

Bilancio di Sostenibilità



Battistella
company

Anno 2023

Bilancio di Sostenibilità

Gentili stakeholder,

il connubio tra qualità ed etica contraddistingue il nostro Gruppo fin dalle sue origini come attività artigianale, di cui abbiamo celebrato il settantesimo anniversario proprio nel 2023.

Una sensibilità che nei decenni più recenti è diventata sempre più strutturata, evolvendosi in un'attenzione costante alla responsabilità sociale e alla sostenibilità ambientale.

Quest'ultima, in particolare, dà ulteriore impulso alla ricerca e innovazione che ci caratterizza da sempre.

Solo per fare alcuni esempi, fin dal 2002 siamo stati pionieri nell'adozione delle vernici ad acqua – ambito nel quale lo scorso anno abbiamo compiuto un ulteriore salto di qualità, con l'introduzione di componenti bio – e continuiamo a fare ricerca non solo sui materiali, ma anche sui processi produttivi, come i sistemi di laccatura che recuperano l'acqua utilizzata e facilitano il trattamento dei residui con un avanzato metodo a pH controllato tramite il programma di sostituzione o aggiornamento delle linee produttive, che incrementa la sicurezza insieme alle performance e, quindi, la sostenibilità complessiva della produzione. O ancora, la cura che mettiamo nella selezione dei materiali, come il legno e derivati certificati FSC®, e nell'assicurarci che i nostri scarti di lavorazione abbiano il più possibile una seconda vita, nell'ottica di quell'economia circolare che sta diventando sempre più fondamentale per assicurare un futuro vivibile al pianeta e alle prossime generazioni.

Un impegno che coinvolge con uguale passione la proprietà, il management e tutti i dipendenti.

Perché per noi di Battistella le persone sono davvero il motore del nostro successo: non come dichiarazione di principi, ma come realtà che viviamo concretamente giorno per giorno.

In questo senso, intendiamo supportare sempre più la dedizione di tutti coloro che lavorano con noi. Innanzitutto, attraverso i sistemi di gestione e con un programma di estensione a tutto il Gruppo delle principali certificazioni ISO.

Anche con un'intensa attività di formazione, che vedrà presto la nascita di una vera e propria Academy aziendale, e che riguarda non solo lo sviluppo professionale, con temi quali la leadership e il passaggio generazionale, ma anche la crescita personale, attraverso tematiche motivazionali e anche familiari.

Sempre in quest'ottica di attenzione alle persone rientrano anche il nuovo contratto aziendale di secondo livello sottoscritto nel 2023, che migliora ulteriormente le condizioni di quello siglato nel 2019, e il consolidamento dei benefit aziendali e del sostegno all'equilibrio vita-lavoro.

È con questo spirito che abbiamo voluto sottolineare il nostro settantesimo anniversario non solo con le celebrazioni, ma anche con un gesto concreto come la pubblicazione di questo primo Bilancio di Sostenibilità: una testimonianza del nostro impegno verso la trasparenza e la condivisione per la quale, non a caso, abbiamo voluto coinvolgere i nostri stakeholder in un processo partecipato volto a definire i principali impatti da rendicontare e su cui lavorare.

Siamo convinti che la sfida per uno sviluppo più responsabile si possa vincere soltanto unendo le forze di tutti, dai singoli alle aziende, alle istituzioni nazionali e globali, e speriamo che condividere i nostri impegni e obiettivi in questo primo Bilancio possa contribuire a motivare altre persone e realtà a intraprendere o rafforzare questo percorso.

Non mi resta, quindi, che augurarvi buona lettura.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mario Battistella'. The signature is fluid and cursive, with a large, sweeping flourish at the end.

**IL PRESIDENTE
MARIO BATTISTELLA**



1. Chi siamo	8	Battistella Company e le sue aziende
	10	La nostra storia
	14	La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica
	16	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	18	Battistella Company 2023 in numeri
	20	Cosa accade e dove nel Gruppo Battistella?
	22	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	26	Impatti per ambito ESG
2. Strategia di sostenibilità	30	La performance economica come fattore di responsabilità
	34	Una governance strategica che guarda alla sostenibilità
	38	Un business etico al servizio delle persone
	42	Una storia di investimenti orientati all'innovazione
	46	Dal prodotto al suo contesto: più sicurezza e sostenibilità anche per i luoghi di produzione
3. La nostra responsabilità sociale	50	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
	56	Le nuove assunzioni e il turnover
	58	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	60	Il Progetto 90: un investimento per il futuro
	70	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	74	Pericoli e rischi: un attento processo di individuazione e valutazione
	78	La prevenzione e mitigazione del rischio al servizio della salute e sicurezza dei lavoratori
	84	Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
4. La gestione ambientale	90	Introduzione
	92	Una gestione sempre più responsabile delle materie prime
	96	L'impegno verso la circolarità
	98	I fornitori, partner di un progetto Made in Italy
	100	La gestione attenta dell'energia
	106	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
	110	Il mondo è un ecosistema: la tutela della biodiversità
	113	Appendice
5. Nota metodologia	120	Nota metodologica
	122	Indice di contenuto GRI

1. Chi siamo

8	Battistella Company e le sue aziende
10	La nostra storia
14	La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica
16	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
18	Battistella Company 2023 in numeri
20	Cosa accade e dove nel Gruppo Battistella?
22	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
26	Impatti per ambito ESG

Battistella Company e le sue aziende

ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

Il Gruppo Battistella (di seguito "Il Gruppo") è una realtà industriale tra le più significative in Italia nella produzione di arredi e sistemi arredo.

Battistella Company S.r.l. è la società holding che coordina e controlla tutte le aziende del gruppo tramite un asset manageriale composto dagli uffici di:

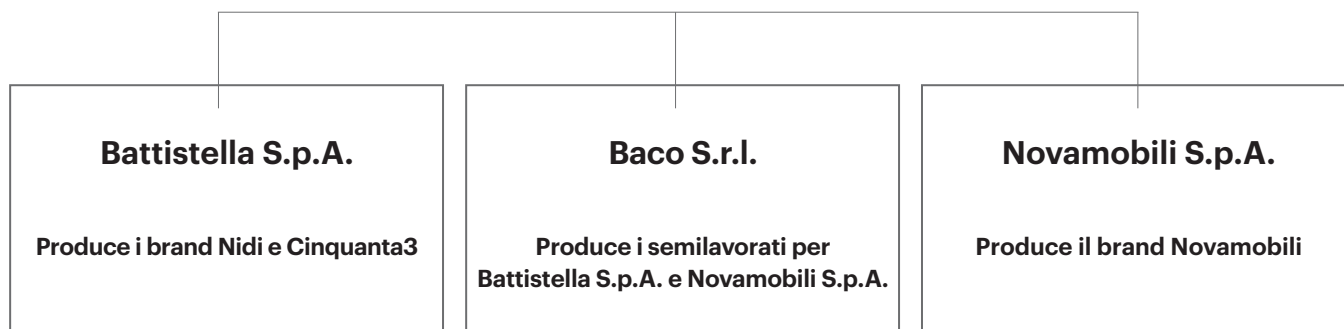
- Direzione generale
- Amministrazione
- Direzione commerciale Italia
- Direzione commerciale estero
- Direzione tecnica
- Finanza e Controllo
- Marketing
- Project management
- Risorse umane
- Sicurezza, ambiente e sostenibilità
- Sistemi informativi

La società di holding coordina e controlla tre aziende: Battistella S.p.A., che produce i brand Nidi e Cinquanta3, Novamobili S.p.A., a capo dell'omonimo brand e Baco S.r.l., azienda che realizza i semilavorati per le altre 2 aziende consorelle (vedi organigramma).

Battistella Company S.r.l. presidia da più di 70 anni il mercato italiano e internazionale con i suoi 3 brand, Novamobili, Nidi e Cinquanta3, ciascuno caratterizzato da una precisa personalità.

Battistella Company mantiene il completo controllo sull'intero processo di produzione, che si svolge esclusivamente all'interno dei 4 stabilimenti del gruppo situati nel territorio di Pieve di Soligo (TV) e corrispondenti ad una superficie di 140.000 mq. Costanti e continui investimenti tecnologici sono destinati al reparto produttivo per l'innovazione, la sicurezza e l'upgrade dei diversi impianti.

Battistella Company S.r.l.



I BRAND DEL GRUPPO

Novamobili: un progetto contemporaneo per ogni casa

Un progetto d'arredo capace di creare ambienti domestici eleganti e confortevoli, dove i sistemi modulari sono pensati per coniugare funzionalità ed estetica. Novamobili risponde alle esigenze del vivere contemporaneo proponendo forme dalle linee pulite e un'ampia scelta di finiture, nate dallo studio sulla materia e dalla sua applicazione nello spazio. Al centro della sua filosofia i valori di modularità, flessibilità e trasversalità, espressione di una tradizione artigianale reinterpretata con tecnologie avanzate e aperta alle sfide del futuro. Un brand che, grazie all'ottimo rapporto qualità/prezzo, consente di far entrare in ogni casa pezzi di design dallo stile contemporaneo e innovativi dal punto di vista produttivo.

Nidi: il design a misura di bambini e ragazzi

È una collezione dedicata al mondo dei bambini e dei giovani adulti, che dà vita a spazi ideali per le esigenze dei suoi giovani utenti. Ideato con uno sguardo consapevole al design e alla qualità dei diversi materiali, questo brand sa creare stanze su misura innovative e stimolanti, dove crescere e sviluppare la propria personalità grazie all'uso di forme leggere e modulabili, giocose e colorate, arredi versatili e sicuri. Destinati a durare nel tempo.

Cinquanta3: il progetto si fa sistema d'arredo

Un sistema d'arredo totale che offre soluzioni entry level dedicate agli spazi domestici e alla collettività. Grazie alla flessibilità, alla molteplicità di dimensioni e alle tonalità neutre dei suoi elementi, Cinquanta3 consente di progettare zone giorno, stanze intime e confortevoli, aree di lavoro, organizzate e versatili, ambienti comuni, pensati per favorire il relax, la concentrazione e il dialogo.

Battistella Company S.r.l.

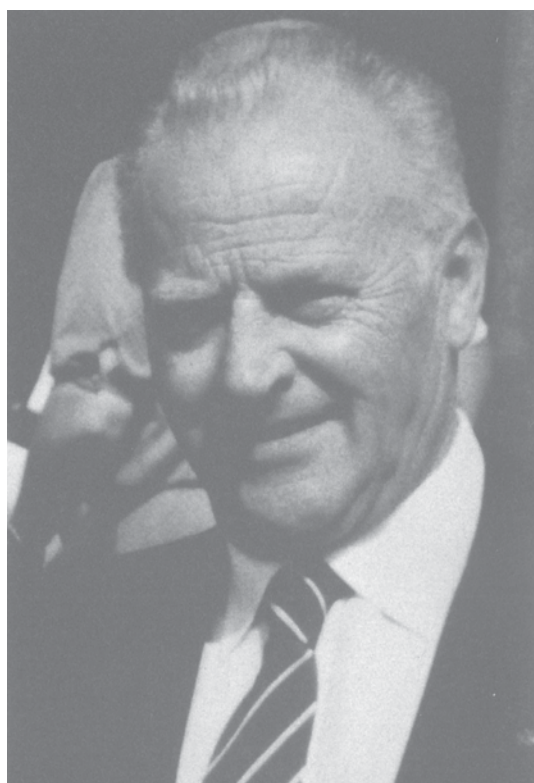
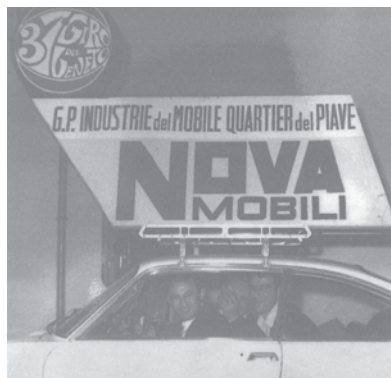


La nostra storia

Battistella S.p.A. nasce nel 1953 a Pieve di Soligo, provincia trevigiana, come evoluzione di un laboratorio artigianale nato dalla passione per la lavorazione del legno.

Se all'inizio della sua storia si presenta come realtà a conduzione familiare, nel tempo l'azienda si evolve in un Gruppo strutturato con approccio manageriale.

Nel 1992 avviene il passaggio alla seconda generazione Battistella: la Direzione passa dal fondatore Alfredo al figlio Mario che, guardando già alla terza generazione, guida il Gruppo verso i traguardi del nuovo millennio. Ambiente e sicurezza, sviluppo sostenibile e salvaguardia della natura come patrimonio vitale e imprescindibile, sono fra le sfide che il Gruppo si pone ogni giorno.



*1953-2023: settant'anni di storia,
settant'anni di persone.
Perché sono le persone che creano una storia straordinaria.
E la nostra è una storia che unisce.*

SETTANT'ANNI DI UNA STORIA CHE GUARDA AL FUTURO

Nel 2023 il Gruppo ha festeggiato il suo settantesimo anniversario, con un evento in cui la famiglia Battistella ha condiviso l'emozione e l'entusiasmo per l'importante traguardo raggiunto con tutti i dipendenti del Gruppo.

Un anniversario così speciale che il quotidiano economico per eccellenza, Il Sole 24 Ore, vi ha dedicato spazio nello speciale "Imprese Storiche Italiane", ripercorrendo la storia di Battistella Company S.r.l.: "arredi che uniscono innovazione e personalizzazione, reinterpretando in chiave contemporanea l'eccellenza italiana nella fedeltà ai valori familiari e del territorio. Un'eredità di bellezza e tradizione che diventa design, tecnologia e qualità."

Per dare ancora maggiore concretezza alla proiezione verso il futuro che ha caratterizzato questi settant'anni, il Gruppo ha scelto di redigere in occasione di questo anniversario il primo Bilancio di Sostenibilità: un documento che offre una visione accurata, esaustiva e trasparente delle attività intraprese, delle strategie, dell'andamento aziendale e dei risultati conseguiti.

Iniziative e obiettivi che puntano a garantire una crescita non solo economica, ma che dia valore alle aspettative di tutti gli stakeholder e ricerchi il miglioramento continuo degli impatti ambientali e sociali generati.



Fondazione di Battistella

Dopo avere appreso i segreti di un maestro artigiano, Alfredo Battistella inizia a produrre arredi: nasce Battistella S.p.A.

La nuova gestione

La seconda generazione, nella persona di Mario Battistella, guida il Gruppo in un percorso di crescita in cui la tradizione sposa la novità, facendo dell'azienda un punto di riferimento nel mondo dell'arredo.

Primo impianto di laccatura all'acqua

Una scelta, che vede il Gruppo tra i primi nel settore, che risponde alla volontà di promuovere la sostenibilità ambientale e preservare la salute delle persone.

1953

1967

1992

1993

2002

2007

La genesi di Novamobili

In questi anni di grande slancio, investendo in tecnologie d'avanguardia e intuendo le nuove tendenze del mercato, Alfredo Battistella fonda Novamobili.

Un'unica sede amministrativa

Gli uffici amministrativi di Novamobili si trasferiscono nella sede centrale di Battistella a Pieve di Soligo (TV).

Magazzino automatizzato Fast

Un centro che ottimizza gli spazi e tempi di stoccaggio e produzione, riducendo errori, eventuali danni e garantendo maggiore sicurezza.

1953-2023 Battistella, da settant'anni nel mondo dell'arredo e del design: radici ben salde nella storia e sguardo rivolto al futuro nel segno della sostenibilità e del Made in Italy.

Introduzione gestione automatizzata della ferramenta

Ispirato dall'industria dell'occhiale, il sistema di controllo pick to light utilizza una luce e un display che guidano l'operatore al prelievo.

Nascita del brand Cinquanta3 e flagship store Novamobili

Il nuovo brand offre soluzioni modulari per spazi domestici e pubblici. Nello stesso anno si inaugura a Milano il primo flagship store Novamobili.

Laccatura all'acqua BIO

Ampliamento dell'headquarter

70° anniversario della fondazione

Vent'anni dopo l'introduzione delle vernici all'acqua, un processo ancora più ecologico utilizza vernici BIO risparmiando circa 8,5 tonnellate di CO² annue.

Una scenografica passerella in vetro connette l'esistente cuore direzionale alla nuova realtà: 3.300 mq su tre piani, con showroom e uffici commerciali.

2010

2013

2015

2020

2023

Nascita del brand Nidi

Il progetto di design per creare spazi dove i bambini prima, e i ragazzi poi, trovano il loro ambiente ideale per crescere, proprio come all'interno di un nido.

Rinnovo impianto produttivo

Battistella S.p.A. rinnova lo stabilimento con un impianto produttivo di 750 mq.

"Il futuro è una storia ancora da scrivere. La storia è quella che ci insegna a comprendere meglio il futuro."
 Mario Battistella e Alberto Battistella

La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica

Qualità e impatto ambientale sono i valori condivisi dalle aziende del Gruppo, dal rispetto dell'ambiente alla sicurezza degli ambienti di lavoro e dei prodotti finali.

La filosofia aziendale fa dialogare passato, presente e futuro, integrando la cura artigianale del dettaglio con le più innovative tecnologie industriali passando per l'attenzione a uno sviluppo più responsabile, la maggiore sfida di oggi e di domani. Per rispondere, il Gruppo si impegna ogni giorno a promuovere lo sviluppo attento a tematiche ambientali e sociali, investendo costantemente in ricerca e innovazione.

Il miglioramento continuo, un approccio entusiasta verso tecnologie e soluzioni nuove e dinamiche, il rispetto e la valorizzazione delle persone: questa la visione industriale che permette al Gruppo di crescere costantemente nel tempo, raggiungendo traguardi sempre più sfidanti.

La scommessa è riuscire a bilanciare una cultura aziendale radicata con la freschezza dei progetti, la scelta di materiali e finiture con un servizio dedicato e su misura.

Ecco perché i prodotti sono interamente realizzati in Italia, presso gli stabilimenti del Gruppo, avvalendosi della collaborazione di una rete di fornitori di fiducia. Un impegno che si estende all'ambiente e alla collettività: il Gruppo impiega legno riciclato certificato, vernici all'acqua BIO, performanti e rispettose dell'ambiente tessuti e materiali di cui viene continuamente verificata la provenienza e attestata la qualità. In Battistella Company S.r.l. ogni persona contribuisce alla crescita e al successo del progetto aziendale, che vuole essere garanzia di durata e affidabilità nel tempo.

Cuore di questa filosofia è l'etica: valore fondante della progettualità che si traduce in scelte a basso impatto ambientale e in azioni mirate per la tutela e la salvaguardia dell'ambiente, e per la salute e la sicurezza delle persone, sia nel luogo di lavoro sia per il cliente finale.



Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità

Il Gruppo è strutturato come un'unica entità per coniugare efficienza gestionale e flessibilità. Nella holding sono accentrate in modo trasversale a tutte le aziende del Gruppo, le figure di coordinamento e di controllo di ogni area: Direzione generale, Amministrazione, Direzione commerciale Italia, Direzione commerciale estero, Direzione tecnica, Finanza e Controllo, Marketing, Project management, Risorse umane, Sicurezza, ambiente e sostenibilità, Sistemi informativi.

Ogni azienda, invece, ha una sua propria gestione operativa, con dipartimenti dedicati, coordinati con i diversi uffici e in contatto costante con le linee produttive che garantiscono una maggiore efficienza e la migliore logistica possibile.

In Baco S.r.l. azienda terzista operante in esclusiva per le consorelle, è inserito uno staff di Direzione dello stabilimento e del personale di produzione. In Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A. sono presenti invece aree che ne seguono le specifiche attività: uffici commerciali Italia ed estero, uffici ricerca e sviluppo, uffici acquisti, ufficio tecnico e direzioni di stabilimento.

Questa governance si riflette in un organigramma di Gruppo con le figure trasversali di primo e secondo livello, dalle quali discendono i tre organigrammi delle tre società operative.

Per quanto riguarda le persone ai vertici della struttura del Gruppo, il titolare e presidente Mario Battistella è Amministratore Unico e rappresentante della holding Battistella Company S.r.l. e delle aziende da essa controllate.

Paolo Bianchin e Alberto Battistella affiancano il titolare nella gestione aziendale, in qualità di procuratori speciali, rispettivamente per Battistella Company S.r.l. e Battistella S.p.A. il primo e per Novamobili S.p.A. e Baco S.r.l. il secondo.

I vertici dirigenziali della società sono coadiuvati da due professionisti esterni indipendenti (nelle figure di un commercialista/fiscalista e un consulente organizzativo/HR) assieme ai quali costituiscono il Comitato di Gestione.

Tutti i membri, che si riuniscono una decina di volte l'anno, sono coinvolti attivamente nel processo volto ad accrescere la consapevolezza dei valori e obiettivi nelle rispettive società di competenza. In dettaglio, ogni attore viene sensibilizzato sul proprio fondamentale apporto alla progressiva implementazione di un modello di business responsabile, consolidando i principi e valori aziendali.

Il Comitato è coinvolto nella gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone: una responsabilità che viene delegata a specifiche figure in ciascuna azienda, sulla base di criteri funzionali e di competenze organizzative e gestionali.

Il Comitato viene informato periodicamente dalle diverse società del Gruppo tramite gli appositi delegati. L'Amministratore Unico, infine, fa una valutazione delle performance di controllo e gestione degli impatti segnalati durante il riesame della direzione.

Il Gruppo dà valore alle relazioni con ciascuno stakeholder, in particolare quelli interni, prestando particolare attenzione alle tematiche di sviluppo responsabile e di salute e sicurezza dei lavoratori. I delegati alla sostenibilità vengono periodicamente coinvolti in incontri, aggiornamenti e scambi di informazioni: gli esiti sono valutati dal Comitato di Gestione, che adotta per ciascuna azienda le azioni correttive sulla base delle eventuali criticità emerse dall'analisi delle istanze manifestate.

Nell'ambito delle politiche e procedure volte ad assicurare correttezza e trasparenza, per Novamobili S.p.A. e Battistella S.p.A. è presente un Collegio Sindacale (composto dal Presidente, due Sindache, due Sindaci supplenti), mentre per Battistella Company S.r.l. e Baco S.r.l. la funzione è accentrata in un unico Revisore Legale.



Battistella Company 2023 in numeri

150MLN €

Fatturato annuo

140.000 Mq

Superficie aziendale

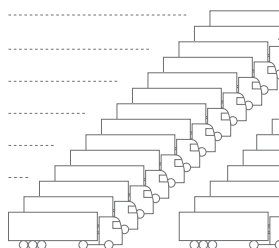
40

Paesi



23

Camion spediti al giorno



80%

Mercato Italiano



20%

Mercato Estero



2.650.000 Mq

Pannelli in Mq annui

2.800.000 Pz.

Semilavorati annui

2.900.000 Pz.

Colli annui

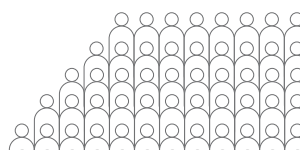
653

Lavoratori



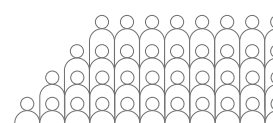
472

Dipendenti



181

Somministrati



30

Corsi di formazione

Distribuiti tra formazione obbligatoria e formazione volontaria



100%

Dipendenti inquadrati nel
CCNL Legno-Arredo



90%

Budget di approvvigionamento
indirizzato a fornitori italiani

11%

Turnover positivo

0

Casi di discriminazione

0

Episodi di discriminazione

Cosa accade e dove nel Gruppo Battistella?

Per quanto riguarda i processi produttivi, il Gruppo presenta una struttura organizzativa che coniuga le sinergie interne di ciascuna società con la specializzazione per poter ideare e realizzare prodotti con gli elevati standard qualitativi che, da sempre, caratterizzano i brand.

Baco S.r.l. è la struttura operativa in cui vengono prodotti i semilavorati che saranno utilizzati da Novamobili S.p.A. e Battistella S.p.A. per produrre elementi di arredo. La linea produttiva dello stabilimento si divide in due aree: nella prima area sono lavorati i pannelli che richiedono operazioni di tipo standard, mentre nella seconda si provvede ad operazioni customizzate, che possono essere anche manuali nell'ottica di ricercare sempre la massima qualità artigianale. I pannelli semilavorati vengono spediti con cadenza giornaliera presso gli stabilimenti di Novamobili e Battistella.

Battistella S.p.A. opera principalmente nella commercializzazione di arredi componibili destinati a camerette per bambini e ragazzi e soluzioni di arredo domestico e pubblico, realizzati a partire da pannelli semilavorati in truciolare prodotti presso lo stabilimento Baco S.r.l..

I pannelli vengono assemblati, montati, puliti e imballati con film plastico termoretraibile cartone. Con un occhio rivolto alla sicurezza e a un ridotto impatto ambientale, le macchine per la lavorazione del legno sono dotate di impianti di aspirazione per convogliare i trucioli di legno nei sistemi di raccolta esterni in modo da sfruttare la potenzialità dell'economia circolare.

Novamobili S.p.A. realizza arredamento di design destinato a camere da letto e soggiorni. I semilavorati giungono in Novamobili già sagomati e pronti per le operazioni di laccatura nell'apposito reparto di verniciatura.

Lo stabilimento si suddivide in tre comparti produttivi.

Il comparto C1 accoglie i semilavorati provenienti da Baco. È presente un piccolo reparto di lavorazione per la personalizzazione delle dimensioni.

Inoltre, si effettuano operazioni di assemblaggio, montaggio, pulizia e imballo dei prodotti finiti. Accanto alle linee di produzione si trova l'area di carico per la spedizione giornaliera del prodotto finito.

Nel comparto C2 avvengono le operazioni di verniciatura, sia in impianti automatici sia in cabine manuali.

L'azienda ha compiuto un grande sforzo per la transizione verso un processo di laccatura più ecologico possibile. Si utilizzano infatti delle vernici ad acqua BIO, con una percentuale molto ridotta di solvente organico: questo permette di minimizzare le emissioni di composti organici volatili in atmosfera.



Durante la verniciatura si utilizzano inoltre catalizzatori – cioè, composti che accelerano l'indurimento della vernice – che contengono una ridotta quantità di composti chimici.

L'indurimento è un processo fondamentale, in quanto permette alla vernice di passare dallo stato liquido a quello solido, conferendole resistenza.

L'acqua utilizzata nelle cabine di verniciatura manuale viene riutilizzata attraverso dei sistemi che permettono di recuperarla separandola dai residui di vernice.

Nel comparto C3 si effettuano infine le operazioni di finitura con il montaggio dei vetri e altri componenti, oltre al deposito di semilavorati destinati all'assemblaggio e montaggio.



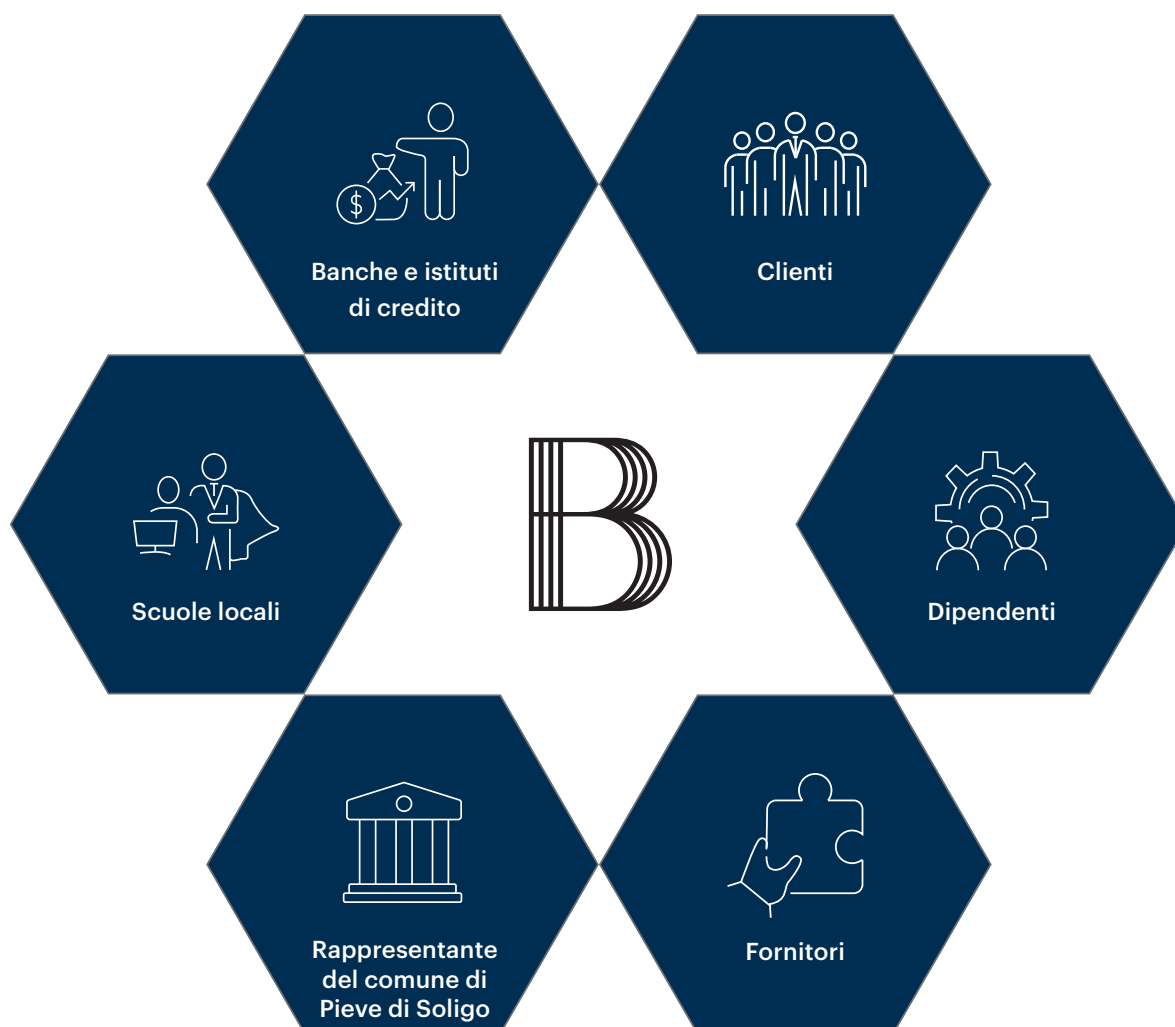
Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità

Per comprendere e gestire le esigenze dei partner e portatori di interesse, e approfondire con loro le questioni di sostenibilità, il Gruppo ha attivato un dialogo costante e trasparente, volto ad assicurare che siano soddisfatte le reciproche aspettative.

In particolare, nel 2023 Battistella Company S.r.l. ha attivato un processo di mappatura degli stakeholder sia interni sia esterni, che operano lungo la catena del valore, oltre che dei soggetti indirettamente influenzati o interessati alle attività aziendali.

Le attività di coinvolgimento si sono svolte ispirandosi alla metodologia delineata nello stakeholder Engagement Standard AA1000 (AA1000-SES), un quadro di riferimento per la progettazione, implementazione, verifica di qualità e comunicazione dei percorsi di inclusione delle parti interessate.

GLI STAKEHOLDER INDIVIDUATI



A marzo 2024 il Gruppo ha realizzato un'analisi di materialità in linea con le prescrizioni dei GRI 3 (edizione 2021), che considerano "materiali" – cioè, rilevanti ai fini dell'analisi – i temi che in maggiore misura riflettono gli impatti più significativi dell'organizzazione su economia, ambiente e persone, con una particolare attenzione ai diritti umani.

Il processo ha previsto quattro fasi di attività. Nella prima fase di comprensione e analisi del contesto dell'organizzazione, il Gruppo ha analizzato in modo approfondito il contesto in cui opera, attraverso un focus sulle caratteristiche delle attività svolte (modello di business, tipologia dei servizi offerti, mercati serviti, ecc.), sui rapporti commerciali che la vedono coinvolta (clienti, fornitori, ecc.), sull'andamento del contesto relativamente ai temi ESG (questioni sociali, ambientali, economiche, ecc.) e sui principali stakeholder interni ed esterni.

Dai risultati emersi dall'analisi del contesto, il Gruppo ha quindi proceduto all'identificazione degli impatti potenziali ed effettivi, ricavando le principali tematiche ESG di interesse per gli stakeholder, così come i principali impatti dell'azienda – attuali e potenziali, positivi e negativi – su economia, ambiente e persone, compresi quelli sui loro diritti umani.

Ogni impatto individuato è stato associato ad una o più tematiche rilevanti.

In un terzo momento è stata condotta la valutazione dell'importanza degli impatti: l'associazione tra le tematiche rilevanti e l'impatto che l'azienda ha su questi è stata sottoposta alla valutazione tanto del management quanto degli stakeholder. In particolare, sono state direttamente coinvolte nel processo di valutazione le categorie di stakeholder interni ed esterni identificate in precedenza.

L'engagement è avvenuto tramite la compilazione di un questionario di valutazione, che richiedeva di assegnare a ogni impatto una priorità di azione da parte dell'azienda, da 1 ("non rilevante") a 4 ("molto rilevante").

L'ultima fase ha previsto infine la prioritizzazione degli impatti. Sulla base della valutazione della fase precedente, gli impatti sono stati ordinati dal più al meno significativo ed è stata loro assegnata una priorità secondo l'importanza riconosciuta dagli stakeholder.

La soglia di priorità è stata individuata in un valore pari a 3,5: gli impatti con un risultato al di sopra di questa soglia sono stati indicati come Livello 1, di maggiore rilevanza nella rendicontazione, mentre quelli con un punteggio inferiore, che vengono comunque presi in considerazione, sono stati classificati di Livello 2.

L'elenco dei temi materiali è stato infine sottoposto alla Proprietà per l'approvazione finale.

I risultati dell'analisi di materialità riportati di seguito, con la prioritizzazione degli impatti secondo la valutazione dagli stakeholder, vede al primo posto tra gli impatti di Livello 1 un tema già molto forte e sentito nel Gruppo, quello della competitività e innovazione, a dimostrazione di come le attuali strategie di business siano sostanzialmente in linea con la principale aspettativa dei portatori d'interesse.

Molta importanza viene data anche a un miglioramento della performance economica attraverso la formazione continua delle risorse interne e al rafforzamento di una cultura aziendale attenta ai temi della sostenibilità.

Gli stakeholder danno grande rilievo alla crescita professionale dei dipendenti, riconoscendo che lo sviluppo delle competenze interne è essenziale per rafforzare la competitività aziendale e a migliorare le proprie performance ESG.

La salute e sicurezza dei dipendenti e il loro benessere attraverso la conciliazione vita-lavoro sono centrali per gli stakeholder del Gruppo Battistella. Le scelte di investire in politiche di flessibilità, come lo smart working o la banca ore etica, e adottare standard elevati di sicurezza, non solo tutelano i lavoratori, ma ne migliorano la produttività e soddisfazione.

Un altro tema rilevante è la lotta alla violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura, che occupa una posizione di tutto rispetto tra gli impatti di Livello 1.

Questo dimostra una crescente consapevolezza degli stakeholder riguardo il valore della responsabilità sociale d'impresa, sottolineando l'esigenza di monitorare attentamente la catena di approvvigionamento per garantire il rispetto dei diritti umani e ridurre i rischi associati a violazioni etiche.

Sempre collegato alla catena di fornitura l'importanza data al tema della riduzione degli impatti ambientali attraverso l'uso di materie prime certificate, come quelle con certificazione FSC® (Forest Stewardship Council®) premia le scelte di approvvigionamento responsabile compiute dall'azienda.

La rilevanza data a questo impatto sottolinea nuovamente l'allineamento della visione di Gruppo e dei propri stakeholder, che vedono nell'uso di materie prime certificate una strategia efficace per ridurre l'impronta ecologica dell'azienda.

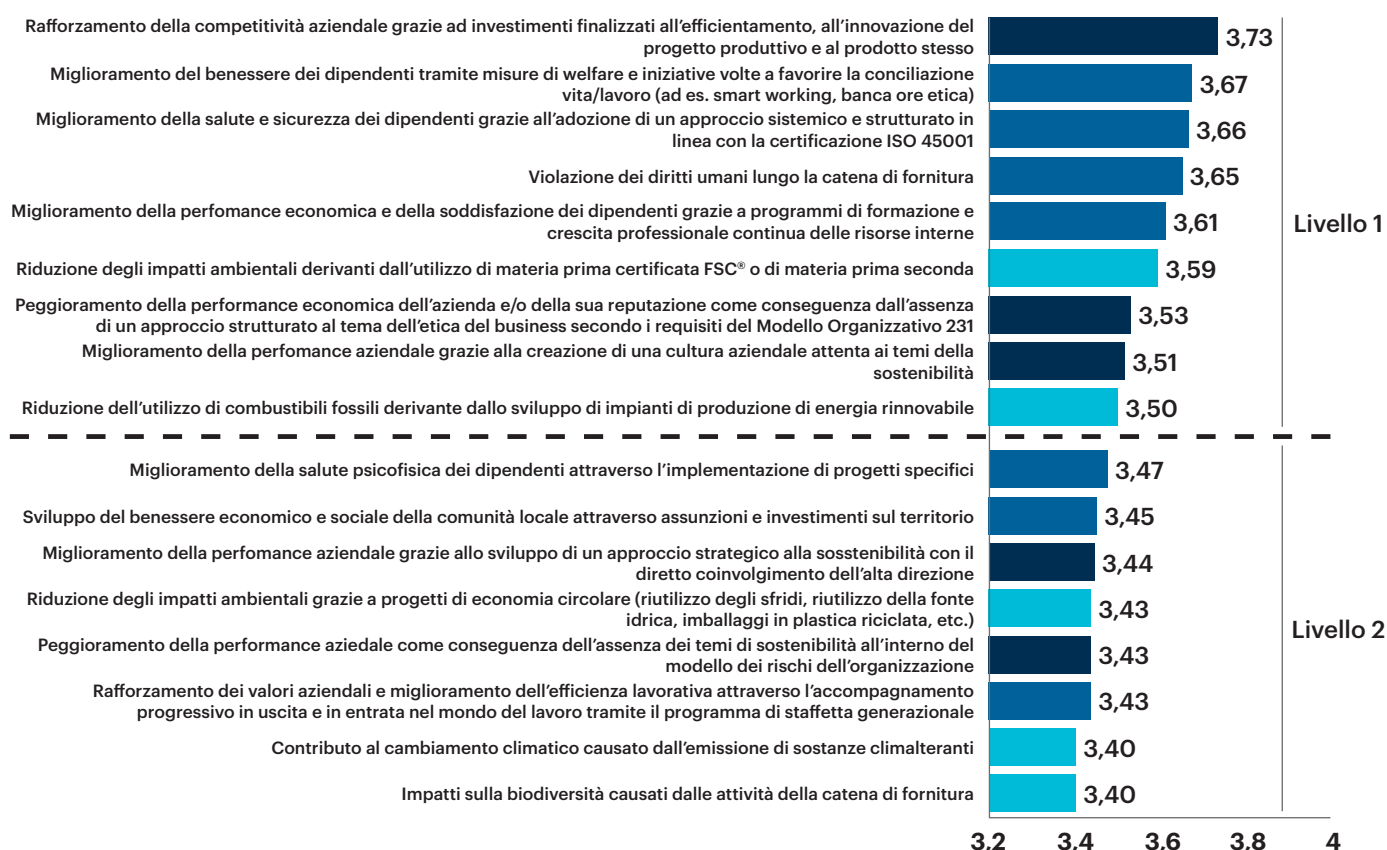
Gli impatti successivi evidenziano la grande rilevanza attribuita dagli stakeholder al fattore umano, declinato nei diversi aspetti del benessere, salute e sicurezza e diritti umani, con particolare riferimento alla catena di fornitura per questi ultimi.

Gli aspetti ambientali sono rappresentati dall'utilizzo di materie prime e seconde certificate e dalla riduzione dell'utilizzo di combustibili fossili.

Tra le priorità di livello 2 si segnalano l'importanza attribuita all'impatto sulle comunità, la rilevanza dei progetti di economia circolare e l'ulteriore rafforzamento dei valori aziendali.

Governance	Sociale	Ambiente
Governance strategica di sostenibilità	Comunità locali	Tutela della biodiversità
Etica ed integrità	Benessere dei dipendenti	Cambiamento climatico
Performance economica	Formazione e sviluppo delle competenze del personale	Economia circolare
	Diritti umani	Gestione dell'energia
	Salute e sicurezza	Approvvigionamento dei materiali

Riassumendo, vengono considerati materiali tutti i temi di sostenibilità individuati, presentati nelle tabelle seguenti secondo l'ambito ESG (Environmental, Social, Governance) di appartenenza.



Impatti per ambito ESG

Nella seguente tabella vengono indicati in ordine di rilevanza gli impatti suddivisi per ambito ESG. Vengono distinti tra impatti positivi e negativi, e tra attuali e potenziali. Vengono infine associati al relativo tema materiale e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG) cui fanno riferimento.

Ambito ESG	Impatto	Positivo / Negativo	Potenziale / Attuale	Tema materiale	SGS
Governance	Rafforzamento della competitività aziendale grazie ad investimenti finalizzati all'efficientamento, all'innovazione del processo produttivo e al prodotto stesso.	Positivo	Attuale	Performance economica	9 - 12
Sociale	Miglioramento del benessere dei dipendenti tramite misure di welfare e iniziative volte a favorire la conciliazione vita/lavoro (ad es. smart working, banca ore etica).	Positivo	Potenziale	Benessere dei dipendenti	5 - 8 - 10
Sociale	Miglioramento della salute e sicurezza dei dipendenti grazie all'adozione di un approccio sistemico e strutturato, in linea con la certificazione ISO 45001.	Positivo	Potenziale	Salute e sicurezza	3
Sociale	Violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura.	Negativo	Potenziale	Diritti umani	8 - 12 - 16
Sociale	Miglioramento della performance economica e della soddisfazione dei dipendenti grazie a programmi di formazione e crescita professionale continua delle risorse interne.	Positivo	Attuale	Formazione e sviluppo delle competenze del personale	4 - 8
Ambiente	Riduzione degli impatti ambientali derivanti dall'utilizzo di materia prima certificata FSC® o di materia prima seconda.	Positivo	Attuale	Approvvigionamento di materiali	12 - 15
Governance	Peggioramento della performance economica dell'azienda e/o della sua reputazione come conseguenza dall'assenza di un approccio strutturato al tema dell'etica del business secondo i requisiti del Modello Organizzativo 231.	Negativo	Potenziale	Etica ed integrità	16 - 17

Ambito ESG	Impatto	Positivo / Negativo	Potenziale / Attuale	Tema materiale	SGS
Governance	Miglioramento della performance aziendale grazie alla creazione di una cultura aziendale attenta ai temi della sostenibilità.	Positivo	Attuale	Governance strategica di sostenibilità	16 - 17
Ambiente	Riduzione dell'utilizzo di combustibili fossili derivante dallo sviluppo di impianti di produzione di energia rinnovabile.	Positivo	Potenziale	Gestione dell'energia	11 - 13
Sociale	Miglioramento della salute psicofisica dei dipendenti attraverso l'implementazione di progetti specifici.	Positivo	Attuale	Benessere dei dipendenti	3
Sociale	Sviluppo del benessere economico e sociale della comunità locale attraverso assunzioni e investimenti sul territorio.	Positivo	Attuale	Comunità locali	5 - 10 - 11
Governance	Miglioramento della performance aziendale grazie allo sviluppo di un approccio strategico alla sostenibilità con il diretto coinvolgimento dell'alta direzione.	Positivo	Attuale	Governance strategica di sostenibilità	12 - 17
Governance	Peggioramento della performance aziendale dell'azienda come conseguenza dall'assenza dei temi di sostenibilità all'interno del modello dei rischi aziendale.	Negativo	Potenziale	Governance strategica di sostenibilità	12 - 17
Ambiente	Riduzione degli impatti ambientali grazie a progetti di economia circolare (riutilizzo degli sfridi, riutilizzo della fonte idrica, imballaggi in plastica riciclata, etc.)	Positivo	Attuale	Economia circolare	12 - 13 - 15
Sociale	Rafforzamento dei valori aziendali e miglioramento dell'efficienza lavorativa attraverso l'accompagnamento progressivo in uscita e in entrata nel mondo del lavoro tramite il programma di staffetta generazionale.	Positivo	Attuale	Benessere dei dipendenti	8 - 11
Ambiente	Contributo al cambiamento climatico causato dall'emissione di sostanze climalteranti.	Negativo	Attuale	Cambiamento climatico	13
Ambiente	Impatti sulla biodiversità causati dalle attività della catena di fornitura.	Negativo	Potenziale	Tutela della biodiversità	13 - 14 - 15

2. Strategia di sostenibilità

- 30 La performance economica come fattore di responsabilità
- 34 Una governance strategica che guarda alla sostenibilità
- 38 Un business etico al servizio delle persone
- 42 Una storia di investimenti orientati all'innovazione
- 46 Dal prodotto al suo contesto: più sicurezza e sostenibilità anche per i luoghi di produzione

La performance economica come fattore di responsabilità

Per garantire la continuità del business e creare valore nel lungo termine, è essenziale una solida performance economica: consente di investire in innovazione, sviluppo dei servizi e in risorse umane, garantendo crescita e competitività.

Per questo il Gruppo pone alla base della propria strategia di sostenibilità la resilienza economica.

Per comprendere la rilevanza di questa dimensione è interessante sottolineare che, secondo una ricerca di *“Fondazione Nord-Est”*, Battistella Company S.r.l. rientra nella Top 100 delle aziende del Nord Est con bilancio certificato secondo gli standard IFRS.

Un dato ancora più rilevante se si considera che il settore di riferimento di Battistella S.p.A. è popolato da aziende produttrici medio-piccole, rispetto alle quali la società occupa una posizione primaria sia per fatturato che per margini.

Nell'arena di Novamobili S.p.A. sono invece presenti meno competitor, ma più strutturati, e con maggiori potenzialità in termini di volume d'affari e margini grazie alla maggiore rilevanza del marchio, al design e alla riconoscibilità all'estero.



Battistella Company S.r.l. invece è la holding che coordina e controlla le sedi produttive.

La maggior parte dei suoi ricavi proviene da Battistella S.p.A. grazie ai suoi due brand Nidi e Cinquanta3, seguita da Novamobili S.p.A. con l'omonimo brand e da Baco S.r.l.

Oltre all'Italia, i principali mercati di riferimento del Gruppo sono l'Europa, seguita dal Medio Oriente, Africa del Nord, U.S.A., America latina ed Asia, presidiati attraverso una rete di agenzie strutturate con uffici in loco, che consentono di offrire ai clienti un servizio completo.

In Italia i principali clienti sono i retail multimarca, circa 1.500: di questi, i primi 100 rappresentano il 30% del fatturato.

All'estero sono in prevalenza rivenditori retail multimarca, alcuni sono distributori in esclusiva (soprattutto in Arabia Saudita, Libano e Malta), studi di architettura (in Francia e Inghilterra) e gruppi di acquisto (in Germania, Austria e Svizzera).

L'importanza dell'export per il Gruppo è attestata dall'inaugurazione, ad aprile 2023, del primo flagship store estero del brand Novamobili a Zurigo a seguito dei mono-marca presenti in Kuwait e Dubai.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, nonostante il contesto geopolitico e macroeconomico internazionale, il Gruppo ha continuato a crescere economicamente.

All'inizio dell'anno, la previsione di fatturato per il 2023 era di circa 150 milioni di euro. Il risultato è stato ottenuto, superando del 9% il dato del 2022.

Quanto al valore economico distribuito, nel 2023 è stato pari a 146 milioni di euro, in aumento rispetto ai 135 del 2022. Il valore economico generato rappresenta la ricchezza economica prodotta nel corso dell'anno dal Gruppo.

L'analisi del valore economico distribuito permette di ottenere una valutazione dell'impatto economico-sociale creato, misurando la ricchezza prodotta a vantaggio di tutti gli stakeholder: in questo senso, l'analisi evidenzia un incremento generalizzato su tutte le voci interessate, a partire dalla componente risorse umane interne (+10% stipendi e benefit), a quella della Pubblica Amministrazione, dove si annovera la parte ricavi ceduta sotto forma di tasse, imposte oppure crediti fiscali.

Il valore economico trattenuto è relativo invece alla differenza tra valore economico generato e distribuito e, come evidenziato nel grafico seguente è una parte minima rispetto a ricavi complessivi del Gruppo.

Il dettaglio della componente economica rispettivamente per il 2023 e per il 2022 è contenuto all'interno delle tabelle 2.1 e 2.2 seguenti.

Società	2023				
	Gruppo Battistella ¹	Battistella Company	Battistella	Novamobili	Baco
Valore economico direttamente generato: ricavi	148.870.619	8.992.058	78.223.529	69.582.365	11.065.851
Valore economico distribuito a:					
- Costi operativi	108.927.961	2.791.288	62.147.817	54.950.555	6.119.785
- Stipendi e benefit dei dipendenti	33.773.889	5.650.187	11.115.231	12.673.314	4.373.204
- Fornitori di capitale	2.580.220	787.290	2.530.477	651.609	226.125
- Pubblica Amministrazione	947.262	-224.768	906.104	375.554	-75.525
- Investimenti nella comunità	6.000	0	6.000	0	0
Valore economico distribuito	146.235.332	9.003.997	76.705.629	68.651.032	10.643.589
Valore economico trattenuto	2.635.287	-11.939	1.517.900	931.333	422.262

Tabella 2.1: Valore economico direttamente generato per ogni società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

¹ I valori economici del Gruppo non sono la somma dei valori economici delle singole aziende in quanto vengono esclusi gli scambi intra-company

Società	2022				
	Gruppo Battistella ¹	Battistella Company	Battistella	Novamobili	Baco
Valore economico direttamente generato: ricavi	136.600.768	7.134.603	73.173.954	61.964.933	12.131.121
Valore economico distribuito a:					
- Costi operativi	102.676.859	1.716.144	59.022.405	49.950.166	6.524.827
- Stipendi e benefit dei dipendenti	30.580.340	3.947.560	10.216.521	11.243.266	5.321.648
- Fornitori di capitale	1.075.145	276.271	2.840.611	909.518	155.878
- Pubblica Amministrazione	225.018	-314.218	802.607	91.979	-272.751
- Investimenti nella comunità	6.000	0	6.000	0	0
Valore economico distribuito	134.563.362	5.625.757	72.888.144	62.194.929	11.729.602
Valore economico trattenuto	2.037.406	1.508.846	285.810	-229.996	401.519

Tabella 2.2: Valore economico direttamente generato per ogni società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

DISTRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE ECONOMICA

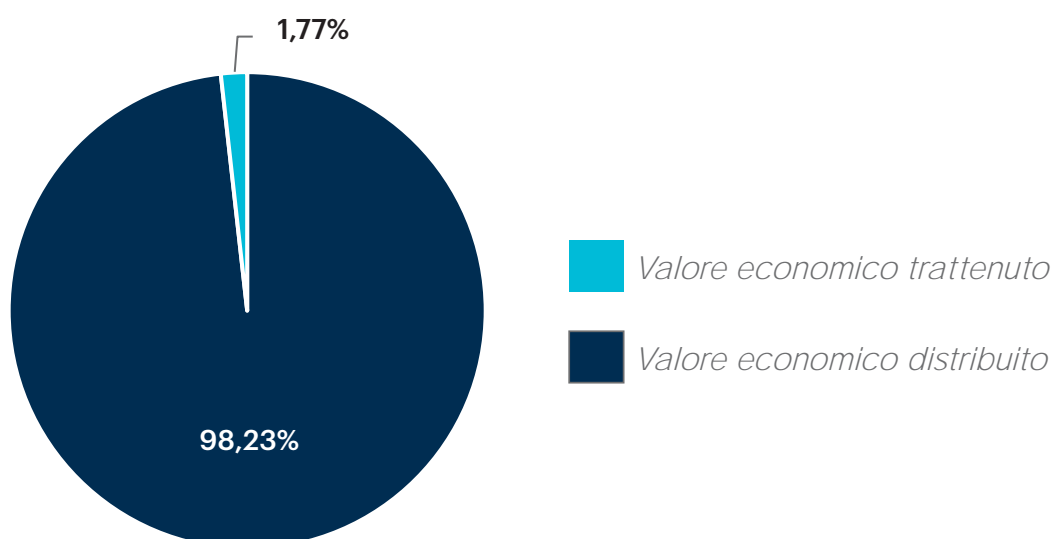


Grafico 2.1: Percentuale distribuzione della performance economica nell'anno di rendicontazione 2023

Per maggiori informazioni circa la performance economico-finanziaria dell'anno 2023, si rimanda ai singoli bilanci civilistici delle aziende del Gruppo.

Una governance strategica che guarda alla sostenibilità

Il Gruppo porta avanti il suo impegno nell'integrare la propria strategia di business con gli aspetti di sostenibilità ESG, a cominciare dalla parte potenzialmente più impattante delle sue attività.

L'impegno del Gruppo, infatti, è rivolto a una gestione della produzione sempre più attenta all'utilizzo delle risorse del pianeta e che possa al contempo generare valore sociale per la comunità in cui il Gruppo è inserito.

Negli anni l'orizzonte di questo intento si è ampliato costantemente, fino a delinearsi come un vero e proprio percorso strategico aziendale orientato a tutte le tematiche ESG.

Il Gruppo con il fine di ottenere risultati sempre più concreti, rilevanti e misurabili, adotta una governance fondata su una visione a tutto campo, che considera non solo gli aspetti economici, ma anche quelli ambientali e sociali.

La redazione del primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta un passaggio fondamentale lungo questo percorso ed esprime la volontà dell'azienda di abbracciare una visione a lungo termine, investendo tempo e risorse.

Rafforzare la governance sulle tematiche di sostenibilità comporta inoltre l'impegno da parte della direzione e della proprietà a garantire non solo eticità e responsabilità, ma anche trasparenza.

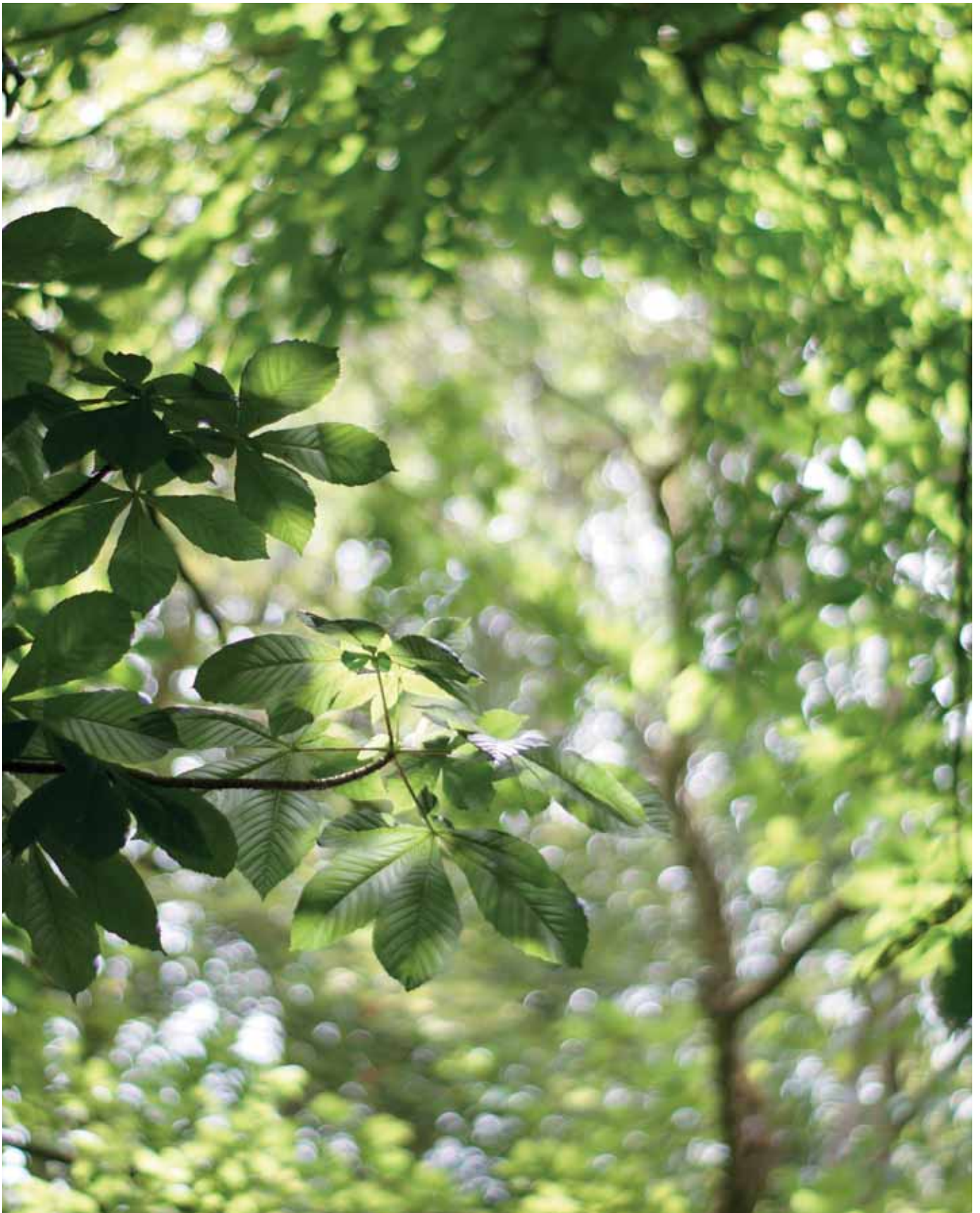
Questi principi di attenzione e diffusione dei temi ESG sono condivisi anche con gli stakeholder com'è emerso nell'analisi di materialità (vedi pag. 22 *"Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità"*).

La pubblicazione del Bilancio testimonia la volontà dell'azienda di condividere in modo trasparente i risultati raggiunti e gli obiettivi perseguiti con tutti i suoi portatori d'interesse.

Infine, questo primo Bilancio rappresenta per il Gruppo il punto di partenza da cui strutturare una più efficace raccolta dati per le future rendicontazioni, anche in ottica della Direttiva Europea CSR (vedi box a pag. 36).

Da quest'anno l'azienda inizia quindi a misurare e monitorare i propri impatti in maniera continuativa, definendo obiettivi di miglioramento concreti e verificabili.

Questo atto di trasparenza dimostra agli stakeholder che il Gruppo riconosce la propria responsabilità a rendere conto dei propri progressi, nell'ottica di rafforzare l'approccio all'evoluzione continua anche verso i temi ESG.



LA DIRETTIVA EUROPEA CSR: COS'È E A COSA SERVE

Entrata in vigore il 5 gennaio 2023, viene recepita in Italia con il Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) dell'Unione Europea prevede che le aziende comunichino l'impatto sulle comunità, l'ambiente e il business delle loro azioni ambientali, sociali e di governance (ESG).

Scopo della direttiva è supportare investitori, analisti, consumatori e altri stakeholder nell'ottenere una valutazione più accurata delle performance di sostenibilità delle imprese, ampliando in modo rilevante l'ambito della precedente direttiva NFRD (Non-Financial Reporting Directive).

La rendicontazione CSRD secondo gli standard di sostenibilità europei (ESRS) si fonda sul principio di duplice materialità: da un lato gli impatti dall'interno dell'azienda verso l'esterno (inside-out) e dall'altro quelli dall'esterno verso l'interno (outside-in).

La CSRD impone per esempio di comunicare indicatori relativi alle emissioni di gas serra nell'atmosfera, ma anche di rendicontare il modo in cui il cambiamento climatico può impattare finanziariamente sugli asset, le attività, e il modello di business dell'azienda.

Oltre a essere disponibili al pubblico, tutte le informazioni devono essere esaminate da terze parti incaricate di validarne l'accuratezza e la completezza. In questo modo, la direttiva CSRD punta a rafforzare il processo di divulgazione e propone ai consumatori e agli investitori un modo più coerente e semplice per comprendere l'impatto ESG delle aziende, confrontare le performance delle stesse, e prendere decisioni più informate sulla base di dati ESG.

L'obbligatorietà di rendicontazione per le imprese si applicherà gradualmente a partire dal 2025 (periodo di rendicontazione 2024) per gli "Enti di interesse pubblico".

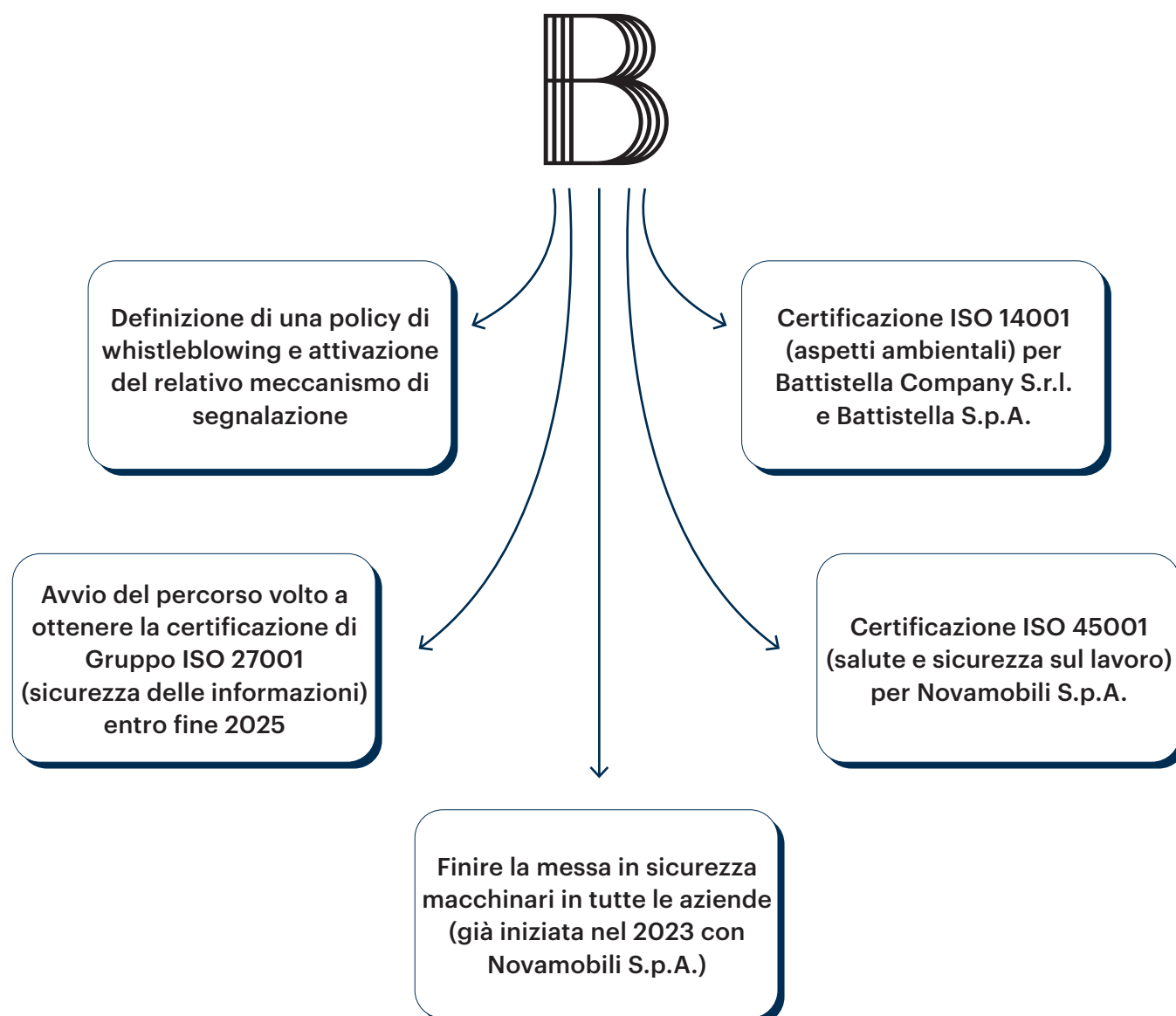
Il Gruppo rientra nei requisiti per la definizione di "Grande impresa non quotata" con rendicontazione obbligatoria a partire dal 2026 (periodo di rendicontazione 2025).

Al fine di garantire la capacità della struttura di governance di gestire nel modo più efficiente ed efficace l'azienda, a fronte delle continue evoluzioni dello scenario, da oltre 15 anni il Gruppo si avvale di un consulente direzionale per agevolare gli sviluppi e i cambi generazionali del management.

In anni più recenti, la consulenza si è orientata anche verso la definizione di una governance in grado di diffondere maggiormente in azienda la capacità di affrontare le sfide dei decenni futuri.

Con l'obiettivo di rafforzare questo processo, è stato pertanto affiancato un secondo consulente direzionale, che ha consentito di ampliare il numero dei dipendenti che possono accedere a questo servizio consulenziale e di supporto, in un percorso di crescita costante.

GLI OBIETTIVI PER IL BIENNIO 2024-2025

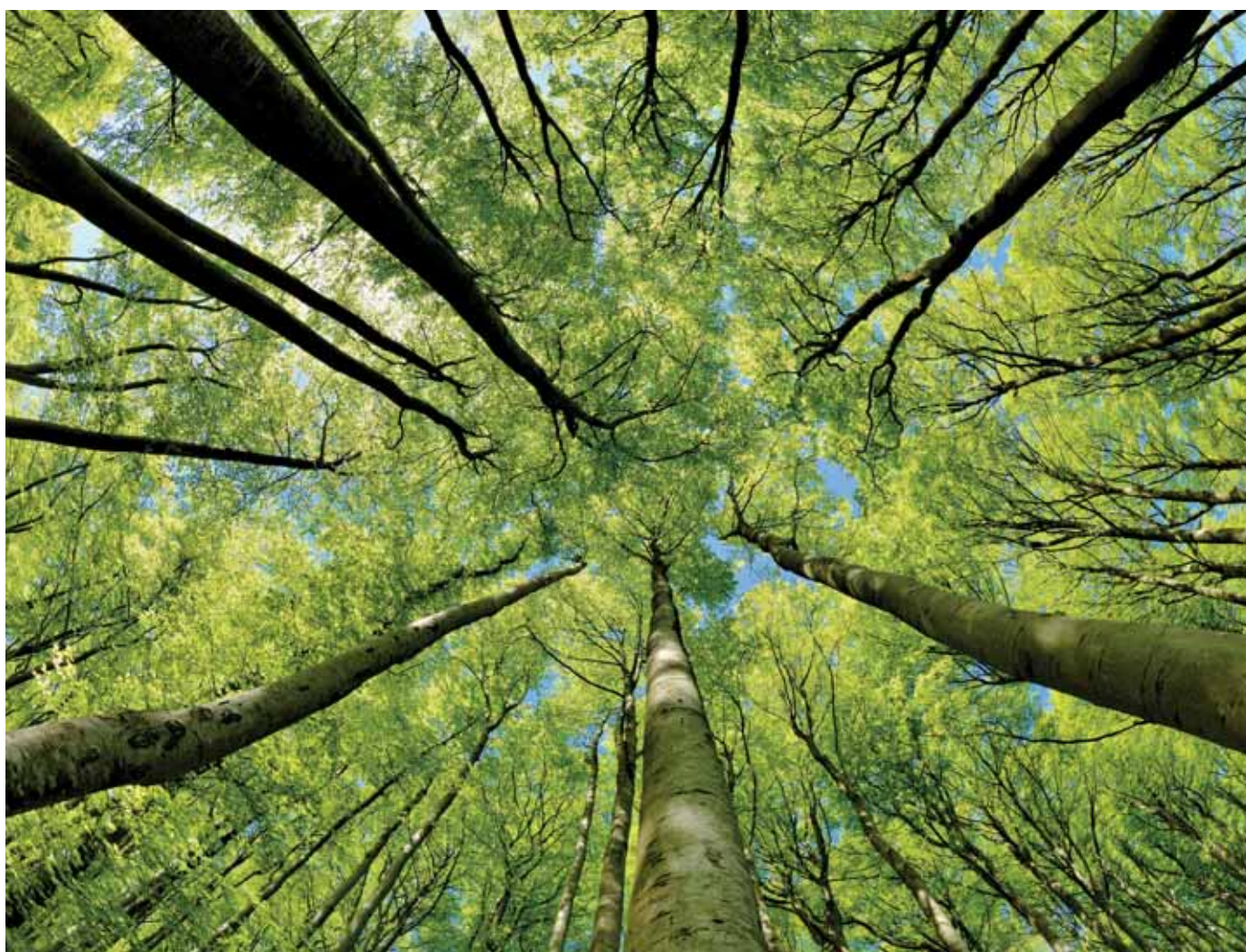


Un business etico al servizio delle persone

Battistella nasce come realtà artigianale a conduzione familiare, crescendo ed evolvendosi in un Gruppo strutturato, ha saputo mantenerne l'autenticità tipica delle piccole attività artigianali. In particolare, da sempre il Gruppo considera fondamentale condurre il proprio business nel massimo rispetto di stringenti principi etici.

Un approccio che non è declinato unicamente nella strategia di business, ma viene anche valorizzato nella filosofia operativa e nelle scelte di produzione, volte a una sempre maggiore tutela dell'ambiente, dei propri collaboratori e dei clienti finali.

In ambito ambientale, l'utilizzo di legno proveniente da foreste certificate FSC®, l'implementazione di un processo di recupero degli scarti e la realizzazione di pannelli con emissioni di formaldeide prossime allo zero sono tutti esempi di come il Gruppo declini l'etica in un impegno verso una maggiore responsabilità: per maggiori approfondimenti su queste tematiche, si rimanda ai relativi capitoli.



COS'È LA CERTIFICAZIONE FSC® E PERCHÉ È COSÌ IMPORTANTE?

Grazie alla capacità degli alberi di assorbire la CO², le foreste rappresentano una risorsa indispensabile per combattere i cambiamenti climatici e il riscaldamento globale. Per questa ed altre ragioni negli ultimi decenni è cresciuta sempre più la consapevolezza di un loro utilizzo responsabile e lungimirante: a questo scopo sono state sviluppate alcune metodologie che consentono di misurare e certificare che il legname venga ricavato nel rispetto dei cicli di rinnovo naturali degli alberi, garantendo la continuità delle foreste per le generazioni a venire.

Lo standard FSC®, (Forest Stewardship Council®) è un programma indipendente e di parte terza di certificazioni internazionali specifiche per il settore forestale e i prodotti derivati, legnosi e non legnosi. Nel dettaglio, esistono due tipi di certificazioni: Gestione Forestale (Forest Management, FM) e Catena di Custodia (Chain of Custody, CoC).

I diversi tipi di certificazione sono collegati alle differenti componenti dei prodotti forestali seguendo le fasi di produzione e il successivo avanzamento dei prodotti attraverso la catena di custodia. La verifica di tutti i requisiti FSC® garantisce che il materiale e i prodotti con il marchio FSC® provengano da fonti responsabili.

Licenza FSC® -C191791

Al di là degli aspetti economici, l'attenzione del Gruppo ai temi etici si esprime anche nel costante sviluppo di politiche che ne favoriscano l'attuazione nell'operatività. In particolare, al fine di garantirne un rigoroso rispetto, l'obiettivo per il 2024 è sviluppare, in accordo con la normativa vigente (D.lgs. n. 24/2023), una policy e un canale digitale per il whistleblowing, accessibile e disponibile sia ai dipendenti sia a terze parti interessate.

Tramite questo meccanismo di segnalazione sarà possibile portare alla luce in modo più sistematico ed efficace possibili reclami o casi di violazione di principi e pratiche etiche, sempre tutelando la persona segnalante da possibili ritorsioni grazie a pratiche che ne garantiscano l'anonimato.

Rispetto a questa tematica la società organizzerà periodicamente corsi di formazione e attività informative e di sensibilizzazione per i propri dipendenti e collaboratori, per informarli sulla procedura di segnalazione e incoraggiarli a comunicare qualsiasi sospetta violazione.

Le segnalazioni ricevute verranno analizzate e, nel caso in cui l'illecito sarà confermato, l'azienda metterà in atto opportune azioni correttive, che possono includere sanzioni disciplinari, modifiche alle politiche e alle procedure aziendali o segnalazioni alle autorità competenti. In parallelo al sistema digitalizzato di compilazione e invio delle segnalazioni, l'azienda intende installare nelle aree produttive cassette che consentano di raccogliere in modo anonimo segnalazioni e suggerimenti anche in formato cartaceo, in modo da agevolare i dipendenti che non hanno un accesso frequente ai sistemi informatici.

Parte integrante ed essenziale dei principi di correttezza del Gruppo è inoltre il rispetto delle leggi, tramite la conformità con le norme nazionali e internazionali più stringenti e autorevoli.

La grande attenzione che dedica il Gruppo a questo aspetto è testimoniata dall'assenza di eventi non conformi in tutti gli ambiti pertinenti. Nel dettaglio, nell'anno di rendicontazione non risultano episodi di corruzione che abbiano visto il coinvolgimento di dipendenti e partner commerciali e non sono state segnalate procedure legali dovute a casi precedenti.

Nel 2023 non sono state riportate azioni legali relative a comportamenti anti-competitivi, attività antitrust o prassi monopolistiche.

Non sono state segnalati casi significativi di non conformità di leggi e regolamenti, né sono stati registrati casi di discriminazione.

Grazie al completo controllo sull'intero processo di produzione il Gruppo Battistella riesce a presidiare con grande efficacia gli aspetti di salute e sicurezza.

Dalla scelta delle materie prime alle fasi di sezionatura, pressatura, foratura, assemblaggio, collaudo, imballaggio e spedizione. La supervisione continua garantisce non solo elevati standard qualitativi, ma anche il rispetto dei principi etici e sociali lungo tutto il processo produttivo: grazie a questa attenzione nel 2023 non sono stati segnalati casi di non conformità con normative riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e delle persone, né episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi.

In linea con l'attenzione che il Gruppo dedica a tutti gli aspetti del ciclo produttivo e della relazione con clienti e partner, queste misure rientrano in un processo di miglioramento continuo in costante evoluzione. In quest'ottica, per rafforzare ulteriormente la tutela che l'azienda garantisce nei confronti dei propri clienti e rivenditori, entro la fine del 2025 verrà implementata nel sistema di gestione integrato anche la norma ISO 27001, la quale tratta la sicurezza delle informazioni.

È intenzione dell'azienda adottare entro il 2026 il cosiddetto Modello 231, cioè il MOG (Modello di Organizzazione e Gestione): un documento che formalizza una serie di procedure aziendali volte a prevenire che i dipendenti commettano, durante l'adempimento delle mansioni previste della propria attività lavorativa, reati per i quali l'azienda potrebbe essere ritenuta responsabile.

L'adozione del Modello 231 rappresenterà un ulteriore rafforzamento della vigilanza che il Gruppo già effettua in materia, in linea con i propri valori e principi etici.



Una storia di investimenti orientati all'innovazione

La crescita del Gruppo, da attività artigianale ad azienda leader del settore, si fonda da sempre sull'innovazione. In particolare, ma non solo, per la parte produttiva. Costantemente in evoluzione, il Gruppo si avvale di soluzioni tecnologiche all'avanguardia che consentono di raggiungere livelli di eccellenza in termini di produttività, qualità e precisione. Parte di questa continua evoluzione è l'attenzione verso la tutela e la salvaguardia dell'ambiente, che si concretizza in scelte responsabili in ogni fase della produzione.

Una strategia che, oltre a rafforzare le prestazioni ambientali, di salute e sicurezza dei processi produttivi e dei prodotti, ha permesso di consolidare la competitività aziendale e migliorare sempre più la qualità del prodotto. Data l'importanza che riveste la ricerca e sviluppo, l'azienda intende dare vita nei prossimi anni a un dipartimento R&D a sé stante, indipendente dall'Ufficio Acquisti nel quale si trova inserito attualmente.

Già nell'attuale configurazione, nel dipartimento ricerca e sviluppo prendono forma e vengono testate le nuove idee e soluzioni d'arredo: un luogo dove le innovazioni tecnologiche si integrano con l'esperienza e la tradizione, all'insegna dell'eccellenza. Dalle linee di produzione alla gestione del magazzino.

Il Gruppo si avvale di tecnologie innovative che consentono di coniugare un elevato livello di produttività, in grado di soddisfare qualsiasi richiesta, con la possibilità di realizzare in tempi brevissimi sistemi personalizzati. Tutt'ora le fasi di laccatura e assemblaggio vengono eseguite a mano da artigiani esperti, che sovrintendono tutte le fasi del processo produttivo. Un impegno costante per garantire elevati standard qualitativi di finitura e di servizio.

Ogni anno viene destinato un budget considerevole per l'innovazione, la sicurezza e l'aggiornamento tecnologico di diversi impianti. Di recente sono stati automatizzati e migliorati i processi relativi alla ferramenta e alla squadra bordatura, consentendo di ridurre i tempi di consegna e minimizzare l'errore umano, con considerevoli risparmi anche economici oltre alla riduzione negli sprechi di materiale e nei consumi energetici connessi alle rilavorazioni.



“Grande cura a chi maneggia il mobile e a chi lo riceve: è la filosofia alla base della costante crescita di Battistella”.

Negli anni il Gruppo si è inoltre impegnato nella ricerca e nell'utilizzo di materiali innovativi, in grado di rendere i prodotti più durevoli, sicuri e con un quanto più ridotto impatto ambientale. Ne sono esempi l'utilizzo di polietilene atossico per le plastiche o la ricerca di sistemi di imballo ecocompatibili, come il cartone riciclato e i film a termoretrazione.

PIONIERI NELL'USO DI VERNICI ALL'ACQUA E COMPONENTI BIO

Novamobili S.p.A. è stata la prima azienda italiana ad avere scelto di adottare il sistema di laccatura opaca all'acqua, già nel 2002. A oggi le vernici impiegate sono in prevalenza all'acqua: questo significa che è stata significativamente ridotta la quantità di solvente contenuto, diminuendo di conseguenza le emissioni di composti organici volatili in atmosfera.

Inoltre, le componenti principali delle vernici sono BIO, con percentuali certificate dai produttori.

SACE E INTESA SANPAOLO SUPPORTANO IL GRUPPO NELL'INNOVAZIONE SOSTENIBILE

L'impegno del Gruppo a investire per un'innovazione responsabile è ulteriormente confermato dal supporto finanziario ottenuto da stakeholder esterni.

Intesa Sanpaolo ha concesso al Gruppo un finanziamento di 9 milioni di euro, con garanzia SACE, finalizzato all'ampliamento degli edifici e anche al miglioramento delle performance energetiche e ambientali.

I progetti prevedono l'ampliamento dei locali di produzione e l'installazione di un impianto fotovoltaico, sistemi di illuminazione automatizzati, l'utilizzo di materiali riciclati e una stazione di ricarica per veicoli elettrici.

Più nel dettaglio, nel 2022 è stato ultimato il progetto di ampliamento e riqualificazione dei locali produttivi di Novamobili S.p.A. con l'efficientamento energetico e l'installazione di un impianto fotovoltaico dalla potenza nominale di 250 kW e una produzione annua di energia pari a 333.286,6 kWh. In aggiunta, sono state promosse ed attuate azioni di bonifica dei siti contaminati (materiali contenenti amianto e materiali inorganici fibrosi con struttura molecolare amorfa) utilizzati nel vecchio edificio demolito. Inoltre, sono stati installati all'interno dei locali sensori combinati di illuminazione e presenza: un sistema di autoregolazione sulla base dell'illuminazione del sole e della presenza di dipendenti, di modo da minimizzare i consumi energetici.



L'impianto termico è stato centralizzato con la centrale termica dell'edificio adiacente, dotato di caldaie di ultima generazione alimentate a gas metano con rendimenti del 93%; è stata prevista anche un'integrazione nel sistema di supervisione in modo da garantirne la gestione remota.

La classe energetica dello stabilimento è passata da "F" a "B".

Nel 2023 è stato approvato il progetto di ampliamento dei locali produttivi di Battistella S.p.A. che sarà effettuato nel corso del 2024.

La superficie totale sarà di circa 38.250 mq. Anche in questo caso verrà installato un impianto fotovoltaico per l'autoproduzione di energia elettrica dalla potenza nominale di 950 kW e con una produzione annua di 872.385,66 kWh.

Verranno installati sensori combinati di luminosità e presenza, di modo da minimizzare i consumi elettrici.

Inoltre, è prevista l'installazione di colonnine di ricarica elettrica per i mezzi di circolazione.

Dal prodotto al suo contesto: più sicurezza e sostenibilità anche per i luoghi di produzione

Negli ultimi anni la crescita in termini numerici è stata sempre più sostenuta da una crescente professionalità e capacità di programmazione a lungo termine. In tutte e tre le aziende del Gruppo sono stati effettuati investimenti importanti volti a migliorare, aumentare e consolidare la produzione mantenendo inalterata la qualità, la precisione e il servizio che da sempre le contraddistinguono.

Notevoli gli investimenti industriali effettuati nel quinquennio 2018-2022. Nel dettaglio, in Battistella S.p.A., oltre 7 milioni di euro sono stati dedicati a incrementare sia la quantità della produzione, giunta a una media costante di oltre 1.000 q. al giorno nel 2023, sia la qualità, in particolare con l'installazione di un impianto di foratura di precisione installato nell'estate 2020, uno dei più avanzati sistemi del genere esistenti sul mercato.

Per il 2024 l'azienda intende iniziare i lavori di ampliamento dello stabilimento produttivo di Battistella S.p.A., per circa 10.000 mq, con una conseguente riorganizzazione, ottimizzazione e potenziamento della capacità produttiva, che aumenterà di un 15-20% circa con l'assunzione di trenta nuove risorse (vedi box a pag. 44-45).

Nel 2023 in Novamobili S.p.A. gli investimenti per i miglioramenti produttivi sono stati pari a circa 3 milioni di euro e hanno permesso di portare la produzione media giornaliera oltre i 500 q., aggiungendosi ai circa 8 milioni dedicati alla costruzione del nuovo magazzino sia per Novamobili sia per Baco.

In questi stessi anni la consorella terzista Baco S.r.l. ha risposto efficacemente alle crescenti richieste da parte di Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A. grazie a investimenti per oltre 10 milioni di euro in macchinari, che hanno consentito di far fronte alle esigenze di aumento della produzione mantenendo gli elevati standard di qualità e contenendo al contempo i costi, con l'inserimento di personale mirato.

Sempre nell'ambito dell'innovazione continua sui macchinari e sui processi, nel 2023 è stata inserita una nuova linea produttiva di squadra bordatura (macchine utensili combinate che uniscono le operazioni di squadratura e di bordatura), sarà collaudata nella primavera del 2024 e che andrà a sostituire un impianto obsoleto.

Con l'arrivo di questo nuovo impianto, il parco macchine del flusso di magazzino risulterà poi ottimizzato al meglio per gli standard attuali del Gruppo.

Con lo scopo di aumentare la sicurezza dei lavoratori, aggiornando nell'arco di tre anni gli impianti alle tecnologie disponibili più avanzate, nel 2022 è stato inoltre ingaggiato un partner esperto nel settore con l'incarico di analizzare il parco macchine e le attrezzature del Gruppo.

Iniziata nel 2022, l'attività è continuata nel 2023 partendo da Novamobili S.p.A., dove nel 2024 è prevista un'ulteriore revisione.

Sempre per il 2024, è prevista la messa in sicurezza dei macchinari del reparto imballo fianchi e carico di Battistella, e di quelli del reparto servizi di stabilimento e manutenzione di Baco S.r.l.

Per quanto riguarda la transizione digitale, nel 2023 è stata portata a termine, iniziando da Baco S.r.l. la prima fase del progetto di migrazione ERP relativa agli uffici amministrativi, mentre per Battistella Company S.r.l., Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A. la migrazione è prevista per il 2024. La seconda fase di migrazione ERP, che riguarda i reparti operativi, sarà completata entro il 2026.

Nel 2024, verranno introdotti nuovi strumenti di cybersicurezza e protezione dei dati, con particolare riguardo per la gestione delle crisi (Incident Response Plan e il Disaster Recovery Plan). In parallelo, sarà inoltre avviato un processo di formazione su più livelli.

La ricerca non si focalizza solo sul processo di realizzazione del prodotto, ma anche nelle fasi di installazione. I prodotti del Gruppo sono infatti concepiti per avere una vita utile più lunga possibile: uno degli aspetti che contribuisce alla lunga durata di un arredo è la possibilità di poterlo spostare in un ambiente diverso (se diventa necessario o se lo si desidera) e, per fare questo deve essere facilmente montabile e smontabile. Un risultato che si può ottenere solamente dedicando particolare cura attenzione a un'installazione precisa, accurata e professionale.



3. La nostra responsabilità sociale

- 50 Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
- 56 Le nuove assunzioni e il turnover
- 58 Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
- 60 Il Progetto 90: un investimento per il futuro
- 70 Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
- 74 Pericoli e rischi: un attento processo di individuazione e valutazione
- 78 La prevenzione e mitigazione del rischio al servizio della salute e sicurezza dei lavoratori
- 84 Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali

Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business

Nel Gruppo le dinamiche lavorative si basano sui principi del rispetto reciproco, dell'equità e della promozione del merito.

L'azienda si impegna attivamente a contrastare qualsiasi forma di preferenza, favoritismo o discriminazione, oltre a valorizzare le persone, garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, costruire un ambiente lavorativo positivo che promuova l'uguaglianza di opportunità e di sviluppo delle abilità professionali.

L'intero Gruppo tiene in alta considerazione le esigenze dei suoi dipendenti e, per dare sempre maggiore concretezza a questo costante impegno, ha sottoscritto un *"Contratto aziendale di II livello"*, che aggiorna e rafforza il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, il CCNL legno, sughero, mobile, arredamento e boschivi forestali. Rinnovato il primo dicembre 2023 e valido fino al 31 dicembre 2026, il contratto di II livello è stato siglato dalla direzione aziendale, dalle organizzazioni sindacali e dalle RSU interne delle quattro aziende della holding.

Da un punto di vista sociale, l'impegno preso dal Gruppo attraverso questo accordo testimonia la volontà di porre al centro del progetto aziendale il valore umano e il lavoratore.

Negli ultimi anni questo ha consentito di implementare diverse pratiche rivolte alle persone e al loro benessere: la banca ore etica, le borse di studio ai figli di lavoratori, la previdenza complementare e le prestazioni sanitarie, la valorizzazione economica della fedeltà del collaboratore con il premio individuale, l'attenzione ai contratti di lavoro a tempo parziale – concepiti come buone pratiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze extra-lavorative – e altri progetti trattati più approfonditamente a pag. 58 *"Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo"*.

Iniziative che emergono da un confronto continuo e costruttivo con le rappresentanze sindacali, con le quali vengono definiti piani di azione e insieme alle quali viene periodicamente rivisto e aggiornato il *"Contratto aziendale di II livello"*.

Il contratto viene condiviso in modo che il lavoratore abbia a disposizione tutte le informazioni sui propri diritti e doveri, e sia consapevole e informato sulla propria posizione e su ogni aspetto della vita in azienda. A titolo di esempio, il documento spiega i metodi e criteri per raggiungere il premio di risultato, i criteri di maturazione, il calcolo dell'anzianità di servizio, il premio individuale di fedeltà, il meccanismo di incentivazione della presenza in servizio, oltre a tutti gli aspetti economici pertinenti.

Ai lavoratori viene consegnato anche un altro documento, la *"Guida del dipendente"*: un piccolo manuale che contiene informazioni volte ad accrescere il senso di cittadinanza aziendale, come la storia del Gruppo e la sua struttura di governance, oltre a quelle utili per il proprio ruolo come dipendente, quali le novità sul contratto, gli organigrammi di sicurezza e ambiente, informazioni circa la formazione, la mensa aziendale, la privacy, il work/life balance e il portale digitale per la gestione delle materie relative alle risorse umane, supportato da un software fornito da Zucchetti. Sempre nell'ottica di migliorare l'efficacia, e quindi la relazione con i dipendenti, la direzione delle

risorse umane è gestita a livello centrale da Battistella Company S.r.l..

Al 31 dicembre 2023, l'organico complessivo del Gruppo era pari a 653 persone, di cui 472 dipendenti e 181 lavoratori somministrati. Il contratto di lavoro in somministrazione prevede che il lavoratore abbia gli stessi diritti dei colleghi assunti direttamente dall'azienda.

Nella tabella 3.1 di seguito sono rappresentati i dipendenti del Gruppo suddivisi tra dipendenti e somministrati, rispettivamente nel 2022 e 2023.

Totale dipendenti	2023			2022		
	Numero dipendenti	Numero Somministrati	Totale	Numero dipendenti	Numero Somministrati	Totale
Battistella Company S.r.l.	51	1	52	31	1	32
Battistella S.p.A.	178	70	248	169	63	232
Novamobili S.p.A.	175	95	270	165	87	252
Baco S.r.l.	68	15	83	85	7	92
Totale	472	181	653	450	158	608

Tabella 3.1: Numero lavoratori dipendenti e somministrati per ogni società del Gruppo (2023 vs 2022)

Dei 472 dipendenti, il 100% è inquadrato nel contratto collettivo nazionale legno-arredo sopra menzionato. Inoltre, a riprova del fatto che le aziende del Gruppo sono fortemente legate al territorio in cui operano, si sottolinea che quasi l'80% dei dipendenti proviene da Pieve di Soligo e dai paesi limitrofi in un raggio di 15 km.

Nella tabella 3.2, si riporta a seguire la suddivisione dei dipendenti, per aziende del Gruppo e per genere, e nel grafico 3.1 la distribuzione dei dipendenti per le società del Gruppo nel 2023.

Totale dipendenti	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Battistella Company S.r.l.	21	30	51	14	17	31
Battistella S.p.A.	57	121	178	58	111	169
Novamobili S.p.A.	43	132	175	42	123	165
Baco S.r.l.	2	66	68	9	76	85
Totale	123	349	472	123	327	450

Tabella 3.2: Numero dipendenti per genere per ogni società del Gruppo (2023 vs 2022)

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO NEL 2023

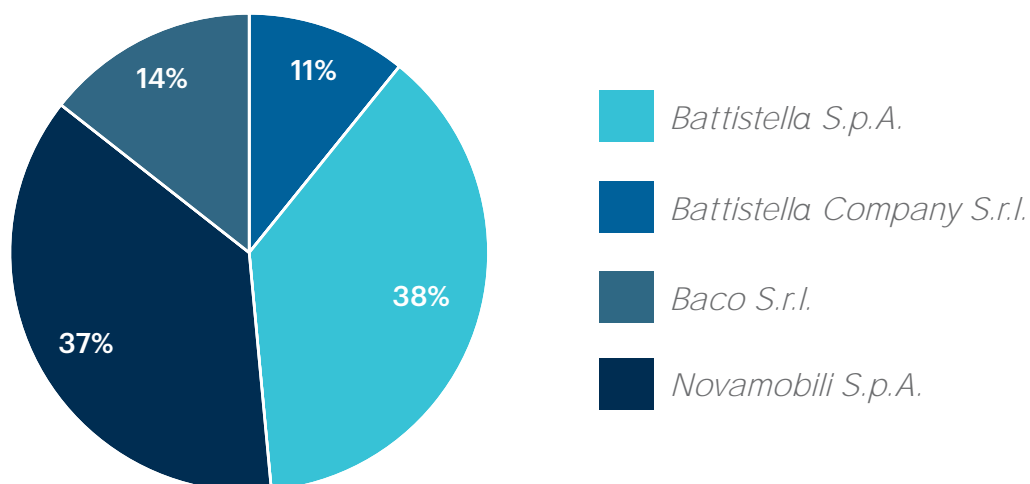


Grafico 3.1: Percentuale distribuzione dipendenti per ogni società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

A conferma dell'importanza che il Gruppo attribuisce alla creazione di rapporti di lavoro solidi e duraturi, il 98% dei dipendenti è inquadrato con un contratto a tempo indeterminato e solo il 2% ha un contratto a tempo determinato.

Su un totale di 472 dipendenti, 123 sono donne, di cui 75 impiegate, 46 operaie e 2 quadro. Un dato che riflette le medie di un settore dove, in considerazione delle caratteristiche delle attività, i dipendenti operativi sono in media in maggioranza maschile.

Numero dipendenti per contratto di lavoro	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	342	121	463	323	122	445
Determinato	7	2	9	4	1	5
Totale	349	123	472	327	123	450

Tabella 3.3: Numero dipendenti per contratto di lavoro e genere (2023 vs 2022)

Nel grafico 3.2 a seguire si è analizzata la distribuzione dei dipendenti al 31 dicembre 2023 per genere e fascia d'età: l'analisi evidenzia come la categoria predominante sia quella tra i 30 e i 50 anni, con il 56%, seguita dai dipendenti con un'età maggiore ai 50 anni, al 38%, per poi chiudersi con un 6% di dipendenti con un'età inferiore ai 30 anni.

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI (VALORE NUMERICO) PER GENERE E FASCIA D'ETÀ NEL 2023

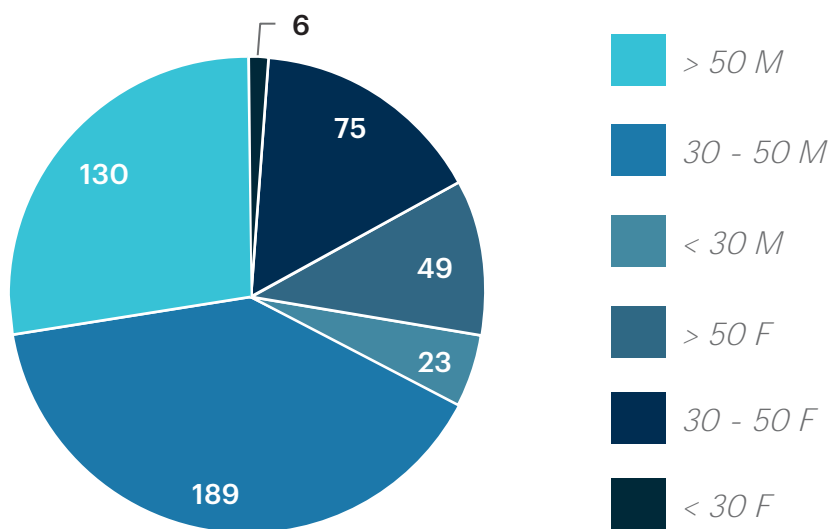


Grafico 3.2: Numero dei dipendenti distribuito per genere e fascia d'età nell'anno di rendicontazione 2023

Rispetto alla suddivisione tra full time e part time, il 94% dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno (443 dipendenti, dei quali 100 donne e 343 uomini), mentre solo il 6% (29 persone, delle quali 23 donne e 6 uomini) ha un contratto a tempo parziale.

L'azienda si impegna a valutare e soddisfare, dove possibile, eventuali richieste e necessità dei dipendenti che vogliono passare a un orario parziale, facendo riferimento ai casi indicati nel contratto di secondo livello.

Nella tabella 3.4 sono rappresentati i dipendenti del Gruppo suddivisi per genere e categoria di appartenenza.

La maggior parte delle risorse è impiegata nell'area operai, tranne che in Battistella Company S.r.l., in cui la categoria più rappresentata sono gli impiegati, poiché i processi produttivi sono effettuati nelle altre società.

Numero dipendenti per categoria di impiego	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	12	2	14	12	1	13
Impiegati	54	75	129	51	73	124
Operai	283	46	329	264	49	313
Totale	349	123	472	327	123	450

Tabella 3.4: Numero di dipendenti per categoria di impiego per genere (2023 vs 2022)

Le nuove assunzioni e il turnover

Le nuove assunzioni e il turnover sono un dato molto interessante nel 2023: come si può vedere nella tabella 3.5 sottostante, nel corso dell'anno sono state assunte 49 nuove risorse a fronte di 22 persone uscite, con un turnover positivo pari a circa l'11% rispetto al turnover negativo del 5% circa.

Il dato conferma l'impegno dedicato dal Gruppo alla crescita costante del business, anche in presenza di scenari di mercato non sempre positivi.

Nella tabella 3.6 si osserva il tasso di turnover complessivo, che si attesta a circa il 15%.

Il valore maggiore del turnover positivo rispetto a quello negativo si spiega con il processo di "rivoluzione" che il Gruppo ha portato a termine a fine 2023, in risposta all'esigenza di continuare a garantire il benessere dei dipendenti a fronte dell'incremento dei volumi di lavoro.

La necessità di straordinari e di una sempre maggiore richiesta di disponibilità ai lavoratori per rispettare le aumentate esigenze produttive, stava infatti avendo un crescente impatto sul work-life balance.

In risposta a questa situazione, oltre all'aggiornamento del contratto di secondo livello, come anticipato sono state assunte 49 nuove risorse, delle quali la maggior parte rappresentata da risorse operaie volte a rinforzare i turni negli impianti produttivi.

In parallelo sono stati anche uniformati gli orari e portati a tre i turni di lavoro (mattina - pomeriggio - giornata), abbattendo così notevolmente la quantità di straordinari che impattavano sul benessere dei dipendenti.

Età dei lavoratori	Nuovi assunti						Dipendenti usciti					
	2023			2022			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	8	2	10	8	1	9	1	0	1	2	0	2
30 - 50	32	4	36	24	1	25	6	1	7	7	3	10
> 50	3	0	3	4	1	5	11	3	14	21	0	21
Totale	43	6	49	36	3	39	18	4	22	30	3	33

Tabella 3.5: Numero nuovi assunti vs dipendenti usciti per età e genere (2023 vs 2022)

	Calcolo	Valore 2023	Valore 2022
Turnover complessivo	(entrati + usciti) / organico medio nel periodo) *100	15,49%	16,11%
Turnover positivo	(entranti nel periodo / organico inizio periodo) *100	11,01%	8,80%
Turnover negativo	(usciti nel periodo / organico inizio periodo) *100	4,94%	7,45%

Tabella 3.6: Percentuale turnover complessivo, positivo e negativo. Dato aggregato per il Gruppo (2023 vs 2022)

Un altro elemento di interesse che emerge dai dati sulle ragioni di uscita dei dipendenti è il calo delle dimissioni dal 2022 al 2023 (da 14 a 9), come si evince dalla tabella 3.7 a seguire.

Ragioni di uscita	Dipendenti usciti					
	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni	8	1	9	11	3	14
Pensionamenti	8	3	11	17	0	17
Licenziamenti	1	1	2	1	0	1
Altre ragioni (fine del contratto...)	0	0	0	1	0	1
Totale	17	5	22	30	3	33

Tabella 3.7: Numero dei dipendenti per ragioni di uscita divisi per genere (2023 vs 2022)

Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo

La formazione come strumento di crescita personale e professionale.

Il Gruppo riesce ad attrarre talenti e a mantenerli motivati al proprio interno anche grazie ai servizi che mette a disposizione a integrazione della retribuzione, a partire dai piani di formazione che favoriscono la crescita professionale e personale.

La prospettiva adottata punta a condividere il successo del Gruppo anche con i dipendenti garantendo il raggiungimento di un benessere generalizzato.

Fornire programmi di crescita e sviluppo personale fa parte di questa visione.

Nelle tabelle 3.8 e 3.9 vengono riportate le ore medie di formazione erogate nel periodo di rendicontazione, per categoria di dipendente e per genere.

Ore medie di formazione per categoria ¹	2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Quadri	7,5	16,0	5,9	18,0
Impiegati	9,4	3,3	7,7	6,0
Operai	12,4	4,6	17,7	11,3

Tabella 3.8: Ore di formazione per categoria / numero di dipendenti per categoria (2023 vs 2022)

¹ La categoria dei dirigenti non è presente all'interno dell'azienda

Ore medie di formazione totali per genere	2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Totale	9,7	6,1	15,7	8,2

Tabella 3.9: Ore di formazione per categoria / numero di dipendenti per genere (2023 vs 2022)

Il numero medio di ore di formazione complessivo nel 2023, pari a 8,7 ore per dipendente, risulta inferiore rispetto al 2022, dove il valore si attesta a 13,6. Questo è dovuto sia per il maggior numero di dipendenti nell'anno di rendicontazione (vedi pag. 50 *"Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business"*) che per la diminuzione nel numero complessivo di ore di formazione erogate, da 6.136 del 2022 a 4.124 del 2023.

La consistenza dell'impegno del Gruppo viene confermata dal numero di corsi erogati, più di 30 diversi corsi di formazione, equamente distribuiti tra formazione obbligatoria e formazione volontaria, ad attestare che il Gruppo vede la formazione non come un obbligo normativo, ma come uno strumento di crescita delle persone.

Nel 2023 tra i corsi che hanno visto il maggior numero di partecipanti si segnala il corso di formazione all'uso dei diisocianati, una classe di composti chimici di cui si fa largo utilizzo in numerose industrie per la produzione di una vasta gamma di materiali e che prevede una specifica normativa. Il corso ha coinvolto 42 persone per un totale di 4 ore per partecipante. Anche il corso di "Primo soccorso" è stato molto partecipato, 20 ore di formazione a partecipante per un totale di 34 dipendenti.

Proprio in merito al "Primo soccorso" nel 2023, in seguito a specifiche richieste delle dipendenti, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza hanno richiesto la formazione di un maggior numero di figure femminili. Questa azione ha l'obiettivo di garantire un soccorso distintivo per genere, permettendo alle dipendenti di ricevere eventualmente l'assistenza iniziale dalle figure dello stesso sesso. Tale iniziativa riflette l'impegno del Gruppo verso la parità di genere e il benessere delle proprie dipendenti.

Gli alti tassi di partecipazione riflettono l'accurata pianificazione che il Gruppo dedica agli aspetti formativi.

Entro settembre di ogni anno viene elaborato, con professionisti selezionati, un piano di formazione e coaching per formare e accompagnare il personale lungo i percorsi di carriera delineati. Questi corsi riguardano sia le hard sia le soft skill.

Inoltre, il Gruppo ha intrapreso un percorso di formazione sui temi della sostenibilità che vedrà coinvolto il Management delle diverse aziende già nei primi mesi del 2024.



L'impegno del Gruppo nella formazione viene confermata dal numero di corsi erogati, ben trenta, di cui la metà volontari.

Il Progetto 90: un investimento per il futuro

In questo scenario si inserisce il Progetto 90. Un progetto nato nel 2018, che prende il nome dall'anno di nascita di Alberto Battistella, prossima generazione della Proprietà, allora ventottenne.

Il progetto prevede di creare uno staff di persone attorno ad Alberto, indipendentemente dal ruolo che possano rivestire, ponendo attenzione a inserire nell'organizzazione talenti motivati, etici e stabili per i quali sarà prevista un'adeguata formazione che consentirà loro di strutturarsi professionalmente.

Il progetto mira a tradursi in una filosofia consolidata di inserimento nel vivaio aziendale, con anticipo adeguato, degli investimenti in risorse umane che portino in dote per il futuro uno stile e competenze in sintonia con i valori del Gruppo, all'insegna della stabilità e continuità aziendale.

Uno degli eventi formativi di più di ampio respiro che rientrano in questo progetto, erogato nel 2022 come anche nel 2023, è il programma di leadership a supporto del management e di Alberto Battistella (vedi box a pag. 61).



LA FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP: UN PROGRAMMA COMPLETO DI COMPETENZE

Pensato per formare talenti in grado di dare supporto alle nuove generazioni della Proprietà e al top management aziendale, il programma ha incluso diversi momenti formativi di grande interesse, tra i quali:

- *Corso residenziale di formazione all'intelligenza emotionale: in modalità action learning, per 2,5 giorni si alternano attività in aula e all'aria aperta, con sessioni plenarie di analisi teorica e fasi di rielaborazione in sottogruppo.*
- *Corso di performance leadership, in azienda: sviluppa competenze teorico-pratiche che permettano di acquisire un metodo flessibile di gestione del personale, dagli aspetti pratici dell'organizzazione fino a quelli di carattere motivazionale.*
- *Corso di introduzione alla leadership, in azienda: fornisce i primi strumenti pratici di gestione del personale accrescendo la consapevolezza dei principali strumenti base legati all'organizzazione e motivazione, oltre alle differenze tra "management e leadership".*
- *Corso "Vivere il mondo sentendosi a casa" (basato sulle teorie di Alfred Adler): focalizzato sui principi metodologici utilizzati nel coaching, l'action learning e il trasferimento diretto di esperienze vissute in ambiti simili a quello del Gruppo.*

I partecipanti sono coinvolti in attività di esplorazione attiva della comunicazione, quindi della leadership, acquisizione di tecniche e strumenti pratici di gestione di gruppi di lavoro e focus group.

Un programma ad hoc è stato sviluppato per i responsabili di reparto, in particolare produttivi, nell'intento di dotarli di strumenti teorico-pratici per una gestione efficiente del personale, secondo principi di valorizzazione delle performance aziendali individuali e di squadra, sostenibilità del business (sicurezza, efficienza e qualità) e promozione della reputazione e della cultura aziendale.

La filosofia del programma si fonda sui fondamenti cognitivo-comportamentali della consapevolezza e responsabilità dei propri mezzi nella gestione di se stessi e del personale, secondo il principio dell'auto-imprenditorialità.

Un principio che si riferisce alla capacità di assumersi sempre la responsabilità – intesa come "titolarità" e non "colpa" – di ciò che succede nel proprio reparto, allo scopo di ricercare la soluzione migliore possibile, non quella "perfetta" in quel momento, nella logica di acquisire un solido stile di leadership capace di adattarsi alle varie situazioni e tipologie di collaboratori.

UN'OFFERTA DI CORSI COMPLETA E MIRATA

Sempre con l'obiettivo di far crescere i dipendenti dal punto di vista tanto personale quanto professionale, il Gruppo ha inoltre intrapreso percorsi di coaching individuali in piani semestrali, sviluppati con il supporto di consulenti esterni.

Il programma prevede incontri mensili, sia individuali sia di gruppo, volti a raccogliere feedback e definire i percorsi.

Gli obiettivi spaziano dal potenziare l'efficacia manageriale in ambito commerciale in ogni fase del processo fino a sviluppare la gestione per obiettivi e incrementare leadership ed efficacia nella gestione dei collaboratori.

Tra ottobre 2022 e luglio 2023 i percorsi di coaching individuale hanno coinvolto, per una durata di 20 ore, 7 partecipanti, tra i quali Alberto Battistella nel quadro di un approccio di futuro passaggio generazionale efficace e ordinato della proprietà.

Data l'efficacia di questi piani formativi si prevede di continuare con questa attività anche per il 2024 coinvolgendo un maggior numero di dipendenti con nuovi argomenti dei corsi.

Dando seguito a un corso tenuto l'anno precedente sulle relazioni e la comunicazione nei team di lavoro, nel 2023 sono stati inoltre erogati due corsi di formazione per approfondire le competenze del team commerciale italiano ed estero.

I corsi hanno coinvolto 9 partecipanti su contenuti relativi alla leadership e la gestione di collaboratori, per un totale di 36 ore.

Tra gli obiettivi, la comunicazione e la valorizzazione delle differenze, la risoluzione dei conflitti e la gestione dello stress, tecniche negoziali e gestione dei tempi, oltre alla condivisione delle strategie e l'orientamento alla collaborazione.

Per quanto riguarda la valutazione delle performance, al momento non è presente una procedura formalizzata e strutturata di Gruppo: ogni comparto procede secondo modalità rispondenti alle specifiche esigenze della propria operatività.

In dettaglio, a ogni dipendente vengono assegnati obiettivi in linea con le attività che svolge, mentre sono previsti feedback e confronti costanti nel percorso per raggiungerli.

IL RICONOSCIMENTO CONCRETO AL VALORE DELLE PERSONE: I BENEFIT PER I DIPENDENTI

Nello spirito di consolidamento dell'equità che lo contraddistingue, nel 2023 come nel 2022, il Gruppo ha offerto gli stessi benefici a tutti i dipendenti, indipendentemente dal tipo di contratto lavorativo: tra questi, contributi pensionistici, copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità, assicurazione sulla vita, assistenza sanitaria.

A tutti i dipendenti del Gruppo viene garantito di poter usufruire del congedo parentale, anche nell'ottica di favorire la genitorialità e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Congedo parentale						
Dipendenti con diritto al congedo parentale.	349	123	472	327	123	450
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale.	1	6	7	0	7	7
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale.	1	5	6	0	6	6
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro.	1	5	6	0	4	4

Tabella 3.10: Numero dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (2023 vs 2022)

Nelle tabelle 3.11 e 3.12 successive vengono dettagliati i relativi tassi di rientro al lavoro.

Le elevate percentuali di rientro suggeriscono la presenza di un ambiente lavorativo che favorisce il work/life balance, supportando il rientro dei neogenitori nelle loro mansioni.

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di rientro al lavoro	100%	83%	86%	-	86%	86%

Tabella 3.11: Percentuali dei dipendenti tornati a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale / dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale (2023 vs 2022)

Nel 2023, come nel 2022, il tasso complessivo di rientro al lavoro è stato dell'86%. Solo una dipendente, tra i 7 che hanno usufruito del congedo parentale, ha smesso di lavorare per l'azienda.

	2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di retention	1,00	1,00	1,00	-	0,67	0,67

Tabella 3.12: Numero dei dipendenti tornati a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale rimasti nell'organizzazione per almeno 12 mesi / dipendenti tornati a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale (2023 vs 2022)

Per quanto riguarda il tasso di retention, nel 2023 tutti i dipendenti rientrati dal congedo parentale sono rimasti in azienda nei 12 mesi successivi. Nel 2022, invece, 2 dipendenti hanno smesso di lavorare, portando il tasso complessivo di retention a 0,67.

Nel 2023 è stato siglato il *"Nuovo contratto aziendale di II livello"* (vedi pag. 50 *"Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business"*), che consolida quello siglato nel 2019, migliorando ulteriormente le condizioni lavorative dei dipendenti.

Viene rafforzata in particolare la componente economica tramite il premio di risultato annuale.

Il premio annuale per i dipendenti presenta tre componenti: una fissa, una legata al know-how e all'anzianità lavorativa del dipendente e una collegata alla produttività dell'azienda, data dal fatturato netto rispetto al numero dei dipendenti.

In media il valore del premio è pari a circa 2.500 euro, il quale può essere declinato dal lavoratore in vari modi quali la previdenza complementare, in un fondo pensione con un contributo aziendale, oppure permutandolo in servizi di welfare (vedi box a pag. 66), sempre con un contributo aziendale, per dare sostegno alle famiglie in questo momento storico caratterizzato dall'aumento generalizzato dei prezzi.

Altro elemento di interesse nel nuovo accordo è stata inoltre l'attenzione verso le nuove generazioni: sono state infatti istituite borse di studio per i figli dei dipendenti che si sono distinti nel loro percorso scolastico.

L'erogazione delle borse è stata celebrata in azienda con la consegna delle borse di studio alla presenza dei genitori, studenti e proprietà, momento che ha rafforzato lo spirito di appartenenza e condivisione.

Nella tabella 3.13 di seguito sono riassunti il valore delle borse di studio erogate per azienda del Gruppo.

	Valore in Euro
Battistella S.p.A.	4.000
Novamobili S.p.A.	6.500
Baco S.r.l.	2.750
Battistella Company S.r.l.	3.750

Tabella 3.13: Valore in Euro delle borse di studio erogate per ogni società del Gruppo

COME FUNZIONA LA PIATTAFORMA WELFARE

Nel 2024 sarà attivata la piattaforma welfare, che faciliterà ai dipendenti la conversione di tutto o parte del premio aziendale annuale in servizi alla persona usufruendo, oltre che del ricarico aziendale del 10%, anche dei benefici di contribuzione e defiscalizzazione.

Tramite la piattaforma, l'azienda può proporre ai propri dipendenti un sistema di incentivi più personalizzato, permettendo loro di scegliere i servizi e gli erogatori a cui rivolgersi.

Offre non solo una piattaforma di welfare aziendale flessibile e performante, ma un vero e proprio sistema allargato di servizi pensati per fruire dei benefici del welfare nella maniera più completa possibile, da un servizio clienti per i lavoratori basato in Italia, con orari ampi anche nel fine settimana, fino a un centro di supporto normativo a disposizione di aziende, consulenti e associazioni di categoria.

Le tipologie di servizi offerti spaziano da previdenza, sanità e fringe benefit (come buoni carburante o tariffe preferenziali presso esercizi convenzionati) fino a sport, cultura, istruzione e supporto all'utilizzo del trasporto pubblico in ottica di mobilità sostenibile.

Così come previsto dal C.C.N.L. nella banca ore confluiscono i permessi retribuiti non fruiti entro l'anno di maturazione relativi alle ore di ex festività, alle riduzioni dell'orario di lavoro.

I permessi sopra richiamati che confluiscono nella banca ore individuale, ove non fruiti, potranno essere utilizzati dal dipendente nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione, anche in modo frazionato.

Se le ore accumulate non vengono utilizzate, vengono liquidate al dipendente con la retribuzione del mese di giugno del secondo anno successivo alla maturazione.

Esiste inoltre la possibilità di cedere, a titolo gratuito e su base volontaria, le ore accumulate nella propria banca ore a colleghi in situazioni di particolare necessità o disagio, individuate di volta in volta di comune accordo e su segnalazione della RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria).

In caso di cessione l'azienda accredita il corrispondente valore economico lordo al soggetto beneficiario, con un incremento del 20% del suo valore a carico dell'azienda stessa.



"Siamo un'azienda che diventa comunità e offre opportunità di crescita al nostro territorio, realizzando il sogno del fondatore, nostro padre e nonno Alfredo Battistella".

Mario e Alberto Battistella

Rientra sempre nel progetto finalizzato al benessere dei dipendenti il "Punto di Ascolto", programma di supporto psicologico tenuto da diversi anni che rappresenta un fiore all'occhiello nell'ambito dell'attenzione del Gruppo per le persone.

Il programma è iniziato nel 2021 dall'elaborazione di un apposito DVR² da parte di uno psicologo, tramite interviste con i dipendenti. A partire dagli aspetti psicologici rilevanti emersi, nel 2022 è stato quindi sviluppato un programma che prevede la disponibilità di uno psicologo in azienda per 8 ore ogni 6 settimane, con la possibilità per i dipendenti di prenotare un incontro di un'ora.

Nel 2023 il programma si è evoluto con l'introduzione di seminari tenuti ogni due mesi, in cui si affrontano tematiche relative alla salute psicofisica del dipendente, anche in relazione al DVR aziendale (problemi generazionali, stress-lavoro correlato, modo di comunicazione), sempre corredate dalla possibilità di richiedere incontri individuali di massimo di un'ora.

Per il 2024 si prevede di implementare questa attività, svolgendo attività di team building su tematiche legate al DVR integrate con la possibilità di prenotare colloqui individuali online.

Nell'infografica seguente vengono dettagliate le tematiche di tipo psicologico affrontate negli incontri di gruppo nell'anno di rendicontazione.

<p>Diventa ciò che sei! Chi sono? Alla scoperta delle proprie risorse!</p>	<p>Ogni giorno veniamo messi di fronte a più o meno complesse sfide lavorative e personali. Ci vediamo incaricati di obiettivi a breve, medio e lungo termine. Come raggiungere le aspettative proprie e degli altri? Da dove partire per rendere efficiente e armonioso il nostro agire?</p> <p>Prima di ogni partenza è fondamentale rivisitare il proprio zainetto di viaggio. Il primo incontro affronta le domande millenarie "Chi sono?" e "Dove vado?". Il seminario aiuta a collegare profonde domande sull'essere con esigenze concrete della realtà.</p>
<p>La famiglia e il lavoro oggi. Vecchie e nuove costellazioni.</p>	<p>La composizione della famiglia è un'unità sempre in movimento, costituita da un'interazione più o meno intensa. Le dinamiche e i processi tra i membri di una famiglia sono evidenti anche sul posto di lavoro. Di tanto in tanto si notano parallelismi, tema che viene illustrato nel seminario.</p> <p>In particolare, si affrontano le diverse "nuove" costellazioni familiari, che non necessariamente sono da intendersi contrapposte alle "vecchie".</p>
<p>Il figlio adolescente. Il concetto di crisi, il punto forte per un leader.</p>	<p>Adolescenti si è, quando la famiglia entra in crisi. Questa affermazione potrebbe suonare provocatoria. In realtà enuncia una necessità, un compito per ognuno di noi, ovvero sapersi progettare come "altro" rispetto ai propri legami familiari.</p> <p>Basandosi sul paradigma dell'adolescenza, il seminario fornisce spunti utili in merito agli stili di leadership che nascono nelle crisi.</p> <p>Individuare i propri punti forti è possibile quando incontriamo le nostre fragilità, che proprio in età adolescenziale divengono molto evidenti, una volta mettendosi in ascolto di sé e dell'altro.</p>

² Documento di Valutazione dei Rischi: un documento che il datore di lavoro deve redigere per valutare tutti i rischi a cui sono soggetti i lavoratori in azienda e identificare tutte le misure di sicurezza per prevenire gli infortuni e le malattie professionali

<p>Il sentimento d'inferiorità. Svantaggi ... e vantaggi in rapporto con l'altro.</p>	<p>Affronta i temi riguardanti la "nascita del sé" ("Chi sono?"), la "costellazione familiare" ("Da dove provengo?") e il "saper essere adolescente" ("Dove voglio andare?").</p> <p>Le domande che ci poniamo sono ingredienti base per arrivare alla questione sostanziale: "Come migliorare il nostro benessere in azienda?".</p>
<p>La spinta vitale. Di quale passione (e di lavoro) vivere?</p>	<p>Chi sono e chi mi circonda (identità e collettività)? Dove vado (aspirazione e direzione)? In quale stile affronto i miei obiettivi (impronta personale)? Come accolgo i miei fallimenti? (sentimento di inferiorità e superiorità). Sono queste le domande che il gruppo affrontato lungo il percorso proposto al fine di autorealizzarsi nella vita lavorativa (e non solo).</p>
<p>I differenti modi di vivere ... (in privato e sul lavoro).</p>	<p>Quanto è importante costruire attivamente il contesto culturale e in che senso può essere fonte di felicità personale, la conquista e salvaguardia del sentimento sociale? Partendo da questa domanda l'incontro tira le somme di quanto appreso durante i precedenti seminari.</p> <p>In breve, non chiedere "soltanto" quello che l'azienda può fare per te, ma quello che tu puoi fare per l'azienda, parafrasando lo storico presidente americano John F. Kennedy.</p>

VERSO IL FUTURO CON SOLIDITÀ E FIDUCIA: RICAMBIO GENERAZIONALE E CONTINUITÀ OPERATIVA

Dare continuità tra le generazioni ai risultati ottenuti per il benessere dei dipendenti rappresenta una priorità centrale per il Gruppo, che si traduce in misure volte al miglioramento di questo passaggio tramite il programma di staffetta generazionale, un altro orgoglio nell'impegno del Gruppo verso le persone.

Da anni l'azienda offre ai propri dipendenti prossimi alla pensione un programma di accompagnamento graduale verso il periodo di quiescenza, affiancandoli ad una nuova risorsa.

Quest'ultima viene formata progressivamente dal dipendente più esperto, in modo da poterlo sostituire nello svolgimento delle mansioni. Al dipendente prossimo all'età pensionabile viene ridotto l'orario lavorativo, mantenendo invariato l'impegno contributivo dell'azienda.

Questo offre diversi vantaggi: il neoassunto viene formato direttamente dalla persona che andrà a sostituire, garantendo continuità nello svolgimento delle attività e offrendo al contempo un punto di vista nuovo nell'ambito aziendale in cui viene inserito.

Il dipendente più esperto viene inoltre sollevato progressivamente dalle mansioni lavorative, avendo così più tempo per abituarsi al maggiore tempo libero legato al nuovo percorso di vita.

Sempre nell'intento di coinvolgere le nuove generazioni, vengono accolti annualmente in azienda studenti delle scuole medie superiori in alternanza scuola-lavoro.

Occasionalmente, vengono inseriti anche studenti universitari in tirocini volti a seguire progetti pilota nelle diverse aree aziendali.

Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta

UNA POLITICA E UN SISTEMA DI GESTIONE EFFICIENTI AL SERVIZIO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In qualità di realtà manifatturiera, il Gruppo si pone come priorità assoluta la salute e la sicurezza dei dipendenti. In azienda vengono infatti effettuate attività che possono comportare potenziali rischi, quali ad esempio movimentazione di carichi, verniciatura, assemblaggio e montaggio di componenti.

Per questo il Gruppo mira a garantire a tutti i dipendenti, collaboratori o consulenti condizioni di lavoro non solo rispettose della dignità individuale, ma anche svolte in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

A questo scopo, l'azienda valuta con accuratezza i rischi connessi all'ambiente, alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro, effettuando un monitoraggio periodico attraverso misure quali audit interni ed esterni, analisi dei rischi, coinvolgimento e formazione dei lavoratori.

Il rispetto della salute dei lavoratori e del cliente vengono assicurati innanzitutto grazie a processi poco inquinanti e a bassa tossicità. Una scelta che corrisponde anche alla volontà di promuovere un ridotto impatto ambientale e l'impegno nel creare un prodotto sicuro per la salute dell'uomo (vedi da pag. 88 *"La gestione ambientale"*).

L'attenzione verso la tutela dei lavoratori ha portato il Gruppo a dotarsi di un sistema di gestione integrato per coordinare i processi produttivi, che salvaguardi la salute e la sicurezza delle persone, sia nel luogo di lavoro sia per il cliente finale.

In chiave di maggiore trasparenza e condivisione delle informazioni rilevanti, all'interno dei sei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono presenti anche RSU (Rappresentanti Sindacati Unitari).

Anche i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) sono figure interne: una figura è attiva esclusivamente per Novamobili S.p.A. e un'altra opera per Battistella Company S.r.l., Battistella S.p.A. e Baco S.r.l.

Si segnala, inoltre, una figura che opera in qualità di Addetta al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) per il Gruppo.



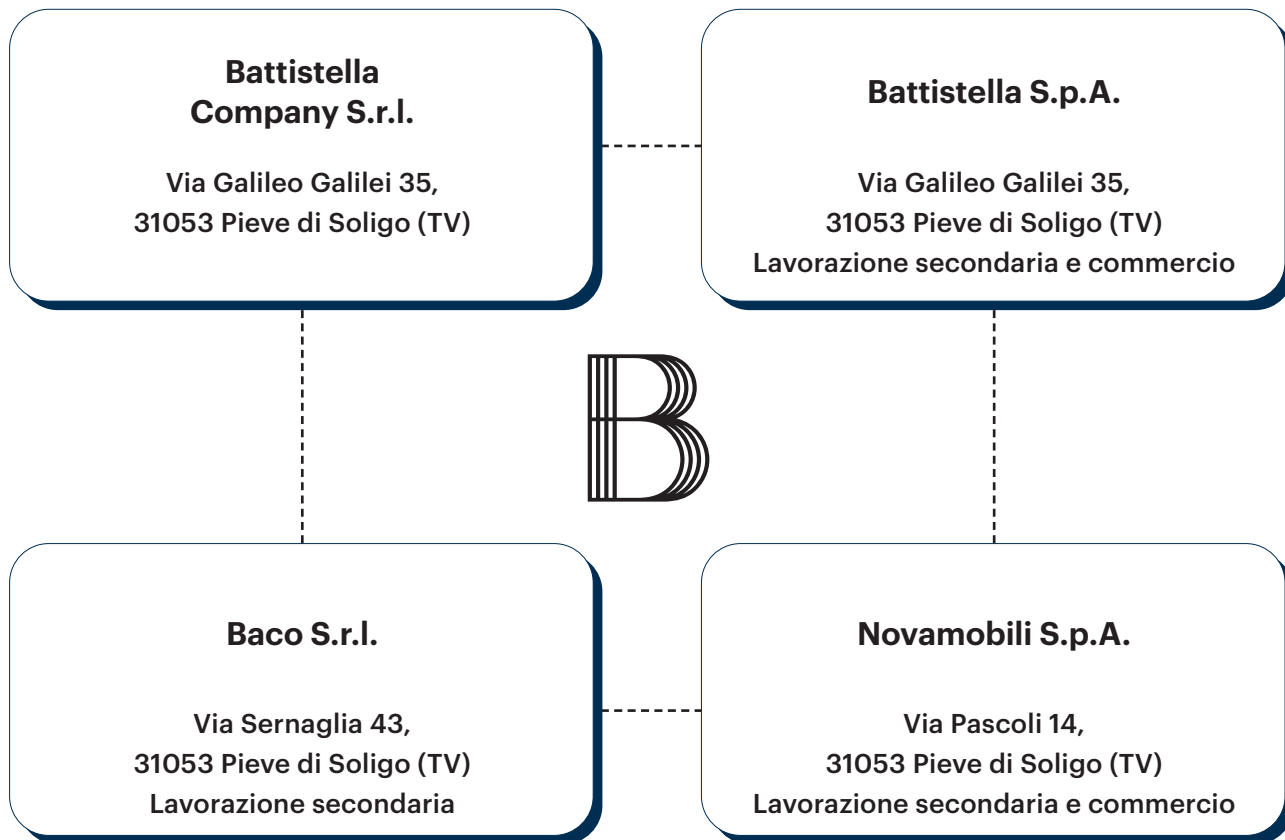
L'attenzione verso la tutela dei lavoratori ha portato il Gruppo a dotarsi di un sistema di gestione integrato per coordinare i processi produttivi, che salvaguardi la salute e la sicurezza delle persone.

I PRINCIPALI AMBITI IN CUI SI ARTICOLA LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA

Nel Gruppo, la gestione della salute e sicurezza è sorretta da due pilastri, prevenzione e miglioramento continuo, e si articola in diverse aree, quali:

- Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti, infortuni sul lavoro e le malattie professionali al fine di ridurre la probabilità di insorgenza di nuovi casi.*
- Coinvolgimento (sensibilizzazione e responsabilizzazione) dei lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, confronto e interscambio continuo.*
- Promozione del benessere psicofisico dei lavoratori, perseguendo azioni e sostenendo programmi in cui si accolga il dialogo e la condivisione delle problematiche.*
- Chiara visione unitaria dell'intera organizzazione rispetto agli obiettivi in ambito di salute e sicurezza (qualità e ambiente).*

I siti interessati dal sistema di gestione integrato sono:



L'obiettivo futuro è certificare l'intero Gruppo secondo la norma UNI ISO 45001, specifica per la salute e sicurezza sul lavoro, come ulteriore passo nel percorso di miglioramento continuo delle condizioni per tutti i lavoratori che operano presso o per conto dell'azienda.

Al 2023 tutti i dipendenti sono coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ben strutturato, seppur non ancora certificato.

In conformità con quanto definito dagli standard di riferimento, il Gruppo ha inoltre redatto, ed emesso in data 12 luglio 2022, il documento di *"Politica per la salute e sicurezza sul lavoro"*, l'ambiente e la gestione della catena di custodia, nel quale ha definito la propria politica aziendale.

Sempre nella logica del miglioramento continuo, la politica viene aggiornata regolarmente e costituisce il documento alla base del sistema di gestione della salute e sicurezza.

Il Gruppo si impegna a diffondere i principi contenuti nella politica a ogni livello dell'organizzazione e a rendere disponibile il documento a tutti gli stakeholder attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale.

IMPEGNI ARTICOLATI PER RISULTATI PIÙ EFFICACI

Per garantire che le attività dell'organizzazione siano il più possibile aderenti ai principi della propria politica, Battistella Company S.r.l. si impegna a:

- Rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente.
- Prevenire l'inquinamento, gli infortuni e le malattie professionali.
- Gestire responsabilmente i propri siti conducendo le proprie attività nella piena tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente.
- Pianificare gli investimenti necessari al buon funzionamento degli impianti, delle macchine e di tutte le infrastrutture in modo da prevenire infortuni e malattie professionali.
- Promuovere attività di formazione, informazione ed addestramento per assicurare la trasmissione delle conoscenze indispensabili per il corretto funzionamento dei processi, oltre allo sviluppo di una cultura e una pratica di comportamento basate sulla tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza del personale.
- Promuovere il crescente coinvolgimento del personale, per aumentarne la motivazione e la consapevolezza sull'importanza del ruolo svolto, nel rispetto delle procedure e delle istruzioni aziendali e nel rispetto delle direttive in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.
- Preservare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la tutela ambientale attraverso periodiche attività di monitoraggio dei luoghi di lavoro con l'obiettivo di impedire comportamenti insicuri o situazioni pericolose.

Il Gruppo dichiara inoltre di non essere coinvolto, direttamente o indirettamente, in attività quali:

- Violazione dei diritti umani e tradizionali nelle operazioni forestali.
- Violazione di una qualsiasi Convenzione Fondamentale ILO, così come definite della Dichiarazione ILO sui principi dei diritti fondamentali del lavoro (1998).

Nello specifico Battistella Company S.r.l. si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente in termini di contrattazione collettiva del lavoro e statuto dei lavoratori.
- Garantire il rispetto dell'età minima per l'assunzione dei lavoratori.
- Non impiegare lavoro forzato od obbligato.
- Evitare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e di professione.
- Rispettare la libertà di associazione dei lavoratori.

Pericoli e rischi: un attento processo di individuazione e valutazione

L'organizzazione individua i pericoli e valuta i rischi secondo quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e in conformità alla norma UNI ISO 45001.

Particolare attenzione viene posta all'articolo 33 del Decreto, riguardante i compiti del servizio di prevenzione e protezione.

L'ufficio salute, sicurezza, ambiente e sostenibilità individua i fattori di rischio e le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, elabora le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza, e fornisce ai lavoratori le informazioni e consultazioni in materia, oltre a organizzare la riunione periodica prevista dall'articolo 35 dello stesso Decreto.

I pericoli vengono individuati e valutati tramite audit esterni e interni, documenti di valutazione dei rischi specifici, il documento di valutazione del rischio generale ed i piani d'emergenza.

Gli audit interni mirano a garantire che gli obiettivi della DIR³ siano adeguati e perseguiti, individuando le non conformità gestite e le opportunità di miglioramento.

Il processo include le fasi operative di programmazione, pianificazione, esecuzione, documentazione e verifica delle azioni correttive, con l'obiettivo finale di eliminare sprechi e perdite oltre che di salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori, contribuendo così a principi di responsabilità ESG.

Le non conformità emerse durante gli audit interni ed esterni vengono sempre gestite: nel breve termine viene attuata una correzione volta a far rientrare l'aspetto di conformità in una situazione.

In seguito, attraverso l'analisi delle cause, si mira a individuare una o più azioni correttive da implementare per evitare il ripetersi della non conformità nel medio-lungo termine.

Per circostanze simili, si possono inoltre individuare azioni preventive, da attuare per evitare che si manifestino altre situazioni non conformi.

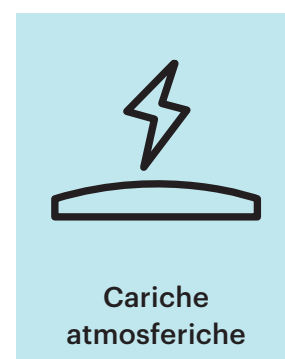
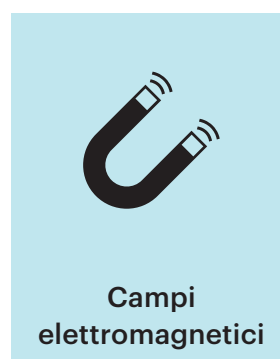
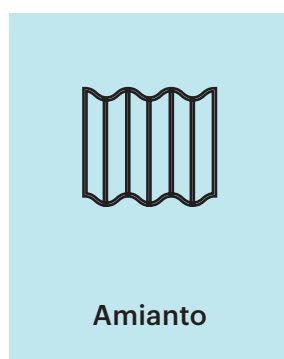
Anche i reclami pervenuti vengono considerati al pari delle situazioni non conformi, e gestiti come tali.

Le azioni messe in atto devono essere commisurate alla situazione non conforme e la tempistica di completamento non dovrebbe, salvo situazioni particolari, superare i tre mesi dalla data di registrazione.

³ I principali obiettivi di DIR (Documentazione di Inizio e fine di un Procedimento di Ricerca) per la salute e sicurezza sul lavoro includono: minimizzare i rischi per i lavoratori, ridurre i costi derivanti da incidenti e malattie professionali, aumentare l'efficienza dell'impresa e migliorare costantemente la salute e sicurezza sul lavoro

LE VALUTAZIONI PERIODICHE

I principali rischi che, in base alla tipologia, vengono valutati dal Gruppo con un intervallo variabile tra i due e cinque anni, sono:



Ogni tre anni viene inoltre rivisto il piano emergenze e, ogni qualvolta necessario, viene rivisto il DVR generale.

Oltre ad analizzare le problematiche e studiare piani di miglioramento, in ogni valutazione del rischio vengono individuate le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici.

Per queste ultime, che richiedono riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento, viene data l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali e collettivi adottati.

Vengono fornite le misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, le procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, e i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere, ai quali devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri.

Come anticipato, in seguito all'aggiornamento della valutazione del rischio stress-lavoro correlato del 2022 è nato il progetto "Punto di Ascolto" in collaborazione con uno studio di psicologi (vedi pag. 58 "*Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo*").



In seguito all'aggiornamento della valutazione del rischio stress-lavoro correlato del 2022 è nato il progetto Punto d'Ascolto in collaborazione con uno studio di psicologi.

Nella formazione iniziale ai neoassunti, e nella formazione generale, vengono trattati gli obblighi del lavoratore (art. 20 del D.lgs. 81/08) con particolare focus sulle segnalazioni di near-miss e infortuni.

Viene sottolineata in particolare l'importanza di segnalare immediatamente al Datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi, oltre a qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza.

Il lavoratore viene reso consapevole che in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, è tenuto ad adoperarsi direttamente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la sicurezza, preposti ed Rspp.

I near-miss e infortuni, con le relative contromisure ed eventuali soluzioni applicabili, vengono segnalati e analizzati tramite i moduli MOD11_01 (*Modulo infortunio near-miss*) e MOD11_02 (*Modulo analisi infortuni near-miss*) presenti nel sistema di gestione integrato.

Nell'immediatezza dell'evento, se le cause possano continuare a rappresentare un rischio d'infortunio per altri lavoratori, il preposto – responsabile dell'attività in fase di svolgimento – ha la responsabilità e l'obbligo di prendere adeguate contromisure per eliminare la fonte di rischio.

Per garantire la massima copertura possibile dell'evento, i moduli prendono in considerazione diversi fattori quali reparto, persone coinvolte, attrezzature, DPI utilizzati e altre eventuali condizioni.

La prevenzione e mitigazione del rischio al servizio della salute e sicurezza dei lavoratori

(GRI 403-3 - SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO)

Tutte le mansioni e le aree di lavoro sono state valutate tramite DVR.

Per tutti i dipendenti è prevista la sorveglianza sanitaria, in particolare una volta all'anno per gli addetti produttivi.

Durante la visita medica vengono analizzati tutti i rischi associati alle mansioni.

La sorveglianza sanitaria è inoltre prevista in occasione di rientro da malattia prolungata o cambio mansione, richiesta del lavoratore e tutti i casi previsti per legge.

Indipendentemente dalla sorveglianza, la salute viene verificata durante le visite preventive e periodiche, secondo quanto previsto dall'articolo 41 del D.lgs. 81/08 e, in caso di qualsiasi problematica, i dipendenti possono rivolgersi direttamente anche all'ufficio HSE.

Durante tutto il periodo lavorativo è possibile richiedere visite mediche aggiuntive rispetto alla normale programmazione, tramite un apposito modulo MOD12_01 (*Richiesta visita medica*).

Nella visita verrà valutata l'idoneità del lavoratore e verranno discussi eventuali disagi emersi.

La figura del medico competente è sempre in contatto con l'ufficio HSE.

Per quanto riguarda la partecipazione allo sviluppo, attuazione e valutazione del sistema di gestione, oltre alle segnalazioni tramite l'apposta procedura PG_11 (*Gestione infortuni near-miss*), ogni tre mesi si tengono incontri tra l'ufficio HSE e gli RLS nei quali vengono riportate le tematiche e i dubbi emersi.

Anche durante i corsi di formazione viene lasciato spazio per eventuali domande e richieste.

Nel sistema di gestione è presente il modulo MOD14_01 (*Modulo reclamo*), che permette di effettuare segnalazioni o dare suggerimenti, anche in modo anonimo, relativi a eventuali discriminazioni, lavoro forzato, orario di lavoro, diritto alla contrattazione collettiva, retribuzione e libertà di associazione.

Le nuove risorse inserite in organico, o i lavoratori interessati da un cambio di mansione, prima di iniziare a svolgere le attività previste dal loro incarico devono essere sottoposti alla necessaria informazione e formazione sulla base di quanto definito nel modulo MOD04_01 (*Mansioni competenze*) e con un'attenzione particolare per quanto definito dall'articolo 37 del D.lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione ha l'obiettivo di completare, mantenere e aumentare il livello di competenza e il grado di consapevolezza di tutti i lavoratori in riferimento alle mansioni assegnate.

LA RICCA INFORMAZIONE PER I NEOASSUNTI

Ai neoassunti vengono illustrati fin dal principio tutti i più importanti aspetti dell'organizzazione interessati dalle tematiche di salute e sicurezza, quali:

- Caratteristiche del ciclo produttivo e dell'organizzazione.*
- Struttura del sistema di gestione sicurezza e ambiente.*
- Contenuti della politica e organigramma per l'ambiente, salute e sicurezza.*
- Principali compiti previsti dalla mansione.*
- Principali pericoli e i rischi associati alle attività da svolgere e misure di prevenzione e protezione da adottare.*
- Gestione e utilizzo dei DPI e addestramento degli eventuali DPI di seconda e terza categoria.*
- Modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria.*
- Norme di comportamento in caso di emergenza.*
- Ubicazione della segnaletica, delle planimetrie, dei dispositivi di sicurezza (pulsanti di allarme incendio, vie d'esodo).*
- Modalità per il corretto conferimento dei rifiuti.*

In merito alla sicurezza vengono erogati a tutti i lavoratori corsi di formazione "generale" e "specifici" secondo il livello di rischio, alto per i dipendenti operativi e basso per gli impiegati.

In base all'incarico vengono erogati corsi specifici che integrano la formazione di base con altre nozioni. Dove necessario, come nel caso dei corsi antincendio, carrelli elevatori e lavori in quota, vengono anche effettuate prove pratiche sul campo.

Nel 2022 è stata erogata a tutti i dipendenti anche una formazione sulla prevenzione dei disturbi posturali erogata da uno spin-off dell'Università di Padova specializzato in consulenza sull'ergonomia, la prevenzione delle malattie muscolo-scheletriche e, in generale, la sicurezza in ambiente di lavoro.

Nella formazione ai preposti vengono trattati i principali temi del sistema di prevenzione aziendale, con focus su compiti, obblighi, responsabilità, prevenzione e sensibilizzazione dei lavoratori.

Per quanto riguarda la formazione "Primo soccorso" del 2023, l'azienda è intervenuta a seguito della segnalazione di una dipendente, che ha manifestato di non essersi sentita a proprio agio nel farsi soccorrere da colleghi uomini.

Tramite una formazione, è stato così aumentato il numero di donne addette al "Primo soccorso", in modo che durante tutti i turni ne sia presente un numero sufficiente a soccorrere eventualmente operatrici di genere femminile.

Il Gruppo ha inoltre deciso di integrare il corso di formazione "Primo soccorso" con il corso "BLSD" (Basic Life Support and Defibrillation), che consente ai dipendenti di utilizzare i defibrillatori semiautomatici esterni (DAE) presenti nei siti.

Ai manutentori e capireparto interessati dall'utilizzo di macchinari messi in sicurezza da una ditta esterna specializzata sono state erogate formazioni tecniche specifiche per il loro uso corretto.

Con questo partner, nel 2023 sono stati messi in sicurezza tutti i macchinari di Novamobili S.p.A. e nel 2024 si procederà anche con le altre aziende del Gruppo.

Per formazioni tecniche più specifiche il Gruppo si affida a consulenti esterni.

Una volta ogni tre mesi, tutti gli RLS si riuniscono per confrontarsi e intercettare i bisogni di formazione più urgenti in tema di salute e sicurezza.

Per la promozione della salute, l'azienda offre inoltre ai lavoratori la possibilità di iscriversi a fondi sanitari integrativi, i quali integrano il SSN in base al piano sanitario in vigore presso l'azienda (vedi anche pag. 58 *"Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo"*).

I fondi sono uno strumento per offrire maggiori tutele e garanzie in tema di salute e sanità ai lavoratori, non solo riducendo le spese mediche dei propri iscritti, ma anche migliorando l'accesso alle cure specialistiche e promuovendo uno stile di vita sano e sicuro.

Possono iscriversi tutte le lavoratrici e i lavoratori, compilando un apposito modulo e consegnandone una copia in azienda, per l'adesione sarà necessario un contributo mensile.

Il Gruppo dispone anche di una procedura specifica PG_08 (*Gestione appalti subappalti sede*) per la valutazione dei rischi portati dalle ditte terze o lavoratori autonomi a cui vengono affidati lavori, secondo l'articolo 26 del D.lgs. 81/08.

La procedura verifica l'idoneità tecnico professionale delle ditte appaltatrici o dei lavoratori autonomi e prevede di consegnare loro le informazioni sui rischi presenti nei luoghi in cui dovrà essere svolto il lavoro e sulle misure di prevenzione, protezione e di emergenza messe in atto. Predisporre inoltre di redigere l'eventuale documento unico di valutazione dei rischi interferenti (DUVRI). I procedimenti sono volti a prevenire e mitigare gli impatti in materia di salute e sicurezza.

Per quanto riguarda eventuali fornitori che lavorino all'interno del perimetro aziendale, i rischi residui vengono opportunamente segnalati tramite cartellonistiche oppure vengono redatte delle istruzioni operative specifiche.

Per quanto riguarda i prodotti chimici, sono state prese tutte le precauzioni del caso per ridurre al minimo la presenza o quantomeno la quantità di tali sostanze nei luoghi di lavoro o il contatto accidentale con i lavoratori.

Tutti i prodotti chimici utilizzati sono dotati di idonea etichettatura e schede di sicurezza.

Il personale incaricato dei servizi di emergenza è informato della natura e della posizione di ogni sostanza pericolosa.

Per quanto riguarda gli eventuali agenti cancerogeni prodotti delle polveri del legno, vengono forniti DPI a chiunque acceda alla produzione, e vengono verificati gli impianti di aspirazione e riprogrammate periodicamente le indagini ambientali.

Nel 2023 i reparti produttivi di Battistella S.p.A., Novamobili S.p.A., Baco S.r.l. hanno visto l'installazione di distributori per l'erogazione automatica dei DPI con riconoscimento dell'operatore tramite badge.

In questo modo si è reso il processo non solo più automatizzato, strutturato e misurabile, ma anche con ridotto impatto ambientale grazie all'eliminazione del foglio di firma cartaceo.

Infortuni e malattie professionali: una sfida che affrontiamo con attenzione e preparazione.

L'azienda monitora costantemente il numero e il tasso di infortuni.

Nel biennio 2022-2023 non si sono verificati casi di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze o decessi, né infortuni sul lavoro a lavoratori non dipendenti.
Non si sono inoltre registrati casi di malattia professionale.

A seguire, nella tabella 3.14, sono riportati i numeri di infortuni e i tassi di infortunio a confronto tra il 2022 e il 2023. I dati si riferiscono a Baco S.r.l., Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A., in quanto per i dipendenti di Battistella Company S.r.l. non sono stati registrati casi di infortunio negli ultimi due anni, anche grazie al fatto che non sono presenti processi produttivi in quest'ultima società.

	BATTISTELLA				NOVAMOBILI				BACO			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso
N° e tasso di infortuni sul lavoro	8	20,02	2	5,22	10	21,30	9	20,83	7	49,97	3	18,78
N° totale di ore lavorate	399518		382878		469566		431997		140084		159780	
N° di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	168		24		55		182		88		25	

Tabella 3.14: Numero di ore e giorni e tassi di infortuni (2023 vs 2022)

Gli infortuni sono dovuti principalmente a incidenti e disattenzioni nella movimentazione manuale dei carichi. Questo rischio viene trattato nel DVR del 23 ottobre 2023.

Il Gruppo si concentra sul garantire continuità nella sorveglianza sanitaria ed enfatizza l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale e collettivi (vedi box a pag. 83).

LE AZIONI CONCRETE DELL'UFFICIO HSE

Per limitare il numero e il tasso di infortuni sono state implementate diverse azioni, dimostrando il forte impegno del Gruppo, il quale valuta sempre di primaria importanza la salute e sicurezza dei suoi lavoratori:

- *Redatto il piano di gestione emergenze, che prevede diversi scenari e piani di miglioramento.*
- *Per le attrezzature e le macchine più complesse, redatta un'istruzione operativa.*
- *Effettuati sopralluoghi periodici per riscontrare eventuali non conformità.*
- *Analizzata ogni segnalazione di near-miss per individuare una soluzione al pericolo emerso.*
- *Per i rischi più associati a malattie professionali sono previsti informazione, formazione e addestramento mirati ed effettuate valutazioni del rischio specifico.*
- *È in corso nel gruppo un ingente lavoro di messa in sicurezza dei macchinari iniziato nel 2023 con un partner esterno specializzato.*
- *Valutata la possibilità del lavoro in team per trasporto carichi più pesanti.*
- *Preferito l'acquisto di macchinari che facilitano la movimentazione manuale dei carichi.*

Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali

Per la sua storia e i suoi valori, ben saldi nelle origini quale impresa artigianale, Il Gruppo non poteva non avere un forte legame con il territorio.

A cominciare dalla generazione di valore creando opportunità di lavoro per le comunità circostanti: i dipendenti provengono per la maggior parte dall'area di Pieve di Soligo, dove si trova la sede principale, e dalle zone limitrofe (vedi pag. 50 "*Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business*").



Per la sua storia e i suoi valori, ben saldi nelle origini quale impresa artigianale, il Gruppo non poteva non avere un forte legame con il territorio.

Tornando al tema dell'attenzione ai passaggi generazionali e della valorizzazione delle giovani generazioni, ogni anno il Gruppo eroga borse di studio per i figli più meritevoli dei dipendenti.

La consegna dei riconoscimenti avviene nella sede, con una cerimonia in cui la proprietà stabilisce un contatto diretto con i ragazzi.

Per ulteriori dettagli sulla staffetta generazionale, le borse di studio e altre iniziative consultare anche il capitolo a pag. 58 "*Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo*".

Accanto alla cultura e l'istruzione, spicca la promozione di uno stile di vita sano attraverso sponsorizzazioni che danno visibilità ad attività sportive.

In particolare, Novamobili S.p.A. è partner storico di Nutribullet Treviso Basket, la squadra di pallacanestro del capoluogo di provincia che gioca nel campionato di serie A.

Nata nel 2012 da un gruppo di imprenditori appassionati e da alcuni nomi storici della pallacanestro trevigiana, in solo poco più di dieci anni Nutribullet ha raccolto l'eredità della gloriosa Benetton Basket diventando una delle realtà più dinamiche nel panorama italiano di questa disciplina.

La scelta di contribuire alla crescita di questa società sportiva attraverso il partenariato di Novamobili S.p.A. rappresenta un'ulteriore testimonianza della volontà del Gruppo di apportare un impatto positivo sulla comunità supportando, oltre che presso i propri stakeholder, uno stile di vita sano.

Al di là del forte radicamento nei luoghi che l'hanno vista nascere, in parallelo con la propria costante crescita il Gruppo ha sviluppato una visione sempre più ampia del concetto di territorio, che la porta a sviluppare iniziative non solo nelle aree dove si svolgono le operazioni, ma anche in altre parti d'Italia: ad esempio a Milano, cui è legata da un fil rouge rappresentato dal ruolo della città come una delle capitali internazionali del design.

Nell'ottobre 2023, presso lo "Spazio Kids" dell'Hangar Bicocca a Milano – uno dei più interessanti spazi dedicati all'arte contemporanea in Italia – con il supporto del brand Nidi si è tenuto un laboratorio dal titolo "*Timothy Top salva il Mondo*", riservato ai bambini dagli 8 agli 11 anni e condotto dal fumettista Gud, specializzato nel racconto del fumetto a bambine e bambini e noto per il tratto poetico, tra l'infantile e l'acquarellistico, dei suoi disegni.

Durante questo incontro, Gud ha insegnato ai giovanissimi disegnatori i trucchi per la creazione di avventure a fumetti tramite attività che stimolano valori quali l'amicizia, l'importanza di lottare per le cose importanti e la tutela ambientale.

TIMOTHY TOP SALVA IL MONDO!

Timothy Top ha otto anni e possiede due cose davvero speciali: un pollice verde che guarisce le piante e un cuore grande per cambiare la vita e i destini delle persone che ama.

Durante il laboratorio creativo il fumettista Gud, con l'aiuto del suo personaggio Timothy Top, ha svelato ai giovani disegnatori i segreti della creazione di avventure a fumetti.

Tra colori, risate e domande mai scontate, i piccoli partecipanti hanno vissuto un'esperienza formativa in cui hanno imparato il rispetto per l'ambiente, il valore dell'amicizia e l'importanza di credere e lottare per le cose importanti con tutti i mezzi a nostra disposizione.

Sul sito di Nidi, alla pagina <https://nidi.it/it/news/timothy-top-salva-il-mondo>, è possibile sfogliare la gallery e scoprire tutti i "supereroi" disegnati dai bambini che hanno partecipato al workshop.

Sempre tramite il brand Nidi, Battistella S.p.A. ha collaborato con la Fondazione TOG, una fondazione multidisciplinare e all'avanguardia in ambito riabilitativo rivolta ai bambini, alla realizzazione del nuovo *"Centro TOG Carlo De Benedetti"* a Milano.

Iniziato nel 2022 e completato nel 2023, l'importante progetto ha lo scopo di supportare tutti i bambini e ragazzi affetti da patologie neurologiche.

Nel dettaglio, Nidi ha contribuito fornendo arredi agli spazi di formazione per i *"FabLab"*, le stanze doposcuola e di formazione professionale e le altre aree didattiche.

Il centro offre gratuitamente supporto nella riabilitazione, accompagnamento scolastico e preparazione al mondo del lavoro a tutti i bambini e ragazzi affetti da patologie neurologiche complesse e che hanno bisogni educativi speciali.

Un progetto di enorme rilevanza e valore sociale, quindi, che consente a Battistella S.p.A. di generare un impatto significativo sulle comunità con un raggio d'azione più ampio, adoperandosi concretamente per migliorare il presente e il futuro di chi ha bisogno.

Centrale in questo progetto la sintonia di valori con la *"Fondazione TOG"*, che ha la missione di costruire un futuro inclusivo in cui ci sia spazio per tutti, in linea con la speciale attenzione alle generazioni future che caratterizza il Gruppo.



Nidi e Fondazione TOG insieme per il Centro Carlo De Benedetti: un aumento di opportunità non solo di cura ma anche di esperienze di vita e di buona vita.

Fin dal 2013, infine, il Gruppo sostiene concretamente, attraverso donazioni, le attività e le iniziative della Fondazione Onlus "*I Bambini delle Fate*", impegnata in progetti territoriali tesi ad apportare effetti positivi alla comunità.

La Onlus è un'impresa sociale che, dal 2005, assicura sostegno economico a progetti di inclusione sociale gestiti da partner e associazioni locali a beneficio di famiglie con autismo e altre disabilità.

Il supporto viene assicurato coinvolgendo nei progetti aziende, attività commerciali e privati tramite un sistema completamente innovativo di raccolta fondi che permette a ogni sostenitore di finanziare un progetto nel proprio territorio e di godere di vantaggi etici, fiscali e di comunicazione sociale.

"I Bambini delle Fate" opera quotidianamente per creare gruppi di sostenitori che accompagnino nel tempo, con continuità e possibilità di programmazione dei servizi, progetti di inclusione e autonomia volti a migliorare la vita delle tante famiglie che vivono la sfida dell'autismo e della disabilità ogni giorno.

In questo quadro si inserisce il supporto del Gruppo, che trova nella Fondazione un'affinità di visione rispetto alla concretezza, la grande cura delle persone e l'attenzione ai territori.

4. La gestione ambientale

90	Introduzione
92	Una gestione sempre più responsabile delle materie prime
96	L'impegno verso la circolarità
98	I fornitori, partner di un progetto Made in Italy
100	La gestione attenta dell'energia
106	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
110	Il mondo è un ecosistema: la tutela della biodiversità
113	Appendice

Introduzione

Il Gruppo è una delle realtà industriali di punta in Italia per la produzione di arredi e sistemi. L'azienda nasce da origini artigianali e valori familiari consolidando una tradizionale attenzione alle risorse.

A partire dall'inizio del nuovo millennio, l'azienda inizia ad apportare in modo più sistematico importanti cambiamenti dal punto di vista ambientale.

In particolare, nel 2002 viene installato in Novamobili S.p.A. il primo impianto di laccatura ad acqua.

Nel 2023, il sistema vede l'implementazione all'utilizzo della laccatura all'acqua con componenti biologiche offrendo così una finitura resistente, durevole e salubre per il consumatore.



Il Gruppo è stato tra i primi a dedicarsi alle problematiche ambientali. Già dal 2002 applica la laccatura ad acqua, implementata nel 2023 con vernici con componenti biologiche.

Nell'ottica di ridurre ulteriormente l'impatto ambientale e rafforzare l'innovazione, il Gruppo sta iniziando a sviluppare una strategia ESG, con una forte attenzione per la tutela dell'ambiente: Novamobili, si è dotata di un sistema di gestione certificato ISO 14001 e tutto il Gruppo è certificato FSC® (vedi anche pag. 38 "Un business etico al servizio delle persone"), a testimonianza del costante impegno per la salvaguardia del patrimonio ambientale.

I PERCHÉ DI UNA SCELTA: I MATERIALI CERTIFICATI

Il Gruppo ha scelto di utilizzare per i propri prodotti a base legno e derivati materiale certificato FSC®: in questo modo, garantisce l'utilizzo di legno proveniente da foreste gestite secondo i principi ambientali, sociali ed economici stabiliti dal Forest Stewardship Council®, la più autorevole associazione in materia a livello globale.

Per ridurre ulteriormente l'impatto ambientale, il Gruppo ricorre inoltre all'utilizzo di pannelli con reimpiego di legno, garantendone l'atossicità, come previsto dalla normativa Europea UNI EN 13986 classe E1.

Per la loro rilevanza, le iniziative intraprese in materia ambientale vengono attestate anche da terze parti. In dettaglio, il fornitore dei servizi di trattamento e smaltimento di rifiuti ha premiato il Gruppo con un prestigioso riconoscimento per l'impegno nella gestione efficiente.

L'azienda si colloca fra le 130 ditte selezionate per ricevere l'importante Ecol Design Award, che attesta la cura per la protezione ambientale attraverso la riduzione dei rifiuti e delle emissioni di anidride carbonica, il riciclo dei materiali, la diminuzione dell'utilizzo di combustibili fossili e di acqua.

IN PARTICOLARE, IL GRUPPO NEL 2023 HA RAGGIUNTO I SEGUENTI RISULTATI



*Tonnellate di Petrolio Equivalente, ovvero la quantità di energia rilasciata dalla combustione di una tonnellata di petrolio grezzo, pari a circa 11630 kWh o 41,87 GJ

IL GRUPPO HA RILEVATO COME PIÙ SIGNIFICATIVI I SEGUENTI TEMI AMBIENTALI

Gestione delle materie prime
Impegno verso l'economia circolare
Gestione dell'energia
Emissioni e cambiamento climatico
Tutela della biodiversità
Consumo di energia non rinnovabile

Una gestione sempre più responsabile delle materie prime

In tema di gestione dei materiali, Baco S.r.l. è la sede operativa in cui vengono prodotti i pannelli semilavorati inviati con cadenza giornaliera presso gli stabilimenti di Novamobili S.p.A. e Battistella S.p.A.: qui i pannelli vengono assemblati, montati, ripuliti e imballati.

In Novamobili S.p.A. il processo si arricchisce tramite la laccatura e la verniciatura.

I materiali grezzi e le risorse naturali inclusi nella rendicontazione sono essenzialmente quattro, tutti approvvigionati da fornitori esterni ed elencati di seguito:

- Il materiale principale è il legno, presente nei pannelli prodotti da Baco S.r.l. e nelle spine di legno, usate come elementi di giunzione tra le diverse parti dei pannelli.
- L'alluminio viene utilizzato come elemento di rinforzo, decorazione o protezione.
- Il vetro serve per il montaggio di specchi.
- Il marmo, per i design che lo prevedono.

Vengono impiegati materiali di lavorazione non grezzi che fanno parte del prodotto finale e sono inclusi nel calcolo. Anche questi sono approvvigionati da fornitori esterni e vengono indicati di seguito:

- Le colle hanno la funzione di unire le parti dei pannelli, formando un film protettivo che permette alla vernice di aderire meglio alla superficie.
- Gli agenti distaccanti, composti chimici che impediscono agli strati di vernice di attaccarsi tra loro, oltre a migliorarne la lavorabilità.
- Le vernici all'acqua, prodotti indispensabili per il processo di laccatura dei pannelli, mentre i solventi sono le principali componenti della vernice e ne regolano la viscosità, agendo sull'adesione.

I materiali per il confezionamento inclusi nella rendicontazione, acquistati da aziende partner salvo dove diversamente indicato, sono:

- Cartone per imballo: certificati FSC®.
- Polistirolo per imballo: una parte viene acquistata dall'esterno, mentre un'altra viene riciclata attraverso operazioni di recupero interne.
- Termoretraibile per imballo: un film plastico.
- Imballi in plastica.

Da un punto di vista di circolarità, i materiali necessari al ciclo produttivo si distinguono in rinnovabili e non rinnovabili.

Tra i primi si segnalano i truciolari, pannelli composti da piccoli frammenti di legno quali trucioli e segatura.

Rinnovabili sono anche gli imballaggi in carta e cartone, che il Gruppo si sta impegnando a utilizzare sempre di più in sostituzione di imballaggi derivati dal petrolio.

I pannelli in truciolare nobilitato sono formati da legno, pertanto rinnovabile, per una quantità stimata al 70%, e dal 30% di materiali non rinnovabili, tra i quali colle, carta e resina impiegate nel processo di nobilitazione. Quest'ultima consiste nel rivestire la superficie con un materiale decorativo e protettivo che migliora l'aspetto estetico e le proprietà funzionali.

Il più comune è una carta decorativa impregnata di resina melamminica, un prodotto non rinnovabile essendo derivante dal petrolio.

Il processo richiede anche vernici e laccature, che offrono una finitura liscia e omogenea: anche queste ultime sono costituite da resine derivanti dal petrolio e solventi.

I principali materiali non rinnovabili in ingresso sono: marmo, vetro, alluminio, distaccanti, vernici, solventi, imballi in plastica, termoretraibili per imballo e i bordi ABS (acrilonitrile butadiene stirene), cioè pellicole in materiale termoplastico destinate a rifinire e proteggere i bordi dei pannelli.

TOTALE MATERIALI

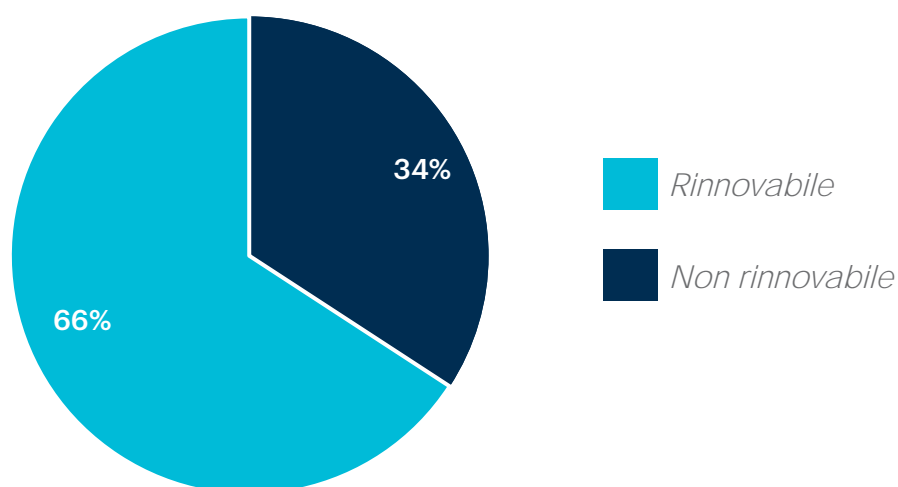


Grafico 4.1: Percentuale di materiali rinnovabili e non rinnovabili utilizzati dall'azienda nelle sue operazioni nell'anno di rendicontazione 2023

Come si può osservare dal grafico 4.1, più della metà dei prodotti è rinnovabile, anche grazie al fatto che il 64% della massa totale di materiali è costituita dai pannelli in truciolare nobilitato, composto per il 70% da legno, che è un materiale rinnovabile.

MATERIALI RICICLATI VS VERGINI

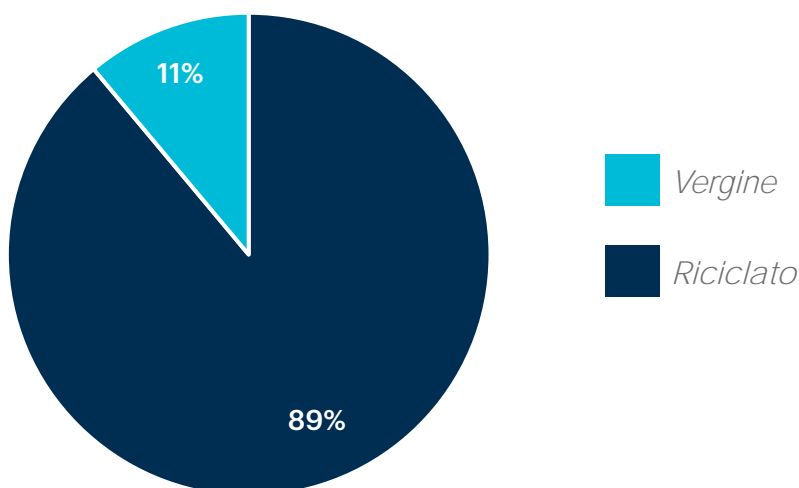


Grafico 4.2: Percentuale di materiale riciclato in ingresso sul totale del materiale in ingresso del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Come si evince dal grafico 4.2, la maggior parte dei materiali è riciclata, soprattutto grazie ai pannelli in truciolare certificati FSC[®], che contano più della metà della quantità totale di materiali, sottolineando lo sforzo dell'azienda verso l'impiego di materiali recuperati.

In particolare, il Gruppo acquista materiali certificati FSC[®] in due modalità:

- La prima è detta FSC[®] mix e si applica a prodotti contenenti una combinazione di legno proveniente da foreste certificate FSC[®], materiali riciclati e, in alcuni casi, materiali di origine controllata non certificati, ma gestiti secondo standard FSC[®].
- La seconda modalità è l'FSC[®] riciclato, attestante che il prodotto acquistato sia costituito da materiali riciclati, riducendo in questo modo la pressione sulle risorse forestali.

Altri materiali utilizzati nel processamento dei semilavorati sono vetri, specchi, imballaggi derivati dal petrolio, quali HDPE (polietilene ad alta densità) o EPS (polistirene espanso sinterizzato).

Riguardo alla verniciatura, nel reparto situato in Novamobili S.p.A. si fa costante ricerca sul processo e sui materiali, la quale è volta a garantire un costante miglioramento in termini di prestazioni ambientali.

In particolare, si utilizzano principalmente vernici monocomponenti e bicomponenti, queste ultime formate da una resina che fa da matrice – cioè da base in cui sono dispersi gli altri ingredienti e da un catalizzatore, un composto che innesca la reazione chimica di indurimento ed essiccazione.

Il Gruppo sta lavorando per ridurre la quantità di isocianati contenuti nei catalizzatori utilizzati. Si sta anche impegnando a rendere più facile e veloce il processo di asciugatura e indurimento, diminuendo le quantità di catalizzatore, con il risultato di un minore impatto ambientale.

In parallelo, l'azienda sta incrementando l'utilizzo di resine con componenti derivati da biomasse, con percentuali certificate dai fornitori, di modo da aumentare la frazione di origine rinnovabile. La maggior parte delle resine è in genere costituita da composti derivanti dal petrolio.

Degno di nota è anche l'utilizzo di vernici ad acqua BIO con un 2% di solvente poco volatile. La minore volatilità riduce l'emissione in atmosfera di COV (Composti Organici Volatili) a fronte di un tempo di poco prolungato per l'asciugatura della vernice, il quale non va ad impattare sulla produttività.

Durante il processo di verniciatura si fa uso di cabine con veli ad acqua, che facilitano la raccolta e il trattamento dei residui di vernice grazie a un dispositivo che opera a pH controllato.

Oltre a minimizzare la necessità di ricambio della risorsa idrica, mantenendo l'ambiente di verniciatura pulito, questo permette di migliorare l'efficienza nel recupero dei residui di vernice e, quindi, del corretto smaltimento.

Il Gruppo sta infine incoraggiando altri fornitori di articoli laccati ad adottare vernici ad acqua.

L'impegno verso la circolarità

Le attività principali del Gruppo, comportano per loro natura elevati quantitativi di scarti di materiale legnoso: l'impegno dell'azienda si esprime nel recupero di nuova materia prima seconda, o come fonte energetica.

Le fasi di confezionamento dei prodotti finiti e la gestione dei prodotti commercializzati comportano la produzione di imballaggi avviati a raccolta differenziata, come carta, cartone, polietilene, polistirene e altri.

A livello di processo produttivo, la produzione del pannello è stata automatizzata in modo da minimizzare lo scarto.

Il Gruppo si impegna ad acquistare in prevalenza da fornitori italiani che garantiscono pannelli con contenuto di materiale riciclato, riducendo sia il consumo di nuove risorse, sia le emissioni legate al trasporto.

In Baco, le macchine per la lavorazione del legno sono dotate di impianti di aspirazione per convogliare la polvere di legno in sistemi di raccolta esterni. Una impresa edile del territorio, agendo da riciclatore dello scarto, provvede poi a ritirare la polvere derivante dalla sezionatura pannelli, effettuando da 2 a 4 trasporti al giorno e imponendo requisiti stringenti sulla qualità della segatura.

Una società che produce pannelli truciolari esclusivamente da legno riciclato, e vanta la certificazione FSC® Recycled 100%, ritira poi il pezzame che deriva dalla tagliatura dei pannelli.

A seguito di una fase di tritatura e di rilavorazione, il pannello sbriciolato può rientrare nella catena del valore.

È riciclabile tutto il materiale da imballo termoretraibile vergine, così come tutto il cartone.

Sempre nell'ambito degli imballi, il Gruppo intende passare all'utilizzo di polistirolo 100% riciclato e di plastica riciclata al 30% nell'arco del prossimo triennio.

Sono lavabili e riutilizzabili gli stracci impiegati durante il processo di verniciatura che, come accennato sopra, è dotato di un dispositivo che permette di raccogliere correttamente gli scarti della vernice, oltre che di recuperare e riutilizzare l'acqua pulita.

TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI VS NON PERICOLOSI

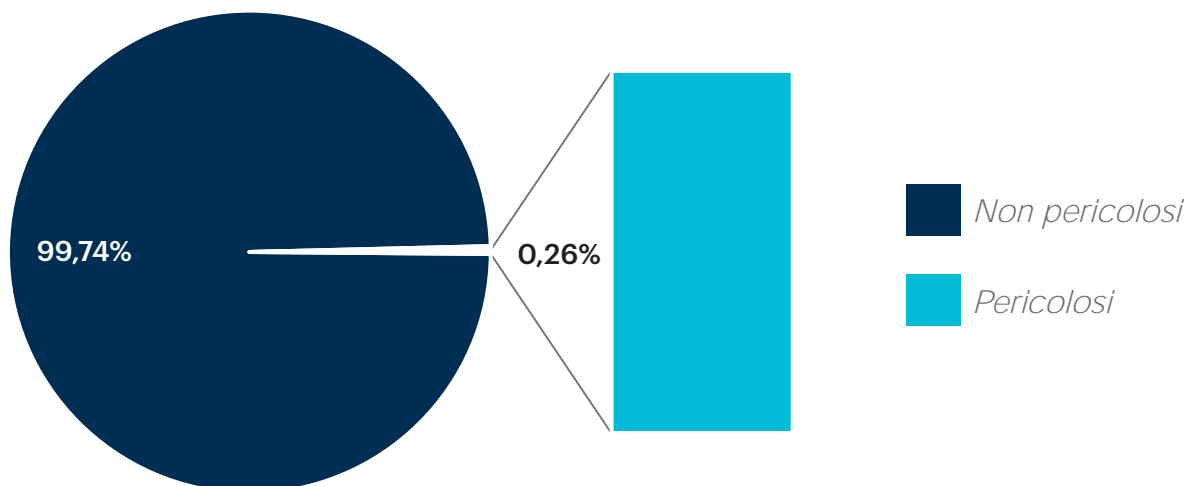


Grafico 4.3: Percentuale di rifiuti pericolosi e non pericolosi del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Dal grafico 4.3 si può notare come per la maggior parte i rifiuti generati siano non pericolosi. Fanno eccezione alcune tipologie, come le batterie al piombo e le apparecchiature fuori uso – in particolare se contenenti clorofluorocarburi, idroclorofluorocarburi e idrofluorocarburi – o gli imballaggi contenenti residui o contaminati da sostanze pericolose. Sono considerati rifiuti pericolosi anche assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose, oltre alle acque oleose prodotte dalla separazione tra olio e acqua e i filtri dell'olio.

TOTALE RIFIUTI DEL GRUPPO

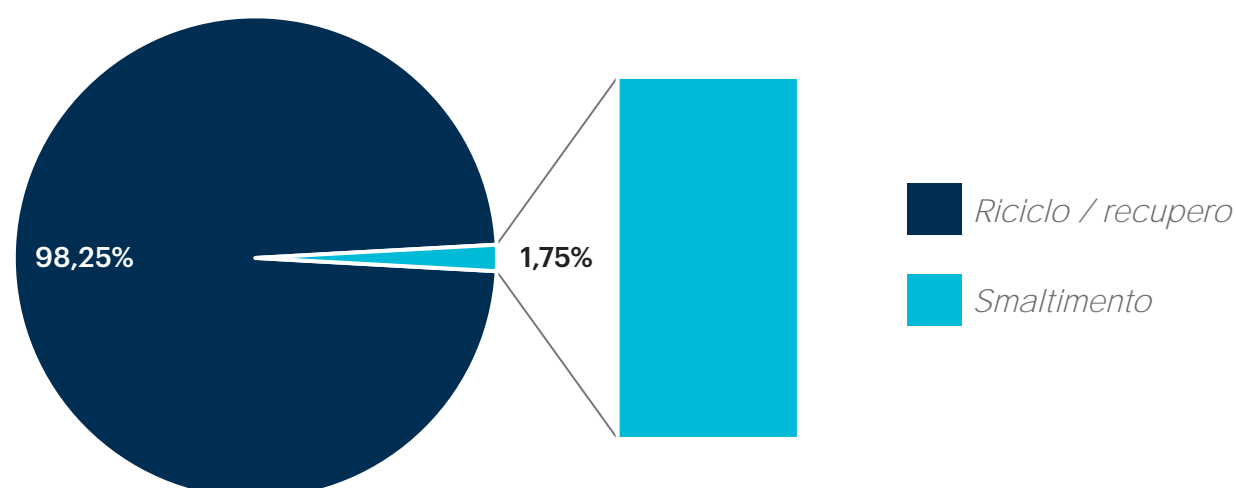


Grafico 4.4: Percentuale di rifiuti inviati a riciclo e a smaltimento del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

La maggior parte dei rifiuti prodotti viene inviata a operazioni di recupero o riciclo, identificate dai codici R3 e R13.

I fornitori, partner di un progetto Made in Italy

Il Gruppo nasce come realtà fortemente radicata nella tradizione artigianale del territorio. Nella sua costante crescita, da sempre interpreta la responsabilità sociale e ambientale come capacità di creare opportunità economiche per le comunità.

Per questo ancora oggi mantiene uno stretto legame con i territori di riferimento anche in termini di scelta del personale e relazioni con aziende partner.

La rilevanza dei fornitori italiani e locali emerge chiaramente dai numeri.

Nel 2023, la relativa spesa è stata di circa 84 milioni di euro, distribuiti su 910 aziende.

Il 91% è italiano e quasi la metà proviene dal Veneto. In termini di volume economico, si osserva che il 93% degli 84 milioni spesi è stato destinato ad aziende italiane – delle quali, ancora una volta, quasi la metà venete – mentre il restante 7% è stato indirizzato a fornitori esteri.

L'incidenza dei partner italiani in termini di budget (93%) è sostanzialmente allineata alla loro quota sul totale dei fornitori (91%), a indicare che non solo vengono preferite aziende italiane, ma anche che è destinata a loro la maggior parte del valore economico degli acquisti.

Questo riflette la forte vocazione Made in Italy che contraddistingue il design e i prodotti del Gruppo attraverso il know-how di una filiera di eccellenza.

Per quanto riguarda il budget allocato all'approvvigionamento locale, inteso come provincia di Treviso, dalla tabella 4.1 sottostante si può notare come per Novamobili S.p.A. e Battistella S.p.A. rientri in questo perimetro almeno il 40% dei fornitori. Nel dettaglio, il confronto dei dati 2023 con il 2022 evidenzia che gli acquisti locali di Battistella S.p.A. sono rimasti invariati (42%), mentre quelli di Novamobili S.p.A. sono lievemente incrementati (da 40% a 41%).

Obiettivo principale di queste scelte è supportare il più possibile le realtà imprenditoriali locali, promuovendo una gestione responsabile della catena di fornitura.

In quest'ottica, il Gruppo anticipa il crescente interesse del mercato per una maggiore trasparenza lungo tutta la catena del valore, impegnandosi a generare impatti positivi già nelle fasi iniziali del processo.

Le scelte consapevoli cominciano già in fase di selezione, applicando quando possibile anche valutazioni basate su criteri ambientali: dal 2023 tutto il Gruppo si approvvigiona di pannelli solo da fornitori certificati FSC®, con l'obiettivo di arrivare alla totalità nel 2024.

Per presidiare con ancora maggiore attenzione questo processo, il Gruppo prevede due figure specifiche dedicate all'approvvigionamento, un Responsabile Acquisti per Battistella S.p.A. e un secondo per Novamobili S.p.A.

La valutazione e selezione avviene caso per caso, secondo le esigenze e la tipologia.

La procedura è definita in modo da garantire la conformità dei prodotti ai requisiti ambientali e di sicurezza definiti dalla normativa cogente e dall'organizzazione.

Vengono inoltre condotti audit per valutare la qualità nelle aziende partner.

Nel 2023 è stata effettuata un'analisi sulla tipologia per indagare in che percentuale il Gruppo (in particolare Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A.) dipenda da fornitori di criticità 1, 2 o 3: cioè facilmente sostituibili (criticità 1), sostituibili con possibili interruzioni di fornitura (criticità 2) e sostituibili solo con modifiche agli impianti produttivi o difficilmente sostituibili (criticità 3).

Lo studio ha riguardato pannelli, ferramenta, accessori e servizi da aziende con fatturato maggiore di 60.000 euro, in modo da comprendere tutti i partner chiave per la produzione, tra i quali anche Baco S.r.l.

Dai risultati dell'analisi è emerso che il Gruppo dipende da fornitori per il 19% con criticità 1, per il 54% con criticità 2, e per il 27% con criticità 3.

Budget di approvvigionamento in % ¹		
Budget di approvvigionamento speso per fornitori locali (provincia di Treviso)	2023	2022
Baco S.r.l.	17%	35%
Novamobili S.p.A.	41%	40%
Battistella S.p.A.	42%	42%
Battistella Company S.r.l.	N/D ²	21%

Tabella 4.1: Percentuale budget di approvvigionamento speso per fornitori locali, calcolato sul budget di approvvigionamento totale per ogni società del Gruppo (2023 vs 2022)

¹ Per il calcolo è stato utilizzato il dato consuntivo degli acquisti 2023 e 2022 dalle fatture ricevute e registrate per Baco S.r.l., Novamobili S.p.A. e Battistella S.p.A.

² I dati 2023 non sono disponibili al momento della redazione del bilancio; si tratta di costi per la quasi totalità afferenti a servizi, e non materiali, in quanto in Battistella Company S.r.l. non sono presenti processi produttivi; non sono stati considerati i rapporti infragruppo

La gestione attenta dell'energia

Il Gruppo, per le sue realtà produttive, vede sicuramente nel consumo energetico una fonte rilevante delle proprie emissioni in atmosfera.

L'elettricità è utilizzata per garantire il funzionamento dei macchinari, dell'illuminazione e della climatizzazione estiva, mentre il gas naturale è sfruttato nei sistemi di riscaldamento dello stabilimento e a uso tecnologico.

Al momento non sono presenti certificazioni o garanzie di origine che attestino l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili.

I contratti di energia sottoscritti dalla società Baco S.r.l. prevedono però una clausola sulla fornitura di energia da fonti rinnovabili certificabili a partire dal primo gennaio 2025.

Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A. sono dotate di un impianto fotovoltaico ma, al momento, la produzione di elettricità risulta ancora limitata per incidere sul consumo totale.

In particolare, l'impianto installato nel nuovo stabilimento di Novamobili S.p.A., pur disponendo di una potenza pari a 263,25 kWp, è stato danneggiato da una grandinata anomala che ha causato una sospensione nella produzione di elettricità.

Per quanto riguarda il riscaldamento, il Gruppo dispone di due centrali termiche nello stabilimento di Novamobili S.p.A.

Nella prima sono presenti due caldaie a gas metano da 800.000 kcal/h ciascuna, adibite al riscaldamento del capannone industriale.

Nella seconda, è presente un'altra caldaia a gas metano da 2.000 kW, dedicata ai forni di verniciatura e al riscaldamento del reparto di verniciatura.

Nel 2022 e 2023 sono state sostituite con pompe di calore le caldaie a servizio delle zone uffici di Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A.: questo ha permesso di ridurre i consumi di gas naturale.

La maggior parte dei veicoli aziendali utilizzano gasolio o benzina come combustibile.

Al momento il Gruppo non è in possesso di mezzi ibridi.

TOTALE CONSUMO ENERGETICO RINNOVABILE VS NON RINNOVABILE

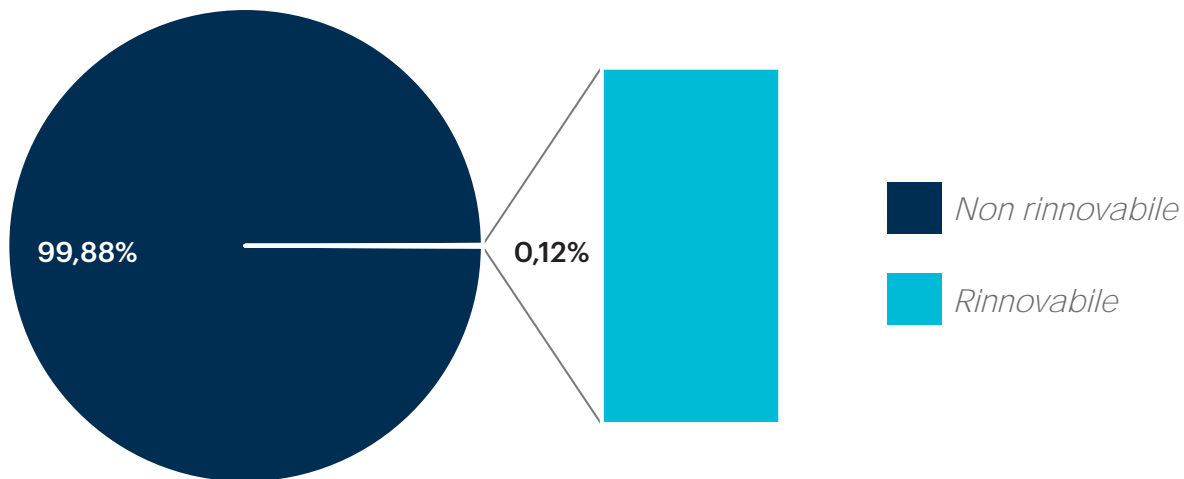


Grafico 4.5: Percentuale di consumo energetico da fonti rinnovabili e non rinnovabili del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

TOTALE CONSUMO ENERGETICO RINNOVABILE VS NON RINNOVABILE

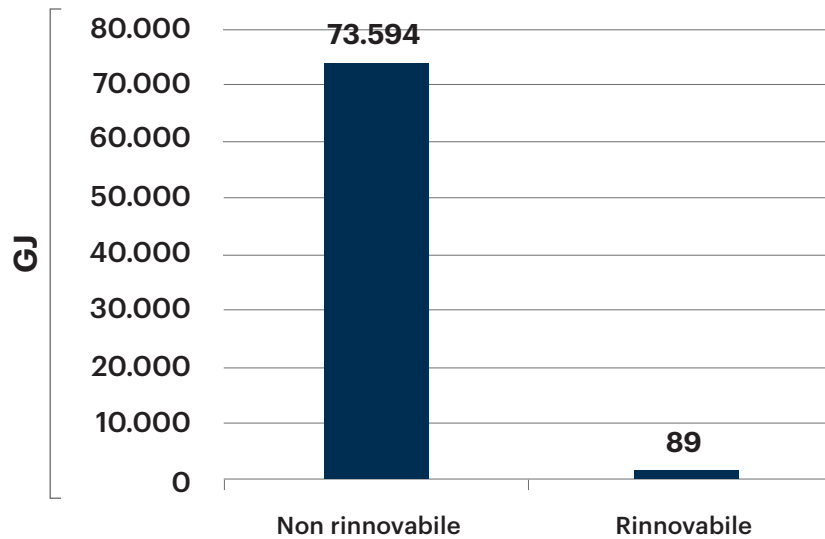


Grafico 4.6: GJ di consumo energetico da fonti rinnovabili e non rinnovabili del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

TOTALE CONSUMO ENERGETICO DEL GRUPPO

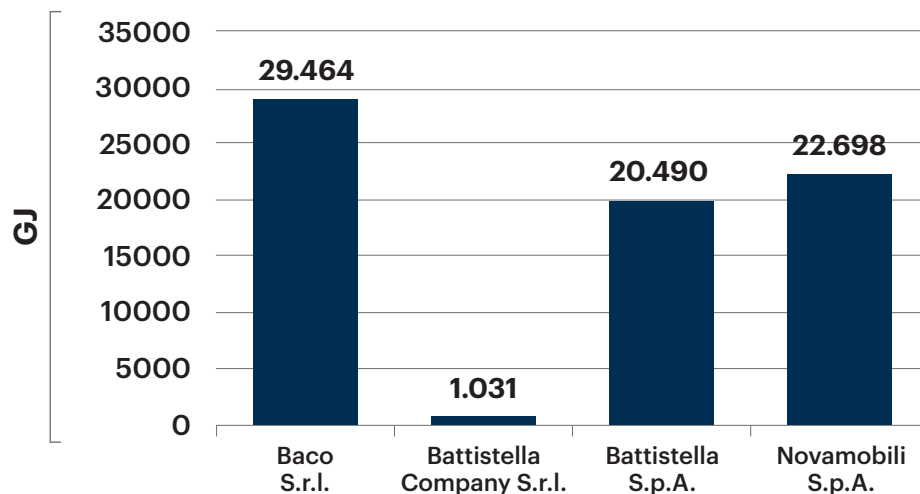


Grafico 4.7: GJ di consumo energetico suddiviso per ogni società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Come si può vedere dal grafico 4.6, gran parte del consumo energetico è di tipo non rinnovabile.

Per i motivi già accennati, la produzione di energia da impianto fotovoltaico è infatti molto ridotta rispetto al totale.

In virtù della tipologia di attività effettuate, Baco S.r.l. è l'azienda con il consumo energetico totale più elevato in quanto è la sede operativa in cui vengono prodotti i semilavorati, tramite processi che richiedono notevoli quantità di energia elettrica quali foratura, squadratura e bordatura.

Sono alimentati a elettricità anche i caricatori e gli scaricatori automatici, che prelevano dal magazzino i pannelli e li movimentano verso i reparti di lavorazione mediante un sistema automatico di rulliere.

Sempre alimentati a elettricità sono infine gli impianti di aspirazione che convogliano nei sistemi di raccolta esterni la polvere di legno delle macchine per la sua lavorazione.

Più in generale, contribuisce ai processi energivori l'automatizzazione di tutte le lavorazioni.

CONSUMO ENERGETICO TOTALE

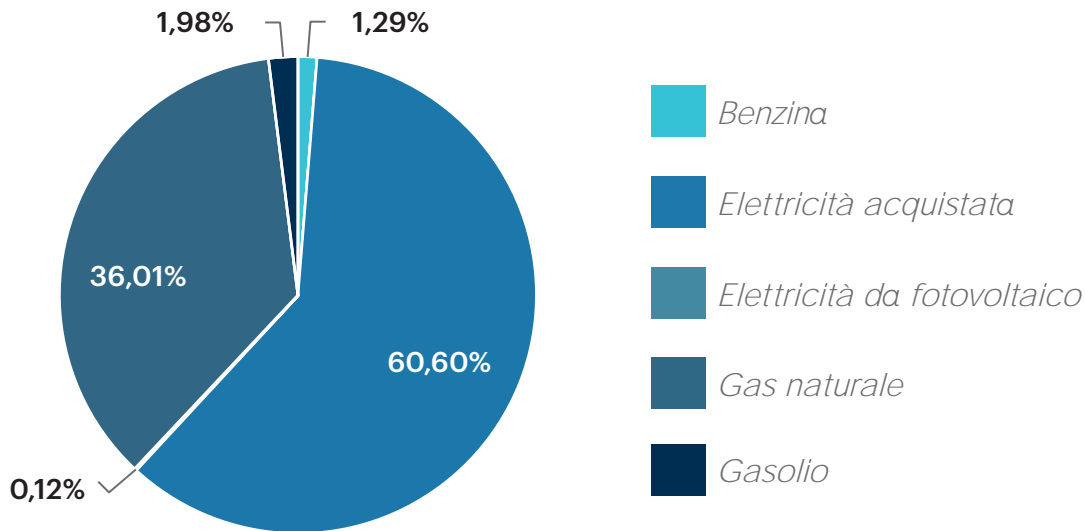


Grafico 4.8: Percentuale consumo energetico totale (elettricità, gas naturale e combustibili) del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

CONSUMO DI ELETTRICITÀ SUDDIVISO PER SOCIETÀ

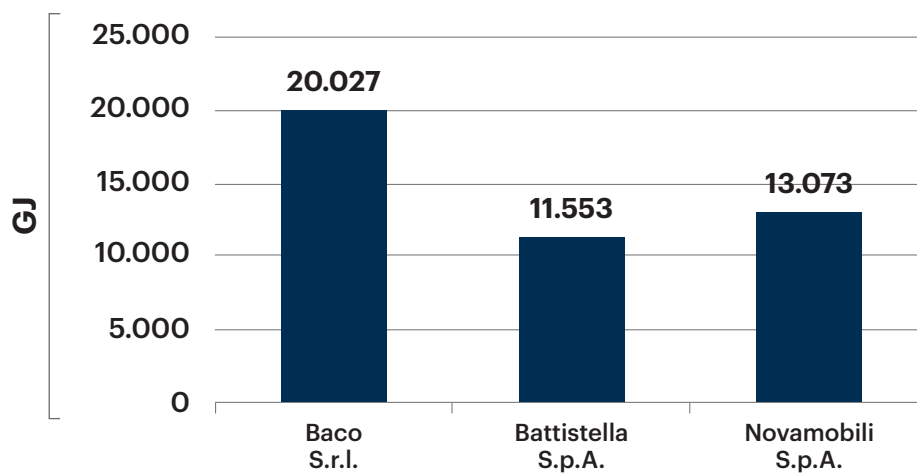


Grafico 4.9: GJ di elettricità acquistata e pertanto consumata per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

CONSUMO DI GAS NATURALE SUDDIVISO PER SOCIETÀ

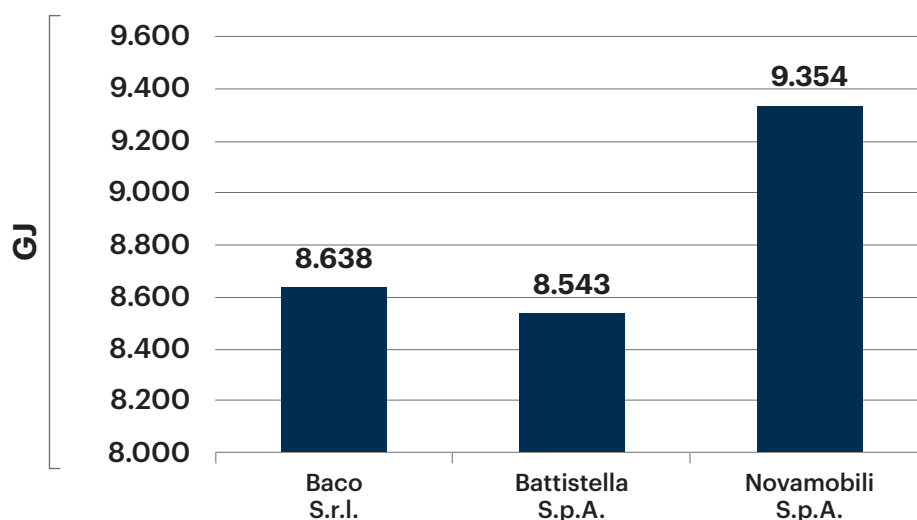


Grafico 4.10: GJ di consumo di gas naturale per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Come si può osservare dal grafico 4.8, la maggior parte del consumo energetico è dato dall'elettricità acquistata, di cui Baco S.r.l. è la principale consumatrice (grafico 4.9). Novamobili S.p.A. si rivela la principale consumatrice anche di gas naturale, come si può vedere dal grafico 4.10.

Per calcolare l'intensità energetica, il parametro scelto è il fatturato totale del Gruppo.

Nel calcolo sono stati inclusi l'energia elettrica, il gas naturale e i combustibili per i veicoli acquistati interni all'organizzazione.

Consumo energetico totale (GJ)	Fatturato del Gruppo (€)	Intensità energetica
73.683	148.870.619	0,00049

Tabella 4.2: Calcolo del valore di intensità energetica di Gruppo per l'anno di rendicontazione 2023

Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti

Le emissioni di GHG (gas a effetto serra) sono una delle cause principali del cambiamento climatico.

Il riscaldamento globale può portare a cambiamenti significativi nei modelli climatici, con eventi meteorologici estremi più frequenti come uragani, inondazioni e siccità.

L'aumento delle temperature causa lo scioglimento dei ghiacciai e delle calotte polari, che a sua volta provoca l'innalzamento del livello del mare.

Gli effetti combinati dei cambiamenti climatici possono portare alla perdita di biodiversità, poiché molte specie non sono in grado di adattarsi rapidamente a queste modifiche ambientali.

COS'È UNA SORGENTE GHG E COME SI MISURA?

Una sorgente GHG è un qualsiasi processo o unità fisica che emette gas serra nell'atmosfera.

Le emissioni GHG si dividono in dirette e indirette. Quelle dirette (Scope 1) sono le emissioni derivanti da fonti possedute o controllate dall'organizzazione, come quelle derivanti dalla combustione di combustibili utilizzati in fonti fisse (caldaie, combustori,) o mobili (veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing a lungo termine).

Rientrano nello Scope 1 anche le emissioni fuggitive dirette, che sorgono soprattutto da perdite di apparecchiature come gli impianti di condizionamento (gas refrigeranti), e le emissioni da processi di lavorazione chimici o fisici.

Le emissioni indirette (Scope 2) sono solo quelle provenienti dalla combustione del combustibile associata alla produzione di energia finale come elettricità, calore, vapore, raffreddamento. Derivano dalla produzione dell'energia acquistata e consumata da un'organizzazione: vengono fisicamente prodotte nei luoghi in cui l'energia viene generata e non all'interno dell'organizzazione in esame.

Le emissioni di Scope 2 possono venire calcolate con due diversi metodi. Il metodo location-based calcola le emissioni generate fisicamente dall'organizzazione durante le sue operazioni, utilizzando solo la media delle emissioni dei fornitori della rete elettrica della regione fisica in cui l'azienda opera.

Il metodo market-based si basa sulle caratteristiche dell'energia acquistata e consumata da un'organizzazione. Vengono utilizzati fattori di emissione specifici dichiarati dai fornitori di energia o derivanti da strumenti contrattuali quali Garanzie di origine (GO). Questo approccio incentiva le aziende a investire in energia rinnovabile. Se questo non avviene, si utilizza il fattore di emissione residual mix (il mix energetico nazionale, escludendo l'energia rinnovabile coperta da garanzie di origine), pertanto le emissioni totali saranno superiori rispetto a quelle calcolate con il metodo location-based.

Secondo le diverse operazioni e processi, il Gruppo conta diversi tipi di emissioni.

Nel processo di folding, i pezzi di legno sono piegati per formare bordi. A seguito di questa operazione e delle successive fasi di levigatura e spazzolatura, si generano residui sotto forma di polvere derivanti dalla lavorazione meccanica del legno.

Altre polveri e composti organici volatili, derivano poi da operazioni di verniciatura manuale a spruzzo ed essiccazione, dalla verniciatura robotizzata ed essiccazione e da operazioni di bordatura. Sono presenti, infine fumi di scarico, originati da operazioni di produzione del calore.

Le emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra del Gruppo³ sono state calcolate comprendendo la combustione di gas naturale e dei combustibili dei veicoli, l'energia elettrica acquistata e le emissioni di fluidi frigoriferi a causa di perdite negli impianti.

TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 - tCO₂e

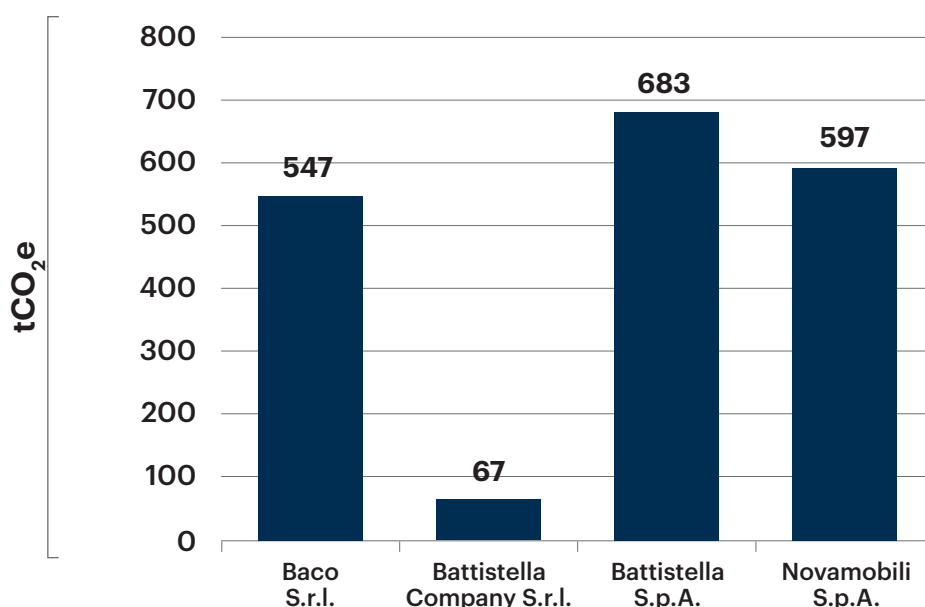


Grafico 4.11: tCO₂e in valori assoluti di emissioni totali di Scope 1 espresse per ogni società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

³Per questo Bilancio di Sostenibilità è stato scelto di adottare un approccio di consolidamento operativo. L'organizzazione calcola il 100% delle emissioni derivanti dalle operazioni su cui essa stessa ha controllo

TOTALE EMISSIONI DI SCOPE 1 - tCO₂e

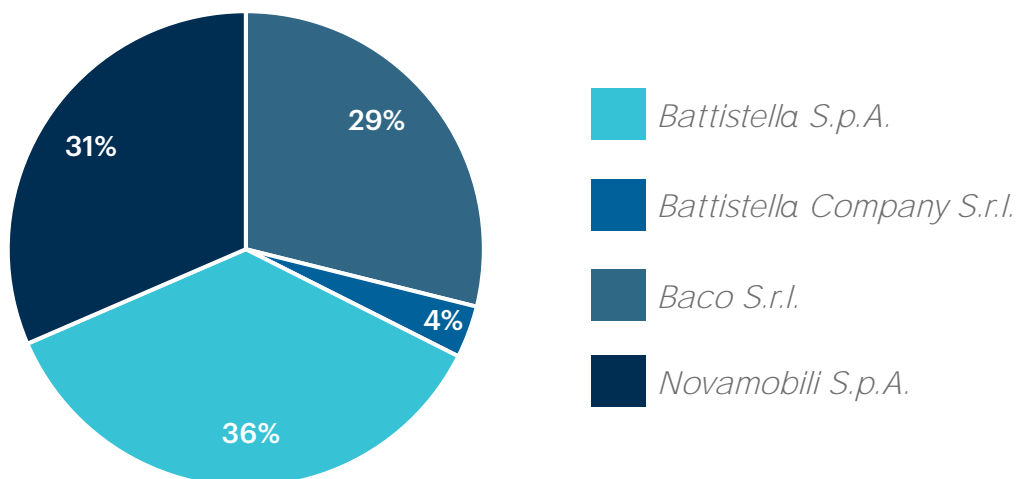


Grafico 4.12: Percentuale totale emissioni di Scope 1 del Gruppo nell’anno di rendicontazione 2023

Come si evince dai grafici 4.11 e 4.12, Battistella S.p.A. è la società del Gruppo con le emissioni più rilevanti per lo Scope 1, seguita da Novamobili S.p.A.

Poiché queste ultime derivano dai consumi diretti dell’azienda, sono rappresentate essenzialmente dalla combustione del gas naturale, dei combustibili (benzina e gasolio) e dalle perdite di gas refrigeranti. In questo caso è presente anche Battistella Company S.r.l., in quanto per questa società sono stati rendicontati i combustibili utilizzati per i veicoli posseduti e controllati dall’azienda.

TOTALE EMISSIONI DI SCOPE 2 - tCO₂e

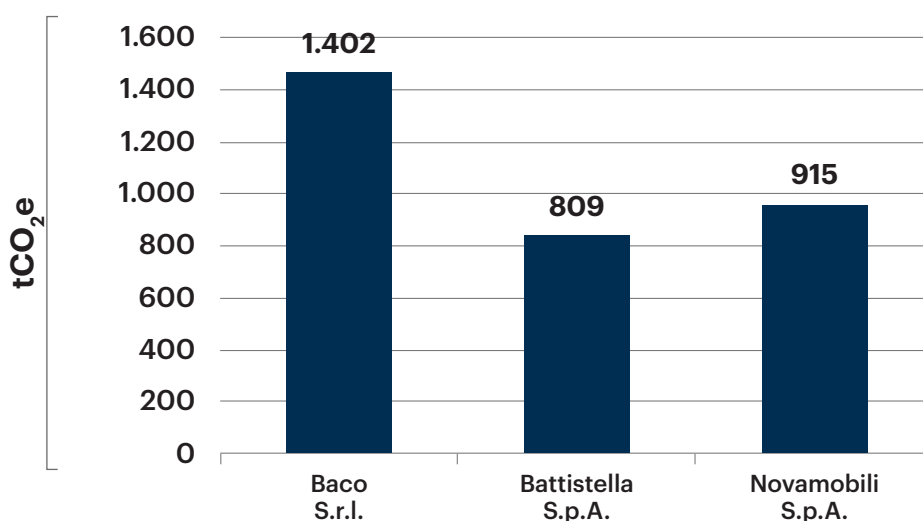


Grafico 4.13: tCO₂e in valori assoluti di emissioni di Scope 2 per le società del Gruppo nell’anno di rendicontazione 2023

TOTALE EMISSIONI DI SCOPE 2 DEL GRUPPO

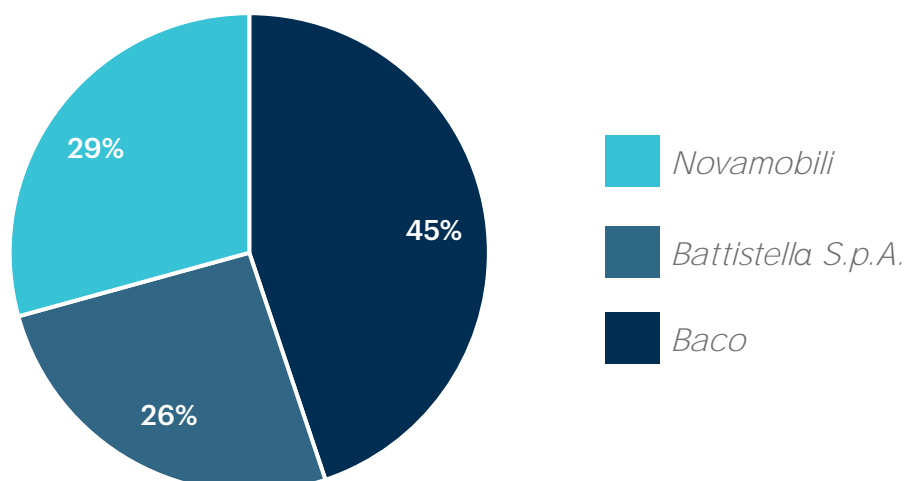


Grafico 4.14: Percentuale totale emissioni di Scope 2 del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Lo Scope 2 riguarda invece le emissioni indirette, rappresentate essenzialmente dall'elettricità acquistata.

Come emerge dai grafici 4.13 e 4.14, Baco S.r.l. è la società che presenta le emissioni più rilevanti nello Scope 2, a causa dell'elevato consumo di elettricità richiesto dai processi di produzione dei pannelli in truciolare che la caratterizzano. In questo caso Battistella Company S.r.l. non è inclusa, in quanto sede legale, priva dei dati primari sull'elettricità acquistata.

TOTALE SCOPE 1 VS SCOPE 2 - tCO₂e

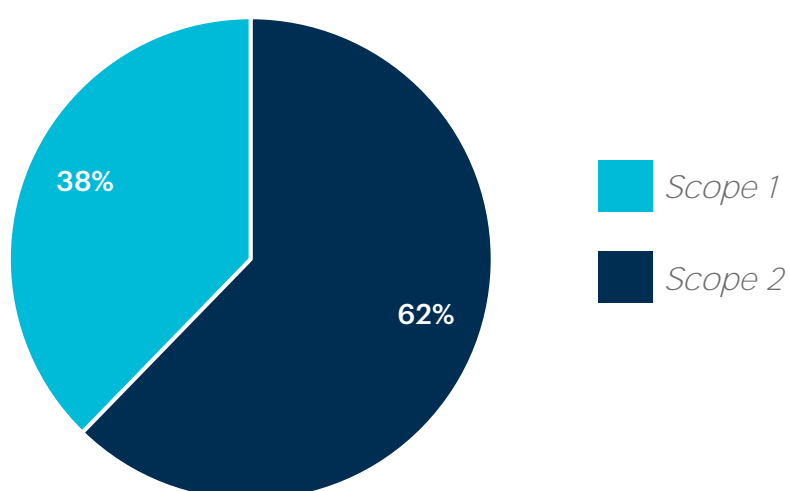


Grafico 4.15: Percentuale totale emissioni di Scope 1 e Scope 2 del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

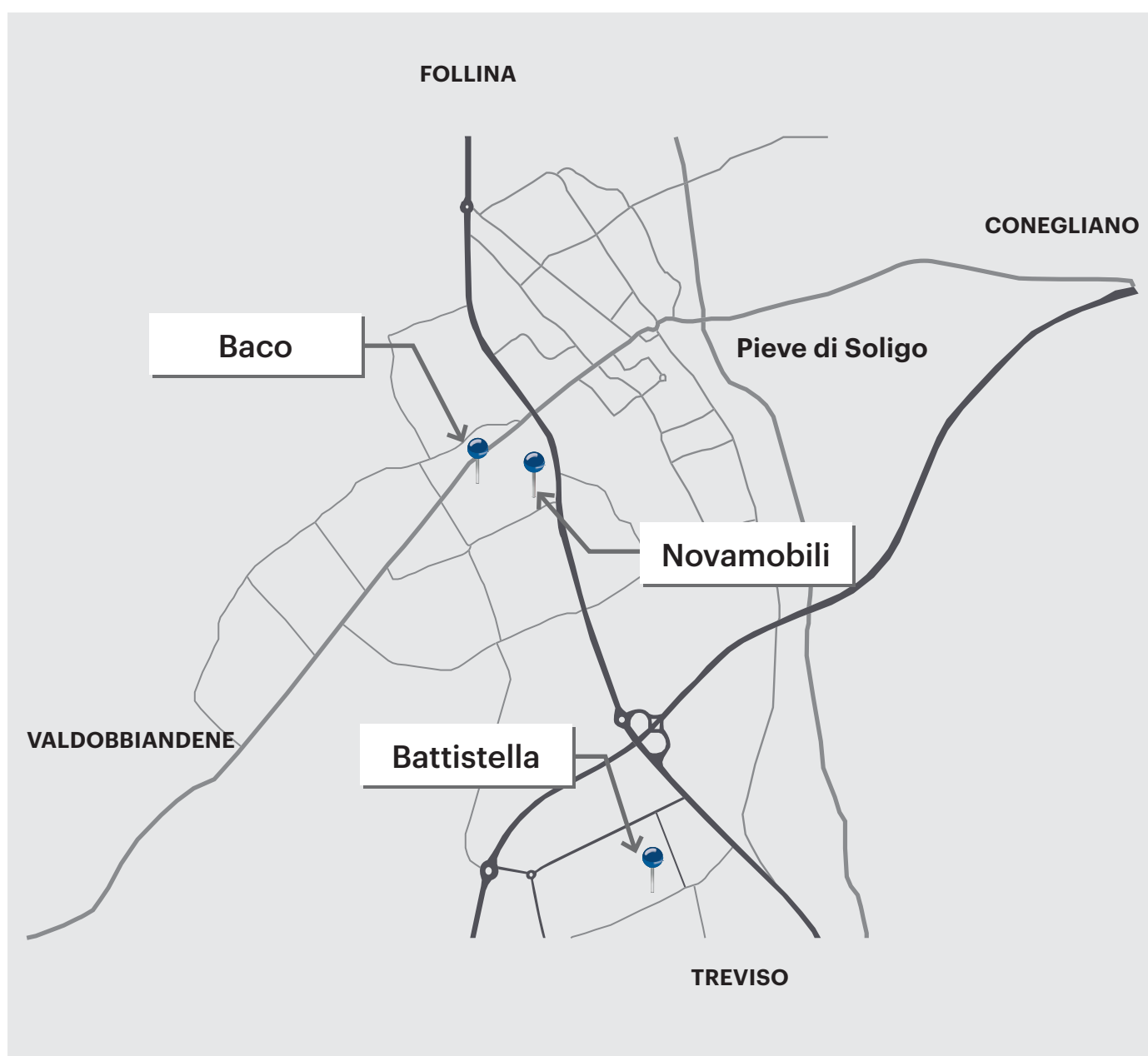
Per concludere, come si può osservare dal grafico 4.15, le emissioni di Scope 2 (emissioni indirette) sono quasi doppie rispetto alle emissioni di Scope 1 (emissioni dirette), come si poteva attendere dall'attività principale del Gruppo che consiste nella produzione dei semilavorati e la verniciatura.

Il mondo è un ecosistema: la tutela della biodiversità

Per quanto riguarda il potenziale impatto sulla biodiversità dei territori nei quali opera, va considerato che le tre sedi del Gruppo sono molto vicine tra loro in quanto tutte ubicate nel Comune di Pieve di Soligo, in provincia di Treviso.

LE UBICAZIONI DELLE SEDI

Tutte le sedi si trovano a Pieve di Soligo (TV).



Tutti i siti si trovano a una distanza di circa 20 km dall'area protetta delle Colline del Prosecco, patrimonio UNESCO che ricade sotto la cosiddetta Direttiva degli Habitat, la Direttiva UE 92/43 la quale si propone di salvaguardare la biodiversità mediante la conservazione degli ecosistemi naturali, oltre che della flora e della fauna selvatiche, all'interno del territorio degli Stati membri.

La regione delle Colline del Prosecco ospita foreste miste di conifere delle Alpi, ma non sono presenti foreste intatte. L'area ha un clima prevalentemente caldo e temperato con elevata umidità ed estati calde.

Fa parte del bioma delle foreste delle conifere temperate e si trova in una zona pianeggiante.

Dal punto di vista antropico, la densità di popolazione è molto variabile – si va da un minimo di 5 a un massimo di 1.000 abitanti per km quadrato – ma è in prevalenza medio-bassa.

Come mostra l'indicatore Forest Landscape Integrity Index del Global Forest Watch, l'integrità del paesaggio della foresta è molto bassa e la maggior parte della copertura del suolo è rappresentata da agricoltura, vegetazione sparsa e insediamenti urbani, fatta eccezione per la parte a est degli stabilimenti che è costituita in prevalenza da foreste, dato il paesaggio caratteristicamente collinare.

IL GFW E IL FOREST LANDSCAPE INTEGRITY INDEX

Il Forest Landscape Integrity Index (FLII) è un indice globale annuale sulle condizioni delle foreste, misurato in base al grado di modifica antropica.

Creato da un team di 48 scienziati, il FLII è in grado di rilevare in grande dettaglio il grado di integrità di una foresta in tutto il mondo, analizzando immagini satellitari nelle quali un pixel corrisponde a soli 300 m di foresta.

A oggi l'indice rileva che a livello globale circa 17,4 milioni di kmq di foresta presentano un'elevata integrità paesaggistica (punteggio da 9,6 a 10), rispetto a circa 14,6 milioni con integrità media (punteggio da 6 a 9,6) e circa 12,2 milioni con integrità bassa (da 0 a 6).

Il Global Forest Watch (GFW) è una piattaforma online che fornisce dati e strumenti per il monitoraggio delle foreste.

Sfruttando una tecnologia all'avanguardia, GFW permette a chiunque di accedere a informazioni quasi in tempo reale su dove e come stanno cambiando le foreste nel mondo.

Nella zona conifera collinare a est la maggioranza della vegetazione presenta un'altezza che supera i 15 metri. A sud e a nord degli stabilimenti, si estendono invece, per la maggior parte, piantagioni adibite allo sfruttamento del legno e della fibra di legno.

La densità di biomassa arborea è mediamente elevata nelle zone a est e a sud degli impianti del Gruppo, in quanto si concentra nel territorio collinare e quindi nelle foreste di conifere. Quest'ultima indica la quantità di biomassa, cioè di materiale organico contenuto negli alberi per unità di area (legno, tronchi, foglie, radici). Nei pressi degli stabilimenti questo valore è basso o non rilevato e, pertanto, non sono presenti meccanismi di sequestro del carbonio, fattore cruciale per le politiche di riduzione delle emissioni di gas serra⁴.

L'area ha perso circa lo 0,85% della sua vegetazione dal 2001 al 2023 e ne ha reintegrato circa lo 0,47% nello stesso arco temporale.

In conclusione, l'integrità della biodiversità è piuttosto bassa nei pressi degli stabilimenti, mentre diventa mediamente alta a est nelle colline verso il paese di Collalto.

Tutte e tre le sedi si trovano tuttavia vicine a tre aree con ecosistemi ad alta integrità, essendo tutte localizzate a 5 km a nord del Fiume Piave, a 4 km a sud del Fiume Soligo e a circa 30 km a ovest della zona del Fosso di Negrizia, in cui trovano il loro habitat specie protette quali 2 specie di anfibi, 34 specie di uccelli e 7 specie di pesci.

Pochi km a sud, verso Falzè di Piave, si registrano inoltre delle KBA, ovvero delle Key Biodiversity Areas, rappresentate ancora dal vicino fiume Piave e dal più lontano Monte Grappa. Il Fiume Piave conta una lunghezza pari a 220 km e un bacino di 4.100 km² (fonte: Agenzia Europea per l'Ambiente) e si trova in una regione biogeografica continentale.

Tre sono i principali habitat rilevati nel territorio di interesse. Il primo è costituito dai fiumi alpini e la vegetazione erbacea lungo le loro rive. Il secondo è rappresentato da corsi d'acqua che vanno da livelli di pianura a livelli montani, con presenza di vegetazione quale il *Ranunculus fluitans* e il *Callitriche-Baratrachion*. Il terzo habitat sono infine le praterie aride seminaturali e le formazioni di arbusti su substrati calcarei, siti importanti per la crescita naturale delle orchidee (*Festuco-Brometalia*)⁵.

In base ai dati disponibili, non si rilevano hotspot di biodiversità né territori ricchi di specie protette o ricchi in diversità di uccelli.

Non sono presenti siti o aree contenenti specie a rischio.

⁴ Dati ricavati dagli indicatori: "Forest Change", "Land Cover", "Land Use" e "Biodiversity" della mappa del Global Forest Watch <https://www.globalforestwatch.org/map/>

⁵ Fonti derivanti dall'EUNIS (European Nature Information System) della EEA (European Environment Agency) <https://eunis.eea.europa.eu/>

Appendice

GRI 301-1/2	Riciclato	Vergine	Totale complessivo
Non rinnovabile	11.706,29	2.555,26	14.261,55
Alluminio	-	18,96	18,96
Alluminio	-	157,19	157,19
Bordi ABS		1.394,88	1.394,88
Collanti	-	7,14	7,14
Colle ¹	-	74,62	74,62
Distaccanti ¹	-	13,91	13,91
Imballi in plastica	197,30		197,30
Marmo	-	26,60	26,60
Pannello truciolare	3.704,42	-	3.704,42
Pannello truciolare nobilitato	7.804,57	-	7.804,57
Polistirolo per imballo	-	83,00	83,00
Solventi	-	45,00	45,00
Termoretraibile per imballo	-	199,92	199,92
Vernice all'acqua UV	-	102,54	102,54
Vernici	-	0,16	0,16
Vetro	-	431,34	431,34
Rinnovabile	27.068,32	95,52	27.163,84
Bordi Carta	-	9,90	9,90
Bordi carta per retri	-	78,87	78,87
Cartone per imballo	70,20	-	70,20
Imballi in Carta	143,82	-	143,82
Pannello truciolare	8.643,64	-	8.643,64
Pannello truciolare nobilitato	18.210,67	-	18.210,67
Spine	-	5,71	5,71
Spine in legno ¹	-	1,04	1,04
Totale complessivo	38.774,61	2.650,78	41.425,39

Tabella 4.3: Tonnellate materiali utilizzati dal Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Nota ¹: I dati sono stati stimati

Appendice

GRI 306-3/4/5		Riciclo/ recupero	Smaltimento	Totale complessivo
Non pericolosi	Codice CER	8.349,29	142,21	8.491,50
Adesivi e sigillanti di scarto, diversi da quelli di cui alla voce 080409	080410	0,29	-	0,29
Alluminio	170402	1,90	-	1,90
Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 e 160213	160214	2,39	-	2,39
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 150202	150203	0,48	-	0,48
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso, diversi da quelli di cui alla voce 160215	160216	1,22	-	1,22
Fanghi acquosi contenenti pitture e vernici, diversi da quelli di cui alla voce 080115	080116	51,36	-	51,36
Ferro e acciaio	170405	23,74	-	23,74
Imballaggi in carta e cartone	150101	210,32	-	210,32
Imballaggi in materiali compositi	150105	2,96	-	2,96
Imballaggi in materiali misti	150106	44,86	-	44,86
Imballaggi in plastica	150102	38,56	-	38,56
Legno	170202	9,24	-	9,24
Pitture e vernici di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 080111	080112	65,62	-	65,62
Polveri e particolato di materiali non ferrosi	120104	2,50	-	2,50
Rifiuti plastici	070213	1,44	-	1,44
Segatura, trucioli, residui di taglio, legno, pannelli di truciolare e piallacci diversi da quelli di cui alla voce 030104	030105	7.892,42	-	7.892,42
Soluzioni acquose di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 161001	161002	-	75,07	75,07
Sospensioni acquose contenenti pitture e vernici, diverse da quelle di cui alla voce 080119	080120	-	67,14	67,14

GRI 306-3/4/5		Riciclo/ recupero	Smaltimento	Totale complessivo
Pericolosi	Codice CER	15,48	6,72	22,20
Acque oleose prodotte dalla separazione olio/acqua	130507	-	6,72	6,72
Apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, HCFC, HFC	160211	1,88	-	1,88
Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi (2) diversi da quelli di cui alle voci 160209 e 160212	160213	0,19	-	0,19
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	150102	2,65	-	2,65
Batterie al piombo	160601	0,10	-	0,10
Filtri dell'olio	160107	0,11	-	0,11
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	150110	10,39	-	10,39
Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	130205	0,18	-	0,18
Totale complessivo	-	8364,769	148,929	8513,698

Tabella 4.4: Tonnellate rifiuti generati dal Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

GRI 302-1	GJ
Consumo di energia non rinnovabile	73.593,90
Benzina ¹	948,10
Elettricità acquistata ¹	44.652,81
Gas naturale ²	26.535,13
Gasolio ¹	1.457,86
Consumo di energia rinnovabile	89,23
Elettricità da fotovoltaico ¹	89,23
Totale complessivo	73.683,13

Tabella 4.5: GJ di energia utilizzata (acquistata e prodotta) dal Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

GRI 305-1/2	tCO₂e
Scope 1	1.894,32
Benzina ¹	61,21
Gas naturale ²	1.499,71
Gasolio ¹	102,88
HFC-32 ¹	14,84
R410A ¹	215,68
Scope 2 (location-based)	3.125,70
Elettricità acquistata ³	3.125,70
Emissioni totali di GHG (Scope 1 + Scope 2 location-based)	5.020,02

Tabella 4.6: tCO₂e in valori assoluti di emissioni totali di GHG (Scope 1 + Scope 2 location-based) del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2023

Nota ¹: fattore di conversione "DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), 2024"

Nota ²: fattore di conversione "Tabella Parametri Standard Nazionali 2023"

Nota ³: fattore di conversione "EEA (European Environment Agency), 2022"

5. Nota Metodologica

120	Nota metodologica
122	Indice di contenuto GRI

Nota Metodologica

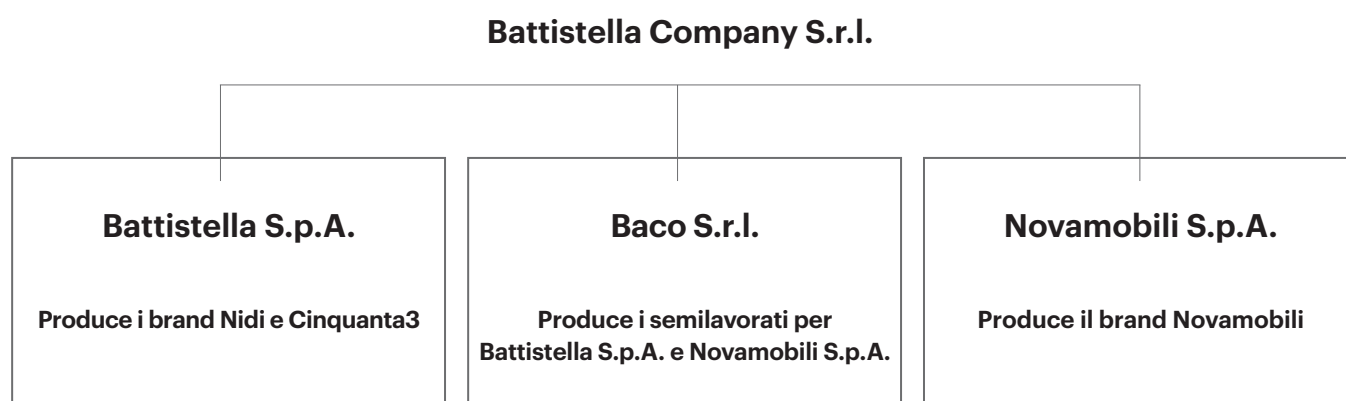
Quest'anno il Gruppo pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità, individuato come lo strumento più efficace per comunicare e rendicontare informazioni in ambito economico, sociale ed ambientale.

Il Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio" o "documento") è stato redatto secondo le linee guida dei Global Reporting Initiative Sustainability Standards (GRI Standards), pubblicati nel 2021 dalla Global Reporting Initiative (GRI), l'organismo indipendente che definisce le linee guida per la rendicontazione non finanziaria.

L'ampiezza e il livello di approfondimento della rendicontazione riflettono il principio di rilevanza (detto anche "materialità"). Il principio prevede che le informazioni da presentare siano definite dalla Società a seguito di un'analisi (vedi pag. 22 "Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità") che identifica i temi rilevanti necessari a comprendere l'attività dell'impresa, il suo andamento e risultati e l'impatto che produce, o i temi in grado di influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei suoi portatori di interesse.

La sezione GRI Content Index, cioè l'indice dei contenuti rendicontati – riportata a pag. 122 del documento – consente al lettore di rintracciare le informazioni all'interno del Bilancio ed evidenzia le informative GRI per ciascun tema materiale, oltre al rimando alle pagine corrispondenti.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economiche, sociali e ambientali inserite all'interno del documento si riferisce all'intero Gruppo Battistella, come specificato dalla struttura di seguito:



Eventuali specifiche ed eccezioni sono riportate in modo puntuale nelle relative sezioni.

In linea con il bilancio civilistico della società, il Bilancio di Sostenibilità 2023 è relativo al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. Per favorire la comparabilità dei dati nel tempo e fornire al lettore gli strumenti per comprendere l'andamento della Società, sono stati riportati, dove possibile, anche i dati dell'esercizio precedente. Con l'obiettivo di garantire inoltre la massima affidabilità dei dati e delle informazioni riportate, è stato privilegiato l'inserimento di grandezze direttamente misurabili.

È stato evitato il più possibile il ricorso a stime che, dove presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dalla Proprietà in data 30 settembre 2024.

Per informazioni o commenti è possibile contattare la Società all'indirizzo e-mail:
info@battistellacompany.it

INDICE DI CONTENUTO GRI

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Battistella ha rendicontato con riferimento agli standard GRI per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023. <i>(modalità with reference)</i>
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
Standard di settore GRI applicabili	N/A

Indice di contenuto GRI

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE
	2-1 Dettagli organizzativi	Battistella Company e le sue aziende
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	Lettera agli stakeholder
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Battistella Company e le sue aziende La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica
	2-7 Dipendenti	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
	2-9 Struttura e composizione della governance	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-23 Impegno in termini di policy	Una governance strategica che guarda alla sostenibilità
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità / Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo. La formazione come strumento di crescita personale e professionale
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Capitolo 1, Capitolo 2, Capitolo 3, Capitolo 4
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Un business etico al servizio delle persone
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Un business etico al servizio delle persone
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	2-30 Contratti collettivi	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	3-2 Elenco dei temi materiali	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
GRI 201: Performance Economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	La performance economica come fattore di responsabilità
GRI 204: Prassi di Approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	La gestione ambientale
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Un business etico al servizio delle persone
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Un business etico al servizio delle persone
GRI 206: Comportamento Anticompetitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Un business etico al servizio delle persone
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Una gestione sempre più responsabile delle materie prime
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Una gestione sempre più responsabile delle materie prime
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	La gestione attenta dell'energia
	302-3 Intensità energetica	La gestione attenta dell'energia
GRI 304: Biodiversità 2016	304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	Il mondo è un ecosistema: la tutela della biodiversità
GRI 302: Energia 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
GRI 302: Energia 2016	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	L'impegno verso la circolarità
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	L'impegno verso la circolarità
GRI 308: Valutazione Ambientale dei Fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	I fornitori, partner di un progetto Made in Italy
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	401-3 Congedo parentale	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE
GRI 403: Salute e Sicurezza Sul Lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-3 Servizi per la salute professionale	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-10 Malattia professionale	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
GRI 406: Non Discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Un business etico al servizio delle persone
GRI 413: Comunità Locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Un business etico al servizio delle persone
GRI 417: Marketing ed Etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Un business etico al servizio delle persone





Battistella Company S.r.l.

via G. Galilei 35,
31053 Pieve di Soligo (TV)
Treviso – Italy

T +39 0438 8393

www.battistellacompany.it
info@battistellacompany.it