interessati e/o sul sito web dell'azienda;
- analisi dell'andamento del mercato energetico e report su energia elettrica, gas e sistema ETS, inviati via mail e pubblicati nell'area riservata del sito web, rivolti ai clienti interessati;
- tramite i canali pubblici LinkedIn e YouTube, rubriche periodiche in forma di video-pillole che propongono interventi brevi di natura divulgativa e a tratti più tecnica su temi attuali quali l'idrogeno e la sostenibilità aziendale;

---

<sup>3</sup> § Impatto positivo effettivo: condivisione delle strategie di sostenibilità.

- guide informative e White Paper su argomenti specifici come CER, bilancio di sostenibilità e decarbonizzazione, condivise con clienti e/o partecipanti ai webinar o pubblicate sul sito aziendale.



*scarica qui le nostre guide informative*

- nel 2023, un evento dedicato all'Intelligenza Artificiale, aperto gratuitamente al pubblico.

Infine, la promozione dei valori perseguiti da Fedabo si concretizza anche in partnership con altre aziende che condividono i medesimi principi e obiettivi: la fondazione di **Comunità Pratica** nel 2023 rappresenta sicuramente la collaborazione più significativa in questo campo<sup>4</sup>.

## Premi e riconoscimenti:

Le scelte strategiche adottate in campo ambientale, etico e sociale, hanno permesso l'ottenimento di numerosi premi e riconoscimenti da parte di Fedabo. Oltre al già citato Premio Eccellenza Duale<sup>5</sup>, nel 2023 l'azienda ha infatti conseguito diversi titoli a seguito della propria attenzione alla sostenibilità:

"Azienda più attenta al clima", rientrando (come 20esima su 1030 aziende) nella classifica stilata dal Corriere della Sera, Pianeta 2030 e Statista per le realtà che hanno maggiormente ridotto le proprie emissioni rispetto al fatturato.



<sup>4</sup> Per informazioni ulteriori su Comunità Pratica, si rimanda al relativo approfondimento inserito nel Capitolo Social, sezione "Creazione di valore per la comunità".

<sup>5</sup> Premio ottenuto grazie al Progetto VOCE; si rimanda al paragrafo relativo nella sezione "Creazione di valore per la comunità" del Capitolo Social.

“Leader della sostenibilità” per il secondo anno consecutivo, in base alla classifica di Il Sole 24h e Statista, rientrando tra le 40 PMI italiane più attente alla Corporate Social Responsibility (sulla base di dati tratti dai bilanci finanziari e di sostenibilità).



Premio “Fabbrica del futuro” di Confindustria Brescia (concorso organizzato in occasione di Bergamo e Brescia Capitali della Cultura), nella categoria “Sinergia tra impresa e territorio” contraddistinguendosi per il Progetto VOCE e il coinvolgimento dei giovani studenti in tematiche innovative legate alla sostenibilità ambientale e sociale.



Direzione strategica	
As is	To be
Inclusione di dipendenti con ruolo di responsabili negli organi di governo/CdA	Inclusione di dipendenti con ruolo di responsabili negli organi di governo/CdA
Comitati interni per coinvolgere tutti i dipendenti in alcune decisioni aziendali	Ampliare il numero di Comitati a coprire ulteriori temi di interesse per l'azienda
Promozione dei valori di sviluppo sostenibile tramite lo status di Società Benefit e la certificazione B-Corp	Mantenere lo status di Società Benefit e ottenere la ri-certificazione B-Corp, continuando a promuovere esternamente i valori che incarnano

## Etica e trasparenza



La trasparenza, sia nei confronti dei dipendenti sia verso l'esterno, e l'adozione di atteggiamenti etici, ispirati a principi di correttezza e concorrenza leale, sono da sempre due aspetti fortemente radicati nella visione aziendale di Fedabo. Tuttavia, a seguito della progressiva crescita sia in termini di parco clienti sia in termini di risorse impiegate, la direzione ha percepito la **necessità di formalizzare** questi valori, trasformando le buone prassi in procedure definite che garantiscano i massimi livelli di etica e trasparenza.

Senza un sistema specifico composto di processi, meccanismi di controllo ed eventuali sanzioni, risulta infatti difficile individuare e correggere eventuali episodi di corruzione o conflitto d'interessi<sup>6</sup>. Pertanto, Fedabo ha deciso di avviare un percorso di strutturazione di un simile sistema; già nel 2023 è stata attivata una piattaforma di **whistleblowing**, ovvero un canale disponibile sul sito aziendale e utilizzabile sia dai dipendenti sia da esterni per eventuali segnalazioni in merito ad episodi che violino principi etici<sup>7</sup>.

Secondo la stessa logica, nel 2024 verrà implementato un **Modello Organizzativo di Gestione** ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (cosiddetto **MOG 231**). Questo sistema individua e formalizza una serie di procedure volte a garantire che nessun membro all'interno delle funzioni aziendali commetta reati di concussione o corruzione, reati in materia ambientale o di salute e sicurezza sul lavoro, reati fiscali o altre tipologie di comportamento illecito; grazie alla sua implementazione, Fedabo potrà dimostrare formalmente una gestione etica e trasparente delle attività aziendali.

Inoltre, a marzo 2023 Fedabo è stata insignita del **rating di legalità** da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato; questo rating è un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità, attribuibile alle imprese con sede in Italia che rispettino tutti i requisiti previsti dal Regolamento attuativo in materia. Fedabo ha raggiunto e ampiamente superato il punteggio base di 1 stella (★), ottenendo una valutazione di **2 stelle su 3**<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> § Rischio: corruzione e conflitti d'interesse.

<sup>7</sup> Adempimento normativo al Decreto Legislativo 24/2023, che da dicembre 2023 prevede l'obbligo di avere una piattaforma di whistleblowing per tutte le aziende con oltre 50 dipendenti.

<sup>8</sup> L'impresa richiedente ottiene il punteggio base ★, qualora rispettati tutti i requisiti di cui all'articolo 2 del Regolamento Attuativo. Il punteggio base potrà essere incrementato di un "+" per ogni requisito aggiuntivo che l'impresa rispetti tra quelli previsti all'art. 3 del Regolamento. Il conseguimento di tre "+" comporta l'attribuzione di una stelletta aggiuntiva, fino a un punteggio massimo di ★★★\*.

## Privacy e sicurezza delle informazioni

Un altro tema su cui Fedabo sta lavorando per migliorare è la tutela della privacy e dei dati di dipendenti e clienti. Nonostante il rischio di **attacchi informatici e perdite di dati** sia, nell'era odierna delle continue innovazioni tecnologiche, sempre presente, negli ultimi quattro anni Fedabo non ha subito **alcun danno** su questo fronte<sup>9</sup>. Complici di un simile risultato sono sicuramente le varie **strategie** adottate, quali le procedure per il back-up dei dati (data recovery) e i sistemi di sicurezza informatica (antivirus, firewall). Inoltre, nel 2023 è stato messo in atto un **test di phishing**, per monitorare la capacità dei dipendenti di reagire agli attacchi informatici; i risultati, globalmente positivi, sono stati condivisi durante una delle riunioni bimensili insieme ad un'informativa specifica su come proteggersi da eventuali attacchi reali. Nei prossimi anni, queste azioni verranno accompagnate da maggiore formazione dei dipendenti in materia di sicurezza informatica, un penetration test per verificare l'effettiva protezione fornita dai sistemi installati, e la strutturazione di un software specifico per la gestione degli applicativi in cloud.

Per quanto concerne, invece, la **privacy**, gli stakeholder maggiormente interessati sono certamente i dipendenti. Le risorse di Fedabo, infatti, in quanto consulenti, coltivano rapporti diretti con i clienti che seguono, mantenendo i contatti via mail ma anche telefonicamente, talvolta condividendo il proprio numero di cellulare personale al fine di garantire la rintracciabilità anche in trasferta<sup>10</sup>. Per tutelare maggiormente i dati personali dei propri lavoratori, dal 2024 Fedabo avvierà un **nuovo sistema di comunicazione** che permetta contatti telefonici sia internamente sia verso l'esterno tramite VoIP. In aggiunta, oltre alla piattaforma di **whistleblowing** (avviata a fine 2023) e al **MOG 231** (progetto del 2024), nei prossimi anni l'azienda intende aggiornare i propri documenti in materia di tutela della privacy e introdurre una figura interna dedicata al monitoraggio e alla verifica della compliance in questo campo, che affianchi il consulente esterno per uno scambio più capillare e tempestivo di informazioni, casi e prassi.

---

<sup>9</sup> § Rischio: data breach.

<sup>10</sup> § Impatto negativo potenziale: violazioni privacy.



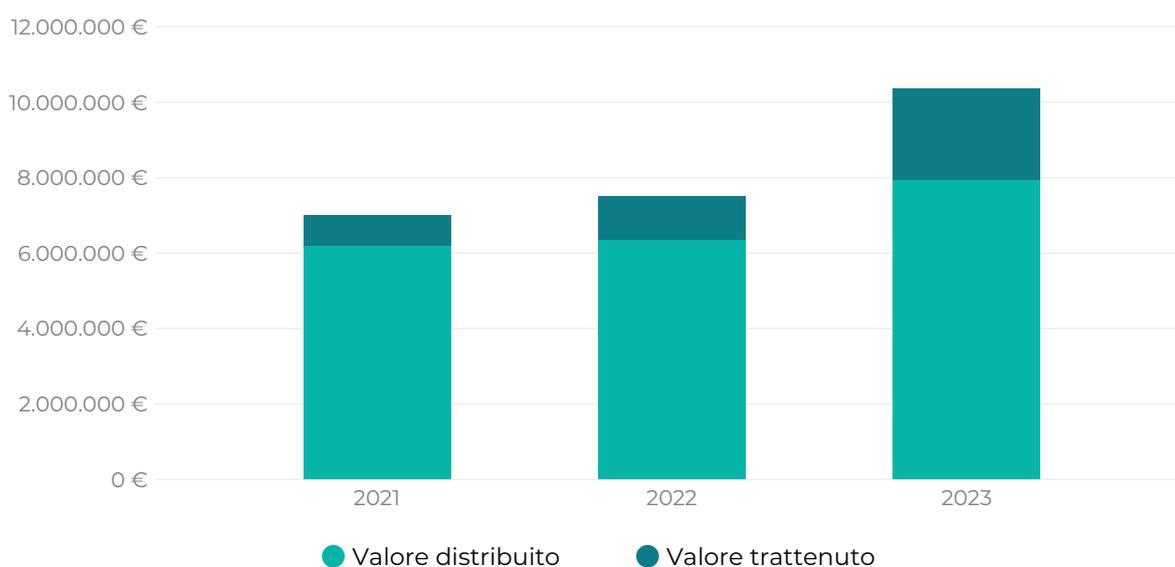
<b>Etica e trasparenza</b>	
As is	To be
Canale <i>whistleblowing</i>	<i>Whistleblowing</i> e MOG 231
Nessun attacco informatico o fuga di dati	Mantenere a 0 questi episodi, arricchendo e aggiornando le strategie di sicurezza informatica
Tutela della <i>privacy</i> dei dipendenti	Introduzione di un nuovo sistema di comunicazione che tutela maggiormente la <i>privacy</i> dei dipendenti

# Performance economiche e opportunità di crescita



Dal momento della sua fondazione nel 1999, Fedabo ha mantenuto una **crescita costante**, a livello di numero di risorse impiegate e di clienti seguiti ma anche, come presupposto e conseguenza di questi due aspetti, in termini economici. Negli anni, la gamma di servizi offerta si è progressivamente ampliata, continuando però a garantire elevati standard qualitativi che portano molte imprese a scegliere Fedabo come propria società di consulenza energetica e ambientale. Il 2023 ha visto una crescita particolarmente significativa in termini di **valore generato**, che ha superato i **10 milioni di euro**, circa il 38% superiore rispetto all'anno precedente. Di conseguenza, anche il valore distribuito e quello trattenuto sono **aumentati** in confronto al 2022.

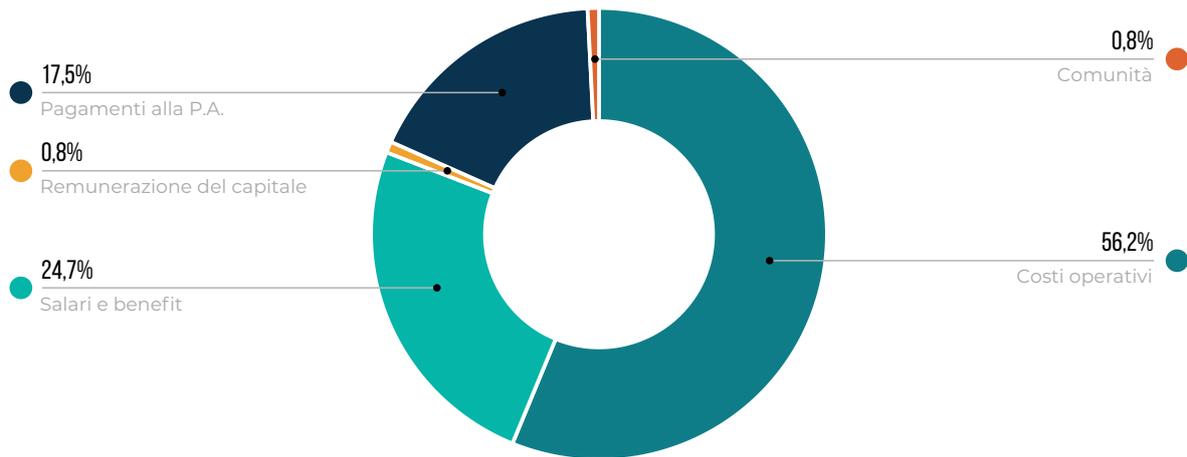
## VALORE DISTRIBUITO E TRATTENUTO



Relativamente al valore distribuito, i dipendenti hanno ricevuto il 24,7% sotto forma di salari, benefit e servizi vari, mentre **la comunità ne ha ricevuto lo 0,8%**.

All'interno delle spese per la comunità nel 2023, rientrano le spese legate al progetto **Ecosistema Fedabo** e le varie **donazioni ad associazioni ed enti del territorio** che si occupano di attività sportive, di utilità sociale e supporto alla comunità o di promozione culturale nella provincia di Brescia e in particolare in Valle Camonica.

### RIPARTIZIONE DEL VALORE DISTRIBUITO (2023)



Uno degli aspetti che contribuiscono alla continua crescita economica di Fedabo è la forte spinta all'**innovazione**, supportata dall'attività interna di **Ricerca e Sviluppo**. Infatti, tutti i team di lavoro affiancano il supporto ai clienti con un continuo approfondimento delle novità normative e tecnologiche in campo energetico e di sostenibilità, **sviluppando tool e strumenti** finalizzati allo svolgimento delle attività operative.

Inoltre, un consistente quantitativo di ore è costituito dallo **sviluppo informatico** di strumenti interni e applicativi, in cui sono impegnati i dipendenti dell'area IT. Nel 2023, complessivamente **1.878 ore lavorative** (circa 35 per dipendente) sono state dedicate ad attività di R&D. Pur essendo in calo rispetto agli anni precedenti, questo dato dimostra l'importanza che Fedabo attribuisce alla ricerca continua di innovazione e di miglioramento interno.

Inoltre, l'offerta di **servizi innovativi** che supportino le aziende clienti in un percorso verso la **sostenibilità** e la **transizione energetica** costituisce un'importante opportunità di crescita: a seguito del continuo aggiornamento di normative e incentivi collegati a questi campi, Fedabo sta progressivamente ampliando la propria clientela relativamente a servizi di consulenza su vari aspetti (ad esempio, bilanci di sostenibilità e calcolo delle emissioni, fotovoltaico e agri voltaico, interventi di efficienza energetica, obblighi per elettrivori ed ETS, CER, PPA, GO elettriche e gas)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> § Opportunità: aumento consulenza.

## Approvvigionamento sostenibile

Fedabo è da sempre attenta ad avviare convenzioni e rapporti di fornitura con imprese ed enti che condividano i suoi principi e valori di trasparenza, etica e sostenibilità a 360°, definiti anche nel Codice Etico. Per questo, negli anni, ha ampliato la quantità di **accordi con realtà B-Corp e/o Società Benefit**, sia in termini di fornitura di beni come il caffè Illy, sia a livello di scontistiche e convenzioni per i dipendenti, con aziende quali ACBC scarpe, Wa\_mi, Tea Natura, Think Organic e Rifò.

In occasione della costruzione della **nuova sede**, il cui completamento è previsto per fine 2025, è tuttavia emersa l'importanza di assicurare un certo livello di attenzione alla sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura, al fine di garantire che quest'opera edilizia sia realizzata secondo elevati standard ambientali, sociali ed etici<sup>12</sup>. Per questo, nel 2023 è stato fondato il **Comitato Nuova Sede**, tramite il quale i dipendenti potranno contribuire alle decisioni e monitorarne la trasparenza e correttezza. Inoltre, nel corso del 2024 l'azienda valuterà l'elaborazione di un **Codice di Condotta per i fornitori**, da applicare nell'immediato per la selezione delle aziende da coinvolgere nella costituzione del nuovo edificio e da mantenere, a lungo termine, per tutti i futuri partner commerciali.

<sup>12</sup> § Rischio: sostenibilità della catena di fornitura.

Performance economiche e opportunità di crescita	
As is	To be
Valore generato: 10 mln €	Valore generato: > 10 mln €
Valore distribuito alla comunità: 0,8%	Valore distribuito alla comunità: > 0,8%
Approvvigionamento sostenibile: - 8 fornitori e convenzioni SB e B-Corp - Comitato Nuova Sede	Approvvigionamento sostenibile: - 9 fornitori e convenzioni SB e B-Corp - Comitato Nuova Sede e Codice di Condotta



# GRI Content Index

Per ogni singolo tema materiale identificato, di seguito viene presentata la correlazione con i principali standard di riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, i GRI (*Global Reporting Initiative*).

Non sono stati rilasciati standard GRI di settore pertinenti con l'attività di Fedabo SpA SB.

<b>DICHIARAZIONE D'USO</b>	Fedabo SpA SB ha presentato una rendicontazione with reference to agli Standard GRI per il periodo 01/01/2023 – 31/12/2023.
<b>UTILIZZATO GRI 1</b>	GRI 1 – Principi Fondamentali versione 2021

## GRI 2 - Informativa generale 2021

Standard GRI	Disclosure	Paragrafo di riferimento
<b><i>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</i></b>		
2-1	Dettagli organizzativi	Chi siamo; Sfera Governance – Direzione strategica
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	Eventuali variazioni sono indicate nel testo
2-5	Assurance esterna	/

<b>Attività e lavoratori</b>		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo
2-7	Dipendenti	Sfera Social – gestione del personale e benessere aziendale
<b>Governance</b>		
2-9	Struttura e composizione della governance	Sfera Governance – Direzione strategica
2-11	Presidente del più alto organo di governo	Lettera agli stakeholder
<b>Strategia, politiche, prassi</b>		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder, Chi siamo
2-23	Impegno in termini di policy	Chi siamo - B-Corp e Società benefit
2-28	Appartenenza ad associazioni	Chi siamo – Adesione a rating e iniziative; Sfera Social – creazione di valore per la comunità
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>		
2-23	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I temi materiali e gli impatti di Fedabo
<b>GRI 3 - Temi materiali - versione 2021</b>		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	I temi materiali e gli impatti di Fedabo
3-2	Elenco di temi materiali	I temi materiali e gli impatti di Fedabo
3-3	Gestione dei temi materiali	I temi materiali e gli impatti di Fedabo

<b>Topic Standard: Ambito Economico</b>		
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Sfera Governance – Performance economiche e opportunità di crescita
<b>Topic Standard: Ambito Ambientale</b>		
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Sfera Environment – Energia: consumi interni e servizi presso i clienti
302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	Sfera Environment – Energia: consumi interni e servizi presso i clienti
302-3	Intensità energetica	Sfera Environment – Energia: consumi interni e servizi presso i clienti
302-4	Riduzione del consumo di energia	Sfera Environment – Energia: consumi interni e servizi presso i clienti
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Sfera Environment – Mitigazione del cambiamento climatico
305-2	Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Sfera Environment – Mitigazione del cambiamento climatico
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Sfera Environment – Mitigazione del cambiamento climatico
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Sfera Environment – Mitigazione del cambiamento climatico
305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	Sfera Environment – Mitigazione del cambiamento climatico
304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	Sfera Environment – Ecosistema Fedabo
304-3	Habitat protetti o ripristinati	Sfera Environment – Ecosistema Fedabo

Topic Standard – Ambito Sociale		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Sfera Social – Gestione del personale e benessere aziendale
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Sfera Social – Gestione del personale e benessere aziendale
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Sfera Social – Gestione del personale e benessere aziendale
403-9	Infortuni sul lavoro	Sfera Social – Salute e sicurezza
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Sfera Social - Formazione e sviluppo delle competenze
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Sfera Social - Formazione e sviluppo delle competenze
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Sfera Social – Gestione del personale e benessere aziendale Sfera Governance ed Economica – Organigramma e composizione CDA
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Sfera Social – Creazione di valore per la comunità
413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Sfera Social – Creazione di valore per la comunità

# Appendice A

Analisi degli impatti, rischi e opportunità (IRO)

IMPATTI POSITIVI EFFETTIVI				
TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTO	MAGNITUDO	
			ENTITÀ	PORTATA
E1 Cambiamenti climatici	Efficientamento energetico per i clienti	Contribuito a causare	3	3
E1 Cambiamenti climatici	Contributo verso la transizione energetica	Contribuito a causare	3	3
E1 Cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni GHG dei clienti	Contribuito a causare	3	2
E4 Biodiversità ed ecosistemi	Azioni per la biodiversità locale	Direttamente causato	3	1
S1 Forza lavoro propria	Crescita personale	Direttamente causato	3	4
S1 Forza lavoro propria	Occupazione sicura	Direttamente causato	2	2
S1 Forza lavoro propria	WHP	Direttamente causato	2	4
S1 Forza lavoro propria	Iniziative per i dipendenti	Direttamente causato	3	4
S3 Comunità interessate	Supporto concreto alla comunità	Direttamente causato	2	2
S3 Comunità interessate	Collaborazioni con cooperative sociali	Contribuito a causare	3	2
S3 Comunità interessate	Rapporti con scuole e università	Contribuito a causare	2	1
G1 Condotta delle imprese	Condivisione delle strategie di sostenibilità	Direttamente causato	3	2

**IMPATTI NEGATIVI EFFETTIVI**

**MAGNITUDO**

TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTUTO	ENTITÀ	PORTATA	NATURA IRRIMEDIABILE
EI Cambiamenti climatici	Contributo emissivo	Direttamente causato	1	1	1

**IMPATTI NEGATIVI POTENZIALI**

**MAGNITUDO**

TEMATICA	IMPATTO	MODALITÀ CONTRIBUTUTO	ENTITÀ	PORTATA	NATURA IRRIMEDIABILE	PROBABILITÀ
S1 Forza lavoro propria	Rischio di incidenti sul lavoro	Contribuito a causare	3	2	4	1
S1 Forza lavoro propria	Possibile insoddisfazione del personale	Direttamente causato	2	2	1	2
S1 Forza lavoro propria	Episodi di discriminazione	Direttamente causato	3	2	2	1
S1 Forza lavoro propria	Violazioni privacy	Direttamente causato	2	2	1	2

**RISCHI E OPPORTUNITÀ**

TEMATICA	OGGETTO	RISCHIO / OPPORTUNITÀ	MAGNITUDO POTENZIALE	PROBABILITÀ
EI Cambiamenti climatici	Nuovi orizzonti energetici	Opportunità	3	2
S1 Forza lavoro propria	Risorse non adeguatamente formate	Rischio	3	1
S1 Forza lavoro propria	Talent attraction	Opportunità	3	2

RISCHI E OPPORTUNITÀ				
TEMATICA	OGGETTO	RISCHIO / OPPORTUNITÀ	MAGNITUDO POTENZIALE	PROBABILITÀ
S1 Forza lavoro propria	Difficoltà nel recruiting	Rischio	3	3
S1 Forza lavoro propria	Turnover personale	Rischio	4	2
G1 Condotta delle imprese	Corruzione e conflitti di interesse	Rischio	4	1
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Data breach	Rischio	2	1
G1 Condotta delle imprese	Sostenibilità della catena di fornitura	Rischio	3	2
G1 Condotta delle imprese	Aumento consulenza	Opportunità	4	3

# Appendice B

Tabelle riepilogative dei dati

## Sfera Environment

CONSUMI ENERGETICI					
GRI 302-1	UdM	2020	2021	2022	2023
Energia elettrica	kWh	52.711	87.283	83.384	63.086
di cui prelevata da rete	kWh	38.402	60.557	55.874	40.047
di cui autoprodotta	kWh	420	26.726	27.510	23.039
Energia elettrica	tep	9,86	16,32	15,59	11,80
Gas Naturale	Sm <sup>3</sup>	1.831	0	0	0
Gas Naturale	tep	2	0	0	0
Gasolio	l	4.583	5.085	4.390	5.090
Gasolio	tep	4	4	4	4
Benzina	l	5.745	9.502	10.705	10.790
Benzina	tep	4	7	8	8
<b>Totale consumi</b>	<b>tep</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>25</b>

EMISSIONI					
GRI 305-1,2	UdM	2020	2021	2022	2023
<b>Emissioni dirette - Scope 1</b>		<b>29,5</b>	<b>36,2</b>	<b>37,2</b>	<b>39,3</b>
Gas Naturale	tCO <sub>2</sub> eq	3,6	0,0	0,0	0,0
Gasolio	tCO <sub>2</sub> eq	12,2	13,6	11,8	13,7
Benzina	tCO <sub>2</sub> eq	13,6	22,6	25,5	25,7

EMISSIONI					
<b>Emissioni indirette per energia importata - Scope 2</b>	<b>tCO2eq</b>	<b>3,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Energia elettrica prelevata da rete (market-based)	tCO2eq	3,6	0,0	0,0	0,0
<b>Altre emissioni indirette - Scope 3</b>	<b>tCO2eq</b>	<b>62,6</b>	<b>77,0</b>	<b>65,1</b>	<b>74,2</b>
Trasporti	tCO2eq	42,9	56,7	43,7	51,5
Uso dei prodotti e fasi upstream di energia elettrica e carburanti	tCO2eq	19,7	20,4	21,4	22,7
<b>Totale emissioni</b>	<b>tCO2eq</b>	<b>95,7</b>	<b>113,3</b>	<b>102,4</b>	<b>113,5</b>

RISPARMI OTTENUTI PER INTERVENTI DI RIDUZIONE CONSUMI ED EFFICIENTAMENTO					
	UdM	2020	2021	2022	2023
Servizio EPC riduzione consumi	tep	158	242	269	246
Servizio EPC riduzione emissioni	tCO2eq	238	334	353	386
Servizio TEE + TEE-CAR riduzione emissioni	tep	18.921	20.386	23.901	23.072
Servizio TEE + TEE-CAR riduzione consumi	tCO2eq	39.874	41.182	49.440	48.509

## Sfera Social

PERSONALE					
	UdM	2020	2021	2022	2023
GRI 401-1	UdM	2020	2021	2022	2023
Numero di dipendenti	numero	34	43	52	54
di cui donne	numero	13	17	23	22
di cui under 30	numero	7	6	16	17

## PERSONALE

Numero di entrate	numero	6	14	18	13
Numero di uscite	numero	2	6	11	8
Tasso di turnover complessivo	%	26%	51%	63%	41%

## FORMAZIONE

Gri 404-1,2,3	UdM	2020	2021	2022	2023
<b>Totale ore di formazione</b>	<b>Ore</b>	<b>2.250</b>	<b>1.779</b>	<b>2.163</b>	<b>2.810</b>
Ore per dipendente	Ore/dip	71,8	45,6	47	54,56311
<i>Ore di formazione per tematica</i>					
Salute e sicurezza	Ore	66	169	54	127
Specifica ESCo	Ore	226	93	445	176
Sostenibilità	Ore	202	78	289	311
Specifica della mansione e soft skills	Ore	1756	1439	1375	2196

## WELFARE e BENEFIT

GRI 401-2	UdM	2020	2021	2022	2023
Lavoratori con accesso al welfare	%	100%	100%	100%	100%
Welfare	€	78.700	78.900	132.300	286.500
Welfare (% su utile)	%	12,67%	9,35%	9,14%	8,68%
Benefit	€	9.244,42	22.044,33	27.725,86	50.491,06
Benefit (% su utile)	%	1,49%	2,61%	2,62%	1,53%

### WEBINAR GRATUITI DI FEDABO ACADEMY

	UdM	2020	2021	2022	2023
<b>Numero di eventi</b>	<b>numero</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
di cui a tema ESG e decarbonizzazione	numero	5	6	2	4
di cui a tema ETS e CBAM	numero	1	2	1	2
di cui a tema mercati energetici	numero	1	4	2	6
di cui a tema efficienza energetica	numero	1	4	3	2
di cui a tema CER	numero	0	0	2	3
Totale ore	Ore	9	40	26	28
Numero di partecipanti	numero	94	998	912	1473

### Sfera Governance

#### COMPOSIZIONE DEL CDA

GRI 2-9	UdM	2020	2021	2022	2023
Numero totale di componenti	numero	7	0	0	0
di cui donne	numero	3	4	4	4
di cui dipendenti	numero	3	4	4	4
<i>Composizione per età</i>					
< 30 anni	numero	/	/	1	1
Tra 30 e 50 anni	numero	/	/	4	4
> 50 anni	numero	/	/	4	4

## PERFORMANCE ECONOMICHE

GRI 201-1	UdM	2020	2021	2022	2023
<b>Valore generato</b>	€	<b>5.189.977</b>	<b>7.003.805</b>	<b>7.519.076</b>	<b>10.374.990</b>
<b>Valore distribuito</b>	€	<b>4.543.933</b>	<b>6.202.059</b>	<b>6.366.652</b>	<b>7.959.922</b>
Costi operativi	€	2.738.960	4.137.997	3.614.145	4.476.179
Salari e benefit	€	1.205.325	1.434.589	1.754.922	1.964.632
Remunerazione del capitale	€	12.794	16.997	32.204	62.602
Pagamenti alle P.A.	€	573.575	563.178	913.559	1.395.613
Comunità	€	13.279	49.297	51.822	60.896
<b>Valore trattenuto</b>	€	<b>646.044</b>	<b>801.747</b>	<b>1.152.424</b>	<b>2.415.069</b>

## DONAZIONI ALLA COMUNITÀ e LAVORO PRO BONO

	UdM	2020	2021	2022	2023
Spesa per progetti di sviluppo sostenibile	€	17.479	54.497	54.672	69.296
% spesa sul fatturato	%	0,34%	0,78%	0,73%	0,67%



**Fedabo S.p.A. SB a socio unico**

Via Prade, 24 - 25047

Darfo Boario Terme (BS)

Società soggetta a direzione e coordinamento di Fedabo Holding srl SB

**[www.fedabo.com](http://www.fedabo.com)**