

LA FILIPPA

Bilancio di sostenibilità 2024



3 >

Il valore delle persone

Le persone de La Filippa



3.1. I numeri del personale

3.2. Valorizzazione e cura delle persone

3.3. Trasparenza e dialogo nei rapporti
di lavoro

3.4. Salute e sicurezza sul lavoro

3.5 Formazione e sviluppo delle
competenze

3.6 Diversità e inclusione

distribuzione del personale per genere, fascia d'età e inquadramento -> 44

la politica premiante -> 46

codice etico -> 47

inclusione -> 48

3.1. I numeri del personale

Nel 2024 La Filippa ha impiegato complessivamente **18 dipendenti**, tutti operanti in Italia, residenti in Liguria e inquadrati nel contratto collettivo nazionale “Dipendenti di aziende esercenti servizi ambientali - FISE”. Il 94% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre il restante 6% - un solo contratto - è a tempo determinato con scadenza prevista a marzo 2025². Il 67% lavora a tempo pieno; i restanti collaboratori sono impiegati part time con un orario settimanale compreso tra le 20 e le 35 ore.

Nel corso dell'anno La Filippa ha assunto una nuova risorsa (una donna over 30), mentre non si sono registrate cessazioni. Il 50% dei dipendenti può usufruire dello smart working, l'11% è iscritto a un'organizzazione sindacale e il 5,5% della forza lavoro è rappresentato da una persona con disabilità.

La durata media della carriera aziendale si attesta intorno ai 13 anni. Ogni dipendente ha lavorato in media circa 1.618 ore nel corso dell'anno.

La Filippa non si avvale né di collaboratori esterni né di lavoratori stagionali o con contratti atipici.

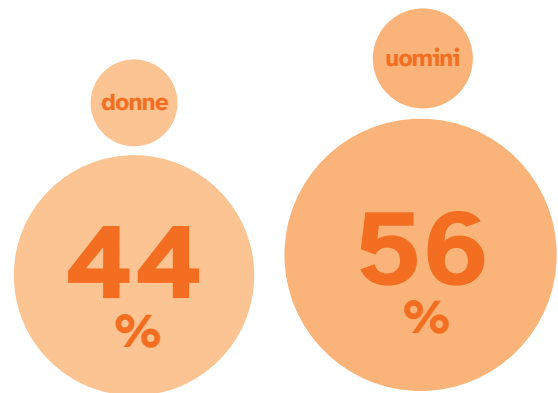
² Si precisa che il contratto è stato rinnovato per ulteriori 12 mesi.



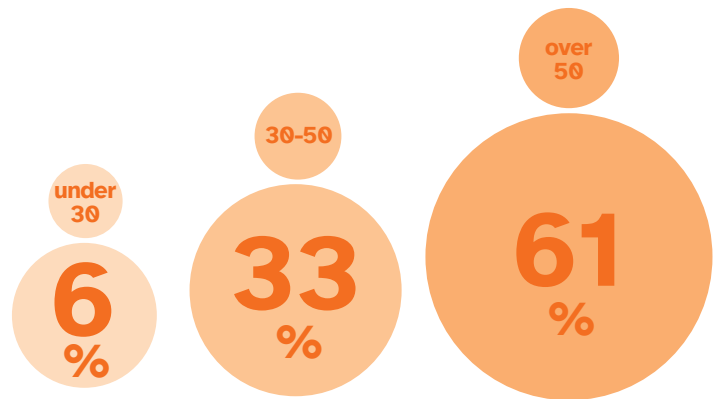
TABELLA RIEPILOGATIVA

PARAMETRO	DONNE	UOMINI	TOTALE
GENERE COMPLESSIVO	8	10	18
FASCIA D'ETÀ			
UNDER 30	0	1	1
30-50	3	3	6
OVER 50	5	6	11
INQUADRAMENTO			
DIRIGENTE	0	1	1
QUADRO	2	2	4
IMPIEGATO	5	3	8
OPERAIO	1	4	5
ORARIO DI LAVORO			
FULL TIME	2	10	12
PART TIME	6	0	6
CONTRATTO			
TEMPO INDETERMINATO	7	10	17
TEMPO DETERMINATO	1	0	1

Genere complessivo

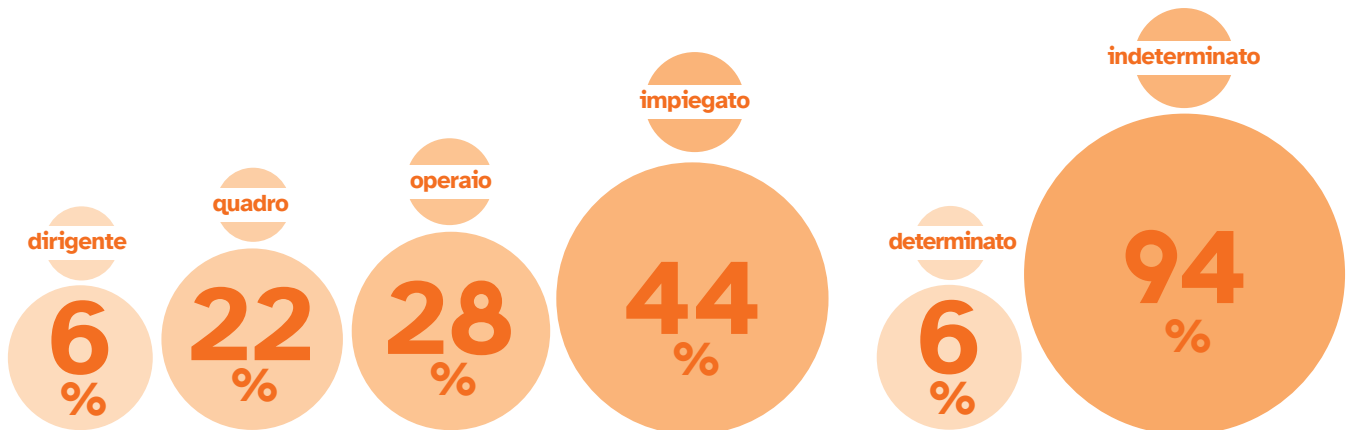


Fasce d'età



Inquadramento

Tipo di contratto



3.2. Valorizzazione e cura delle persone

Alla base del modello de La Filippa c'è una visione che intreccia sostenibilità industriale e valore umano: un'idea di impresa che cresce in equilibrio con il territorio e con le persone che lo abitano.

Nel tempo, La Filippa ha costruito uno spazio di dialogo e fiducia, dove l'impianto non è percepito come una barriera, ma come parte integrante della comunità. La relazione con Cairo Montenotte si è consolidata anno dopo anno, alimentata da trasparenza, ascolto e una comunicazione costante e accessibile.

Al centro, ci sono sempre le persone: collaboratori e collaboratrici, cittadine e cittadini. L'ambiente di lavoro è pensato per favorire il benessere quotidiano e stimolare senso di appartenenza. Non è un caso che chi

lavora a La Filippa dica di sentirsi “come a casa”.

Per La Filippa l'impresa è innanzitutto relazione. Soprattutto con i collaboratori con cui si condivide il cammino quotidiano con le sue impronte, ma poi con i clienti, i fornitori, le istituzioni, con il territorio e con l'ambiente. Ed è proprio la qualità di queste relazioni la formidabile cartina di tornasole per misurare il valore generato, che ovviamente non può essere solo economico.

La qualità del servizio, l'attenzione al dettaglio e l'impegno per il miglioramento continuo hanno contribuito a cambiare la percezione della discarica, dimostrando che anche un impianto di smaltimento può generare valore positivo, in chiave ambientale, economica e sociale.



”

Secondo il Baal-Shem, nessun incontro - con una persona o una cosa - che facciamo nel corso della nostra vita è privo di un significato segreto.

Gli uomini con i quali viviamo o che incrociamo in ogni momento, gli animali che ci aiutano nel lavoro, il terreno che coltiviamo, i prodotti della natura che trasformiamo, gli attrezzi di cui ci serviamo, tutto racchiude un'essenza spirituale segreta che ha bisogno di noi per raggiungere la sua forma perfetta, il suo compimento. Se non teniamo conto di questa essenza spirituale inviata sul nostro cammino, se - trascurando di stabilire un rapporto autentico con gli esseri e le cose alla cui vita siamo tenuti a partecipare come essi partecipano alla nostra - pensiamo solo agli scopi che noi ci prefiggiamo, allora anche noi ci lasciamo sfuggire l'esistenza autentica, compiuta.

***Il Cammino dell'Uomo,
Martin Mordechai Buber***

La politica premiante

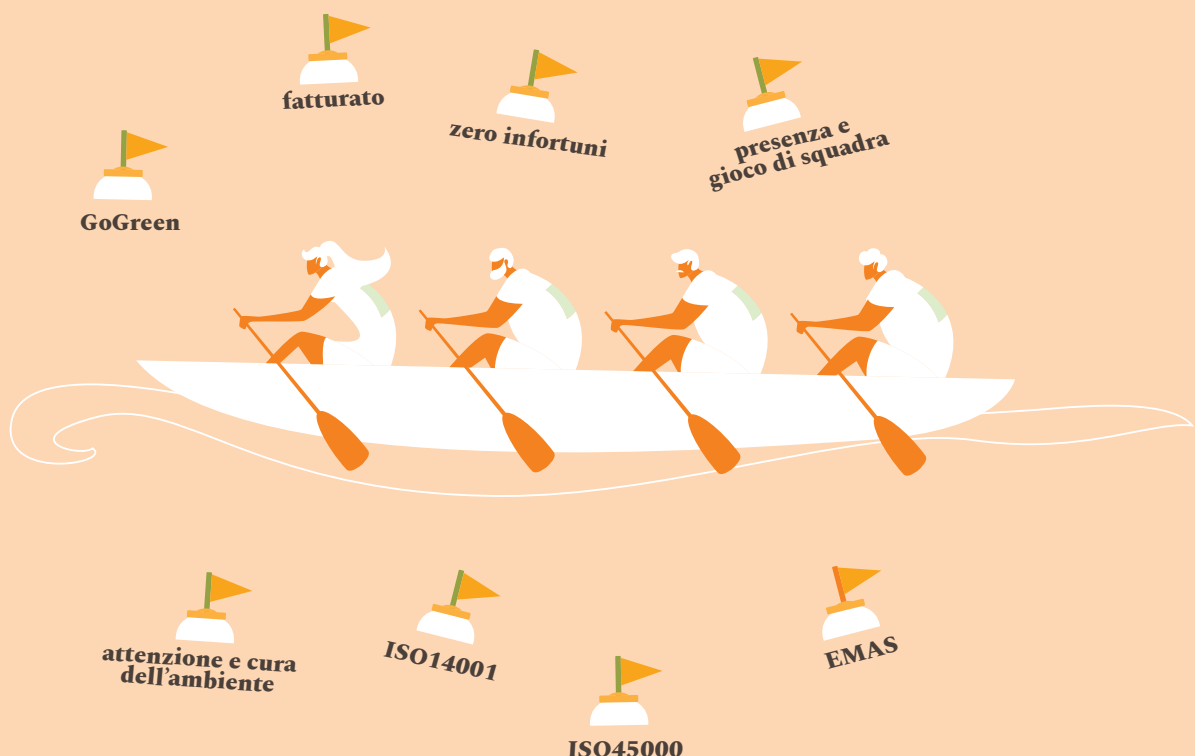
Il rafforzamento delle competenze e la consapevolezza del ruolo di ciascun collaboratore sono elementi centrali del modello de La Filippa. Non si tratta solo di formazione individuale: è il lavoro di squadra a fare la differenza, alimentato da un coinvolgimento attivo che riguarda sia le scelte strategiche che le attività operative quotidiane.

In quest'ottica, La Filippa adotta per tutti i dipendenti una Politica Premiante che collega gli incentivi economici non solo a risultati di produttività e redditività, ma anche a obiettivi trasversali legati alla sicurezza, alla tutela ambientale e alla promozione di comportamenti sostenibili e responsabili. Per l'esercizio 2024 ciò si è tradotto nell'erogazione di un importo complessivo di circa 113.000 euro, pari a un premio medio lordo pro-capite di 6.648 euro.

Il premio di risultato è stato confermato anche per il 2025, mantenendo invariati i criteri di accesso e le modalità di erogazione già adottate negli anni precedenti. Il monte premi individuale è stato fissato in misura pari a 8.700 euro.

La sicurezza prima di tutto. Lavorare in sicurezza è un principio irrinunciabile: richiede attenzione, prevenzione e - se necessario - provvedimenti e sanzioni. Ma è altrettanto importante riconoscere che l'impegno costante sulla sicurezza genera benefici concreti per le persone e per l'organizzazione: benessere, continuità operativa, competitività.

Per questo La Filippa premia anche il raggiungimento degli obiettivi legati alla prevenzione, valorizzando chi contribuisce ogni giorno a rendere l'azienda un luogo più sicuro, più affidabile e più umano.



3.3.

Trasparenza e dialogo nei rapporti di lavoro

Il dialogo, per La Filippa, è un valore fondamentale anche nella vita interna dell'azienda. Oltre agli scambi quotidiani tra colleghi, settimanalmente si tiene una riunione di coordinamento tra quadri e responsabili, per la definizione condivisa di tutte le scelte gestionali.

A presidio dei valori condivisi, La Filippa si è dotata di un **Codice Etico** e di Comportamento che promuove un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso. Il documento garantisce pari opportunità, libertà sindacale, regolarità contrattuale e sviluppo delle competenze. Nel 2024 non si sono registrate vertenze né denunce per violazioni dei diritti dei lavoratori.



Codice etico
download

3.4.

Salute e sicurezza sul lavoro

Garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro è parte integrante della cultura aziendale. Il sistema di gestione si fonda su una valutazione puntuale dei rischi (DVR) e su un approccio partecipativo, con il coinvolgimento dei lavoratori e un confronto costante con i responsabili.

Nel 2024 non si sono verificati infortuni.

È stato rilevato un solo caso di malattia professionale, non contratta in azienda.

Tutti i dipendenti hanno partecipato ad almeno una sessione di formazione in materia di salute e sicurezza. Le ore totali erogate sul tema ammontano a 137. Sono stati condotti due audit interni e cinque simulazioni di emergenza, tutte concluse positivamente senza alcun rilievo di non conformità. È inoltre attivo un Gruppo "SICUREZZA" che si riunisce settimanalmente.

I dispositivi di protezione individuale (DPI) sono forniti in base al DVR e gestiti secondo apposita procedura. Il sistema prevede anche l'analisi dei "quasi infortuni" (near miss) per identificare potenziali miglioramenti.

3.5. Formazione e sviluppo delle competenze

La crescita professionale passa dalla conoscenza. Per questo, ogni anno, La Filippa investe tempo e risorse nella formazione tecnica, normativa e valoriale, promuovendo un modello di apprendimento continuo. Nel 2024 sono state erogate **163 ore di formazione**, con il coinvolgimento del 100% del personale. I temi hanno riguardato la sicurezza, l'uso di attrezzature, la gestione ambientale, la qualità e anche l'innovazione (formazione su intelligenza artificiale e strumenti digitali). Undici dipendenti hanno partecipato a corsi esterni finanziati dall'azienda: l'approccio partecipativo ha favorito una crescita diffusa delle competenze.

*La Filippa, nell'esercizio della propria responsabilità sociale, quando possibile, sceglie fornitori con i quali condividere progetti di integrazione e inclusione. È il caso della **Cooperativa sociale Eccomi** (www.eccomi.coop) alla quale vengono affidate la costruzione e la manutenzione di strutture in legno e la realizzazione di opere d'ingegneria naturalistica come ad esempio "Il Solco del Vallone" (pag. 21). **Eccomi** nasce per offrire un'opportunità di formazione e lavoro a persone che vogliono riscattare la propria vita dopo un cammino di recupero e rinascita interiore. Il cuore di **Eccomi** trova le sue radici e il suo nutrimento nella Comunità Cenacolo fondata da Madre Elvira Petrozzi.*

3.6. Diversità e inclusione

L'inclusione è un principio fondante, richiamato nel **Codice Etico**, che vieta qualsiasi forma di discriminazione. Sebbene non esista un piano formale di diversity & inclusion, i principi di pari opportunità sono parte della cultura organizzativa e si riflettono nella composizione dell'organico. Nel 2024, la forza lavoro de La Filippa è composta da **18 persone**, di cui il 44,4% donne. La presenza femminile è significativa anche nei ruoli di responsabilità: **il 66,7% delle posizioni manageriali è ricoperto da donne**.

Durante il 2024, così come dall'inizio dell'attività, non sono stati segnalati casi di discriminazione. Inoltre, il gender pay gap, ossia la differenza percentuale media tra il guadagno orario degli uomini e quello delle donne calcolato sulla "paga base", nel 2024 si attesta al 2,87%, un valore contenuto anche comparato alla media europea (12,7% nel 2021).

Non sono stati segnalati reclami su base di genere, età o etnia. Per quanto riguarda i congedi parentali, nessun dipendente ne ha usufruito nel 2024. L'azienda concede tali periodi su richiesta, in linea con la normativa vigente, e valuta caso per caso le esigenze personali di ogni singolo collaboratore, riservandosi di accogliere tali istanze anche in deroga alle norme.



Coordinamento editoriale
Amapola - Società Benefit

Design
Paroledavendere

Foto
Antonio Amato, Giuseppe Cavallaro, Roberto Malacrida, Paola Allegra Sartorio

Illustrazioni pag 20 e pag 49
Riccardo Guasco

Foto di copertina
Roberto Malacrida



lafilippa.it

*Alcuni uomini vedono le cose come sono e dicono: "Perché?"
Io sogno le cose come non sono mai state e dico "Perché no?"
(George Bernard Shaw)*

La Filippa è un'altra cosa®

