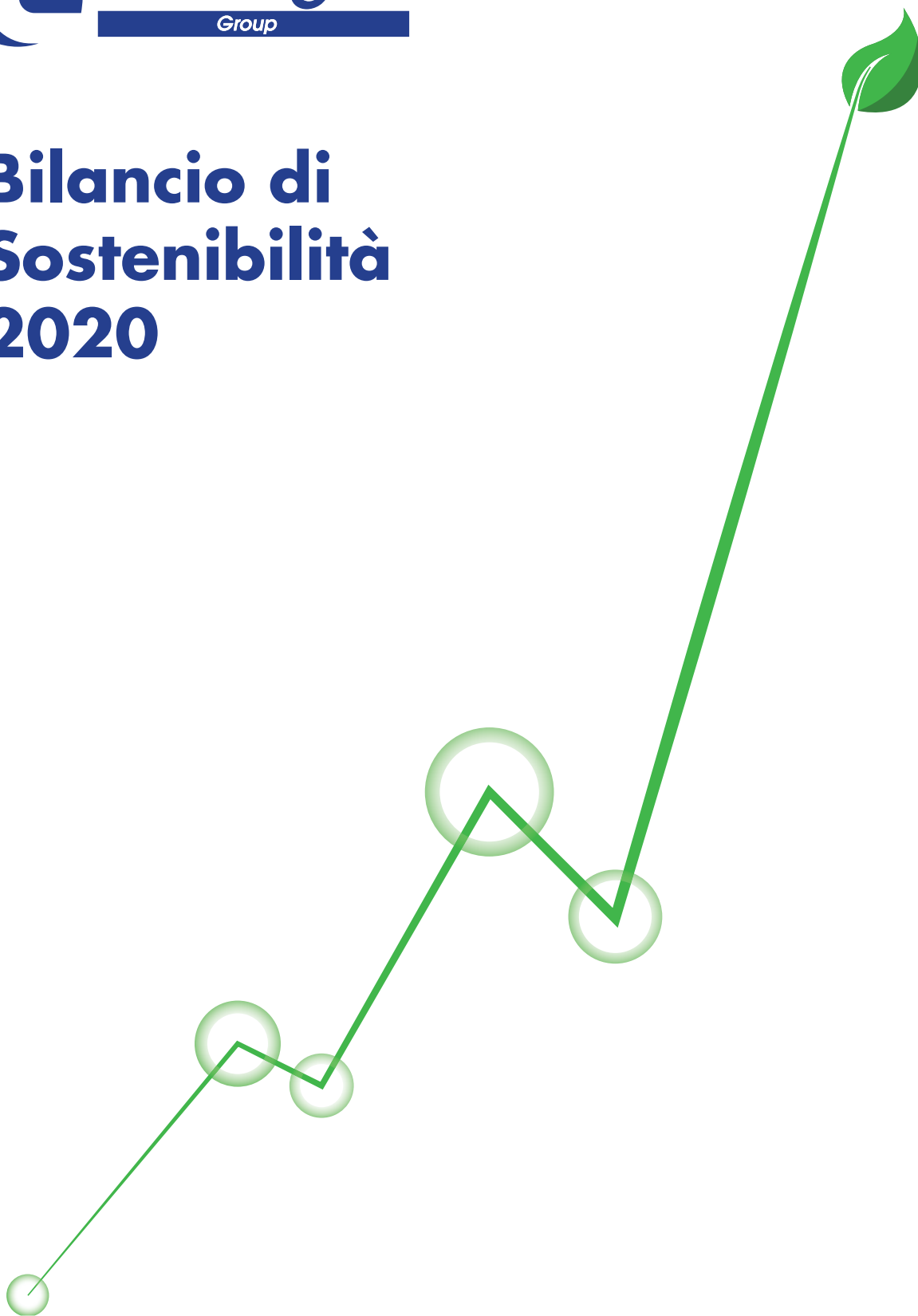




Bilancio di Sostenibilità 2020



INDICE

Lettera agli stakeholder	1
Nota metodologica	2
Il Gruppo Cornaglia	
Una Storia lunga cento anni	3
Informazioni generiche	5
Mission & Vision	5
Governance	6
Il Business	7
Le sedi in Italia	8
Le sedi all'estero	9
Codice Etico & Anticorruzione	10
Privacy	12
Antidiscriminazione	12
Covid-19	13
Fondazione Johnny Cornaglia	14
Plart Design S.R.L.	15
Cor-Filters S.R.L.	16
Cornaglia Sud S.R.L.	17
Sostenibilità	
Approccio alla sostenibilità	18
Le nostre persone	21
Diversity	25
Formazione e valorizzazione dei talenti	26
Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente - SGSA	28
Salute e Sicurezza	29
Climate Change	33
Materie prime	34
Consumi energetici ed emissioni	35
Rifiuti	38
Acqua	39
La catena di fornitura	40
Qualità del prodotto	41
Innovazione	42
La Società in pillole	44
Appendice	45

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi per il secondo anno consecutivo, il Report di Sostenibilità 2020, documento con il quale il Gruppo Cornaglia rendiconta i propri obiettivi, attività e risultati 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 è 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 a queste tematiche di sostenibilità nei processi aziendali.

La strategia vincente di Cornaglia è incentrata:

- sullo sviluppo di tecnologie innovative con i maggiori produttori di auto in diverse business units e linee di prodotto;
- sul mantenimento della posizione di mercato in Europa;
- sulla crescita nel Nord America, Sud America e in Asia.

Il 2020 è stato segnato dalla pandemia di Covid-19, un'emergenza sanitaria senza precedenti che ha inciso inevitabilmente su tutte le attività del Gruppo, che ha prontamente risposto, ponendo al primo posto la salute dei propri dipendenti e la loro sicurezza negli stabilimenti produttivi.

Soprattutto dopo una crisi di questa portata, siamo sempre più convinti che solo un impegno condiviso possa portare a un vero progresso: per questo diffondiamo la cultura della sostenibilità che ci affianca nel processo di innovazione continua e di miglioramento della qualità, operando in un contesto di responsabilità sociale a 360°.

Questo impegno annuale di redazione del Bilancio di Sostenibilità costituisce un'opportunità per riflettere sui nostri punti di forza e soprattutto per confrontarci con tutti Voi Stakeholder al fine della creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

FIRMA DEL PRESIDENTE CdA

Roberto Cornoglio

NOTA METODOLOGICA

L'obiettivo del presente documento è quello di rendicontare i risultati raggiunti e gli impatti prodotti nel corso dell'esercizio 20 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020). In particolare, 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").

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), Villarbase (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.

I dati relativi al periodo precedente (2019) sono riportati nel Bilancio di Sostenibilità a fini comparativi, per consentire agli stakeholder una valutazione sull'andamento delle attività nel tempo. 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



1916
Giuseppe Cornaglia, diventa socio delle Officine Metallurgiche Giletta. L'azienda si occupa di **lavorazione e commercio della lamiera**. È il primo passo di una vicenda centenaria.

1937
Nel 1937 Cornaglia rileva la proprietà e introduce in azienda il figlio Pier Antonio

1940
Il 1° giugno 1940 l'Italia entra in guerra. Pier Antonio Cornaglia, congedato alla fine del 1942, riesce a tornare avventurosamente a Torino, dove si laurea in ingegneria e sposa Anna Maria Cabiati. Dal matrimonio nasceranno cinque figli: Pier Mario, Valeria, Umberto, Giuseppe detto Johnny, Roberta.

1953
Il 9 marzo del 1953 assume la sua denominazione ufficiale: **Officine Metallurgiche G. Cornaglia**. Il suo fondatore, il cavalier Cornaglia, muore il 16 luglio dell'anno successivo.

1961
Nel 1961 viene costruito lo stabilimento di Beinasco, e nel 1967 nasce la Cortubi. Il nuovo marchio di sistemi di scarico per auto e autocarri riflette l'esigenza di diversificazione dell'azienda. La **visione manageriale** di Pier Antonio Cornaglia è condivisa dalla moglie Anna Maria Cabiati la quale nel 1964 crea la LIT lavanderia industriale che ancora oggi opera presso le maggiori strutture ospedaliere e case di riposo del Piemonte.

Anni '70
L'inizio del decennio vede salire alla ribalta di una **nuova generazione** di Cornaglia. Entrano in azienda prima l'ing. Pier Mario e successivamente il fratello Umberto, laureato in economia. Nel 1975 nasce la Alcom, che verrà inglobata nella Cortubi. Con la fondazione nel 1978 del **Centro Ricerche di Brassicarda**, la Cornaglia dimostra una visione improntata allo sviluppo di processi produttivi integrati e alle **tecnologie più avanzate**.

Anni '80
Una svolta decisiva per la Cornaglia è l'ingresso nel settore della plastica, con l'acquisizione della Nalin e la nascita della AC Rotomode. Parallelamente l'azienda entra anche nell'ambito dell'After Market, con una linea di frizioni per auto **orientata all'export**. La prima iniziativa fuori da Torino è invece del 1982, con la creazione della **Cortubi Sud**.

Anni '90
Si fanno più stretti i legami con **FIAT**, che acquista il 30% di Cornaglia ed entra nella gestione del gruppo. Nel 1998 la famiglia riafferma l'indissolubile legame con l'azienda riacquistandone l'intera proprietà. Parallelamente, la Cornaglia amplia il suo insediamento nell'Italia meridionale: nel 1991 nasce ad Atesa la **Cornaglia Sud**, mentre nel 1995 viene fondata a Salerno la **Pecoplast**.

2000
Nel 2001 la strategia della Cornaglia si fa globale. A cavallo tra gli anni '90 e 2000 sorgono le **prime unità estere** del gruppo. Nel 1998 nasce quella polacca, nel 2000 è la volta della **Romania**, mentre nel 2007 il gruppo approda in **India**. Sempre nel 2007 nasce la **Cor-Filters**.

2010
Tommaso e Pier Antonio si occupano di **ampliare gli orizzonti** europei e mondiali. Ecco, quindi, che la Cornaglia inizia a operare in **Turchia** nel 2010, in **Canada** nel 2014, in **Brasile** nel 2015. Ma l'attenzione nei confronti della realtà italiana non viene mai meno.

2016
Il Gruppo Cornaglia compie 100 anni.

Informazioni generiche

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 formato dalle 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. In Italia ci sono otto stabilimenti del Gruppo Cornaglia. 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.

Governance



R. Cornaglia | Presidente
 P.M. Cornaglia | Amministratore Delegato
 U. Cornaglia | Amministratore Delegato
 S. Cassis | Consigliere & Managing director
 L. Ciocca | Consigliere
 F. Rangoni | Consigliere



Governance

Il Business

Il Gruppo Cornaglia è suddiviso nelle seguenti **linee di prodotto**:




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

SISTEMI DI ASPIRAZIONI E COMPONENTI PLASTICI
Produzione di sistemi di aspirazione, sistemi serbatoio, linee urea, tetti completi e componenti abitacolo.

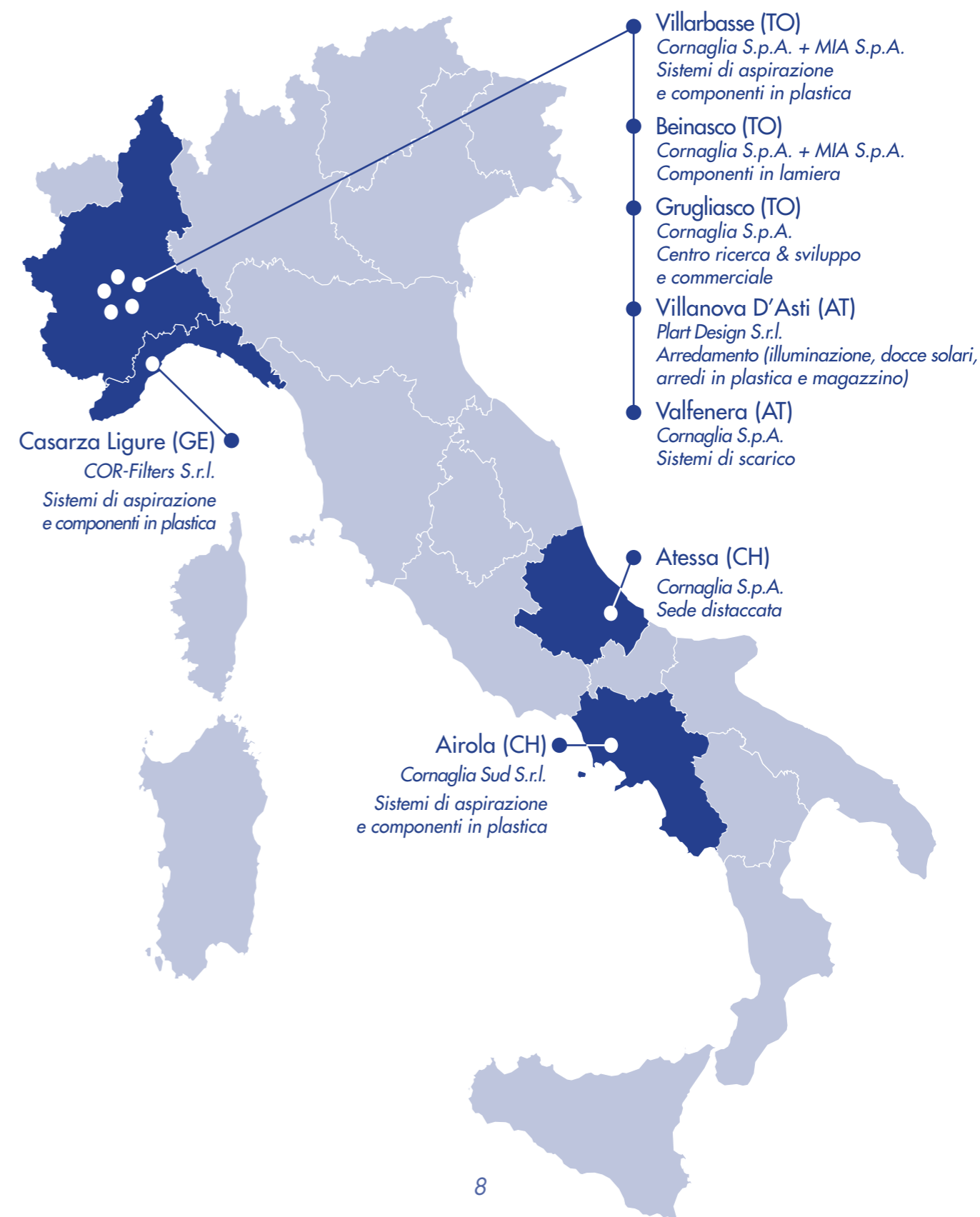



SISTEMI DI SCARICO
Sviluppo e produzione di sistemi di post-trattamento per i gas di scarico dei motori diesel (DOC, DPF, SCR, SCRoF).

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



Le sedi in Italia



Le sedi all'estero



Toronto
Canada



Curitiba
Brasile



Bielsko Biala
Polonia



Titești
Romania



Bursa
Turchia



Pune
India

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 Etico², la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine del Gruppo.

Il Codice costituisce infatti parte integrante del Modello Organizzativo 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. Infine, si segnala che nel corso del 2020, non si sono verificati casi di corruzione.

² Ultimo aggiornamento: Edizione 02 approvata con delibera del C.d.A. del 20 giugno 2019

Al fine di scongiurare episodi di corruzione il Gruppo predispone un piano formativo, con cadenza bimestrale, di tutti i dipendenti con ruoli di responsabilità avente ad oggetto i contenuti del Codice etico aziendale. Nel 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica, non è stato possibile

avviare la campagna di formazione dei dipendenti. Tale attività è stata avviata da aprile 2021.

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.

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.

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.

I Privacy

Al fine di ottemperare alle prescrizioni normative in materia di protezione dei dati personali e di garantire la **riservatezza dei dati personali** dei propri clienti, 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 **2020** non sono pervenute segnalazioni in merito alla perdita dei dati, all'uso improprio e all'accesso non autorizzato.



Da settembre 2021 sarà avviato il piano formativo biennale a tutti i dipendenti che trattano dati personali.

I Antidiscriminazione

Il Gruppo adotta un sistema sanzionatorio finalizzato a **punire i comportamenti intimidatori**, vessatori e offensivi nei confronti di colleghi o collaboratori al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro, per qualsivoglia motivo.

Cornaglia si impegna per 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.

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.

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 2020 non si sono verificati casi di discriminazione.

I Covid-19

LA GESTIONE DELL'EMERGENZA

L'inizio del 2020 è stato segnato dall'emergenza Covid-19, a cui abbiamo prontamente reagito per garantire la **continuità operativa**, ponendo in primo piano la **salute** e l'incolumità dei nostri dipendenti.

Fin dall'inizio dell'emergenza la Società ha seguito – e segue tutt'ora - con molta

attenzione gli **sviluppi** della diffusione del Covid-19, adottando tutte le **misure** necessarie richieste dalle disposizioni normative, con l'obiettivo di proteggere le persone, garantire la prevenzione, il controllo e il contenimento della pandemia presso tutte le sedi e gli stabilimenti.

LA TUTELA E LA SICUREZZA DEI DIPENDENTI

L'emergenza, nel corso del primo semestre del 2020, ha determinato un ripensamento delle attività condotte dal Gruppo con particolare riferimento agli aspetti di **salute e sicurezza** sul lavoro. L'Ente Sicurezza & Ambiente al fine di garantire una ripartenza dell'attività lavorativa ha lavorato per definire le misure necessarie ad una ripresa in sicurezza fornendo indicazioni chiare di comportamento a tutti i dipendenti attraverso

la stipulazione di accordi programmatici con le rappresentanze sindacali. Per garantire la sicurezza di tutti i suoi dipendenti e collaboratori, il Gruppo ha introdotto **misure di sicurezza** presso gli stabilimenti quali controlli della temperatura corporea all'ingresso, distanziamento personale, utilizzo di adeguati dispositivi di protezione individuale, ridefinizione delle postazioni e degli spazi comuni, pulizia e sanificazione quotidiana degli ambienti di lavoro.



Al fine di tutelare la salute dei propri dipendenti la società ha stipulato una polizza assicurativa in caso di ricovero da Covid-19.

FONDAZIONE JOHNNY CORNAGLIA

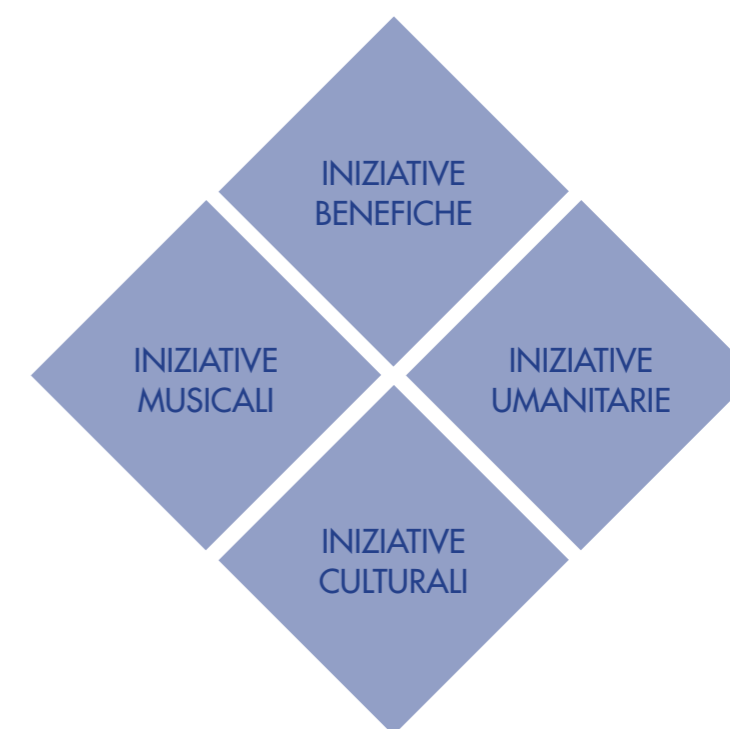
Nel 1993 su iniziativa della Famiglia Cornaglia viene fondata La Fondazione, non avente fini di lucro, intitolata a Johnny Cornaglia, prematuramente scomparso, al fine di onorare e mantenere vivo il ricordo del fratello Giuseppe detto "Johnny", cogliendone gli aspetti che più lo avevano caratterizzato nella Sua breve vita: la bontà, la generosità e l'amore per il prossimo.

Periodicamente la Fondazione promuove iniziative benefiche con particolare riguardo ai giovani e con specifico riferimento ai seguenti settori:

- Beneficenza pubblica
- Assistenza sanitaria
- Beni culturali
- Attività di promozione educativa, sportiva e culturale

Nel corso del 2020 sono state finanziate attività benefiche per un totale di € 15.000,00 circa.

Nello specifico sono state elargite contribuzioni a favore della Fondazione Crescere Insieme al Sant'Anna, dell'Ospedale S.G. Bosco di Torino per l'acquisto di camici chirurgici per Covid-19 e dell'Associazione Sportiva di assistenza ai disabili "Sportdipiù".





PLART DESIGN SRL

Il progetto ricicli-AMO

Il Gruppo al fine di ridurre le emissioni e i rifiuti in tutti i suoi stabilimenti insieme a Plart Design, azienda del Gruppo specializzata nella realizzazione di prodotti di ecodesign, ha realizzato un progetto di economia circolare "ricicli-AMO" il cui obiettivo è quello di dare una seconda vita agli scarti produttivi e coinvolgere la comunità imprenditoriale a incentivare la **sostenibilità** non solo come scelta etica, ma come opportunità. Il progetto ricicli-AMO nasce dall'idea di creare prodotti innovativi ad alta tecnologia di stampaggio rotazionale utilizzando la plastica riciclata post-consumo.

Su questo tema un importante accordo è stato siglato con **L'Oreal Saipo Industriale** per un progetto che intende recuperare gli scarti produttivi e contenitori a fine vita per trasformarli in materiale plastico per la realizzazione di mezzi di raccolta da riutilizzare negli stabilimenti.

Attraverso l'innovazione e le attività di R&S, la società ha sviluppato prodotti in polvere dedicati allo stampaggio rotazionale, una vera innovazione per la produzione di beni durevoli in un'ottica di sostenibilità.

4. PRODOTTO FINITO E RITORNO

Consegna dei prodotti TRACCIATI e chiusura del ciclo

1. ANALISI

Analisi materiale plastico in uso e proposta operativa



3. PRODUZIONE

Ricezione, lavorazione e produzione dei nuovi prodotti concordati

2. RITIRO E PREPARAZIONE

Lavorazioni preliminari degli scarti plastici ritirati e rigenerazione del materiale

857.432 kg

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

1005 Tonnellate

di CO₂ evitata per mancato smaltimento

1089 Tonnellate

di CO₂ evitata per produzione materia prima

COR-FILTERS S.R.L.

La Cor-Filters S.r.l. è un'azienda del Gruppo specializzata nella produzione di elementi filtranti per motoveicoli, autovetture e veicoli industriali. 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. La società opera sia sul mercato del primo impianto che quello dell'after market.

Con il supporto del Centro Ricerche, la società ha proseguito nel corso del 2020 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 caratterizzazione di un filtro aria per sistema di aspirazione destinato a macchine movimento terra;
- sviluppo di una nuova soluzione per un filtro fuel per motore N6-4V N4-4V FPT (IVECO) consistente in due cartucce contenute in un housing in plastica;
- 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;
- sviluppo sperimentale per la realizzazione di un distaccante senza solvente, prodotto più sostenibile che riduce l'esposizione a rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- studi tecnici legati alla implementazione di una soluzione di taglio ad acqua, che affianchi quella già consolidata di taglio al laser, per la realizzazione di pacchi filtranti di forme irregolari;
- attività di sviluppo precompetitivo finalizzata ad un nuovo filtro aria circolare per il settore automotive;
- 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 FV con potenza pari a 180 kWp

Zero infortuni nel 2020

Circa 38 ton CO₂ evitate grazie all'impianto fotovoltaico nel 2020

Certificato ISO 14001

-10% rifiuti smaltiti

CORNAGLIA SUD S.R.L.

L'attività dell'azienda del Gruppo, Cornaglia Sud S.r.l., si sviluppa essenzialmente sul mercato del primo equipaggiamento.

La società Cornaglia Sud S.r.l. 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 FCA e della Sevel). La linea di prodotto sviluppata dalla società riguarda sistemi di aspirazione e componenti in plastica per auto e veicoli commerciali.

Nel 2020 Cornaglia Sud è stata ammessa al bando "Patto per lo Sviluppo della Regione Campania Fsc 2014 – 2020" finalizzato a finanziare i nuovi investimenti

per le nuove opportunità di sviluppo. In particolare:

- sviluppo occupazionale e produttivo in aree territoriali colpite da crisi diffusa delle attività produttive;
- riduzione dei consumi energetici e delle emissioni nelle imprese e integrazioni fonti rinnovabili;
- strumenti di programmazione negoziata nazionale e regionale.

Zero infortuni nel 2020
Certificato ISO 14001
-2.000 metri cubi di acqua utilizzata
-14% di energia elettrica consumata nel 2020
Impianto FV con potenza pari a 798 kWp
Circa 128 ton CO2 evitate grazie all'impianto fotovoltaico nel 2020

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.

I 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

digitali 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 **17 tematiche** all'interno di **7 macroaree** rilevanti per la sostenibilità. Di seguito si riporta una breve descrizione delle stesse:

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

5 - 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.

6 - 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.

7 - 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 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.

I Le nostre persone

Il **capitale umano** rappresenta il patrimonio strategico più importante per Cornaglia, che crede fortemente che siano le conoscenze e le competenze di ciascuno a determinare il vero **vantaggio competitivo** alla base della capacità del Gruppo di innovare e perseguire l'eccellenza nella realizzazione di tutti i propri prodotti.

L'azienda tutela e garantisce l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti promuovendo una cultura esente da ogni discriminazione e/o vessazione. 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.

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 riportano la normativa di riferimento.

Nel **2020** la Direzione Risorse Umane ha iniziato un'attività di mappatura e analisi delle competenze, che è stata ultimata per l'Area Engineering & Innovation e sarà completata nell'arco dell'anno 2021 per tutti gli altri enti aziendali. Tale mappatura è finalizzata ad individuare le competenze "core" dell'azienda e ad indirizzare correttamente i processi di formazione e sviluppo ma anche i processi di selezione. Per i nuovi assunti è previsto un periodo di induction finalizzato a conoscere l'organizzazione del Gruppo, i referenti, le procedure interne, i diritti e doveri del lavoratore (regolamenti interni e CCNL applicato).

Annualmente, nel mese di marzo, tutto il personale viene valutato dal proprio responsabile diretto, tramite una specifica scheda di valutazione sui seguenti item:

- flessibilità;
- responsabilità;
- propositività;
- propensione al lavoro di gruppo;
- appartenenza all'azienda;
- professionalità.

I risultati delle valutazioni determinano gli interventi di incentivazione economica e di crescita professionale che includono anche inserimenti in percorsi formativi.

Nell'anno 2020 è stato avviato un progetto di collaborazione con un'agenzia per il lavoro e un ente formatore, un'Academy per la formazione dei saldatori. Lo strumento dell'Academy per la formazione tecnico-professionale è pertanto diventato un elemento fondamentale per l'inserimento di personale operaio specializzato.

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 2020 è stato avviato un progetto di consulenza 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 ricorso ai lavoratori somministrati avviene principalmente in area produttiva (operai) per la gestione di picchi di lavoro o come fase di valutazione del lavoratore per un successivo inserimento stabile nell'organico.

I lavoratori somministrati vengono coinvolti nei processi di addestramento iniziale e di formazione on the job.

Il Gruppo utilizza anche lo strumento dello stage sia extracurricolare che curricolare, con l'obiettivo da un lato di individuare potenziali candidati futuri, sia di contribuire alla formazione di giovani.

Il Gruppo utilizza anche lo strumento dello stage sia extracurricolare che curricolare, con l'obiettivo da un lato di individuare potenziali candidati futuri, sia di contribuire alla formazione di giovani.



Le nostre persone

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

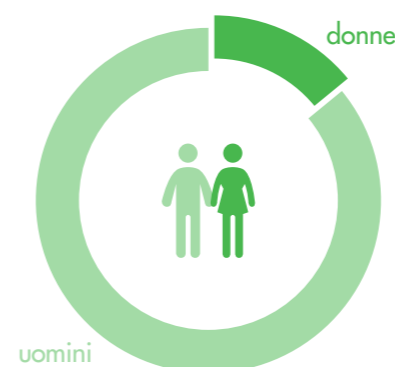
Numero totale forza lavoro						
Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2020			al 31 dicembre 2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti per genere	408	81	489	403	82	485
Totale lavoratori esterni	99	2	101	113	1	114
Totale forza lavoro per genere	507	83	590	516	83	599

Forza lavoro per categoria						
Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2020			al 31 dicembre 2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	399	79	478	386	82	468
Tempo determinato	2	0	2	3	0	3
Apprendistato	7	2	9	14	0	14
Lavoratori somministrati	97	1	98	112	0	112
Stage	2	1	3	1	1	2
Totale forza lavoro per genere	507	83	590	516	83	599

TOTALE FORZA LAVORO



COMPOSIZIONE FORZA LAVORO: GENERE



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

FORZA LAVORO DIPENDENTE: INQUADRAMENTO

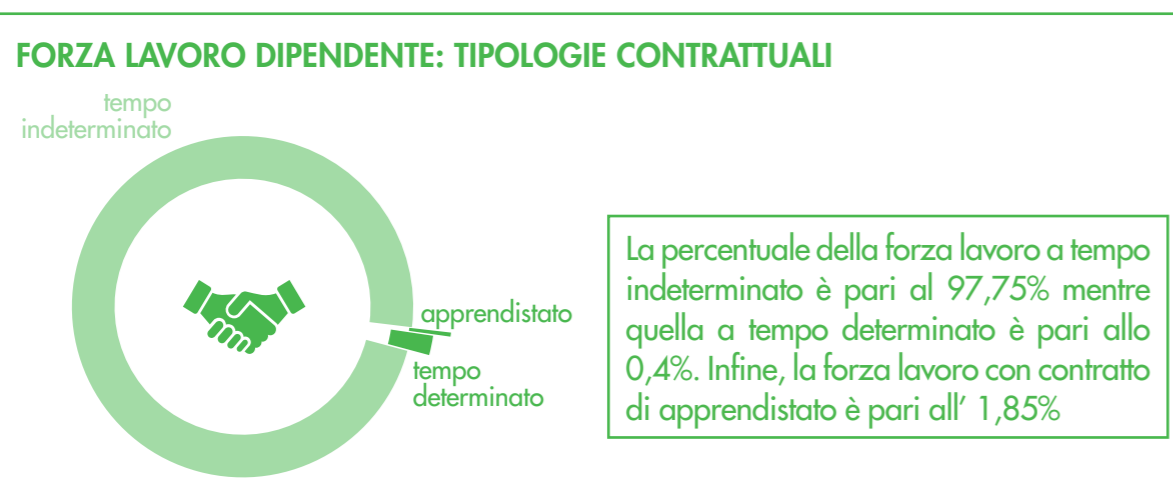


La percentuale della forza lavoro operaia è pari al 71%; mentre quella impiegatizia è pari al 25%.

FORZA LAVORO DIPENDENTE: CLASSE D'ETÀ



La percentuale della forza lavoro under 30 è pari al 5%; quella di età compresa tra 31 e 50 anni è pari al 43% e quella over 50 è pari al 52%.



I Pari opportunità

Il Gruppo Cornaglia 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 fondata sull'età, il sesso, lo stato di salute, la nazionalità, l'orientamento sessuale, le opinioni politiche e le fedi religiose dei suoi dipendenti.

Nella gestione delle risorse umane, Cornaglia applica principi meritocratici rigorosamente basati sulle competenze, grazie ai quali ottempera il rischio di privilegiare il solo equilibrio numerico di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.

Il Gruppo Cornaglia si impegna nel valutare il corretto posizionamento retributivo delle risorse, indipendentemente dal sesso. Annualmente, nel mese di marzo, in fase di valutazione delle performance e delle competenze e della relativa politica meritocratica, l'Azienda pone in atto delle azioni finalizzate a ridurre il divario retributivo tra uomini e donne. È stato avviato un processo di mappatura retributiva delle risorse interne che sarà ultimato nel 2021.

I Formazione e valorizzazione dei talenti

Nell'anno 2020 il Gruppo ha anticipato le fasi di redazione budget e pertanto anche l'analisi dei fabbisogni formativi è stata anticipata al mese di giugno/luglio, mentre negli anni precedenti veniva effettuata nei mesi di ottobre/novembre. Per la quantificazione delle risorse economiche da destinare alla formazione, la Direzione HR provvede a valutare con i responsabili di stabilimento e di ente/direzione i fabbisogni formativi per l'anno successivo.

A valle di tale lavoro la Direzione Risorse Umane predispose il Piano Formativo e si attiva per la realizzazione degli interventi, valutando le migliori soluzioni e fornitori sul mercato, nonché le opportunità di finanziamento delle stesse attraverso i fondi interprofessionali o bandi specifici.

La prima area oggetto di mappatura è stata l'area dell'Innovation & Engineering center, ritenuta l'area maggiormente critica per lo sviluppo dei futuri progetti

e delle strategie di prodotto del Gruppo. Tale mappatura ha permesso di individuare i gap formativi per ciascuna persona e di redigere un piano formativo triennale. Nel mese di novembre-dicembre è partita la mappatura delle aree di Engineering manufacturing del Gruppo, proseguita nel 2021.

Entro luglio 2021 saranno mappate tutte le aree aziendali e questo consentirà di definire le politiche formative e di completare il piano formativo 2021-2023. Nell'anno 2020, a causa della pandemia Covid, non è stato possibile assegnare in maniera puntuale gli obiettivi annuali e monitorarli, in quanto le logiche emergenziali hanno cambiato le priorità e gli obiettivi a breve termine.

L'azienda ha deciso, in via eccezionale, di effettuare una valutazione qualitativa e non quantitativa del grado di raggiungimento degli obiettivi per gli assegnatari di un premio MBO.

Parallelamente la Direzione Risorse Umane, di concerto con la Direzione Generale, ha lavorato nei mesi di novembre-dicembre per definire un nuovo sistema di valutazione delle performance da applicare a tutto il personale impiegato, a prescindere dall'assegnazione o meno di un premio MBO. Tale sistema sarà operativo dall'anno 2021.

Il Gruppo ha attivato un processo strutturato per valutare le risorse interne

e definire la politica meritocratica annuale per tutto il personale.

Il Gruppo ha altresì avviato un progetto di mappatura dei talenti interni e delle key people, finalizzato ad attivare specifici percorsi di sviluppo e crescita.

Per un migliore allineamento tra obiettivi strategici e obiettivi individuali esiste un sistema di premi per obiettivi, definito MBO, che interessa principalmente il personale con funzioni direttive.

Nella seconda metà del 2020 è stato avviato il progetto "PERFORMANCE MANAGEMENT" il cui obiettivo è quello di analizzare e valutare le prestazioni delle persone coinvolte nel progetto, in modo da applicare un adeguato regime premiale sulla base di individuali piani carriera.

A partire dal mese di maggio 2020 è partito un progetto di mappatura delle competenze tecniche e comportamentali, totalmente progettato e condotto dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo.

Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente – SGSA

Il SGSA è esteso a tutte le attività amministrative, commerciali, di industrializzazione, di progettazione, di produzione, di approvigionamento, 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 Sicurezza e Ambiente 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. Ai fini del sistema di gestione ambientale e della sicurezza, l'Alta Direzione del Gruppo Cornaglia è rappresentata dai due Amministratori Delegati (ADE), che all'interno della struttura Aziendale hanno pieni poteri anche nelle funzioni in materia di ambiente e sicurezza del lavoro. L'analisi di rischi ed opportunità è considerata dal Gruppo Cornaglia un elemento chiave che lega fra loro i diversi fattori che concorrono allo sviluppo della pianificazione del SGSA (Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente).

La caratterizzazione del contesto, delle esigenze ed aspettative delle parti interessate, degli aspetti ambientali, dei pericoli presenti in ambiente di lavoro e dei relativi obblighi di conformità porta infatti all'attenzione dell'organizzazione una serie di elementi cui possono essere associati rischi e opportunità.

I rischi e le opportunità vengono quindi valutati dall'Organizzazione per definire quali debbano essere affrontati per prevenire o ridurre effetti indesiderati che possano impedire di conseguire gli esiti attesi del SGSA (miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e di sicurezza, mantenimento del pieno rispetto degli obblighi di conformità, raggiungimento degli obiettivi ambientali e di sicurezza, etc.). Per alcuni aspetti ambientali, seppur gli indicatori risultino in linea con gli anni precedenti, non sono stati raggiunti i target di miglioramento prefissati per l'anno 2020: ciò è legato principalmente alla mancanza di continuità nella produzione, dovuta sia alla situazione epidemiologica sia ai cambiamenti di alcuni assetti produttivi.

Nel corso del 2020, Cornaglia ha implementato un sistema di monitoraggio mensile delle performance ambientali – intese come indici di "intensità", impatti ambientali riferiti all'unità di prodotto – per individuare tempestivamente eventuali anomalie e valutare l'efficacia delle contromisure adottate.

Salute e Sicurezza

Al fine di garantire un approccio sistematico ed efficiente alla gestione dei rischi aziendali, all'interno del Gruppo Cornaglia è stato realizzato un Database utilizzando Microsoft Access. L'idea nasce dalla necessità di avere uno strumento che consenta 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.

L'analisi 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.

All'interno del database vengono individuate le misure di tutela tecniche, organizzative e procedurali da mettere in atto per eliminare o perlomeno ridurre i rischi.

Eventuali segnalazioni in forma anonima possono essere inviate all'OdV, costituito ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, per vigilare sulla corretta applicazione delle norme vigenti anche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Tramite apposito modulo inoltre vengono analizzate tutte le situazioni di pericolo potenziale o reale, cercando la causa radice e programmando le contromisure. I lavoratori sono messi a conoscenza dei rischi e delle misure di prevenzione e controllo durante i corsi di formazione e tramite appositi cartelli di segnalazione. Inoltre, i lavoratori possono segnalare eventuali anomalie o miglioramenti direttamente al servizio prevenzione e protezione aziendale (struttura composta da tre risorse), o gli RLS, o ai preposti, o in forma anonima attraverso l'OdV.

Il Gruppo Cornaglia incoraggia la partecipazione attiva e continua e la consultazione dei lavoratori nello sviluppo e nella revisione delle pratiche di prevenzione e controllo delle attività riguardanti la sicurezza, la salute e l'ambiente; nonché nello sviluppo del SGSA e nell'applicazione degli obblighi di conformità.

I lavoratori sono coinvolti in attività quali:

- identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e delle opportunità;
- determinazione delle azioni per eliminare i rischi o ridurre i rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente;
- determinazione dei requisiti di competenza e conduzione dell'analisi dei fabbisogni formativi;
- determinazione di ciò che deve essere comunicato e come sarà fatto;
- determinazione delle misure di controllo e della loro effettiva implementazione e utilizzo;
- analisi degli incidenti e/o quasi incidenti, delle azioni pericolose e delle condizioni pericolose;
- gestione delle non conformità e determinare azioni correttive.

La consultazione e la partecipazione dei lavoratori viene attivata nei seguenti casi:

- pericoli nuovi o sconosciuti;
- riorganizzazione aziendale o di Gruppo;
- nuovi processi, procedure o modelli di lavoro;
- la costruzione, la modifica o la modifica dell'uso di edifici e strutture;
- l'introduzione di attrezzature nuove o modificate;

- implementazione di nuovi controlli nuovi o modifica a controlli esistenti;
- l'uso di nuove sostanze o preparati chimici, o nuovi materiali in genere;
- cambiamenti nella gestione delle emergenze;
- modifiche ai requisiti previsti dagli obblighi di conformità.

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.

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.

Nel 2020 si osserva una diminuzione dei tassi di infortunio gravi sul lavoro dell'83% e del 41% di quelli registrabili, oltre ad un azzeramento dei casi di malattia professionale.

Il Gruppo Cornaglia è particolarmente attento alle tematiche relative ai cambiamenti climatici. Per tale ragione adotta una serie di misure finalizzate alla salvaguardia e alla tutela ambientale. In particolare, nel triennio 2018-20, sono stati investiti oltre 650 mila euro in progetti ed iniziative in favore dell'ambiente e per contrastare il cambiamento climatico, che si sommano ai 150.000 € spesi annualmente per la gestione ordinaria delle attività legate all'ambiente. Si elencano di seguito i principali progetti/impegni intrapresi dal Gruppo Cornaglia nel triennio 2018-20 per migliorare gli impatti ambientali legati ai cambiamenti climatici:

- è stato sviluppato insieme alla L'Oreal il progetto "Ricicli-Amo" per recuperare i contenitori in materiale plastico arrivati a fine vita dello stabilimento L'Oreal di Settimo Torinese. Questi contenitori vengono prelevati 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 1.318 kW di potenza, che utilizzano l'energia elettrica prodotta dal sole per alimentare il ciclo produttivo mediante fonti non inquinanti.
- 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.
- adesione al Carbon Disclosure Project (CDP), un'organizzazione no-profit internazionale che 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.

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

In particolare, per quanto riguarda i cambiamenti climatici l'indice utilizzato è [n° pezzi prodotti / ton CO₂ equiv.], ossia produrre il maggior numero di pezzi a parità di CO₂ equivalente sviluppata durante tutto il ciclo vita del prodotto.



Nel corso del 2020 è stato portato a termine il progetto della realizzazione di isole ecologiche all'interno degli stabilimenti Cornaglia, per migliorare la raccolta differenziata ed il recupero dei rifiuti.

Dal 2018 tutti i sette stabilimenti del Gruppo Cornaglia sono stati certificati ISO 14001:2015 dell'ente RINA.



Cornaglia ha raggiunto nel corso del 2020, tutti i target declinati per i singoli stabilimenti. Annualmente vengono ridefiniti gli obiettivi e per il 2021 è stato fissato un target più alto.

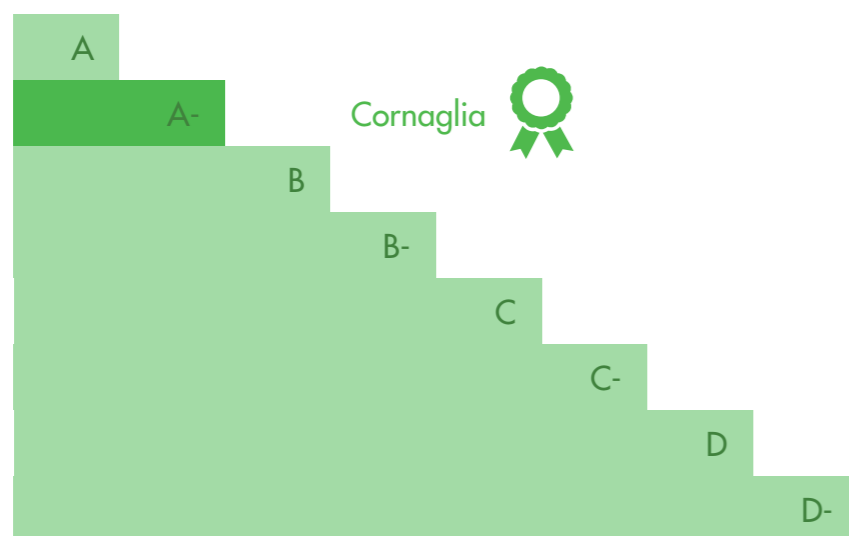
Nel 2020 si osserva una diminuzione dei tassi di infortunio gravi sul lavoro dell'83% e del 41% di quelli registrabili, oltre ad un azzeramento dei casi di malattia professionale.



Climate Change

CDP - *Carbon Disclosure Project* - è un'organizzazione che offre agli investitori un sistema per misurare le politiche e le performance in tema di **climate change**. Nell'anno circa 9.600 imprese sono state analizzate sulle performance legate alle azioni di contrasto al cambiamento climatico.

Il **CDP 2020** di Cornaglia ha ottenuto il **punteggio A-** in categoria *Leadership*. Il rating (scala D-/A) si basa sulla valutazione di ambiti quali la presenza di obiettivi e le iniziative intraprese per la riduzione delle emissioni, l'analisi e la gestione dei rischi, la valutazione degli impatti finanziari dovuti al cambiamento climatico.



Leadership (A/A-):
Implementing current best practices

CDP DISCLOSURE 2020
+ 9600 aziende di tutto il mondo hanno risposto al CDP Climate Change lo score medio del settore è **B**

Il posizionamento ottenuto riconosce a Cornaglia il costante e crescente impegno nel contrasto ai cambiamenti climatici attraverso un modello di business sempre più sostenibile e attento ai temi della transizione energetica.

Materie prime

Il Gruppo, consapevole che l'utilizzo di **materiale ecosostenibile** (recuperato, con certificazione Ecolabel, FCS, ecc.), proveniente da fornitori vicini (KMO) possono generare dei **benefici**, non solo in termini economici, ma soprattutto d'immagine, adotta una politica di selezione delle materie prime, oltre agli altri prodotti utilizzati nei processi di produzione, in modo da limitare il più possibile gli impatti ambientali e tutelare la salute dei lavoratori.

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. Di seguito di riportano alcuni dei principali **risultati** raggiunti nel corso del **2020**:

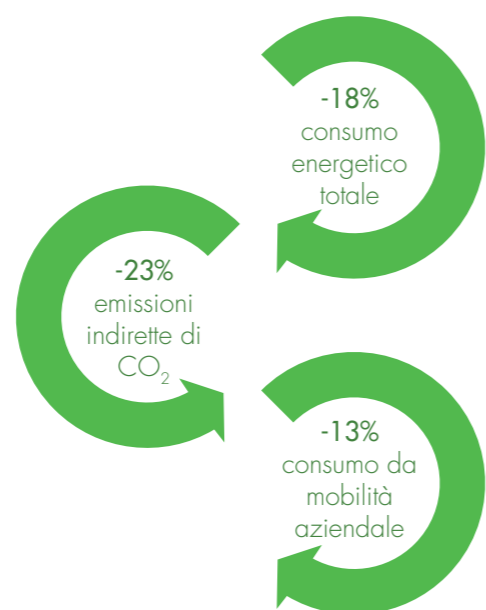
- 
FONTI RINNOVABILI
 Nel 2020 sono stati utilizzate 1.725 tonnellate di materiali rinnovabili
- 
MATERIALI RICICLATI
 135 ton di materiale plastico è stato inviato a macinazione per recupero
- 
RIUTILIZZO
 Il totale dei materiali riciclati è stato riutilizzato al 100%

Consumi energetici ed emissioni

Il Gruppo, consapevole che una gestione inappropriata dell'energia può causare aumento dei costi di produzione e inutili consumi di risorse naturali, adotta una politica ambientale basata su procedure specifiche per la valutazione delle prestazioni ambientali considerando una prospettiva di ciclo di 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.

Si riportano di seguito alcuni dei risultati raggiunti nel corso del **2020** rispetto ai dati dell'anno precedente:



Stabilimento Cornaglia - Impianti fotovoltaici

Infine, si riporta la descrizione delle principali iniziative intraprese nel corso dell'ultimo triennio, e le relative riduzioni di consumi apportate:

INIZIATIVE PER LA RIDUZIONE DEL CONSUMO ENERGETICO

Iniziative di conservazione	2020 ³	2019
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.	895	7.571

Iniziative di efficienza	2020	2019
Ad agosto 2017 è stato effettuato un intervento di coibentazione termica sui forni di verniciatura a Beinasco.	61,00	40,88
Nel 2020, nello stabilimento di Villarbasse è entrato a pieno regime il filtro dinamico che permette di ridurre i consumi di energia elettrica tramite un'ottimizzazione del cosphi elettrico.	0,00	54,25

Dal 2011, sui tetti dei cinque stabilimenti del Gruppo Cornaglia sono presenti 14.251 pannelli fotovoltaici per un totale di circa 1.318 kW.

³ dati espressi in termini di tonnellate di CO₂

PROGETTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Energia Europa è una società italiana che sviluppa prodotti innovativi per l'efficienza energetica e la sostenibilità ambientale. Il cuore della loro produzione è rappresentato dal dispositivo brevettato **E-Power**, che consente di conseguire una reale efficienza energetica sulla linea e sull'impianto elettrico a parità di lavoro eseguito, riducendo le perdite sull'impianto e migliorando la **qualità dell'energia**.

I **benefici** generati dal dispositivo E-power sono raggruppabili in tre categorie:



EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Diminuisce le perdite dell'impianto grazie ad una reale efficienza energetica e migliora la qualità dell'energia.



RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

Ogni kWh risparmiato equivale a 0,589 Kg di minori emissioni di CO₂.



RISPARMIO ENERGETICO ED ECONOMICO

Riduce i consumi elettrici a parità di lavoro eseguito, generando un risparmio economico variabile.

I **risultati** dell'analisi sono i seguenti:



RISPARMIO ENERGETICO

Stimando un consumo annuale pari a 5.648.427,00 kWh.

293.153 kWh



RISPARMIO ECONOMICO

Basato su un costo del kWh di 0,1350 €.

39.576 €



RIDUZIONE ANNUALE CO₂

Tenendo conto di 0,589 kg di CO₂ risparmiati per kWh prodotto.

146.577 kg



SUPERFICIE DI FORESTA SALVAGUARDATA

Ipotizzando un assorbimento per ogni albero di CO₂ pari a 22kg annui e che ogni albero occupi 2 metri quadrati

13.325 m²



ABITAZIONI RIASSORBITE

Considerando un consumo medio di una famiglia tipo pari a 2700 kWh.

109 unità

Progetto realizzato con fondi POR-FESR 14-20 ASSE IV - IV.4B.2.1 - EFFICIENZA ENERGETICA E FONTI RINNOVABILI NELLE IMPRESE (IV4B21_ENERGIA_IMPRESA)

Progetto realizzato: da Officine Metallurgiche G. Cornaglia S.p.A. presso il sito di Villarbasse (TO), Via Rivoli 118
Descrizione progetto: Efficientamento della cabina di trasformazione MT/BT tramite installazione di un filtro passivo induttivo

Importo finanziato: 140.000 €

Rifiuti

Le modalità di gestione dei rifiuti sono regolate dalla procedura di sistema "PSA 14 - Gestione dei rifiuti", in sintesi su ogni stabilimento è stato individuato e formato personale addetto alla gestione operativa (carrellisti) ed amministrativa (compilazione formulari e registri di carico/scarico) dei rifiuti.

Nei singoli stabilimenti sono state avviate delle iniziative per migliorare le modalità di gestione dei rifiuti, in particolare:

- a Beinasco e Villarbasse è stata migliorata la raccolta differenziata, in collaborazione con i Servizi di Raccolta Urbana;
- a Villarbasse vengono recuperati internamente sfridi e scarti di materiale plastico,
- come sottoprodotto, i quali vengono utilizzati per la produzione di materiale di consumo, pedane e secchi;
- a Valfenera è in fase di valutazione di fattibilità il recupero dei monoliti.

2.304 ton
di rifiuti nel 2020



-5,3%
di rifiuti totali
rispetto al 2019



-36%
rifiuti pericolosi
in meno



Nel 2020, circa 60 ton di materiale plastico è stato riutilizzato per la produzione di materiale di consumo, pedane e secchi.

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 30% nel biennio 2019-2020 e del 74% in quello 2018-2020.

Nello stabilimento di Beinasco è in fase di valutazione di fattibilità il recupero dell'acqua depurata per riutilizzarla nel lavaggio degli stampi.

La catena di fornitura

I processi di approvvigionamento sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. In linea con i principi dettati all'interno del Codice Etico, ai soggetti preposti alla funzione approvvigionamento è fatto divieto:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque 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.

Nelle scelte di approvvigionamento Cornaglia cerca, a parità di prodotto /servizio valutato nel suo complesso, di privilegiare fornitori nazionali: solo il 30% degli acquisti provengono da fornitori esteri. Del 70% degli acquisti effettuati in Italia il 32% 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.

DISTRIBUZIONE ACQUISTI



Dal 2020, al fine di garantire un parco fornitori orientati alla sostenibilità etico-sociale e ambientale, la Società sottopone un "Questionario di Valutazione dei Fornitori", al fine di verificare il rispetto di specifici principi contenuti nel Codice Etico del Gruppo Cornaglia. Le regole operative di selezione dei fornitori sono disciplinate dalla procedura "P.018". Il questionario è in fase di implementazione per l'anno 2021.

I Qualità del prodotto

Il Gruppo Cornaglia focalizza la propria attenzione sulla **Qualità** e sulla **sicurezza**, con l'obiettivo di fornire prodotti che rispondano ai più elevati standard (es. IATF 16949) attraverso l'integrazione di elementi direttamente percepiti dagli Stakeholder: benefici e aspettative dei clienti, i più **elevati standard** di sicurezza, la massima compatibilità ambientale.

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.

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.

Nel corso del 2020 il Gruppo Cornaglia ha visto proseguire il suo impegno per rispondere ai requisiti di Qualità e sicurezza dei prodotti attraverso l'estensione delle certificazioni agli stabilimenti del Gruppo e l'adozione sistematica delle metodologie di valutazione dei rischi e certificazione di qualità dei prodotti.

I Innovazione

Cornaglia, con il suo centro ricerche, da sempre pone molta attenzione agli 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 2020 le spese sostenute dal Gruppo Cornaglia per la R&S sul fatturato annuo sono state del 2,5%.

Le attività di innovazione del Gruppo sono condotte presso l'Engineering & Innovation Center, che nel corso del 2020 è stato spostato da Villanova d'Asti (AT) a Grugliasco (TO), costantemente impegnato a studiare, brevettare e sviluppare 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. Sempre nel 2020, è stata aperta una seconda sede del Centro Ricerche & Sviluppo, nelle vicinanze del Politecnico di Torino, con cui il Gruppo ha sviluppato un progetto sulle emissioni di inquinanti dei motori diesel. Cornaglia continua a perseguire importanti collaborazioni con altre società e/o enti di ricerca, allo scopo di sviluppare nuovi prodotti o apportare miglioramenti a prodotti esistenti.

Il Gruppo inoltre ha voluto proseguire, sebbene in forma virtuale viste le condizioni di pandemia, 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 trend tecnologico del 2020 ha confermato il rischio/opportunità, dell'elettrificazione dei veicoli, il quale porterà certamente alla riduzione del numero di applicazioni che faranno ancora uso di motori a combustione interna, a favore di soluzioni con motori completamente elettrici. In quest'ottica il Gruppo ha iniziato lo sviluppo di attività R&D su nuovi componenti legati a questo settore (i.e. battery cooler e roof system). Parallelamente prosegue l'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, per applicazioni off highway che consentano ai costruttori di continuare ad impiegare e sviluppare ulteriormente i loro motori a combustione anche in aree geografiche dove debbano rispondere a severi limiti sulle emissioni di inquinanti.

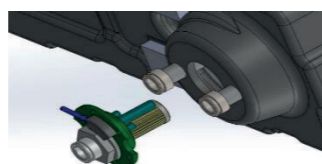
L'impegno del Gruppo Cornaglia verso l'innovazione di prodotto si declina attraverso i seguenti obiettivi:

- riduzione delle emissioni di CO₂ e inquinanti;
- riduzione peso (trasformazione metallo-plastica);
- riduzione consumo combustibile;
- ottimizzazione costi;

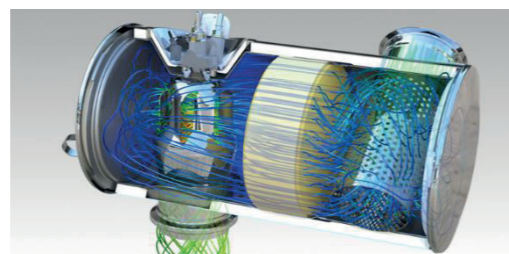
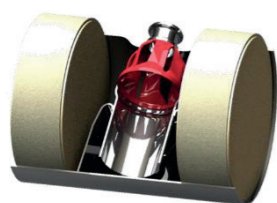
- soddisfazione cliente;
- affidabilità dei prodotti sviluppati;
- ottimizzazione delle prestazioni;
- competitività;
- qualità.

Nel corso del 2020 sono stati realizzati tre progetti particolarmente rilevanti nell'ambito della sostenibilità e in termini di creazione di impatti positivi sociali e/o ambientali.

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



Il progetto ATS PER VEICOLI ON-ROAD consiste nello studio di un sistema di post trattamento dei gas di scarico (ATS) che sia modulare e ottimizzato per essere installato su diverse applicazioni.



Il progetto COR-FLOW ha consentito la realizzazione di un filtro aria compatto per applicazioni off-road attraverso l'ausilio di turbolatori ad alta efficienza per la pre-separazione della polvere e di un particolare filtro di sicurezza "a sacchetto". Tale progetto è stato depositato presso le autorità competenti per l'ottenimento del brevetto.



LA SOCIETÀ IN PILLOLE



1.729 ore di formazione



+1,03% incremento organico



100% riutilizzo materiali riciclati



-26% di inquinanti emessi dagli stabilimenti



-14% di emissioni dirette di CO₂



-40% di infortuni sul lavoro registrati rispetto all'anno precedente



70% degli acquisti proviene da fornitori italiani

APPENDICE

IL GRUPPO CORNAGLIA

Percentuale del personale che riceve formazione o comunicazione sulle pratiche anti-corruzione e attinenti ai diritti umani*	
Inquadramento	2020
	%
Dirigenti	%
Quadri	%
Impiegati	%
Operai	%
Totale	%

* Il piano formativo sulle tematiche anti-corruzione e diritti umani è biennale. Nel 2021 sarà avviata la nuova sessione formativa.

LE NOSTRE PERSONE

Numero totale di dipendenti suddivisi per inquadramento e classe d'età								
Inquadramento	2020				2019			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Dirigenti	-	4	5	9	-	2	6	8
Quadri direttivi	-	6	7	13	-	6	9	15
Impiegati	13	54	54	121	10	58	51	119
Operai	10	146	190	346	8	140	195	343
Totale	23	210	256	489	18	206	261	485

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), per genere						
Tipologia contrattuale	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indet.	399	79	478	386	82	468
A tempo det.	2	0	2	3	-	3
Apprendistato	7	2	9	14	-	14
Totale	408	81	489	403	82	485

Numero totale di dipendenti suddivisi per full-time, part-time e genere						
Full-time \ Part-time	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	405	68	473	401	71	472
Part-time	3	13	16	2	11	13
Part-time perc.	0,7%	16%	3,27%	0,5%	13,4%	2,7%
Totale	408	81	489	403	82	485

Numero totale di lavoratori esterni, per genere						
Lavoratori esterni	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori somministrati	97	1	98	112	-	112
Stage	2	1	3	1	1	2
Totale	99	2	101	113	1	114

Turnover per genere ed area geografica								
Genere	2020				2019			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	33	8%	35	8%	29	7%	27	6%
Donne	2	2%	8	9%	3	3%	6	7%
Totale	35	7%	43	8%	32	6%	33	6%

Turnover per fasce d'età								
Fasce d'età	2020				2019			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
< 30 anni	10	43%	4	17%	8	44%	4	22%
30 - 50 anni	15	7%	13	6%	16	7%	13	6%
> 50 anni	10	4%	26	10%	8	3%	16	6%
Totale	35	7%	43	8%	32	6%	33	6%

Dipendenti che ricevono una regolare valutazione della performance e di carriera per genere e inquadramento						
Numero dipendenti	2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	9	0	9	6	0	6
Quadri direttivi	1	1	2	2	1	3
Impiegati	12	2	14	15	3	18
Totale	18	6	25	23	5	27

Ore di formazione per categoria professionale e genere				
Ore di Formazione	2020		2019	
	N. ore totali	N. ore pro-capite	N. ore totali	N. ore pro-capite
Dirigenti	21	2	150	19
Quadri direttivi	11	1	170	17
Impiegati	424	4	2.238	19
Operai	1.274	3	2.869	9
Totale	1.730	3	5.427	12

Rapporto tra stipendio base femminile e maschile per inquadramento						
Stipendio base	2020			2019		
	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini	Uomini	Donne	Rapporto Donne su Uomini
Dirigenti	774.320	0	0%	641.935	0	0%
<small>Dirigenti al 31/12</small>	9	0		8	0	
Quadri direttivi	606.400	64.231	10%	666.888	63.969	10%
<small>Quadri direttivi al 31/12</small>	12	1		10	1	
Restante personale dipendente	9.043.025	1.722.480	19%	9.976.354	2.052.619	20%
<small>Restante personale dipendente al 31/12</small>	387	80		385	81	

Percentuale del numero totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		
numero di dipendenti	2020	2019
Totale dipendenti	489	485
Numero dipendenti con accordi di contrattazione collettiva	489	485
% dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%

SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTE

Dipendenti coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza				
Numero dipendenti	2020		2019	
	Numero	%	Numero	%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	489	100%	484	100%
Numero totale di dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno	489	100%	484	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	489	100%	484	100%

Lavoratori esterni coperti da sistema di gestione della Salute e Sicurezza				
Numero lavoratori esterni	2020		2019	
	Numero	%	Numero	%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza	489	100%	485	100%
Numero totale di lavoratori esterni coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sottoposto a procedura di controllo interno	489	100%	485	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	489	100%	485	100%

Infortuni sul lavoro		
Tasso	2020	2019
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0,288	1,708
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	3,746	6,345

Malattie professionali		
Numero incidenti	2020	2019
Numero totale di casi di malattia professionale registrabili	0	0
<i>di cui casi di decesso causati da malattia professionali</i>	0	0

TUTELA DELL'AMBIENTE

Materiali							
Materiali utilizzati		2020			2019		
		Totale	Non rinnovabili	Rinnovabili	Totale	Non rinnovabili	Rinnovabili
Materiali plastici	Ton	2.036	1.971	65	1.894	1.728	166
Metalli Ferro e acciaio	Ton	3.023	1.363	1.660	6.499	3.771	2.729
Catalizzatori	Ton	15.223	15.223	0	20.589	20.589	0
Materiale di consumo (oli, vernici etc.)	Ton	509	509	0	626	626	0
Totale	Ton	20.791	19.066	1.725	29.608	26.714	2.895

Materiali riciclati						
Tipologia di materiale riciclato		2020		2019		Delta % 19-20
		Materiali riciclati	Totale	Materiali riciclati	Totale	
Plastica recuperata	Kg	65.000	65.000	166.000	166.000	-60%
Acciaio recuperato	Kg	1.659.851	1.659.851	2.729.000	2.729.000	-39%
Totale	Kg	1.724.851	1.724.851	2.895.000	2.895.000	-40%

Consumi energetici ed emissioni			
Tipologia di consumo e emissioni	2020	2019	Delta % 19-20
Elettricità acquistata dall'esterno (GJ)	23.566	30.495	-23%
<i>di cui acquistata da fonte non rinnovabile (GJ)</i>	23.566	30.495	-23%
<i>di cui acquistata da fonte rinnovabile (GJ)</i>	0	0	-0%
Emissioni di CO ₂ (t)	2.071	2.680	-23%
Elettricità auto-prodotta da fonte rinnovabile (GJ)	6.699	7.571	-12%
Emissioni di CO ₂ evitate (t)	589	665	-12%
Elettricità venduta (GJ)	3.486	3.050	+14%
<i>di cui venduta da fonte non rinnovabile (GJ)</i>	0	0	0%
<i>di cui venduta da fonte rinnovabile (GJ)</i>	3.486	3.050	+14%
Gas Naturale (GJ) per riscaldamento	23.263	26.177	-12%
Emissioni di CO ₂ (t)	1.301	1.467	-12%
Gas Naturale (GJ) per processi produttivi	19.468	23.533	-17%
Emissioni di CO ₂ (t)	1.085	1.318	-17%

Consumi energetici ed emissioni			
	2020	2019	Delta % 19-20
Consumo energetico totale (GJ)	69.551	84.725	-18%
<i>da fonte rinnovabile (GJ)</i>	3.213	4.521	-29%
<i>da fonte non rinnovabile (GJ)</i>	66.298	80.204	-17%

Emissioni totali di CO ₂			
	2020	2019	Delta % 19-20
Emissioni dirette di CO ₂ (t) - Scope 1	2.386	2.785	-14%
Emissioni indirette di CO ₂ (t) - Scope 2	2.071	2.680	-23%

Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 3)					
Materie prime	2020		2019		Delta % 19-20
	KG materie prime	t CO ₂	KG materie prime	t CO ₂	
Beinasco	1.659.851	4.813,57	2.561.762	7.429,11	-35%
Villarbasse	1.970.650	4.202,10	1.728.374	3.547,98	+18%
Valfenera	1.362.777	3.952,05	2.102.987	6.098,66	-35%
Trasporto materiali	2020		2019		Delta % 19-20
	Km	t CO ₂	Km	t CO ₂	
Beinasco	50.328	34,17	69.358	47,09	-27%
Villarbasse	31.846	21,62	27.931	18,97	+14%
Valfenera	323.826	219,88	433.135	294,10	-25%

Consumo di energia da mobilità aziendale			
Tipologia di mezzo di trasporto	2020	2019	Delta % 19-20
Auto in leasing / noleggio a lungo termine	km percorsi	km percorsi	
Diesel	696.946	800.000	-12%
<i>di cui ad uso di servizio</i>	273.410	200.000	+36%
<i>di cui ad uso promiscuo</i>	423.536	600.000	-29%

Intensità energetica				
	Unità di misura	2020	2019	Delta % 19-20
Totale consumi energia	TEP	2.391	2.982	-20%
Totale numero prodotti	n.	7.184.085	9.430.409	-23%
Componenti e materiale plastico	n.	1.994.031	2.774.392	-28%
Silenziatori	n.	1.166.487	1.557.185	-25%
Componenti in metallo	n.	4.023.567	5.098.832	-21%
Intensità per prodotto	GJ/prodotto	0,000332828	0,0003	0%
Intensità per Componenti e materiale plastico	GJ/prodotto	0,0012	0,0011	0%
Intensità per Silenziatori	GJ/prodotto	0,0020	0,0019	0%
Intensità per Componenti in metallo	GJ/prodotto	0,0006	0,0006	0%

Altre emissioni				
	Unità di misura	2020 Produzione	2019 Produzione	Delta % 19-20
COV (Solventi)	Kg	794,86	1.197,65	-34%
Polveri	Kg	1064,29	1343,89	-21%

Prelievo d'acqua					
Fonte del prelievo	2020		2019		Delta % 19-20
	Tutte le aree	Aree di stress idrico	Tutte le aree	Aree di stress idrico	
Acque sotterranee (totale) m³	7.827	0	16.488	0	-53%
Acqua di parti terze (totale) m³	18.187	0	22.212	0	-18%
Totale prelievo d'acqua	26.014	0	38.700	0	-33%

Scarico d'acqua					
Scarico di acqua per destinazione	2020		2019		Delta % 19-20
	Tutte le aree	Aree di stress idrico	Tutte le aree	Aree di stress idrico	
Acque sotterranee (totale) m³	4.137	0	5.937	0	-30%
Acqua dolce (≤ 1000 m³ solidi disciolti totali)	4.137	0	5.937	0	0
Altra acqua (>1000 m³ solidi disciolti totali)	0	0	0	0	0
Totale scarichi	4.137	0	5.937	0	-30%

Rifiuti					
Metodo di smaltimento	Unità di misura	2020			% metodo di smaltimento sul totale
		Totale	Pericolosi	non pericolosi	
Villarbasse	Kg	307.212	7.607	299.605	
Recuperati	Kg	302.905	3.300	299.605	99%
Smaltiti	Kg	4.307	4.307	-	1%
Beinasco	Kg	1.044.177	62.750	981.427	
Recuperati	Kg	992.327	10.900	981.427	95%
Smaltiti	Kg	51.850	51.850	-	5%
Valfenera	Kg	952.819	35.334	917.485	
Recuperati	Kg	923.599	6.114	917.485	97%
Smaltiti	Kg	29.220	29.220	-	3%
Totale	Kg	2.304.208	105.691	2.198.517	

RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO

Distribuzione degli acquisti				
Area geografica	2020		2019	
	spesa in €	€ %	spesa in €	€ %
Piemonte	34.471.425	32%	34.425.000	29%
Resto d'Italia	41.554.802	38%	45.088.000	38%
Eestero	32.798.636	30%	39.427.000	33%
Totale	108.824.863	100%	118.940.000	100%