



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

CORNAGLIA®
MOVING FROM TOMORROW

Strada Mirafiori n° 31, 10092 Beinasco (TO)
Registro Imprese di Torino e
Codice Fiscale n. 00491030011
Vat IT 00491030011

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	3
---------------------------------	---

NOTA METODOLOGICA	4
--------------------------	---

IL GRUPPO CORNAGLIA	5
Un secolo di storia	6
Informazioni generali	7
Mission & Vision	7
La struttura della Governance	8
Il modello di Business	9
Cornaglia in Italia	10
Cornaglia nel mondo	11
Oganigramma societario	12
Codice Etico & Anticorruzione	14
Protezione dei dati personali	16
Antidiscriminazione	16

FONDAZIONE JOHNNY CORNAGLIA	18
------------------------------------	----

PLART DESIGN S.R.L.	20
----------------------------	----

SOSTENIBILITÀ	21
L'Agenda 2030 e le tematiche ESG rilevanti	22
Analisi di materialità e Stakeholder Engagment	25
Il capitale umano	29
Pari opportunità e diversità	34
Formazione e valorizzazione dei talenti	35
Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente – SGSA	37
Salute e Sicurezza	38
Climate Change	40
Materie prime	42
Rifiuti	43
Consumi energetici ed emissioni	44
Acqua	45
La catena di fornitura	46
Qualità del prodotto	47
Innovazione	47

HIGHLIGHTS	50
-------------------	----

APPENDICE	51
------------------	----

Cari Stakeholders,

da diversi anni il Gruppo Cornaglia ha intrapreso il percorso della sostenibilità all'interno delle proprie attività di business, in quanto riteniamo sia un valore fondamentale per il nostro presente e per il futuro del nostro pianeta.

La sostenibilità non è solo una scelta etica, ma anche una necessità per garantire la continuità delle nostre operazioni e la salute delle comunità in cui operiamo.

Come ben sapete, già da diversi anni il Gruppo ha intrapreso una serie di iniziative per ridurre l'impatto ambientale: implementando politiche di gestione dei rifiuti che favoriscono il riciclo e la riduzione degli scarti; investendo in fonti di energia rinnovabile, come l'energia solare, per alimentare i nostri stabilimenti in modo da ridurre le emissioni di CO₂; apportando miglioramenti continui sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla qualità dei propri prodotti. Oggi, siamo impegnati ad investire in ricerca e sviluppo per creare prodotti e servizi che non solo soddisfino le esigenze dei nostri clienti, ma che contribuiscano anche ad un futuro più sostenibile. Questi sforzi non solo diminuiscono la nostra impronta ecologica, ma ci aiutano anche a operare in modo più efficiente ed economico.

Le nostre politiche di sostenibilità si estendono anche alla nostra catena di approvvigionamento attraverso la selezione di materie prime eco-compatibili e la promozione di metodi di produzione responsabili. Stiamo collaborando, sempre di più, con fornitori che non solo condividano il nostro impegno ma siano in grado di attuare, a loro volta, pratiche sostenibili e trasparenti.

Consapevoli che il successo delle nostre iniziative di sostenibilità dipendano dalla collaborazione e dal supporto di tutti gli stakeholder, ci impegniamo a mantenere un dialogo aperto e trasparente con voi.

Vi ringraziamo per il Vostro continuo supporto e collaborazione. Siamo convinti che, lavorando insieme si possa fare la differenza, tutelando e rispettando il presente si possa salvare il futuro.



Roberta Cornaglia

NOTA METODOLOGICA

La sostenibilità per il Gruppo Cornaglia non è soltanto un impegno ambientale, ma un principio guida che intreccia il rispetto per il nostro pianeta con la responsabilità verso le generazioni future. È una visione che ci spinge a pensare e agire con consapevolezza, assicurando che le risorse di oggi siano preservate per il domani. Al fine di rendicontare i risultati raggiunti e gli impatti prodotti nel corso dell'esercizio 2022 il Gruppo Cornaglia S.p.A. (di seguito "Cornaglia") ha deciso di redigere il proprio Bilancio di sostenibilità attenendosi alle prescrizioni contenute nei Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative ("GRI")

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.

A partire dal bilancio di sostenibilità per l'anno 2023, è stato deciso di ampliare il perimetro di rendicontazione. A differenza del bilancio precedente, nel capitolo "SOSTENIBILITÀ" sono ora incluse tutte le informazioni relative agli stabilimenti delle sole società italiane appartenenti al Gruppo Cornaglia, nello specifico Officine Metallurgiche Cornaglia S.p.A., MIA S.p.A., Cor-Filters S.r.l. e Cornaglia Sud S.r.l. Inoltre, il documento presenta le principali attività di Plart Design S.r.l., società partecipata da MIA S.p.A., holding del Gruppo. Nel capitolo "IL GRUPPO CORNAGLIA" vengono invece fornite informazioni storiche sul gruppo, dettagli sul business, sugli stabilimenti sia in Italia che all'estero, sulla struttura della governance e sulle attività promosse dalla Fondazione "Johnny Cornaglia", un ente esterno al Gruppo nato 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 2022. 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.

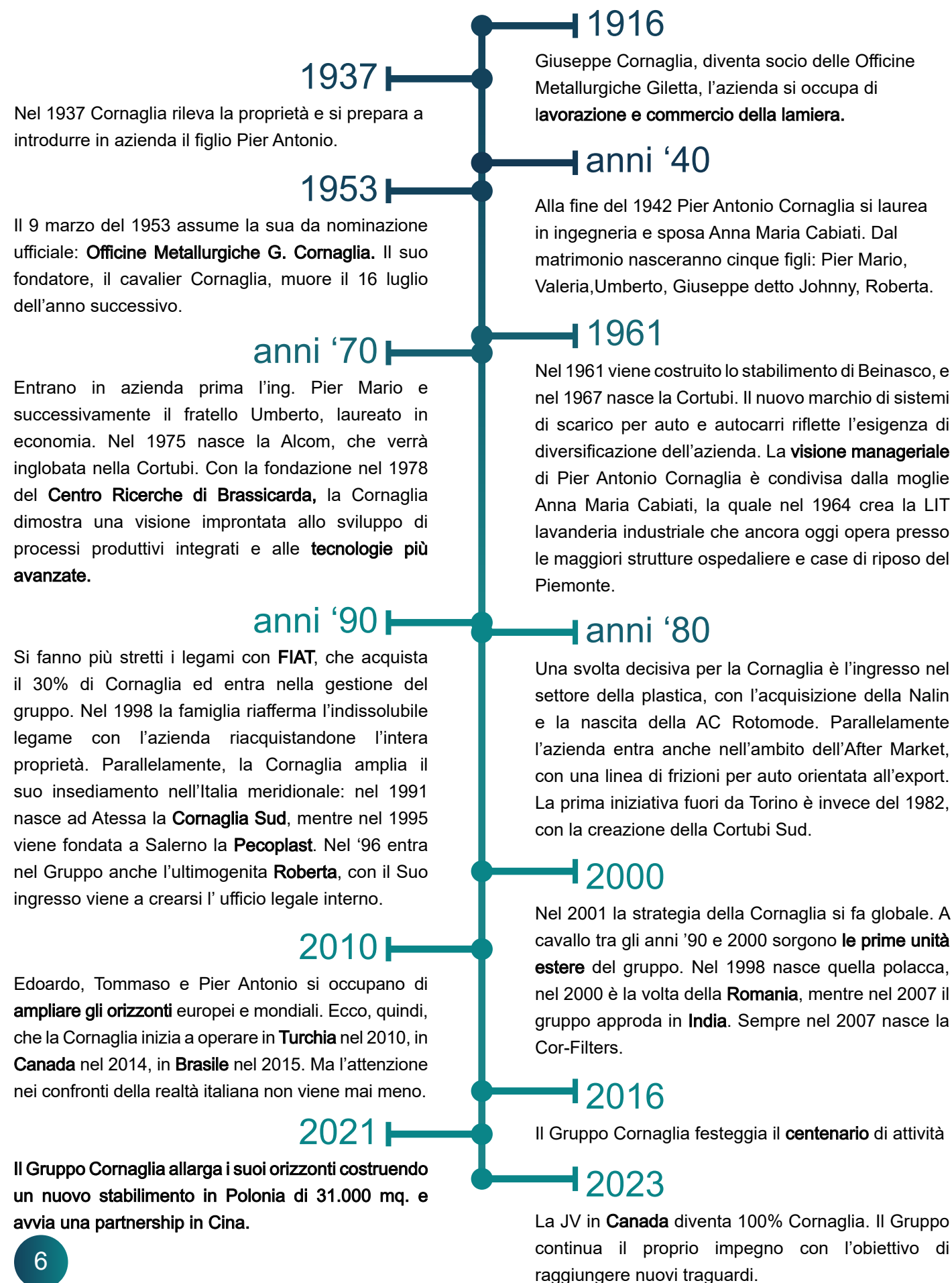
I Responsabili del progetto bilancio di sostenibilità sono la Dott.ssa Roberta Cornaglia e il Dott. Tommaso Cornaglia.

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

IL GRUPPO CORNAGLIA

CORNAGLIA
MOVING FROM TOMORROW

UN SECOLO DI STORIA



INFORMAZIONI GENERALI

Informazioni generali

Il Gruppo Cornaglia, 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, è presente sia in Italia, con sette stabilimenti, sia in Paesi esteri quali: Polonia, Romania, Turchia, Canada, India, Brasile e Cina.

Il Gruppo Cornaglia è costituito dalle seguenti società: MIA S.p.A., Holding del Gruppo, è una società che fornisce servizi alle imprese del Gruppo, Cornaglia S.p.A., COR-Filters S.r.l., Cornaglia Sud S.r.l. e Plart Design S.r.l. (Vedere pag. 11-12)

Mission & Vision

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

Crescita, creazione di valore aggiunto e soddisfazione della clientela sono i tre aspetti sui quali è incentrata la mission del Gruppo. Al fine del perseguimento della mission, il Gruppo Cornaglia richiede ai propri dipendenti e collaboratori 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.

INFORMAZIONI GENERALI

La struttura della Governance

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

- **Assemblea dei Soci**, determina l'approvazione del Bilancio e la distribuzione degli utili, la nomina e la revoca degli amministratori e la determinazione dei compensi spettanti agli stessi; la nomina dell'organo di controllo e la determinazione della relativa retribuzione annuale; le modifiche dello Statuto; il conferimento e la revoca dell'incarico di revisione legale dei conti.
- **Consiglio di Amministrazione**, si occupa della gestione operativa della società agendo per l'attuazione dell'oggetto sociale nel rispetto delle deliberazioni 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 e 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.

Le decisioni intraprese in materia di sostenibilità spettano alla Governance Aziendale. Si tratta di un capitolo importante sia in termini di strategia aziendale che di investimenti economici.

Al 31/12/2023 la governance del Gruppo Cornaglia era composta da:

R. Cornaglia - Presidente
P.M. Cornaglia - Amministratore Delegato
U. Cornaglia - Amministratore Delegato
L. Ciocca - Consigliere
F. Rangoni - Consigliere
G. De Filippis - Managing Director

INFORMAZIONI GENERALI

Il modello di Business

Il Gruppo Cornaglia è suddiviso nelle seguenti linee di prodotto:



COMPONENTI IN METALLO

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



SISTEMI DI ASPIRAZIONE E COMPONENTI PLASTICI

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



SISTEMI DI SCARICO

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



FILTRAZIONE

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

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*

Valfenera (AT)
Cornaglia S.p.A.

sistemi di scarico

Casarza Ligure (GE)
COR-Filters S.r.l.

*sistemi di aspirazione e
componenti in plastica*

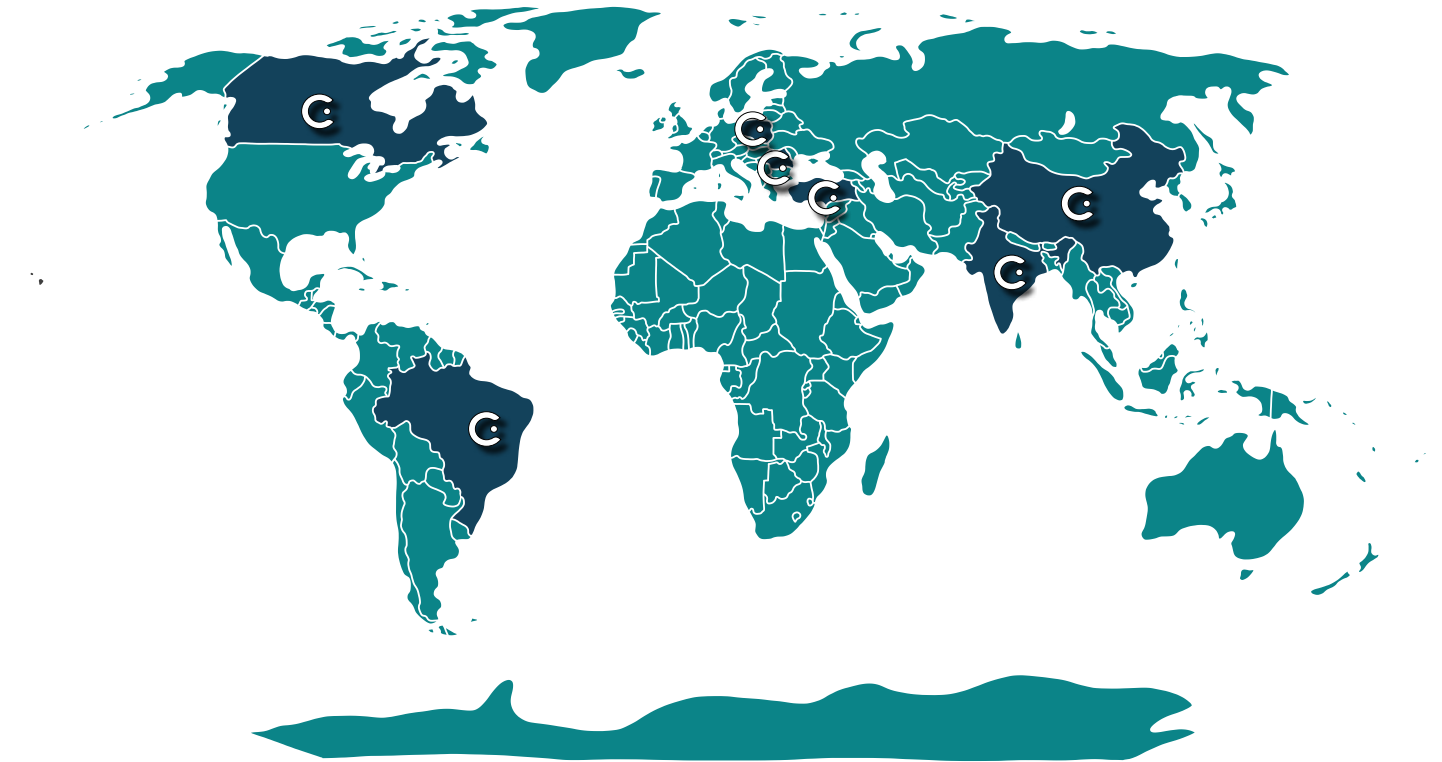
Airola (BN)
Cornaglia Sud S.r.l.

*sistemi di aspirazione e
componenti in plastica*

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



CORNAGLIA NEL MONDO



TORONTO - Canada
Filtration



CURITIBA - Brasile
Plastic & Exhaust



BIELSKO BIALA - Polonia
Metal & Plastic



India - PUNE e PATANAGAR
Plastic & Exhaust



TITESTI - Romania
Exhaust

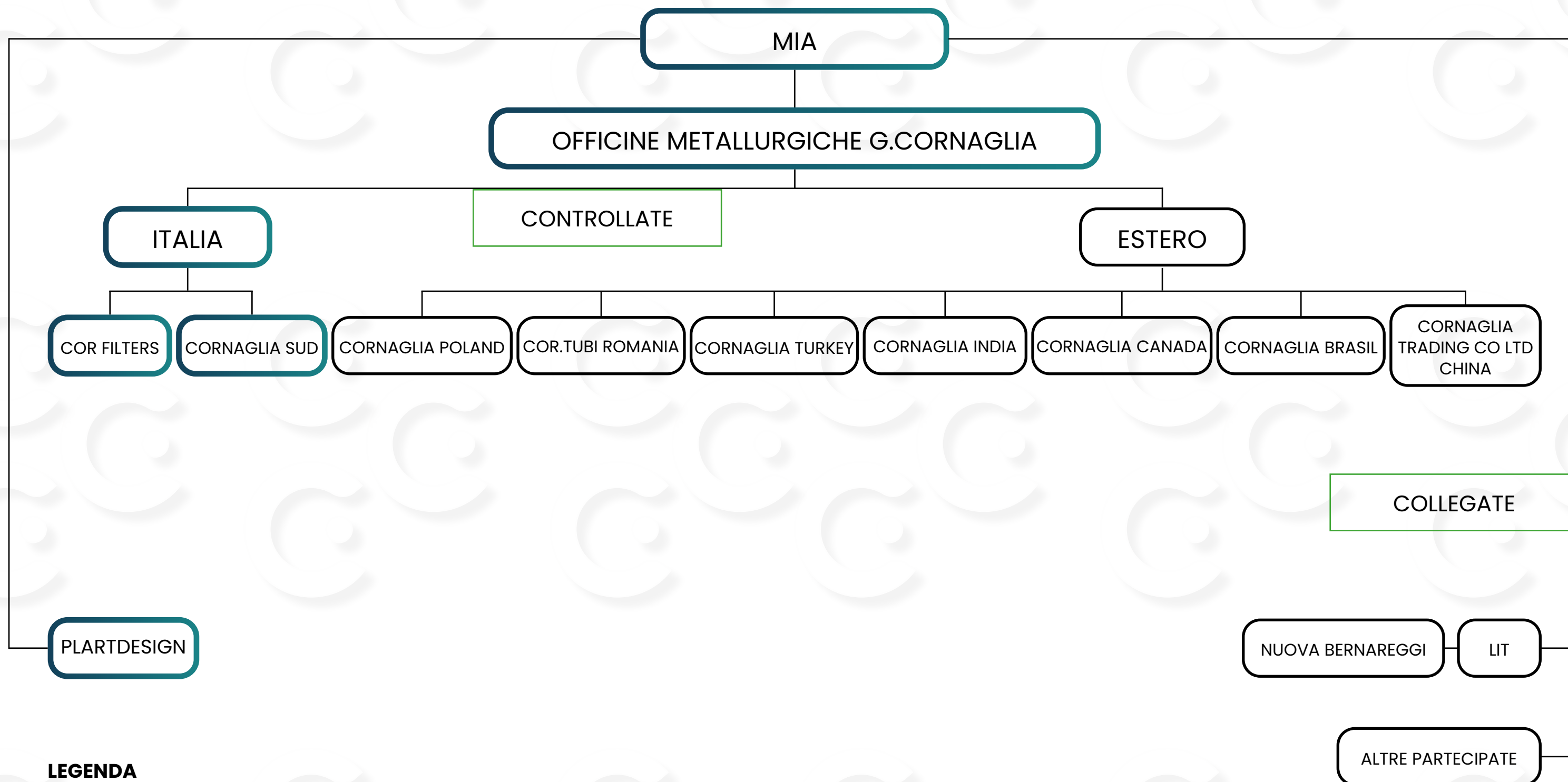


BURSA - Turchia
Plastic



SHANGAI - Cina
Plastic

ORGANIGRAMMA SOCIETARIO



LEGENDA

 Società a cui si riferisce il Bilancio di Sostenibilità

 Società non incluse nel Bilancio di sostenibilità

CODICE ETICO & ANTICORRUZIONE

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001, il Gruppo, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto e adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, 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 vengono definite in modo chiaro e trasparente le 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. Infine, si segnala che nel corso del 2022 non si sono verificati casi di corruzione.

A seguito del D.lgs. n. 24/2023, c. d. "Whistleblowing" il Gruppo ha emanato una procedura operativa al fine di disciplinare le modalità attraverso la quale possono essere effettuate le segnalazioni.

Inoltre in tutti gli stabilimenti si sono tenuti incontri con le RSU aziendali per comunicare che tutte le società del Gruppo si sono dotate di una pluralità di canali per la segnalazione c.d. whistleblowing.

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 propri 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.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Gruppo Cornaglia è particolarmente sensibile alla tematica della protezione dei dati personali e per tale motivo, al fine di tutelare la protezione dei dati personali dei propri clienti e fornitori, provvede a garantire un'adeguata formazione biennale dei propri dipendenti incaricati al trattamento dei dati personali. Inoltre, in ottemperanza alle prescrizioni normative in materia di protezione dei dati personali il Gruppo garantisce la riservatezza dei dati personali attraverso l'adozione di idonee misure tecniche ed organizzative finalizzate a prevenire perdita di dati, usi illeciti o accessi non autorizzati. Nel 2023 non sono pervenute segnalazioni in merito alla perdita dei dati, all'uso improprio e all'accesso non autorizzato.

A tutti i nuovi dipendenti che per ruolo ricoperto possono entrare in contatto con dati personali viene effettuata una formazione specifica sulla protezione dei dati personali.

Antidiscriminazione

Per il Gruppo Cornaglia la 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 è un obiettivo principale. A tal fine è stato adottato un sistema sanzionatorio atto a reprimere e punire comportamenti inadeguati che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti.

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.

Nel corso del 2023 non si sono verificati casi di discriminazione.



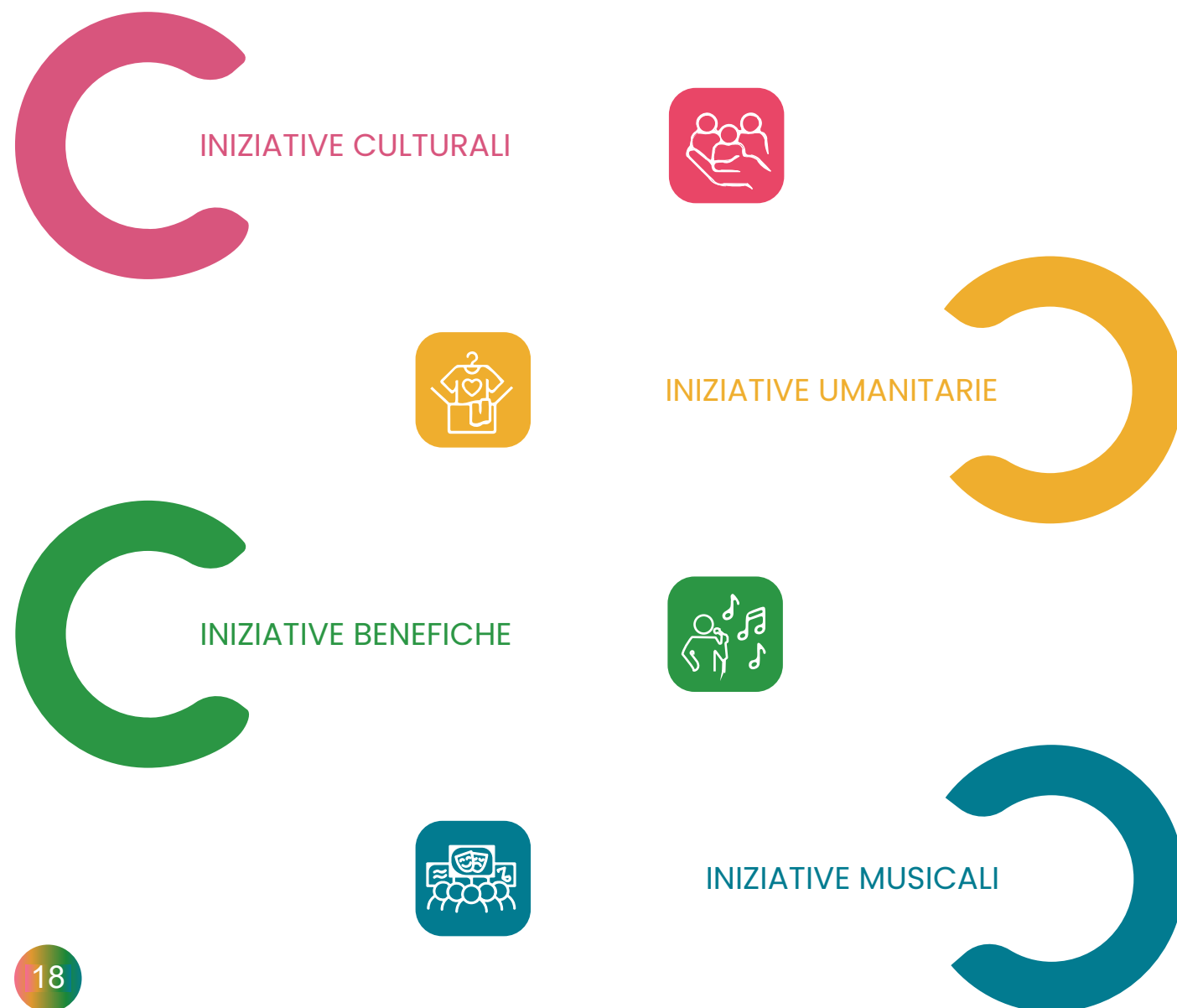
CORNAGLIA per il SOCIALE

La Fondazione "Johnny Cornaglia" è stata costituita nel 1993 dalla famiglia Cornaglia per mantenere vivo il ricordo di Giuseppe detto "Johnny", uno dei quattro fratelli Cornaglia scomparso prematuramente.

La Fondazione è particolarmente impegnata nella promozione e nel sostegno economico di iniziative benefiche, culturali e umanitarie, con particolare riguardo ai giovani e alle persone in situazioni di difficoltà.

Nel corso del 2023 sono state finanziate attività per un totale di € 15.500 circa.

Nello specifico sono state elargite contribuzioni a favore della Fondazione "Crescere Insieme al Sant'Anna", all'Associazione "Help Olly Onlus", all'Associazione Sportiva "SportdiPiù" che si occupa di assistenza ai disabili e sono state erogati contributi economici ad alcune famiglie in difficoltà economica. Inoltre, come ogni anno, è stato organizzato il rally "Memorial Johnny Cornaglia".



DIVERSIFICATE GRUPPO CORNAGLIA



CORNAGLIA®
MOVING FROM TOMORROW

Il progetto ricicli-AMO

Il progetto ricicli-AMO, che sta alla base dello sviluppo di tutte le nostre linee di prodotto, è un progetto di economia circolare, il cui fine è quello del riutilizzo degli scarti produttivi per la creazione di prodotti innovativi ad alta tecnologia di stampaggio. Inoltre, attraverso progetto ricicli-AMO si cerca di sensibilizzare e coinvolgere sempre più la comunità imprenditoriale, divulgando i temi legati alla sostenibilità ambientale, economica e sociale, con la certezza che dall'informazione, dall'incontro e dalla condivisione si possano creare le basi per nuovi modelli di vita e di consumo.

Da diversi anni la società Plart Design Srl ha deciso di utilizzare per i suoi processi produttivi materiale riciclabile o riciclato e nel 2020 è stato siglato un importante accordo con L'Oreal Saipo Industriale, con lo scopo di riciclare il loro materiale plastico fine vita per la produzione di nuovi mezzi di raccolta da reinserire negli stabilimenti italiani del Gruppo L'Oreal.

Altro importante progetto di economia circolare è ConciCoffee che ha alla base diversi obiettivi:

- realizzare un concime Bio 100% made in Italy e 100% "green" realizzato dal recupero dei residui dei fondi del caffè presenti nei distributori automatici italiani;
- diversificare gli approvvigionamenti attuali viste le difficoltà nel reperimento di materie prime nel mondo;
- attivare una filiera interamente italiana per la realizzazione del prodotto e favorire, con processi e atti concreti, una netta sensibilizzazione nei confronti dei processi di economia circolare.

Sempre nell'ottica di un'economia circolare 100% green e grazie alla collaborazione del Maestro Ugo Nespolo il packaging contenente l'ammendante si trasforma in una esclusiva cartolina d'artista da esporre in qualunque angolo di casa.



SOSTENIBILITÀ

SOSTENIBILITÀ

La nostra strategia di sostenibilità si fonda su tre valori chiave, che sono i veri motori di ogni nostra iniziativa e scelta strategica.

Ambiente: ci impegniamo a proteggere l'ambiente attraverso l'adozione di tecnologie innovative e pratiche sostenibili che riducono l'impatto ecologico delle nostre operazioni. Lavoriamo per una produzione che rispetti l'ecosistema, con l'obiettivo di ridurre al minimo i rifiuti e ottimizzare l'uso delle risorse.

Persone: valorizziamo il capitale umano, ponendo al centro della nostra politica aziendale il benessere e la crescita professionale dei nostri collaboratori. Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante, dove ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale.

Società: ci impegniamo a essere un esempio positivo per la comunità, contribuendo attivamente al benessere sociale attraverso iniziative di supporto e collaborazione. Crediamo che connetterci con la comunità locale e globale in maniera responsabile sia fondamentale per costruire un futuro sostenibile.

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.

L'Agenda 2030 e le tematiche ESG rilevanti

"L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", sottoscritta 25 settembre del 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e successivamente approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, ed è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura, e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.



Per il Gruppo Cornaglia, il 2030 rappresenta una pietra miliare importante nella nostra missione di sostenibilità. Ci siamo impegnati a ridurre del 50% il carbon footprint legato alle produzioni rispetto ai livelli del 2021. Questo obiettivo ambizioso sarà raggiunto attraverso diverse iniziative strategiche:

Economia circolare e riciclo

- **Ottimizzazione dei materiali sin dalla fase di progettazione per minimizzare gli sprechi.**
 - Promozione attiva del riciclo e dell'utilizzo di materiali riciclati, coinvolgendo nel processo anche i nostri fornitori strategici.
- **Trasparenza della catena di fornitura**
 - Introduzione di un sistema di qualifica dei fornitori che include un rating di sostenibilità.
 - Collaborazione stretta con i fornitori per ridurre l'impatto ambientale alla fonte.
- **Riduzione di agenti inquinanti**
 - Adozione di macchinari di ultima generazione che riducono significativamente l'impronta ambientale.
 - Implementazione di sistemi avanzati per l'abbattimento degli inquinanti e per la depurazione e il ricircolo delle acque reflue.
- **Utilizzo di materiali sostenibili**
 - Installazione di illuminazione a LED e motori elettrici con inverter per ridurre il consumo energetico;
 - Montaggio di pannelli fotovoltaici sui tetti degli stabilimenti per produrre energia pulita;
 - Acquisto di energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili;
 - Utilizzo di forni e impianti di riscaldamento a basso consumo energetico.

Il Gruppo Cornaglia pone grande enfasi sulle responsabilità sociali, orientando le proprie politiche verso la creazione di un ambiente di lavoro positivo e sostenibile. Riteniamo che il benessere dei nostri dipendenti sia fondamentale per il successo a lungo termine dell'azienda. Per questo, abbiamo delineato obiettivi chiari per il 2030 che includono:

- **Promozione di un ambiente di lavoro positivo**
 - Miglioramento continuo delle condizioni lavorative per garantire un ambiente stimolante e supportivo.
- **Riqualificazione degli edifici**
 - Ristrutturazione degli spazi aziendali per renderli più efficienti, sicuri e a impatto ambientale ridotto.
- **Attrazione di nuovi talenti**
 - Investimento in programmi di formazione avanzata e partnership strategiche per reclutare e sviluppare talenti allineati ai valori del Gruppo.
- **Riduzione degli infortuni sul posto di lavoro**
 - Implementazione di tecnologie all'avanguardia e formazione continua per minimizzare i rischi e migliorare la sicurezza



Analisi di materialità e Stakeholder Engagement

Il Gruppo Cornaglia ha sempre lavorato per garantire un equilibrio tra le diverse attività del Gruppo e gli impatti ambientali, sociali ed economici che queste generano sull'ambiente e sulla società.

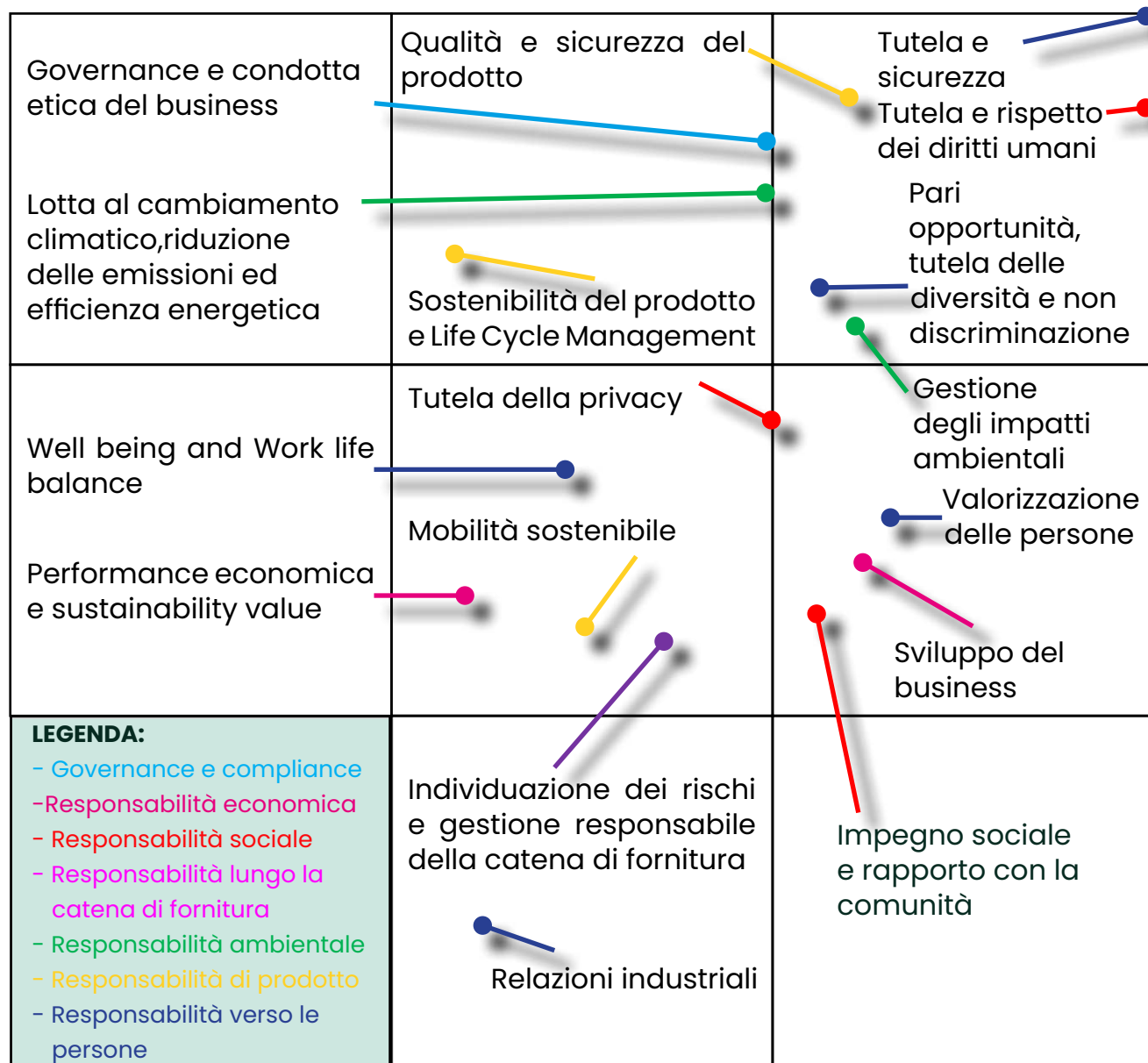
Oggi, questo impegno si traduce in un percorso di sostenibilità significativo, volto a sviluppare e mantenere un rapporto di fiducia reciproca con tutti i suoi stakeholder. Per identificare correttamente le aspettative e le esigenze delle diverse categorie di portatori d'interesse, il Gruppo ha individuato le principali categorie di stakeholder e interagisce con loro in modo costante e costruttivo, utilizzando vari canali di comunicazione.

Di seguito si riportano le 12 categorie di stakeholder individuate dal Top Management:



Al fine della redazione del bilancio di sostenibilità è stata condotta un'analisi di materialità per la definizione degli aspetti che riflettono, da un lato, gli impatti economici, ambientali e sociali significativi dell'organizzazione e, dall'altro, che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Grazie ad un'analisi di benchmark sono state identificate 17 tematiche rilevanti suddivise in 7 macro-categorie che si riflettono nella matrice di materialità, che rappresenta le tematiche rilevanti in ambito economico, sociale e ambientale sia per l'organizzazione che per gli stakeholder di riferimento.



Rilevanza per il Gruppo

Di seguito si riporta, per ciascun aspetto materiale, una breve descrizione della tematica:

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 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 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 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 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 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.

IL CAPITALE UMANO



Consapevoli che la competenza, la soddisfazione e la passione delle persone che lavorano con noi ci impegniamo a favorire la **creazione di un contesto di lavoro sfidante, orientato a performance di alto livello, pieno di opportunità di crescita del singolo e dei gruppi** fornendo nello stesso tempo tutti gli strumenti necessari a sostenere le persone nella ricerca di un'integrazione efficace tra vita privata e vita professionale.

Per tale motivo il Gruppo ha adottato un processo di gestione delle selezioni e di inserimento dei nuovi assunti improntato alla valorizzazione delle competenze.

Per i neo assunti è previsto un periodo di introduction finalizzato a conoscere

il contesto aziendale, i referenti, le procedure interne, i diritti e doveri del lavoratore, regolamenti interni e CCNL applicato. Per il personale addetto alla produzione è previsto un periodo di addestramento sulla postazione di lavoro, con valutazione dell'efficacia dell'apprendimento a cura del capo reparto/capo turno.

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.

Il Gruppo Cornaglia 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. In ottemperanza anche alla nuova normativa in merito al whistleblowing, 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.

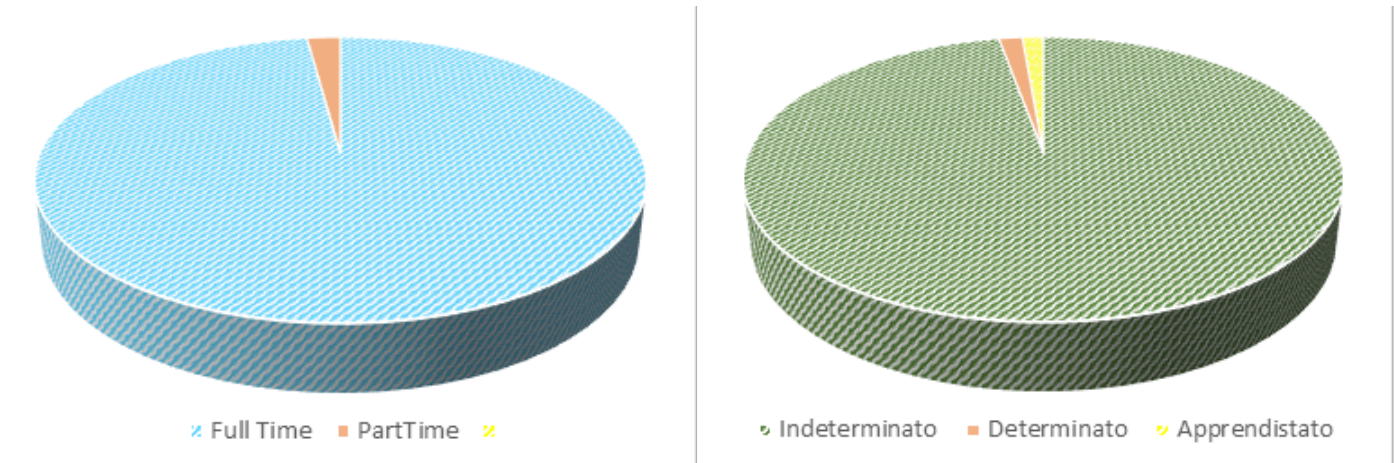
In fase di uscita dall'azienda, la Direzione Risorse Umane effettua delle interviste finalizzate a comprendere le motivazioni alla base delle dimissioni e a porre in atto le necessarie azioni correttive.

L'azienda dedica particolare impegno ai progetti di stage, sia extracurriculare che curriculare, 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.

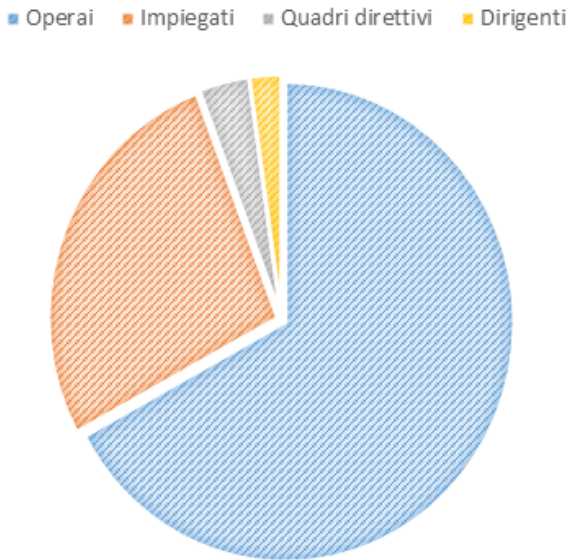
A tutti i dipendenti vengono riconosciuti pari diritti.

Nel 2023 il numero totale dei dipendenti è stato pari a 663 unità, di cui 119 donne. Il 97% circa della forza lavoro è assunto con un contratto a tempo indeterminato e il 98% dei dipendenti sono assunti con contratto full-time.

Tipologia Contrattuale



La forza lavoro operaia è pari a 444 unità, quella impiegatizia 181 unità, quella dei quadri direttivi è pari a 24 unità e quella dirigenziale è pari a 14 unità



Al personale dipendente viene riconosciuto un buono pasto per ogni giornata lavorata più di 6 ore, in tutti gli stabilimenti in cui non è presente la mensa aziendale.

Inoltre, viene riconosciuto un permesso per visita medica a carico aziendale per tutta la durata della visita più 15 minuti/30 minuti per gli spostamenti. Si segnala che il personale impiegatizio beneficia di un orario di lavoro flessibile.

Tutti i dipendenti possono usufruire gratuitamente, sulla base di un orario prestabilito, durante l'orario di lavoro, di un servizio di assistente sociale che offre supporto per pratiche di invalidità, L. 104 e pensionamento. Al fine di consentire ai dipendenti di beneficiare di agevolazioni economiche sono state sottoscritte numerose convenzioni con aziende terze.

Al fine di incrementare l'integrazione, nel 2023, è stato avviato un progetto che prevede uno sportello mensile presidiato da un mediatore multiculturale che fornisce supporto al personale straniero in tutte le sue necessità quotidiane.

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.

L'Azienda rispetta tutte le Organizzazioni Sindacali e in nessun modo discrimina gli iscritti alle diverse sigle sindacali. I rapporti sindacali sono basati su principi di etica e di trasparenza e in tutti gli stabilimenti esistono degli accordi integrativi di secondo livello, frutto di negoziazioni sindacali.

Si svolgono, con cadenza di norma trimestrale, incontri presso le sedi istituzionali di Confindustria con le Organizzazioni Territoriali e la RSU al fine di illustrare l'andamento aziendale e i principali progetti e investimenti definiti dall'azienda.

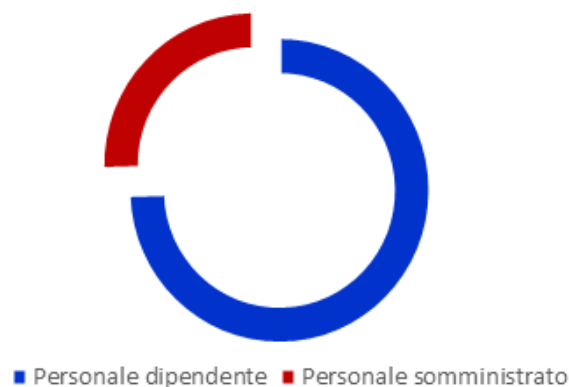
Nel 2023 la percentuale di dipendenti coperti con accordi di contrattazione collettiva è stata pari al 60,18% del totale dei dipendenti.

Il Gruppo Cornaglia utilizza inoltre lavoratori in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, ai quali vengono riconosciuti gli stessi diritti e gli stessi doveri dei lavoratori assunti. Lo stesso approccio viene utilizzato per i lavoratori in stage. Il personale in somministrazione viene formato al momento dell'ingresso e viene integrato nella struttura organizzativa, con i medesimi diritti e doveri.

Nel 2023 il ricorso a lavoratori esterni è diminuito del 15% rispetto al 2022, passando dalle 270 unità impiegate nel 2022 a 240 unità nel 2023.

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

Numero totale forza lavoro						
Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti per genere	544	119	663	503	118	621
Totale lavoratori esterni	214	16	230	255	15	270
Totale forza lavoro per genere	759	134	893	758	136	891



La percentuale della forza lavoro **dipendente** è pari al **74%** mentre quella **somministrata** è pari allo **26%**

La percentuale della forza lavoro **femminile** complessiva è pari al **15%**



Annualmente vengono definite le necessità di personale. Per quanto riguarda il personale impiegatizio e manageriale vengono valutate le aree da potenziare in funzione degli obiettivi strategici e gli eventuali pensionamenti. Per quanto riguarda il personale operaio, la necessità di personale viene definita attraverso lo sviluppo delle ore da prevedersi per la realizzazione del piano produttivo annuale. La Direzione Risorse Umane attiva le ricerche valutando in prima battuta le risorse interne e il loro potenziale di crescita. Qualora non vi siano candidati interni idonei, viene attivata una ricerca all'esterno, sia utilizzando social network sia attivando società specializzate nella selezione del personale.

Nel corso del 2023 l'azienda ha dato corso a un nuovo Modello Organizzativo di Fabbrica che ha visto la nascita di una struttura organizzativa EMEA per unità produttiva ma con sempre maggior focus sulle quattro linee di business (metal, plastic, exhaust e filtration) e di una nuova serie di funzioni in grado di assicurare la crescita organica e coerente delle operations.

In particolare sono nate le funzioni trasversali di staff operation:

- **Sales & Operation planning** con lo scopo di garantire la corretta pianificazione e programmazione della produzione dei diversi plant tenendo in considerazione capacità produttive, capacità di stoccaggio e risorse umane, e il rispetto dei tempi e un livello medio dello stock di materiali in linea con i target aziendali.
- **Group Manufacturing Engineering** con lo scopo di garantire la realizzazione e l'ottimizzazione di tutti gli aspetti legati all'industrializzazione e alla produzione dei prodotti.
- **Group Continuous Improvements** con lo scopo di coordinare e standardizzare progetti di miglioramento a livello Gruppo, finalizzati ad aumentare la produttività, ridurre gli sprechi, migliorare il servizio ai clienti e ridurre i costi.
- **Group Quality** con lo scopo di coordinare i processi qualità dei diversi plant, garantendo il controllo e il miglioramento del livello di qualità dei prodotti e del servizio fornito ai clienti;

A questa organizzazione di stabilimento e di staff operation sono state affiancate le funzioni di corporate staff (HR, Controlling, HSE e IT).

Nel 2023 il Gruppo ha migliorato il sistema di performance management già introdotto negli anni precedenti procedendo a sessioni con il management di bilanciamento delle valutazioni tra i vari settori aziendali in modo da assicurare una metodologia di approccio e valutazione trasversalmente coerente tra le funzioni. Questi processi hanno l'obiettivo di migliorare le capacità dei responsabili di valutare e motivare i collaboratori.

Il sistema di valutazione delle performance, che viene utilizzato per definire la politica meritocratica e per il sistema di retribuzione variabile legato al raggiungimento degli obiettivi annuali (MBO) riservato ai Manager del Gruppo. Questo sistema, interamente informatizzato, copre tutta la popolazione di dirigenti/quadri/impiegati.

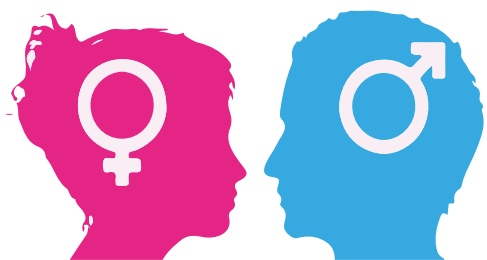
Lo strumento di Performance Management permette di individuare in maniera il più possibile oggettiva i contributi del singolo agli obiettivi aziendali e di avviare le necessarie azioni di sviluppo o di intervento meritocratico. Inoltre, prevedendo incontri periodici tra responsabile e collaboratore permette di migliorare il confronto interno e di "intercettare" eventuali criticità nonché il grado di soddisfazione delle risorse.

In affiancamento alla valutazione della Performance, nel 2023, si è continuata ad aggiornare la valutazione delle competenze, che permette di valutare il livello di possesso delle competenze tecniche e i gap da colmare con interventi di formazione/affiancamento/autoformazione, alimentandola con i nuovi profili professionali.

La valutazione delle performance combinata con la valutazione delle competenze permettono di avere un quadro chiaro dei contributi delle singole risorse, individuando i migliori contributori e predisponendo i necessari piani di crescita.

Il Gruppo Cornaglia si avvale del supporto di consulenti esterni per la realizzazione di progetti specifici, in ambito tecnico, di innovazione tecnologica e sviluppo del business.

Pari opportunità e diversità

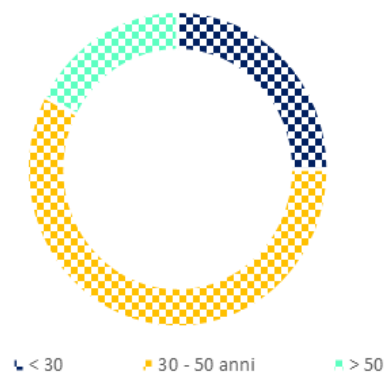


Il Gruppo Cornaglia si impegna a creare un ambiente di lavoro sano e stimolante e privo di ogni forma di discriminazioni, valorizzando le differenze di genere, di cultura, di religione ed etnia. Inoltre, siamo consapevoli che una cultura della diversità e dell'inclusione sia una delle chiavi fondamentali per guidare il cambiamento

e l'innovazione favorendo lo sviluppo di un "sistema azienda" aperto e dinamico, in cui reciprocità e rispetto contribuiscono alla rimozione delle barriere che ostacolano le relazioni tra i vari Stakeholder.

Il Gruppo si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. 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 siano 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, documento che viene consegnato a tutti i nuovi assunti ed è consultabile in qualsiasi momento sul sito istituzionale del Gruppo.

Il Gruppo, inoltre, si impegna a creare le condizioni finalizzate sia ad offrire a uomini e donne le medesime opportunità di carriera sia a ridurre le disparità di trattamento retributivo.



Il 2023 è stato caratterizzato da un numero di ingressi concentrato principalmente nell'età compresa tra i 30 e 50 anni, 57% sul totale dei nuovi ingressi, mentre gli ingressi nella scia d'età under 30 sono stati pari al 25%. Il numero di personale in uscita è stato leggermente inferiore rispetto all'anno precedente e in particolare il 92% si colloca nella scia d'età over 30.

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.

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.

Formazione e valorizzazione dei talenti



La consapevolezza che la chiave di successo risiede nella professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, annualmente vengono definiti piani di formazione finalizzati allo sviluppo delle competenze di ruolo e alle soft skills.

La responsabilità dei contenuti delle attività formative è in capo al direttore di ente/stabilimento e alle HR a cui spetta anche il compito di attivare i corsi, individuando le migliori società. Tali interventi hanno i seguenti scopi:

- colmare gap di competenze emersi nella fase di mappatura competenze;
- realizzare i piani di sviluppo definiti nella fase di valutazione competenze
- supportare gli obiettivi strategici annuali;
- costruire percorsi di crescita per i talenti;

Gli interventi includono sia formazione esterna, in ambito tecnico-specialistico e in ambito comportamentale, sia formazione interna erogata da tutor interni dotati di maggiore competenza sulla materia.

Nel corso dell'anno 2023 il Gruppo ha proseguito il programma di potenziamento delle competenze, iniziato a fine 2020, focalizzato su 4 assi principali:

- 1) supportare il processo di internazionalizzazione;
- 2) diffondere le metodologie di qualità per migliorare sia i processi che i prodotti;
- 3) rafforzare le competenze di gestione e motivazione del personale;
- 4) rafforzare le competenze tecniche sui principali processi produttivi.

Per il processo di formazione viene utilizzato il gestionale Zucchetti, che ci permette di avere un processo 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.

In continuità con il percorso avviato l'anno precedente, i corsi erogati si sono focalizzati sulle competenze soft legate ad una valutazione efficace dei propri collaboratori, quali l'ascolto attivo e la motivazione. In relazione alle competenze hard gli interventi formativi hanno avuto ad oggetto la lingua inglese per supportare il processo di internazionalizzazione del Gruppo, il disegno tecnico, i gestionali legati alla produzione ed alla logistica (SAP), competenze informatiche e competenze base legate alla normativa IATF.

Sono stati inoltre erogati corsi in ambito sicurezza e ambiente (sia per il personale operaio che impiegatizio) e corsi per l'acquisizione di patentini specifici.



Il numero di ore di formazione pro-capite nel 2023 sono state 20.

Le competenze dei dipendenti del Gruppo vengono periodicamente monitorate tramite la valutazione delle competenze. Sulla base dei gap emersi vengono predisposti interventi formativi che possono consistere in formazione interna, formazione esterna, autoformazione e affiancamento.

Qualora un dipendente venga promosso ad un livello superiore o venga inserito in un nuovo ruolo tramite una crescita orizzontale, la Direzione Risorse Umane definisce un piano di formazione mirato a supportare il dipendente nella transizione di carriera. Tale piano viene concordato con il dipendente stesso e con il suo superiore gerarchico.

Quando un dipendente esce dall'azienda per dimissioni volontarie o pensionamento viene avviato un processo di affiancamento alla risorsa che subentrerà.

La valutazione dell'efficacia di questo processo viene effettuata sempre tramite la valutazione delle competenze e delle performance.



Considerato che la professionalità dei saldatori è particolarmente difficile da reperire sul mercato è stata attivata nello stabilimento di Valfenera d'Asti un'Accademia interna per la formazione dei giovani saldatori.

La selezione viene effettuata con la collaborazione delle Agenzie per il Lavoro, mentre la formazione pre-assuntiva all'interno dell'Academy viene effettuata da personale Cornaglia, esperto di saldatura.

Nello stabilimento di Villarbasse è stata attivata un'Accademia per addetti al rotazionale.

Lo strumento dell'Academy per la formazione tecnico-professionale è diventato nella realtà Cornaglia un elemento fondamentale per l'inserimento di personale operaio specializzato.

SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE – SGSA



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

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro sono priorità assoluta per il Gruppo e pertanto annualmente vengono investite ingenti risorse, non solo in termini economici, al fine di prevenire quanto più possibile il verificarsi di incidenti sui luoghi di lavoro. Per di 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 effettua un'analisi che tiene 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.



e 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.

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 2023 sono continuati i sopralluoghi negli stabilimenti relativi alle verifiche della salute e sicurezza, che hanno evidenziato una situazione sotto controllo.

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 monitorati 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 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 2023, sono stati effettuati diversi interventi di miglioramento delle aspirazioni localizzate nelle postazioni di saldatura, al fine di limitare il più possibile le concentrazioni dei fumi di saldatura in ambiente di lavoro. Inoltre sono stati implementati i sistemi di manipolazione dei pezzi prodotti per ridurre i rischi dei lavoratori dovuti alla movimentazione manuale dei carichi.



CLIMATE CHANGE



Il Gruppo Cornaglia adotta un modello di business sempre più sostenibile e attento ai temi della transizione energetica. A tal fine, tra gli obiettivi della politica ambientale del Gruppo, anche in coerenza con gli obiettivi fissati dall'Agenda 203, vi è quello di ridurre le emissioni a effetto serra tramite l'adozione di energie rinnovabili e il miglioramento dell'efficienza operativa.

Il Gruppo sviluppa 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.

Per il Gruppo Cornaglia, il 2030 rappresenta una pietra miliare importante nella nostra missione di **sostenibilità**. Ci siamo impegnati a **ridurre del 50% il carbon footprint** legato alle produzioni rispetto ai livelli del 2021.

Di seguito vengono riportati i principali progetti/impegni intrapresi dal Gruppo Cornaglia nel triennio 2023-2025 per migliorare gli impatti ambientali legati ai cambiamenti climatici:

- è stato implementato il progetto "Ricicli-Amo", in collaborazione con L'Oreal, per il recupero dei contenitori in materiale plastico arrivati a fine vita;
- tutti i principali stabilimenti hanno impianti fotovoltaici in copertura, 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 2023 sono stati evitate 1.370 ton di CO₂ equivalente, che corrisponde all'aver piantato circa 2.740 alberi**; nei prossimi tre anni è previsto di incrementare la potenza installata a Casarza Ligure ed installare nuovi impianti a Villanova, Romania, Polonia e Turchia.

- le reti elettriche interne degli stabilimenti di Villarbasse e Airola sono dotate di filtri in frequenza che realizzano una smart grid al fine di ottimizzare i consumi e diminuire gli sprechi di energia elettrica del 5%; nei prossimi tre anni gli stessi sistemi saranno installati a Beinasco, Valfenera e Casarza Ligure.
- dal 2023 il Gruppo Cornaglia ha scelto un fornitore di energia elettrica che garantisce più del 90% di fornitura da fonti rinnovabili.

Nel 2023 Cornaglia, tramite i Bando Efficienza energetica dalla Regione Piemonte, ha ottenuto la concessione di agevolazioni per la realizzazione di un importante progetto d'efficientamento energetico negli stabilimenti di Beinasco, Valfenera e Villarbasse, che porterà alla riduzione di oltre 1.200 ton di CO₂ equivalente. È previsto un investimento di oltre 4 milioni di euro per interventi che riguardano: l'installazione di sistemi di monitoraggio delle perdite aria compressa e di controllo degli impianti di condizionamento, il revamping dell'impianto di riscaldamento di Beinasco, il montaggio di filtri passivi a Beinasco e Valfenera, la sostituzione della vecchia linea di verniciatura di Beinasco con una nuova ad alta efficienza.

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



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. La Cornaglia coinvolge tutti i dipendenti attraverso campagne di sensibilizzazione sui temi legato ai cambiamenti climatici.



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

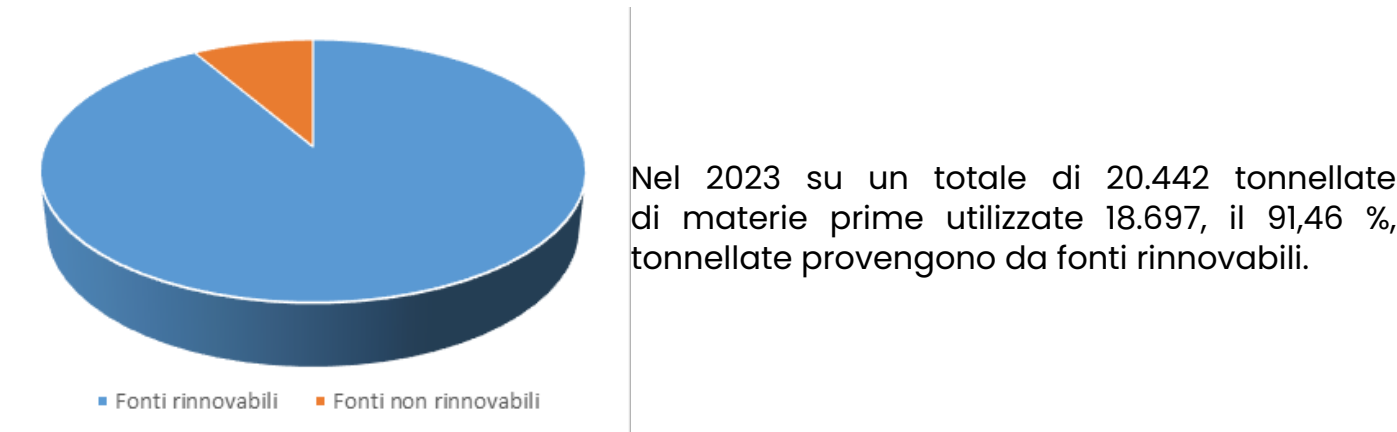


Materie prime

Il Gruppo è particolarmente attento nella selezione dei fornitori sostenibili e pertanto nell'approvvigionamento delle materie prime e dei prodotti utilizzati nei processi produttivi vengono selezionati 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.

Nel Centro Ricerca vengono progettati 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.



Rifiuti

Il Gruppo Cornaglia ha adottato una specifica procedura del sistema di gestione rifiuti e all'interno di ogni stabilimento 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 nel 2023 su un totale di 2.866.190 kg di rifiuti ne sono stati recuperati 2.797.390 kg.



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.



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.

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



Acqua

Il Gruppo Cornaglia è particolarmente attento al consumo della risorsa idrica, e pertanto viene **monitorato costantemente** l'utilizzo 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.



Nel 2023 il volume totale dello scarico delle acque superficiali (mg/l) è diminuito del 41,17% rispetto al 2022



LA CATENA DI FORNITURA

La politica di selezione dei fornitori del Gruppo Cornaglia è incentrata sulla valutazione dei fornitori tendo in considerazione non solo il prezzo, ma soprattutto valutando la qualità del prodotto/materie prime e la capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Al fine di verificare il rispetto di specifici principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo Cornaglia e di garantire un parco fornitori orientato alla sostenibilità a tutti i fornitori viene sottoposto un "Questionario di Valutazione dei Fornitori". La scelta del fornitore viene effettuata su base almeno di 2 offerte, normalmente vengono richieste 3 offerte. Prima di scegliere un nuovo fornitore viene verificata la solidità economica dello stesso e inoltrato questionario SELF ASSESSMENT su temi qualità/sostenibilità. Inoltre vengono richieste tutte le certificazioni possedute, nel caso di fornitori di produzione (componenti e lavorazioni) gli stessi devono essere almeno certificati ISO 9001 prediligendo i fornitori certificati su tematiche ambientali e di sostenibilità.

Nel 2023 le scelte di approvvigionamento del Gruppo sono ricadute principalmente, a parità di prodotto/servizio valutato nel suo complesso, su fornitori nazionali rispetto a quelli esteri. Infatti il 78,1% degli acquisti, su un totale di 225.099.378 €, provengono da fornitori nazionali, ed in particolare il 27,9 % dei fornitori sono localizzati in Piemonte.

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

Al fine di fornire prodotti che rispondano ai più elevati standard e siano in grado di garantire soddisfazione del cliente in termini di prodotto e servizi il Gruppo Cornaglia pone particolare attenzione alla **qualità** e alla **sicurezza**.

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 confermato nel corso del 2023 il proprio impegno nella Ricerca e Sviluppo, con investimenti finalizzati al miglioramento continuo dei propri prodotti e allo studio di nuovi prodotti innovativi. Le spese in Ricerca e Sviluppo nel 2023 sono state pari al 2,5% del fatturato annuo e le attività sono state condotte presso la nuova sede dell'Engineering & Innovation Center di Grugliasco (TO) inaugurata a fine 2020, presso i laboratori sperimentali situati all'interno dello stabilimento produttivo di Villarbasce (TO) e presso gli uffici di corso Ferrucci a Torino nel comprensorio del Politecnico di Torino.

Le attività principali hanno riguardato: il miglioramento di prodotti esistenti in termini di prestazioni, costi, layout e dimensioni, sostenibilità ambientale; lo studio di concept innovativi, il deposito di brevetti e lo sviluppo e la validazione di nuove soluzioni di impianti di aspirazione, impianti di scarico, serbatoi, sistemi di condizionamento termico per batterie ad alta tensione per veicoli a trazione elettrica o ibrida. Gli obiettivi sono stati identificati da un lato nella minimizzazione del consumo di combustibile e delle emissioni di CO2, dall'altro l'ampliamento dell'offerta di prodotti del Gruppo attraverso l'ingegnerizzazione di soluzioni innovative.

Nell'ambito delle attività di innovazione, nel 2023 il Gruppo Cornaglia ha consolidato gli accordi di partnership con società ed enti di ricerca allo scopo di sviluppare nuovi prodotti o apportare miglioramenti a prodotti esistenti. Tra gli accordi rinnovati, il più importante e duraturo è quello con il Politecnico di Torino, col supporto del quale si è avviato un nuovo progetto di sviluppo di un sistema di abbattimento delle emissioni di inquinanti per motori a combustione interna alimentati a idrogeno.

Nel periodo di riferimento sono inoltre proseguite le attività di ricerca e sviluppo sui progetti finanziati avviati negli anni precedenti. In particolare, il progetto basato sulla tematica dell'economia circolare, avente come obiettivo lo sviluppo di componenti plastici innovativi ad elevata riciclabilità e sostenibilità; il progetto relativo alle piastre di condizionamento termico delle batterie per veicoli elettrici, in risposta a uno dei principali megatrend del mercato automotive, ovvero il processo di elettrificazione dei powertrain di passenger car e light commercial vehicle.

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

- riduzione delle emissioni di CO2 e inquinanti nei gas di scarico
- riduzione peso, anche attraverso la trasformazione metallo-plastica
- riduzione consumo combustibile
- ottimizzazione costi
- soddisfazione cliente
- affidabilità dei prodotti sviluppati
- ottimizzazione delle prestazioni
- competitività
- qualità.

HIGHLIGHTS

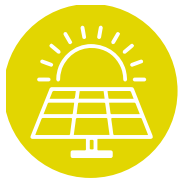
HIGHLIGHTS



Il 78,1 % degli acquisti provengono da fornitori nazionali.



Il 91,46% del materiale utilizzato proviene da fonti rinnovabili



1.370 ton di CO₂ equivalente evitate grazie agli impianti fotovoltaici installati sui tetti degli stabilimenti



97,59% di rifiuti recuperati



- 41,17 % volume totale dello scarico delle acque superficiali



98 % dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato



- 15% di forza lavoro con contratto di somministrazione

APPENDICE

IL GRUPPO CORNAGLIA

Percentuale del personale che riceve formazione o comunicazione sulle pratiche anti-corruzione e attinenti ai diritti umani*	
Inquadramento	2023
Dirigenti	0
Quadri	0
Impiegati	0
Collaboratori/Consulenti	0
TOTALE	0

GRI 205-2

* Il piano formativo sulle tematiche anti-corruzione è biennale. Nel 2024 è prevista la prossima sessione formativa.

LE NOSTRE PERSONE

Numero totale di dipendenti suddivisi per inquadramento e classe d'età								
Inquadramento	2023				2022			
	<30	30-50	>50	TOT	<30	30-50	>50	TOT
Dirigenti	0	6	8	14	0	7	8	15
Quadri direttivi	0	13	11	24	0	8	14	22
Impiegati	16	90	75	181	10	83	72	165
Operai	20	186	238	444	14	178	227	419
TOTALE	36	295	332	663	24	275	321	621

GRI 405-1

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), per genere						
Tipologia contrattuale	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	530	114	644	493	110	603
A tempo determinato	6	4	10	8	6	14
Apprendistato	8	1	9	2	2	4
TOTALE	544	119	663	503	118	621

GRI 102-8

Numero totale di dipendenti suddivisi per full-time, part-time e genere						
Full-time / Part-time	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	541	108	649	500	106	606
Part-time	3	11	14	3	12	15
Part-time percentuale	0,55%	10,18%	2,15%	0,6%	11,3%	2,47%
TOTALE	544	119	663	503	108	621

GRI 102-8

Numero totale di lavoratori esterni, per genere						
Lavoratori esterni	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori somministrati	213	15	228	255	15	270
Stage	1	1	2	0	0	0
TOTALE	214	16	230	255	15	270

GRI 102-8

Turnover per genere								
Genere	2023				2022			
	Entrate		Uscite		Uomini		Donne	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Uomini	81	88%	41	79%	25	75%	46	83%
Donne	11	12%	11	21%	8	25%	9	17%
TOTALE	92	100%	52	100%	33	100%	55	100%

GRI 401-1

Turnover per fasce d'età								
Fasce d'età	2023				2022			
	Entrate		Uscite		Uomini		Donne	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
< 30 anni	23	25%	4	8%	4	12%	10	18%
30 - 50 anni	53	57%	24	46%	22	67%	24	43%
> 50 anni	16	18%	24	46%	7	21%	21	39%
TOTALE	92	100%	52	100%	33	100%	55	100%

GRI 401-1

Categorie protette e altri indicatori di diversità						
Tipologia contrattuale	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri direttivi	0	0	0	0	0	0
Impiegati	2	4	6	3	2	5
Operai	19	5	24	19	5	24
TOTALE	21	9	30	22	7	29

GRI 405-1

Dipendenti che ricevono una regolare valutazione della performance e di carriera per genere e inquadramento						
Numero dipendenti	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	13	0	23	11	1	12
Quadri direttivi	15	5	20	16	3	19
Altro personale	80	69	149	77	58	135
TOTALE	108	74	192	106	62	166

GRI 404-3

Ore di formazione per categoria professionale e genere				
Ore di Formazione	2023		2022	
	N° Ore Totali	N° ore procapite	N° Ore Totali	N° ore procapite
Dirigenti	113	8,7	255	17
Quadri direttivi	874	36,4	1.142	57,1
Impiegati	2.542	19,25	4.369	28,7
Operai	1.951	11,9	2.139	16,2
TOTALE	6.499	20,1	7.905	24,8

GRI 404-1

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile per inquadramento						
Stipendio base	2023			2022		
	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini
Dirigenti	1.495.391	0	0%	1.439.393	86.020	-16.34%
<i>Dirigenti al 31/12</i>	14	0	-	14	1	-
Quadri direttivi	1.196.235	308.301	-2.06%	1.110.339	254.766	3.25%
<i>Quadri direttivi al 31/12</i>	19	5	-	18	4	-
Restante personale dipendente	14.404.248	3.394.053	5.61%	13.889.273	3.255.716	-4.68%
<i>Restante personale dipendente al 31/12</i>	511	114	-	471	113	-

GRI 405-2

Percentuale del numero totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		
Numero dipendenti	2023	2022
Totale dipendenti	663	621
Numero dipendenti con accordi di contrattazione collettiva	399	382
% dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	60,18%	61,51%

GRI 102-41



SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE

Dipendenti coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza				
Numero dipendenti	2023		2022	
	Numero	%	Numero	%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	663	100%	621	100%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno	663	100%	621	100%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo o certificato da un soggetto terzo	663	100%	621	100%

GRI 403-8

Lavoratori esterni coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza				
Numero dipendenti	2023		2022	
	Numero	%	Numero	%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	240	100%	270	100%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno	240	100%	270	100%
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	240	100%	270	100%

GRI 403-8

Infortuni sul lavoro		
Tasso	2023	2022
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,60	1,67
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	22	22

GRI 403-9

Malattie professionali		
Numero di incidenti	2023	2022
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



Materiali							
Materiali utilizzati		2023			2022		
		Totale	Non rinnovabili	Rinnovabili	Totale	Non rinnovabili	Rinnovabili
Materiali plastici	ton.	5.764	703	5.060	5.121	620	4.501
Metalli (ferro e acciaio)	ton.	9.632	0	9.632	7.989	0	7.989
Catalizzatori	ton.	3.723	0	3.723	3.699	0	3.699
Carta Filtrante	ton.	627	627	0	759	759	0
Materiale di consumo (oli, vernici etc.)	ton.	676	394	282	698	356	342
Totale	ton.	20.422	1.725	18.697	18.266	1.735	16.531

GRI 301-1

Materiali riciclati						
Tipologia di materiale riciclato		2023		2022		Delta % 22-23
		Materiali riciclati	Totale	Materiali riciclati	Totale	
Plastica riciclata	ton.	1.518	5.764	1.350	5.121	+12,44%
Acciaio recuperato	ton.	7.706	9.632	6.391	7.989	+20,57%
Totale	ton.	9.224	15.396	7.742	13.110	+28,18%

GRI 301-2

Consumi energetici ed emissioni

Tipologia di consumo e emissioni	2023	2022	Delta % 22-23
Elettricit� acquistata dall'esterno (GJ)	49.651	45.318	+9,56%
di cui acquistata da fonte non rinnovabile (GJ)	4.965	4.532	+9,56%
di cui acquistata da fonte rinnovabile (GJ)	44.686	40.786	+9,56%
Emissioni di CO2 evitate (t)	924	843	+9,56%
Elettricit� auto-prodotta da fonte rinnovabile (GJ)	12.326	13.415	-8,12%
Emissioni di CO2 evitate (t)	1.370	1.491	-8,12%
Elettricit� venduta (GJ)	2.771	3.106	-10,78%
di cui venduta da fonte non rinnovabile (GJ)	0	0	0%
di cui venduta da fonte rinnovabile (GJ)	2.771	3.106	-10,78%
Gas Naturale (GJ) per riscaldamento	31.894	33.990	-6,16%
Emissioni di CO2 (t)	1.784	1.901	-6,16%
Gas Naturale (GJ) per processi produttivi	31.104	25.422	+22,35%
Emissioni di CO2 (t)	1.743	1.422	+22,35%

GRI 302-1



Consumo energetico totale			
	2023	2022	Delta % 22-23
Consumo energetico totale (GJ)	125.142	117.772	+6.25%
da fonte rinnovabile (GJ)	54.241	51.096	+6.15%
da fonte non rinnovabile (GJ)	70.901	66.676	+6,33%

GRI 302-1

Emissioni totali di CO ₂			
	2023	2022	Delta % 22-23
Emissioni dirette di CO ₂ (t) Scope 1	3.743	3.524	+6,21%
Emissioni indirette di CO ₂ (t) Scope 2	924	843	+9,6%

GRI 305-1

GRI 305-2

Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3)				
Materie prime	2023		2022	
	Ton. materie prime	t CO ₂	Ton. materie prime	t CO ₂
Materie prime (ferro e acciaio)	9.632.233	32749,59	7.989.121	27.163,01
Materie prime (ferro e plastici)	5.763.526	12.103,41	5.120.680	10.753,43
Materie prime (catalizzatori)	3.722.557	7.072.86	3.698.749	7.027,62
Materie prime (carta filtrante)	627.371	878,32	759.357	1.063,10
Trasporto materiali	2023		2022	
	Km	t CO ₂	Km	t CO ₂
Materie prime (ferro e acciaio)	240.806	161,10	199.728	133,62
Materie prime (ferro e plastici)	144.088	96,39	128.017	85,64
Materie prime (catalizzatori)	93.064	62,26	92.469	61,86
Materie prime (carta filtrante)	15.684	10,49	18.894	12,70

GRI 305-3



Intensità energetica				
	Unità di misura	2023	2022	Delta % 22-23
Totale consumi energia	TEP	4.551	4.280	+6.33%
Totale numero prodotti	Kg	19.745.687	17.567.907	+12.39%
Villarbasse (componenti e materiale plastico)	Kg	3.516.512	3.098.941	+13,47%
Valfenera (silenziatori)	Kg	7.445.114	7.397.498	+0,65%
Beinasco (componenti in metallo)	Kg	5.909.676	4.290.372	+37,74 %
Cor-Filters (filtri aria e olio)	Kg	784.213	949.197	-17,38%
Airola (componenti e materiale plastico)	Kg	2.090.172	1.831.900	+14,09%
Intensità per prodotto	GJ/ prodotto	0,000244	0,000230	-
Intensità per Componenti e materiale plastico	GJ/ prodotto	0,000728	0,000712	-
Intensità per Silenziatori	GJ/ prodotto	0,000579	0,000611	-
Intensità per Componenti in metallo	GJ/ prodotto	0,000998	0,000770	-

GRI 302-3

Prelievo d'acqua					
Fonte del prelievo	2023		2022		Delta % 22-23
	Tutte le aree	Aree di stress idrico	Tutte le aree	Aree di stress idrico	
Acque sotterranee (totale) m³	8.819	0	8.441	0	+4,48%
Acqua di parti terze (totale) m³	15.905	0	19.294	0	-17,56%
Totale prelievo d'acqua	24.724	0	27.735	0	-10,85%

GRI 303-3

Scarico d'acqua					
Scarico di acqua per destinazione	2023		2022		Delta % 22-23
	Tutte le aree	Aree di stress idrico	Tutte le aree	Aree di stress idrico	
Acque sotterranee (totale) m³	2.044	0	3.475	0	-41,17%
Acqua dolce (≤ 1000 m³ solidi disciolti totali)	2.044	0	3.475	0	-41,17%
Altra acqua (> 1000 m³ solidi disciolti totali)	0	0	0	0	0%
Totale scarichi	2.044	0	3.475	0	-41,17%

GRI 303-4



Rifiuti					
Metodo di smaltimento	2023				
	Unità di misura	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	%metododi smaltimento sul totale
Villarbasse	Kg	574.200	0	574.200	100%
Recuperati	Kg	574.200	0	574.200	100%
Smaltiti	Kg	0	0	0	0%
Beinasco	Kg	1208.780	71.320	1.137.460	94%
Recuperati	Kg	1.146.320	8.860	1.137.460	94%
Smaltiti	Kg	62.460	62.460	0	0%
Valfenera	Kg	676.148	40.340	635.808	94%
Recuperati	Kg	676.148	40.340	635.808	94%
Smaltiti	Kg	0	0	0	0%
Airola	Kg	240.155	4.555	235.600	98%
Recuperati	Kg	235.615	15	235.600	99%
Smaltiti	Kg	4.540	4.540	0	0%
Cor-Filters	Kg	166.907	1.800	165.107	99%
Recuperati	Kg	165.107	0	165.107	100%
Smaltiti	Kg	1.800	1.800	0	0%
Totale	Kg	2866.190	118.015	2.748.175	96%
Recuperati	Kg	2.797.390	49.215	2.748.175	98%
Smaltiti	Kg	68.800	68.800	0	0%

GRI 306-2

RESPONSABILITA' DI PRODOTTO

Distribuzione degli acquisti				
Area geografica	2023		2022	
	spesa in €	€ %	spesa in €	€ %
Piemonte	62.849.600	27,9%	61.393.846	30%
Resto d'Italia	113.011.819	50,2%	97.216.545	47,5%
Estero	49.237.959	21,9%	46.102.801	22,5%
Totale	225.099.378	100%	204.713.193	100%

GRI 204-1



