



Rendicontazione di Sostenibilità

2024



Metodologia validata



Powered by:



Per ulteriori informazioni: info@finserviceesg.com

Rendicontazione di Sostenibilità

2024

Sommario

Lettera agli Stakeholder	9
Panoramica ESG	10
ESRS 2 - Informazioni generali	13
Profilo dell'organizzazione	14
• Strategia, modello aziendale e catena del valore (ESRS 2 SBM-1)	14
Scopo	15
Criteri per la redazione	15
• Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità (ESRS 2 BP-1)	15
» Informativa in relazione a circostanze specifiche (ESRS 2 BP-2)	16
» Metriche per la misurazione degli impatti ESG	17
Governance	18
• Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate (ESRS 2 GOV-1)	18
• Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità (ESRS 2 GOV-5)	19
Strategia	22
• Interessi e opinioni dei portatori di interessi (ESRS 2 SBM-2)	22
• Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazioni con la strategia e il modello aziendale (ESRS 2 SBM-3)	23
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	24
• Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti (ESRS 2 MDR-P)	24
Environment: Informazioni Ambientali	27
ESRS E1 - Cambiamento climatico	28
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	28
• E1-2 - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	28
• E1-3 - Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	28
Metriche e obiettivi	32
• E1-5 - Consumo di energia e mix energetico	32
• E1-6 - Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	33
• E1-7 - Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	35

ESRS E2 - Inquinamento di aria, acqua e suolo	36
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	36
• E2-2 - Azioni e risorse connesse all'inquinamento	36
Metriche e obiettivi	36
• E2-4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo	36
• E2-5 - Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti	37
ESRS E3 - Acqua e risorse marine	38
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	38
• E3-1 - Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	38
• E3-2 - Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	38
Metriche e obiettivi	39
• E3-4 - Consumo idrico	39
ESRS E4 - Biodiversità ed ecosistemi	40
Strategia	40
• ESRS 2 SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	40
ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	41
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	41
• E5-1 - Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	41
• E5-2 - Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	42
Metriche e obiettivi	43
• E5-4 - Flussi di risorse in entrata	43
• E5-5 - Flussi di risorse in uscita	44
Social: Informazioni sociali	49
ESRS S1 - Forza lavoro propria	50
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	50
• S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria	50
• S1-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	51
• S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	52
• S1-4 - Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	52

Metriche e obiettivi	54
• S1-6 - Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	54
• S1-7 - Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	56
• S1-8 - Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	57
• S1-9 - Metriche della diversità	57
• S1-10 - Salari adeguati	58
• S1-11 - Protezione sociale	59
• S1-13 - Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	60
• S1-14 - Metriche di salute e sicurezza	61
• S1-15 - Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	63
• S1-16 - Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	64
ESRS S2 - Lavoratori nella value chain	66
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	66
• S2-1 - Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	66
• S2-4 - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	67
ESRS S3 - Comunità interessate	68
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	68
• S3-2 - Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	68
ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	71
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	
• S4-1 - Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	71
• S4-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	71
Governance: Informazioni sulla governance	75
ESRS G1 - Condotta aziendale	76
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	76
• G1-1 - Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	76
• G1-2 - Gestione dei rapporti con i fornitori	77
• G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	79
Metriche e obiettivi	79
• G1-6 - Prassi di pagamento	79
Nota metodologica	80
Glossario	82



“Cabagaglio Packaging ha avviato un percorso strategico volto a minimizzare l’impatto delle proprie attività, impegnandosi attivamente nella promozione di un futuro sostenibile a beneficio delle persone, della comunità e dell’intero ecosistema.”

Alessandro Galbusera

Lettera agli Stakeholder

| ESRS 2 GOV 4, GRI 2-22

Egredi Stakeholder,

è con grande orgoglio che Cabagaglio Packaging Srl annuncia il raggiungimento di un importante traguardo: la pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità. L'anno 2024 rappresenta per la nostra realtà aziendale una conferma tangibile degli sforzi costanti e delle strategie adottate per garantire un futuro sostenibile alle generazioni presenti e future.

Negli ultimi anni, la nostra impresa ha intrapreso un percorso di miglioramento continuo, ponendo particolare attenzione ai temi della sostenibilità ambientale e sociale. Abbiamo investito in tecnologie innovative e adottato pratiche responsabili, volte a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività, nonché a migliorare la qualità della vita delle comunità con cui interagiamo.

In un contesto di mercato caratterizzato da crescenti incertezze, abbiamo mantenuto salda la nostra visione strategica, perseguendo con determinazione un modello di sviluppo sostenibile e responsabile. La pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità rappresenta oggi la concretizzazione di questo impegno e la nostra volontà di operare con trasparenza e responsabilità.

Attraverso questo documento, intendiamo condividere con voi i risultati raggiunti, le sfide affrontate e gli obiettivi futuri, confermando la nostra dedizione a un modello di business, che valorizzi non solo la performance economica, ma anche l'impatto sociale e ambientale delle nostre azioni.

Ringraziandovi per la fiducia e il supporto continuo, restiamo impegnati a costruire insieme un futuro più sostenibile e responsabile.

Alessandro Galbusera

Panoramica ESG

ENVIRONMENT

170.185 kWh

Consumi di energia elettrica

179,366 ton

Totale materiali rinnovabili impiegati

236,549 ton CO₂eq

Emissioni Scope 1 (emissioni dirette)

51,93 ton CO₂eq

Emissioni Scope 2 (emissioni indirette causate dalla generazione/acquisto di elettricità)



SOCIAL

42

Dipendenti al 31/12

100%

Dipendenti a tempo indeterminato

132,5

Ore di formazione erogate

€985

Investimento in formazione

GOVERNANCE

95%

Fornitori italiani

5%

Fornitori stranieri

Codice etico

Presenza in azienda







Informazioni generali

ESRS 2

PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

Strategia, modello aziendale e catena del valore

| ESRS 2 SBM-1, GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-28, GRI 201-1, GRI 309, GRI 419

Cabagaglio Packaging Srl, con sede a Sirone (LC), nasce negli anni '90 all'interno di una realtà manifatturiera attiva dal 1946, fondata da Tizzoni Bruno e Airoldi Antonio. Specializzata nella progettazione e produzione di coperchi filettati, chiusure e imballaggi in alluminio e banda stagnata, l'azienda serve i settori cosmetico, nutraceutico, alimentare e industriale, con un'offerta ampia e altamente personalizzabile.

Grazie a un team qualificato e a un'organizzazione flessibile, Cabagaglio Packaging garantisce un'assistenza completa dal design al post-vendita, rispondendo con rapidità e innovazione alle esigenze dei clienti. Il trasferimento nel 2016 nella nuova sede produttiva ha permesso di ampliare la capacità produttiva, migliorare la logistica e incrementare il personale, ponendo solide basi per una crescita sostenibile e orientata all'ecologia e alla riciclabilità dei prodotti.

La società opera principalmente sul mercato italiano ed europeo, con circa il 50% del fatturato destinato all'estero. Collabora con una rete consolidata di fornitori italiani ed europei, selezionati per l'elevata qualità e l'impegno verso politiche etiche e ambientali. La distribuzione avviene prevalentemente in modalità B2B, con consegne rapide e curate, soprattutto nel Nord Italia, e con partner logistici fidelizzati per il resto del territorio.

Tra i punti di forza di Cabagaglio Packaging spiccano la vasta gamma di prodotti, l'elevata personalizzazione, la flessibilità nella gestione degli ordini e l'attenzione costante all'innovazione e alla sostenibilità, elementi che le consentono di rispondere efficacemente alle richieste di un mercato in continua evoluzione.

La società dispone di una sede operativa, che comprende altresì la sede legale, ed un deposito, i cui dettagli organizzativi sono riportati nella tabella seguente.

Nome sede	Tipo sede	Codice ETICO	Fatturato (€)	Attivo dello stato patrimoniale (€)	Dipendenti	Immobile in garanzia
SIRONE - VIA DELL'INDUSTRIA, 17	Sede legale e amministrativa	259200	11.579.726		42	No
LECCO - VIA TAGLIAMENTO, 44	Deposito					

Nel corso del 2024, l'azienda ha registrato una significativa crescita del fatturato, passando da 7.644.044 € nell'anno 2023 a 11.579.726 €, con un incremento del 51,5%. Il numero di dipendenti è rimasto stabile, mentre la struttura organizzativa si è ampliata con l'aggiunta di una nuova unità locale a Lecco, oltre alla sede legale e amministrativa di Sirone.

Indicatori generali	2023	2024	Variazione assoluta	Variazione percentuale (%)
Numero sedi	1	2	1	-
Fatturato	7.644.044	11.579.726	3.935.682	51,5%
N. dipendenti	42	42	0	0,0%

L'impresa è affiliata a numerose associazioni di settore, all'interno delle quali riveste posizioni di rilievo negli organi di governo. Partecipa attivamente a progetti e comitati e considera tali collaborazioni strategiche per il proprio sviluppo e la crescita sostenibile nel medio-lungo termine.

CRITERI PER LA REDAZIONE

Criteria generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

| ESRS 1, ESRS 2 BP-1, GRI 2-22, GRI 3-2

In linea con quanto definito dallo standard **ESRS 1 – Requisiti generali** e, parallelamente, dal **GRI Standard 1 – Foundation**, le informazioni rendicontate soddisfano i requisiti di:

- Pertinenza,
- Fedele rappresentazione,
- Comparabilità,
- Verificabilità,
- Comprensibilità.

LEGGI DI PIÙ

La Società ha scelto volontariamente di pubblicare il proprio Report di Sostenibilità, nonostante non sia ancora soggetta agli obblighi previsti dalla direttiva CSRD. Tale documento rappresenta una testimonianza concreta e tangibile dell'impegno aziendale nei confronti della sostenibilità, illustrando in modo esaustivo e dettagliato le performance ottenute nei diversi ambiti ESG.

Il Report di Sostenibilità, redatto a partire dall'anno 2024, si fonda sui dati raccolti nel corso dello stesso esercizio, garantendo così un'analisi aggiornata, puntuale e rigorosa delle attività svolte e dei risultati conseguiti dall'azienda in materia di sostenibilità. Questo approccio consente di monitorare costantemente le performance ESG, favorendo un processo di miglioramento continuo e una gestione responsabile delle risorse.

Inoltre, nella sezione dedicata del sito web aziendale, www.cabagagliopackaging.it, è disponibile il certificato Ecovadis, ottenuto nel 2024, che attesta ufficialmente la valutazione delle performance di sostenibilità dell'impresa. Tale certificazione rappresenta un riconoscimento autorevole e indipendente del livello di attenzione e responsabilità adottato dall'azienda nei confronti delle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Parallelamente, la Società è stata sottoposta a una valutazione approfondita delle proprie performance ESG anche da parte di Finservice, che ha attribuito alla Società uno score di livello Silver, all'interno di una scala di valutazione che va da Starter a Platinum. Questo rating, conseguito nel corso del 2024 e basato sui dati relativi all'anno 2023, offre una valutazione consolidata e riconosciuta delle pratiche sostenibili adottate, confermando l'efficacia delle strategie implementate.

L'azienda conferma la propria determinazione a proseguire lungo il percorso di sostenibilità intrapreso, impegnandosi a redigere annualmente un documento di rendicontazione, che analizzi i dati raccolti nell'anno di riferimento. Tale prassi consente di monitorare costantemente le performance ESG, individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento e definire strategie sempre più efficaci per la promozione di pratiche responsabili.

Questa iniziativa testimonia l'attenzione e la trasparenza dell'impresa nei confronti della sostenibilità, sottolineando l'impegno costante a promuovere comportamenti responsabili e a migliorare progressivamente il proprio impatto ambientale, sociale e di governance, in linea con i principi di sviluppo sostenibile e con le aspettative degli stakeholder.

Informativa in relazione a circostanze specifiche

| ESRS 2 BP-2

La società rendiconta relativamente alla propria sede di Sirone, via dell'Industria, 17 e al deposito di Lecco, in via Tagliamento, 44 per il periodo compreso tra il 1/1/2024 e il 31/12/2024.

Dove sia stato ritenuto significativo, i dati sono stati evidenziati in maniera comparativa rispetto ai due anni precedenti e per le azioni che si protendono nel futuro, sono stati considerati orizzonti temporali a breve (entro un anno), medio (entro 5 anni) e lungo termine (oltre 5 anni).

Metriche per la misurazione degli impatti ESG nei bilanci di sostenibilità

| ESRS 2 MDR-M

LEGGI DI PIÙ



I bilanci di sostenibilità utilizzano diverse metriche per valutare e monitorare gli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG) delle organizzazioni. Le metriche si basano su standard internazionali come il **Global Reporting Initiative (GRI)**, il **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**, il **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)** e il **Greenhouse Gas (GHG) Protocol** per la misurazione delle emissioni di gas serra. Inoltre, gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, sviluppati nell'ambito della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, forniscono un quadro normativo per la rendicontazione ESG in Europa. Le metriche si allineano anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, promuovendo pratiche aziendali sostenibili e responsabili.

Nel link sono elencate le principali metriche impiegate per misurare gli impatti nelle diverse aree di interesse, ambientale, sociale e di governance, con le relative unità di misura e parametri di riferimento.

GOVERNANCE

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

| ESRS 2 GOV-1, GRI 2-25, GRI 2-9,, GRI 405-1

La società è governata da un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri. Al momento, non sono presenti consiglieri indipendenti all'interno dell'organo di governo. La rappresentanza femminile è garantita da una sola donna, come evidenziato nell'analisi anagrafica riportata nella tabella. L'età media dei componenti del Consiglio di Amministrazione supera i cinquant'anni.

Membri del massimo organo di governo per fascia d'età e genere

Fascia d'età	Uomini	Donne
Fino a 30 anni		
30-50 anni		
Oltre 50 anni	4	1
Totale membri del massimo organo di governo	4	1

[Visualizza Organigramma](#)

La società ha avviato un percorso dedicato alla sostenibilità, grazie al supporto di un team di consulenti specialisti in ESG, inserendo all'interno dell'azienda le prime competenze sulla tematica. Gli organi di amministrazione, direzione e controllo e l'alta dirigenza controllano la definizione degli obiettivi connessi agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti, e i progressi compiuti nel loro conseguimento.

In assenza di figure dedicate o unità organizzative specifiche per la gestione delle tematiche legate alla sostenibilità, altre funzioni aziendali sono state incaricate di occuparsi di tali questioni. Tra queste, si segnalano, in particolare, il Responsabile degli acquisti e approvvigionamenti e l'area di Ricerca e Sviluppo, che svolgono un ruolo complementare nella promozione e nell'integrazione dei principi di sostenibilità all'interno delle attività aziendali.

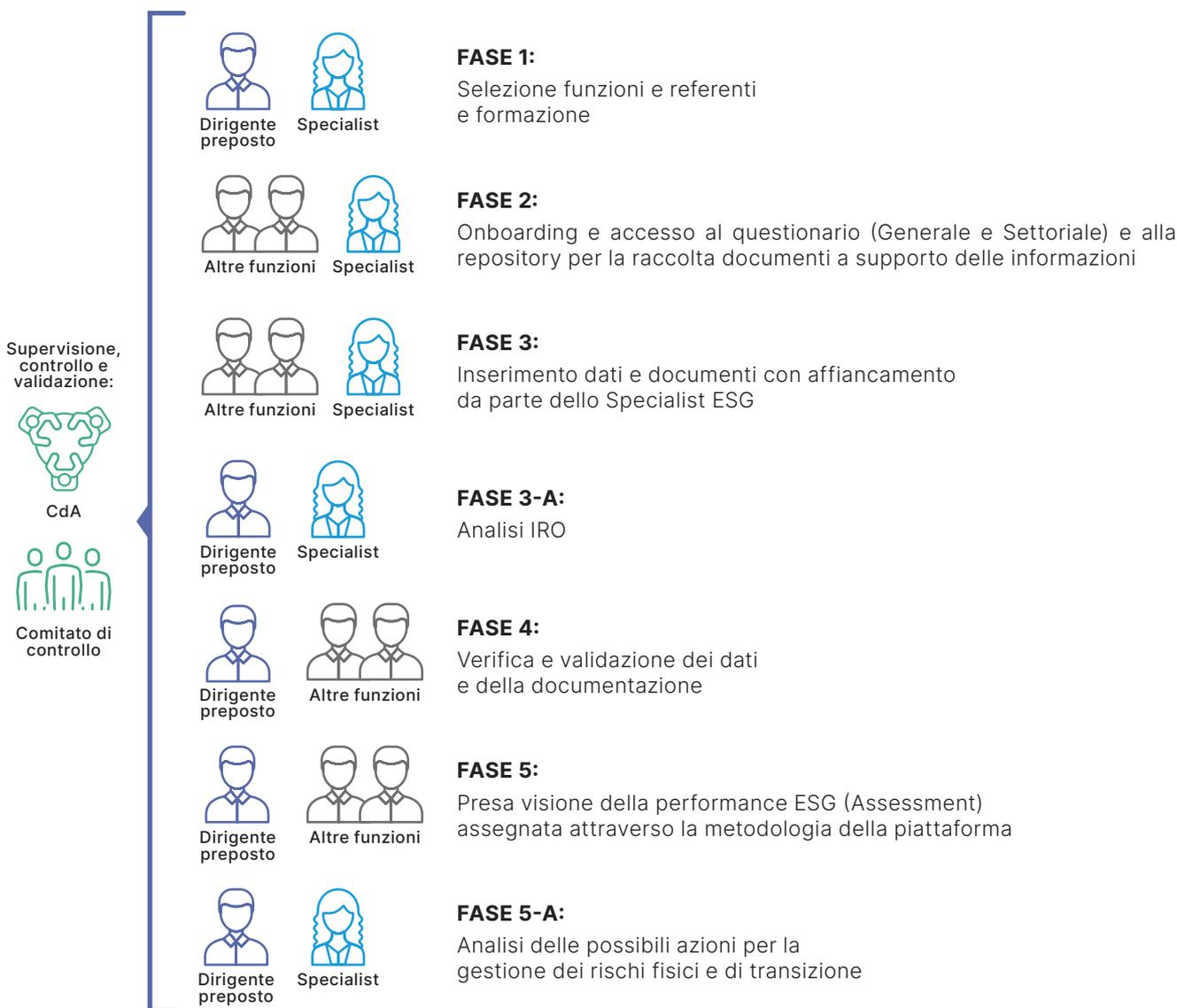
Questa struttura organizzativa riflette un approccio integrato alla governance della sostenibilità, sebbene l'assenza di figure dedicate possa rappresentare un ambito di potenziale sviluppo per rafforzare ulteriormente l'impegno dell'azienda in questo settore.

GOVERNANCE

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

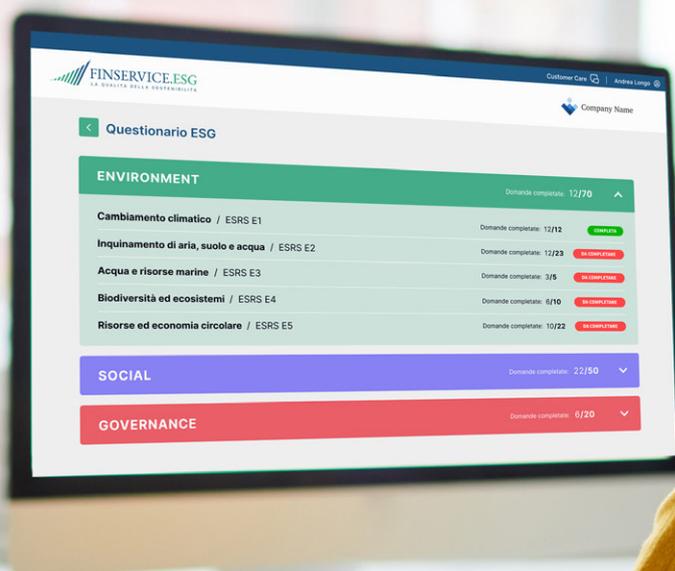
| ESRS 2 GOV-5, GRI 2-5, GRI 201-2

Per **garantire l'efficacia** dei controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità, la gestione del rischio e **l'affidabilità** delle informazioni divulgate, la società ha applicato la seguente metodologia, **garantita dall'uso della piattaforma**:



La piattaforma è accessibile alle Funzioni interne preposte alla verifica e ai revisori della rendicontazione di sostenibilità.

La società si avvale della collaborazione di un revisore professionista abilitato, al fine di garantire la corretta verifica e certificazione dei propri bilanci. In particolare, l'incarico di revisione ricopre la carica di sindaco unico. Tale nomina assicura un controllo indipendente e qualificato sulla regolarità contabile e sulla trasparenza delle operazioni societarie, in conformità con le normative vigenti e i principi di buona governance aziendale.



TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI:

Il processo di raccolta dati in area dedicata su piattaforma Finservice ESG con metodologia validata RINA

La piattaforma ESG è realizzata per **registrare i dati** in modo accurato e per **garantire la qualità** delle informazioni, in applicazione ai criteri di rendicontazione **richiesti dalla CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Il processo si basa sulla compilazione di un **questionario ESG** da parte della società che viene **affiancata da uno Specialist ESG**: il questionario è suddiviso in due parti, una generale ed una specifica per il settore di appartenenza della società.

La raccolta del dato viene accompagnata da **approfondimenti e interviste**, nonché dalla creazione di un **repository dedicato**, che raccoglie la documentazione relativa alle diverse tematiche (policy, certificazioni, score, materiali marketing, ecc.).

La piattaforma fornisce uno **score ed indicatori di performance ESG** per guidare la società nella definizione delle priorità e degli obiettivi di sostenibilità da raggiungere.

STRATEGIA

Interessi e opinioni dei portatori di interessi

| ESRS 2 SBM-2, GRI 2-29

Gli stakeholder sono coloro che possono influenzare o essere influenzati dall'impresa.

L'impegno della società con i propri stakeholder è **fondamentale** per il processo di due diligence e per valutare le questioni materiali. Questo coinvolgimento permette di **identificare e valutare gli impatti** negativi effettivi e potenziali che vengono poi inclusi nella rendicontazione di sostenibilità.

La società ha provveduto a identificare in modo chiaro e sistematico i propri stakeholder, sia interni che esterni, riconoscendo l'importanza di tali soggetti nel contesto operativo e strategico aziendale.

Attualmente, sebbene non siano ancora state condivise con gli stakeholder le scelte strategiche dell'organizzazione, la società intende avviare a breve un processo strutturato di engagement.

Tale iniziativa mira a instaurare un dialogo costruttivo e continuativo, favorendo una maggiore trasparenza e partecipazione nelle decisioni aziendali, con l'obiettivo di rafforzare il rapporto di fiducia e allineare gli interessi di tutte le parti coinvolte.

Questo approccio rappresenta un passo fondamentale verso una gestione più inclusiva e responsabile, in linea con le migliori pratiche di governance e sostenibilità.

[LEGGI DI PIÙ](#)

STRATEGIA

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazioni con la strategia e il modello aziendale

| ESRS 2 SBM-3, GRI 2-25

L'analisi dei rischi aziendali comprende un'attenta valutazione di diverse tipologie di rischi, tra cui quelli informatici, di mercato, di magazzino, sociali ed etici. Tale approccio integrato consente di identificare e monitorare in modo sistematico le potenziali minacce, che potrebbero compromettere il corretto funzionamento e la sostenibilità dell'impresa nel medio e lungo termine.

In particolare, l'azienda dedica particolare attenzione ai rischi informatici, riconoscendo l'importanza cruciale della sicurezza dei dati e delle infrastrutture digitali nell'attuale contesto tecnologico. Parallelamente, vengono analizzati i rischi di mercato, con l'obiettivo di anticipare e gestire le variazioni della domanda, della concorrenza e delle condizioni economiche generali. La gestione dei rischi di magazzino è altresì fondamentale per ottimizzare le scorte e prevenire inefficienze o perdite legate a deterioramento, obsolescenza o furti.

Inoltre, l'azienda valuta attentamente i rischi sociali, considerando l'impatto delle dinamiche interne ed esterne sulle risorse umane e sulle relazioni con gli stakeholder. L'attenzione ai rischi etici riflette l'impegno dell'impresa a mantenere elevati standard di integrità e responsabilità sociale, elementi imprescindibili per la reputazione e la fiducia nel mercato.

La società dimostra una solida capacità di gestione dei rischi individuati, adottando misure preventive e correttive efficaci, in linea con le migliori pratiche di governance aziendale. Tale gestione è condotta nel pieno rispetto delle normative vigenti, garantendo conformità legislativa e trasparenza nei processi decisionali. Questo approccio integrato e proattivo alla gestione del rischio contribuisce a rafforzare la resilienza dell'azienda e a sostenere il suo sviluppo sostenibile nel tempo.

GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti

| ESRS 2 MDR-P, GRI 2-22, GRI 2-25, GRI 2-29, GRI 403-1

Nella tabella che segue, le policy adottate dall'azienda per gestire questioni di **sostenibilità ritenute rilevanti**, con link esterni alle risorse consultabili. Ove presenti, vengono indicati anche i riferimenti a più **questioni materiali** poiché la politica affronta più tematiche. L'approfondimento relativo alla politica, alla sua portata ed agli **strumenti** previsti per affrontare le questioni, è rimandato al capitolo tematico.

Politiche e procedure in materia ambientale

Ambito della politica/procedura	Breve descrizione del contenuto	Data di approvazione	Mezzo di divulgazione	Responsabile della politica/procedura	Target
Politica generica di tutela ambientale	impegno nel proteggere l'ambiente attraverso il controllo appropriato delle attività aziendali	10/10/2022	online	la direzione	

Politiche e procedure in materia sociale

Ambito della politica/procedura	Breve descrizione del contenuto	Data di approvazione	Mezzo di divulgazione	Responsabile della politica/procedura	Target
Salute, igiene e sicurezza dei dipendenti (ad es. gestione della salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro)	politica salute e sicurezza	10/10/2022	bacheca. consegnata ad ogni dipendente	rspp, hr	
Dialogo sociale (ad es. strutturazione del dialogo sociale con i rappresentanti del personale / sindacati, contrattazione collettiva)	relazione politica sul dialogo sociale	20/01/2025	nessuno	direzione, hr	
Formazione e sviluppo delle competenze	piano di formazione	10/01/2025	nessuno	hr	
Diversità, equità e inclusione (ad es. misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, occupazione e inclusione delle persone con disabilità, parità di retribuzione e carriera per uomini e donne)	codice etico	20/03/2024	sito internet, copia a tutti i dipendenti	direzione, hr	
Lavoro infantile e forzato (ad es. impegni o misure adottate per prevenire o sradicare il lavoro minorile e il lavoro forzato, misure per contrastare la tratta degli esseri umani)	modern slavery	01/12/2024	sito internet	direzione, hr	
Clienti e consumatori	gdpr, privacy	28/03/2024	sito internet, diffusione a tutti i dipendenti, clienti e fornitori	hr	

Politiche e procedure in materia di governance

Ambito della politica/procedura	Breve descrizione del contenuto	Data di approvazione	Mezzo di divulgazione	Responsabile della politica/procedura	Target
Cultura aziendale ed etica professionale (ad es. governance responsabile e inclusione della sostenibilità tra i criteri decisionali, innovazione sostenibile)	codice etico	20/03/2024	sito internet, copia ad ogni dipendente	direzione, hr	
Anticorruzione	codice etico	20/03/2024	sito internet, copia ad ogni dipendente	direzione, hr	
Politiche di trasparenza nei pagamenti	codice etico	20/03/2024	sito internet, copia ad ogni dipendente	direzione, hr	

L'azienda ha formalmente adottato e implementato sia un piano di ripristino in caso di eventi disastrosi (Disaster Recovery), sia un piano di continuità operativa (Business Continuity).

Questi piani sono stati sviluppati con l'obiettivo di garantire la resilienza e la stabilità delle attività aziendali, assicurando un rapido recupero delle infrastrutture tecnologiche e la continuità dei processi critici anche in situazioni di emergenza o interruzioni impreviste.

Attraverso un approccio strutturato e coordinato, l'azienda si prepara a fronteggiare potenziali rischi, minimizzando l'impatto operativo e tutelando gli interessi di clienti, partner e stakeholder.





Environment:

Informazioni Ambientali

TEMATICA MATERIALE

ESRS E1 - Cambiamenti climatici

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

ESRS E1-2
GRI 2-22

La crisi climatica ha evidenziato la vulnerabilità delle infrastrutture e delle catene di approvvigionamento e ha reso essenziale definire strategie per prevenire, mitigare o correggere tali effetti negativi, soprattutto attraverso la collaborazione tra settore pubblico e privato. In particolare, le singole organizzazioni possono contribuire identificando gli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività e dai propri rapporti commerciali e definendo strategie sostenibili per gestire la crisi climatica in ottica di miglioramento della redditività, della produttività e dell'occupazione.

La società ha adottato specifiche politiche ambientali volte a garantire un approccio responsabile e sostenibile nella gestione delle proprie attività. Queste direttive riflettono l'obiettivo dell'azienda di minimizzare l'impatto ambientale, promuovere l'efficienza delle risorse e favorire pratiche sostenibili in conformità con le normative vigenti e gli standard internazionali di riferimento.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

ESRS E1-3
GRI 2-25, GRI 3-1,
GRI 201-4, GRI 302-1,
GRI 302-4, GRI 305-5

Il tema dei cambiamenti climatici rappresenta una delle sfide più significative del nostro tempo: è essenziale sviluppare strategie che mirino a ridurre le emissioni di gas serra, preservare le risorse naturali e adattarsi ai cambiamenti già in atto.

La società ha pianificato una serie di interventi volti all'efficientamento energetico nel medio-lungo termine, con particolare attenzione all'utilizzo di fonti di energia rinnovabile al 100%, come previsto da un apposito addendum contrattuale. A supporto di questa strategia, si fa riferimento ai certificati GO (Guarantees of Origin), che attestano la provenienza da fonti rinnovabili dell'energia utilizzata.

Tutti gli immobili di proprietà della società sono dotati di Attestazione di Prestazione Energetica (APE), a conferma dell'attenzione riservata alla gestione energetica degli edifici. Il dettaglio degli immobili certificati è riportato nella tabella, che fornisce una panoramica completa dello stato di certificazione energetica degli asset immobiliari aziendali.

Classe e prestazione energetica degli edifici

Sede	Tipo sede	Classe energetica	Prestazione energetica (kWh/m ²)
SIRONE - VIA DELL'INDUSTRIA, 17	Sede legale e amministrativa	G	69,52
LECCO - VIA TAGLIAMENTO, 44	Unità locale		

In ottica di sostenibilità ambientale, l'azienda ha investito risorse significative per rendere le proprie fasi produttive meno impattanti in termini di emissioni di gas a effetto serra. Tra le principali azioni intraprese si segnala la sostituzione dei motori utilizzati nei processi produttivi con motori ad alta efficienza energetica, in grado di garantire un minore consumo di energia e una riduzione delle emissioni nocive.

Parallelamente, sono stati adottati provvedimenti specifici per ridurre il consumo energetico complessivo, con particolare riferimento all'acquisto e all'installazione di motori e componenti tecnologici caratterizzati da elevati standard di efficienza energetica.

L'azienda si avvale, inoltre, di macchinari, tecnologie e strumenti innovativi, che ottimizzano il consumo energetico e contribuiscono a ridurre le emissioni inquinanti. Tali dispositivi, spesso dotati di certificazioni di efficienza energetica, includono macchinari di ultima generazione acquisiti negli ultimi cinque anni.

Questi strumenti sono impiegati in specifiche fasi operative, garantendo un miglioramento continuo delle performance ambientali e produttive.

Va altresì sottolineato che l'adozione di tecnologie e strumentazioni innovative ed efficienti dal punto di vista energetico è stata favorita anche grazie all'accesso a finanziamenti europei dedicati, che hanno supportato gli investimenti in sostenibilità e innovazione tecnologica.

Infine, la società ha effettuato una valutazione approfondita dei rischi fisici a cui potrebbe essere esposta, al fine di individuare le principali tipologie di rischio e definire le relative misure di mitigazione. In particolare, la società ha considerato i seguenti rischi:

- Alluvione, inondazione ed esondazione
- Tempeste e venti
- Ondate di calore
- Frana
- Sisma
- Grandine
- Gelo
- Siccità

Dalla valutazione dei suddetti rischi, la società ha ritenuto opportuno dotarsi di coperture assicurative per i danni derivanti dai cambiamenti climatici, come illustrato in tabella

Coperture assicurative contro il rischio fisico da cambiamento climatico

Tipologia di rischio	Oggetto dell'assicurazione	Data di inizio	Data di scadenza	Importo assicurato (€)	Massimale assicurato (€)	Franchigia (€)
Alluvione, inondazione ed esondazione	alluvioni	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	3.680.000,00	
Tempeste e venti	eventi atmosferici	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	4.140.000,00	
Ondate di calore	eventi atmosferici	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	4.140.000,00	
Frana	eventi atmosferici	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	4.140.000,00	
Sisma	terremoto	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	3.680.000,00	
Grandine	eventi atmosferici	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	4.140.000,00	
Gelo	eventi atmosferici	27/11/2017	31/12/2025	5.600.000,00	4.140.000,00	

La società sta inoltre monitorando i rischi potenziali derivanti dalle modifiche delle normative ambientali, dalle conseguenze dell'adattamento ai cambiamenti nei mercati finanziari e delle materie prime e della gestione delle percezioni del pubblico e degli investitori sulla sostenibilità aziendale.

Queste iniziative testimoniano l'impegno costante della società nel perseguire obiettivi di sostenibilità ambientale, efficienza energetica e gestione responsabile dei rischi, in linea con le migliori pratiche di settore e con le normative vigenti.

PROGETTO

Efficientamento Energetico

L'azienda ha evidenziato la necessità di implementare interventi di efficientamento energetico, sottolineando l'importanza di integrare un approccio di transizione energetica, che preveda l'utilizzo di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzie di Origine (GO), per azzerare l'impatto delle emissioni di CO2 associate ai consumi elettrici aziendali.

Il progetto, avviato nel 2024, prevede una serie di interventi di efficientamento energetico mirati, in particolare è previsto un addendum contrattuale per l'acquisto di energia elettrica certificata 100% rinnovabile tramite certificati GO, garantendo così la completa sostenibilità del fabbisogno energetico aziendale.

Il progetto sarà sviluppato con un approccio integrato e partecipativo, coinvolgendo i responsabili di area e il personale tecnico per definire le priorità di intervento e monitorare i risultati in termini di risparmio energetico e riduzione delle emissioni.

Obiettivi:

- Riduzione dei consumi energetici e dei costi operativi
- Azzeramento delle emissioni di CO2 relative ai consumi elettrici attraverso l'utilizzo di energia certificata rinnovabile
- Miglioramento dell'efficienza operativa e della sostenibilità aziendale
- Coinvolgimento attivo del personale su tematiche ESG e transizione energetica

Arco temporale: 2024-2026**Investimento:** da definire

CAMBIAMENTO CLIMATICO - METRICHE E OBIETTIVI

Consumo di energia e mix energetico

ESRS E1-5
GRI 302-1

Il consumo energetico aziendale è cruciale per delineare l'impatto in termini di efficienza dei consumi e delle loro conseguenze sull'ambiente. Dotarsi di un sistema di monitoraggio permette di individuare le aree prioritarie per ottimizzare le risorse e perseguire strategie di efficientamento energetico.

Durante il periodo di rendicontazione, l'azienda ha acquistato dalla rete una quantità complessiva di energia elettrica pari a 170,185 MWh. L'intero fabbisogno energetico è stato soddisfatto mediante l'acquisto di energia proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili certificate, con un significativo cambiamento nella composizione e nel volume dell'energia elettrica consumata dall'organizzazione rispetto all'anno precedente. In particolare, l'energia totale acquistata dalla rete è aumentata del 13%, passando da 150,33 MWh nel 2023 a 170,19 MWh nel 2024.

Questo incremento è interamente attribuibile all'energia proveniente da fonti rinnovabili, che ha registrato una crescita sostanziale del 135,84%, passando da 72,16 MWh a 170,19 MWh. Parallelamente, si evidenzia una completa eliminazione dell'energia acquistata da fonti non rinnovabili, che nel 2023 rappresentava 78,17 MWh, mentre nel 2024 è stata azzerata, segnando un passo importante verso la decarbonizzazione del consumo energetico dell'organizzazione.

Non si registrano variazioni nell'energia autoprodotta, che rimane assente sia da fonti rinnovabili sia non rinnovabili. Complessivamente, l'energia totale consumata all'interno dell'organizzazione riflette quindi l'aumento del 13,20% dell'energia acquistata, con un chiaro orientamento verso un approvvigionamento più sostenibile e rinnovabile.

Di seguito si riporta la tabella comparativa che illustra nel dettaglio i dati sopra descritti.

Fonti	2023		2024		Variazione assoluta		Variazione percentuale (%)
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	
Energia elettrica acquistata dalla rete	150,33	541,20	170,19	612,67	19,85	71,46	13,20%
Totale energia acquistata da rete da fonte rinnovabile	72,16	259,78	170,19	612,67	98,02	325,89	135,84%
Totale energia acquistata da rete da fonte non rinnovabile	78,17	281,43	0	0	-78,17	-281,43	-100%
Energia elettrica da fonte rinnovabile autoprodotta	0	0	0	0	0	0	0%
Energia elettrica da fonte non rinnovabile autoprodotta	0	0	0	0	0	0	0%
Energia totale consumata all'interno dell'organizzazione	150,33	541,20	170,19	612,67	19,85	71,46	13,20%

Inoltre, la società ha adottato una strategia mirata alla progressiva trasformazione del proprio mix energetico, orientandosi verso un utilizzo sempre più ampio di fonti rinnovabili.

Tale strategia prevede, in particolare, la compensazione della quota di energia non rinnovabile attraverso l'acquisto di certificati verdi, al fine di promuovere la sostenibilità ambientale e ridurre l'impatto complessivo delle proprie attività energetiche.

Questo approccio riflette l'impegno concreto dell'azienda nel perseguire obiettivi di responsabilità ambientale e nella transizione verso un modello energetico più sostenibile.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

ESRS E1-6
GRI 305-1, GRI 305-2

Le emissioni di gas a effetto serra (GES) vengono comunemente classificate in differenti ambiti denominati "scope" secondo il Corporate Reporting and Accounting Standard del Protocollo GHG (GreenHouse Gas), uno standard internazionale per la misurazione e la gestione delle emissioni.

Le emissioni di Scope 1 sono generate dalla combustione diretta dell'organizzazione, come per esempio la combustione di gas metano nelle strutture aziendali e in altri processi industriali interni e le emissioni da veicoli di proprietà dell'azienda.

Le emissioni di Scope 2 sono associate all'acquisto e all'uso di energia elettrica, vapore, calore o refrigerazione da fonti esterne all'organizzazione. Queste emissioni sono causate dalla filiera di produzione del vettore energetico utilizzato dall'azienda, ma non sono emesse direttamente in azienda.

Il perimetro di calcolo delle emissioni in Scope 3 si estende a monte ed a valle dell'azienda coinvolgendo tutta la catena del valore. Per quanto riguarda le attività a monte, si fa riferimento ai rifiuti generati, ai beni e ai servizi acquistati, al trasporto, ai viaggi di lavoro e alla distribuzione. Le azioni a valle tengono in considerazione gli investimenti e i servizi ai clienti, i beni in leasing e lo smaltimento dei prodotti, oltre alle emissioni generate dai propri fornitori nell'ambito della supply chain.

Le emissioni di gas serra dell'azienda derivano principalmente dall'utilizzo di energia elettrica e dai consumi di carburanti fossili impiegati nelle diverse attività operative. In particolare, le emissioni dirette (Scope 1) sono generate dall'impiego di gas metano, diesel 100% minerale e benzina, utilizzati rispettivamente per il riscaldamento, la movimentazione e la gestione della flotta veicoli aziendale. Per quanto riguarda le emissioni indirette (Scope 2), calcolate secondo il metodo location-based, sono generate dall'acquisto di energia elettrica dal fornitore.

Di seguito vengono riportati i dati relativi alle emissioni di gas serra suddivisi per Scope.

Ambito delle emissioni	Emissioni (ton CO2eq)
Scope 1 (emissioni dirette)	236,55
Scope 2 (emissioni indirette)	45,95
Scope 3 (altre emissioni indirette)	-
Totale emissioni	282,50

Nel corso del 2024 si è registrato un aumento delle emissioni totali dell'azienda, passando da 162,15 tonnellate di CO₂ equivalente nel 2023 a 282,50 tonnellate, con un incremento del 74,22%. Questo aumento è principalmente attribuibile alle emissioni dirette (Scope 1), crescendo del 103,45% e passando da 116,27 a 236,55 tonnellate di CO₂eq. Le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2) sono rimaste sostanzialmente stabili. Le emissioni relative allo Scope 3 non sono state determinate in entrambi gli anni. Di seguito si riporta la tabella con i dati dettagliati.

Ambito delle emissioni	Emissioni 2023 (ton CO2eq)	Emissioni 2024 (ton CO2eq)	Variazione assoluta (ton CO2eq)	Variazione percentuale (%)
Scope 1 (emissioni dirette)	116,27	236,55	120,28	103,45%
Scope 2 (emissioni indirette)	45,88	45,95	0,07	0,15%
Scope 3 (altre emissioni indirette)	nd	nd	-	-
Totale emissioni	162,15	282,50	120,35	74,22%

Le emissioni climalteranti suddivise per Scope 1, 2 e 3 si rapportano all'attività economica dell'azienda attraverso il calcolo dell'intensità emissiva. L'indicatore è calcolato come rapporto tra le emissioni di gas serra ricomprese negli Scope 1 e 2 (esprese in tonnellate di CO₂ equivalente) e il fatturato dell'azienda (espresso in euro). Nel corso del 2024 si è registrato un miglioramento significativo di questo indicatore, che è passato da 0,0001128 a 0,0000848 tonCO₂eq per euro di fatturato, con una riduzione percentuale pari al 24,82%.

Il dato, presentato nella tabella seguente, conferma una maggiore efficienza ambientale complessiva. La flotta aziendale è composta per la maggior parte da veicoli diesel conformi agli standard Euro 6 o superiori, dimostrando l'impegno della società verso la riduzione delle emissioni inquinanti. Inoltre, è presente un veicolo ibrido Plug-In e uno a benzina di categoria inferiore alla Euro 4. Di seguito è riportata la tabella con i dettagli numerici.

Suddivisione del parco mezzi

Alimentazione e categoria	Numero mezzi
Metano	0
GPL	0
Diesel	5
Euro 6 o sup.	4
Euro 5	1
Euro 0,1,2,3	0
Benzina	1
Euro 0,1,2,3	1
Ibridi/Elettrici	1
Hybrid plug-in	1

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio

ESRS E1-7
GRI 305-5

L'assorbimento dei gas a effetto serra (GES) e i progetti di mitigazione delle emissioni rappresentano una delle sfide più urgenti del nostro tempo, in un contesto globale sempre più attento alla sostenibilità ambientale. Gli assorbimenti di GES si riferiscono alla capacità degli ecosistemi, come foreste, suoli e oceani, di catturare e immagazzinare anidride carbonica (CO₂) e altri gas nocivi, contribuendo così a ridurre la concentrazione di questi inquinanti nell'atmosfera.

Parallelamente, i progetti di mitigazione delle emissioni di GES mirano a ridurre la quantità di gas serra emessi dalle attività umane, attraverso l'adozione di tecnologie innovative, pratiche sostenibili e l'implementazione di energie rinnovabili.

La società ha condotto una valutazione approfondita delle proprie emissioni di CO₂ equivalenti (CO₂e), utilizzando come riferimento i report di Ecovadis e l'assessment effettuato da Finservice. Questo processo rappresenta un punto di partenza fondamentale per monitorare e migliorare in modo continuo il proprio impatto ambientale, con l'obiettivo di adottare strategie sempre più sostenibili e responsabili nel rispetto delle normative vigenti e delle migliori pratiche di settore.

TEMATICA MATERIALE

ESRS E2 - Inquinamento di aria, acqua e suolo

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Azioni e risorse connesse all'inquinamento

ESRS E2-2
GRI 306-5

Le azioni e le risorse connesse a questo fenomeno sono fondamentali per comprendere le dinamiche che lo alimentano e le strategie necessarie per affrontarlo. È essenziale analizzare le fonti di inquinamento, le modalità attraverso cui si manifesta e le conseguenze che ne derivano. Inoltre, è cruciale esplorare le risorse disponibili, sia naturali che tecnologiche, per mitigare gli effetti dell'inquinamento e promuovere un ambiente più sano.

L'azienda si impegna a ridurre l'impatto ambientale derivante dallo scarico di rifiuti e sostanze inquinanti nelle acque interne e marine. In particolare, è prevista l'installazione di griglie di protezione nei tombini, al fine di prevenire la dispersione di materiali di scarto e detriti nelle reti di drenaggio e, di conseguenza, negli ecosistemi acquatici. Questa misura rappresenta un importante passo verso la tutela della qualità delle acque e la salvaguardia dell'ambiente marino, contribuendo a un'efficace gestione sostenibile delle risorse idriche.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Inquinamento di aria, acqua e suolo

ESRS E2-4
GRI 305-1

Le imprese, in quanto attori chiave nell'economia moderna, hanno la responsabilità di monitorare e ridurre le emissioni inquinanti generate dalle loro operazioni. Questo include non solo i gas e le sostanze chimiche nocive, ma anche le microplastiche, che sono diventate un problema emergente a causa della loro diffusione nell'ambiente e del loro impatto sulla vita acquatica e terrestre.

La società è in grado di identificare con precisione la sostanza che rappresenta la principale fonte delle proprie emissioni atmosferiche. In particolare, si tratta di gas naturale, utilizzato esclusivamente per il riscaldamento degli ambienti e non impiegato nei processi produttivi. Tale distinzione consente di monitorare e gestire in modo più efficace l'impatto ambientale legato al consumo energetico, favorendo l'adozione di strategie mirate alla riduzione delle emissioni.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti

ESRS E2-5
GRI 3-3, GRI 301-1

È rilevante per l'azienda tenere sotto controllo l'impatto sulla salute e sull'ambiente causato mediante sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti allo stato puro. Il focus su questa tematica da parte della società pone in evidenza i rischi derivanti dall'esposizione a queste sostanze e le misure che questa attua per limitarne, fino ad azzerarne la portata.

Durante il proprio processo produttivo, la società utilizza e può generare sostanze che risultano potenzialmente pericolose o dannose per l'ambiente, con particolare riferimento agli elementi naturali quali acqua, aria e suolo. Tale impiego e produzione richiedono un'attenta gestione e un rigoroso controllo, al fine di minimizzare gli impatti ambientali negativi, garantendo il rispetto delle normative vigenti e promuovendo pratiche sostenibili nel ciclo produttivo.

TEMATICA MATERIALE

ESRS E3 - Acqua e risorse marine

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche connesse alle acque e alle risorse marine

ESRS E3-1
GRI 303-2, GRI 303-3

La gestione sostenibile delle risorse idriche è fondamentale in quanto l'acqua è un bene condiviso e da preservare.

L'azienda si approvvigiona di acqua da fonti esterne, ossia da gestori specializzati nel trattamento delle acque reflue. Tale risorsa idrica viene utilizzata esclusivamente per usi sanitari all'interno delle proprie strutture, garantendo il rispetto delle normative vigenti in materia di qualità e sicurezza. L'approvvigionamento da soggetti terzi assicura continuità e affidabilità nel servizio, contribuendo al corretto svolgimento delle attività aziendali nel pieno rispetto delle best practice ambientali.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine

ESRS E3-2
GRI 303-2, GRI 303-5

Le azioni e le risorse connesse alle acque e alle risorse marine, rivestono un ruolo cruciale nella gestione ambientale e nella promozione di pratiche sostenibili.

L'impresa ha adottato misure concrete per ridurre il consumo di acqua, implementando l'utilizzo di temporizzatori, che regolano e limitano l'irrigazione dell'area verde aziendale, garantendo un uso efficiente e responsabile delle risorse idriche. Inoltre, la società si è dotata di strumenti di monitoraggio avanzati, che consentono di rilevare con precisione la quantità di acqua risparmiata e riutilizzata nel corso dell'anno di rendicontazione.

Attualmente, l'uso dell'acqua è stato limitato principalmente ai servizi igienici, mentre l'irrigazione dell'area verde viene effettuata in modo parziale e controllato, al fine di ottimizzare ulteriormente il consumo idrico e promuovere pratiche sostenibili all'interno dell'azienda.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Consumo idrico

ESRS E3-4
GRI 303-3

Il consumo di acqua misura l'acqua utilizzata dall'organizzazione che non è più utilizzabile da parte dell'ecosistema o dalla comunità locale nel periodo di rendicontazione.

Per prelievo idrico, si intende la somma di tutta l'acqua prelevata da acque superficiali, sotterranee (compresa l'acqua piovana), marine o fornita da terzi, per qualsiasi uso nel corso del periodo di riferimento.

Lo scarico idrico è, invece, dato dalla somma degli scarichi idrici, dell'acqua utilizzata e dell'acqua non utilizzata rilasciata come acque di superficie, acque sotterranee, acqua di mare, o fornita a soggetti terzi, non più utilizzata dall'organizzazione nel periodo di rendicontazione.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, la quantità complessiva di acqua prelevata dall'azienda nelle sue due sedi è stata pari a 2.399 m³. Questo prelievo idrico risulta distribuito su contesti territoriali caratterizzati da una pressione relativamente contenuta sulla risorsa: la sede legale e amministrativa è infatti situata in un'area a rischio di stress idrico medio-basso, mentre il deposito si trova in una zona classificata a rischio di stress idrico basso.

Di conseguenza, pur in presenza di un consumo idrico misurabile, l'impatto potenziale sulle risorse idriche locali può essere considerato limitato, in ragione della bassa vulnerabilità dei bacini idrici di riferimento.

TEMATICA MATERIALE

ESRS E4 - Biodiversità ed ecosistemi

CAMBIAMENTI CLIMATICI - STRATEGIA

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

ESRS 2 SBM-3
GRI 304-1

Un tema strettamente legato alla biodiversità è l'uso del suolo. Secondo le indicazioni fornite da EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), la superficie orientata alla natura è un'area dedicata principalmente alla conservazione e al ripristino della natura stessa.

Le superfici orientate alla natura possono essere situate all'interno e/o fuori dal sito dell'organizzazione, a condizione che la superficie sia di proprietà o gestita dall'organizzazione e sia principalmente dedicata alla promozione della biodiversità. Per superficie impermeabilizzata si intende una superficie in cui il ruolo originario è stato coperto per renderlo impermeabile.

La superficie complessiva dell'azienda, comprensiva di uffici, stabilimenti e immobili di proprietà, ammonta a 6.525 metri quadrati. Nel corso dell'anno di rendicontazione, l'azienda ha mantenuto costanti le superfici destinate ai diversi utilizzi del suolo, senza variazioni rispetto all'anno precedente. Questa stabilità evidenzia l'impegno dell'azienda nel preservare l'equilibrio tra sviluppo operativo e tutela ambientale.

Di seguito si riporta una dettagliata specifica relativa alla destinazione e all'utilizzo del suolo aziendale.

Uso del suolo aziendale

Tipologia di utilizzo del suolo	Superficie nell'anno precedente a quello di rendicontazione (m ²)	Superficie nell'anno di rendicontazione (m ²)	Variazione (%)
Superficie totale impermeabilizzata	3.050	3.050	0
Superficie totale orientata alla natura del sito	3.475	3.475	0
Superficie totale orientata alla natura fuori dal sito			
Uso totale del suolo	6.525	6.525	0

TEMATICA MATERIALE

ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

ESRS E5-1
GRI 301-2, GRI 301-3,
GRI 305-5, GRI 306-5,
GRI 307

Per economia circolare si intende un sistema economico in cui il valore dei prodotti, dei materiali e delle altre risorse nell'economia è mantenuto il più a lungo possibile, migliorandone l'uso efficiente nella produzione e nel consumo, così da diminuire l'impatto ambientale del loro uso, riducendo al minimo i rifiuti e il rilascio di sostanze pericolose in tutte le fasi del loro ciclo di vita, anche mediante l'applicazione della gerarchia dei rifiuti.

L'obiettivo è massimizzare e mantenere il valore delle risorse, dei prodotti e dei materiali tecnici e biologici creando un sistema che consenta la durabilità, l'uso o il riutilizzo ottimali, il ricondizionamento, la rifabbricazione ed il riciclo.

LEGGI DI PIÙ

Quando lo smaltimento dei rifiuti prodotti dall'azienda avviene al di fuori del sito produttivo, la società adotta un rigoroso sistema di monitoraggio e gestione delle modalità di conferimento, con particolare attenzione ai rifiuti classificati come pericolosi. In tale ambito, per lo smaltimento di questi ultimi, l'azienda si avvale esclusivamente di partner esterni qualificati e certificati, garantendo così il rispetto delle normative vigenti e la massima sicurezza ambientale.

Parallelamente, l'impresa sta progressivamente orientando la propria strategia produttiva verso la sostenibilità ambientale, attraverso la sostituzione delle materie prime maggiormente impattanti con alternative a minor impatto ambientale, che contribuiscono attivamente alla decarbonizzazione dei processi produttivi. Tra le iniziative in corso, si evidenziano la continua riduzione degli spessori dei materiali utilizzati e la transizione delle ferriere fornitrici, che stanno progressivamente sostituendo i tradizionali forni a carbone con tecnologie innovative basate sull'utilizzo dell'idrogeno, riducendo così significativamente le emissioni di gas serra.

In linea con l'obiettivo della Commissione Europea di garantire che entro il 2030 tutti gli imballaggi nell'Unione Europea siano riutilizzabili o riciclabili, l'azienda intende allineare il proprio piano industriale a questa importante direttiva comunitaria. A tal fine, sono già state implementate diverse iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale de-

gli imballaggi utilizzati. In particolare, è stata adottata una strategia di ottimizzazione, che prevede la riduzione dello spessore dei film di imballaggio, con l'obiettivo di minimizzare il consumo di materiali senza compromettere la qualità e la funzionalità del prodotto. Queste azioni rappresentano un primo passo concreto verso una gestione più sostenibile degli imballaggi, coerente con le future normative europee e con l'impegno dell'azienda verso la tutela ambientale.

Inoltre, nell'ambito delle proprie attività operative, la società implementa rigorosi protocolli e pratiche finalizzate a garantire il riciclo e il recupero degli scarti di produzione. In particolare, si impegna a cedere i materiali di scarto a terzi qualificati, favorendone il riutilizzo e contribuendo così a un'economia circolare che valorizza le risorse e minimizza gli sprechi.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

ESRS E5-2
GRI 3-3, GRI 301-3,
GRI 301-5, GRI 306-1,
GRI 306-2

L'azienda, in tema di «uso delle risorse» e di «economia circolare», monitora:

- i flussi di risorse in entrata, compresa la circolarità dei flussi in entrata di risorse rilevanti, tenendo conto delle risorse rinnovabili e non rinnovabili;
- i flussi di risorse in uscita, comprese informazioni su prodotti e materiali;
- i rifiuti.

La società ha destinato risorse significative al miglioramento dei processi di selezione dei materiali e alla riduzione dell'impiego di materie prime vergini, con l'obiettivo di promuovere un modello di economia circolare e di minimizzare la produzione di rifiuti. Tale impegno si traduce in un approccio integrato e responsabile volto a garantire una gestione sostenibile delle risorse lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti.

In questo contesto, è stato sviluppato un packaging innovativo, progettato per semplificare la composizione dei materiali di imballaggio, riducendo la complessità e il numero di polimeri utilizzati. Questa strategia consente di agevolare il riciclo e il recupero degli imballaggi, favorendo una gestione più efficiente e sostenibile dei materiali impiegati. La semplificazione compositiva rappresenta un elemento chiave per migliorare la qualità del riciclo e per ridurre l'impatto ambientale associato allo smaltimento dei rifiuti.

L'azienda collabora attivamente con i propri stakeholder e con l'intera catena del valore, implementando procedure efficaci finalizzate a garantire il riciclo e il recupero degli scarti di produzione. In particolare, è stato rafforzato il sistema di raccolta differenziata dei rifiuti, promuovendo una separazione più accurata e un corretto smaltimento, recupero e riciclo dei materiali. Tale approccio integrato consente di ottimizzare il recupero delle risorse e di ridurre significativamente la quantità di rifiuti

destinati alla discarica o all'incenerimento.

I criteri adottati nella progettazione e produzione degli imballaggi si fondano su principi di sostenibilità ambientale, con particolare attenzione alla riciclabilità e alla riutilizzabilità degli involucri. L'obiettivo è quello di ridurre la dipendenza dall'acquisto di materie prime vergini, promuovendo al contempo l'adozione di soluzioni ecocompatibili. Particolare rilievo viene attribuito alla riduzione del numero di materiali impiegati, quali plastica, carta e altri componenti, nonché alla diminuzione del volume complessivo degli imballaggi, al fine di ottimizzare l'efficienza logistica e l'impatto ambientale correlato.

Un'attenzione specifica è riservata all'utilizzo di carta e cartone provenienti da foreste gestite secondo i rigorosi standard del Forest Stewardship Council (FSC), a testimonianza dell'impegno dell'azienda verso una gestione responsabile e sostenibile delle risorse forestali. Tale scelta riflette la volontà di adottare pratiche che tutelino la biodiversità e promuovano la conservazione degli ecosistemi forestali.

Infine, l'azienda promuove la collaborazione con i partner della filiera per il recupero degli imballaggi a fine ciclo, favorendone il riutilizzo nei processi produttivi. Un esempio concreto di questa prassi è rappresentato dalla rivendita di bancali a terzisti, che li reintroducono nel proprio ciclo produttivo, nonché dalla suddivisione accurata dei rifiuti per tipologia, al fine di garantirne un corretto smaltimento, riciclaggio e recupero. Queste iniziative contribuiscono a chiudere il ciclo di vita degli imballaggi, riducendo l'impatto ambientale complessivo e valorizzando le risorse impiegate.

Tali azioni testimoniano l'impegno costante della società nel perseguire obiettivi di sostenibilità ambientale e di economia circolare, integrando tali principi in tutte le fasi della progettazione, produzione e gestione degli imballaggi, con l'intento di promuovere un modello di sviluppo responsabile e duraturo.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Flussi di risorse in entrata

ESRS E5-4
GRI 204, GRI 301-1,
GRI 301-2, GRI 301-3

L'azienda può ottimizzare gli impatti della propria attività, in termini di consumo di materiali, attraverso la progettazione di prodotti e servizi basata sui principi della "circular economy" (economia circolare).

Tale approccio strategico comporta per la società, come già ricordato, una serie di scelte che riguardano:

- l'utilizzo di fonti e materiali rinnovabili o derivanti da riciclo e/o riuso;
- l'estensione del ciclo di vita del prodotto, grazie alla progettazione modulare;
- il recupero e riciclo delle materie prime che possono permettere la riparazione, rigenerazione e il reinserimento sul mercato dei prodotti dopo il loro aggiornamento, oppure per generare nuovi prodotti, per scopi diversi.

L'azienda adotta l'utilizzo di imballaggi per la confezione e la protezione dei propri prodotti. Tale necessità è determinata sia dalle caratteristiche intrinseche del design del prodotto sia da specifiche disposizioni normative vigenti, che ne richiedono l'imballaggio obbligatorio.

Il materiale prevalente impiegato per la realizzazione degli imballaggi è rappresentato dalla plastica e dai suoi derivati. Tuttavia, l'azienda utilizza anche carta e cartone, nonché legno, a seconda delle esigenze specifiche di confezionamento e delle caratteristiche del prodotto.

Il packaging viene generalmente acquisito tramite fornitori esterni specializzati, garantendo così elevati standard qualitativi e conformità alle normative ambientali e di sicurezza.

CAMBIAMENTI CLIMATICI - METRICHE E OBIETTIVI

Flussi di risorse in uscita

ESRS E5-5
GRI 301-3, GRI 304-2,
GRI 306-3

Nell'ottica di raggiungere l'obiettivo internazionale dello "Zero waste to landfill", che mira a ridurre, entro il 2035, al 10% la quantità di rifiuti che finisce in discarica, è necessario per l'azienda adottare una strategia che si proponga di riprogettare la vita ciclica dei rifiuti considerandoli non come scarti, ma, dove possibile, come risorse da riutilizzare.

Questo permette di bilanciare le pratiche che prevedono necessariamente processi di incenerimento o discarica, e annullare o diminuire sensibilmente la quota di rifiuti da smaltire. A tale scopo è quindi fondamentale per l'azienda monitorare i dati relativi ai rifiuti raccolti e comprendere come possano essere gestiti.

Il peso totale dei rifiuti recuperati dall'azienda ammonta a 90 tonnellate. Parallelamente, la quantità complessiva di rifiuti prodotti nel corso dell'intero processo produttivo è pari a 82 tonnellate. Nel prospetto riportato è possibile consultare la suddivisione dettagliata dei rifiuti per tipologia, consentendo una chiara e trasparente rappresentazione delle diverse categorie di scarti generati.

Suddivisione rifiuti prodotti per tipologia

Categoria di rifiuto	Totale di rifiuti prodotti		Rifiuti destinati al riciclo o riutilizzo		Rifiuti destinati allo smaltimento		Tipologia di smaltimento
	Valore	Unità di misura	Valore	Unità di misura	Valore	Unità di misura	
Rifiuti non pericolosi	85.220		85.220		0		
CER 12 01 04 - Polveri e particolato di materiali non ferrosi	42.000	KG	42.000	KG			
CER 12 01 02 - Polveri e particolato di materiali ferrosi	30.780	KG	30.780	KG			
CER 15 01 06 - Imballaggi in materiali misti	12.440	KG	12.440	KG			
Rifiuti pericolosi	60		0		60		
CER 08 03 12* - Scarti di inchiostro, contenenti sostanze pericolose	60	KG			60	KG	

Dal confronto con i dati del 2023, emerge che l'azienda ha significativamente migliorato la gestione dei rifiuti prodotti nel corso del 2024. Si evidenzia una riduzione complessiva dei rifiuti totali pari a 21.110 kg, corrispondente a un decremento del 19,84%. Particolarmente rilevante è la diminuzione dei rifiuti pericolosi, che si riducono di ben il 98,18%, passando da 3.300 kg a soli 60 kg. Anche i rifiuti non pericolosi registrano una diminuzione importante del 17,33%.

Rifiuti prodotti

Categoria di rifiuto	2023 (kg)	2024 (kg)	Variazione assoluta (kg)	Variazione percentuale (%)
Rifiuti non pericolosi	103.090	85.220	-17.870	-17,33%
Rifiuti pericolosi	3.300	60	-3.240	-98,18%
Rifiuti radioattivi	-	-	-	-
Totale rifiuti	106.390	85.280	-21.110	-19,84%

Un ulteriore aspetto positivo della gestione sostenibile dei rifiuti aziendali riguarda la netta prevalenza dei rifiuti destinati al riciclo o riutilizzo. Nel 2024, infatti, la quasi totalità dei rifiuti non pericolosi (85.220 kg) è stata avviata a processi di riciclo, con una riduzione del 17,50% rispetto all'anno precedente. Parallelamente, i rifiuti destinati allo smaltimento sono stati quasi azzerati, con una diminuzione del 100% per i rifiuti non pericolosi e del 98,18% per quelli pericolosi.

Categoria di rifiuto	Rifiuti prodotti				Rifiuti destinati allo smaltimento			
	2023 (kg)	2024 (kg)	Variazione assoluta (kg)	Variazione percentuale (%)	2023 (kg)	2024 (kg)	Variazione assoluta (kg)	Variazione percentuale (%)
Rifiuti non pericolosi	103.090	85.220	-17.870	-17,33%	60	-	-60	-100%
Rifiuti pericolosi	-	-	-	-	3.300	60	-3.240	-98,18%
Rifiuti radioattivi	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale rifiuti	103.300	85.220	-18.220	-17,50	3.360	60	-3.300	-98,21%

Anche i dati delle tabelle appena riportate, emerge chiaramente un attento monitoraggio della quantità di rifiuti generati in ciascuna fase del processo produttivo dell'azienda, al fine di individuare le aree di intervento più efficaci per la riduzione degli scarti.

A tal proposito, sono state adottate specifiche misure volte a minimizzare la produzione di rifiuti, con particolare attenzione alla riduzione dell'incidenza degli spessori della materia prima utilizzata nella realizzazione del prodotto finito.

Questo approccio consente non solo di ottimizzare l'impiego delle risorse, ma anche di migliorare la sostenibilità complessiva del ciclo produttivo, contribuendo a una gestione più responsabile e consapevole dei materiali impiegati.







Social:

Informazioni Sociali

TEMATICA MATERIALE

ESRS S1 - Forza lavoro propria

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche relative alla forza lavoro propria

ESRS S1-1
GRI 403-1

La stabilità del proprio organico, collegata a politiche di welfare interne, costituisce l'elemento fondante per garantire performance elevate in tema di produttività.

Per questo motivo, oltre a definire l'approccio dell'organizzazione all'occupazione e alla creazione di posti di lavoro, è necessario gestire tutte le fasi successive: le procedure di selezione del personale, l'assunzione, la fidelizzazione dei collaboratori, inclusi gli aspetti correlati, come le condizioni di lavoro offerte e le opportunità di carriera, in ottica di crescita professionale.

L'azienda, per sensibilizzare i propri dipendenti, attiva programmi di formazione per fornire le istruzioni necessarie alla loro tutela e mette a disposizione i mezzi e gli strumenti per rendere sicuro l'ambiente di lavoro.

Nello stesso tempo il dipendente è chiamato ad assumere responsabilità specifiche e deve svolgere un ruolo attivo, contribuendo direttamente o attraverso i propri rappresentanti, all'implementazione del sistema di sicurezza aziendale.

La collaborazione tra datore di lavoro e dipendente è essenziale per garantire la salute e la sicurezza. Questa partnership inizia con la formazione e si estende fino all'adozione delle migliori pratiche, in conformità con le normative nazionali, europee e di settore.

L'azienda ha adottato e formalizzato politiche e pratiche specifiche in ambito sociale, con particolare attenzione alla tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza dei propri dipendenti.

La società ha definito e formalizzato politiche rigorose volte a prevenire e contrastare il lavoro infantile e il lavoro forzato, in linea con i principi internazionali e le normative vigenti: questo evidenzia l'impegno concreto dell'azienda nel promuovere pratiche lavorative etiche e responsabili.

L'azienda ha sviluppato altresì ulteriori politiche sociali, che riguardano vari ambiti di interesse, al fine di promuovere il benessere e la tutela dei diritti dei lavoratori, per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso dei diritti fondamentali.

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

ESRS S1-2
GRI 403-1, GRI 403-6,
GRI 405-1, GRI 406-1

Le politiche relative alla forza lavoro non solo mirano a garantire l'equità, il rispetto del benessere dei dipendenti e la parità di genere, ma migliorano anche l'immagine aziendale e la produttività.

In ottica ESG, è essenziale garantire un ambiente lavorativo inclusivo che rispetti le caratteristiche personali dei dipendenti attraverso l'osservanza dei contratti collettivi e la gestione della diversità e delle disabilità.

L'azienda adotta politiche e pratiche strutturate in materia sociale, con particolare attenzione al dialogo sociale. In tal senso, è prevista una regolare strutturazione del confronto con i rappresentanti del personale e le organizzazioni sindacali, al fine di garantire una comunicazione efficace e trasparente, nonché la promozione di un clima lavorativo collaborativo. La contrattazione collettiva rappresenta uno strumento fondamentale per definire condizioni di lavoro eque e condivise, contribuendo a tutelare i diritti dei lavoratori e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Per prevenire fenomeni di discriminazione e molestie sul luogo di lavoro, la società si impegna attivamente nella formazione del personale, organizzando percorsi di sensibilizzazione e aggiornamento su tali tematiche. Questi interventi mirano a promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità, creando un ambiente lavorativo sicuro e sereno per tutti i dipendenti.

Tra le iniziative di supporto ai dipendenti, si segnala anche la collaborazione con enti bilaterali del settore metalmeccanico, che prevede forme di sostegno economico per le spese legate all'istruzione dei figli, contribuendo così al benessere delle famiglie dei lavoratori e rafforzando il legame tra azienda e comunità.

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

ESRS S1-3
GRI 403-4

Attraverso l'ascolto attivo e il coinvolgimento dei dipendenti, le aziende possono non solo affrontare le problematiche emergenti, ma anche migliorare continuamente le proprie pratiche e politiche, contribuendo così a un ambiente di lavoro più sano e sostenibile.

L'azienda organizza periodicamente riunioni con i rappresentanti per la sicurezza, durante le quali viene elaborato un piano di miglioramento trimestrale relativo alla sicurezza. Tali rilevazioni rappresentano uno strumento fondamentale per monitorare costantemente il benessere del personale, individuare eventuali criticità e promuovere interventi migliorativi. Attraverso un approccio sistematico e partecipativo, l'azienda si impegna a garantire un ambiente lavorativo sicuro, tutelando la salute dei lavoratori e favorendo una cultura aziendale orientata alla prevenzione e al rispetto delle normative vigenti.

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria

ESRS S1-4
GRI 403-1

La tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti rappresenta un pilastro fondamentale per le aziende che mirano alla conformità normativa e alla sostenibilità. Gestire attentamente questi aspetti non solo riduce i rischi di incidenti sul lavoro e le relative sanzioni, ma offre anche opportunità per migliorare l'ambiente lavorativo, aumentare la produttività e attrarre e trattenere talenti.

L'analisi dei rischi legati alla salute e sicurezza consente di individuare aree di miglioramento e di implementare pratiche più sicure e sostenibili. Investire in programmi di benessere e sicurezza non solo protegge i dipendenti, ma contribuisce anche a promuovere una cultura aziendale responsabile e a consolidare un'immagine positiva dell'azienda.

La società si impegna attivamente a preservare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, adottando un approccio integrato e sistematico volto a garantire il loro benessere complessivo, con particolare attenzione anche agli aspetti psicologici. A tal fine, viene effettuato un monitoraggio continuo e proattivo dello stato di salute del personale, al fine di individuare tempestivamente eventuali criticità e intervenire in modo adeguato.

Per assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, l'azienda investe costantemente nella formazione e nella sensibilizzazione dei dipendenti, promuovendo una cultura della sicurezza, che coinvolge tutti i livelli organizzativi. Attraverso programmi formativi mirati e campagne di comunicazione interna, si favorisce la consapevolezza e l'adozione di comportamenti responsabili e conformi alle normative vigenti.

Inoltre, la società implementa regolari attività di controllo e audit interni, finalizzate a monitorare l'efficacia delle misure di sicurezza adottate e a garantire il rispetto delle procedure operative. Questi strumenti di verifica consentono di identificare eventuali aree di miglioramento e di adottare tempestivamente le azioni correttive necessarie.

Infine, l'azienda si è dotata di un sistema interno strutturato per la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, che integra processi, responsabilità e strumenti dedicati, al fine di assicurare un costante miglioramento delle condizioni lavorative e la tutela del capitale umano. Tale sistema rappresenta un elemento fondamentale per il mantenimento di elevati standard di sicurezza e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

ESRS S1-6
GRI 2-7, GRI 405-1

Tutti i dipendenti dell'azienda sono ubicati sul territorio italiano. Le ore lavorate complessivamente nel periodo di rendicontazione ammontano a 62.283,25.

Per quanto riguarda la composizione del personale per categoria, si evidenzia che non sono presenti dirigenti in azienda. I quadri sono complessivamente 2, gli impiegati 7, i tecnici 3 e gli operai 30. Si precisa che, tra gli operai, deve essere considerata anche una lavoratrice con contratto interinale, non considerata nel computo degli operai.

Alla fine dell'anno di rendicontazione, il personale è così suddiviso per inquadramento professionale e tipologia contrattuale, come riportato nella tabella.

Suddivisione dei contratti a tempo pieno e parziale per inquadramento e genere

Tipo di contratto/inquadramento	Uomini	Donne
Tempo pieno	16	20
Dirigenti		
Quadri	2	
Impiegati	1	3
Operai	13	17
Tempo parziale	0	6
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	0	3
Operai	0	3

Nel confronto tra il 2023 e il 2024, la suddivisione tra contratti a tempo pieno e a tempo parziale è rimasta invariata rispetto all'anno precedente, con 36 dipendenti impiegati a tempo pieno e 6 a tempo parziale. Questo dato conferma la stabilità del modello organizzativo e l'assenza di modifiche nella gestione dell'orario di lavoro.

A completamento del quadro, i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sono complessivamente 42. Nel passaggio dal 2023 al 2024, la composizione complessiva della forza lavoro aziendale è rimasta invariata sia in termini numerici che di distribuzione per genere, tipologia contrattuale e livello di inquadramento. Tutti i dipen-

denti risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, confermando la scelta aziendale di puntare su rapporti di lavoro stabili e continuativi. Anche nel 2024 non sono presenti contratti a tempo determinato. Questa continuità riflette una struttura occupazionale consolidata e testimonia l'impegno nella valorizzazione e nella fidelizzazione delle risorse umane. Nella tabella di seguito, il dettaglio dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato per inquadramento professionale e genere per l'anno 2024.

Distribuzione dei dipendenti per tipologia di contratto, inquadramento e genere

Tipo di contratto/inquadramento	Uomini	Donne
Tempo indeterminato	16	26
Dirigenti	0	0
Quadri	2	0
Impiegati	1	6
Operai	13	20
Tempo determinato	0	0
Dirigenti	0	0
Quadri	0	0
Impiegati	0	0
Operai	0	0

Nel corso dell'anno, sono stati attivati nuovi contratti; il numero complessivo di assunzioni è indicato nella tabella, che fornisce anche il profilo anagrafico dei neoassunti.

Neoassunti per fascia d'età e genere

Fascia d'età	Uomini	Donne
Fino a 30 anni	1	0
30-50 anni	1	0
Oltre 50 anni	0	0
Totale dipendenti neoassunti	2	0

Parallelamente, alcuni rapporti di lavoro sono giunti a naturale scadenza o sono stati risolti: il numero totale di contratti cessati dall’inizio dell’anno è pari a 3, con ulteriori dettagli anagrafici riportati nella tabella.

Contratti cessati per fascia d'età e genere

Fascia d'età	Uomini	Donne
Fino a 30 anni	1	0
30-50 anni	0	0
Oltre 50 anni	2	0
Totale contratti cessati	3	0

Questa struttura organizzativa riflette la composizione attuale del personale, garantendo una chiara distinzione tra le diverse categorie professionali e la corretta contabilizzazione del personale effettivamente in forza all’azienda.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell’impresa

ESRS S1-7
GRI 2-8

L’azienda si avvale della collaborazione di lavoratori non dipendenti e collaboratori esterni. Nella tabella è riportata la suddivisione dettagliata di tali lavoratori non dipendenti, classificati in base al genere e alle fasce di età. Questa rappresentazione consente di analizzare in modo chiaro e strutturato la composizione demografica del personale esterno, fornendo utili indicazioni per la gestione delle risorse umane e per eventuali strategie di sviluppo e inclusione.

Suddivisione dei lavoratori non dipendenti per fascia d'età e genere

Fascia d'età	Uomini	Donne
Fino a 30 anni	0	1
30-50 anni	0	0
Oltre 50 anni	0	0
Totale lavoratori non dipendenti	0	1

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

ESRS S1-8
GRI 2-30

La contrattazione collettiva e il dialogo sociale rappresentano elementi fondamentali per la gestione delle risorse umane all'interno di un'azienda. Attraverso la contrattazione collettiva, le aziende possono stabilire accordi chiari e condivisi riguardo a condizioni di lavoro, retribuzioni e benefit, contribuendo a creare un clima di fiducia e trasparenza.

Nel 2024, l'intera forza lavoro dipendente dell'azienda continua ad essere coperta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) CONFAPI UNIONMECCANICA, in linea con quanto già applicato nel 2023. Inoltre, nel 2024 il CCNL viene esteso anche a un lavoratore non dipendente, inquadrato tramite contratto interinale attualmente in essere.

Al fine di garantire un costante dialogo e confronto con le rappresentanze sindacali, l'azienda prevede lo svolgimento di un incontro annuale con le organizzazioni sindacali di riferimento. Tale momento di confronto è finalizzato a monitorare l'applicazione del CCNL, discutere eventuali criticità e promuovere il miglioramento delle condizioni lavorative all'interno dell'azienda.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Metriche della diversità

ESRS S1-9
GRI 2-7, GRI 2-8

Nel contesto della rendicontazione delle caratteristiche della forza lavoro aziendale, si evidenzia che alla fine del 2024 il numero complessivo dei dipendenti era pari a 42 unità, di cui 16 uomini e 26 donne. La struttura occupazionale si è mantenuta stabile rispetto all'anno precedente, sia sotto il profilo quantitativo che per quanto riguarda la distribuzione di genere, a conferma della continuità organizzativa nel periodo di riferimento.

La tabella seguente riporta la distribuzione dei dipendenti alla fine del 2024, suddivisa per genere e fascia d'età. La composizione evidenzia un equilibrio intergenerazionale e una buona rappresentanza delle diverse età lavorative. La fascia tra i 30 e i 50 anni rappresenta il 40% del totale dei dipendenti, costituendo il gruppo più numeroso e indicativo della fase di piena maturità professionale. Significativa anche la presenza di personale over 50, che raggiunge il 42,9% del totale, mentre i lavoratori sotto i 30 anni rappresentano il 17,1%, riflettendo una presenza più contenuta ma comunque rilevante in termini di ricambio generazionale e potenziale crescita.

Suddivisione dei dipendenti per fascia d'età e genere

Fascia d'età	Uomini	Donne
Fino a 30 anni	3	4
30-50 anni	7	10
Oltre 50 anni	6	12
Totale	16	26

Per quanto riguarda invece gli apprendisti, nel corso dell'anno di rendicontazione, non si sono registrate nuove assunzioni.

Tale situazione riflette una fase di stabilità nella gestione delle risorse umane, durante la quale non sono state avviate nuove procedure di inserimento. Rimane, comunque, l'impegno dell'azienda a monitorare costantemente le esigenze formative e occupazionali, al fine di valutare eventuali future opportunità di assunzione di apprendisti in linea con le strategie di sviluppo e crescita aziendale.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Salari adeguati

ESRS S1-10
GRI 405-2

Il tema dei salari adeguati dei dipendenti influisce direttamente sulla motivazione, sulla produttività e sul benessere generale dei lavoratori. Un compenso equo non solo riflette il valore del lavoro svolto, ma è anche un elemento fondamentale per attrarre e trattenere talenti in un mercato del lavoro sempre più competitivo.

Le aziende che investono in salari adeguati dimostrano un impegno verso la responsabilità sociale e la sostenibilità, contribuendo a creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. I dipendenti dell'impresa percepiscono un salario adeguato, in linea con i parametri di riferimento applicabili. Il salario d'ingresso, corrispondente al compenso a tempo pieno previsto per la categoria occupazionale di livello più basso (escludendo quindi stagisti e apprendisti), è attualmente fissato per la figura dell'Operaio di 2° livello a € 1.766,21 mensili.

All'interno di tale importo è già inclusa una quota relativa al premio di produzione mensile, pari a € 35,74. È importante sottolineare che, per l'anno 2024, si è registrato un significativo incremento salariale su tutti i livelli contrattuali, derivante dalla rivalutazione basata sull'indice IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato) prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore. Il salario minimo orario, inteso come il compenso minimo previsto per ogni ora di lavoro e stabilito direttamente dalla normativa vigente o tramite accordi di contrattazione collettiva, è attualmente pari a

€ 10,21. Tale valore rappresenta il riferimento inderogabile per la retribuzione oraria, al di sotto del quale non è possibile scendere.

Inoltre, si rende necessario considerare le nuove tabelle di rivalutazione basate sull'indice IPCA, che aggiornano i valori retributivi in modo da tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori. A queste tabelle va altresì aggiunto un premio aziendale, pari a € 35,74 mensili, da includere nel minimo tabellare, in linea con quanto previsto dagli accordi contrattuali.

In sintesi, il sistema retributivo per il livello di ingresso tiene conto non solo del salario base aggiornato secondo l'indice IPCA, ma anche di una componente variabile rappresentata dal premio di produzione e dal premio aziendale, garantendo così una remunerazione complessiva equa e adeguata alle condizioni economiche attuali.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Protezione sociale

ESRS S1-11
GRI 401-3, GRI 403-1,
GRI 403-6

La protezione sociale dei dipendenti rappresenta un elemento fondamentale per il benessere e la stabilità all'interno di un'azienda. Essa si riferisce all'insieme di misure e politiche adottate per garantire la sicurezza economica, la salute e il supporto sociale dei lavoratori.

L'impresa garantisce ai propri dipendenti forme di protezione sociale attraverso programmi pubblici e prestazioni aziendali, finalizzate a tutelare il reddito in caso di eventi quali malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro, disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento.

In particolare, la società offre ai propri dipendenti polizze assicurative vita e infortuni, con una specifica polizza riservata ai quadri attualmente in servizio presso l'azienda. Tali misure rappresentano un importante strumento di sicurezza e supporto, volto a garantire stabilità economica e tutela sociale in situazioni di difficoltà.

Si segnala inoltre che, nel corso del periodo di riferimento, un solo dipendente ha usufruito del congedo parentale. Per ulteriori dettagli e approfondimenti si rimanda alla tabella seguente, che fornisce una panoramica completa delle prestazioni erogate e delle relative condizioni.

Congedo parentale

Informazioni sul congedo parentale	Uomini	Donne
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	0	0
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	0	0
Dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	0	0
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	0	1

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

ESRS S1-13
GRI 404-1, GRI 404-2

Investire nella crescita delle competenze del personale non solo migliora le performance individuali, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro motivante e innovativo. L'azienda promuove programmi di formazione continua, dimostrando un impegno verso il miglioramento delle capacità dei propri collaboratori, favorendo la loro adattabilità ai cambiamenti del mercato.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, la società ha dedicato particolare attenzione alla formazione professionale dei propri dipendenti, al fine di favorire lo sviluppo delle competenze e migliorare le performance aziendali.

Nel dettaglio, le ore di formazione complessivamente erogate ai dipendenti uomini sono state 48, distribuite tra 13 partecipanti, mentre le dipendenti donne hanno seguito un totale di 84,5 ore, coinvolgendo 25 persone. Questi dati riflettono l'attenzione dell'azienda a garantire opportunità formative equilibrate tra i generi, in linea con le politiche di sviluppo delle competenze.

Ore di formazione per ambito e genere di dipendente

Ambito di formazione	Uomini	Donne
Salute e sicurezza sul lavoro	36	68
Privacy e GDPR	1	0
Competenze tecniche	11	16.5
Totale ore di formazione	48	85

Per valutare l'andamento delle attività formative, si confrontano di seguito le ore complessive di formazione erogate nel 2024 con quelle del 2023, suddivise per genere. Nel dettaglio, si osserva una riduzione marcata delle ore di formazione per i dipendenti uomini (-78,18%), mentre per le dipendenti donne la diminuzione è stata più contenuta (-15,50%).

Indicatori sulla formazione	Uomini				Donne			
	2023	2024	Variazione assoluta	Variazione percentuale (%)	2023	2024	Variazione assoluta	Variazione percentuale (%)
Ore di formazione	220	48	-172	-78,18%	100	84,5	-15,5	-15,50

Per quanto riguarda la tipologia di formazione, le ore di formazione obbligatoria hanno raggiunto un totale di 105, mentre quelle non obbligatorie sono state pari a 28,5 ore. Questo dato evidenzia un impegno significativo sia nel garantire l'adempimento degli obblighi normativi sia nel promuovere percorsi formativi aggiuntivi e volontari.

Dal punto di vista degli investimenti economici, la società ha destinato complessivamente 985 euro per ore formative erogate da docenti o enti esterni. È importante sottolineare che la quasi totalità della formazione è stata realizzata tramite il Fondo Interprofessionale FAPI, che ha consentito di usufruire di risorse finanziarie esterne, riducendo così i costi diretti per l'azienda. Di conseguenza, non sono stati sostenuti costi per ore formative con docenti interni, per le quali l'investimento economico è stato pari a zero euro.

In sintesi, l'azienda ha confermato il proprio impegno nel promuovere la formazione continua, valorizzando sia la partecipazione attiva dei dipendenti sia l'efficace utilizzo di strumenti di finanziamento esterni, quali il Fondo FAPI, per ottimizzare le risorse disponibili e garantire un'offerta formativa di qualità.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Metriche di salute e sicurezza

ESRS S1-14
GRI 403-9

Il monitoraggio costante delle metriche relative alla salute e sicurezza dei dipendenti rappresenta un elemento cruciale per la società. Questo approccio non solo garantisce il benessere dei lavoratori, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro più produttivo e motivante.

La tabella seguente riporta il numero di infortuni e casi di malattie professionali registrati nel periodo di riferimento, distinti tra personale dipendente e non dipendente. I dati evidenziano un solo infortunio tra il personale dipendente e nessun caso di malattia professionale, mentre non sono stati rilevati infortuni o malattie professionali tra il personale non dipendente.

Infortunati e malattie professionali

Tipologia di lavoratori	N. infortuni	N. casi di malattia professionale
Personale dipendente	1	0
Personale non dipendente	0	0
Totale	1	0

In continuità con quanto evidenziato, si osserva un miglioramento significativo nella sicurezza sul lavoro rispetto all'anno precedente, con una riduzione del numero di infortuni tra il personale dipendente da 2 a 1. Non si registrano variazioni per quanto riguarda i casi di malattie professionali, che rimangono assenti in entrambi gli anni per tutte le categorie di lavoratori.

La tabella seguente riporta il confronto tra i dati del 2023 e del 2024.

Tipologia di lavoratori	N. infortuni			
	2023	2024	Variazione assoluta	Variazione percentuale (%)
Personale dipendente	2	1	-1	-50%
Personale non dipendente	0	0	0	0%

Nonostante l'aumento delle ore lavorate complessive nel corso dell'anno di rendicontazione (da 56.887 nel 2023 a 62.283,25 nel 2024), il numero di infortuni tra il personale dipendente è diminuito, passando da 2 a 1. Questo dato deve essere interpretato alla luce del rapporto tra infortuni e volume di lavoro effettivamente svolto: è infatti opportuno considerare non il dato assoluto, ma il tasso di infortuni, che consente una lettura comparabile tra anni con carichi di lavoro differenti.

Tale metrica riflette il numero di infortuni ogni 200.000 ore lavorate, una convenzione internazionale che consente di rappresentare, partendo dai dati aziendali, il numero di infortuni che si verificherebbero ogni 100 lavoratori a tempo pieno in un anno, assumendo una media di 2.000 ore lavorate per ciascun lavoratore.

La diminuzione di oltre il 50% del tasso di infortuni rispetto all'anno precedente rappresenta un dato molto positivo, che segnala un rafforzamento delle misure di prevenzione, della cultura interna della sicurezza e dell'efficacia delle politiche di formazione e sensibilizzazione adottate dall'azienda.

Indicatori	2023	2024	Variazione assoluta	Variazione percentuale (%)
Casi di infortunio	2	1	-1	-50%
Ore lavorate nell'intero anno	56.884	62.283,25	5.396,25	9,49%
Tasso di infortunio	7,03	3,21	-3,82	-54,34%

I giorni di lavoro persi a causa di infortuni e malattie professionali durante l'anno di rendicontazione sono stati complessivamente pari a 67. Questo dato rappresenta un indicatore importante per valutare l'impatto di tali eventi sulla produttività e sul benessere del personale.

È, inoltre, rilevante sottolineare che, fortunatamente, nell'anno di riferimento non si sono verificati decessi riconducibili a infortuni sul luogo di lavoro o a malattie professionali. Questo risultato evidenzia l'efficacia delle misure di prevenzione e sicurezza adottate dall'organizzazione, pur mantenendo alta l'attenzione sulla tutela della salute e dell'integrità fisica di tutti i lavoratori.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

ESRS S1-15
GRI 403-1, GRI 403-6

Per l'azienda, investire in politiche e azioni che promuovono l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, migliora il benessere dei lavoratori e contribuisce anche a una maggiore produttività e soddisfazione sul lavoro.

La società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro flessibile e a supportare la conciliazione tra vita professionale e privata dei propri dipendenti. A tal fine, è stato riconosciuto un contratto part-time a favore di sette dipendenti, al fine di agevolare le esigenze personali e familiari. Inoltre, il personale impiegatizio ha la possibilità di usufruire dello smart working in presenza di specifiche necessità, garantendo così una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Per sostenere ulteriormente il benessere dei propri collaboratori, l'azienda prevede l'assegnazione di diversi benefit, tra cui buoni carburante, buoni spesa, nonché sconti e convenzioni con aziende locali. In particolare, ogni anno, nel mese di febbraio, viene erogato un buono welfare del valore di 200 euro a ciascun dipendente, quale contributo volto a migliorare la qualità della vita lavorativa e personale.

L'azienda offre, inoltre, un pacchetto welfare dedicato a coprire spese relative all'istruzione, all'assistenza familiare e sanitaria, dimostrando un concreto impegno nel supporto alle esigenze più rilevanti dei propri dipendenti. In particolare, sono previste agevolazioni specifiche per le famiglie, tra cui il sostegno economico tramite gli enti

bilaterali metalmeccanici, finalizzato a coprire le spese legate all'istruzione dei figli.

Queste iniziative testimoniano la volontà dell'azienda di creare un contesto lavorativo inclusivo e attento al benessere complessivo del personale, valorizzando la conciliazione tra impegni professionali e personali e promuovendo un clima di lavoro positivo e motivante.

FORZA LAVORO PROPRIA - METRICHE E OBIETTIVI

Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

ESRS S1-16
GRI 403-1, GRI 403-6,
GRI 405-2

Le metriche di retribuzione rappresentano un elemento cruciale nella gestione delle risorse umane all'interno di un'azienda. Tra queste, il divario retributivo e la retribuzione totale sono indicatori fondamentali per valutare l'equità e la competitività delle politiche salariali. Il divario retributivo, che misura le differenze salariali tra diverse categorie di dipendenti, è un aspetto che le aziende devono monitorare attentamente per garantire un ambiente di lavoro giusto e inclusivo.

D'altra parte, la retribuzione totale, che comprende non solo il salario base ma anche bonus, benefit e altre forme di compenso, offre una visione complessiva del valore che l'azienda attribuisce ai propri dipendenti.

Il divario retributivo osservato tra i dipendenti di genere maschile e femminile è in parte riconducibile alla presenza, tra i lavoratori uomini, di figure apicali e di quadro, che contribuiscono ad elevare la media salariale complessiva. Tale differenziazione riflette, pertanto, una composizione eterogenea delle posizioni lavorative all'interno dell'organico aziendale.

Al fine di incentivare la produttività e valorizzare l'impegno dei propri collaboratori, l'azienda ha previsto l'erogazione di premi di produttività. In particolare, a seguito di una precedente contrattazione di secondo livello, è stato stabilito il riconoscimento di due specifici importi aggiuntivi in busta paga per il personale in forza fino all'anno 2015. Oltre a tali premi variabili, viene altresì corrisposto un premio fisso pari a 516,46 euro nel mese di giugno, il quale non è soggetto a parametri di variabilità legati alla performance individuale o aziendale, rappresentando così un riconoscimento stabile e certo per tutti i dipendenti.

Per promuovere il benessere e il welfare aziendale, la società ha introdotto un ticket restaurant giornaliero, quale forma di compensazione per il servizio mensa aziendale. A supporto di questa iniziativa, sono altresì disponibili due locali mensa attrezzati, concepiti per rispondere alle esigenze alimentari e di convivialità dei dipendenti, favorendo un ambiente di lavoro più inclusivo e confortevole.

A integrazione delle misure di welfare e delle politiche di attenzione al benessere del personale, l'azienda monitora anche il tema della parità salariale tra uomini e donne,

riconoscendone la rilevanza in un'ottica di equità interna e sviluppo sostenibile.

Il divario retributivo di genere – calcolato come la differenza percentuale tra la retribuzione media percepita dalle donne rispetto a quella degli uomini, ponderando i dati in base all'inquadramento professionale – rappresenta uno strumento utile per valutare la coerenza tra il sistema retributivo e i principi di parità.

Nel 2024, il valore del divario è stato pari al 26,07%, in aumento di più di 7 punti percentuali rispetto al 18,88% registrato nel 2023.

Indicatori sulla retribuzione	2023 (%)	2024 (%)	Variazione assoluta	Variazione percentuale (%)
Divario retributivo di genere	18,88	26,07	7,19	38,08%

TEMATICA MATERIALE

ESRS S2 - Lavoratori nella value chain

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

ESRS S2-1
GRI 414-1

Nell'ottica di ridurre gli impatti sociali delle attività aziendali, è fondamentale estendere le pratiche etiche ai lavoratori di tutta la value chain (catena del valore): l'obiettivo è assicurarsi che i fornitori e i partner rispettino le normative del lavoro, offrano condizioni di impiego dignitose e promuovano l'uguaglianza di opportunità.

Un'attenta supervisione delle politiche di lavoro può contribuire a prevenire abusi, discriminazioni e sfruttamento, preservando la dignità e il benessere dei collaboratori e dei dipendenti di aziende terze. Per elevare i livelli di tutela sociale sul luogo di lavoro, inoltre, è sempre più frequente l'estensione delle politiche sulla sicurezza dei propri dipendenti, anche ai collaboratori ed ai lavoratori di aziende terze, garantendo loro l'applicazione delle medesime condizioni.

L'azienda ha avviato un'indagine approfondita tra i propri fornitori, al fine di valutare il rispetto dei diritti dei lavoratori e prevenire qualsiasi forma di lavoro minorile, forzato o obbligatorio all'interno della propria filiera produttiva.

L'azienda si avvale prevalentemente di fornitori storici, con i quali ha consolidato rapporti di lunga durata basati su fiducia e collaborazione. I fornitori più rilevanti, sia sotto il profilo strategico che economico, sono tutti certificati e si distinguono per l'adozione e la pubblicazione di politiche rigorose volte a garantire il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori. Tali fornitori si impegnano attivamente nell'implementazione di standard etici e sociali elevati, contribuendo così a promuovere pratiche sostenibili e responsabili lungo l'intera catena di approvvigionamento.

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore

ESRS S2-4
GRI 308

È fondamentale che le aziende sviluppino approcci sistematici per identificare, valutare e affrontare gli impatti sui lavoratori nella catena del valore, monitorando costantemente l'efficacia delle azioni intraprese. In questo modo, si crea un ciclo virtuoso che non solo promuove la sostenibilità sociale, ma contribuisce anche al successo a lungo termine dell'organizzazione.

L'azienda, nell'ambito dell'analisi della propria catena di approvvigionamento, effettua un monitoraggio costante e rigoroso delle ore lavorative, assicurandosi che tali valori siano sempre conformi ai limiti stabiliti dalla normativa vigente. Questo controllo sistematico rappresenta un elemento fondamentale per garantire il rispetto delle disposizioni di legge in materia di orario di lavoro, nonché per promuovere condizioni occupazionali corrette e sostenibili lungo l'intero processo produttivo.

TEMATICA MATERIALE ESRS S3 - Comunità interessate

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

ESRS S3-2
GRI 413-1

Il coinvolgimento delle comunità interessate rappresenta un elemento cruciale per le aziende che desiderano gestire in modo responsabile gli impatti delle proprie attività. Questo processo non solo favorisce una comunicazione trasparente e aperta, ma consente anche di comprendere meglio le aspettative e le preoccupazioni delle diverse parti interessate. Attraverso un dialogo attivo, le aziende possono raccogliere feedback preziosi, identificare potenziali rischi e opportunità, e costruire relazioni di fiducia con le comunità. Inoltre, un approccio inclusivo al coinvolgimento delle comunità contribuisce a garantire che le decisioni aziendali siano allineate con gli interessi collettivi, promuovendo così uno sviluppo sostenibile e responsabile. In questo contesto, l'azienda si impegna a integrare le voci delle comunità nei propri processi decisionali, riconoscendo il valore di una governance partecipativa.

La società si impegna attivamente nella diffusione di conoscenze ed esperienze relative alla sostenibilità all'interno del proprio settore, partecipando regolarmente a incontri specialistici e collaborando con associazioni di categoria. In particolare, ha preso parte a numerosi webinar con l'obiettivo di approfondire e aggiornare costantemente le competenze interne in materia di sostenibilità. Parallelamente, la società sostiene con determinazione iniziative finalizzate alla promozione dell'occupazione sul territorio, offrendo supporto a progetti di reinserimento sociale e lavori socialmente utili, nonché favorendo l'impiego di categorie svantaggiate o in condizioni di fragilità. Tali attività testimoniano un impegno concreto e costante nel contribuire allo sviluppo sociale ed economico della comunità locale, rafforzando il tessuto sociale e promuovendo l'inclusione. Inoltre, la società destina risorse e tempo alla partecipazione annuale al progetto "Mesteriando", un'iniziativa rivolta agli studenti delle scuole secondarie di primo grado. Attraverso incontri dedicati, l'azienda si propone di far conoscere ai giovani le diverse realtà lavorative presenti sul territorio, offrendo un orientamento consapevole e mirato nella scelta del percorso scolastico superiore. Uno dei titolari è coinvolto da diversi anni in prima persona in questo progetto, svolgendo incontri diretti con gli studenti e contribuendo attivamente alla loro formazione e orientamento professionale. In sintesi, la società persegue con coerenza e continuità un approccio integrato che coniuga la promozione della sostenibilità ambientale, l'inclusione sociale e l'educazione al lavoro, consolidando così il proprio ruolo di attore responsabile e attento alle esigenze del territorio e della comunità in cui opera.



PROGETTO

Orientamento e inserimento lavorativo

La società riconosce l'importanza di favorire l'inserimento lavorativo dei giovani del territorio, contribuendo allo sviluppo di competenze professionali e facilitando il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro. In quest'ottica, l'azienda ha avviato percorsi di formazione e orientamento presso gli istituti scolastici locali, con l'obiettivo di creare un collegamento stabile e continuativo tra il sistema educativo e il mercato del lavoro.

Il progetto, da svilupparsi nel corso del 2025, prevede la definizione di una collaborazione strutturata con una scuola del territorio, selezionata in base alla rilevanza dei suoi indirizzi formativi rispetto alle esigenze aziendali. Tale collaborazione si concretizzerà in un percorso integrato di orientamento e inserimento lavorativo, articolato in diverse fasi:

- **Attività di orientamento scolastico:** incontri informativi, workshop e seminari rivolti agli studenti per illustrare le opportunità professionali offerte dall'azienda e le competenze richieste dal mercato del lavoro.
- **Percorsi formativi mirati:** progettazione e realizzazione di moduli formativi specifici, in collaborazione con i docenti, per sviluppare competenze tecniche e trasversali utili all'inserimento lavorativo.
- **Stage e tirocini:** attivazione di tirocini curriculari e extracurriculari presso le sedi aziendali, con tutoraggio dedicato, per favorire l'acquisizione di esperienza pratica e facilitare l'inserimento nel contesto lavorativo.
- **Supporto all'inserimento lavorativo:** accompagnamento dei giovani nella fase di ricerca attiva del lavoro, attraverso attività di coaching, orientamento alla carriera e supporto nella redazione di CV e colloqui.

Obiettivi:

- Favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sul territorio, con particolare attenzione ai giovani in uscita dal sistema scolastico.
- Promuovere lo sviluppo di competenze tecniche e trasversali coerenti con le esigenze aziendali e del mercato del lavoro.
- Incrementare il tasso di inserimento lavorativo dei giovani formati, contribuendo alla riduzione della disoccupazione giovanile.
- Consolidare una collaborazione continuativa e proficua con il sistema scolastico locale, creando un modello replicabile di partnership pubblico-privato.
- Sensibilizzare il personale aziendale sull'importanza della responsabilità sociale d'impresa e del ruolo attivo nella comunità.

Modalità di sviluppo e coinvolgimento: Il progetto sarà sviluppato con un approccio partecipativo, coinvolgendo responsabili HR, formatori aziendali, docenti e referenti scolastici. Saranno definiti indicatori di monitoraggio per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e per apportare eventuali correttivi.

Arco temporale: 2025, con possibilità di estensione e consolidamento negli anni successivi.

Investimento: da definire in base alle attività formative, ai tirocini attivati e alle risorse dedicate al supporto e all'inserimento.

TEMATICA MATERIALE

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

ESRS S4-1
GRI 403-1, GRI 417-1

Le aziende ambiscono a garantire il benessere dei clienti, offrendo prodotti e servizi sicuri, di alta qualità che migliorino loro la vita, assicurando la protezione dei dati e della privacy.

Per mitigare i possibili impatti negativi sulla clientela, inoltre, le imprese devono adottare pratiche sostenibili, garantire trasparenza e responsabilità nella catena di approvvigionamento e ascoltare attivamente i feedback dei clienti, per adattare di conseguenza le strategie aziendali.

L'azienda ha adottato politiche mirate alla tutela dei propri clienti e consumatori, ponendo particolare attenzione alla trasparenza e alla responsabilità nei confronti del mercato. In tale ambito, la società si impegna a garantire, su richiesta, l'accesso completo e tempestivo alle informazioni relative ai prodotti offerti, nonché, laddove applicabile, alla tracciabilità degli stessi. Questo approccio consente ai clienti di effettuare scelte consapevoli e informate, rafforzando il rapporto di fiducia e la soddisfazione nei confronti dell'azienda.

FORZA LAVORO PROPRIA - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

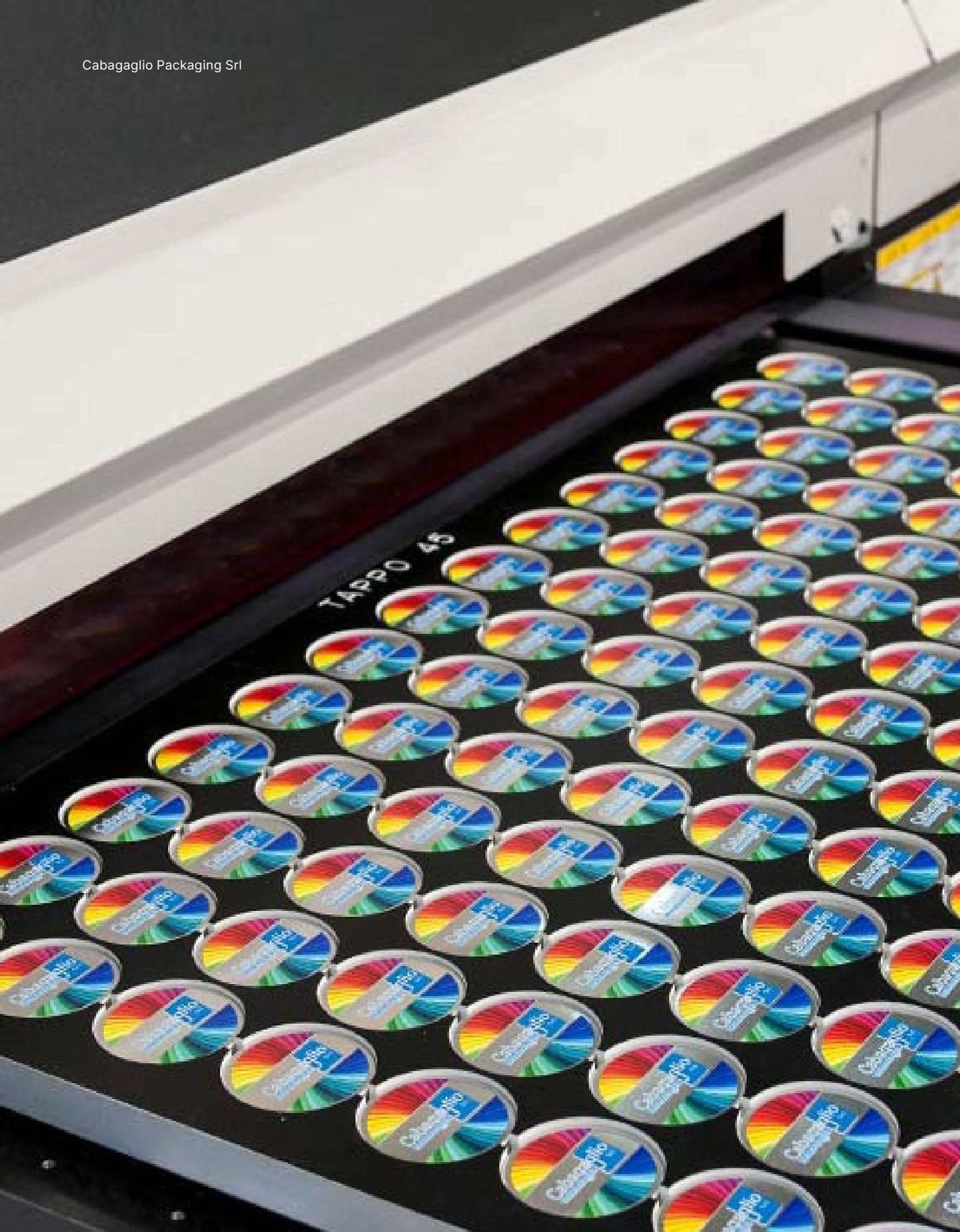
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

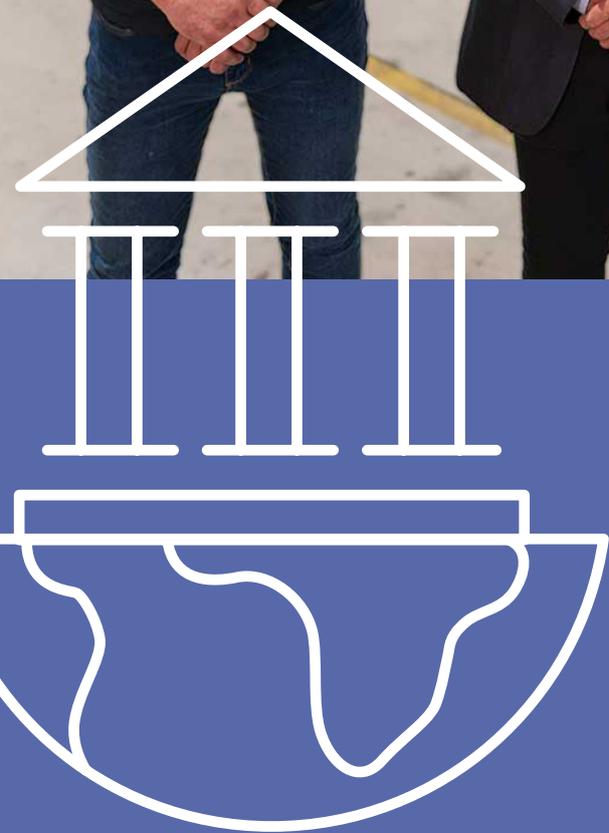
ESRS S4-3
GRI 416-1

Per la società è fondamentale implementare processi interni che non solo identificano e mitigano i propri impatti, ma che promuovono anche un dialogo aperto con i consumatori e gli utilizzatori finali. Creare canali di comunicazione efficaci consente ai clienti di esprimere le proprie preoccupazioni e suggerimenti, contribuendo a un miglioramento continuo delle pratiche aziendali. Questo approccio non solo rafforza la fiducia e la trasparenza, ma permette anche all'azienda di adattarsi rapidamente alle aspettative del mercato e di costruire relazioni più solide con i propri stakeholder.

La società adotta un approccio sistematico e proattivo nella valutazione dei propri prodotti e servizi, con l'obiettivo costante di promuovere e migliorare la salute e la

sicurezza dei clienti e degli utilizzatori finali. Tale impegno si traduce in un processo continuo di monitoraggio, analisi e perfezionamento, volto a garantire elevati standard qualitativi e a prevenire potenziali rischi, in conformità con le normative vigenti e le migliori pratiche di settore. In tal modo, l'azienda si impegna a tutelare il benessere degli utenti, assicurando soluzioni sempre più sicure, affidabili e conformi alle esigenze di mercato.







Governance:

Informazioni sulla Governance

TEMATICA MATERIALE
ESRS G1 - Condotta aziendale

CONDOTTA AZIENDALE - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese

ESRS G1-1
 GRI 2-22, GRI 2-29,
 GRI 3-2

La cultura è alla base delle scelte di governance finalizzate ad integrare la gestione degli impatti economici, ambientali e sociali nella strategia aziendale.

Per realizzare tale integrazione è necessario un allineamento della struttura e della composizione dell’organizzazione che dovrà adottare politiche di responsabilità sociale, attivare iniziative di sostenibilità ambientale, essere coinvolta attivamente nelle questioni sociali del territorio e creare opportunità occupazionali nella comunità.

Queste azioni non solo riducono i rischi reputazionali, ma generano opportunità di business e contribuiscono al benessere a lungo termine del sistema.

L’azienda adotta politiche e prassi consolidate in materia di governance, con particolare attenzione alla promozione di una cultura aziendale improntata all’integrità e all’etica professionale.

A tal fine, la società si è dotata di un Codice Etico, strumento fondamentale che definisce i principi e i valori guida, cui tutti i membri dell’organizzazione sono tenuti a conformarsi, al fine di garantire comportamenti corretti, trasparenti e responsabili in ogni ambito operativo. Tale Codice rappresenta un elemento imprescindibile del sistema di governance aziendale, volto a sostenere un ambiente di lavoro etico e a tutelare la reputazione e la sostenibilità dell’impresa nel lungo termine.

Regole di condotta e gli strumenti di gestione

Tipologia di politica/procedura	Breve descrizione del contenuto	Data di approvazione	Mezzo di divulgazione	Viene erogata formazione a riguardo?
Codice Etico	ELEMENTO BASE CULTURA AZIENDALE, NORME DI COMPORTAMENTO GENERALE	20/03/2024	SITO WEB, E PORTALE INTERNO COMUNICAZIONE DIPENDENTI	SI TRAMITE SPIEGAZIONI ON LINE E COPIA CARTACEA AI NUOVI DIPENDENTI

CONDOTTA AZIENDALE - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Gestione dei rapporti con i fornitori

ESRS G1-2
GRI 3-3, GRI 204-1,
GRI 301-3, GRI 308-1,
GRI 414-1

L'azienda ambisce al continuo miglioramento degli impatti positivi e alla riduzione di quelli negativi di tutta la propria catena del valore. Per raggiungere questo obiettivo è necessario il monitoraggio della filiera e la individuazione dei fornitori che potrebbero essere a rischio, perché non integrano e gestiscono le tematiche ESG all'interno della loro organizzazione.

Per questo motivo, la valutazione del livello di maturità della propria filiera, sotto il profilo delle tematiche ESG, assume particolare rilevanza specialmente all'interno delle relazioni che l'organizzazione ha con i fornitori strategici.

La percentuale di fornitori italiani si attesta al 95%, mentre quelli stranieri rappresentano il restante 5% del totale. Tutti i principali fornitori, appartenenti a grandi gruppi internazionali quali Thyssenkrupp e Arcelor, sono dotati di certificazioni ambientali riconosciute a livello internazionale e hanno adottato politiche sostenibili in materia ambientale.

Per quanto concerne la misurazione delle emissioni di CO₂, una quota significativa dei fornitori ha già definito e monitora regolarmente la propria baseline emissiva, contribuendo in modo concreto alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo della catena di approvvigionamento.

Analogamente, un'ampia maggioranza dei fornitori possiede certificazioni o ha implementato specifiche politiche sociali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a testimonianza di un impegno condiviso verso elevati standard di responsabilità sociale.

L'azienda dedica particolare attenzione alla gestione e al presidio della propria catena di fornitura, valutandone costantemente gli impatti ambientali e sociali. La base fornitori, storica e consolidata, privilegia la territorialità, con una prevalenza di fornitori primari europei, in linea con la strategia aziendale volta alla valorizzazione delle filiere locali e alla riduzione dell'impatto ambientale connesso ai trasporti.

Nell'ambito della selezione dei fornitori per gli imballaggi, l'azienda integra rigorosi criteri di sostenibilità, favorendo soluzioni che minimizzino l'impatto ambientale del packaging attraverso l'utilizzo di materiali riciclabili e processi produttivi a basso impatto ambientale. Inoltre, durante l'analisi della catena di approvvigionamento, l'azienda monitora costantemente le iniziative volte alla riduzione delle distanze di trasporto, al fine di ottimizzare la logistica e contenere le emissioni di gas serra associate.

Infine, particolare rilievo è riservato all'impiego di materie prime di origine locale, con l'obiettivo di sostenere le economie territoriali e ridurre ulteriormente l'impatto ambientale complessivo della filiera produttiva.

PROGETTO

Richiesta di politiche di riduzione delle emissioni ai fornitori

L'azienda intende estendere il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale coinvolgendo attivamente la catena di approvvigionamento. A partire dal 2024, sarà avviata una iniziativa volta a richiedere ai fornitori l'adozione di politiche concrete di riduzione delle emissioni di gas serra, in linea con gli obiettivi aziendali di transizione energetica e decarbonizzazione.

L'obiettivo è promuovere una collaborazione responsabile e trasparente con i partner commerciali, incentivando pratiche sostenibili lungo l'intero ciclo di fornitura. Tale approccio contribuirà a ridurre l'impronta ambientale complessiva dell'azienda, migliorando la sostenibilità della filiera e rafforzando la reputazione aziendale.

Il progetto prevede la definizione di criteri chiari e misurabili per la riduzione delle emissioni, l'inserimento di clausole contrattuali specifiche e un sistema di monitoraggio periodico dei risultati ottenuti dai fornitori. Sarà inoltre promosso un dialogo continuo con i fornitori per supportarli nell'adozione di soluzioni innovative e best practice ambientali.

Obiettivi:

- Allineare la catena di fornitura agli obiettivi di riduzione delle emissioni aziendali
- Incentivare l'adozione di politiche ESG tra i fornitori
- Migliorare la trasparenza e il monitoraggio delle performance ambientali della filiera
- Rafforzare la sostenibilità complessiva e la responsabilità sociale dell'azienda

Arco temporale: 2024-2026

Investimento: da definire

CONDOTTA AZIENDALE - GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

ESRS G1-3
GRI 205-1, GRI 205-2

Le relazioni quotidiane con gli Stakeholder, in particolare quelle di natura economico-finanziaria, richiedono una regolamentazione che permetta all'azienda di identificare le situazioni a rischio di corruzione e di adottare procedure mirate a prevenirle o reprimerle.

Al fine di prevenire fenomeni di corruzione e concussione, l'azienda ha adottato una procedura di approvazione specifica per le operazioni ritenute a rischio. Parallelamente, viene garantita una formazione periodica e mirata a tutti i dipendenti, volta a sensibilizzare e aggiornare il personale sulle tematiche relative alla prevenzione di tali illeciti. Tale approccio integrato assicura un'efficace gestione del rischio e promuove una cultura aziendale improntata alla trasparenza e all'integrità.

CONDOTTA AZIENDALE - METRICHE E OBIETTIVI

Prassi di pagamento

ESRS G1-6
GRI 205-1, GRI 205-2

Le prassi di pagamento all'interno di un'azienda devono essere gestite con la massima attenzione e responsabilità. È fondamentale implementare procedure chiare e trasparenti che garantiscano la legalità e l'etica in ogni transazione. Le aziende devono evitare pratiche che possano essere interpretate come tentativi di corruzione o favoritismi, assicurando che ogni pagamento sia giustificato e documentato. La formazione del personale sulle normative vigenti e l'adozione di controlli interni rigorosi sono passi essenziali per prevenire comportamenti scorretti e mantenere la reputazione aziendale.

La società ha adottato specifici strumenti, quali codici di condotta e normative interne, volti a garantire la massima trasparenza nelle trattative commerciali e nelle procedure di pagamento, assicurando così conformità, integrità e correttezza in tutte le fasi operative.



ESRS VSME B2

Metodologia ESG Validata

Per informazioni:
info@finserviceesg.com





VALIDAZIONE DEL
“DISCIPLINARE FINSERVICE ESG”
VALIDATION OF
“FINSERVICE ESG TECHNICAL RULE”

RINA SERVICES S.p.A., sulla base delle valutazioni condotte dai suoi tecnici, dichiara che il
RINA SERVICES S.p.A., on the basis of the assessments carried out by its technical personnel, declares that the

“DISCIPLINARE FINSERVICE ESG”

Rev.01 del 07/04/2025

dell'Organizzazione
of the Organisation

FINSERVICE ESG S.r.l.

Via Baldassarre Castiglioni, 3 - 46100 - Mantova (MN) - Italia

è finalizzato a descrivere la metodologia sviluppata tenendo in considerazione quanto indicato in specifici documenti normativi di carattere volontario disponibili in ambito ESG quali, CDP, EcoVadis, SFDR, "Dialogo di sostenibilità tra PMI e banche" e quanto indicato nei documenti di riferimento in ambito di rendicontazione obbligatoria e volontaria quali la Direttiva CSRD, gli ESRS, il D.Lgs. 125/2024, il GRI, il SASB e il VSME. Esso fornisce una coerente rappresentazione dei dati e delle informazioni per la gestione dei processi secondo i requisiti in essa definiti.

It aims to describe the methodology developed taking into account the indications provided in specific voluntary regulatory documents available in the ESG field such as CDP, EcoVadis, SFDR, 'Sustainability Dialogue between SMEs and Banks' and the indications in the reference documents in the field of mandatory and voluntary reporting such as the CSRD Directive, ESRS, Legislative Italian Decree 125/2024, GRI, SASB, and VSME. It provides a coherent representation of information and data for managing processes according to the requirements defined therein.

Nel Rapporto di validazione N° 2025/CITBO/194 Rev. 03 dell'11/04/2025 e relativi allegati sono riportati i risultati della verifica e una sintesi delle attività svolte e delle evidenze oggettive acquisite. L'attività svolta non comprende la validazione della piattaforma digitale "Finservice ESG" v2025.10.3 su cui è stata implementata la metodologia "Disciplinare Finservice ESG" in versione finale rev.01 del 07.04.2025.

The validation Report No. 2025/CITBO/194 Rev. 03 dell'11/04/2025 and related annexes, contains the results of the verification and a summary of the activities carried out and of the objective evidence acquired. The activity carried out does not include the validation of the digital platform 'Finservice ESG' v2025.10.3 on which the methodology 'Disciplinare Finservice ESG' in its final version rev.01 on 07.04.2025 has been implemented.

Data di rilascio/Date of issue: 14/04/2025

Marco Gandini

Head of Lombardy & Emilia-Romagna Certification

Form: SR_STM-G4 (02-201)

Form: CERTES-02/2018

Clicca qui e scopri di più





ESRS VSME B2

Glossario ESG

Questa appendice presenta gli acronimi all'interno del Report di Sostenibilità



Nell'ottica di permettere a tutti gli interessati una migliore e più approfondita comprensione delle tematiche contenute nel report, abbiamo inserito un glossario con la terminologia utilizzata all'interno del documento.

Per facilitare ulteriormente la sua consultazione, sono stati organizzati anche due QR code, uno in lingua italiana e uno in lingua inglese, con ulteriori approfondimenti di termini e acronimi utilizzati nel Report di Sostenibilità.

Acronimo	Definizione
CDP	Progetto di divulgazione del carbonio
CO2	Anidride carbonica
CSRD	Direttiva sulla Rendicontazione della sostenibilità delle imprese
Requisito di divulgazione GOV-1	Obbligo di divulgazione - Il ruolo dell'amministrazione, organi di gestione e di vigilanza
Requisito di divulgazione GOV-5	Obbligo di informativa - Gestione del rischio e gestione interna controlli sul reporting di sostenibilità
Requisito di divulgazione SBM-1	Requisiti di divulgazione - Posizione di mercato, strategia, modello di business e catena del valore
Requisito di divulgazione IRO-1	Requisito di divulgazione - Descrizione dei processi per identificare e valutare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità
DNSH	Non arrecare danni significativi
EFRAG	Gruppo consultivo europeo sull'informativa finanziaria
EMAS	Sistema di ecogestione e audit
ESRS	Standard europei di Rendicontazione della sostenibilità
ESRS 1	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità 1 Requisiti generali
ESRS 2	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità 2 Informazioni generali
ESRS E1	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità E1 Cambiamento climatico
ESRS E2	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità E2 Inquinamento
ESRS E3	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità E3 Acqua e risorse marine
ESRS E4	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità E4 Biodiversità ed ecosistemi

ESRS E5	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità E5 Utilizzo delle risorse ed economia circolare
ESRS G1	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità G1 Condotta Aziendale
ESRS S1	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità S1 Propria forza lavoro
ESRS S2	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità S2 Lavoratori nella value chain
ESRS S3	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità S3 Comunità influenzate
ESRS S4	Standard europeo di Rendicontazione della sostenibilità S4 Clienti, consumatori e utenti finali
EU	Unione Europea
GHG	Gas a effetto serra
GRI	Iniziativa di Rendicontazione globale
IFRS	Principi contabili internazionali
ISO	Organizzazione internazionale per la standardizzazione
ISSB	Organismo internazionale per gli standard di sostenibilità
SDGs	Obiettivi di sviluppo sostenibile

Tabella termini definiti dall'ESRS	Definizione	ESRS
Azioni	Le azioni si riferiscono a: 1) azioni e piani d'azione (compresi i piani di transizione) intrapresi per garantire che l'impresa raggiunga gli obiettivi prefissati e attraverso i quali l'impresa cerca di affrontare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità; e 2) decisioni a sostegno di queste azioni con risorse finanziarie, risorse tecnologiche, umane o di altro tipo.	ESRS 1 Requisiti generali
Attori della catena del valore	Gli attori della catena del valore sono individui o entità a monte o a valle della catena del valore. L'entità è considerata a valle dell'impresa (ad esempio, distributori, clienti) quando riceve prodotti o servizi dall'impresa; è considerata a monte dell'impresa (ad esempio, fornitori) quando fornisce prodotti o servizi che vengono utilizzati nello sviluppo di prodotti o servizi propri dell'impresa.	ESRS 1 Requisiti generali
Organi amministrativi, di gestione e di vigilanza	Gli organi di governo con la massima autorità decisionale nell'impresa, compresi i suoi comitati. Se non esistono organi di amministrazione, gestione o vigilanza dell'impresa, è necessario includere l'amministratore delegato e, se tale funzione esiste, il vice amministratore delegato. In alcune giurisdizioni, i sistemi di governance consistono in due livelli, in cui la supervisione e la gestione sono separate. In questi casi, entrambi i livelli sono inclusi nella definizione di organi di amministrazione, direzione e vigilanza.	ESRS 2 Informazioni generali

Comunità interessate	<p>Persone o gruppi che vivono o lavorano nella stessa area che è stata o può essere interessata dalle operazioni di un'impresa segnalante o dalla sua catena del valore. Le comunità interessate possono variare da quelle che vivono nelle vicinanze delle operazioni dell'impresa (comunità locali) a quelle che vivono a distanza.</p> <p>Le comunità interessate comprendono le popolazioni indigene effettivamente e potenzialmente interessate.</p>	ESRS S3 Comunità interessate
Inquinanti atmosferici	<p>Emissioni dirette di biossido di zolfo (SO₂), ossidi di azoto (NO_x), composti organici volatili non metanici (COVNM) e particolato fine (PM_{2,5}) come definiti all'articolo 3, punti da 5 a 8, della direttiva (UE) 2016/2284 del Parlamento europeo e del Consiglio, ammoniacca (NH₃) come indicato in tale direttiva e metalli pesanti (HM) come indicato in Allegato I di tale direttiva.</p>	ESRS E2 Inquinamento
Corruzione	<p>Persuadere disonestamente qualcuno ad agire a proprio favore facendogli un regalo in denaro o un altro incentivo.</p>	ESRS G1 Condotta aziendale
Modello di business	<p>Il sistema di trasformazione degli input da parte dell'impresa attraverso il suo insieme di attività aziendali in output e risultati che mirano a soddisfare gli scopi strategici dell'impresa e a creare valore in un orizzonte di breve, medio o lungo periodo. La società può avere uno o più modelli di business.</p>	ESRS 2 Informazioni generali
Relazioni commerciali	<p>Le relazioni che l'impresa intrattiene con partner commerciali, entità della sua catena del valore e qualsiasi altra entità non statale o statale direttamente collegata alle sue operazioni commerciali, ai suoi prodotti o ai suoi servizi. Le relazioni commerciali non si limitano ai rapporti contrattuali diretti. Comprendono anche le relazioni commerciali indirette nella catena del valore dell'impresa, al di là del primo livello, e le posizioni di partecipazione in joint venture o investimenti in società di capitali.</p>	ESRS 1 Requisiti generali
Anidride carbonica (CO₂) equivalente (eq)	<p>La quantità di emissioni di anidride carbonica (CO₂) che causerebbe lo stesso forcing radiativo integrato o la stessa variazione di temperatura, in un determinato orizzonte temporale, di una quantità emessa di un gas a effetto serra (GHG) o di una miscela di GHG.</p> <p>CO₂eq è l'unità di misura universale per indicare il potenziale di riscaldamento globale (GWP) di ciascun gas serra, espresso in termini di GWP di un'unità di anidride carbonica. Viene utilizzata per valutare se rilasciare (o evitare di rilasciare) diversi gas serra su una base comune.</p>	ESRS E1 Cambiamento climatico
Lavoro minorile	<p>Il lavoro che priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che è dannoso per lo sviluppo fisico e mentale. Si riferisce al lavoro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. è mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e dannoso per i bambini; e/o ii. interferisce con la loro scolarizzazione: privandoli dell'opportunità di frequentare la scuola; obbligandoli a lasciare la scuola prematuramente; o obbligandoli a cercare di combinare la frequenza scolastica con un lavoro troppo lungo e pesante. <p>Ai fini di questa definizione, per bambino si intende una persona di età inferiore ai 15 anni o al completamento della scuola dell'obbligo, se superiore. Possono esserci eccezioni in alcuni Paesi in cui le economie e le strutture educative non sono sufficientemente sviluppate e si applica un'età minima di 14 anni. Questi Paesi di eccezione sono specificati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) in risposta ad una richiesta speciale da parte del paese interessato ed in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori.</p>	ESRS S1 Propria forza lavoro
Economia circolare	<p>Un sistema economico in cui il valore dei prodotti, dei materiali e delle altre risorse dell'economia viene mantenuto il più a lungo possibile, migliorando il loro uso efficiente nella produzione e nel consumo, riducendo così l'impatto ambientale del loro utilizzo, minimizzando i rifiuti e il rilascio di sostanze pericolose in tutte le fasi del loro ciclo di vita, anche attraverso l'applicazione della gerarchia dei rifiuti.</p>	ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

Principi dell'economia circolare	L'economia circolare si basa su tre principi, guidati dal design: (i) eliminare gli sprechi e l'inquinamento; (ii) far circolare prodotti e materiali al loro massimo valore; e (iii) natura rigenerata.	ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare
Adattamento ai cambiamenti climatici	Per adattamento ai cambiamenti climatici si intende il processo di adattamento ai cambiamenti climatici effettivi e previsti e ai loro impatti. (basato sul Regolamento (UE) 2020/852)	ESRS E1 Cambiamento climatico
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Per mitigazione del cambiamento climatico si intende il processo di riduzione delle emissioni di gas serra e di contenimento dell'aumento della temperatura media globale ben al di sotto dei 2 °C e di perseguimento degli sforzi per limitarlo a 1,5 °C rispetto ai livelli preindustriali, come stabilito dall'Accordo di Parigi. (basato sul Regolamento (UE) 2020/852)	ESRS E1 Cambiamento climatico
Contrattazione collettiva	Tutti i negoziati che si svolgono tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni sindacali o, in loro assenza, i rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti e autorizzati da questi ultimi in conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali, dall'altro, per: (i) determinare le condizioni di lavoro e i termini di impiego; e/o (ii) regolamentare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori; e/o (iii) che regola i rapporti tra i datori di lavoro o le loro organizzazioni e un'organizzazione dei lavoratori o un'organizzazione dei lavoratori.	ESRS S1 Propria forza lavoro
Consumatore	Individui che acquistano, consumano o utilizzano beni e servizi per uso personale, per sé o per altri, e non per rivendita o per scopi commerciali. I consumatori comprendono utenti finali effettivamente e potenzialmente interessati.	ESRS S4 Consumatori e utenti finali
Cultura aziendale	La cultura aziendale esprime gli obiettivi attraverso valori e convinzioni. Guida le attività dell'impresa attraverso la condivisione di convenzioni e norme di gruppo, come valori o dichiarazioni di missione o un codice di condotta.	ESRS G1 Condotta aziendale
Corruzione	Abuso del potere affidato a scopo di lucro privato, che può essere istigato da individui o organizzazioni. Include pratiche quali pagamenti agevolati, frode, estorsione, collusione e riciclaggio di denaro. Include anche l'offerta o la ricezione di qualsiasi dono, prestito, compenso, ricompensa o altro vantaggio a o da qualsiasi persona come incentivo a fare qualcosa di disonesto, illegale o che rappresenta una violazione della fiducia nella conduzione degli affari dell'impresa. Ciò può includere benefici in denaro o in natura, come beni gratuiti, regali e vacanze, o servizi personali speciali, forniti al fine di ottenere un vantaggio improprio, o che possono comportare pressioni morali per ricevere tale vantaggio.	ESRS G1 Condotta aziendale

Glossario completo:

Italiano

Inglese







Cabagaglio Packaging Srl

Via Dell'industria, 17

Sirone 23844 (LC)

SIRONE

www.cabagagliopackaging.it