

SUSTAINABILITY
REPORT
2021



LETTERA AGLI STAKEHOLDER	1
NOTA METODOLOGICA	2
IL GRUPPO CORNAGLIA	3
Una Storia lunga cento anni	4
Informazioni generali.....	5
Mission & Vision.....	5
Il Business.....	5
Le sedi in Italia	6
Le sedi all'estero	7
Codice Etico & Anticorruzione.....	8
Privacy.....	10
Antidiscriminazione.....	10
Covid-19.....	11
FONDAZIONE JOHNNY CORNAGLIA	12
PLART DESIGN S.R.L.	13
COR-FILTERS S.R.L.	14
CORNAGLIA SUD S.R.L.	15
SOSTENIBILITÀ	16
Approccio alla sostenibilità	17
Governance.....	20
Il contesto dei lavoratori	21
Pari opportunità e diversità	26
Formazione e valorizzazione dei talenti	27
Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente – SGSA	29
Climate Change	32
La catena di fornitura.....	37
Qualità del prodotto.....	38
I PROGETTI PRINCIPALI	40
I NOSTRI NUMERI	45
Appendice	46

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

anche quest'anno, per il terzo anno consecutivo, il Gruppo Cornaglia ha predisposto il Report di Sostenibilità 2021, documento con il quale vengono rendicontati i risultati, gli obiettivi e le attività nell'ambito della sostenibilità e della responsabilità sociale, al fine di condividerli con Voi: collaboratori, azionisti, clienti, fornitori e comunità di tutti i territori in cui operiamo.

Il presente documento fornisce un'opportunità per valorizzare la cultura aziendale del Gruppo e rappresenta un ulteriore passo in avanti verso l'obiettivo di fornire informazioni complete e trasparenti sulla strategia del Gruppo, sempre più attenta alle tematiche di sostenibilità.

La strategia vincente del Gruppo Cornaglia è incentrata:

- sul continuo sviluppo e ricerca di tecnologie innovative per e con i maggiori produttori del settore automotive;
- sul mantenimento e rafforzamento della posizione di mercato in Europa;
- sulla crescita nel Nord America, Sud America e Asia.

Il 2021 è stato ancora segnato dal perdurare della pandemia di Covid-19, al fine di garantire la salute dei propri dipendenti e la loro sicurezza negli stabilimenti produttivi il Gruppo ha mantenuto in essere tutte le misure di contenimento della pandemia.

Sempre di più si rafforza la convinzione che solo un impegno di condivisione quotidiana delle sfide di fronte alle quali siamo chiamati possa portare ad un vero progresso; per tale ragione il Gruppo ha tra le sue priorità la diffusione della cultura della sostenibilità che si concretizza non solo, attraverso il processo di innovazione continua e di miglioramento della qualità dei prodotti, ma soprattutto attraverso la crescita e la valorizzazione di tutte le persone che quotidianamente con la loro energia e passione permettono il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità è un impegno annuale che ci permette di analizzare i nostri punti di forza, con tutti Voi Stakeholder, al fine di continuare e migliorare il nostro percorso di crescita sostenibile.



IL PRESIDENTE DEL CdA

A handwritten signature in black ink that reads "Roberto Cornaglia". The signature is written in a cursive, flowing style.

NOTA METODOLOGICA

Il Gruppo Cornaglia S.p.A. (di seguito "Cornaglia") ha deciso di redigere volontariamente il proprio Bilancio di sostenibilità, attenendosi alle prescrizioni contenute nei Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative ("GRI"), al fine di rendicontare i risultati raggiunti e gli impatti prodotti nel corso dell'esercizio 2021 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021).

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta una modalità trasparente di rendicontazione agli stakeholder degli obiettivi non finanziari raggiunti dal Gruppo. A tal fine il Gruppo ha:

- identificato i propri stakeholder;
- analizzato il proprio contesto di sostenibilità;
- condotto un'analisi per la definizione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder.

Nel capitolo "IL GRUPPO CORNAGLIA" sono riportate tutte le informazioni e i dati riguardanti le società facenti parti del Gruppo Cornaglia; mentre nel capitolo "SOSTENIBILITÀ" sono riportati esclusivamente i dati e le informazioni oggetto della rendicontazione sulla sostenibilità che si riferiscono alla società Officine Metallurgiche Cornaglia S.p.A. ed in particolare agli stabilimenti di Beinasco (TO), Villarbasse (TO) e Valfenera (AT), tranne ove diversamente indicato. Inoltre, nel presente documento vengono presentate le principali attività promosse dalle società Cor-Filters S.r.l. e Cornaglia Sud S.r.l., società partecipate dalla società Officine Metallurgiche Cornaglia S.p.A., e le attività promosse dalla società Plart Design S.r.l., società partecipata dalla Società MIA S.p.A., holding del Gruppo Cornaglia.

Inoltre, vengono riportate le attività promosse dalla Fondazione "Johnny Cornaglia", entità esterna al Gruppo, nata nel 1993 su iniziativa della Famiglia Cornaglia.

Al fine di consentire agli stakeholder una comparazione rispetto al precedente esercizio, nel presente documento vengono indicati anche i dati riferiti all'anno 2020. Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

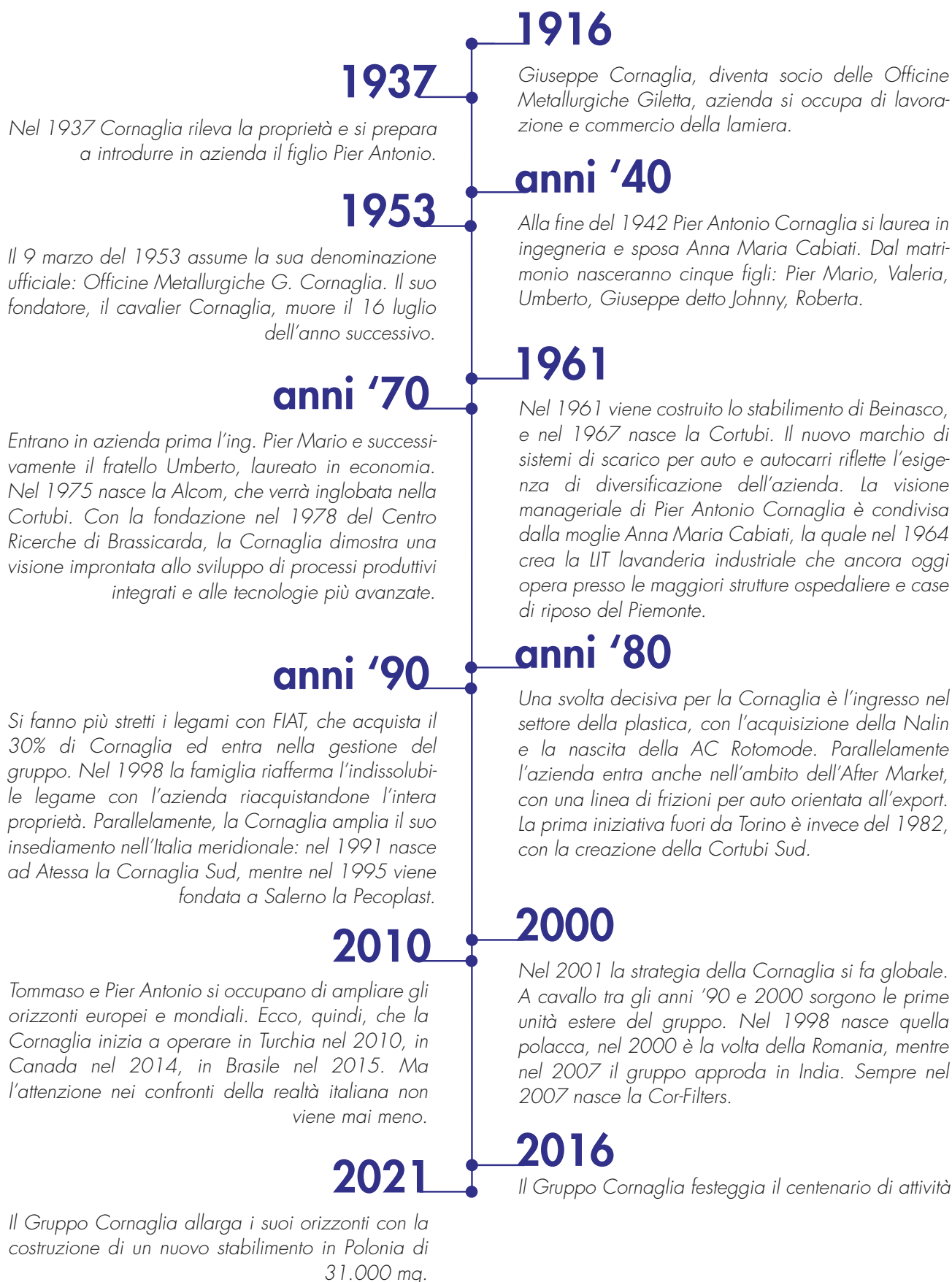
Il Responsabile del progetto bilancio di sostenibilità è il Dott. Tommaso Cornaglia.

Per qualsiasi chiarimento o approfondimento sui contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare: sostenibilita@cornaglia.com

IL GRUPPO CORNAGLIA



UNA STORIA LUNGA CENTO ANNI



INFORMAZIONI GENERALI

Informazioni generali

Il Gruppo Cornaglia è leader nel settore dello sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate destinate al mondo dell'auto, del trasporto leggero, dei veicoli industriali e delle macchine agricole e movimento terra.

Fanno parte del Gruppo Cornaglia le seguenti società: Cornaglia S.p.A., COR-Filters S.r.l., Cornaglia Sud S.r.l., Plart Design S.r.l. e MIA S.p.A., quest'ultima, Holding del Gruppo, è una società che fornisce servizi alle imprese del Gruppo. Il Gruppo è presente in Italia con sette stabilimenti. Inoltre, Cornaglia è presente anche in Paesi esteri sia europei, Polonia e Romania, che extraeuropei, Turchia, Canada, India e Brasile.

Mission & Vision

«La nostra missione è la creazione di valore; la Nostra forza è l'innovazione»

La mission del Gruppo è incentrata su tre aspetti: crescita, creazione di valore aggiunto e soddisfazione della clientela. Grazie ad un costante coraggio imprenditoriale, è capace di anticipare le esigenze del mercato e offrire soluzioni innovative nel settore automotive ad alto valore per cliente, integrando i propri processi con uno spirito di miglioramento continuo.

Al fine del perseguimento della mission, il Gruppo Cornaglia richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta, come stabilito nel Codice Etico e nelle Politiche a cui esso fa riferimento.

«Passione, determinazione e innovazione dall'Italia nel mondo»

Al centro della vision aziendale vi è un costante impegno verso la sostenibilità, una priorità sulla quale basa lo svolgimento delle proprie attività e che richiede a tutta la filiera di fornitura, in modo da contribuire attivamente al benessere del pianeta, delle comunità e delle persone.

Il Business

IL GRUPPO CORNAGLIA È SUDDIVISO NELLE SEGUENTI LINEE DI PRODOTTO:

SISTEMI DI ASPIRAZIONE E COMPONENTI PLASTICI

Produzione di sistemi di aspirazione, sistemi serbatoio, linee urea, tetti completi e componenti abitacolo.

COMPONENTI IN METALLO

Produzione di coppe olio, serbatoi, particolari stampati per telaio e carrozzeria e battery cooler per veicoli elettrici.

FILTRAZIONE

Sistemi di filtrazione aria, motore e cabina per segmenti on-road, off-road e power generation.
Cartucce olio per applicazioni automotive.

SISTEMI DI SCARICO

Sviluppo e produzione di sistemi di post-trattamento per i gas di scarico dei motori diesel (DOC, DPF, SCR, SCRoF).

LE SEDI DI CORNAGLIA IN ITALIA:

VILLARBASSE (TO)

Cornaglia S.p.A. + MIA S.p.A.
sistemi di aspirazione e componenti in plastica

BEINASCO (TO)

Cornaglia S.p.A. + MIA S.p.A.
componenti in lamiera

GRUGLIASCO (TO)

Cornaglia S.p.A.
centro ricerche & sviluppo e commerciale

VILLANOVA (AT)

Plart Design S.r.l.
arredamenti (illuminazione, docce solari, arredi in plastica e magazzino)

VALFENERA (AT)

Cornaglia S.p.A.
sistemi di scarico

CASARZA LIGURE (GE)

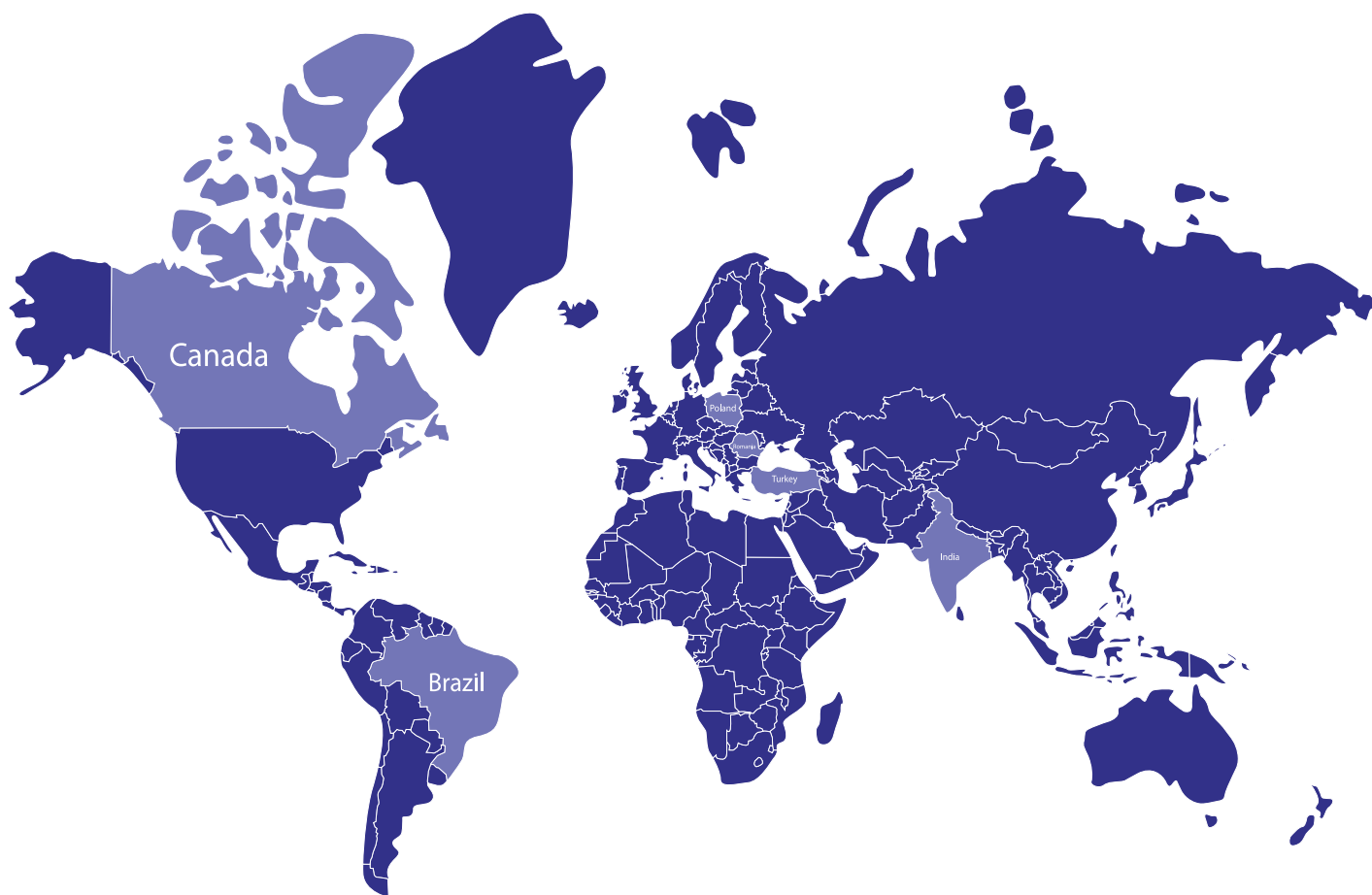
COR-Filters S.r.l.
sistemi di aspirazione e componenti in plastica

AIROLA (BN)

Cornaglia Sud S.r.l.
sistemi di aspirazione e componenti in plastica



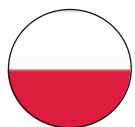
LE SEDI DI CORNAGLIA ALL'ESTERO:



TORONTO - Canada



CURITIBA - Brasile



BIELSKO BIALA - Polonia



PUNE - India



TITESTI - Romania



BURSA - Turchia

CODICE ETICO & ANTICORRUZIONE

Il Gruppo Cornaglia, con delibera del Consiglio di Amministrazione, ha adottato un proprio Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine del Gruppo. All'interno del Codice Etico sono definiti con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali il Gruppo si ispira per raggiungere i propri obiettivi.

Il Codice costituisce infatti parte integrante del Modello Organizzativo, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, che il Gruppo ha adottato impegnandosi in un'attività costante di implementazione e aggiornamento.

Il Codice Etico contiene un insieme di norme etiche e sociali alle quali devono attenersi i consiglieri di amministrazione, tutti i dipendenti di società appartenenti al Gruppo e tutti i soggetti che intrattengono qualsiasi rapporto con una società del Gruppo. Tutti i destinatari possono prenderne visione grazie alla pubblicazione nel sito internet del Gruppo, www.cornaglia.com, dal quale è liberamente scaricabile e mediante l'affissione nelle bacheche dei luoghi di lavoro e può essere inoltre richiesto all'Ufficio Personale, all'Ufficio Legale o al preposto Organismo di Vigilanza (OdV). Ogni dipendente ha la facoltà di segnalare, anche in forma anonima, eventuali condotte contrarie al codice etico. A tale scopo esistono in tutti gli stabilimenti delle cassettoni per le segnalazioni, che vengono mensilmente aperte dagli incaricati. Qualora vi siano delle segnalazioni, esse vengono immediatamente recapitate all'OdV, che stabilirà le modalità di gestione delle stesse e le relative indagini, in base alla tipologia di segnalazione.

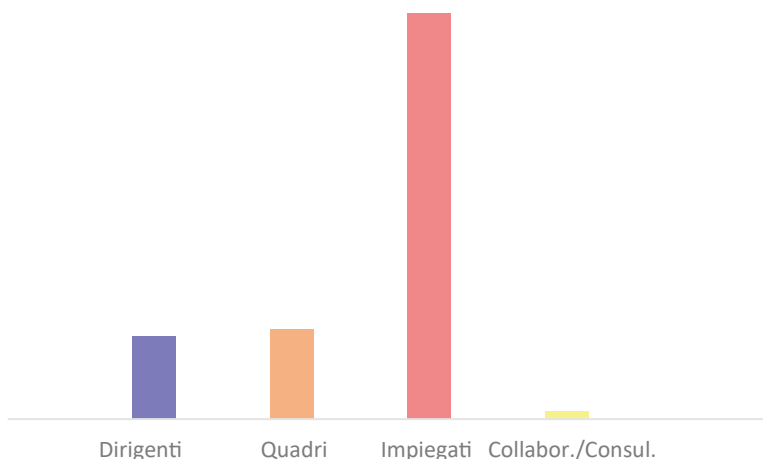
Il Gruppo, nello svolgimento delle relazioni d'affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede. Per tale motivo è fatto divieto ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, al Gruppo. Inoltre, tutti i destinatari non devono mai assumere comportamenti tali da implicare la corruzione o il riciclaggio di proventi da attività criminali in qualsivoglia forma o modo. Il Gruppo e i suoi dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Nel corso del 2021 è stato effettuato un piano formativo a tutti i dipendenti con ruoli di responsabilità avente ad oggetto i contenuti del Codice etico aziendale, in modo tale da scongiurare e prevenire episodi di corruzione e comportamenti contrari alle norme del Codice Etico.

² Ultimo aggiornamento: Edizione 04 approvata con delibera del C.d.A. del 10 dicembre 2021

CODICE ETICO & ANTICORRUZIONE

NEL 2021 È STATA EFFETTUATA LA FORMAZIONE A 11 DIRIGENTI, 12 QUADRI, 54 IMPIEGATI E 1 CONSULENTE.



IL GRUPPO, NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE, ESIGE CHE TUTTI I DESTINATARI DEL CODICE ADEGUINO I LORO COMPORTAMENTI DI CONDOTTA NEGLI AFFARI OSSERVANDO LE POLITICHE SEGUENTI:



RISPETTO DELLA LEGGE

Il Gruppo garantisce il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui svolge la propria attività.



CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona è l'interesse precipuo che il Gruppo si impegna a tutelare. A tal fine, il Gruppo garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri e si impegna a promuovere una cultura esente da ogni vessazione e/o discriminazione.



CORRETTEZZA ED ONESTÀ

Il Gruppo esige che ogni operazione e transazione realizzata da ogni amministratore, dipendente, collaboratore e ogni altro soggetto operante all'interno del Gruppo debba essere ispirata ai principi di correttezza, onestà e buona fede.



RISERVATEZZA

Il Gruppo assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati sensibili in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali. Allo stesso modo esige dai proprio dipendenti e da chiunque intrattiene rapporti con essa di non divulgare informazioni delle quali vengono a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.



CONFLITTO D'INTERESSE

Si è in presenza di un conflitto d'interesse quando l'interesse privato e/o il vantaggio di un individuo possono influire sulle decisioni che egli assume. Pertanto, tutti i destinatari, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, hanno il dovere di assumere qualsivoglia decisione nell'interesse esclusivo del Gruppo. Qualsiasi situazione che possa costituire o possa generare un possibile conflitto d'interesse deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico.

Privacy

La tutela della protezione dei dati personali, sia dei propri clienti e fornitori sia dei propri dipendenti rappresenta una priorità del Gruppo Cornaglia. A tal fine, in ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di protezione dei dati personali e di garantire la riservatezza dei dati personali, la società provvede a garantire un'adeguata formazione biennale ai soggetti incaricati al trattamento dei dati personali, oltre a garantire l'adozione di idonee misure tecniche ed organizzative finalizzate a prevenire perdita di dati, usi illeciti o accessi non autorizzati.

Si segnala che nel corso del 2021 tutti i dipendenti incaricati alla verifica del Green Pass sono stati formati in materia di protezione dati personali.



Nel 2021 non sono pervenute segnalazioni in merito alla perdita dei dati, all'uso improprio e all'accesso non autorizzato.

Antidiscriminazione

Il Gruppo considera inoltre assolutamente inaccettabile, oltre che deplorabile, qualsiasi tipo di molestia e/o comportamento indesiderato che abbia lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

Il Gruppo si impegna alla creazione di un ambiente di lavoro esente da comportamenti intimidatori, vessatori e offensivi nei confronti di colleghi o collaboratori al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro, per qualsivoglia motivo. A tal fine è stato adottato un sistema sanzionatorio finalizzato a punire tali comportamenti.

Cornaglia si impegna nel valutare il contributo dei singoli dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati e operai) al raggiungimento degli obiettivi aziendali, indipendentemente dal fatto che tali contributi siano forniti da uomini o da donne.

Annualmente il Gruppo partecipa a indagini retributive realizzate dall'Unione Industriale di Torino, al fine di valutare il corretto posizionamento retributivo delle risorse, in base al ruolo ricoperto e alla seniority posseduta.



Nel corso del 2021 non si sono verificati casi di discriminazione.

Covid-19 La gestione dell'emergenza



Anche il 2021 è stato caratterizzato dal perdurare dell'emergenza Covid-19 alla quale il Gruppo ha prontamente reagito per garantire da un lato la continuità operativa e dall'altro tutelare la salute delle persone, adottando misure di prevenzione e di contenimento della pandemia presso tutte le sedi e gli stabilimenti.

Nello specifico, le misure di sicurezza adottate sono state l'utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale, ridefinizione delle postazioni e degli spazi comuni, pulizia e sanificazione quotidiana degli ambienti di lavoro e verifica del green pass a tutti i soggetti che hanno fatto accesso nei luoghi di lavoro.

Anche per il 2021, al fine di tutelare la salute dei propri dipendenti, la società ha rinnovato la polizza assicurativa a beneficio di tutti i dipendenti per l'assistenza da problematiche legate al Covid-19, già attivata nel 2020. Inoltre, è stato concesso a tutti i dipendenti un permesso di 4 ore per l'effettuazione della prima e seconda dose vaccinale ed ha collaborato ad una campagna specifica promossa dall'Unione Industriale di Torino tra giugno e luglio 2021.

FONDAZIONE JOHNNY CORNAGLIA

La Fondazione "Johnny Cornaglia" è un'entità fondata nel 1993 su iniziativa della Famiglia Cornaglia al fine di onorare e mantenere vivo il ricordo del fratello Giuseppe detto "Johnny", prematuramente scomparso, cogliendone gli aspetti che più lo avevano caratterizzato nella sua breve vita: la bontà, la generosità e l'amore per il prossimo.

Periodicamente la Fondazione promuove iniziative benefiche, culturali e umanitarie, con particolare riguardo ai giovani.

Nel corso del 2021 sono state finanziate attività per un totale di € 25.000 circa.

Nello specifico sono state elargite contribuzioni a favore della Fondazione Crescere Insieme al Sant'Anna, all'Associazione Sportiva di assistenza ai disabili "Sportdipiù" e sono state erogati contributi economici ad alcune famiglie in difficoltà economica.



INIZIATIVE
UMANITARIE



INIZIATIVE
BENEFICHE



INIZIATIVE
MUSICALI



INIZIATIVE
CULTURALI



Il progetto ricicli-amo: 1° classificato – Premio speciale manager- Competenze per la Sostenibilità
Nel 2021 il progetto di economia circolare “ricicli-AMO”, avviato nel 2020, è stato implementato. Tale progetto realizzato dalla società Plart Design, azienda del Gruppo specializzata nella realizzazione di prodotti di eco-design, ha l’obiettivo di favorire con processi e atti concreti una netta sensibilizzazione rispetto ai processi di economia circolare e, in linea con le prescrizioni dell’Agenda 2030, cercare di raggiungere livelli più elevati di produttività attraverso la diversificazione, l’aggiornamento tecnologico e l’innovazione.

La società Plart Designa grazie al progetto ricicli-AMO, nato dall’idea di creare prodotti innovativi ad alta tecnologia di stampaggio rotazionale utilizzando la plastica riciclata post-consumo, nel 2021 è stata premiata come BEST PERFORMER 2021 da Confindustria nell’ambito di progetti di “Economia Circolare” nel segmento competenze per la sostenibilità. Il premio ha permesso alla Plart Design di partecipare alla 3 giorni organizzata da Eni Circular BootCamp dove sono stati affrontati diversi temi e progetti interessanti sull’economia circolare. Altro attestato ricevuto nel 2021 è la medaglia di bronzo “ecovadis”, ente esterno che certifica il grado di sostenibilità delle aziende in base ai progetti concreti e alle buone pratiche attive in azienda.

Nel corso del 2021, grazie all’accordo siglato con L’Oreal Saipo Industriale, sono stati ritirate 12 tonnellate di polipropilene e rigenerato altrettanta plastica che è stata riutilizzata per la produzione di arredo di design e getta rifiuti

12 ton di PE equivalgono a 21,6 ton di CO₂eq. evitata e a 43 alberi piantati



12.000 KG

di materia prima rigenerata e reintrodotta in ciclo per la produzione di arredo di design e getta rifiuti.



21,6 TONNELLATE

di Co₂ evitata per mancato smaltimento



43 ALBERI PIANTATI

12 Tonnellate di polipropilene recuperate equivalgono a 43 alberi piantati

La società Cor-Filters S.r.l., facente parte del Gruppo Cornaglia, è specializzata nella produzione di elementi filtranti per autovetture, motoveicoli e veicoli industriali. La società opera sia sul mercato del primo impianto che quello dell'after market. Questo prodotto rappresenta il "cuore" del sistema di aspirazione realizzato dalla product line componenti plastici e permette di controllare tutta la catena del valore del sistema di aspirazione.

Grazie al supporto del Centro Ricerche nel corso del 2021 sono stati raggiunti importanti risultati che hanno consentito lo sviluppo di importanti progetti finalizzati a conquistare nuovi significativi settori di mercato, realizzati nello stabilimento di Casarza Ligure:

- attività di studio e sviluppo tecnico finalizzata alla definizione di un nuovo sistema filtrante caratterizzato dall'utilizzo di materiali sintetici invece della cellulosa;
- attività di studio e sviluppo tecnico finalizzata alla caratterizzazione di un filtro aria cabina di un trattore, secondo la norma EN 15695/2;
- attività di studio e sviluppo tecnico per la definizione di un filtro antipatogeno;
- attività di sviluppo precompetitivo finalizzata ad un nuovo filtro urea;
- attività di sviluppo di un nuovo filtro aria caratterizzato da due pacchi filtranti distinti;



IMPIANTO FOTOVOLTAICO

con potenza pari a 180 kWp che ha prodotto il 22% del fabbisogno



CIRCA 80 TON CO² EVITATE

grazie all'impianto fotovoltaico nel 2021 che equivalgono a 158 alberi piantati



CERTIFICATO

ISO 14001



ZERO INFORTUNI

nel 2021

La Cornaglia Sud S.r.l. è una società del Gruppo Cornaglia che si occupa di produzione di sistemi di aspirazione aria per auto e veicoli industriali, di produzione di componenti per carrozzeria, mediante i due principali processi di lavorazione delle materie plastiche: stampaggio ad iniezione e soffiaggio 3D. L'attività della società si sviluppa essenzialmente sul mercato del primo equipaggiamento. Il mercato di riferimento è rappresentato da produttori di veicoli commerciali e autoveicoli per il Sud Italia (stabilimenti di Cassino, Pomigliano e Melfi di Stellantis e della Sevel). La linea di prodotto sviluppata dalla società riguarda sistemi di aspirazione e componenti in plastica per auto e veicoli commerciali.

Grazie ad un finanziamento ottenuto nel 2020 attraverso la partecipazione ad un bando finalizzato a finanziare interventi di efficientamento energetico è stato avviato un intervento, la cui conclusione è prevista nel 2022, di rifacimento dell'impianto elettrico nello stabilimento di Airola con un nuovo impianto a led.



IMPIANTO FOTOVOLTAICO

con potenza pari a 798 kWp, che ha prodotto il 17,5% del fabbisogno



CIRCA 250 TON -CO² EVITATE

grazie all'impianto fotovoltaico nel 2021 che equivalgono a 500 alberi piantati



CERTIFICATO

ISO 14001



ZERO INFORTUNI

nel 2021



SOSTENIBILITÀ



SOSTENIBILITÀ

Nel presente capitolo, dopo aver descritto l'approccio alla sostenibilità del Gruppo, saranno trattati in ogni paragrafo le seguenti tematiche: la forza lavoro, pari opportunità, formazione e valorizzazione dei talenti, sistema di gestione sicurezza e ambiente, salute e sicurezza, materie prime, consumi energetici ed emissioni, rifiuti, acqua, la catena di fornitura, qualità del prodotto e innovazione.

Approccio alla sostenibilità

Il Gruppo Cornaglia si è sempre impegnato nel garantire un equilibrio tra le diverse attività del Gruppo e gli impatti ambientali, sociali ed economici che esse generano sull'ambiente e la società. Tale impegno, oggi, si concretizza in un importante percorso di sostenibilità con l'obiettivo di sviluppare e mantenere un rapporto di fiducia reciproco con tutti i suoi stakeholder.

L'approccio utilizzato si basa sul continuo miglioramento di tali interazioni, affinché il raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati avvenga nella massima considerazione degli interessi di ciascuna categoria e nel rispetto delle leggi e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede.

Il Gruppo Cornaglia ha identificato le principali categorie di stakeholder, 12 categorie, con le quali il Gruppo interagisce e dialoga in modo costante e costruttivo.



Il Gruppo Cornaglia, per la redazione del presente bilancio di Sostenibilità, ha condotto un'analisi per la definizione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder.

A tal proposito sono individuate 16 tematiche all'interno di 7 macroaree rilevanti per la sostenibilità.

Di seguito si riporta una breve descrizione delle stesse:

Governance e compliance

Governance e condotta etica del business: presenza di un adeguato sistema di governance aziendale improntato su corrette pratiche di governo societario, adozione di modelli di gestione ed organizzazione, policy aziendali, e procedure interne. Adozione di un approccio di Gruppo che integri, all'interno della strategia aziendale, l'analisi e la gestione dei rischi. Conduzione etica e trasparente delle attività di business.

Responsabilità economica

Sviluppo del business: promozione di una strategia di crescita orientata allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e all'entrata in nuovi settori in modo da anticipare i nuovi trend ed essere competitivi sul mercato, valorizzando e rafforzando la propria offerta e la propria clientela.

Performance economica e sustainability value: promozione di performance economiche sostenibili che contribuiscano alla redistribuzione del valore economico generato agli Stakeholder del Gruppo. Valorizzazione degli elementi ESG al fine di stimolare l'attrazione di nuovi investitori e generare benefici per le comunità.

Responsabilità sociale

Tutela e rispetto dei diritti umani: attività e politiche (ad es. modelli 231, codice etico, policy specifiche) di tutela dei diritti umani (ad es. lavoro forzato, lavoro minorile, libertà di associazione, ecc.) lungo tutto la catena del valore (a livello di fornitori, dipendenti, clienti).

Tutela della privacy: progetti e iniziative volte alla salvaguardia dei dati e delle informazioni sensibili, anche al fine della conformità a leggi e regolamenti sulla privacy, e che permettano e garantiscano elevati standard di sicurezza nella gestione delle infrastrutture IT.

Impegno sociale e rapporto con la comunità: organizzazione e promozione di iniziative a favore del territorio volte alla diffusione di valori di coesione e solidarietà. Programmi e iniziative volte allo sviluppo socio-economico delle comunità di riferimento in cui il Gruppo opera, attraverso iniziative e progetti che includano il coinvolgimento delle collettività.

Responsabilità di prodotto

Qualità e sicurezza del prodotto: offerta di prodotti ad elevati standard di qualità in grado di rispondere alle esigenze dei clienti ed in grado di garantire performance eccellenti e massima sicurezza in tutte le loro componenti.

Sostenibilità del prodotto e Life Cycle Management: incorporazione di elementi ESG nelle caratteristiche

che dei prodotti e servizi del Gruppo e gestione del ciclo di vita del prodotto tramite valutazioni di impatto dei prodotti, attività e processi (es. LCA - Life Cycle Assessment).

Mobilità sostenibile: promuovere l'innovazione tecnologica ecosostenibile per lo sviluppo di prodotti per il settore automotive (Eco-Mobility). Favorire collaborazioni con Università e centri di ricerca e promuovere investimenti continui in attività di Ricerca e Sviluppo.

Responsabilità ambientale

Lotta al cambiamento climatico, riduzione delle emissioni ed efficienza energetica: sviluppo di strategie per combattere il Climate Change attraverso la riduzione dell'impronta ambientale del Gruppo in termini di emissioni di gas a effetto serra: favorire iniziative di efficientamento energetico e l'utilizzo di energie rinnovabili.

Gestione degli impatti ambientali: pratiche per la corretta gestione delle risorse volte a minimizzare gli impatti sulla biodiversità e favorendo la salvaguardia degli habitat naturali.

Responsabilità lungo la catena di fornitura

Individuazione dei rischi e gestione responsabile della catena di fornitura: individuazione dei rischi ESG strettamente connessi alla catena di approvvigionamento del Gruppo. Gestione responsabile della catena di fornitura, attraverso l'adozione di procedure di selezione dei fornitori, appaltatori e partner commerciali che prevedano l'integrazione di criteri di sostenibilità nella fase di qualifica degli stessi, nonché tramite specifici strumenti.

Responsabilità verso le persone

Salute e sicurezza: politiche, pratiche e sistemi di gestione volti a garantire la buona salute e la sicurezza dei lavoratori. Attività di monitoraggio degli incidenti sul luogo di lavoro, misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, e piani di formazione in ambito salute e sicurezza.

Pari opportunità, tutela delle diversità e non discriminazione: politiche e pratiche adottate per garantire condizioni di lavoro adeguate e in grado di assicurare pari opportunità a tutti i dipendenti. Favorire l'inclusione e la tutela delle diversità.

Valorizzazione delle persone: politiche e attività per la gestione responsabile delle risorse umane attraverso iniziative di valorizzazione dei talenti. Creazione di percorsi di sviluppo e piani di formazione. Promozione di iniziative di ascolto e dialogo tra l'azienda e i propri dipendenti.

Well being and Work life balance: politiche e progetti volti alla promozione del benessere, accrescendo il senso di appartenenza, attraverso iniziative di welfare finalizzate a garantire un buon ambiente di lavoro e una conciliazione tra vita privata e professionale (es. benefit).

Relazioni industriali: attività e politiche volte al dialogo costruttivo con le parti sociali in tutte le realtà aziendali, al fine di creare le migliori condizioni di lavoro e instaurare solidi rapporti con le rappresentanze sindacali nel rispetto dei diritti di tutti i lavoratori in conformità alle normative vigenti.

GOVERNANCE

Il sistema di governance adottato dalla società è imperniato sul principio della segregazione di compiti e responsabilità, attribuiti ai rispettivi organi sociale come di seguito:

- Assemblea dei Soci, determina gli indirizzi strategici della società, approva il piano annuale di attività e il budget.
- Consiglio di Amministrazione, si occupa della gestione operativa della società agendo per l'attuazione dell'oggetto sociale nel rispetto delle delibere assembleari e nei limiti dei poteri attribuiti dalla legge e dallo statuto.
- Collegio Sindacale, si occupa di vigilare sull'operato degli amministratori e controlla che la gestione e l'amministrazione della società si svolgano nel rispetto della legge e dello statuto.
- Società di revisione, svolge la revisione legale dei conti. In conformità con il codice civile, il revisore esterno svolge la propria attività in maniera indipendente ed autonoma.
- Organismo di Vigilanza, verifica il rispetto delle norme contenute nel Codice Etico e delle altre misure adottate a contenimento del rischio di reato ex d.lgs. 231/01.



S. CASSIS

CONSIGLIERE & MANAGING
DIRECTOR

P.M. CORNAGLIA

AMMINISTRATORE DELEGATO

R. CORNAGLIA

PRESIDENTE

U. CORNAGLIA

AMMINISTRATORE DELEGATO

L. CIOCCA

CONSIGLIERE

F. RANGONI

CONSIGLIERE

IL CONTESTO DEI LAVORATORI

Poiché per il Gruppo il capitale umano rappresenta la risorsa strategica più importante, anche nel 2021, nonostante le incertezze economiche nazionali ed internazionali legate all'emergenza coronavirus, il Gruppo ha continuato a ricercare e selezionare nuove risorse, in quanto si crede che siano le competenze a determinare il vero vantaggio competitivo.

Nell'ultimo quadriennio il numero dei dipendenti ha fatto registrare un costante incremento passando da 480 nel 2018 a 484 nel 2019 per poi crescere ancora nel 2020, 489, e ancora nel 2021 registrando un numero di dipendenti pari a 493.

Nel 2021 il numero di dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ha fatto registrare una crescita rispetto al 2020; mentre si è assistito ad una crescita abbastanza importante per quanto concerne il numero delle donne assunte nel 2021 rispetto all'anno precedente: + 23 %. La politica aziendale di credere e investire nei giovani è confermata dal fatto che nell'anno in corso il numero degli under 30 è cresciuto del 13% rispetto all' scorso periodo, mentre il numero degli over 50 è diminuito del 9% rispetto al 2020. Nello specifico si tratta di 39 dipendenti over 50 che principalmente per dimissioni e pensionamenti hanno cessato il rapporto lavorativo con il Gruppo.

Il Gruppo adotta una gestione del personale, improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori, così come normati dallo Statuto dei Lavoratori e dai contratti applicati. Sono stati predisposti per ogni stabilimento dei regolamenti interni, che hanno lo scopo di chiarire i diritti e i doveri dei lavoratori, nonché le sanzioni previste in caso di mancato rispetto delle stesse. I regolamenti sono affissi nelle bacheche aziendali e citano la normativa di riferimento.

La Cornaglia spa ha definito un proprio Codice Etico, che è esposto nelle bacheche aziendali ed è consultabile da tutti i dipendenti anche sul sito aziendale. A tutti i nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico. Ogni dipendente ha la facoltà di segnalare, anche in forma anonima, eventuali condotte contrarie al codice etico. A tale scopo esistono in tutti gli stabilimenti delle cassettoni per le segnalazioni, che vengono mensilmente aperte dagli incaricati. Qualora vi siano delle segnalazioni, esse vengono immediatamente recapitate all'Organismo di Vigilanza, il quale in base alla tipologia di segnalazione valuta la modalità di gestione delle stesse e le opportune indagini.

Per quanto attiene alle relazioni industriali, esse sono improntate, in tutti gli stabilimenti, all'etica e alla trasparenza, nonché all'imparzialità negli approcci con le diverse organizzazioni sindacali. In ogni stabilimento esiste un integrativo, frutto di negoziazioni tra le Parti.

Il Gruppo riconosce i congedi parentali previsti dalla legge e dai contratti collettivi e pone in essere le azioni necessarie perchè gli utilizzatori di tali permessi non abbiano problemi nel rientro al lavoro dopo la fruizione degli stessi.

Nell'anno 2021, anche in ragione del regime semplificato introdotto dalla normativa legata all'emergenza Covid, sono state concesse giornate di smart working finalizzate a conciliare meglio le esigenze legate alla gestione dei figli piccoli, nonché ad agevolare il rientro dalla maternità.

IL CONTESTO DEI LAVORATORI

È prevista la sottoscrizione di una polizza vita e di una polizza infortuni professionali ed extra-professionali per il personale con qualifica dirigenziale, come previsto da CCNL di categoria.

Nei siti ove non è gestita la mensa aziendale, viene riconosciuto al personale dipendente un buono pasto per ogni giornata lavorata più di 6 ore.

Al personale con qualifica impiegatizia viene riconosciuto un permesso per visita medica a carico aziendale per tutta la durata della visita più 15 minuti/30 minuti per gli spostamenti.

I rapporti sindacali sono basati su principi di etica e di trasparenza. In tutti gli stabilimenti esistono degli accordi integrativi di secondo livello, frutto di negoziazioni sindacali.

L'Azienda rispetta tutte le Organizzazioni Sindacali e in nessun modo discrimina gli iscritti alle diverse sigle sindacali. Inoltre, l'azienda garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori. Infine, l'azienda si impegna a riconoscere a tutti i propri dipendenti tutte le tutele e i diritti previsti dallo Statuto dei Lavoratori e dagli accordi di contrattazione collettiva.



Il progetto "Nice to meet" nasce con la finalità di favorire e migliorare la conoscenza tra i colleghi degli Enti centrali amministrativi, con sede storica a Villarbasse, e le funzioni di stabilimento dislocate nei Plant piemontesi.

Il progetto si è sviluppato nel mese di settembre 2021 coinvolgendo 16 persone, suddivise in 3 gruppi, e sono stati organizzati 12 incontri sui 3 differenti Plant (Villarbasse, Valfenera e Beinasco), che a rotazione sono andati a conoscere e comprendere le attività dei Plant produttivi.

Tali occasioni di contatto hanno reso possibile far incontrare due realtà che collaborano spesso insieme, ma allo stesso tempo che si conoscono molto poco, comprendendo così le difficoltà dell'altro.

IL CONTESTO DEI LAVORATORI

NEL 2021 IL GRUPPO SI È IMPEGNATO A:

- migliorare la valorizzazione delle risorse tramite l'implementazione del sistema di performance management e della mappatura competenze;
- aumentare la presenza femminile nei ruoli direttivi;
- diminuire il turnover;
- promuovere campagne vaccinali anti covid ed agevolare i dipendenti nell'effettuazione dei vaccini.

Per i neo assunti è previsto un periodo di induction finalizzato a conoscere l'attività aziendale, i referenti, le procedure interne, i diritti e doveri del lavoratore (regolamenti interni e CCNL applicato). Nel mese di marzo di ogni anno, tutto il personale viene valutato dal proprio responsabile diretto, al fine di valutare la flessibilità, la propensione al lavoro di gruppo, la professionalità e la responsabilità. Sulla base dei risultati riscontrati vengono valutati gli opportuni interventi di incentivazione economica e di crescita professionale che includono anche inserimenti in percorsi formativi.

La Cornaglia spa si avvale del supporto di consulenti esterni per la realizzazione di progetti specifici, in ambito tecnico, di innovazione tecnologica e sviluppo del business. Nel 2021 è proseguito il progetto di consulenza, avviato nel 2020, finalizzato a supportare il consolidamento della struttura Operation del Gruppo, armonizzando i diversi plant produttivi in termini di kpi e logiche gestionali. I consulenti sono pertanto stati integrati nei processi interni.

Il personale in somministrazione viene formato al momento dell'ingresso e viene integrato nella struttura organizzativa, con i medesimi diritti e doveri.

L'azienda dedica particolare impegno ai progetti di stage, sia extracurricolare che curricolare, in quanto fa parte dei valori del Gruppo l'impegno a formare i giovani che si affacciano al mondo del lavoro. Il tutor ha il compito di monitorare durante tutta la durata dello stage affinché vengano realizzati gli obiettivi formativi definiti nel progetto iniziale.

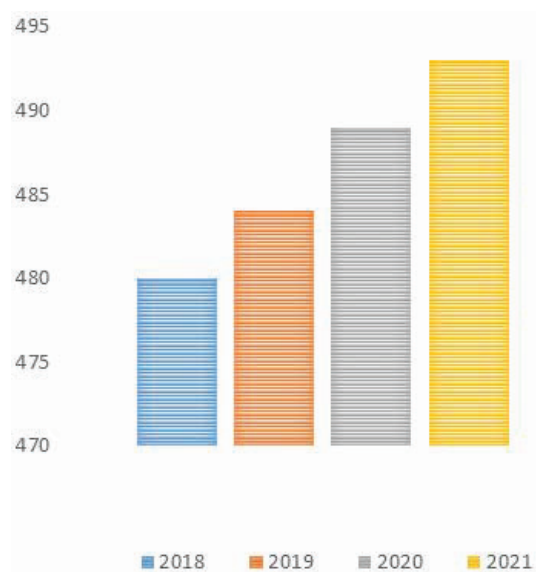


IL CONTESTO DEI LAVORATORI

Di seguito si riportano i dati relativi alla composizione del personale:

NUMERO TOTALE FORZA LAVORO						
Tipologia contrattuale	AL 31 DICEMBRE 2020			AL 31 DICEMBRE 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti per genere	408	81	489	397	96	493
Totale lavoratori esterni	99	2	101	168	1	169
Totale forza lavoro per genere	507	83	590	565	97	662

NUMERO DIPENDENTI



La percentuale della forza lavoro femminile impiegata è pari al 14,65%.

FORZA LAVORO

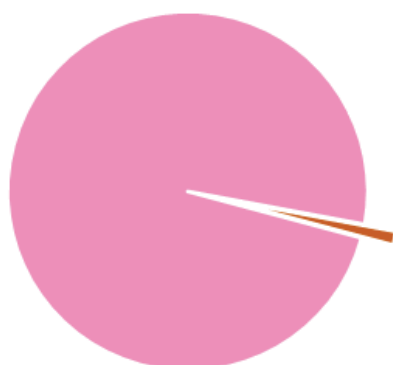


COMPOSIZIONE FORZA LAVORO



IL CONTESTO DEI LAVORATORI

FORZA LAVORO PER CATEGORIA						
Tipologia contrattuale	AL 31 DICEMBRE 2020			AL 31 DICEMBRE 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	399	79	478	388	95	483
Tempo determinato	2	0	2	5	1	6
Apprendistato	7	2	9	4	0	4
Lavoratori somministrati	97	1	98	166	1	167
Stage	2	1	3	2	0	2
Totale forza lavoro per genere	507	83	590	565	97	662



■ a tempo indeterminato ■ a tempo determinato

La percentuale della forza lavoro a tempo indeterminato è pari al 98,77% mentre quella a tempo determinato è pari allo 1,23%.

La forza lavoro operaia costituisce il 67% del totale dei dipendenti; mentre la forza lavoro impiegatizia è pari al 27%.
La percentuale di dirigenti e quadri è pari al 6%.



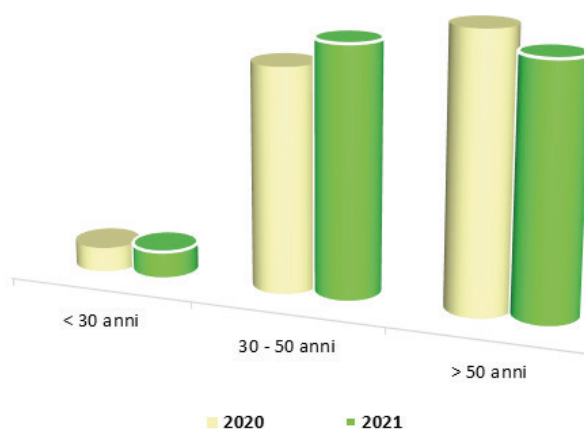
■ dirigenti-quadri ■ impiegati ■ operai

PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ

Nel corso nel 2021 il numero totale degli under 30 è cresciuto del 13 % rispetto al 2020.

Il numero degli over 50 è diminuito del 9% rispetto allo scorso anno.

Una crescita pari all'11% rispetto al 2020 è stata registrata nella popolazione dipendente di età compresa tra i 30-50 anni.



Pari opportunità e Diversità

La creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro privo di ogni forma di discriminazioni è l'obiettivo precipuo del Gruppo. Inoltre, è garantito il principio di pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti e di eguale trattamento tra le persone, valorizzando le differenze di genere, di cultura, di religione ed etnia.

Nel 2021, il numero di dipendenti è stato pari a 493, di cui 96 di sesso femminile e 397 di sesso maschile. La percentuale di personale femminile è stata pari al 19,47% della popolazione aziendale. Il responsabile di ogni ufficio, sotto la supervisione e il monitoraggio costante della funzione HR, deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti sino trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione.

I principi di non discriminazione sono contenuti nel Codice Etico, la cui diffusione è garantita dalla Direzione HR, attraverso la consegna a tutti i nuovi assunti ed è consultabile in qualsiasi momento sul sito istituzionale del Gruppo.

Nella gestione delle risorse umane, sia nella fase di assunzione che in quella di avanzamento professionale, la Cornaglia applica principi meritocratici rigorosamente basati sulle competenze.

Annualmente il Gruppo partecipa a indagini retributive realizzate dall'Unione Industriale di Torino, al fine di valutare il corretto posizionamento retributivo delle risorse, in base al ruolo ricoperto e alla seniority posseduta.

La Direzione Risorse Umane ha la responsabilità di gestire il processo di analisi retributiva e di proporre alla Direzione generale le azioni necessarie per garantire l'adeguamento agli standard di mercato.



Il nuovo sistema di valutazione delle performance implementato nel 2021 prevede tra i comportamenti oggetto di valutazione la capacità di valorizzare la diversity.



Nel 2021 il gruppo si è impegnato ad aumentare la presenza femminile nei ruoli direttivi.

Formazione e valorizzazione dei talenti

Il gruppo è particolarmente attento alla crescita professionale, oltre che umana, dei propri dipendenti; pertanto annualmente vengono definiti i piani di formazione, sia esterna in ambito tecnico-specialistico e in ambito comportamentale sia interna erogata da personale con maggiore competenza sulla materia. Tali interventi sono definiti dai responsabili di funzione/direzione di concerto con la direzione risorse umane alla quale spetta il compito di attivare i corsi. L'obiettivo dei piani formativi è quello di:

- colmare gap di competenze emersi nella fase di mappatura competenze;
- supportare gli obiettivi strategici annuali;
- costruire percorsi di crescita per i talenti.

Nel corso dell'anno 2021 il Gruppo si è impegnato a focalizzare gli interventi formativi su 3 assi principali:

- supportare il processo di internazionalizzazione;
- diffondere le metodologie di qualità per migliorare sia i processi che i prodotti;
- rafforzare le competenze tecniche sui principali processi produttivi.

I corsi erogati si sono focalizzati sui temi della negoziazione e del project management per quanto riguarda le competenze soft. Per quanto attiene alle competenze hard gli interventi formativi hanno avuto ad oggetto la lingua inglese per supportare il processo di internazionalizzazione del Gruppo, le metodologie di Qualità quali APQP, FMEA di progetto e di processo, i processi produttivi (con particolare riguardo ai processi di saldatura e tecnologie di trasformazione materie plastiche). Sono, inoltre proseguiti i corsi finalizzati all'implementazione del sistema MES (Manufacturing Execution System) per l'ottimizzazione delle attività produttive.

Infine, sono stati erogati corsi in ambito sicurezza e ambiente (sia per il personale operaio che impiegatizio) e corsi per l'acquisizione del patentino carrellista, patentino saldatore e patentino liquidi penetranti.

FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI

Sono infine state svolte delle sessioni formative per illustrare l'aggiornamento del Protocollo anti-Covid adottato dall'azienda.

Parallelamente la Direzione Risorse Umane ha avviato un progetto per implementare il modulo formazione sul gestionale Zucchetti che consentirà un processo più strutturato di gestione della formazione, dall'analisi dei fabbisogni, alla predisposizione del piano formativo annuale e delle relative risorse economiche e infine dell'erogazione e monitoraggio degli interventi formativi. Tale modulo è stato oggetto di analisi nel 2021 e verrà attivato nel 2022

Attraverso gli strumenti di valutazione delle performance e mappatura competenze vengono definiti i piani di carriera e i piani di crescita per le risorse con performance elevata e migliori skills. Il processo permette inoltre di individuare i talenti o alti potenziali. Le azioni di valorizzazione poste in essere sono: crescita di ruolo, partecipazione a comitati direzionali su progetti specifici, assegnazione di attività di tutoring per risorse meno skillate.

SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE – SGSA



In tema di salute, sicurezza e ambiente l'impegno il Gruppo ha implementato un sistema di gestione conforme agli standard più elevati in tema di Salute, Sicurezza e Ambiente (norme UNI ISO 45001 e UNI EN ISO 14001).

Il SGSA CORNAGLIA è esteso a tutte le attività amministrative, commerciali, di industrializzazione, di progettazione, di produzione, di approvvigionamento, logistiche, di gestione del personale, di assicurazione della qualità che hanno impatti diretti o indiretti con l'ambiente e la sicurezza e la salute dei lavoratori. Ad esse vanno aggiunte le attività indirettamente collegate al flusso produttivo, quali le attività di manutenzione dei macchinari e la gestione dei fornitori di prodotti/servizi che possono avere un impatto sull'ambiente e/o sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. Il Sistema è strutturato a livello di Corporate, gestito a livello centrale dall'ente HSE e a livello locale dai referenti singoli siti che compongono la Corporate.

Il Gruppo Cornaglia definisce anno per anno, in base alla Politica ambientale e della sicurezza, alla localizzazione e alle condizioni nelle quali opera, sia il grado di applicazione del sistema che deve raggiungere il singolo sito sia a quali nuovi siti estendere eventualmente la certificazione.

La Politica fissa i principi e gli orientamenti applicativi da attuare in ogni ambito di attività e comprende:

- una valutazione dinamica e preventiva delle attività, che permetta di eliminare i rischi alla radice e, quando ciò non sia possibile, di ridurre gli effetti indesiderati che possano impedire di conseguire gli esiti attesi del SGSA;
- il miglioramento continuo in ogni attività che comporti impatti sulla sicurezza o sull'ambiente;
- la crescita di conoscenza, competenza e consapevolezza di tutti i dipendenti attraverso formazione e addestramento mirati.

SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo Cornaglia dedica molta attenzione e investe molte energie nella gestione della salute e sicurezza al fine di limitare quanto più possibile il verificarsi di infortuni. Per garantire un approccio sistematico ed efficiente alla gestione dei rischi aziendali è stato realizzato un Database utilizzando Microsoft Access che consente di poter effettuare un monitoraggio continuo degli infortuni e poter dare un'analisi quantitativa degli stessi, in funzione della fase produttiva all'interno della quale si è verificato ed in funzione del pericolo che lo ha generato.

Il software elabora i dati che verranno successivamente analizzati tenendo conto:

- della realtà aziendale specifica;
- del ciclo produttivo;
- degli agenti chimici, fisici e biologici presenti nei luoghi di lavoro, sia normalmente che in seguito allo svolgimento delle attività, e della loro concentrazione;
- delle caratteristiche strutturali degli ambienti di lavoro;
- delle attività direttamente svolte dai dipendenti;
- delle attrezzature utilizzate per svolgere il lavoro;
- delle metodologie operative adottate.

Viene utilizzato per individuare la causa radice dell'evento e programmare le contromisure atte ad evitare il ripetersi dell'evento.

Inoltre all'interno del database vengono valutati tutti i rischi delle postazioni di lavoro e individuate le misure di tutela tecniche, organizzative e procedurali da mettere in atto per eliminare o perlomeno ridurre i rischi.

Tutti i dipendenti possono effettuare delle segnalazioni, anche in forma anonima, con le quali possono essere denunciate eventuali violazioni delle norme in materia di sicurezza del lavoro. Tali segnalazioni vengono inviate all'Organismo di Vigilanza il quale si riserva, sulla base della gravità della segnalazione, di effettuare ulteriori indagini.

Nel corso del 2021 sono continuati i sopralluoghi negli stabilimenti relativi alle verifiche della salute e sicurezza dei dipendenti.

Tutti i dipendenti del Gruppo e i fornitori di servizi maggiormente esposti a rischio di sicurezza sul lavoro, come ad esempio le imprese di pulizie e di manutenzioni, sono coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza aziendale che prevede audit svolti da funzioni interne e da enti esterni.

Al fine di prevenire una serie di danni alla salute dei lavoratori, altri due aspetti costantemente monitorato dal Gruppo sono il rumore e gli inquinanti aerodispersi negli ambienti di lavoro. In particolare, periodicamente vengono svolte misurazioni del rumore e di concentrazione di sostanze chimiche per verificare in ogni area il rispetto dei limiti consentiti.

Per ogni stabilimento del Gruppo Cornaglia è stato inoltre nominato un medico competente che redige

SALUTE E SICUREZZA

un protocollo sanitario e sottopone a visita i lavoratori con cadenza periodica. Le visite periodiche ed i controlli sanitari vengono effettuati presso l'Infermeria di fabbrica. Inoltre, sono stati installati i defibrillatori, formando il personale sull'utilizzo degli stessi.

La formazione dei dipendenti è parte dell'attività di prevenzione promossa dal Gruppo. Infatti tutti i dipendenti sono messi a conoscenza dei rischi e delle misure di prevenzione e controllo attraverso i corsi di formazione e tramite appositi cartelli di segnalazione.

Tutte le persone che lavorano per il Gruppo Cornaglia o per conto di esso (neoassunti, dipendenti già in servizio, imprese appaltatrici ed eventuali altre parti coinvolte), che possono provocare impatti sull'ambiente o rischi nei luoghi di lavoro o mancato adempimento agli obblighi di conformità, vengono sottoposte a specifico addestramento e successiva valutazione della competenza.



Nel corso dell'anno 2021, a fronte del persistere dell'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del Covid-19, i dipendenti sono stati informati e formati sulle misure di sicurezza e tutela della salute descritte all'interno del Protocollo anti-Covid adottato dal Gruppo in ottemperanza alle disposizioni governative

CLIMATE CHANGE

Al fine di contrastare il cambiamento climatico la politica ambientale del Gruppo, anche in coerenza con gli obiettivi fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, pone come obiettivi la riduzione delle emissioni a effetto serra tramite l'adozione di energie rinnovabili e il miglioramento dell'efficienza operativa.

Infatti, il Gruppo adotta un modello di business sempre più sostenibile e attento ai temi della transizione energetica.

Nello specifico, uno degli obiettivi della politica ambientale del Gruppo è quello di sviluppare procedure di valutazione delle prestazioni ambientali e di sicurezza, utilizzando opportuni indici come parametro di riferimento per il controllo e per il miglioramento continuo del sistema.

Per quanto riguarda i cambiamenti climatici l'indice utilizzato è [kg CO₂ eq. / kg pezzi prodotti], ossia ridurre la quantità di CO₂ equivalente sviluppata a parità di materiale prodotto. Quest'indice è conforme al OCF (Organisation Carbon Footprint) disciplinato dalla Raccomandazione (UE) 2021/2279 del 15/12/2021 e tiene conto di tutti gli aspetti: consumi energetici, idrici, rifiuti, ecc. Di seguito vengono riportati i principali progetti/impegni intrapresi dal Gruppo Cornaglia nel triennio 2019-21 per migliorare gli impatti ambientali legati ai cambiamenti climatici:

- è stato avviato nel 2020 e implementato nel 2021 il progetto "Ricicli-Amo", in collaborazione con L'Oreal, per il recupero dei contenitori in materiale plastico arrivati a fine vita. Questi contenitori vengono prelevati dagli stabilimenti L'Oreal di Settimo Torinese per rigenerare il materiale plastico e fornire a L'Oreal nuovi contenitori e pedane;
- sui contenitori dei componenti d'arredo prodotti dalla società Plart Design, facente parte del Gruppo Cornaglia, destinati al consumatore finale, viene stampato un QR code mediante il quale è possibile avere informazioni sulle modalità di smaltimento del prodotto e dell'imballo;
- tutti i principali stabilimenti hanno un impianto fotovoltaico in coperture, per un totale di circa 3.660 kWp di potenza, che utilizzano l'energia elettrica prodotta dal sole per alimentare il ciclo produttivo mediante fonti non inquinanti; grazie all'utilizzo di questa risorsa nel 2021 sono stati evitate 1.787 ton di CO₂ equivalente, che corrisponde all'aver piantato circa 3750 alberi;
- le reti elettriche interne dei principali stabilimenti sono dotate di filtri in frequenza che realizzano una smart grid al fine di ottimizzare i consumi e diminuire gli sprechi di energia elettrica.

Nel 2021 è stato nominato un Mobility Manager di Gruppo allo scopo di ridurre l'uso delle autovetture private ed incentivare, al contempo, l'impiego di mezzi a ridotto impatto ambientale durante gli spostamenti casa-lavoro.



CLIMATE CHANGE

Cornaglia ha aderito al Carbon Disclosure Project (CDP), un'organizzazione no-profit internazionale che offre agli investitori un sistema per misurare le politiche e le performance in tema di climate change, fornisce a imprese, autorità locali, governi e investitori un sistema globale di misurazione e rendicontazione ambientale, per condividere a livello globale informazioni riguardanti il cambiamento climatico.

Anche nel 2021 Cornaglia ha raggiunto tutti i gli obiettivi prefissi nei singoli stabilimenti e continuato la campagna di sensibilizzazione a tutto il personale che lavora per l'organizzazione sui temi ambientali e gli impatti legati ai cambiamenti climatici.



DAL 2018 tutti i sette stabilimenti del Gruppo Cornaglia sono stati CERTIFICATI ISO 14001:2015 DELL'ENTE RINA.



Al fine di migliorare la RACCOLTA DIFFERENZIATA e il recupero dei rifiuti, all'interno degli stabilimenti Cornaglia sono presenti delle isole ecologiche

Materie prime

La politica di approvvigionamento delle materie prime e dei prodotti utilizzati nei processi produttivi, del Gruppo è finalizzata alla selezione di fornitori c.d. Km zero e all'utilizzo di materiale ecosostenibile (recuperato, con certificazione Ecolabel, FCS, ecc.), in modo tale da contenere il più possibile gli impatti ambientali. All'interno del Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente (SGSA) esistono specifiche procedure per la scelta dei materiali e dei fornitori, dando priorità ai fornitori certificati e locali. Inoltre, Il Gruppo Cornaglia, attraverso il Centro Ricerca, progetta i propri componenti cercando di ottimizzare l'utilizzo delle materie prime ed evitarne gli sprechi.

Tutto Il materiale plastico recuperato è stato riutilizzato per la produzione di materiale di consumo, pedane e secchi.

Nel 2021 sono state utilizzate 2.806 tonnellate di materiali rinnovabili



Rifiuti

Le modalità di gestione dei rifiuti sono disciplinate dalla procedura di sistema "PSA 14 - Gestione dei rifiuti" e all'interno dei singoli stabilimenti viene individuato e formato personale addetto alla gestione operativa (carrellisti) ed amministrativa (compilazione formulari e registri di carico/scarico) dei rifiuti. Inoltre, in ogni stabilimento sono state avviate delle iniziative per migliorare le modalità di gestione dei rifiuti.

Nello stabilimento di Villarbasse vengono recuperati internamente sfridi e scarti di materiale plastico, come sottoprodotto, i quali vengono utilizzati per produzione di materiale di consumo, pedane e secchi; Si segnala che nello stabilimento di Villarbasse il 99% dei rifiuti è stato recuperato; mentre nello stabilimento di Beinasco il recupero è stato del 92%. Nello stabilimento di Valfenera è stato recuperato il 100% dei rifiuti prodotti.

Nel 2021 nello stabilimento di Valfenera sono stati recuperati 34.269 kg di monoliti.



99%

DEI RIFIUTI RECUPERATI

VILLARBASSE



92%

DEL RECUPERO

BEINASCO



100%

RECUPERO

DEI RIFIUTI PERICOLOSI

VALFENERA

Consumi energetici ed emissioni

La politica ambientale del Gruppo è basata su procedure specifiche per la valutazione delle prestazioni ambientali considerando una prospettiva di ciclo vita che mediante opportuni indici siano da riferimento per il controllo e per il miglioramento continuo del sistema. Tali indici sono consultabili sul sito web e sono considerati anche i consumi energetici. Tali indici sono consultabili sul sito web e sono considerati anche i consumi energetici.

Cornaglia, pur non avendone l'obbligo, ha istituito e nominato un Energy Manager, figura con competenze specifiche su energia e facility management, che promuove interventi di efficientamento energetico e utilizzo di fonti alternative.

Si evidenzia che nonostante le emissioni dirette di CO₂ (t) – Scope 1 nel 2021 sono incrementate del 33% rispetto al 2020 e quelle indirette – Scope 2 sono aumentate del 39 % rispetto all'anno precedente, i risultati vanno considerati positivamente in quanto nel 2020 la produzione negli stabilimenti era stata parzialmente sospesa a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Sono state realizzate le SEU (Sistema Efficiente d'Utenza) a Beinasco da ott. 2018, a Villarbasse da lug. 2017 e a Valfenera da nov. 2018. Con questo sistema gran parte dell'energia elettrica prodotta dagli impianti fotovoltaici viene consumata direttamente dagli stabilimenti di produzione, e il resto (circa il 10%) viene ceduto alla rete esterna. Prima delle SEU tutta l'energia elettrica era ceduta in rete

DAL 2011, SUI TETTI DEI CINQUE STABILIMENTI DEL GRUPPO CORNAGLIA SONO PRESENTI 14.251 PANNELLI FOTOVOLTAICI PER UN TOTALE DI CIRCA 3.660 KWP



Acqua

Cornaglia monitora costantemente l'utilizzo della risorsa idrica in tutti gli stabilimenti e il prelievo di acqua viene effettuato unicamente dagli acquedotti locali, ad eccezione dello stabilimento di Villarbasse dove è possibile attingere anche ad un pozzo che preleva acque profonde per alimentare la vasca antincendio.

Oltre agli utilizzi civili, si elencano di seguito gli impieghi dell'acqua nei tre stabilimenti:

- a Beinasco viene utilizzata nelle vasche dell'impianto di verniciature cataforesi, nel tunnel di lavaggio e per il raffreddamento delle macchine di saldatura (raffreddamento a ciclo chiuso);
- a Valfenera nelle macchine lava tubi, dove i reflui vengono poi smaltiti come rifiuto liquido;
- a Villarbasse nell'impianto a ciclo chiuso di raffreddamento degli stampi.

Cornaglia rispetta gli standard di qualità dei parametri sono quelli previsti da D.lgs. 152 per gli scarichi in fognatura.

Nello stabilimento di Villarbasse è presente uno scarico industriale dove vengono scaricate in fogna le acque di raffreddamento degli stampi. L'impianto è a ciclo chiuso quindi lo scarico riguarda solo lo sfioro delle torri evaporative.

Infine, nello stabilimento di Beinasco allo scarico industriale confluiscono i reflui provenienti dall'impianto cataforesi e dal tunnel di lavaggio. Inoltre, nello stesso stabilimento è presente un depuratore chimico-fisico che tratta i reflui industriali prima dello scarico in pubblica fognatura.



Il volume totale dello scarico delle acque superficiali (mg/l) è diminuito del 60% nel biennio 2021-2020 rispetto al biennio 2019-2018

LA CATENA DI FORNITURA

Il Gruppo Cornaglia è particolarmente attento nella scelta dei propri fornitori adottando una politica di selezione basata non solo il prezzo, ma soprattutto sulla qualità del prodotto/materie prime e la capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. La selezione dei fornitori è basata su criteri obiettivi in linea con i principi dettati all'interno del Codice Etico.

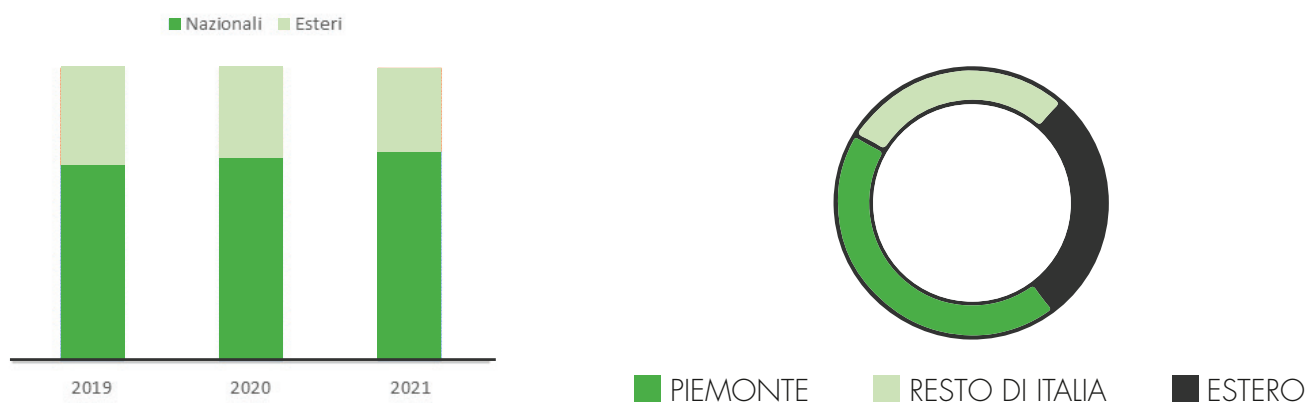
Al fine di garantire un parco fornitori orientati alla sostenibilità etico-sociale e ambientale, viene sottoposti ai fornitori un "Questionario di Valutazione dei Fornitori", al fine di verificare il rispetto di specifici principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo Cornaglia.

Inoltre, sulla base di quanto disciplinato all'interno del Codice Etico, ai soggetti preposti alla funzione approvvigionamento è fatto divieto:

- ricevere da parte di chiunque alcuna forma di corrispettivo per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei al Gruppo e dallo stesso non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa;
- accettare omaggi o altre forme di beneficio che non siano ascrivibili alle normali relazioni di cortesia.

Anche nel 2021 nelle scelte di approvvigionamento il Gruppo ha cercato di privilegiare, a parità di prodotto/servizio valutato nel suo complesso, i fornitori nazionali: infatti il 72% degli acquisti provengono da fornitori nazionali. Di questi il 29% proviene da fornitori piemontesi.

Per le forniture che sono parte integrante del prodotto fornito al cliente è richiesto un sistema di gestione qualità rispondente come minimo ai requisiti ISO 9001. Tale certificazione viene annualmente verificata dalla funzione acquisti in termini di scadenza e perimetro applicativo.



QUALITÀ DEL PRODOTTO

Qualità del prodotto

La politica di qualità del Gruppo Cornaglia è fortemente rivolta alla salute e sicurezza di clienti e dipendenti, alla conformità con i requisiti etici e sociali, alla soddisfazione del cliente in termini di prodotto e servizi, al miglioramento continuo degli aspetti di qualità.

Per tale motivo Il Gruppo Cornaglia è particolarmente attento alla Qualità e alla sicurezza, con l'obiettivo di fornire prodotti che rispondano ai più elevati standard.

Gli stabilimenti del Gruppo Cornaglia sono certificati IATF 16949 e viene adottato il sistema International Material Data System (IMDS) con l'obiettivo di migliorare la comunicazione fornitore-cliente.

Il Gruppo Cornaglia, in conformità alle normative e agli standard nazionali e internazionali, conduce una valutazione dei rischi (Risk Assessment) durante la fase di preparazione dell'offerta di nuovi prodotti, con l'obiettivo di valutare i rischi connessi alla fattibilità tecnica e tecnologica, qualità, impatti ambientali, salute e sicurezza. L'analisi dei rischi si basa sulla valutazione di aspetti quali i requisiti del cliente, le specifiche tecniche, i requisiti di qualità del prodotto, normative di sicurezza e ambientali.

Nel caso venga riscontrata la possibilità di non soddisfare alcuni dei requisiti, Cornaglia si impegna a redigere un adeguato piano di azione attraverso lo strumento Failure Mode and Effects Analysis (FMEA) per la gestione dei rischi collegati ai modi di guasto e l'individuazione delle appropriate contromisure.

Innovazione

Il Gruppo Cornaglia ha proseguito, anche nel corso del 2021, il suo impegno verso gli investimenti in Ricerca e Sviluppo, con l'obiettivo di migliorare costantemente i propri prodotti in termini di ciclo vita, prestazioni, costi, dimensioni, volumi, compatibilità con l'ambiente.

Nel 2021 le spese per Ricerca e Sviluppo sono state pari a circa il 2,5% del fatturato annuo.

Le attività di innovazione del Gruppo sono condotte presso l'Engineering & Innovation Center, nella nuova sede di Grugliasco (TO) inaugurata a fine 2020, costantemente impegnato in attività di sviluppo di concept innovativi, deposito di brevetti e sviluppo e validazione di nuove soluzioni di impianti di aspirazione, impianti di scarico, serbatoi, sistema integrati, volti a minimizzare il consumo di combustibile e l'emissione di CO2 attraverso l'ingegnerizzazione di soluzioni innovative.

Nel 2021 il Gruppo Cornaglia ha proseguito le collaborazioni con società e/o enti di ricerca allo scopo di sviluppare nuovi prodotti o apportare miglioramenti a prodotti esistenti.

Il più importante e duraturo rapporto è quello con il Politecnico di Torino, col supporto del quale è stato portato a termine lo sviluppo di un progetto sulle emissioni di inquinanti dei motori diesel.

Il Gruppo inoltre ha ripreso, grazie al graduale ritorno a condizioni di normalità post-pandemia,

QUALITÀ DEL PRODOTTO

la partecipazione alle più importanti conferenze nazionali ed internazionali su temi specialistici dedicati al mondo dell'automotive allo scopo di creare e alimentare la conoscenza interna delle principali e più attuali problematiche ambientali.

Il Gruppo, oltre a proseguire le attività di ricerca costante delle migliori soluzioni di post-trattamento dei gas di scarico e più in generale di riduzione del consumo di combustibile e quindi di CO², che consentano ai costruttori di continuare ad impiegare e sviluppare ulteriormente i loro motori a combustione anche in settori dove debbano rispondere a severi limiti sulle emissioni di inquinanti, ha avviato importanti attività di ricerca e sviluppo legate ai sistemi di raffreddamento delle batterie per veicoli elettrici, con l'obiettivo di entrare in questo mercato studiando e proponendo soluzioni ottimizzate sia dal punto di vista prestazionale sia da quello dei costi produttivi.

Inoltre, si è continuata la ricerca di opportunità di business nei settori ancora poco toccati dall'elettificazione, quali quelli delle macchine agricole e delle macchine movimento terra.

L'impegno del Gruppo verso l'innovazione di prodotto si declina attraverso i seguenti obiettivi:

- riduzione delle emissioni di CO² e inquinanti;
- riduzione peso (trasformazione metallo-plastica);
- riduzione consumo combustibile;
- ottimizzazione costi;
- soddisfazione cliente;
- affidabilità dei prodotti sviluppati;
- ottimizzazione delle prestazioni;
- competitività;
- qualità.

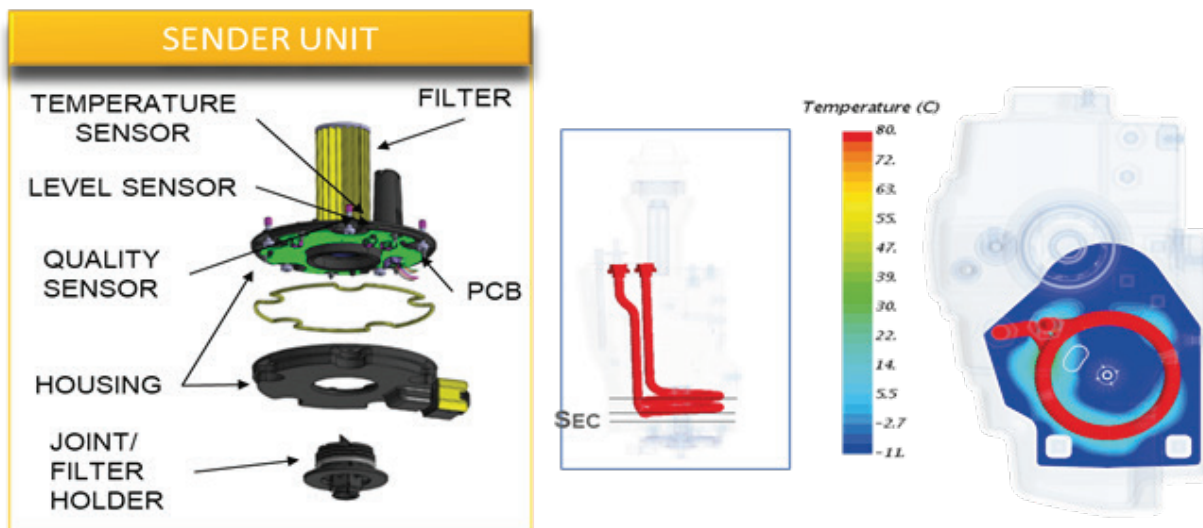


I PROGETTI PRINCIPALI

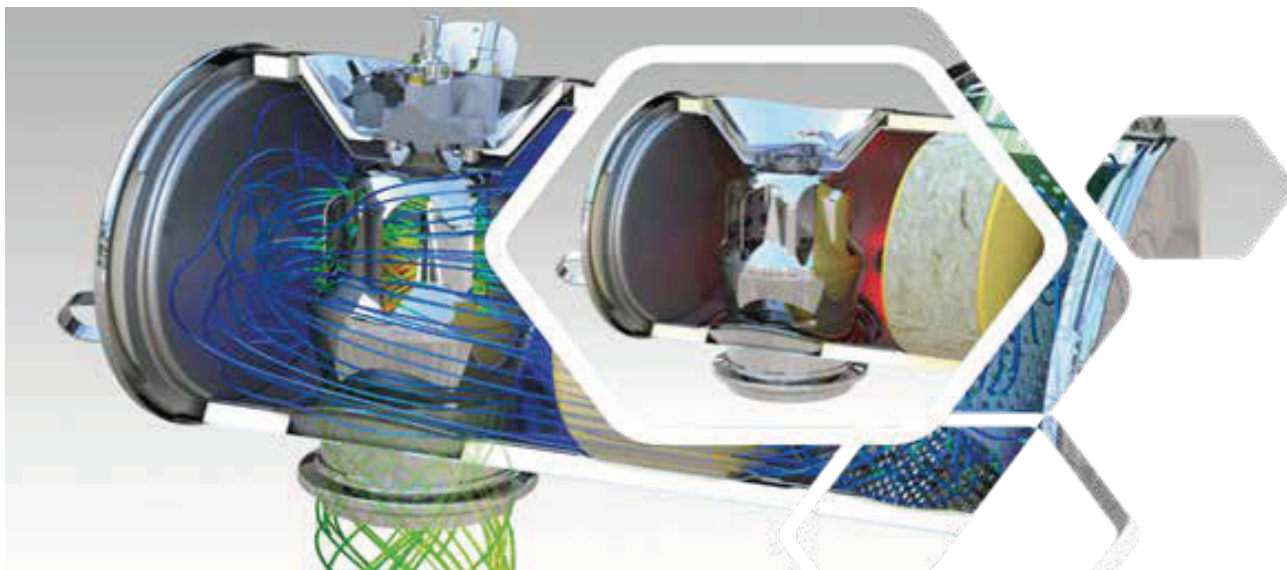


I PROGETTI PRINCIPALI:

Il progetto **UREA SENDER UNIT**, ha consentito la realizzazione di prototipi di un'unità di alimentazione dell'urea per motori diesel di impiego su macchine agricole e macchine movimento terra.

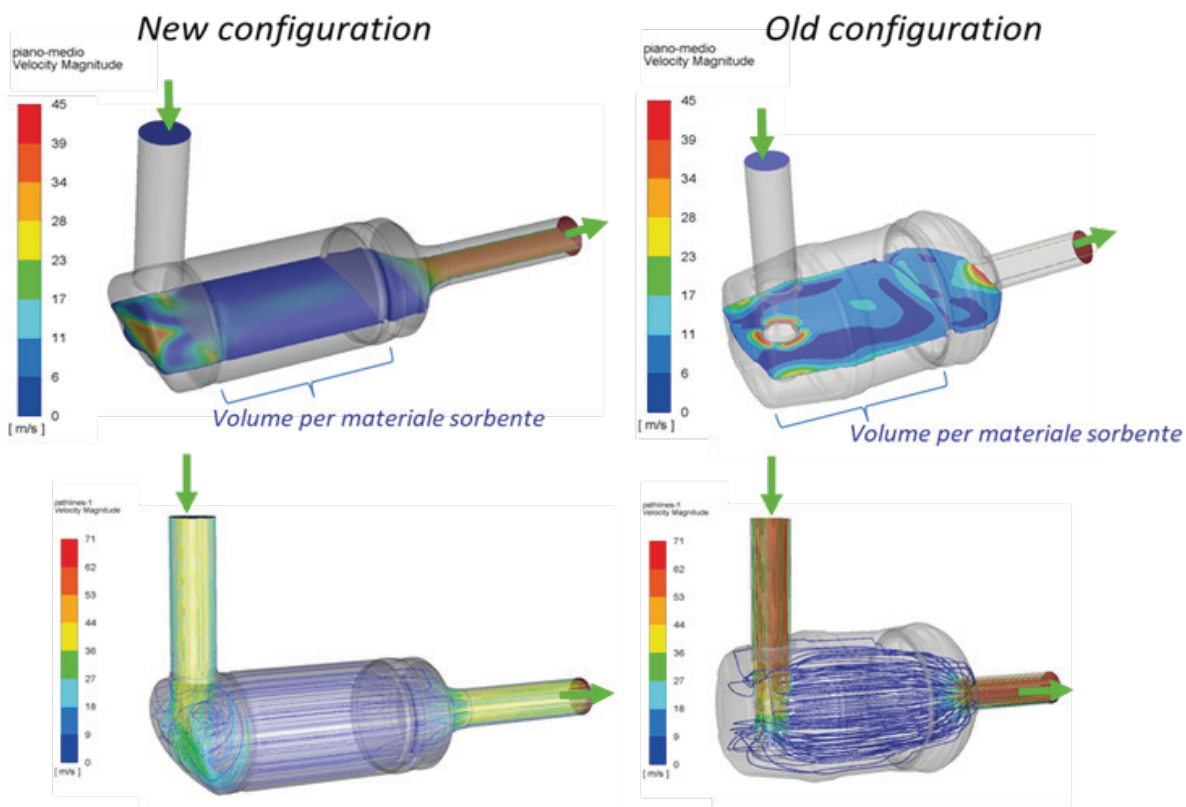
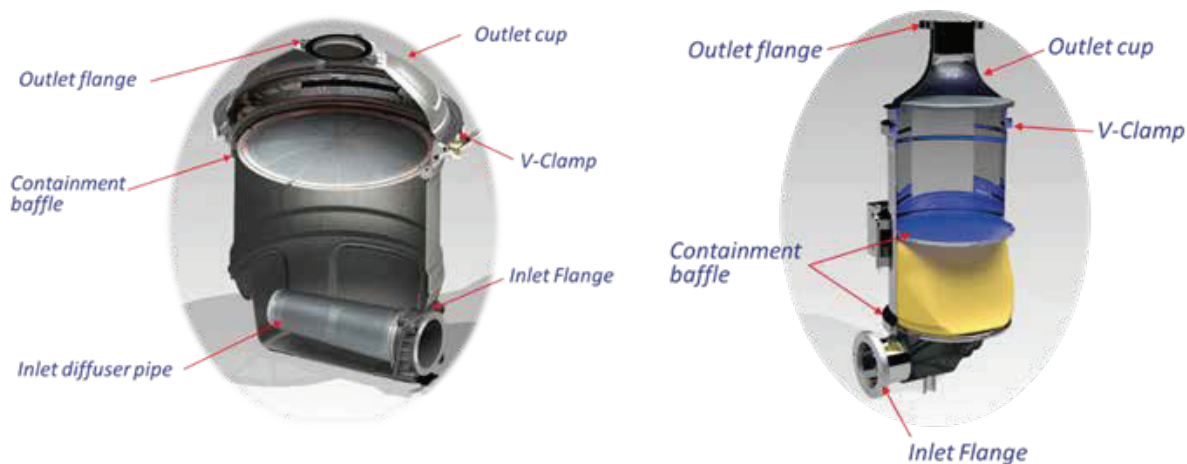


Il progetto **ATS PER VEICOLI ON-ROAD**, realizzato in collaborazione con il Politecnico di Torino, consiste in uno studio di un sistema di post-trattamento dei gas di scarico, ATS, che sia modulare e ottimizzato per essere installato su diverse applicazioni.



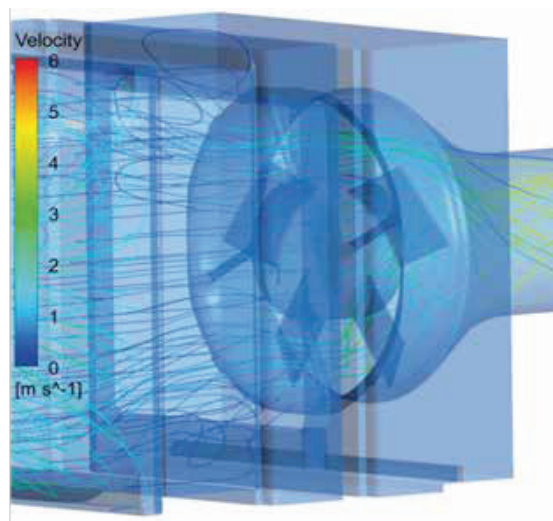
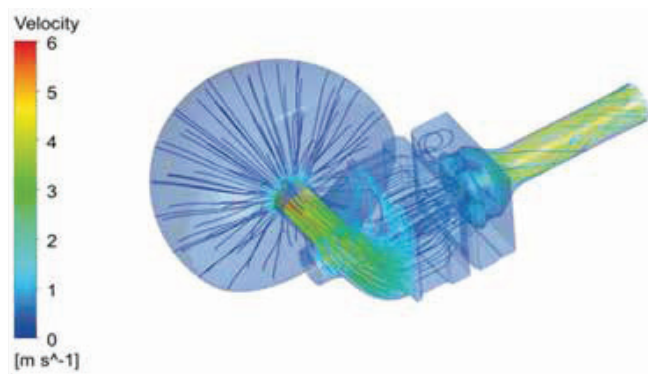
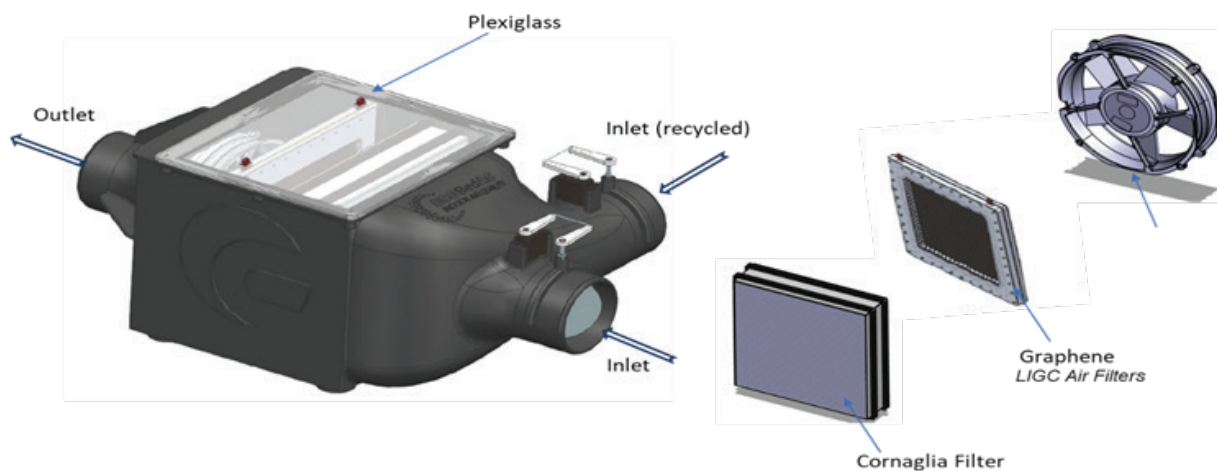
I PROGETTI PRINCIPALI

Il progetto **SATURNO**, finanziato dalla Regione Piemonte con fondi FESR - Fondo Europeo Sviluppo Regionale e realizzato in collaborazione con il Politecnico di Torino, l'Università di Torino, l'Università del Piemonte Orientale, Environment Park, Centro Ricerche FIAT, Buzzi Unicem e Iren, consiste in uno studio e realizzazione prototipi di una cartuccia per la cattura della CO₂ dai gas di scarico emessi da motori a combustione.



I PROGETTI PRINCIPALI

- **Il progetto EcoBedAC**, progetto finanziato dalla partecipazione ad un bando e realizzato in collaborazione della Fondazione Links, consiste nello studio e realizzazione di prototipi di un sistema di depurazione aria ambiente. Il prototipo sviluppato ha consentito di testare nuove tecnologie non solo di filtrazione ma anche di analisi dati e sensorizzazione mirata, volta al monitoraggio e alla gestione della qualità dell'aria in ambito domestico.





I NOSTRI NUMERI



I NOSTRI NUMERI



+ 13 % rispetto al 2020
di under 30 assunti



+ 12 % rispetto al 2020
di forza lavoro utilizzata



12.000 kg di materia
prima rigenerata
e reintrodotta in ciclo per la produzione
di arredo di design e getta rifiuti.



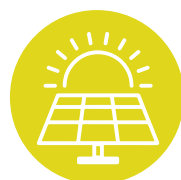
0 infortuni gravi registrati



72 % degli acquisti
proviene da fornitori nazionali



100% dei rifiuti
pericolosi recuperato
nello stabilimento di Valfenera



+17 % di emissioni di CO² evitate
grazie all'elettricità auto-prodotta da
fonti rinnovabili nel 2021 che equival-
gono a 266 alberi piantati



-60% di scarico
delle acque superficiali
nel biennio 2021-2020 rispetto al
biennio 2019-2018

APPENDICE

“PREMESSA METODOLOGICA: nelle tabelle che seguono tutti i dati sono indicati in termini assoluti e pertanto le variazioni vanno considerate in rapporto al fatturato che nel corso del 2021 è aumentato del 43% rispetto al 2020”.

IL GRUPPO CORNAGLIA

Percentuale del personale che riceve formazione o comunicazione sulle pratiche anti-corruzione e attinenti ai diritti umani*

GRI
205-2

Inquadramento	2021
Dirigenti	11
Quadri	12
Impiegati	54
Collaboratori/Consulenti	1
Totale	78

* Il piano formativo sulle tematiche anti-corruzione e diritti umani è biennale.

LE NOSTRE PERSONE

Numero totale di dipendenti suddivisi per inquadramento e classe d'età

GRI
405-1

Inquadramento	2020				2021			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	4	5	9	-	6	5	11
Quadri direttivi	-	6	7	13	-	8	11	19
Impiegati	13	54	54	121	11	73	53	137
Operai	10	146	190	346	15	145	166	326
Totale	23	210	256	489	26	232	235	493

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), per genere

GRI
102-8

Tipologia contrattuale	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	399	79	478	388	95	483
A tempo determinato	2	0	2	5	1	6
Apprendistato	7	2	9	4	-	4
Totale	408	81	489	397	96	493

APPENDICE

Numero totale di dipendenti suddivisi per full-time, part-time e genere

GRI
102-8

Full-time / Part-time	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	405	68	473	394	84	478
Part-time	3	13	16	3	12	15
Part-time percentuale	0,7%	16%	3,27%	0,7 %	12,5%	3,04%
Totale	408	81	489	397	96	493

Numero totale di lavoratori esterni, per genere

GRI
102-8

Lavoratori esterni	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori somministrati	97	1	98	166	1	167
Stage	2	1	3	2	0	2
Totale	99	2	101	168	1	169

Turnover per genere ed area geografica

GRI
401-1

Genere	2020				2021			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	33	8%	35	8%	44	11%	35	9%
Donne	2	2%	8	9%	4	4%	4	4%
Totale	35	7%	43	8%	48	10%	39	8%

Turnover per fasce d'età

GRI
401-1

Fasce d'età	2020				2021			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
< 30 anni	10	43%	4	17%	12	46%	6	23%
30 - 50 anni	15	7%	13	6%	27	12%	6	3%
> 50 anni	10	4%	26	10%	9	4%	27	11%
Totale	35	7%	43	8%	48	10%	39	8%

APPENDICE

Dipendenti che ricevono una regolare valutazione della performance e di carriera per genere e inquadramento

GRI
404-3

Numero dipendenti	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9	0	9	9	0	9
Quadri direttivi	1	1	2	16	3	19
Altro personale	12	2	14	18	16	34
Totale	18	6	25	43	19	62

Ore di formazione per categoria professionale e genere

GRI
404-1

Ore di Formazione	2020		2021	
	N. Ore Totali	N. ore pro-capite	N. Ore Totali	N. ore pro-capite
Dirigenti	21	2	29	5
Quadri direttivi	11	1	18	4
Impiegati	424	4	968	16
Operai	1.274	3	1873	8
Totale	1.730	3	2824	10

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile per inquadramento

GRI
405-2

Stipendio base	2020			2021		
	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini
Dirigenti	774.320	0	0%	1.170.582	0	0%
<i>Dirigenti al 31/12</i>	9	0		11	0	
Quadri direttivi	606.400	64.231	10%	957.569	196.362	20%
<i>Quadri direttivi al 31/12</i>	12	1		16	3	
Restante personale dipendente	9.043.025	1.722.480	19%	.11.079.313	2.891.473	26%
<i>Restante personale dipendente al 31/12</i>	387	80		370	93	

SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE

Dipendenti coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza				
Numero dipendenti	2020		2021	
	Numero	%	Numero	%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	489	100,0%	493	100,0%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno	489	100,0%	493	100,0%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo o certificato da un soggetto terzo	489	100,0%	493	100,0%

GRI
403-8

Lavoratori esterni coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza				
Numero lavoratori esterni	2020		2021	
	Numero	%	Numero	%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	101	100%	169	100,0%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno	101	100%	169	100,0%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo o certificato da un soggetto terzo	101	100%	169	100,0%

GRI
403-8

APPENDICE

Infortuni sul lavoro		
Tasso	2020	2021
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0,288	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	3,746	5,37

GRI
403-9

Malattie professionali		
Numero di incidenti	2020	2021
Numero totale di casi di malattia professionale registrabili	0	0
<i>di cui casi di decesso causati da malattia professionali</i>	0	0

GRI
403-10

TUTELA DELL'AMBIENTE

Materiali							
Materiali utilizzati		2020			2021		
		Totale	Non rinnovabili	Rinnovabili	Totale	Non rinnovabili	Rinnovabili
Materiali plastici	ton	2.036	1.971	65	2.176	2.102	74
Metalli (ferro e acciaio)	ton	3.023	1.363	1.660	4.405	1.673	2.732
Catalizzatori	ton	15.223	15.223	0	14.877	14.877	0
Materiale di consumo (oli, vernici etc.)	ton	509	509	0	340	340	0
Totale	ton	20.791	19.066	1.725	21.798	18.991	2.807

GRI
301-1

Materiali riciclati						
Tipologia di materiale riciclato		2020		2021		Delta % 20-21
		Materiali riciclati	Totale	Materiali riciclati	Totale	
Plastica recuperata	Kg	65.000	65.000	74.361	74.361	+14%
Acciaio recuperato	Kg	1.659.851	1.659.851	2.732.161	2.732.161	+64%
Totale	Kg	1.724.851	1.724.851	2.806.522	2.806.522	+63%

GRI
301-2

Consumi energetici ed emissioni			
Tipologia di consumo e emissioni	2020	2021	Delta % 20-21
Elettricità acquistata dall'esterno (GJ)	23.566	32.768	+39%
<i>di cui acquistata da fonte non rinnovabile (GJ)</i>	23.566	32.768	+39%
<i>di cui acquistata da fonte rinnovabile (GJ)</i>	0	0	0%
Emissioni di CO ₂ (t)	2.618	3.641	+39%
Elettricità auto-prodotta da fonte rinnovabile (GJ)	6.699	7.891	+17%
Emissioni di CO ₂ evitate (t)	744	877	+17%
Elettricità venduta (GJ)	3.486	2.421	-30%
<i>di cui venduta da fonte non rinnovabile (GJ)</i>	0	0	0%
<i>di cui venduta da fonte rinnovabile (GJ)</i>	3.486	2.421	-30%
Gas Naturale (GJ) per riscaldamento	23.263	36.346	+56%
Emissioni di CO ₂ (t)	1.301	2.033	+56%
Gas Naturale (GJ) per processi produttivi	19.468	20.446	+5%
Emissioni di CO ₂ (t)	1.089	1.144	+5%

GRI
302-1

Consumo energetico totale			
	2020	2021	Delta % 20-21
Consumo energetico totale (GJ)	69.551	95.031	+36%
<i>da fonte rinnovabile (GJ)</i>	3.213	5.470	+70%
<i>da fonte non rinnovabile (GJ)</i>	66.298	89.561	+35%

GRI
302-1

APPENDICE

Emissioni totali di CO ₂			
	2020	2021	Delta %20-21
Emissioni dirette di CO ₂ (t) - Scope 1	2.390	3.177	+33%
Emissioni indirette di CO ₂ (t) - Scope 2	2.618	3.641	+39%

GRI
305-1
305-2

Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3)					
Trasporto materiali	2020		2021		Delta % 20-21
	Km	t CO ₂	Km	t CO ₂	
<i>Beinasco</i>	50.328	34,17	77.856	52,09	+52%
<i>Villarbasse</i>	31.846	21,62	44.594	29,83	+38%
<i>Valfenera</i>	323.826	219,88	338.625	226,54	+3%

GRI
305-3

Consumo di energia da mobilità aziendale			
Tipologia di mezzo di trasporto	2020	2021	Delta % 20-21
	km percorsi	km percorsi	
Auto in leasing / noleggio a lungo termine			
Diesel	696.946	1.051.414	+50%
<i>di cui ad uso di servizio</i>	273.410	162.362	-59%
<i>di cui ad uso promiscuo</i>	423.536	854.052	+101%
Ibride	0	32.114	+100%
<i>di cui ad uso di servizio</i>	0	32.114	+100%
<i>di cui ad uso promiscuo</i>	0	0	+0%

GRI
302-2

Intensità energetica				
	Unità di misura	2020	2021	Delta % 20-21
Totale consumi energia	TEP	2.391	3.315	+38%
Totale numero prodotti	kg	10.435.655	13.504.027	+29%
<i>Componenti e materiale plastico</i>	kg.	2.436.765	3.312.665	+36%
<i>Silenziatori</i>	kg.	5.194.176	6.878.696	+32%
<i>Componenti in metallo</i>	kg.	2.804.714	3.312.665	+18%
Intensità per prodotto	GJ/prodotto	0,000229	0,000245	+7%
Intensità per Componenti e materiale plastico	GJ/prodotto	0,000981	0,000721	+73%
Intensità per Silenziatori	GJ/prodotto	0,000460	0,000347	+75%
Intensità per Componenti in metallo	GJ/prodotto	0,000853	0,000721	+84%

GRI
302-3

Prelievo d'acqua					
Fonte del prelievo	2020		2021		Delta % 20-21
	Tutte le aree	Aree di stress idrico	Tutte le aree	Aree di stress idrico	
Acque sotterranee (totale) m ³	7.827	0	6.066	0	-33%
Acqua di parti terze (totale) m ³	18.187	0	34.079	0	+87%
Totale prelievo d'acqua	26.014	0	40.145	0	+54%

GRI
303-3

Scarico d'acqua					
Scarico di acqua per destinazione	2020		2021		Delta %20-21
	Tutte le aree	Aree di stress idrico	Tutte le aree	Aree di stress idrico	
Acque superficiali (totale) m ³	4.137	0	4.665	0	+12%
Acqua dolce (≤ 1000 m ³ solidi disciolti totali)	4.137	0	4.665	0	0
Altra acqua (> 1000 m ³ solidi disciolti totali)	0	0	0	0	0
Totale scarichi	4.137	0	4.665	0	+12%

GRI
303-4

Rifiuti					
Metodo di smaltimento	Unità di misura	2021			% metodo di smaltimento sul totale
		Totale	Pericolosi	Non pericolosi	
Villarbasse	kg	437.785	3.000	434785	
<i>Recuperati</i>	kg	434.785	0	434785	99%
<i>Smaltiti</i>	kg	3.000	3.000	0	1%
Beinasco	kg	1.468.490	110.350	1.358.140	
<i>Recuperati</i>	kg	1.353.110	0	1.358.140	92%
<i>Smaltiti</i>	kg	115.380	110.350	0	8%
Valfenera	kg	1.050.404	46.855	1.003.549	
<i>Recuperati</i>	kg	1.050.404	46.855	1.003.549	100%
<i>Smaltiti</i>	kg	0	0	0	0%
Totale	kg	2.956.679	160.205	2.796.474	

GRI
306-2

RESPONSABILITA' DI PRODOTTO

Distribuzione degli acquisti				
Area geografica	2020		2021	
	spesa in €	€ %	spesa in €	€ %
Piemonte	34.471.425	32%	38.890.277	29%
Resto d'Italia	41.554.802	38%	61.047.909	43%
Esteri	32.798.636	30%	39.202.965	28%
Totale	108.824.863	100%	139.141.151	100%

GRI
204-1

