

INDICE

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE	4	4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE	56		
1.1	NOTA METODOLOGICA	4	4.1	OCCUPAZIONE	56
1.2	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6	4.2	LAVORO MINORILE, FORZATO O OBBLIGATO	58
1.3	LA NOSTRA STORIA	10	4.3	FORMAZIONE DEL PERSONALE	58
1.4	CHI SIAMO OGGI	12	4.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE	59
1.5	I PRODOTTI	18	4.5	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	60
1.6	LE LAVORAZIONI	20	4.6	DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'	62
1.7	LE CERTIFICAZIONI	24	4.7	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	62
1.8	GLI SDG Sustainable Development Goals - SDGs	26	4.8	RAPPORTO CON LA COLLETTIVITA'	63
1.9	DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER	32	4.9	MARKETING E TUTELA DELLA SICUREZZA DEI CLIENTI	65
1.9.1	GLI STAKEHOLDER DI CORAPACK	32	4.10	PRIVACY	65
1.9.2	COME COINVOLGIAMO GLI STAKEHOLDER	33			
1.10	ANALISI DI MATERIALITA'	36	5. INDICE GRI	66	
2. IDENTITA' AZIENDALE	40				
2.1	PERFORMANCE ECONOMICA	40			
2.2	GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA	42			
2.3	MODELLO ORGANIZZATIVO 231	44			
2.4	WHISTELBLOWING	47			
2.5	CODICE ETICO	47			
3. AMBIENTE	48				
3.1	UN PRODOTTO ATTENTO ALL'AMBIENTE	48			
3.2	ISO 14001	52			
3.3	I MATERIALI	52			
3.4	L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN	54			
3.5	ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI	55			

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.1 NOTA METODOLOGICA

La pubblicazione di questa prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di Corapack S.r.l. risponde alla crescente esigenza di rendicontare a tutti gli stakeholder le prestazioni in ambito economico e finanziario, ma anche le performance relative all'insieme degli impatti ambientali e sociali generati dall'organizzazione e dalle sue attività di business.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 fa riferimento al periodo 1° Gennaio – 31 Dicembre 2022 ed è stato redatto come un esercizio di natura volontaria in coerenza con i Global Reporting Initiative Standards (di seguito GRI standard). Trattandosi del primo Bilancio di Sostenibilità non sono state inserite informazioni e/o dati inerenti ai periodi precedenti. Tutti i contenuti che fanno riferimento a tali standard sono indicati nel GRI Content Index, in appendice al presente documento.

Il presente Bilancio di Sostenibilità fa riferimento all'unica sede aziendale, sita a Brenna (CO), in Via del Fontanile n.°7. L'azienda, infatti, non ha al momento altre aziende affiliate, societarie o joint venture di alcun tipo.

I contenuti del presente Bilancio esulano da quelli di tipo finanziario, la cui rendicontazione, pur coprendo analogo periodo, ossia dal 01 Gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, è di carattere prettamente economico ed ha lo scopo di mettere in relazione le voci del Conto Economico e quelle dello Stato Patrimoniale, dando evidenza di dove si genera la liquidità aziendale e dove essa viene assorbita.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati, laddove possibile, i dati relativi all'ultimo esercizio sono stati confrontati con le informazioni relative al precedente anno fiscale. Lo sviluppo del bilancio di sostenibilità si è basato su un processo di reporting organizzato ed articolato, che ha coinvolto tutti gli uffici aziendali per la raccolta e la gestione delle informazioni oggetto della disclosure.

Ai diversi referenti aziendali è stato richiesto un contributo attivo in termini di:

- Individuazione e valutazione dei temi ESG materiali (Environmental, Social, Governance);
- Selezione delle iniziative e dei progetti significativi da descrivere nel documento;
- Raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il ruolo di verificare e validare, ciascuno per le proprie aree di competenza, tutte le informazioni riportate nel documento.

Il Bilancio si articola in 4 Capitoli, che riflettono le varie dimensioni attraverso cui esaminare le attività dell'Organizzazione. La parte iniziale descrive l'identità aziendale e, a seguire, vengono dettagliati gli aspetti relativi alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti, i risultati economici, l'attenzione per l'ambiente ed il rapporto con i dipendenti e la comunità locale.

La disclosure è realizzata secondo il principio della materialità. Le tematiche trattate nel Bilancio di Sostenibilità, infatti, sono quelle considerate "materiali", ossia rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali ed ambientali di Corapack, o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder. Tali aspetti materiali ESG sono stati individuati attraverso la conduzione di un'analisi di materialità strutturata secondo l'approccio descritto nella Sezione "Dialogo con gli stakeholder e analisi di materialità".

Il perimetro di rendicontazione include solo l'headquarter situato a Brenna. Le eventuali variazioni rispetto a tale ambito applicativo saranno eventualmente inserite in futuri nel documento, al fine di fornire agli interlocutori dell'organizzazione tutti i necessari dettagli in merito ad ogni aggiornamento. Le eventuali modifiche appostate ai dati comparativi precedentemente pubblicati, finalizzate a una migliore rappresentazione delle informazioni, sono opportunamente segnalate con una nota esplicativa.

Per maggiori dettagli su aspetti inerenti obiettivi, indicatori e risultati raggiunti o per commenti al presente documento è possibile inviare una e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: corapack@corapack.com

Corapack ha sottoscritto anche una policy aziendale, pubblicata sul sito (<https://www.corapack.com/policy-aziendale>), in cui vengono ribadite l'importanza delle componenti umana, strumentale ed organizzativa come elementi imprescindibili per un'organizzazione di successo. A tutela dei Valori Aziendali di riferimento (ordine, pulizia, soddisfazione del personale, condivisione dei successi, semplicità organizzativa, management esemplare, qualità e sicurezza dei prodotti) è stato implementato e viene mantenuto attivo un Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare rispondente ai requisiti delle norme di riferimento UNI EN ISO 9001:2015 e FSSC 22000 per assicurare nel breve, medio e lungo termine la piena soddisfazione dei Clienti e la l'affermazione sul mercato.

È inoltre operativo il Gruppo per la Sicurezza Alimentare (GSA) avente lo scopo di implementare e gestire efficacemente un sistema di igiene e sicurezza dei prodotti destinati agli alimenti, che coinvolga tutta la realtà aziendale, comprensivo di procedure operative compatibili con la politica, applicato da tutto il personale. Il Direttore Generale ha la responsabilità di assicurare e sostenere l'attuazione della presente politica, e di verificare, con riesami pianificati e documentati, la realizzazione della stessa. A tale scopo mette a disposizione le risorse necessarie e promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione.

Tutto il personale è chiamato a dare il proprio contributo per l'attuazione di questa politica e a rispondere, nell'ambito delle proprie competenze, della corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità e del conseguimento degli obiettivi stabiliti per la qualità.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.2 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

negli ultimi due anni il mondo intero ha vissuto una profonda crisi dovuta alla diffusione della pandemia da Covid-19, i cui effetti hanno messo in ginocchio l'intero settore economico italiano ed internazionale, generando conseguenze disastrose anche nella sfera sociale.

Il 2021 è stato caratterizzato anche da una vertiginosa crescita dei prezzi di tutte le materie prime, sia di quelle plastiche, sia dei materiali ausiliari, nonché da una vera e propria esplosione dei prezzi dell'energia nell'ultimo trimestre dell'anno.

Infine, il 2022, anno che tutti aspettavamo come quello della grande ripresa, dopo lo scoppio del conflitto bellico fra Russia ed Ucraina, ha complicato ulteriormente la ripartenza delle industrie ed aumentato il livello di incertezza dell'economia globale.

Noi di Corapack, trasportati dalla voglia di ripartire e consapevoli delle responsabilità che un'impresa come la nostra deve assumersi in un periodo storico così complesso ed imprevedibile, abbiamo scelto di proseguire con convinzione il nostro percorso di crescita, guidati dalla medesima strategia aziendale, che affonda le proprie radici nel passato ed è basata su:

Sostenibilità, Innovazione, Concretezza, Determinazione.

Fra tutte la **Sostenibilità** è il valore in assoluto più importante.

Gli imballaggi in materiale plastico negli ultimi anni sono stati spesso oggetto di dibattiti e fake news.

La maggioranza dei nostri imballi è dedicata al settore alimentare. Quindi, la plastica non è un "male assoluto", anzi è ottima per la conservazione del cibo, piuttosto è il non corretto smaltimento dopo l'uso che genera i problemi di cui tutti parlano.

Corapack collabora attivamente con i propri clienti per sviluppare soluzioni intelligenti, che evitano inutili over pack, a garanzia di un'adeguata shelf life e di un'idonea conservazione del cibo. **A tal fine l'azienda ha implementato da anni anche la certificazione FSSC 22000.**

La scelta dei materiali di imballaggio è studiata e definita con la massima attenzione, al fine di poter essere quanto più possibile riciclabile e convogliato in circuiti di recupero adeguati, che non inquinano l'ambiente, ma anzi consentono ai materiali di essere nuovamente introdotti nel ciclo produttivo con minimo impatto ambientale.

Corapack è consapevole che un errato smaltimento della plastica può causare un forte impatto ambientale con potenziali pericolose conseguenze per l'ambiente.

Per questo motivo da anni siamo ambasciatori della Carta Etica del Packaging, una Fondazione nata nel 2020, da una riflessione condivisa tra Edizioni Dativo e Politecnico di Milano, che ha dato vita a un documento di 10 Valori utili ad accompagnare il packaging verso un futuro più consapevole. L'Istituto Italiano dell'Imballaggio, network associativo di riferimento per la supply chain del packaging, ne aveva condiviso i principi sin dal suo esordio, tanto da acquisirla successivamente come strumento per lo sviluppo di una nuova "cultura di sistema".

Secondo quanto citato nella Carta Etica un packaging dovrebbe essere:

1. **Responsabile** nella progettazione, nella produzione e nell'utilizzo.
2. **Equilibrato**, ossia quanto basta e quanto serve.
3. **Sicuro e sano** per tutto il suo ciclo di vita e per l'uso preposto.
4. **Accessibile**, per proporsi in modo facile all'utilizzatore.
5. **Trasparente**, nel dire il vero in modo schietto e nel rispetto delle norme.
6. **Informativo**, nel dare tutte le indicazioni utili al suo contenuto, utilizzo e smaltimento.
7. **Contemporaneo**, per essere in costante relazione con la società di cui rappresenta i valori.
8. **Lungimirante**, ossia capace di agire oggi in funzione di possibili ricadute future, cogliendo con anticipo i cambiamenti, favorendo nuovi modelli di consumo e comportamenti in grado di evolversi nel tempo, che sa sperimentarsi e trasformarsi per accogliere tutti i mutamenti necessari.
Un packaging deve essere sempre innovativo per ripensarsi oggi per gli utilizzatori di domani.
9. **Educativo** nel suo quotidiano utilizzo.
10. **Sostenibile**, ossia rispettoso dell'ambiente e progettato in modo olistico ed equilibrato con il prodotto ed i criteri di utilizzo.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE



Corapack è da sempre attenta all'impiego di **tecnologie sostenibili, anche non tradizionali, per la minimizzazione dei consumi energetici.**

Nel 2020, ad esempio, è stato installato un sistema fotovoltaico per la produzione di energia elettrica a partire dalla luce solare.

Corapack è stata anche la prima azienda italiana ad aver installato un roto concentratore, per facilitare la depurazione delle emissioni in atmosfera e minimizzarne i consumi energetici.

L'azienda sta implementando anche la **Certificazione Ambientale** in conformità allo standard UNI EN ISO 14001, a conferma dell'importanza che gli aspetti di sostenibilità siano prioritari.

Anche i **valori etici** sono di fondamentale importanza.

Il motto di Corapack è che **"Stare bene in azienda è importante quanto fare bene il proprio lavoro"**.

La parità, l'equità e l'accettazione di diverse culture sono alla base del nostro modo di operare. Il nostro staff è da sempre aperto e disponibile a dare ad ogni persona, in base al proprio background e cultura, la possibilità di sviluppare le proprie capacità, crescendo professionalmente ed apportando un valore aggiunto per l'azienda. In Corapack si cerca di agevolare anche il lavoro femminile, garantendo flessibilità di orario ed adottando opzioni di smart-working quando fattibile.

L'azienda cerca da sempre di sostenere e valorizzare le comunità locali, finanziando e promuovendo iniziative sportive, sociali, di sostegno medico ed ambientale.

Corapack è una piccola azienda con grandi valori, dove tutti i dipendenti lavorano in un ambiente integerrimo, sostenibile e sano nei valori e nei rapporti. Nel 2022 l'azienda ha consolidato 40 anni di attività e per festeggiare è stata organizzata una vacanza aziendale con tutti i dipendenti e le loro famiglie.

Esperienze di questo tipo sono segni tangibili della volontà di Corapack di tutelare il benessere dei propri dipendenti e, quindi, dell'azienda stessa.

Da qualche anno si sta affermando una nuova concezione del ruolo dell'impresa nella società moderna.

Ad ogni realtà produttiva, dal piccolo artigiano alla media o grande impresa, oggi viene infatti riconosciuta la capacità di generare impatti economici, ambientali e sociali nel contesto in cui opera. Per Corapack questa consapevolezza è da sempre alla base del proprio operare: non si tratta solo di un ruolo da assumere, ma della ragione d'essere di ogni impresa, che può avere futuro solo se capace di essere soggetto proattivo, creando valore e relazioni durevoli nel tempo, cioè impatti positivi per le persone e le comunità, con rispetto e condivisione dei valori di appartenenza.

In un'ottica di questo tipo il Bilancio di Sostenibilità rappresenta uno strumento volontario e strategico per la disclosure delle performance aziendali, che consente di fornire una panoramica completa delle attività svolte da Corapack, evidenziano in modo chiaro gli obiettivi che l'impresa si prefigge per il futuro dal punto di vista economico-finanziario, ma anche etico-sociale ed ambientale, per sé stessa ed i suoi stakeholder.

“Questo primo bilancio di sostenibilità testimonia la nostra totale convinzione che elementi come la qualità, l’innovazione, la legalità e la tutela dell’ambiente siano elementi imprescindibili per la crescita continua, duratura e sostenibile della nostra azienda.”

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.3 LA NOSTRA STORIA

1982

Corapack nasce a Cantù nel 1982

1984

Nel 1984 avvia la propria collaborazione con Bollorè, una holding francese fondata nel 1822 con sede a Puteaux nella periferia ovest di Parigi, in Francia. Nata come industria cartaria, ha espanso le sue operazioni a molti altri settori, quali il trasporto e la logistica, la distribuzione energetica, i film plastici, la costruzione di automobili e i mass media.

1986

Nel 1986 l'azienda si trasferisce nell'attuale sede a Brenna, (CO), in Via del Fontanile, 7, dove tuttora risiede.

1987

Nel 1987 installa la prima macchina da stampa 4 colori e nei due anni successivi si sviluppa ulteriormente, acquisendo ulteriori tecnologie operando nel campo dei film flessibili in polimeri tradizionali (polipropilene, polietilene e poliestere) o polimeri compostabili e biodegradabili. I film realizzati possono essere accoppiati, stampati o forati, in bobine o buste, destinati al confezionamento di prodotti prevalentemente alimentari. Le diverse esperienze acquisite, il continuo aggiornamento dei processi produttivi e l'utilizzo di impianti dotati delle più recenti tecnologie, consentono di realizzare produzioni accurate, con efficienza e produttività significative.

1992

Nel 1992 Michele Radice inizia la propria attività in Corapack.

1997

Nel 1997 Fabrizio Radice inizia la propria attività in Corapack.

Nel 1997 viene anche conseguita la prima certificazione ISO 9001.

1998
2006

Dal 1998 al 2006 vengono acquistati nuovi terreni, ampliate le superfici produttive e di magazzino ed installati alcuni nuovi impianti tra cui: abbattimento fumi, macroforatore, perforatore laser.

2007

A partire dal 2007 vengono introdotti sul mercato i primi materiali compostabili.

2009

Nel 2009 i volumi di vendita del mercato estero superano quelli dell'Italiano. Questo è per l'azienda il raggiungimento di un grande obiettivo.

2010
2015

Dal 2010 al 2015 l'azienda prosegue gradualmente la sua crescita produttiva ed impiantistica.

2016

Nel 2016 Corapack si aggiudica il prestigioso premio "Best in Flexo".

2018

Nel 2018 viene raggiunto un altro importante traguardo, ossia viene ottenuto un primo brevetto per la produzione di imballaggi in materiali compostabili e l'anno successivo arriva un secondo, che si aggiudica un ulteriore premio come "Best per la categoria Sostenibilità".

2022

Nonostante questi anni difficili l'azienda ha sempre mantenuto un business attivo e sta ora lavorando a nuovi progetti, uno dei quali è la pubblicazione, entro fine anno, del primo Bilancio di Sostenibilità relativo all'anno fiscale 2022.

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.4 CHI SIAMO OGGI



Corapack oggi è un'affermata azienda che opera nel settore dei film flessibili in polimeri tradizionali o compostabili e biodegradabili.

Per **packaging flessibile** si intende una qualsiasi confezione la cui forma possa essere facilmente modificata grazie al materiale con cui è realizzata.

Tale definizione include, quindi, sacchetti, buste, film termoretraibili. Tutti questi prodotti sono quotidianamente utilizzati in molteplici settori: cosmetico, farmaceutico, alimentare ed altri.

Una così ampia diffusione è dovuta alla **possibilità di poter personalizzare il packaging flessibile** adattandolo al prodotto che deve contenere per forma, dimensione e materiale.

Il settore dei packaging flessibili sembra, al momento, non conoscere un calo nel mercato globale grazie ai numerosi vantaggi che comporta: garantisce la sicurezza alimentare, prolunga la durata di conservazione dei prodotti che contiene, funge da barriera contro contaminanti esterni, è facile da utilizzare e richiudere e leggero nel trasporto.

Le materie plastiche con cui vengono realizzati i film flessibili sono di norma prodotte a partire dai cosiddetti polimeri, ossia materiali organici costituiti da molecole con una catena molto lunga, che determinano in modo essenziale le caratteristiche dei materiali stessi. Le materie plastiche con cui vengono realizzati i film possono essere costituite da polimeri puri oppure miscelati con additivi vari.

I polimeri compostabili e biodegradabili sono ottenuti principalmente da fonti naturali rinnovabili, che possono subire un processo di degradazione ad opera di microorganismi esistenti in natura (quali batteri, alghe o funghi). La principale differenza tra i due termini sta essenzialmente nei tempi della degradazione. Inoltre, ciò che è compostabile torna alla terra come sostanza nutritiva sotto forma di compost, mentre il biodegradabile torna alla natura sotto forma di sali minerali e altri elementi semplici.



Il crescente impiego di tali tipologie di materiali evidenzia la ferma volontà e convinzione da parte di Corapack nella ricerca e sviluppo di packaging innovativi e sostenibili, a cui l'azienda cerca sempre più di orientare il suo business futuro.

Il processo di produzione prevede, a seguito del ricevimento dei vari materiali (inchiostri, adesivi, solventi, film in bobine, materiali ausiliari), una fase di stoccaggio in magazzino dedicato.

A seguire, le fasi di preparazione dell'impianto e montaggio della bobina sulla macchina, la stampa, l'eventuale accoppiamento di due film ed uno stoccaggio del semilavorato per garantire la perfetta aderenza dei film tra loro.

A seguire le fasi di perforazione, taglio ed imballaggio del prodotto finito per la consegna all'utilizzatore finale. Per garantire la corretta esecuzione ed elevate performance di tutte queste fasi Corapack si avvale di tecnologie avanzate e di macchinari innovativi.

Corapack è una realtà affermata ed apprezzata nel settore ed opera sul mercato Italiano ed Estero, collaborando con prestigiosi clienti e multinazionali per la produzione di imballaggi per utilizzi di vario tipo, in primis Food contact.

Corapack è inoltre iscritta all'Istituto Italiano Imballaggi ed a UNINDUSTRIA di Como ed è un membro attivo nello scambio comunicativo e nell'incentivazione di progetti di miglioramento sostenibile, in ottica di reciproca collaborazione e sana concorrenza con altri competitors del settore.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE



“Ma Corapack non è solo produzione ed innovazione, ma anche un gruppo di persone affiatate che lavorano in un team attivo e cooperativo orientato al bene dell'azienda ed al miglioramento continuo.”

Corapack è un'azienda privata, a conduzione familiare, nello specifico trattasi di una “società a responsabilità limitata” con CCNL di riferimento Plastica e Gomma Plastica.

Al vertice dell'Azienda vi è un CDA Consiglio di Amministrazione, a capo del quale vi è la Proprietà.

Il CdA è composto dal Presidente, Sig. Massimo Radice e da tre Consiglieri Sig.ra Mariateresa Colombo, Fabrizio Radice e Michele Radice. Tutti i membri del CdA hanno potere decisionale.



Il Direttore Generale dell'Azienda è il Sig. Fabrizio Radice, che fa capo ai vari dipartimenti aziendali, di seguito elencati:

- Controllo di gestione.
- Centralino e reception.
- Archivio e segreteria
- Contabilità industriale.
- Risorse Umane
- Sistemi Informatici
- Ricerca e Sviluppo
- Qualità
- Sicurezza
- Ambiente
- Privacy

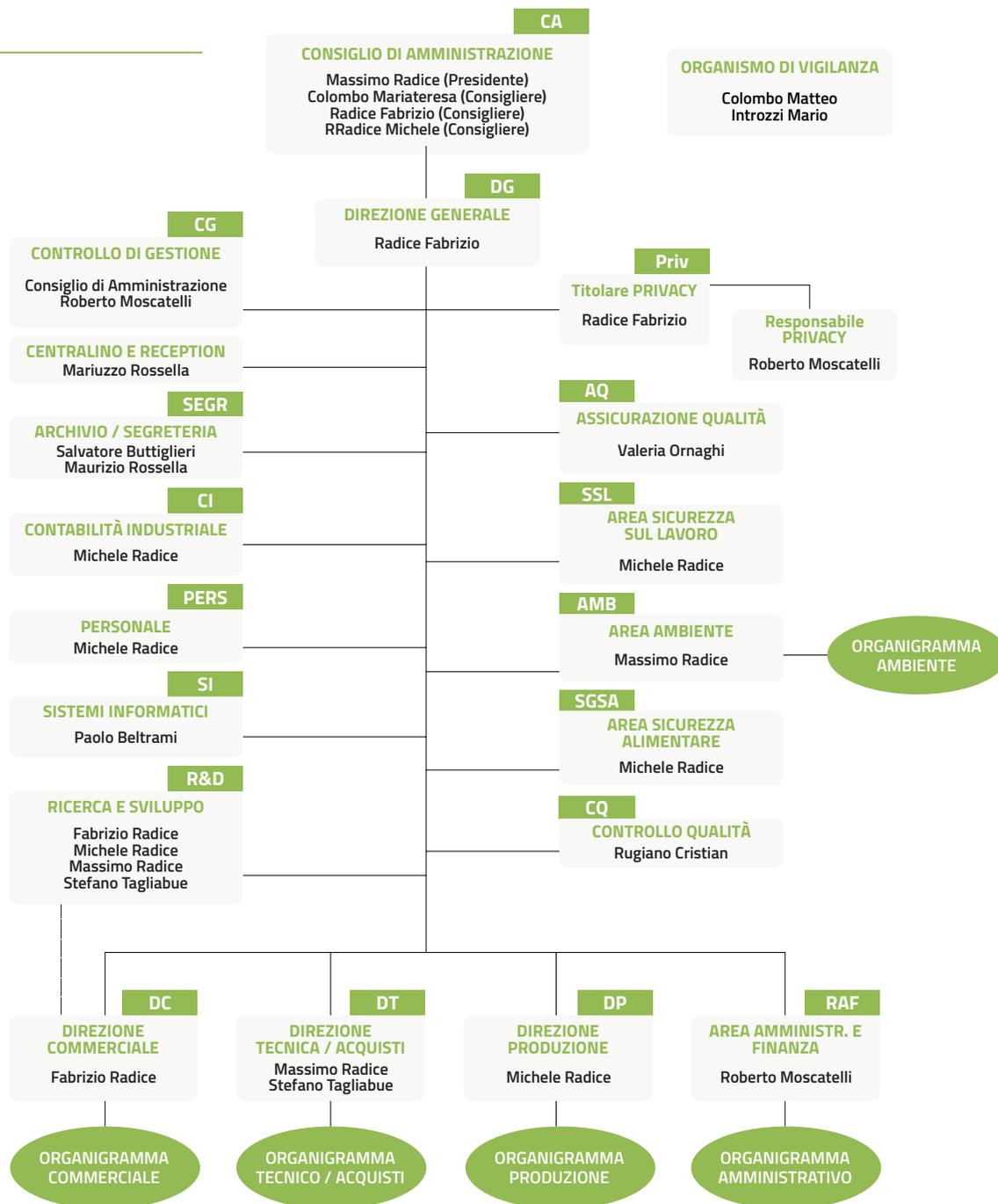
L'organigramma, infatti, si compone di una serie di Uffici, ciascuno con un proprio referente.

Tutti i Responsabili rispondono incondizionatamente alla proprietà che, grazie ad un presidio continuativo, è riuscita a creare un team di persone che operano in sinergia e riferiscono quotidianamente al DG per questioni varie.

Trattandosi di una piccola media impresa alcune delle Funzioni Manageriali sono ricoperte dalla famiglia Radice. Di seguito si propone un organigramma riassuntivo di quella che è oggi Corapack.

Attualmente in azienda operano 58 dipendenti, di cui oltre 60% nei reparti di produzione. Le persone lavorano in un ambiente sicuro, infatti il numero di infortuni è pressoché pari a zero. A tutti i lavoratori viene garantita la regolare erogazione dello stipendio e l'accesso ai diritti previsti dalla legge e dal CCNL.

Il turn-over è molto ridotto, infatti l'anzianità media è di oltre 15 anni sia per operai, che per impiegati. Questa situazione è sostanzialmente invariata da diversi anni, a conferma della stabilità dell'organico aziendale. Ci sono alcune figure "storiche", che collaborano con l'azienda da oltre 30 anni. Anche la presenza femminile è buona, oltre il 25%.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

Tutti i dipendenti sono attualmente assunti con contratto a tempo indeterminato e non vi sono lavoratori non dipendenti e/o interinali e/o appartenenti a cooperative esterne, in quanto l'azienda non ha alcuna attività in subappalto.

Il lavoro part-time viene concesso in concomitanza di specifiche esigenze personali e/o familiari del dipendente. Quando richiesto e dove possibile parte del lavoro, prettamente impiegatizio, può essere svolto anche da casa in modalità "smart".

Eventuali congedi parentali sono regolarmente concessi e tutto il personale è rientrato attivamente in azienda al termine del periodo.

Anche la formazione obbligatoria e non obbligatoria viene concessa ed erogata a tutti i dipendenti. Ad esempio, nel 2022 sono state effettuate circa 300 ore di formazione, ripartite come indicato nella sottostante tabella:

INQUADRAMENTO	Uomo	Donna	Media
Dirigenti	0,00	0,00	0,00
Quadri	2,00	0,00	1,00
Impiegati	38,00	258,00	148,00
Operai	95,00	0,00	47,50
Totali	135,00	258,00	196,50

In azienda si evidenzia una maggiore presenza femminile in ambito impiegatizio ed una maschile nei reparti di produzione, dove le attività svolte sono fisicamente un po' più pesanti:

INQUADRAMENTO	TOTALE	DI CUI DONNE
Dirigenti	2	0
Quadri	1	0
Impiegati	16	11
Operai	39	5
TOTALE	58	16

Le tabelle sottostanti specificano in modo puntuale la struttura odierna dell'organico di Corapack.

I dati sono stati espressi secondo il numero di persone effettivamente impiegate in azienda e prendendo in considerazione le informazioni relative allo stato di fatto alla fine di ogni anno

PERSONE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER REGIONE E GENERE

NAZIONE DI ORIGINE	2022		
	Uomo	Donna	Totale
Italia	40	16	56
Europa	0	0	0
Americhe	1	0	1
Africa	1	0	1
Resto del Mondo	0	0	0
TOTALE	42	16	58

PERSONE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER REGIONE E GENERE

NAZIONE DI ORIGINE	2022		
	Uomo	Donna	Totale
Italia	0	0	0
Europa	0	0	0
Americhe	0	0	0
Africa	0	0	0
Resto del Mondo	0	0	0
TOTALE	0	0	0

DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO

ANNO	TEMPO PIENO	PART TIME	PRESTAZIONE OCCASIONALE	TOTALE
2022	50	8	0	58

Corapack opera oggi in tutto il mondo. Circa metà del fatturato aziendale si sviluppa in Italia, mentre il rimanente 50% coinvolge per il 40% gli Stati Europei e per un 10% circa i Paesi Extra UE.

Oggi, quindi, le chiavi di successo di Corapack sono **le Persone, l'Innovazione, la Sostenibilità e, non da ultimo la volontà e l'entusiasmo di Crescere Bene lavorando Bene Insieme**. L'azienda è infatti fermamente convinta che solo motivando tutti i propri collaboratori e perseguendo obiettivi importanti e strategici si possa ambire ad un Business efficace e duraturo!



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.5 I PRODOTTI

CORAPACK mette a disposizione un vasto assortimento di film flessibili per il confezionamento di prodotti alimentari ed industriali. I prodotti sono raggruppabili all'interno delle seguenti linee principali:

CORALENE: film non perforati, per confezionamento di prodotti da forno, biscotti, snacks, prodotti alimentari ed industriali in genere.

CORAPAN: film perforati a caldo e/o a freddo, adatti a tutti i casi di confezionamento di prodotti che devono rilasciare umidità.

CORALIFE: film perforati laser, per confezionamento di prodotti di quarta gamma o in casi in cui sia necessario il controllo della permeabilità.

I COMPOSTABILI: ECORALENE, ECORAPAN, ECORALIFE: versione biodegradabile e compostabile dei film sopra descritti. I materiali descritti possono essere forniti singoli o accoppiati, con stampa flessografica fino a 8 colori, in bobine o buste.

PRODOTTI COMMERCIALIZZATI: BOLLORE' – BOLPHANE E BOLFESH: film termoretraibili multistrato a base poliolefinica, di produzione Bollorè Technologies per confezioni in cui assume particolare rilievo l'immagine del prodotto.

Inoltre l'azienda attraverso il proprio Servizio clienti fornisce agli utilizzatori una completa assistenza per l'impiego e l'eventuale risoluzione dei problemi di confezionamento.

La dinamicità e la flessibilità dell'azienda consentono di offrire al cliente sempre soluzioni innovative, garantendo un costante sviluppo.

Con riferimento al 2022 si riportano, di seguito alcuni dati a supporto, in dettaglio:

I macrosettori a cui l'azienda è attualmente orientata sono i seguenti:

Caffè 28%

Ortofrutta: 25%

Altro food: 21%

Non food: 26%



Il fatturato del 2022 è stato pari a € 17.133.896

La ripartizione del fatturato per macro tipologie di prodotto è definita nella sottostante tabella, che evidenzia per l'anno 2022, i quantitativi venduti in tons e la relativa %, in dettaglio:

PRODOTTI / FAMIGLIE DI PRODOTTO	Quantità 2022 (ton)	%
COESTRUSI	872,3	34,00%
ACCOPPIATI	659,0	25,69%
MACROFORATI	488,1	19,02%
TERMORETRAIBILI	338,2	13,18%
LASER	147,3	5,74%
PVdC	32,9	1,28%
CONTO LAVORAZIONE	14,8	0,58%
BUSTE	12,5	0,49%
ARTICOLO GENERICO	0,5	0,02%

I principali mercati di riferimento sono i seguenti:

CLIENTI ATTIVI	%
Italia 4	9,0%
Europa (CEE) 3	8,2%
Mondo (EXTRA CEE)	12,8%

I clienti attivi nel 2022 sono oltre 500, ripartiti come segue:

CLIENTI ATTIVI	N.°	%
Italia	394	75,77%
Europa (CEE)	65	12,50%
Mondo (EXTRA CEE)	61	11,73%

La ripartizione dettagliata dei fornitori per macro tipologia di articoli è la seguente:

MATERIE PRIME - FILM PLASTICI		
FORNITORI	N.°	%
Italia	12	40%
Europa (CEE)	12	40%
Mondo (EXTRA CEE)	6	20%

MATERIE PRIME - INCHIOSTRI, SOLVENTI, COLLE E DILUENTI		
FORNITORI	N.°	%
Italia	8	89%
Europa (CEE)	0	0%
Mondo (EXTRA CEE)	1	11%

MATERIE PRIME - MATERIALI AUSILIARI (IMBALLAGGI, MANDRINI, MATERIALI ACCESSORI ALLA PRODUZIONE)		
FORNITORI	N.°	%
Italia	10	83%
Europa (CEE)	1	8%
Mondo (EXTRA CEE)	1	8%

SERVIZI		
FORNITORI	N.°	%
Italia	10	83%
Europa (CEE)	0	0%
Mondo (EXTRA CEE)	2	17%

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.6 LE LAVORAZIONI

STAMPA

La **stampa flessografica** ha come principale campo di applicazione quello dei materiali da confezionamento e da imballo.

Alle applicazioni tradizionali, come la stampa su cartone ondulato e su sacchetti di carta e di plastica, si è aggiunta nel tempo anche quella su supporti plastici ed in alluminio, utilizzati per gli imballaggi flessibili dei prodotti che troviamo in vendita nei negozi e nei supermercati.

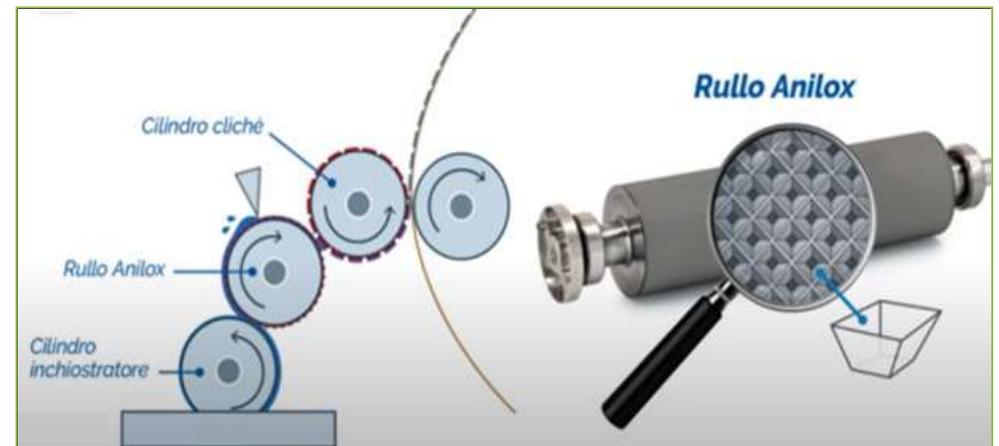
Le macchine flessografiche stampano in bobina e possono essere dotate, direttamente in linea, di sistemi per l'essiccazione dell'inchiostro e per il taglio, la piegatura e l'incollatura, che consentono di ottenere velocemente un prodotto finito di alta qualità.

Il funzionamento della stampa flessografica è molto particolare e si compone da tre cilindri principali:

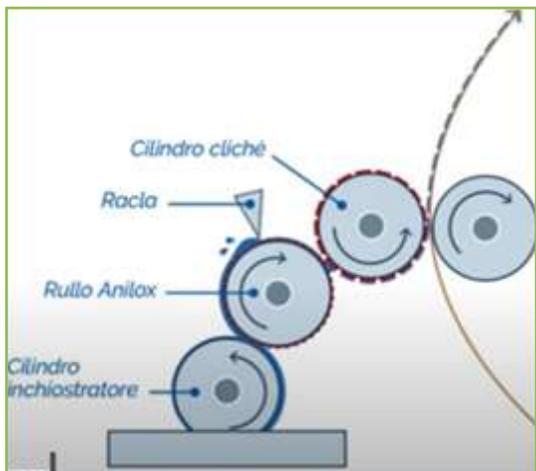
1. Cilindro inchiostatore
2. Rullo Anilox
3. Cilindro cliché

L'inchiostro viene pescato dalla vaschetta dal cilindro inchiostatore in gomma e viene trasferito al rullo Anilox.

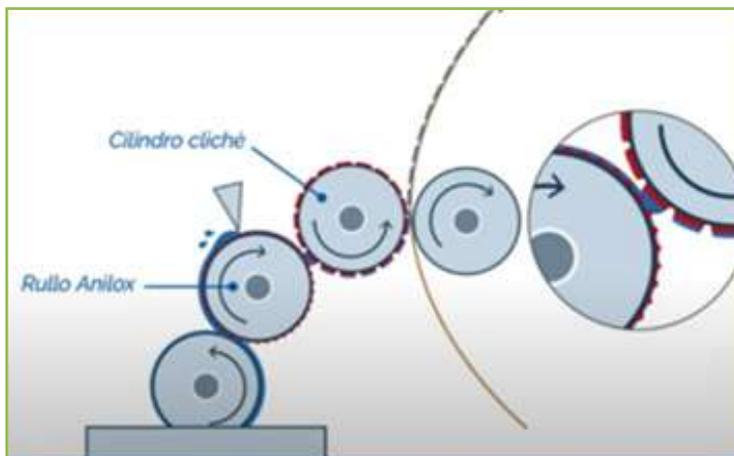
Questo particolare rullo, realizzato in acciaio o in ceramica, è composto da tante cellette che, durante la sua rotazione, si riempiono di inchiostro. In funzione del risultato che si vuole ottenere e del tipo di supporto da stampare esistono differenti rulli Anilox, con trame più o meno fitte di cellette.



Una racla rimuove gli eccessi di inchiostro rimasti sul rullo Anilox, per fare in modo che l'inchiostro sia presente solo all'interno delle cellette e non sulla sua superficie esterna.



L'inchiostro viene poi trasferito dal rullo Anilox sul rullo cliché, che è stato preparato con le zone di grafica poste a rilievo su di esso.



Come cliché si possono utilizzare delle lastre fotopolimeriche avvolte su un rullo oppure dei rulli sleeve in elastomero, che vengono incisi direttamente lasciando in rilievo le zone con la grafica.

CILINDRO CLICHE'



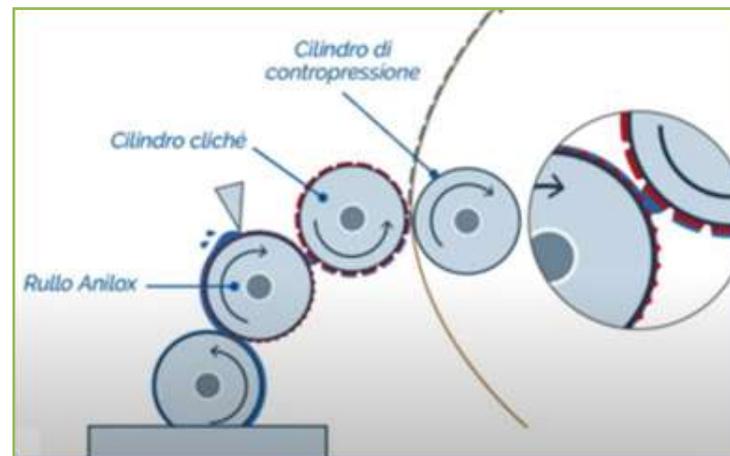
**LASTRE
FOTOPOLIMERICHE**

CILINDRO CLICHE'



**SLEEVE
IN ELASTOMERO**

L'inchiostro va a posizionarsi solo su queste superfici in rilievo e viene poi trasferito sul materiale da stampare tramite la pressione creata da un cilindro di contropressione.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.6 LE LAVORAZIONI

La stampa flessografica può essere utilizzata per stampare tinte unite e motivi su un'ampia gamma di substrati e consente l'utilizzo di numerosi tipi di inchiostro (ad acqua, a base solvente, UV), che hanno una viscosità inferiore e consentono una rapida asciugatura.

La stampa flessografica è nota per la sua velocità di produzione. Infatti, una volta completato il setup iniziale, la combinazione di inchiostri ad asciugatura rapida e l'automazione si traducono in prestazioni molto elevate.

Grazie ai recenti sviluppi nella tecnologia di stampa le immagini ottenute sono della qualità che i consumatori si aspettano da un prodotto top di gamma.

Accoppiamento

Un film accoppiato è realizzato incollando tra di loro due film aventi caratteristiche diverse. In questo modo si riescono ad ottenere i vantaggi di ciascun film e a superare i limiti di ognuno.

Il principio di funzionamento dell'accoppiamento è piuttosto semplice. Innanzitutto è una lavorazione che viene eseguita da bobina a bobina. Nello specifico nella macchina accoppiatrice due bobine madri (una per ciascun film componente) sono le materie prime utilizzate ed una bobina figlia è il prodotto ottenuto. Le due bobine madri vengono fatte svolgere alla stessa velocità. Su un film viene steso, con un sistema di rulli, un sottile strato di colla liquida. A questo punto si fa aderire il secondo film, controllando che i due materiali siano ben stesi, non ci siano pieghe, e non resti dell'aria intrappolata tra i film. I due film vengono fatti passare attraverso una serie di rulli (il gruppo di rulli di accoppiamento) che stende i film e li preme uno contro l'altro. Dopodiché il film incollato viene avvolto sulla bobina figlia. L'adesione tra i due film non è immediata, ma occorrono un paio di giorni per avere ottimi valori di adesione (bonding).

Perforazione

La perforazione del film può essere effettuata in 3 diversi modi:

- Micro perforazione
- Macro perforazione
- Perforazione Laser

Macroperforazione

La macro perforazione viene effettuata mediante l'impiego di 2 macchine.

I fori di hanno una dimensione di 6-8 mm e trovano ampio impiego nel settore ortofrutticolo per regolare il contenuto di umidità nelle confezioni e consentire la traspirazione del prodotto. Le bobine macroperforate hanno una superficie lucida e trasparente, quasi brillante. Sono ad esempio utilizzate per il confezionamento di piccoli frutti di bosco venduti presso la GDO. La bobina macroperforata viene realizzata con fustelle fredde.

Microperforazione

Per la microperforazione si utilizzano 6 macchine.

La perforazione avviene tramite aghi caldi realizzati in acciaio.

Inizialmente nata per l'impiego nel settore della panificazione, nello specifico per consentire al pane appena prodotto e confezionato per la GDO di rilasciare calore ed umidità evitando fastidiose condense, oggi si è diffusa ampiamente anche nel settore del caffè in capsule. E' possibile effettuare microfori della dimensione da 0,4 mm a 1,2mm con densità di perforazione a partire da 0,5 fori/cm² fino a 25 fori/ cm²

Laseratura

Questa tipologia di perforazione viene utilizzata per aumentare la permeabilità del film ai gas. E' ampiamente utilizzato nel settore della IV gamma per regolare l'apporto di O₂ all'interno della confezione, con la finalità di mantenere in vita il prodotto rallentandone il ritmo metabolico. Questa tipologia di applicazione consente di aumentare la shelf life dei prodotti freschi. La dimensione dei fori è inferiore a 100 micron.

Bobine non perforate

Esistono poi altre bobine non sottoposte ad alcuna perforazione utilizzate per settori vari, a volte anche non assimilabili al food.

Taglio

A seguito della stampa e dell'accoppiamento le bobine devono essere porzionate, ossia tagliate. Questa fase viene eseguita mediante l'impiego di taglierine rotative industriali, utilizzate per tutti gli imballaggi flessibili con spessore fino a 250 µm. Le dimensioni delle bobine in termini di larghezza della fascia sono personalizzabili e regolabili in base alle esigenze del cliente.

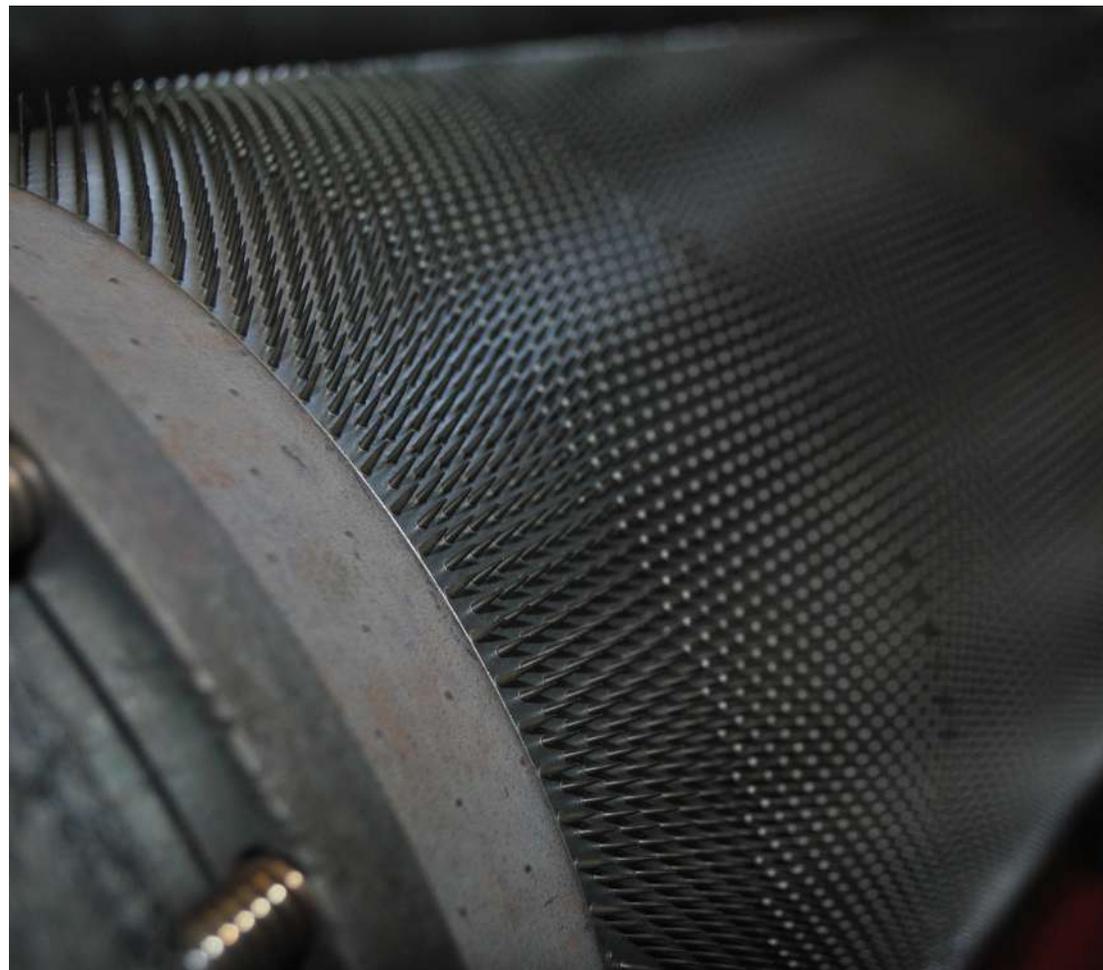
Lavorazioni in outsourcing e rivendita

Corapack collabora da anni con Bolloré Technologies, un gruppo fondato nel 1822 e classificata fra le 500 aziende più grandi del mondo. E' una società quotata in borsa tuttora in maggioranza dalla famiglia Bolloré. La stabilità della sua struttura azionaria le consente di effettuare investimenti a lungo termine. Grazie alla sua strategia di diversificazione basata sull'innovazione e lo sviluppo internazionale, detiene attualmente posizioni di rilievo nelle seguenti attività: commerciale, trasporti e logistica, media e comunicazioni, elettricità e soluzioni di stoccaggio e nell'industria con i suoi film termoretraibili ultra sottili Bolphane® e Bolfresh®. Nello specifico Corapack effettua la rivendita di bobine di film termoretraibile per conto di Bolloré.

Oltre al rapporto di collaborazione con Bolloré, Corapack affida all'esterno alcune lavorazioni particolari non fattibili internamente, ad esempio l'accoppiamento con colle speciali, ad esempio quelle all'acqua.

D'altra parte effettua anche la foratura dei film per conto di altre aziende che hanno preventivamente prodotto le bobine.

Questo in ottica di un rapporto di sana collaborazione anche con aziende che, seppure possano rappresentare un potenziale concorrente possono divenire, all'occorrenza, anche validi partner con cui collaborare per il raggiungimento di un grado di affidabilità elevato con i propri clienti.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.7 LE CERTIFICAZIONI

Corapack nel corso degli anni ha implementato una serie di certificazioni di prodotto e di processo, che vengono riassunte nella seguente tabella.

Inoltre, è in fase di implementazione la certificazione UNI EN ISO 14001 per la parte ambientale, il cui conseguimento è previsto entro fine 2023.

Per valutare le proprie prestazioni in termini di sostenibilità, Corapack nell'anno 2023 effettuerà un check-up tramite IMP3rove Corporate Sustainability Navigator (IMProving Innovation Management Performance with Sustainable IMPact), uno strumento proposto da Finlombarda dedicato alle PMI per la valutazione delle prestazioni ESG, il benchmarking rispetto alla situazione di mercato e l'identificazione delle potenzialità di miglioramento.

Schema Riassuntivo Certificazioni Corapack

	Ente Certificatore	N.° Certificato	Data scadenza certificato	Scopo certificato
ISO 9001:2015	Bureau Veritas	IT300579-2	22/12/2023	Progettazione, realizzazione e commercializzazione di imballaggi per il confezionamento di prodotti alimentari ed industriali (film, bobine e buste, stampati, accoppiati e perforati) utilizzati nel settore dell'imballaggio flessibile.
FSSC22000	Bureau Veritas	IT313736/2	02/03/2024	Manufacture of mono and multilayer flexible films made of PET, PP, PE PLA, PA, PBS, paper and/or cellulose obtained by printing and or lamination and/or perforation and slitting processed destined to go in direct contact with food. Manufacture of bags made of PET, PP, PE, PLA, PA, PBS, paper and/or cellulose, obtained by printing and/or lamination and/or perforation, welding and slitting processes destined to go in direct contact with food.
ISO 14001	Bureau Veritas	TBD	TBD	Certificazione in fase di implementazione
ISCC PLUS	Bureau Veritas	ISCC-PLUS-Cert-PL214-11212258	12/12/2023	Final product refinement
Products made of compostable materials	DIN CERTCO	7P1113	31/01/2024	Products made of compostable materials: ECORALENE BB/961
Products made of compostable materials	DIN CERTCO	7P0260	28/02/2024	Products made of compostable materials: CORALENE PLA – CORAPAN PLA – CORALIFE PLA CORALENE NVS – CORAPAN NVS – CORALIFE NVS
Products made of compostable materials	DIN CERTCO	7P0513	31/01/2025	Products made of compostable materials: ECORALENE BB951 – ECORAPAN BB951 – ECORALIFE BV951 – ECORALENE BB951 W – ECORAPAN BB951 W – ECORALIFE BB 951 W
Awarding and use of the “ok compost industrial “ conformity mark	TUV AUSTRIA	TA8012307112	25/01/2028	LID ECORALENE WM/M/951

	Ente Certificatore	N.° Certificato	Data scadenza certificato	Scopo certificato
Awarding and use of the "ok compost industrial" conformity mark	TUV AUSTRIA	TA8012307113	25/01/2028	FLEXIBLE PACKAGING ECORALENE WM/ M/ 951
Awarding and use of the "ok compost industrial" conformity mark	TUV AUSTRIA	TA8012307114	25/01/2028	LID – ECORALENE CAM 951
industrial " conformity mark				
Awarding and use of the "ok compost industrial" conformity mark	TUV AUSTRIA	TA8012307115	25/01/2028	FLEXIBLE PACKAGING ECORALENE CAM 951
Awarding and use of the "ok compost industrial" conformity mark	TUV AUSTRIA	TA8012307116	25/01/2028	LID ECORALENE CAF/ M/ 971
Awarding and use of the "ok compost industrial" conformity mark	TUV AUSTRIA	TA8012307117	25/01/2028	FLEXIBLE PACKAGING ECORALENE CAF/ M/ 971
Certificato per l'assegnazione e l'uso del marchio di conformità OKCOMPOSTE HOME	TUV AUSTRIA	TA8022206889	01/08/2027	ECORALENE CAF/ BBM/ NCHFC ECORAPAN CAF/ BBM/ NCHFC ECORALIFEMCAF/ BBM/ NCHFC ECORALENE CAF/ M/ 951HC ECORAPAN CAF/ M/ 951HC ECORALIFE CAF/ M/ 951HC ECORALENE CA/ M/ 95HC ECORAPAN CA/ M/ 951HC ECORALIFE CA/ M/ 951HC



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.8 GLI SDG Sustainable Development Goals - SDGs

Non è possibile parlare di sostenibilità senza citare gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Nel settembre 2015, infatti, più di 150 leader internazionali si sono incontrati alle Nazioni Unite per contribuire allo sviluppo globale, promuovere il benessere umano e proteggere l'ambiente. La comunità degli Stati ha approvato l'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, i cui elementi essenziali sono 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS/SDGs, Sustainable Development Goals) e 169 sotto-obiettivi, i quali mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza ed allo sviluppo sociale ed economico. Inoltre, riprendono aspetti di fondamentale importanza per lo sviluppo sostenibile quali l'affrontare i cambiamenti climatici e costruire società pacifiche entro l'anno 2030. Gli OSS hanno validità universale, quindi tutti i Paesi devono fornire un contributo per raggiungere gli obiettivi in base alle loro capacità e possibilità. Si riporta una sintesi dei 17 obiettivi definiti dalla Nazioni Unite:

Obiettivo 1: porre fine alla povertà in tutte le sue forme in tutto il mondo.

Nonostante i notevoli progressi nella lotta contro la povertà a partire dal 1990, più di 800 milioni di persone, il 70% dei quali sono donne, vivono ancora in condizioni di estrema povertà. **La nuova Agenda per lo sviluppo sostenibile** si pone l'obiettivo di eliminare la povertà estrema entro il 2030. L'Obiettivo 1 riguarda un approccio globale alla povertà nel suo complesso, ma pone anche un bersaglio sulle singole realtà nazionali. I poveri sono particolarmente vulnerabili alle crisi economiche e politiche, alle problematiche di biodiversità e degli ecosistemi, delle catastrofi naturali e della violenza. Per garantire che i popoli fuggiti alla povertà non ricadano di nuovo in essa, questo obiettivo prevede anche misure per rafforzare la resilienza al sostentamento e i sistemi di sicurezza sociale.

Obiettivo 2: porre fine alla fame, realizzare la sicurezza alimentare e una migliore nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.

Anche se la situazione è migliorata in numerosi paesi, molte persone soffrono ancora la fame e la malnutrizione in tutto il mondo. La denutrizione colpisce quasi 800 milioni di persone, la maggior parte dei quali donne e bambini. L'obiettivo è quello di porre fine alla fame e

alle forme di malnutrizione in tutto il mondo entro i prossimi 15 anni. In considerazione della rapida crescita della domanda globale di cibo, si stima che la produzione alimentare mondiale dovrà essere raddoppiata entro il 2050. L'Obiettivo 2 mira a porre fine a tutte le forme di malnutrizione, in quanto la qualità e la quantità di cibo sono altrettanto importanti. Vi è anche un'attenzione agli aspetti economici, come ad esempio a raddoppiare la produttività agricola e il reddito dei piccoli agricoltori entro il 2030.

Obiettivo 3: Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

Gli Obiettivi di sviluppo del millennio (MDG) hanno dato un contributo significativo al miglioramento della salute globale, per esempio nella lotta contro le malattie come l'AIDS, la tubercolosi e la malaria. Ad esempio, il numero di morti per malaria è sceso del 60% a partire dal 2000. Tuttavia, i risultati non sono riusciti a soddisfare le aspettative in molti settori, come la riduzione della mortalità infantile e materna.

L'esperienza degli OSM ha dimostrato che i problemi di salute devono essere visti nel contesto, non in forma isolata. Formazione e sicurezza alimentare influenzano l'efficacia dei programmi di assistenza sanitaria. L'Obiettivo 3 continua lungo le stesse linee degli MDG, ad esempio per quanto riguarda la mortalità infantile e materna, così come le malattie trasmissibili, come l'AIDS, la malaria e la tubercolosi, includendo anche disposizioni in materia di lotta contro le malattie non trasmissibili, come il diabete e la prevenzione degli incidenti stradali e abuso di droghe. Tutte le persone dovrebbero avere accesso ai servizi sanitari e ai farmaci di buona qualità. Un altro obiettivo per il 2030 è quello di garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva, compresa la pianificazione familiare, l'informazione e l'educazione.

Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva e paritaria e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.

La comunità internazionale ha ribadito l'importanza della formazione e dell'istruzione di buona qualità per il miglioramento delle condizioni di vita delle persone, delle comunità e delle intere società. Partendo dalle molte lezioni utili dei Millennium Development Goals (MDG), il nuovo

obiettivo di sviluppo sostenibile 4 va oltre l'istruzione primaria dei bambini, evidenziando in particolare il legame tra istruzione di base e formazione professionale. Inoltre, sottolinea l'equità e la qualità dell'istruzione in un approccio di apprendimento per tutta la vita.

È basilare garantire che tutte le persone emarginate e vulnerabili abbiano accesso all'istruzione e alla formazione adeguate alle loro esigenze ed al contesto in cui vivono. Questo rende l'istruzione un fattore che contribuisce a rendere il mondo più sicuro, sostenibile ed interdipendente.

Obiettivo 5: Raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

La disuguaglianza di genere è uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla riduzione della povertà. Grazie all'OSM 3 sulla parità di genere e l'empowerment delle donne, i progressi nella possibilità alle bambine di iscriversi a scuola e l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, sono stati considerevoli. L'OSM 3 ha dato alla questione della parità di genere grande visibilità, ma ci sono ancora sensibili questioni come la violenza contro le donne, le disparità economiche e la bassa partecipazione al processo decisionale politico. Il Goal 5 sostiene le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, l'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze, l'eliminazione dei matrimoni precoci e forzati, e la parità di partecipazione a tutti i livelli.

Obiettivo 6: Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile delle risorse idriche e servizi igienico-sanitari per tutti.

L'accesso all'acqua potabile ed ai servizi igienici è un diritto umano e, insieme con le risorse idriche, un fattore determinante in tutti gli aspetti dello sviluppo sociale, economico ed ambientale. Gli OSM del 2000 contenevano obiettivi su acqua potabile e servizi igienici, ma non avevano affrontato altri aspetti fondamentali per lo sviluppo sostenibile, come la gestione delle risorse idriche e delle acque reflue e la qualità dell'acqua stessa.

Il Goal 6 comprende quindi ulteriori obiettivi come la protezione e il ripristino degli ecosistemi legati all'acqua (tra cui montagne, foreste, zone umide, fiumi e laghi) e mira a migliorare la

qualità dell'acqua e ridurre l'inquinamento in particolare quello da sostanze chimiche pericolose. Si sostiene anche la cooperazione transfrontaliera, come la chiave per la gestione delle risorse idriche in modo integrato a tutti i livelli.

Obiettivo 7: Assicurare l'accesso all'energia a prezzi accessibili, affidabile, sostenibile e moderno per tutti.

L'accesso all'energia è un prerequisito essenziale per raggiungere molti obiettivi di sviluppo sostenibile, che si estendono ben al di là del settore energetico, come ad esempio l'eliminazione della povertà, l'aumento della produzione alimentare, la fornitura di acqua pulita, il miglioramento della sanità pubblica e del livello di istruzione, la creazione di opportunità economiche e l'emancipazione delle donne. Allo stato attuale, 1,6 miliardi di persone in tutto il mondo non hanno accesso all'energia elettrica. L'Obiettivo 7 sostiene l'accesso universale ed affidabile ai servizi di produzione di energia moderni a prezzi accessibili. Dato che lo sviluppo sostenibile dipende dallo sviluppo economico e dal clima, mira ad un notevole aumento della quota di energie rinnovabili nell'ambito di quelle globali e ad un raddoppiamento del tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica. Un altro obiettivo è quello di promuovere la ricerca nelle energie rinnovabili, nonché l'investimento in infrastrutture e tecnologie di energia pulita.

Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.

Secondo i dati attuali, oltre 200 milioni di persone in tutto il mondo sono disoccupate, soprattutto giovani. L'occupazione e la crescita economica svolgono un ruolo significativo nella lotta alla povertà. La promozione di una crescita sostenibile e la creazione di sufficienti posti di lavoro dignitoso e rispettoso dei diritti umani sono di fondamentale importanza non solo per i paesi in via di sviluppo ma anche per le economie emergenti e quelle industrializzate. L'Obiettivo 8 comprende obiettivi sul sostegno della crescita economica, aumentando la produttività e la creazione di posti di lavoro dignitosi. Esso prevede anche la lotta contro il lavoro forzato e la fine della schiavitù moderna e del traffico di esseri umani. La crescita

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

economica sostenibile non deve avvenire a discapito dell'ambiente, ed è per questo che l'obiettivo 8 mira anche a una migliore efficienza dei consumi delle risorse globali e della produzione, prevenendo un degrado ambientale legato alla crescita economica.

Obiettivo 9: Costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e promuovere l'innovazione.

Gli investimenti in infrastrutture sostenibili e nella ricerca scientifica e tecnologica aumentano la crescita economica, creano posti di lavoro e promuovono la prosperità. Progetti infrastrutturali che costano miliardi sono previsti per i prossimi 15 anni, in particolare nei paesi in via di sviluppo e nelle economie emergenti. L'Obiettivo 9 mira a costruire infrastrutture resistenti, promuovere l'industrializzazione e l'innovazione, quindi sostiene lo sviluppo della tecnologia soprattutto nei paesi in via di sviluppo, fornendo anche a piccole industrie ed aziende un maggiore accesso ai servizi finanziari e di credito a prezzi accessibili, ed aumentando l'integrazione di queste aziende nei mercati. Basilare anche a sostenere l'accesso universale e accessibile a internet nei paesi meno sviluppati del mondo.

Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi.

Le disuguaglianze a livello globale sono enormi e costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile ed alla lotta contro la povertà. La disuguaglianza all'interno di molti paesi è in aumento negli ultimi anni e limita le opportunità di partecipare alla vita dei gruppi sociali e di dare un contributo significativo alla vita sociale, culturale, politica ed economica. Pertanto, l'obiettivo 10 si concentra sulla riduzione delle disuguaglianze all'interno dei paesi e tra i paesi. In concreto mira alla crescita del reddito delle classi più povere per il raggiungimento di responsabilizzazione e di inclusione sociale, economica e politica per tutti entro il 2030. Vuole garantire le pari opportunità attraverso l'eliminazione delle leggi discriminatorie, le politiche e le pratiche, facilitando una più regolarizzata e sicura migrazione umana attraverso l'attuazione di adeguate politiche internazionali.

Obiettivo 11: rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili.

L'urbanizzazione globale è uno degli sviluppi più significativi del 21° secolo. Più della metà della popolazione mondiale vive in città, una percentuale che si prevede aumenterà al 70% entro il 2050. Sono le città a guidare le economie locali e nazionali, come centri di prosperità dove si concentra oltre l'80% delle attività economiche globali. L'Urbanizzazione pone anche grandi sfide. Le città hanno un enorme impatto ambientale. Occupano solo il tre per cento della superficie del mondo, ma sono responsabili per tre quarti del consumo di risorse globale ed il 75% delle emissioni del pianeta.

L'obiettivo 11 mira a ridurre gli effetti negativi dell'impatto ambientale delle città, in particolare in termini di qualità dell'aria e gestione dei rifiuti.

Esso richiede forme più inclusive e sostenibili di urbanizzazione, basate in particolare su un approccio partecipativo, integrato e sostenibile alla pianificazione urbana. Inoltre, esso mira a garantire l'accesso universale a spazi verdi e pubblici sicuri ed inclusivi, soprattutto per le donne e i bambini, gli anziani e le persone con disabilità, e di fornire l'accesso ai sistemi di trasporto sicuri e convenienti.

Obiettivo 12: Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili.

La popolazione mondiale attualmente consuma più risorse rispetto a quelle che gli ecosistemi siano in grado di fornire. Per lo sviluppo sociale ed economico che rientri nella capacità di carico degli ecosistemi, sono necessari cambiamenti fondamentali nel modo in cui le società producono e consumano.

L'Obiettivo 12, in attuazione del quadro decennale dei programmi su modelli di consumo e di produzione sostenibili (<http://www.unep.org/10yfp/>), mira alla gestione ecologica dei prodotti chimici e di tutti i rifiuti, nonché ad una sostanziale riduzione della produzione di rifiuti attraverso misure quali il riciclaggio. Esso ha anche lo scopo di dimezzare lo spreco alimentare, incoraggiare le imprese ad adottare pratiche sostenibili e promuovere politiche in materia di appalti pubblici sostenibili.

Obiettivo 13: adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.

Il cambiamento climatico è una sfida chiave in materia di sviluppo sostenibile. Il riscaldamento del clima terrestre sta provocando cambiamenti nel sistema climatico globale che minacciano la sopravvivenza di ampie fasce di popolazione nei paesi meno sviluppati, mentre le infrastrutture ed alcuni settori economici sono vulnerabili ai rischi dei cambiamenti climatici, in particolare, nelle regioni sviluppate. Inoltre, i cambiamenti nei cicli delle precipitazioni e di temperatura stanno colpendo anche ecosistemi come le foreste, i terreni agricoli, le regioni di montagna e gli oceani, così come le piante, gli animali e le persone che vi abitano. L'anidride carbonica globale (CO₂) è aumentata di oltre il 50% tra il 1990 e il 2012.

L'Obiettivo 13 invita i paesi a dotarsi di misure di protezione del clima nelle loro politiche nazionali e a prestarsi reciproca assistenza per rispondere alle sfide quando necessario. Essa riconosce che la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (<http://www.isprambiente.gov.it/it/temi/cambiamenti-climatici/convenzione-quadro-sui-cambiamenti-climatici-e-protocollo-di-kyoto>)

è il forum intergovernativo internazionale principale per negoziare la risposta globale ai cambiamenti climatici. Integrando questo dialogo, L'obiettivo 13 è favorevole al rafforzamento della resilienza alle calamità naturali legate al clima e riafferma l'impegno assunto dai paesi sviluppati a mobilitare ogni anno 100 miliardi di dollari congiuntamente da tutte le fonti, entro il 2020, per aiutare i paesi in via di sviluppo ad adattarsi ai cambiamenti climatici.

Obiettivo 14: conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e delle risorse marine per lo sviluppo sostenibile.

Inquinamento e sfruttamento eccessivo dei nostri oceani sono la causa di sempre maggiori problemi, quali una grave minaccia per la biodiversità, l'acidificazione delle acque e l'aumento dei rifiuti di plastica. Oltre alla pesca industriale e l'utilizzo commerciale delle risorse marine, il cambiamento climatico sta mettendo gli ecosistemi marini sotto forte pressione. Una continua crescita della popolazione mondiale sarà ancora più legata al problema delle risorse marine in futuro.

L'Obiettivo 14 mira a ridurre in modo significativo tutti i tipi di inquinamento marino, riducendo al minimo l'acidificazione degli oceani entro il 2025, affrontando in modo sostenibile la gestione e la protezione degli ecosistemi marini e costieri. Esso mira inoltre, entro il 2030, a regolamentare la raccolta in modo efficace ed a bloccare la pesca eccessiva, ponendo fine ad attività illegali e non regolamentate ed alle pratiche distruttive. Inoltre, obiettivo 14 tende a vietare determinati tipi di sovvenzioni alla pesca.

Obiettivo 15: proteggere, restaurare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, lotta alla desertificazione, e fermare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità.

La conservazione e l'uso sostenibile della biodiversità sono di vitale importanza per lo sviluppo sociale ed economico, nonché per la sopravvivenza dell'umanità. Tuttavia, vi è un evidente e continuo declino della biodiversità con una perdita della superficie forestale che minaccia la prosperità umana, con un impoverimento delle popolazioni rurali povere - comprese le comunità indigene e locali - particolarmente colpite. Biodiversità e foreste contribuiscono alla riduzione della povertà e sono alla base della sicurezza alimentare e della salute umana, poiché assicurano aria pulita ed acqua, assorbendo le emissioni di CO₂ oltretutto lo sviluppo ambientale. L'obiettivo 15 è finalizzato alla conservazione, restauro ed uso sostenibile degli ecosistemi, con lo scopo di fermare la deforestazione, assicurare il ripristino delle aree degradate ed aumentare il rimboschimento entro il 2020. Inoltre, partecipa alla lotta alla desertificazione ed al ripristino dei terreni interessati a desertificazione, siccità ed inondazioni. Per proteggere la biodiversità, l'obiettivo 15 chiede misure urgenti per porre fine al bracconaggio ed al traffico di specie animali e vegetali protette.

Obiettivo 16: promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.

E' evidente che senza una comunità pacifica ed inclusiva ed una governance efficace, lo sviluppo non possa essere sostenibile. Ad esempio, i paesi colpiti da conflitti sono i più lontani

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

dal raggiungimento degli SDG, mentre in molti altri il ristabilimento delle istituzioni di pace e responsabilità ha contribuito notevolmente al raggiungimento degli obiettivi.

L'Obiettivo 16 entro il 2030 mira a promuovere società pacifiche ed inclusive. Come tale, essa sostiene di ridurre ogni forma di violenza, comprese la tortura e la lotta contro tutte le forme di criminalità organizzata. Inoltre, l'obiettivo 16 prevede di ridurre in modo significativo corruzione e concussione, così come flussi finanziari illeciti e di armi. Per garantire che le società siano pacifiche e inclusive, l'obiettivo 16 promuove anche le istituzioni inclusive e lo stato di diritto, garantendo la parità di accesso alla giustizia.

Obiettivo 17: Rafforzare le modalità di attuazione e di rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile.

Il successo dell'attuazione dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dipende da un quadro di finanziamento globale che va al di là degli impegni ufficiali di assistenza allo sviluppo. Accanto a finanziamenti pubblici e privati, la sfera politica dovrebbe assicurare un maggiore contributo al raggiungimento degli obiettivi in questione. Nel mese di luglio 2015, la comunità internazionale ha predisposto un nuovo quadro per il finanziamento e l'attuazione dello sviluppo sostenibile - la Action Agenda Addis Ababa (<http://www.un.org/esa/ffd/ffd3/press-release/countries-reach-historic-agreement.html>)

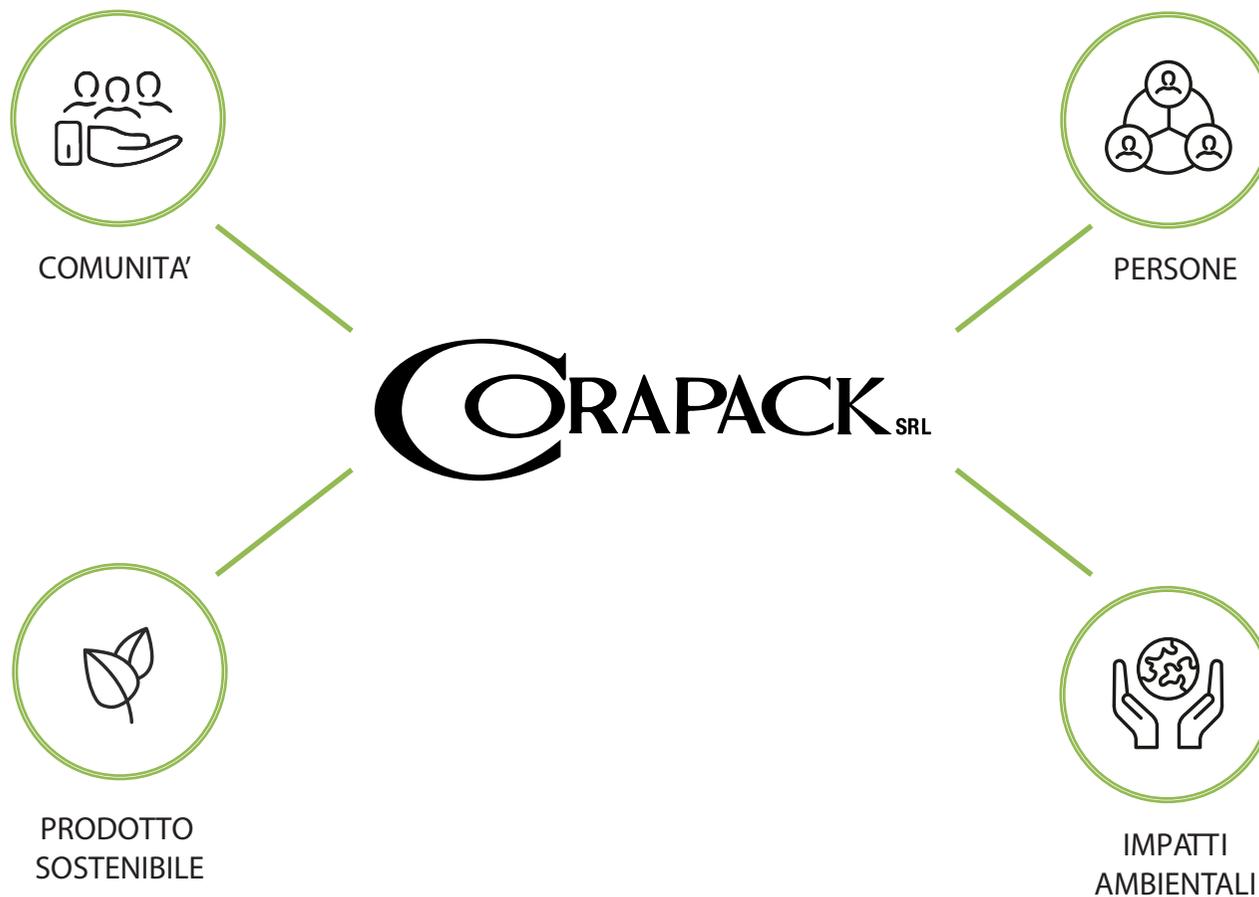
L'Obiettivo 17 invita i paesi sviluppati a rinnovare il loro impegno di destinare lo 0,7% del reddito lordo nazionale all'aiuto pubblico allo sviluppo. Ha lo scopo di garantire una maggiore mobilitazione delle risorse interne per ridurre la dipendenza dal sostegno straniero, così come una maggiore collaborazione internazionale nel campo delle scienze, della tecnologia e dell'innovazione, nonché la promozione di un sistema commerciale multilaterale equo. L'Obiettivo 17 sostiene anche il miglioramento della stabilità macroeconomica e la coerenza delle politiche nell'interesse di uno sviluppo sostenibile.

Alla luce di quanto sopra, appare evidente che ottenere dei miglioramenti per il raggiungimento degli obiettivi entro il 2030 non sarà una impresa facile, ma la precedente esperienza, fondata su alcuni principi globali prefissati, ha dimostrato che è un metodo che funziona. Gli Obiettivi per lo sviluppo del Millennio, che furono adottati nel 2000, hanno migliorato le vite di milioni di persone.

La povertà globale continua a decrescere; sempre più persone si sono viste garantire l'accesso a fonti migliori d'acqua; un maggior numero di bambini frequenta le scuole elementari; una serie d'investimenti mirati alla lotta contro la malaria, l'Aids e la tubercolosi hanno salvato milioni di persone.

Il cambiamento auspicato nell'adozione di queste linee guida rappresenta una sfida che Corapack sente di voler affrontare, rimanendo fedele ai propri valori. In particolare, attraverso le sue attività Corapack vuole contribuire in modo significativo a 11 dei 17 obiettivi, in linea con i temi materiali identificati dal Gruppo.

La sostenibilità per Corapack è un valore integrato da sempre all'interno del modello di governance aziendale, che si esprime nella combinazione virtuosa di tre dimensioni: ambientale, sociale ed economico. L'attenzione di Corapack si focalizza in una strategia di sviluppo responsabile, che permette all'azienda di crescere garantendo benefici costanti al proprio settore di appartenenza ed a tutti i suoi stakeholder. Ciò si traduce nel mantenere vivo il legame con le Comunità e supportare il loro sviluppo, aumentando la sostenibilità dei propri prodotti, nel monitorare e ridurre gli impatti sull'ambiente e nel prendersi attivamente cura delle proprie persone.



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.9 DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

1.9.1 Gli Stakeholder di Corapack

La mappa degli stakeholder è stata definita identificando le diverse categorie di portatori di interesse che sono stati influenzati e che influenzano le attività dell'Azienda.

Corapack è da sempre convinta che il dialogo partecipativo di scambio con i propri portatori di interesse sia centrale nella creazione di rapporti collaborativi, che generano fiducia e valore per tutti gli attori coinvolti.

La sicurezza del prodotto è una condizione imprescindibile per un packaging, soprattutto quello destinato al contatto con alimenti, farmaci e prodotti Home & Personal.

La filosofia con cui l'azienda opera si basa sulla lavorazione di prodotti di elevata qualità e sicurezza in tutti i mercati in cui opera.

Per offrire ai propri stakeholder un servizio di alto profilo, oltre ad aver aderito ad una serie di certificazioni volontarie citate nei precedenti paragrafi, Corapack si impegna ad operare nel rispetto delle procedure di qualità definite ed effettuando i necessari controlli di prodotto e di processo.

Qualora si dovessero riscontrare circostanze tali per cui gli impegni assunti dall'Organizzazione dovessero avere un impatto negativo sui propri stakeholder, Corapack si impegna a porre immediato rimedio.

Gli eventuali reclami da parte degli stakeholder, trasmessi tramite mail al contatto interno di riferimento oppure attraverso il sito Internet sono puntualmente presi in esame e gestiti, con l'implementazione delle necessarie attività. Nel 2022 tali circostanze non si sono verificate.

L'organizzazione, inoltre, è disponibile a fornire a tutte le persone, interne e/o esterne all'azienda e che abbiano posto quesiti diretti, tramite mail, sito web o whistleblowing i chiarimenti relativi alle pratiche adottate e le opportune rassicurazioni sulla propria condotta d'impresa.

La rendicontazione non finanziaria fa capo al CdA, pertanto questo è l'organismo responsabile di rivedere ed approvare le informazioni riferite dagli stakeholder, inclusi i temi materiali.

Tutti i dati raccolti e riportati nel presente documento, prima della pubblicazione sono rivisti da tutti i membri del CdA per la formale condivisione ed approvazione delle informazioni contenute.

Al fine di mappare i principali stakeholder di Corapack sono state prese in considerazione ed analizzate le informazioni e le valutazioni condotte negli anni precedenti relativamente alla struttura aziendale, alle sue attività ed all'intera catena del valore.

Nel successivo paragrafo si riportano le categorie di stakeholder individuate come prioritarie e le rispettive modalità di engagement e di comunicazione ed il dettaglio delle tematiche affrontate.

1.9.2 Come coinvolgiamo gli Stakeholder

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	PRINCIPALI CANALI DI INTERAZIONE E DIALOGO	PRINCIPALI TEMATICHE AFFRONTATE
	<ul style="list-style-type: none"> - Codice Etico - Comunicazioni interne - Percorsi di formazione - Processo di valutazione delle performance - Sito web - Social network - Vacanze di gruppo in occasione di particolari ricorrenze aziendali 	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento a beneficio di tutto il personale sull'andamento dell'Azienda. - Raccolta di suggerimenti, consigli e problematiche che vengono avanzate dal personale. - Miglioramento aziendale continuo
Fornitori materie prime (film plastici, inchiostri, solventi, colle e diluenti) e materiali ausiliari (imballaggi, mandrini, materiali accessori alla produzione)	<ul style="list-style-type: none"> - Codice Etico - Incontri di aggiornamento tecnico - Sito Internet - Visite presso le sedi dei fornitori - Confronto con i contatti di riferimento - Ricerche di mercato - Focus group - Fiere di settore - Incontri commerciali per condividere informazioni circa l'andamento del mercato, le novità di settore, etc.. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni volte al miglioramento del trade-off tra prezzo, qualità, sostenibilità ambientale del prodotto e dei processi.
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> - Codice Etico - Assistenza tecnica pre e post vendita - Seminari e corsi di formazione - Fiere di settore, convegni, eventi sportivi e culturali - Sito web - Social network - Documentazione tecnica dei prodotti. - Dichiarazioni di conformità dei materiali - Servizio di customer care - Visite presso la sede del cliente - Confronto con i contatti di riferimento - Incontri commerciali per condividere informazioni circa l'andamento del mercato, le novità di settore, etc.. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni volte al miglioramento del trade-off tra prezzo, qualità, sostenibilità ambientale del prodotto e dei processi.

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	PRINCIPALI CANALI DI INTERAZIONE E DIALOGO	PRINCIPALI TEMATICHE AFFRONTATE
Fornitori in outsourcing (lavorazioni esterne)	<ul style="list-style-type: none"> - Codice Etico - Incontri periodici di aggiornamento tecnico - Sito Internet - Visite presso le sedi dei fornitori - Focus group - Fiere di settore - Incontri commerciali per condividere informazioni circa l'andamento del mercato, le novità di settore, etc.. - Partecipazione a gruppi di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Condivisione delle novità normative in materia di sostenibilità, - Informazioni riguardanti la continua ricerca nel campo dell'innovazione e della sostenibilità - Rafforzamento del rapporto
Fornitori di servizi	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione a gruppi di 	<ul style="list-style-type: none"> - Condivisione delle novità normative in materia di sostenibilità. - Informazioni riguardanti la continua ricerca nel campo dell'innovazione e della sostenibilità - Rafforzamento del rapporto di collaborazione
Società e Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> - Fondazione Carta Etica del Packaging - Comune di Brenna - Supporto all'organizzazione e partecipazione ad eventi / progetti culturali, sportivi e di solidarietà. - Sito web - Social network 	<ul style="list-style-type: none"> - Avvicinamento della comunità alla realtà aziendale - Instaurazione di rapporti di collaborazione con Associazioni di categoria ed Enti locali
Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> - ATS - ARPA - WVF - Carta Etica del Packaging 	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership proattiva - Partecipazione ad eventi istituzionali volti alla divulgazione di informazioni - Partecipazione a progetti, bandi e ricerche

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	PRINCIPALI CANALI DI INTERAZIONE E DIALOGO	PRINCIPALI TEMATICHE AFFRONTATE
Associazioni e ONG	<ul style="list-style-type: none">- Partecipazione e promozione di eventi sportivi, sociali e culturali,	<ul style="list-style-type: none">- Avvicinamento della comunità alla realtà aziendale
Media	<ul style="list-style-type: none">- Stampa specializzata- LinkedIn- Social Network- Sito Internet	<ul style="list-style-type: none">- Condivisione delle novità normative in materia di packaging e sostenibilità- Informazioni riguardanti la continua ricerca nel campo dell'innovazione e della sostenibilità- Rafforzamento del rapporto con il territorio e la comunità locale
Finanziatori	<ul style="list-style-type: none">- Banche- Istituti di credito	<ul style="list-style-type: none">- Condivisione circa l'andamento della gestione dal punto di vista economico-finanziario, strategico e operativo (es. andamento del portafoglio lavori, avvio di progetti innovativi, scostamento dagli obiettivi annuali, etc.)



1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

1.10 ANALISI DI MATERIALITA'

In linea con l'impegno dell'Organizzazione verso la sostenibilità, intesa come modello di gestione attento e rispettoso della sfera ambientale, sociale ed economica, a monte del processo di reporting avviato per la redazione del primo Bilancio di sostenibilità, Corapack ha condotto un'analisi di materialità volta ad identificare le tematiche ESG considerate rilevanti e significative per il proprio business e per gli stakeholder.

Lo studio di analisi di materialità ha tenuto conto delle principali evoluzioni normative e di Standard avvenute negli ultimi anni, che comprendono:

- i nuovi GRI Standard in edizione 2021, in particolare il GRI Standard 3 – Material Topics che aggiorna la definizione dei temi materiali come quelli che rappresentano gli impatti più significativi che l'organizzazione ha su economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani;

- proposta di direttiva della Commissione Europea sulla rendicontazione della sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) dell'aprile 2021, approvata successivamente dal Parlamento in data 28 novembre e pubblicata in Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea del 16 dicembre 2022, che introduce il principio della doppia rilevanza, secondo cui il rischio che l'impresa affronta e l'impatto da essa prodotto rappresentano ciascuno una prospettiva di rilevanza;

- European Sustainability Reporting Guidelines 1 EFRAG (Draft ESG 1) del febbraio 2021, che introduce il concetto di double materiality (impact e financial).

In linea con questi aggiornamenti normativi, Corapack ha svolto la sua prima analisi di materialità.

L'analisi di materialità è il processo utilizzato per definire i temi di sostenibilità rilevanti per l'azienda e per i propri stakeholder, valutando gli impatti, positivi o negativi, che l'organizzazione può generare sull'economia, l'ambiente e/o la società, nonché sui diritti umani, attraverso la propria azione. Essa costituisce il primo passaggio per la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria.

Il processo di analisi che ha portato alla definizione dell'analisi di materialità di Corapack si è articolato nelle seguenti fasi:

1. Identificazione dei temi materiali e impatti generati

La definizione dei temi materiali per il 2022 deriva dall'analisi puntuale di tutti i temi e i sottotemi proposti dagli ESRS European Sustainability Reporting Standards, in particolare si è fatto riferimento al documento (attualmente in versione Draft) ESRS 1 General requirements November 2022.

Corapack ha svolto l'analisi di materialità secondo un processo di "Impact materiality" al fine di identificare gli impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, che la propria attività genera o potrebbe generare sugli stakeholder, come richiesto dalla nuova versione di GRI Standard 3 – Material Topics.

Sulla base di quanto descritto, è stata quindi definita una lista di temi potenzialmente rilevanti sui quali sono state raccolte le prime valutazioni da parte della Direzione, e che ha portato alla definizione dei temi sui quali svolgere il processo di stakeholder engagement.

2. Mappatura degli stakeholder

La mappa degli stakeholder rappresenta il punto di partenza di un modello di Stakeholder Management, in quanto permette di governare le relazioni con le molteplici categorie di stakeholder con cui l'azienda interagisce, in ottica di prevenzione del rischio e valorizzazione delle opportunità connesse. Dato che si è affrontato il tema per la prima volta, sono state individuate le categorie principali di stakeholder, definendone la numerosità e il grado di influenza sull'azienda per quanto concerne i temi ESG. Sulla base dei risultati di questa mappatura, sono state definite le categorie di stakeholder da coinvolgere e il grado di coinvolgimento.

3. Coinvolgimento degli stakeholder

In linea con i riferimenti metodologici di cui sopra, al fine di prioritizzare i temi potenzialmente rilevanti e identificare quelli da approfondire all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria, sono state effettuate attività di coinvolgimento di alcuni interlocutori chiave.

Sono state coinvolte le seguenti categorie di stakeholder (in totale circa 50) attraverso l'erogazione di questionari:

- Fornitori Outsourcing
- Fornitori di materie prime - film plastici
- Fornitori di materie prime - inchiostri, solventi, colle e diluenti
- Fornitori di materie prime - materiali ausiliari (imballaggi, mandrini, materiali accessori alla produzione)
- Fornitori di servizi
- Clienti
- Lavoratori
- Società e comunità locali
- Associazioni e ONG

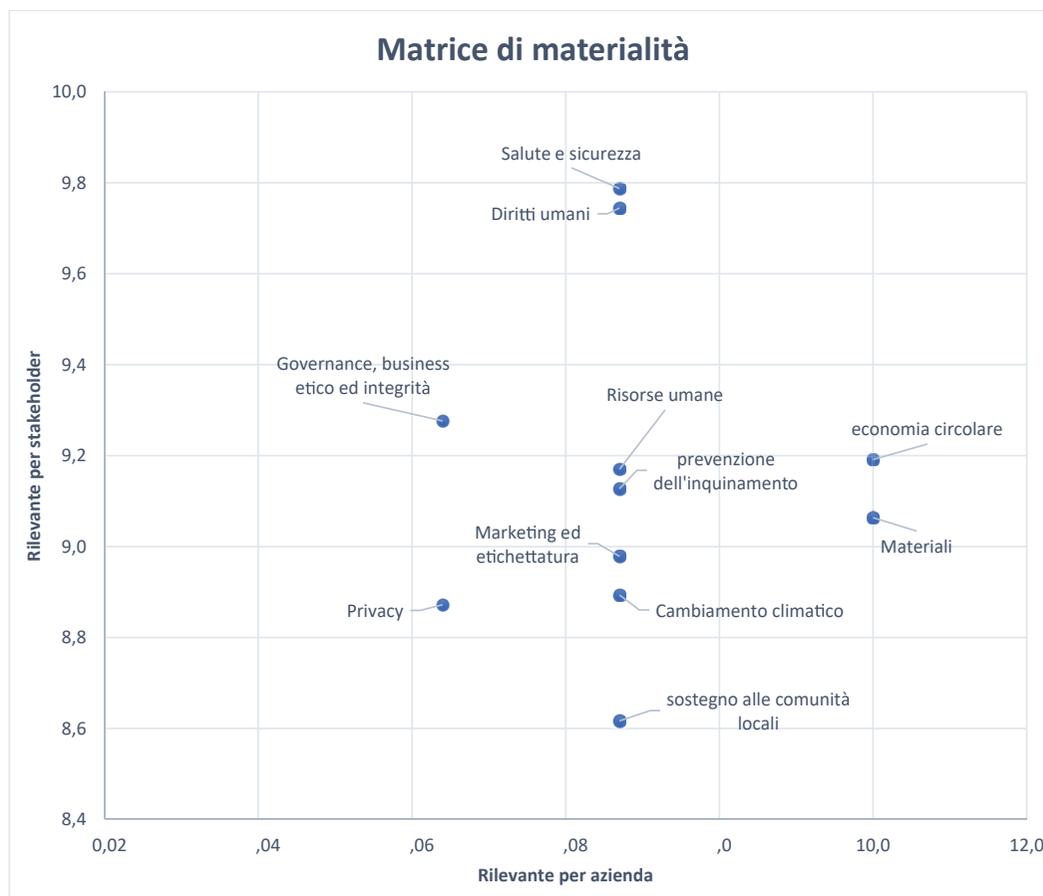
Attraverso il questionario è stato richiesto di assegnare un punteggio all'interesse riguardo al tema proposto, in una scala 1-10.

4. Rielaborazione dei risultati e definizione dei temi materiali

A valle del coinvolgimento degli stakeholder è stato possibile rielaborare i risultati e definire quindi i temi materiali, costruendo la cosiddetta matrice di materialità.

La matrice ottenuta offre una rappresentazione grafica e sintetica dei risultati emersi dalle analisi effettuate ai punti precedenti. È costituita da un piano cartesiano definito da due assi, che rappresentano il livello di rilevanza da attribuire alle diverse tematiche considerando, rispettivamente, il punto di vista dell'Organizzazione (ascisse) e la prospettiva dei suoi stakeholder (ordinate).

Il risultato è visibile nel grafico qui sotto:



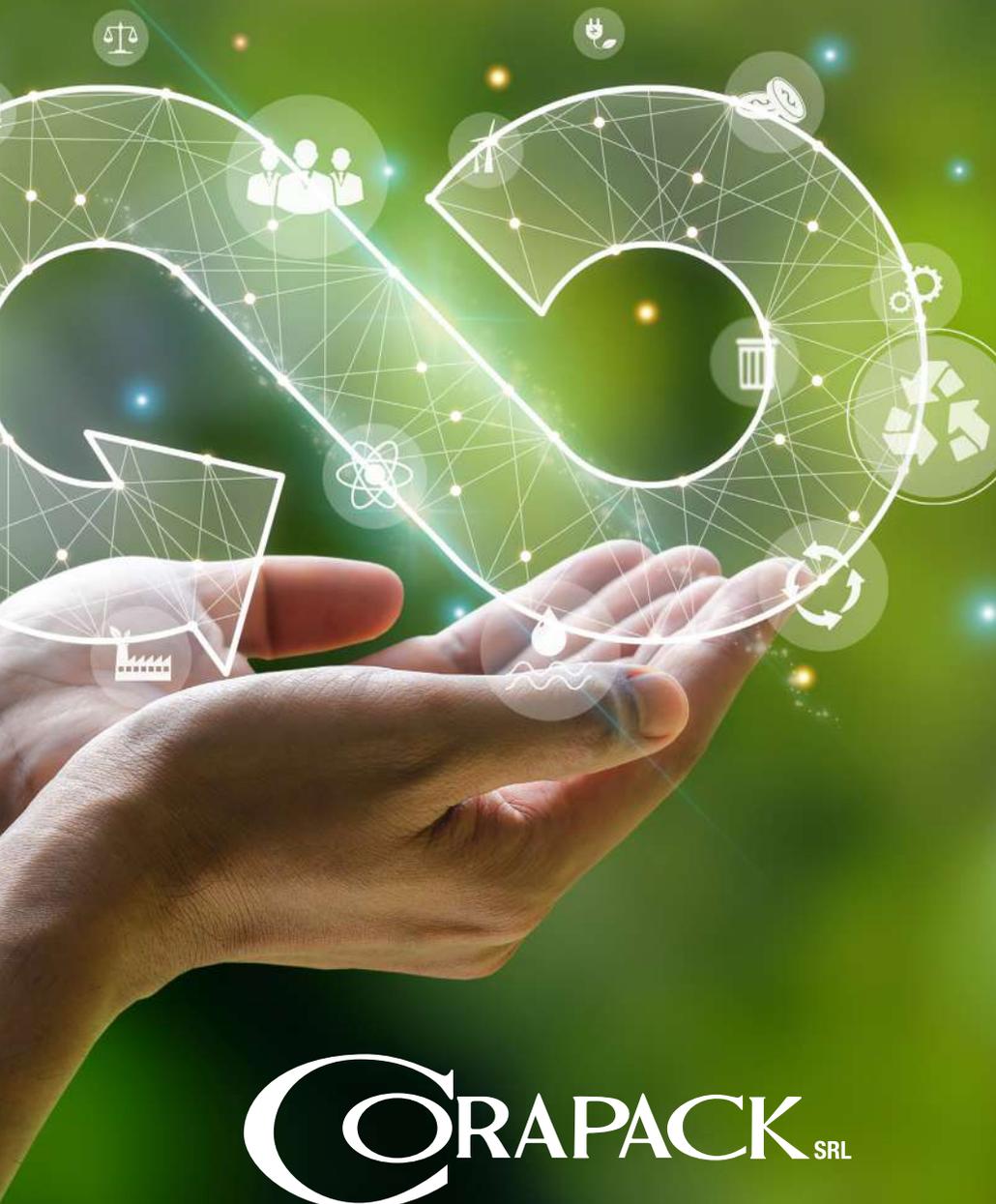
Poiché le esigenze e le priorità manifestate dalle diverse tipologie di stakeholder possono risultare estremamente variegata ed eterogenea tra loro, la corretta comprensione delle stesse rappresenta un aspetto di fondamentale importanza nell'ottica di gestire con anticipo l'insorgere di potenziali criticità; definire le azioni da attuare in risposta agli interessi riscontrati; individuare

1. PARTE GENERALE E INTRODUZIONE

i canali comunicativi e di engagement più efficaci per interagire con i diversi soggetti da coinvolgere.

Per soddisfare le aspettative dei propri stakeholder in modo tempestivo, l'Organizzazione adotta un approccio proattivo, promuovendo il dialogo costante e la reciproca condivisione di bisogni ed esigenze. Le occasioni di confronto rappresentano un'opportunità di crescita ed arricchimento per tutte le parti coinvolte. L'impegno a sviluppare una cultura aziendale incentrata sulla creazione di valore condiviso per gli stakeholder appare evidente dai numerosi canali di dialogo adottati da Corapack. Il sistema comunicativo implementato dall'azienda le permette di mantenere un'interazione costante tra le parti e monitorare in modo efficace gli argomenti direttamente o indirettamente collegati agli ESG.





I temi materiali di Corapack

- **Cambiamento climatico:** adozione di politiche inerenti all'ottimizzazione dei consumi, alla riduzione delle emissioni, alla gestione delle risorse naturali e dei rifiuti, e all'inserimento dell'impatto del cambiamento climatico nella propria strategia di business.
- **Prevenzione dell'inquinamento:** scegliere soluzioni pragmatiche e innovative per i propri prodotti e processi al fine di proteggere l'ambiente.
- **Economia circolare:** proporre l'utilizzo di materiali il più possibile riciclabili, provenienti da fonti rinnovabili, riciclati, studiati per avere il minor impatto lungo il ciclo di vita.
- **Materiali:** ottimizzare il consumo dei materiali riducendo gli scarti e valutando l'utilizzo di materie prime provenienti da fonti rinnovabili o utilizzando materiali provenienti da economia circolare certificati
- **Risorse umane:** Assicurare la centralità dei clienti, della collettività, e dei collaboratori ponendo, nelle scelte e nelle strategie, l'attenzione verso le persone e il pianeta. Curare il loro benessere e accompagnare la persona nella realizzazione delle aspirazioni, trovando le migliori soluzioni su misura che rispondano ai loro bisogni, sviluppando percorsi di training e formazione
- **Diritti umani** garantire il rispetto dei diritti umani, gestendo e valorizzando la diversità e le pari opportunità nella forza lavoro (disabilità, origine etnica, sesso, età, minoranze e altri indicatori di diversità in base alle esigenze e vincoli locali).
- **Sostegno alle comunità locali:** Sviluppare ed implementare programmi di donazioni, sponsorizzazioni e partnership pluriennali, oltre che promuovere attività a scopo educativo/formativo, al fine di influire positivamente sugli impatti economici indiretti connessi allo sviluppo economico, all'occupazione, alla crescita, all'innovazione, alle infrastrutture e ai servizi nell'ambito delle comunità locali.
- **Salute e sicurezza:** garantire la salute e la sicurezza delle persone in ambito lavorativo, mettendo a disposizione tutte le risorse umane ed economiche per raggiungere questo obiettivo.
- **Marketing ed etichettatura:** diffondere una cultura solida riguardo al mondo della plastica, attraverso la continua comunicazione sui valori che l'imballaggio porta nel suo complesso rispetto alla sua funzione, e alla consapevolezza che il tema vada affrontato in modo sistematico e scientifico, e non solo emozionale.
- **Privacy:** garantire la massima tutela nella gestione di informazioni riservate aziendali al fine di preservarne la sicurezza.
- **Governance, business etico ed integrità:** promuovere principi di business improntati all'etica, all'integrità, alla correttezza e alla legalità, ispirati al principio zero tolerance for corruption.

2. IDENTITÀ AZIENDALE

2.1 PERFORMANCE ECONOMICA

La capacità di Corapack srl di essere sostenibile nel medio - lungo periodo è intrinsecamente legata ad una gestione finanziaria attenta e responsabile.

La ricerca costante della migliore performance economica, capace di influire sulla fiducia della Società sul mercato, è un obiettivo che accomuna non solo Corapack, ma tutti i suoi stakeholder.

L'azienda, nel corso dell'esercizio del 2022, prosegue in un trend di consolidamento economico patrimoniale, nonostante negli ultimi mesi la crescita nei costi delle fonti energetiche abbia parzialmente inciso sui risultati di periodo.

Dopo aver registrato un incremento di fatturato pari ad oltre il 18% (18,3% esattamente) fra il 2020 ed il 2021, nell'ultimo anno il valore è rimasto sostanzialmente invariato. Il fatturato del 2022 è infatti stato pari a 17.133.896 Euro, analogo a quello dell'anno precedente. Questo dato, contestualizzato in una situazione di mercato globale sempre più instabile, è certamente un indicatore positivo della stabilità economica dell'azienda.

Relativamente alla distribuzione geografica si rileva che buona parte del business sia localizzata nel mercato italiano, che copre circa il 49% del fatturato, mentre il restante 51% si suddivide per il 38,2% in Europa e per il 12,8% nel Mercato Extra CEE.

Nel 2022 la distribuzione del fatturato nelle varie categorie di servizi forniti è risultata essere la seguente:

I macrosettori a cui l'azienda è attualmente orientata sono i seguenti:

SETTORE	% FATTURATO
CAFFE'	28%
ORTOFRUTTA	25%
ALTRO FOOD	21%
NON FOOD	26%
TOTALE	100%

Nel medesimo anno fiscale la ripartizione della produzione in tonnellate per famiglie di prodotto è stata la seguente:

PRODOTTI / FAMIGLIE DI PRODOTTO	Venduto 2022 (ton)	%
COESTRUSI	872,3	34,00%
ACCOPPIATI	659,0	25,69%
MACROFORATI	488,1	19,02%
TERMORETRAIBILI	338,2	13,18%
LASER	147,3	5,74%
PVdC	32,9	1,28%
BUSTE	12,5	0,49%
CONTO LAVORAZIONE	14,8	0,58%
ARTICOLO GENERICO	0,5	0,02%
TOTALE	2.565,6	100,00%

La crescita e l'acquisizione di nuovi clienti è avvenuta in particolari settori a maggiore valore aggiunto, confermando il crescente impegno di Corapack ad operare come azienda produttrice di packaging di alta qualità.

Corapack guarda con crescente interesse ai mercati esteri, sia Europei che Extra CEE e, pure in un contesto macroeconomico ancora incerto, soprattutto a causa dei fenomeni legati all'inflazione, vengono confermate le prospettive di un incremento del fatturato di almeno +5% annuo nell'ambito del piano industriale 2022 – 2025.

Si prevede un aumento delle vendite in tutti i settori in cui l'azienda opera, ma in particolare in quello dei packaging compostabili correlati alla produzione delle capsule per caffè.

Corapack ha anticipato lo sviluppo delle capsule compostabili prima che vi fosse domanda di mercato e regolamentazione in materia. Attualmente, è in discussione una proposta di direttiva dell'Unione Europea che potrebbe rendere obbligatorio l'utilizzo di materiali compostabili per i produttori di capsule.

Tradizionalmente, le capsule per il caffè erano costituite da tre parti da smaltire separatamente: plastica, organico ed alluminio e già 15 anni fa, era evidente che fosse necessaria una soluzione diversa. La decisione di Corapack di investire nelle capsule compostabili è stata audace, ma sicuramente lungimirante.

Questa mossa ha permesso all'azienda di stabilire relazioni con alcuni clienti prima dei concorrenti e di essere il primo a offrire una soluzione di questo genere, e adesso che il mercato sta iniziando a orientarsi verso questa direzione, Corapack ha già a disposizione una tecnologia produttiva avanzata e consolidata.

Nel 2022 Corapack ha installato una nuova macchina laser per effettuare lavorazioni specifiche per capsule per il caffè.

In ottica di possibili espansioni si sta procedendo alla realizzazione di nuove aree di magazzino che, in futuro, potrebbero diventare anche aree di produzione. Tale attività sarà completata nel 2023. Le strategie di R&D sono definite e gestite da un team di persone interno all'azienda. I nuovi prodotti sono sviluppati anche con la partnership di aziende produttrici di materie prime. Corapack, infatti, non interviene mai direttamente nel processo di ricerca e sviluppo dei materiali, in quanto impiega preferibilmente prodotti già testati e disponibili sul mercato.

Eventualmente, in caso di necessità particolari, vengono richieste migliorie tecniche ai fornitori con i quali l'azienda collabora. La scelta strategica di business è però più improntata allo sviluppo, che non alla ricerca, in ottica di ottimizzazione di tempi e costi per la gestione di tale processo.



2. IDENTITÀ AZIENDALE

2.2 GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

La gestione responsabile degli acquisti rappresenta un'attività strategica della realtà aziendale di Corapack. Considerando che buona parte del fatturato viene investito nell'acquisto di materie prime, lo sviluppo di un iter di procurement efficace ed efficiente è un processo essenziale al fine di ottenere risultati di business proficui nel medio-lungo termine.

Di fatto la gestione degli acquisti impatta alcuni aspetti rilevanti, quali:

- Liquidità di breve periodo, elemento chiave nel mantenimento dei rapporti commerciali con i fornitori strategici;
- Qualità ed accessibilità delle materie prime;
- Gestione puntuale del capitale immobilizzato in scorte, al fine di evitare uno stoccaggio eccessivo delle risorse materiche.

Con l'obiettivo di implementare un processo di acquisto virtuoso, Corapack adotta da sempre un approccio gestionale volto all'osservanza di standard qualitativi elevati, tempi di consegna adeguati, servizio puntuale ed efficiente dei propri fornitori e contenimento dei costi.

Particolare attenzione viene posta al continuo monitoraggio e perfezionamento di tutte le procedure operative legate all'approvvigionamento di materiali, dalla definizione dei fabbisogni di materie prime da impiegare nella produzione fino alla loro consegna ed al pagamento delle fatture.

Nell'ultimo biennio l'instabilità di mercato causata dalla pandemia Covid-19 e dal conflitto Russia Ucraina ha portato Corapack ad effettuare variazioni significative nelle modalità di gestione degli approvvigionamenti. Il Covid 19, oltre a sconvolgere la vita e gli usi e costumi di tutte le persone, in un certo senso, ha cambiato involontariamente anche le esigenze nella tipologia di imballaggi da parte delle aziende di produzione e trasformazione alimentare.

Infatti, durante la pandemia molti acquistavano farina in grandi quantità e le aziende si sono viste costrette a produrre confezioni in formato più grande rispetto a quello tradizionale da 500 gr / 1 kg. Il peso delle singole confezioni è aumentato perché la frequenza di spesa era inferiore. Anche il consumo di caffè casalingo in capsule è notevolmente aumentato nel periodo di pandemia.

Tutto ciò ha determinato un incremento nei volumi produttivi di Corapack che, in alcuni casi, ha anche avuto la necessità di fornire ai propri clienti delle bobine con caratteristiche un po' diverse dal passato e da quelle standard. In questa fase era quindi fondamentale essere reattivi per rispondere prontamente alle esigenze del mercato. L'oscillazione dei prezzi è stata sfruttata da Corapack in modo molto propositivo. L'azienda, quando e dove possibile, ha cercato di effettuare pagamenti anticipati con i propri fornitori, per avere la garanzia della disponibilità di materie prime, con blocco del prezzo al momento dell'ordine e non alla consegna.

Questo per garantire la disponibilità di materia prima nel momento di necessità, cercando di contenere, per quanto possibile, anche gli eventuali incrementi di costo. In tal modo si sono avute garanzie di fornitura a prezzi inferiori rispetto al resto del mercato.

Grazie a questa strategia Corapack è stata in grado di acquisire importanti volumi sul mercato e di proseguire regolarmente con le proprie attività anche durante il critico periodo della pandemia.

La conseguenza di tale approccio con i fornitori, ovviamente, ha comportato per l'azienda un impegno finanziario più elevato, con sottrazione di liquidità che, in tale fase, è stata supportata da Banche ed Istituti di Credito. Al 31/12/2022 gli addebitamenti con le banche, comprensivi dei mutui, erano pari a 3.693.977 euro.

Una buona parte dei fornitori di Corapack è ubicata in Italia. Questo ovviamente favorisce e migliora la stabilità e la durata dei rapporti, velocizza i tempi di risposta, le procedure abituali per la gestione degli ordini e dei pagamenti, la puntuale definizione dei prezzi di acquisto delle varie materie prime.

Tuttavia, l'utilizzo preferenziale di fornitori locali non è sempre possibile, in quanto il mercato nazionale potrebbe non soddisfare sempre, in termini tecnici e quantitativi, tutte le capacità produttive dell'azienda. Corapack, in ottica lungimirante e con la finalità di poter sempre garantire la continuità del proprio business, ha implementato una procedura per la selezione dei fornitori.

Attualmente l'iter per il processo di gestione dei fornitori prevede la loro qualifica e valutazione in considerazione di aspetti inerenti la sicurezza alimentare, la stabilità finanziaria ed il rispetto dell'ambiente. Tutti i fornitori vengono valutati utilizzando strumenti consolidati, quali: verifica delle certificazioni aziendali, questionari specifici, audit, prove di rintracciabilità, definizione di Capitolati di acquisto / di servizio, sottoscrizione di codici di comportamento, etc...

Tutta la documentazione tecnica messa a disposizione dai fornitori viene verificata da Corapack e mantenuta aggiornata con frequenza minima triennale o in caso di variazioni comunicate dal fornitore. Tutti i dati relativi alla valutazione dei fornitori vengono gestiti in automatico dal software aziendale, che tiene in considerazione una serie di importanti aspetti, quali: tempi di consegna, non conformità e documentazione richiesta ed inviata dal fornitore.

I dati raccolti vengono valutati e ponderati attraverso l'utilizzo di criteri specifici. Da questo processo scaturisce un elenco fornitori qualificato presso i quali possono essere effettuati gli ordini.

In situazioni particolari l'Ufficio Acquisti può predisporre l'emissione di ordini presso fornitori non precedentemente qualificati, nello specifico in caso di: indisponibilità di prodotto e materiali, ritardi di consegna, urgenze varie. È premura della funzione interessata all'acquisto segnalare e risolvere eventuali difformità dagli standard aziendali.

Tutti i fornitori sono sottoposti sia a monitoraggio annuale, che tiene conto delle performance degli ultimi dodici mesi (tempi di consegna, qualità del prodotto, canali di comunicazione, condizioni di acquisto, assistenza, capacità e flessibilità produttiva, innovazione, non conformità, numero degli ordini a fornitore), che in fase di accettazione, su richiesta (ad esempio per la verifica del primo ordine o a seguito di segnalazioni particolari).

È importante sottolineare che i rapporti instaurati con i fornitori di materie prime ed ausiliarie non derivano solo dalla sottoscrizione di un contratto, ma generalmente anche da rapporti di collaborazione storica, instaurati sulla reciproca fiducia e la massima collaborazione, che sono il risultato di relazioni durature.

Corapack ha terziarizzato ad alcuni fornitori storici il processo di accoppiamento di colle all'acqua, che l'azienda non è in grado di lavorare con le proprie tecnologie. Corapack, inoltre, effettua la stampa di materiale per conto della multinazionale Bollorè, con la quale ha instaurato un proficuo rapporto di collaborazione pluriennale.

2. IDENTITÀ AZIENDALE

2.3 MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Nel mese di ottobre 2014 il Consiglio di amministrazione di Corapack ha deciso di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01. Questo con l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano la Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui si è dotata, ai fini di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto, commessi da soggetti in posizione apicale e da quelli sottoposti alla loro area o vigilanza, dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa dell'organizzazione stessa, in applicazione delle disposizioni di cui alla normativa in questione.

Questa decisione è un atto di responsabilità sociale nei confronti dei portatori di interessi (soci, dipendenti, clienti, fornitori), oltre che della collettività.

La predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte della Società ha comportato un'attività di adeguamento dei protocolli pre-esistenti ai principi di controllo introdotti con il D.lgs. 231/2001, al fine di rendere lo stesso idoneo a prevenire la commissione dei reati richiamati.

L'adozione di tale modello non costituisce un obbligo, ma la Società ha ritenuto tale azione congruente con le proprie politiche aziendali al fine di istituire e/o rafforzare i controlli che consentano alla società di prevenire o reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa della stessa, da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei primi; sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano a vario titolo con l'azienda; garantire la propria integrità; migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali; determinare nel potenziale autore del reato una piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario ai principi aziendali.

Il Modello, pertanto, costituisce un insieme di principi, procedure e disposizioni che incidono sul funzionamento interno della società e sulle proprie modalità di rapportarsi all'esterno e regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione di reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.

Il D.lgs. 231/2001, infatti, attribuisce, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole sicurezza la commissione, o tentata commissione, degli illeciti richiamati.

Il Modello Organizzativo 231 è stato formalizzato in seguito ad una mappatura dei processi aziendali, volta ad individuare le aree potenzialmente più a rischio all'interno dell'Organizzazione.

Corapack ha fortemente promosso l'adozione dei principi e delle linee guida definite nel Modello Organizzativo 231, con particolare riferimento a:

- individuazione delle attività in cui possono essere commessi reati;
- predisposizione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I principali strumenti di governance di cui la società si è dotata sono:

- statuto che, oltre a descrivere l'attività svolta dall'azienda, contempla diverse previsioni relative al governo societario, quali il funzionamento dell'assemblea dei soci e del CdA;
- sistema delle procedure attribuite dal CdA;
- organigramma e procedure aziendali, che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- figure datoriali con tutti i più ampi poteri ed autonomia finanziaria;
- sistema gestionale ORON;
- procedure aziendali, che regolamentano i principali processi di business e quelli sensibili;
- certificazioni aziendali, quali ISO 9001 (qualità) e FSSC 22000 (sicurezza agroalimentare);
- documentazione aziendale relativa al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da Corapack e delle previsioni del Modello di Gestione 231 consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come siano formate ed attuate le decisioni dell'Ente.

Il Modello, così come approvato con delibera del CdA di Corapack comprende i seguenti elementi costitutivi:

- Codice Etico;
- Elenco delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- Protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- Piano di comunicazione e formazione al personale sui principi del D.lgs. 231/2001 del personale dipendente e dei soggetti che interagiscono con la Società;
- Definizione dei criteri di aggiornamento del Modello;
- Sistema formalizzato di deleghe e poteri;
- Istituzione di un ODV (Organismo di vigilanza), con definizione dei flussi informativi da e verso esso, con specifici obblighi di informazione nei suoi confronti.

Con particolare riferimento all'ODV, si tratta di un organismo avente il compito di controllare il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello Organizzativo 231 e degli strumenti applicativi. Esso è composto da due avvocati: uno per la parte amministrativa ed uno per la parte di ambiente e sicurezza. Il referente interno di Corapack è stato identificato nella persona del Responsabile Amministrativo che opera in azienda da moltissimi anni.

L'ODV Organismo di Vigilanza effettua delle verifiche (audit) in azienda con frequenza quadrimestrale. A campione vengono presi in esame e valutati tutti i processi aziendali e le procedure ad essi relative. Le verifiche vengono effettuate mediante l'impiego di checklist specifiche, attraverso le quali è possibile far emergere eventuali criticità nel Modello e pianificare adeguate azioni correttive risolutive e/o migliorative.

2. IDENTITÀ AZIENDALE

Le attività sensibili, ossia quelle nel cui ambito potrebbero presentarsi rischi di commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, rilevate in Corapack e sulle quali l'OdV pone particolare attenzione durante le ispezioni periodiche sono le seguenti:

- Gestione dei flussi finanziari: pagamenti e incassi;
- Gestione ispezioni;
- Attività di investimento;
- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Gestione agenti;
- Progettazione e vendita di beni;
- Produzione di beni;
- Autorizzazioni e licenze;
- Finanziamenti pubblici;
- Gestione delle risorse informatiche;
- Sponsorizzazioni, pubblicità e fiere;
- Gestione dei beni aziendali;
- Dichiarazioni fiscali;
- Bilancio;
- Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale;
- Gestione dell'Assemblea dei Soci;
- Selezione, assunzione e gestione del personale;
- Procedimenti giudiziari ed arbitrali;
- Gestione della sicurezza sul lavoro;
- Gestione delle tematiche ambientali.

Alla fine di ogni anno l'ODV predispose una relazione riassuntiva da sottoporre al CdA, relativa alla sintesi delle attività pianificate e svolte, ai controlli e verifiche svolti dall'organismo di vigilanza rispetto alle attività sensibili, alla gestione della prevenzione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ad eventuali sanzioni disciplinari irrogate dagli organi competenti a seguito di violazioni del modello 231.

- Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati episodi di corruzione o di altre fattispecie riconducibili alle figure di reato incluse nel Modello Organizzativo 231.
- Parimenti, non risultano azioni legali in corso nei confronti dell'Azienda nell'ambito di comportamenti anticoncorrenziali, violazioni delle normative antitrust, relative pratiche monopolistiche o di violazione di diritti umani e/o dei lavoratori.



2.4 WHISTELBLOWING

Il whistleblowing è un fondamentale strumento di compliance aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio un fornitore o un cliente) di un'azienda possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.

Whistleblower in inglese significa "soffiatore di fischietto": il termine è una metafora del ruolo di arbitro o di poliziotto assunto da chi richiama e richiede l'attenzione su attività non consentite, ovvero illegali, affinché vengano fermate. Il "whistleblower" (il segnalatore) è quindi una persona che lavora in un'azienda pubblica o privata che decide di segnalare un illecito, una frode o un pericolo, che ha rilevato durante la sua attività lavorativa (o, nel caso di un cliente, nel corso della sua esperienza di cliente di un'azienda).

Di conseguenza il whistleblowing è la pratica per segnalare violazioni di leggi o regolamenti, reati e casi di corruzione o frode, oltre a situazioni di pericolo per la salute e la sicurezza pubblica.

Oltre a quella intrinseca della prevenzione degli illeciti, l'utilità aggiuntiva e di valore del whistleblowing è quella di coinvolgere e sensibilizzare i cittadini nella lotta all'illegalità, responsabilizzandoli e richiedendo la loro partecipazione attiva per migliorare la società.

Corapack, anche in conformità a quanto previsto dal Modello 231 ha implementato un sistema di segnalazione di tale tipologia, mediante utilizzo di cassette di raccolta, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione diretta o indiretta, discriminazione o penalizzazione inflitte per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, fatti salvo gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Si sta inoltre implementando un sistema di segnalazioni anonime tramite mail, che diverrà operativo a partire da 2023.

2.5 CODICE ETICO

Il Codice Etico della Società, approvato con delibera del CdA, è reso noto a tutto il personale ed esprime chiaramente i principi etici che Corapack riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento volti anche, ma non solo, a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001 e rimanda espressamente al modello come strumento e chiave interpretativa per operare nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e dalle normative vigenti.

Il Codice Etico è quindi una parte integrante del Modello 231 ed è uno strumento fondamentale per il conseguimento degli obiettivi dello stesso.

Il documento, originariamente emesso nel 2014, dettaglia i principi a cui l'azienda si ispira e sulla base dei quali opera nei rapporti personali e professionali e nella gestione delle pratiche amministrative e finanziarie, delle risorse materiali, del personale, della salute e sicurezza sul lavoro, dell'ambiente, delle informazioni, delle relazioni con i clienti e i fornitori, dei rapporti con la pubblica amministrazione e le associazioni esterne, della comunicazione esterna, di quelle inerenti regali, omaggi e benefici.

Corapack ha provveduto a pubblicare il proprio Codice Etico anche sul sito web www.corapack.com.

3. AMBIENTE

3.1 UN PRODOTTO ATTENTO ALL'AMBIENTE

Le plastiche sono materiali eccellenti a livello tecnico: sono leggere, flessibili, resistenti, hanno ottime proprietà termiche, elettriche e chimiche. L'uso dei materiali polimerici ha indubbiamente portato enormi ed irrinunciabili vantaggi all'uomo: settori come l'elettronica, la medicina, il settore food, i trasporti sono solo alcuni dei settori in cui le materie plastiche hanno costituito un cambiamento radicale.

Inoltre, le plastiche forniscono un importante contributo alla sostenibilità ambientale grazie alle loro caratteristiche di riciclabilità e allo sviluppo di nuovi materiali biobased o derivanti da prodotti riciclati.

Purtroppo, le campagne pubblicitarie e le azioni all'insegna del plastic free demonizzano l'utilizzo dei materiali plastici, investendoci di fake news e distogliendo l'attenzione dal problema reale: ovvero l'utilizzo che si fa delle plastiche.

Siamo consapevoli che la plastica possa avere un impatto ambientale importante e causare inquinamento ambientale, in particolare a causa di un errato smaltimento al termine del ciclo di vita. Per questi motivi riteniamo di primaria importanza la diffusione di una cultura solida riguardo al mondo della plastica, attraverso la continua comunicazione sui valori che l'imballaggio porta nel suo complesso rispetto alla sua funzione, e alla consapevolezza che il tema vada affrontato in modo sistematico e scientifico, e non solo emozionale.

Un esempio su tutti: la maggior parte dell'imballo che produciamo è dedicato al settore alimentare. È necessario scegliere un materiale di imballo sicuro che assicuri igiene e sicurezza alimentare, e che riesca a garantire una determinata durabilità al contenuto. D'altro canto, è fondamentale per il rispetto dell'ambiente, prevenire il cosiddetto "over-packaging", ovvero l'eccessivo utilizzo di imballaggi, evitando di produrre film di spessore e/o dimensioni eccessive rispetto alle effettive necessità del prodotto. Per ovviare a questo il dipartimento R&D di Corapack è alla continua ricerca di proposte di materiali alternativi.

Una soluzione innovativa a tal proposito è costituita dai film monomateriale, che possono essere più facilmente smaltiti nella plastica e, quindi, seppure in via indiretta, sono uno strumento di sensibilizzazione al riciclo.

La plastica è un prezioso alleato in questo: se scelto con attenzione è totalmente riciclabile (in particolare gli imballi con strutture più semplici, quelli monomateriale oppure quelli facilmente separabili e differenziabili). Inoltre, può provenire da fonti rinnovabili, come i materiali biobased oppure da materiali di riciclo, come i prodotti certificati ISCC. In questo modo, se gestito e convogliato e riciclo nel modo adeguato, l'imballaggio non inquina l'ambiente, e anzi, il materiale risulta introducibile nuovamente nel ciclo produttivo con impatto ambientale contenuto.

Il packaging sta vivendo una fase di piena maturità, come tale richiede di aprire un percorso di riflessione condiviso per consentirne un'evoluzione nel rispetto dei bisogni del consumatore, dell'utilizzatore, dell'ambiente e della società. Consapevoli di tutto questo, da anni siamo ambasciatori della Fondazione Carta Etica del Packaging, nata nel 2020, da una riflessione condivisa tra Edizioni Dativo e Politecnico di Milano, che ha dato vita a un documento di 10 Valori utili ad accompagnare il packaging verso un futuro più consapevole.

L'Istituto Italiano dell'Imballaggio, network associativo di riferimento per la supply chain del packaging, ne aveva condiviso i principi sin dal suo esordio, tanto da acquisirla successivamente come strumento per lo sviluppo di una nuova "cultura di sistema".

La Fondazione Carta Etica del Packaging

La Fondazione Carta Etica del Packaging non ha scopo di lucro e persegue esclusivamente finalità civiche, solidaristiche e di utilità alla promozione e divulgazione dell'imballaggio quale strumento di progresso e di civiltà attraverso la diffusione della scienza che regola le funzioni che il packaging deve svolgere, nel rispetto di uno sviluppo sostenibile ed etico.

A supporto di un dialogo costruttivo e super partes la Fondazione s'impegna a promuovere una nuova cultura d'impresa partendo dai 10 valori della Carta, pilastro dell'attività della Fondazione, come sancito dallo Statuto.



La Carta etica del Packaging

La Carta etica del Packaging vuole essere uno strumento di riflessione e di impegno, attorno al quale convergere. Un documento di principi da condividere per accompagnare il packaging verso un futuro più consapevole. La Carta etica del Packaging intende mettere in rapporto obblighi e diritti che legano il momento della produzione con quello dell'utilizzo e consumo, soggetti che sono portatori di obblighi e soggetti che godono di diritti e aspettative.

La Carta etica del Packaging mette in relazione il piano dei diritti, il piano dei principi, il piano dei valori per sancire un contratto ideale tra gli attori del sistema, affinché si impegnino a condividere principi verso cui tendere, senza sovrapporsi alle normative, e rendendo pubblica questa scelta.

Il consumatore al centro

La Carta etica del Packaging ribadisce che tutti gli Ambasciatori e i sostenitori sono soggetti implicati in un sistema di progettazione, produzione, utilizzo, consumo e riuso dell'imballaggio. La Carta etica del Packaging ricorda che nel rispetto del ruolo di ciascun soggetto è indispensabile mettere al centro il consumatore: l'utilizzatore del packaging come strumento, fruitore delle informazioni che esso propone, utente del servizio erogato dall'artefatto, interprete del packaging come oggetto culturale e sociale.

La Carta etica del Packaging vede coinvolti progettisti, produttori, trasformatori, esperti del settore, consumatori, utilizzatori e tutti coloro che sceglieranno di aderire a questo progetto. Ambasciatori e sostenitori si impegnano a operare in coerenza con i dieci punti della Carta, a darne opportuna diffusione, a proporre iniziative per promuoverne i contenuti.

3. AMBIENTE

I valori

Secondo quanto citato nella Carta Etica un packaging dovrebbe essere:

- 1 Responsabile nella progettazione, nella produzione e nell'utilizzo.
- 2 Equilibrato, ossia quanto basta e quanto serve.
- 3 Sicuro e sano per tutto il suo ciclo di vita e per l'uso preposto.
- 4 Accessibile, per proporsi in modo facile all'utilizzatore.
- 5 Trasparente, nel dire il vero in modo schietto e nel rispetto delle norme.

- 6 Informativo, nel dare tutte le indicazioni utili al suo contenuto, utilizzo e smaltimento.
- 7 Contemporaneo, per essere in costante relazione con la società di cui rappresenta i valori.
- 8 Lungimirante, ossia capace di agire oggi in funzione di possibili ricadute future, cogliendo con anticipo i cambiamenti, favorendo nuovi modelli di consumo e comportamenti in grado di evolversi nel tempo, che sa sperimentarsi e trasformarsi per accogliere tutti i mutamenti necessari. Un packaging deve essere sempre innovativo per ripensarsi oggi per gli utilizzatori di domani.
- 9 Educativo nel suo quotidiano utilizzo.
- 10 Sostenibile, ossia rispettoso dell'ambiente e progettato in modo olistico ed equilibrato con il prodotto ed i criteri di utilizzo.

I progetti

La Fondazione Carta Etica del Packaging sostiene progetti per stimolare una riflessione progettuale del packaging responsabile, equilibrata e trasparente; per garantire alla filiera professionalità di valore ed educare le nuove generazioni; per promuovere linee guida e strumenti a supporto di un'innovazione sicura, etica e sostenibile.

In particolare, ha avviato i seguenti progetti:

- Formazione: Corso di Alta Formazione in Packaging Management.

Il programma è strutturato per consentire a laureati di primo livello di sviluppare un percorso formativo altamente professionalizzante con riferimento al contesto organizzativo e strutturale della filiera del packaging. Il CAF in Packaging Management ha quale obiettivo formativo lo sviluppo di figure manageriali e dirigenziali con incarichi di responsabilità e competenze in campo amministrativo, gestionale, tecnico e regolatorio. Il corso è stato avviato a febbraio 2023 presso Dipartimento di Management dell'Università La Sapienza di Roma.

- Ricerca: L'Algoritmo della Fondazione

La Commissione Sostenibilità della Fondazione Carta Etica del Packaging ha messo a punto delle Linee Guida, al centro delle quali c'è l'Algoritmo. Si tratta dello strumento operativo che consente di inquadrare e parametrare le performance per migliorare la sostenibilità di un imballaggio. Attraverso una procedura online, l'Algoritmo fornisce un posizionamento parametrato sulla CO2 equivalente emessa, un punteggio (o rating) grazie al quale sarà possibile valutare il proprio imballaggio.

Si tratta di un'analisi di primo approccio, facilmente applicabile, che non si sovrappone né sostituisce la più complessa e codificata analisi LCA (Life Cycle Assessment).

Il posizionamento rispetto alla sostenibilità viene ottenuto attraverso l'input di una serie di informazioni qualitative e quantitative che riguardano le diverse fasi di produzione, utilizzo e fine vita del prodotto/imballaggio, con riferimento agli elementi diretti e indiretti del ciclo produttivo: dalle materie prime, logistica e stoccaggio inclusi, fino alla produzione dell'oggetto finito.

Al termine della procedura, insieme con il posizionamento, l'algoritmo indicherà i punti sui quali intervenire per conseguire un miglioramento del rating.

L'algoritmo è già a disposizione online, così come le linee guida. Il materiale è accessibile a soci e sostenitori

- Formazione: Master in Eco Packaging Design.

Il Master in Eco Packaging Design – Systemic Innovation Design per il progetto del packaging è un percorso formativo della durata di un anno che affronta in modo interdisciplinare gli aspetti strategici e progettuali del design, della comunicazione e della sostenibilità.

Il progetto si propone come un mix di didattica frontale in aula, esperienze in azienda con tirocini, attività pratico/laboratoriali e workshop con l'obiettivo di formare professionisti indirizzati ai diversi settori del packaging: progettazione, produzione, marketing e consulenza.

La seconda edizione del Master di I livello Eco Packaging Design – Systemic Innovation Design per il Progetto del Packaging a cura del Politecnico di Torino partirà a ottobre 2023 sotto l'egida della Fondazione Carta Etica del Packaging che sosterrà l'organizzazione del Master oltre a finanziare due borse di studio.

Tutte le informazioni sulla Fondazione Carta Etica del Packaging sono disponibili al seguente indirizzo: <https://fondazionecartaeticapackaging.org/>

3. AMBIENTE

3.2 ISO 14001

Corapack ha formalizzato il proprio impegno volto al miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, mediante l'adozione di una politica ambientale e l'implementazione e la diffusione di un sistema di gestione ambientale.

Corapack lavora costantemente per migliorare l'efficienza dei propri processi produttivi al fine di ridurre nei propri stabilimenti l'impatto in termini di emissioni di CO₂eq, efficienza dei materiali utilizzati e produzione di rifiuti.

Per questo motivo nell'anno 2021 è iniziato il percorso di implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale in conformità con la norma UNI EN ISO 14001. Il Sistema di Gestione Ambientale verrà certificato da un ente terzo indipendente nel prossimo futuro, indicativamente nel 2024.

3.3 I MATERIALI

Per la prima volta quest'anno abbiamo monitorato i flussi di materiali coerentemente con gli Standard GRI. I dati riportati nella tabella sottostante sono espressi come kg di prodotto acquistato.

Item	Materiale (input)	U.M.	Rinnovabile?	Riciclato?	Recuperato?	% Rinnovabile sugli ingressi (301-1)	
						7%	
						% Riciclato sugli ingressi (301-2)	
						2%	
						% Recuperato sul venduto (301-3)	
						2%	
						Fonte del dato	2022
Film PP	Plastica	KG	NO	NO	NO	Gestionale aziendale	1729202
Film PP - ISCC Plus	Plastica	KG	NO	Si	Si	Gestionale aziendale	40000
Film LDPE + bolloré	Plastica	KG	NO	NO	NO	Gestionale aziendale	199641
Film HDPE	Plastica	KG	NO	NO	NO	Gestionale aziendale	26867
Film PET	Plastica	KG	NO	NO	NO	Gestionale aziendale	246204
Film PET Riciclato	Plastica	KG	NO	Si	Si	Gestionale aziendale	412
Cellulosa	Polimero naturale	KG	Si	NO	NO	Gestionale aziendale	90694
PBS - polibutilene succinato	Biopolimero	KG	Si	NO	NO	Gestionale aziendale	37384
PLA - acido polilattico	Biopolimero	KG	Si	NO	NO	Gestionale aziendale	22132
TNT - tessuto non tessuto base PLA o PBS	Biopolimero	KG	Si	NO	NO	Gestionale aziendale	2742
Carta vergine	Carta	KG	Si	NO	NO	Gestionale aziendale	6108
Inchiostri e diluenti	Inchiostri e diluenti	KG	NO	NO	NO	Gestionale aziendale	72600
Film estensibile	Plastica	KG	NO	NO	NO	Gestionale aziendale	3979
Pallet	Legno	KG	Si	NO	NO	Gestionale aziendale	4237

Parte della strategia aziendale è la volontà di incentivare la proposta di materiali green: o perché derivanti da matrici naturali (i cosiddetti biopolimeri) o perché provenienti da materiali riciclati (nel nostro caso certificati ISCC Plus).

- Cosa sono i biopolimeri?

I biopolimeri o bioplastiche sono polimeri prodotti attraverso processi biologici. Proponiamo l'utilizzo di polimeri ottenuti da fonti rinnovabili naturali, come l'amido di mais, per ridurre il consumo di fonti non rinnovabili, quali il petrolio.

Il 7% della materia prima acquistata è costituita da materiale rinnovabile.

Di questo il 6% è dato dalla bio plastica, mentre 1% da carta e legno.

Sensibilizziamo costantemente clienti e consumatori ad un approvvigionamento responsabile e all'utilizzo di materie prime sostenibili.

- Cos'è la certificazione ISCC Plus?

ISCC Plus è un sistema di certificazione della sostenibilità dei prodotti legato agli obiettivi di sostenibilità inclusi nell'Agenda 2030 presentata dalle Nazioni Unite e in particolare al n.12, volto a garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo. L'obiettivo principale dello schema è di fornire soluzioni di sostenibilità per catene di approvvigionamento completamente tracciabili e prive di deforestazione.

Sotto ISCC PLUS si possono certificare diverse categorie di materie prime:

- Bio (da Mais, Cotone, Canne da zucchero, etc.)
- Bio-Circular (da olio da cucina usato, Residui forestali, Paglia, etc.)
- Circular (da rifiuti plastici misti, rifiuti tessili etc.)
- Renewable (Power to gas, power to liquid).

In particolare, Corapack utilizza materie prime certificate ISCC PLUS delle categorie: Circular e Bio-Circular (HDPE, LDPE, PP, PET, PLA, PA).

- Cos'è il R-PET?

L'acronimo PET, polietilene tereftalato, indica una plastica appartenente alla famiglia dei poliesteri. È incolore, trasparente e altamente duttile. Poiché è anche sicuro e anche a prova di food contact, è un materiale di imballaggio ideale per alimenti e cosmetici. Quando il PET viene riciclato, viene prodotto l'R-PET. Questa soluzione permette di abbassare i valori dell'impronta di CO2 legata alla produzione, aumentandone la sostenibilità ambientale.

Proponiamo ai nostri clienti l'uso di materie prime provenienti da processi di riciclo, per ridurre l'impatto ambientale. Purtroppo, attualmente i costi delle materie prime e la disponibilità delle stesse sul mercato non permettono di far sì che il riciclato costituisca una alternativa a sostituire il materiale vergine, e solo il 2% delle materie prime in ingresso è costituito da materiale riciclato. Speriamo di riuscire ad aumentare questo valore in futuro.

3. AMBIENTE

3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN

I nostri processi richiedono l'utilizzo di energia soprattutto per quanto riguarda l'uso di energia elettrica, necessaria principalmente per il funzionamento delle attrezzature, e di gas metano utilizzato per i processi produttivi. Il riscaldamento degli ambienti viene effettuato attraverso recupero termico.

L'impegno nella riduzione e nell'ottimizzazione del consumo di risorse energetiche si concretizza quotidianamente attraverso monitoraggi e verifiche e le continue attività di sensibilizzazione degli operatori, inoltre siamo sempre favorevoli e propensi all'applicazione di tecnologie sia consolidate che innovative.

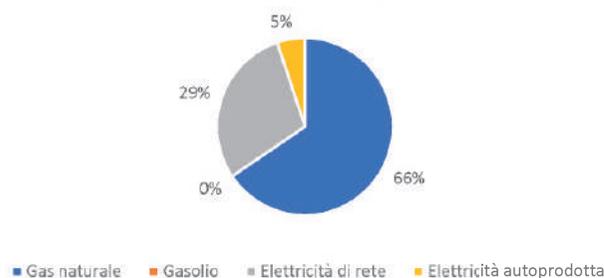
		Totale consumo interno (302-1)			GJ	13.661	
		Intensità energetica (302-3)			GJ/tonn prodotto	5	
Combustibili		Consumi					
Tipo Combustibili	U.M.	2022	Fonte del dato	Tipo di utilizzo	Fattore di conversione	U.M.	2022
Gas naturale	Smc	225.621	bollette	processi produttivi	0,039687 GJ/Smc (da bolletta del gas Vivigas di ottobre 22)	GJ	8.954
Gasolio	L	4055	fatture carburante	spostamento mezzi degli agenti	densità gasolio 0,835 kg/L Portale ENEA: 10,2 kcal/kg 1 kcal = 4184 J 1 J = 10 ⁻⁹ GJ	GJ	0,145
Elettricità di rete	kWh	1.113.433	bollette	produzione, uffici	1 Chilowattora = 0.0036 Gigajoule	GJ	4.008
Elettricità autoprodotta	kWh	194.076	contatore	produzione, uffici	1 Chilowattora = 0.0036 Gigajoule	GJ	699

Nel periodo compreso tra fine 2022 ed inizio 2023 sono stati installati dei pannelli fotovoltaici, che ci permettono di autoprodurre circa il 15% del fabbisogno di energia elettrica. Dato che stiamo costruendo una nuova ala di magazzino, valuteremo di installare un ampliamento dell'impianto fotovoltaico sul tetto delle nuove strutture entro fine 2023, con l'obiettivo di raggiungere un'autoproduzione di energia elettrica pari a 50%.

Sempre attenti alle novità tecnologiche, siamo orgogliosi di poter affermare di essere la prima azienda in Italia ad aver acquistato un roto concentratore per facilitare la depurazione delle emissioni in atmosfera e minimizzarne i consumi energetici, che sarà consegnato a Luglio 2023 ed installato nel mese di Agosto 2023 durante la chiusura aziendale per la pausa estiva.

Per ridurre ulteriormente le emissioni in atmosfera dovute ai consumi energetici, per il 2023 abbiamo selezionato un fornitore di energia elettrica che può garantire circa il 90% dell'energia da fonti rinnovabili.

Distribuzione dei consumi di energia anno 2022 in GJ



3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI

Poniamo grande attenzione minimizzazione della produzione dei rifiuti e alla loro gestione. Per questo è stata implementata una apposita istruzione operativa.

Nel 2022 sono state prodotte circa 385 tonnellate di rifiuti, derivanti principalmente dai processi produttivi, mentre una quota minore proviene da attività secondarie o di supporto alla produzione (es. manutenzioni, pulizie, etc.). Di questi, circa 371 tonnellate sono rifiuti non pericolosi, mentre circa 14 tonnellate sono di rifiuti pericolosi. 248 tonnellate circa di rifiuti sono destinate a recupero, mentre 137 (materiali misti e fanghi) sono destinate a deposito.

Corapack è impegnata nel porre in atto pratiche volte a favorire la migliore differenziazione possibile, grazie a un'attenta gestione del processo produttivo, all'implementazione di procedure dedicate e alla sensibilizzazione del personale, per ridurre quanto possibile i rifiuti in materiali misti destinati a deposito.

Corapack si avvale per la gestione dei rifiuti di fornitori specializzati, che vengono individuati verificandone l'Idoneità tecnica e professionale. Inoltre, Corapack ne monitora periodicamente il rispetto dei requisiti legislativi nonché le prestazioni relative alle attività di gestione dei rifiuti.

				GRI 306-3		
				306-4	384.875	
Denominazione rifiuto	Codice CER	Pericoloso?	U.M.	2022	R*	D*
carta e cartone	150101	NP	kg	49.400	R13	
limatura trucioli di materiali plastici	120105	NP	kg	85.251	R13	
materiali misti	150106	NP	kg	124.060		D15
legno	150103	NP	kg	102.830	R13	
imballaggi contenuti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	150110 *	P	kg	240	R13	
fanghi di inchiostro contenuti sostanze pericolose	080314 *	P	kg	13.410		D15
toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 080317	80318	NP	kg	39	R13	
adesivi e sigillanti di scarto diversi da quelli di cui alla voce 080409	80410	NP	kg	978	R13	
imballaggi metallici	150104	NP	kg	6.990	R13	
rifiuti che devono essere raccolti e smaltiti applicando precauzioni particolari per evitare infezioni	180103*	P	kg	67	R13	
imballaggi in plastica	150102	NP	kg	1.430	R13	
scarti di olio minerale	130205	NP	kg	180	R13	

*Recuperato (casella R), inviato in discarica (casella D).

4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE

4.1 OCCUPAZIONE

L'impegno verso le persone, il riconoscimento del loro valore in quanto tale e la ricerca di un coinvolgimento diretto e sincero dei diversi portatori d'interesse definiscono l'approccio di Corapack in tutti i rapporti con i vari stakeholder, a partire dalle proprie risorse umane fino alla più ampia comunità nella quale l'azienda è inserita.

Corapack è impegnata a costruire relazioni basate sulla fiducia, favorendo un dialogo partecipativo di scambio ed arricchimento reciproco, finalizzato alla creazione di rapporti collaborativi, che generano valore per tutti i soggetti con i quali interagisce.

La gestione delle risorse umane, la grande attenzione e vicinanza alle persone rappresenta uno dei pilastri che caratterizzano l'identità aziendale. La gestione del personale è fortemente legata all'approccio ed alla presenza diretta della famiglia Radice che, in piena coerenza con i valori espressi nel Codice Etico, promuove con i propri dipendenti relazioni collaborative basate sulla fiducia e sul sostegno reciproco. Proprio per l'importanza attribuita alle risorse umane, la Direzione HR è affidata direttamente ad uno dei soci titolari.



La gestione delle persone parte dalla volontà di rafforzare costantemente le competenze professionali delle risorse, in una logica di allineamento tra strategia imprenditoriale e sviluppo organizzativo.

Le persone che operano all'interno dell'Organizzazione rappresentano infatti uno stakeholder chiave, che Corapack si impegna a tutelare e coinvolgere, con l'obiettivo di favorire un'operatività dinamica, uno scambio costante di informazioni e know-how e lo sviluppo di relazioni costruttive e positive.

La Direzione promuove un ambiente di lavoro che aspira allo sviluppo delle potenzialità e del talento, all'integrità e all'onestà, al rispetto reciproco e alla tutela della salute dei propri dipendenti e collaboratori.

Come stabilito all'interno del Codice Etico aziendale, ogni responsabile ha l'importante compito di considerare le caratteristiche individuali di ciascun dipendente e collaboratore; impegnarsi a stimolare l'accrescimento delle potenzialità e del talento, riconoscendo il valore dell'iniziativa, della collaborazione e dell'innovazione; vigilare affinché all'interno dell'ambiente di lavoro non si verifichino situazioni di pregiudizio, denigratorie o discriminatorie; promuovere rapporti improntati ai valori di correttezza, rispetto, buona educazione e lealtà; indirizzare le sue azioni con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei collaboratori; garantire che i dipendenti svolgano il loro lavoro in condizioni sicure e salubri, in conformità a quanto previsto dalle leggi vigenti in materia; evitare situazioni che richiedano a dipendenti e collaboratori di agire contro il Codice Etico o la legge.

Al fine di perseguire tali obiettivi, Corapack opera in ottemperanza alla normativa giuslavoristica ed ai criteri della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (CCNL).

Al 31 dicembre 2022, Corapack contava 58 risorse impiegate, di cui il 67% inquadrati come operai. La presenza preponderante di personale di genere maschile nella forza lavoro legata alla produzione (87%) rispecchia la situazione generale all'interno del settore della gomma plastica, in cui gli uomini sono tradizionalmente impiegati in misura maggiore rispetto alle donne. Tuttavia, la parità di trattamento e la valorizzazione della diversità costituiscono i valori fondanti dell'Azienda, che si adopera concretamente per assicurare pari opportunità a tutto il personale e garantire la massima inclusione.

Questo risulta evidente considerando la composizione del personale impiegatizio, in cui la percentuale di dipendenti donne raggiunge il 69%. Tale impegno viene confermato anche per quanto concerne i lavoratori appartenenti alle categorie protette definite dalle norme vigenti, ai quali l'Organizzazione offre concrete opportunità di un impiego stabile, ponendosi l'obiettivo di tutelare i soggetti più fragili e di promuoverne la crescita professionale. Al 31/12/ 2022, Corapack risulta avere impiegato 4 risorse appartenenti alle categorie protette.

Anche nel periodo della pandemia, Corapack si è impegnata a garantire la stabilità e la continuità dell'occupazione ai propri dipendenti. Tale impegno è anche testimoniato dal fatto che il 100% dei lavoratori risulta assunto attraverso un contratto a tempo indeterminato. Per quanto riguarda le uscite nel 2022, soltanto una persona ha lasciato l'azienda a motivo di pensionamento.

Considerevole è la percentuale di dipendenti ultracinquantenni (38%), alle dipendenze dell'azienda da molti anni, a conferma della solidità dei rapporti instaurati fra i dipendenti e la proprietà. Nell'organico è tuttavia presente un 22% di dipendenti di età inferiore a 40 anni, che sicuramente contribuiranno in modo importante al proseguo dell'attività nei prossimi anni.

Nel selezionare nuovo personale ed abilitare la ricerca di risorse con profili specialistici Corapack si affida ad alcuni esperti selezionati, tra cui head hunter e società di ricerca. Considerando il personale operativo, il reclutamento si basa invece sulla raccolta di candidature inviate spontaneamente o fatte pervenire in Azienda tramite il coinvolgimento del personale già occupato.

Nell'ultimo anno Corapack ha assunto due nuove risorse facendo registrare un turn over positivo del personale del 2,4%. Per contro, il tasso di dimissioni al 31/12/2022 risulta essere 1,2%, valore comunque basso.

4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE

4.2 LAVORO MINORILE, FORZATO O OBBLIGATO

In Corapack l'impegno per il benessere ed il rispetto dei diritti umani è un valore fondamentale. Corapack crede fermamente che ogni bambino ed adolescente debba avere la possibilità di ricevere un'istruzione adeguata e di crescere in un ambiente sano e sicuro.

Anche il lavoro forzato o obbligato è bandito, in quanto ogni individuo deve avere il diritto fondamentale di lavorare in condizioni dignitose e senza alcuna forma di coercizione.

Per questo motivo, anche in conformità al Codice Etico Aziendale, sono state implementate rigorose politiche e procedure, che vietano qualsiasi forma di lavoro minorile e prevencono quello forzato in tutte le sue forme. L'impegno di Corapack è quello di mantenere elevati standard etici e di promuovere una cultura di responsabilità sociale in cui il diritto dei bambini ad un'infanzia dignitosa è sacro ed inviolabile.

Questo impegno si estende non solo ai diretti dipendenti, ma anche a tutti i partner nella catena di fornitura, con i quali Corapack collabora costantemente per monitorare e garantire il rispetto di tali norme.

Corapack è fiera di dare il suo contributo per costruire un mondo in cui i diritti dei più giovani vengono rispettati incondizionatamente, dimostrando che il progresso economico può coesistere con i principi umani e morali ed il lavoro dovrebbe essere una fonte di realizzazione personale e di crescita, ma mai un peso imposto. Il lavoro etico è un imperativo morale e sociale e Corapack si sforza costantemente per mantenere questi principi come fondamento della sua attività.

4.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Un corretto sviluppo aziendale passa attraverso la massima valorizzazione del ruolo di tutti i dipendenti all'interno dell'Organizzazione. La formazione e la valutazione del potenziale e delle prestazioni sono infatti basilari per poter definire opportuni percorsi di crescita per le singole risorse. Si tratta di processi che vengono attuati nel tempo e che, se svolti con regolarità e coerenza, permettono di sviluppare elevate competenze trasversali ("soft skills") e tecniche ("hard skills") per tutte le funzioni aziendali.

L'attenzione di Corapack alla formazione ed allo sviluppo delle proprie risorse umane rappresenta un ulteriore elemento di differenziazione, che consente all'azienda di far fronte con efficacia ai cambiamenti in atto all'interno di un settore che richiede in misura sempre maggiore il possesso di conoscenze multidisciplinari e la capacità di offrire soluzioni tecnologicamente avanzate. La Società crede fortemente che la valorizzazione del capitale umano contribuisca in modo decisivo alla costruzione di un vantaggio competitivo, ancor più nel contesto internazionale in cui opera.

Corapack è attenta ad assicurare la partecipazione del proprio personale ai corsi previsti dagli adempimenti di legge (igiene, salute e sicurezza sul lavoro, compliance ex D.lgs. 231/2001, ecc.). Oltre ai corsi pianificati per la parte cogente, l'azienda nel 2022 ha provveduto a fare partecipare i propri dipendenti anche a corsi su tematiche tecniche (funzionamento e taratura di macchinari) e specifica, ad esempio relative alla vendita efficace nelle pmi, la gestione del time management, l'impiego di nuovi materiali, il miglioramento dell'inglese e la normativa ISO 14000 sistemi di gestione ambiente.

4.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE



Nel corso del 2022 sono state effettuate quasi 400 ore di formazione, di cui circa 2/3 erogate nei confronti del personale femminile.

A tali corsi, si aggiunge anche l'esperienza di apprendimento sul campo, finalizzata a trasferire competenze specifiche, informazioni e nozioni atte alla definizione del contesto aziendale e delle dinamiche professionali.

Internamente, inoltre, sono stati fatti focus ulteriori su tematiche di sicurezza cogente per i MOCA.

È stato inoltre implementato un piano di formazione ed addestramento del personale, definito in un'ottica di sviluppo delle competenze. Per ciascun dipendente viene compilata una scheda di valutazione delle competenze, aggiornata su base annuale, che consente di avere uno strumento obiettivo per la verifica del livello di competenza individuale e la conseguente organizzazione delle necessarie attività di formazione ed addestramento. Tale approccio verrà implementato ulteriormente nei prossimi due anni.

La gestione attenta delle risorse umane rappresenta uno dei pilastri che caratterizzano la Società e la differenziano dai principali competitor.

Corapack non si limita a rispettare le prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), ma è concretamente impegnata nell'offrire alle proprie persone condizioni di lavoro e politiche retributive adeguate, rafforzando il senso di appartenenza e favorendo un clima aziendale positivo, presupposti fondamentali per conseguire gli obiettivi di sviluppo della Società.

Al momento non sono presenti Rappresentanze Sindacali in azienda, in quanto ad oggi il rapporto tra la proprietà e tutti i dipendenti è molto stretto e continuativo.

Pertanto, eventuali richieste personali o aziendali vengono affrontate, discusse e gestite direttamente fra i dipendenti, le funzioni responsabili coinvolte e la proprietà, in modo chiaro, trasparente e collaborativo.

L'azienda, comunque, consente liberamente a tutti i suoi dipendenti la facoltà di aderire a sindacati e non pone alcun vincolo alla libertà di associazione e/o contrattazione collettiva.

4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE

4.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Corapack considera l'incolumità fisica dei propri collaboratori un valore primario e garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa vigente e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali quali temi fondanti del proprio operare.

La visione dell'Azienda in materia di benessere e sicurezza del lavoratore prevede il rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla sicurezza; l'impegno costante al miglioramento ed alla prevenzione dei casi di infortunio e/o incidente e la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti sui temi della salute e sicurezza, in modo tale che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in modo consapevole tale da potersi assumere le loro responsabilità individuali.

L'Azienda ha predisposto un Documento Valutazione Rischi (DVR), analizzando tutti i possibili pericoli presenti e le relative misure di prevenzione da adottare per ogni mansione.

I principali macro-fattori di rischio riscontrati in Corapack sono afferenti a: movimentazione manuali; circolazione interna e di mezzi vari; caduta dall'alto; rumore; esplosione e incendio; stress lavoro correlato; rischio chimico; rischio biologico; rischio meccanico; rischio elettrico; campi elettromagnetici; utilizzo di videoterminali; ergonomia e postura; illuminazione; gestione di imprese esterne e loro operatori; gestione di lavoratrici gestanti; microclima; smart working per lavoro presso il proprio domicilio.



Al fine di mitigare e contrastare l'avvento di tali pericoli, l'Azienda ha istituito un Servizio di Prevenzione dei Rischi e Protezione dei Lavoratori costituito da:

- Datore di Lavoro
- RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)
- RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)
- 7 addetti al primo soccorso
- 6 addetti a prevenzione incendi e gestione emergenze
- 6 preposti con funzione di vigilanza e coordinamento

Nel 2022 non sono stati registrati infortuni sul lavoro. Tali dati risultano in linea con quelli riscontrati nel 2021. Sebbene il singolo numero degli infortuni che si verifica ogni anno non fornisca, in quanto tale, una visione completa ed esaustiva circa l'efficienza delle attività di prevenzione e protezione poste in essere, esso costituisce uno dei dati per valutare l'andamento della gestione della sicurezza in un'impresa e quindi è tenuto costantemente sotto controllo dall'azienda.

Anche la formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è fondamentale nel sensibilizzare gli operatori sull'uso corretto dei macchinari e sulle procedure da adottare.

All'atto dell'assunzione tutti i lavoratori vengono formati in merito ai principali rischi correlati alla propria mansione ed alle misure che sono state predisposte dalla Società per prevenirli.

Tale formazione viene ripetuta regolarmente, in base a quanto disposto dalla legge.

Al fine di promuovere le buone prassi e di sensibilizzare in merito ai rischi che possono derivare da disattenzione e dal mancato rispetto delle linee guida aziendali Corapack ha istituito un'apposita riunione annuale sugli infortuni sul lavoro.

Tale incontro è stato riproposto anche nel 2022 e ha coinvolto tutta la forza lavoro della Società, con l'obiettivo di mantenere sotto controllo l'andamento degli infortuni.

Per il 2023 l'azienda valuterà la possibilità di pianificare un evento formativo particolare, interamente dedicato alle tematiche di Sicurezza. Nello specifico si vorrebbe organizzare una giornata di fermo totale della produzione, in cui i preposti, in collaborazione con RSPP e RLS, effettueranno una formazione in campo, a macchine non funzionanti, per illustrare in modo operativo i reali rischi associati alle varie fasi del processo ed aumentare il livello di consapevolezza del personale.

Nel corso del 2022 è continuata in modo costante ed efficiente la gestione degli effetti della pandemia di Covid-19 da parte della Società. Nella prima parte dell'anno la Società ha proseguito nell'attuazione di tutte le procedure e linee guida a tutela della propria forza lavoro, fornendo dispositivi di protezione individuali, assicurando il distanziamento sociale, mettendo in atto operazioni di pulizia straordinaria e diffondendo la possibilità di lavorare in smart working. A partire dal secondo semestre 2022, con l'attenuarsi della diffusione della pandemia in seguito alle campagne vaccinali, la Società, nel rispetto delle normative vigenti, ha concentrato gli sforzi di prevenzione e tutela predisponendo procedure aziendali in ottica preventiva.

4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE

4.6 DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'

Corapack, in coerenza con i propri valori etici di riferimento, si è sempre impegnata a concedere e ad offrire strumenti per rispondere alle esigenze dei propri lavoratori, in particolare donne, permettendo una conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Tra gli strumenti previsti vi sono contratti part-time, orari di lavoro flessibili ed una turnazione di lavoro per il personale di produzione, che permetta di coniugare il lavoro ed il tempo libero. Proprio nell'ottica di offrire la massima flessibilità per le persone che lavorano in reparto, Corapack ha strutturato un meccanismo di turnazione che prevede 5 giorni di lavoro e 2 giorni di riposo con turni da 7,5 ore, anziché da 8 ore standard. I dipendenti sono remunerati per 40 ore settimanali pur avendo in realtà un monte ore lavorato effettivo pari a 37,5 ore settimanali.

Il rispetto ed il riconoscimento delle diversità comprende la tutela di tutte le libertà e dei diritti delle persone. In tal senso, come previsto anche all'interno del Codice Etico della Società, Corapack si impegna a creare luoghi di lavoro accessibili ed inclusivi, eliminando ogni forma di discriminazione o esclusione basata su età, sesso, disabilità, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua o stato di salute dei suoi interlocutori.

Nel 2022 non ci sono stati episodi di discriminazione inoltrati attraverso procedure formali.

A tal proposito, la Società integra nella propria attività produttiva persone appartenenti alle categorie protette (L. 68/99) e, quando, possibile, ospita tirocinanti e stagisti che vogliono effettuare una formazione professionale per l'introduzione al mondo del lavoro. Tali rapporti sono gestiti in conformità alla normativa vigente.

4.7 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

L'impegno per il rispetto dei diritti umani si concretizza nell'adozione di una serie di strategie ed azioni concrete. Innanzitutto, è stato istituito un robusto sistema di valutazione interna, che consente di monitorare costantemente il rispetto dei diritti umani all'interno dell'organizzazione. Questo prevede l'identificazione e la valutazione di potenziali impatti negativi sulle persone in tutte le fasi delle operazioni.

Corapack promuove la formazione e la sensibilizzazione ai dipendenti e ai partner commerciali, per garantire che tutti siano consapevoli dei diritti umani e della nostra responsabilità nel loro rispetto. Questo impegno si estende anche alla catena di fornitura, dove Corapack collabora con i suoi fornitori per garantire che rispettino gli stessi standard elevati.

Corapack mette in atto un processo di rendicontazione trasparente per comunicare in modo aperto i progressi e le sfide relative ai diritti umani che, in definitiva, sono una parte integrante della sua cultura aziendale e della sua missione.

Corapack riconosce la nostra responsabilità di operare in modo etico, rispettando e promuovendo i diritti umani in ogni aspetto delle nostre operazioni e lavoriamo costantemente per migliorare le nostre pratiche e collaborazioni al fine di perseguire questo importante obiettivo.

4.8 RAPPORTO CON LA COLLETTIVITA'

Corapack crede fermamente che ciascuna azienda rivesta un ruolo definito nella società in cui è inserita e, di conseguenza, abbia verso di essa la responsabilità di rendersi parte attiva nel suo sviluppo e benessere. Corapack si impegna concretamente in tal senso, destinando ogni anno parte del suo valore economico in favore di mirate attività portate avanti dalle comunità e dai territori di cui fa parte.

Il rapporto tra Corapack e la comunità locale ed il territorio in cui opera si è consolidato attraverso la crescita della Società stessa, con l'assunzione di persone dal contesto locale e favorito dall'attenzione verso i temi ambientali, sociali, culturali.

La corretta e regolare gestione di tutti gli aspetti normativi relativi all'attività aziendale, insieme alle linee di indirizzo assunte nel tempo, hanno fatto sì che fosse possibile instaurare un confronto collaborativo con Enti, Istituzioni e Autorità locali.

Corapack considera indispensabile la disponibilità al dialogo ed al confronto con la comunità e con il territorio in cui è inserita. Negli anni, la Società ha perseguito l'obiettivo di essere una realtà produttiva affidabile, propositiva, collaborativa e trasparente.

La Società è impegnata nell'offrire sostegno a iniziative culturali e educative, con particolare attenzione al rapporto con le società sportive locali.

Nel 2022, Corapack ha generato un valore economico diretto pari a 18.653.000 €.

Una percentuale pari a circa 0,1% del fatturato (pari a circa 17.000 €) è stata utilizzata per sostenere e finanziare diverse Associazioni benefiche e territoriali, gruppi sportivi ed eventi culturali.

Nel suo continuo percorso di crescita, Corapack è da sempre ispirata dalla stessa motivazione che spinge un atleta a migliorare costantemente le proprie performance: volontà di eccellere e di valorizzare il proprio talento, amore e dedizione per il lavoro di squadra e desiderio di affrontare con grinta e tenacia ogni giorno nuove sfide.

A riconferma del suo legame con questa realtà, anche nel 2022 Corapack ha continuato a sostenere con grande convinzione e concretezza varie società ed eventi sportivi, nonché associazioni impegnate in ambito medico nazionale ed internazionale e nel settore della ricerca fra cui:

- Fai
- Missione Como Cuore
- Medici Senza Frontiere
- Airc
- Fondazione Telethon
- Asd Blackcourt Basket Cucciago Bulls
- Club Ciclistico Canturino
- Pallacanestro Cantu' Spa Ssd
- Parrocchia San Paolo
- Parrocchia Brenna
- Scuola Dell'infanzia Emma Perego Osculati
- Alter Srl (Pulmino Amico)

4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE

Corapack aderisce a diverse Associazioni di Categoria quali:

- Giflex, Associazione Italiana dei produttori di imballaggio flessibile a livello nazionale.
- Istituto Italiano dell'Imballaggio, un network associativo di riferimento per la supply chain del packaging.
- Confindustria Como.
- Conai, Consorzio Nazionale degli Imballaggi.
- Biorepack, Consorzio per gli imballaggi in plastica biodegradabile e compostabile.
- Carta Etica del packaging, di cui l'azienda è ambasciatrice

Arte e cultura sono settori che sono stati fortemente penalizzati in seguito alle implicazioni socioeconomiche dovute alla pandemia da Covid-19, motivo per cui Corapack sente di abbracciare e sostenere con maggior forza le iniziative culturali del FAI, con la quale collabora da molti anni. L'attenzione alla cultura in tutte le sue declinazioni è un credo centrale dell'azienda, in quanto rappresenta il fondamento e l'identità di una comunità, ragione per cui deve essere tutelata e preservata nella sua miglior forma.

Nei confronti della comunità locale l'impegno di Corapack si è concretizzato nella partecipazione ad alcune iniziative locali, volte alla manutenzione del verde, ad esempio le aiuole del municipio di Brenna ed al sostegno di manifestazioni a tema "green", volte a promuovere sul territorio locale un'adeguata cultura del rispetto dell'ambiente e del territorio.

Corapack riserva un occhio di riguardo anche ai propri dipendenti che, del resto, dal territorio locale provengono o vi si sono insediati nel corso degli anni per motivi lavorativi.

Al fine di condividere i successi dell'azienda, Corapack, ogni 10 anni organizza un evento per celebrare la propria storia. È ormai consolidata l'abitudine di organizzare una vacanza aziendale, con partecipazione estesa a tutti i dipendenti ed alle loro famiglie.

L'azienda ha organizzato per i primi 20 anni di attività un viaggio all'Isola d'Elba.

Il traguardo dei 30 anni è stato celebrato con un viaggio a Siracusa e, da ultimo, quello dei 40 anni a Puglia e Matera. La partecipazione a questi eventi è sempre stata numerosa e sicuramente questi sono stati momenti importanti per favorire l'aggregazione ed il consolidamento del "team Corapack".

4. L'IMPEGNO VERSO LE PERSONE

4.9 MARKETING E TUTELA DELLA SICUREZZA DEI CLIENTI

La costruzione di rapporti di fiducia con i clienti non può prescindere da un'attività di marketing attenta e responsabile, in particolare per quanto concerne le informazioni circa le caratteristiche dei prodotti.

Corapack è da sempre attenta ad offrire ai propri clienti packaging di alta qualità, in linea con i più alti standard qualitativi internazionali. L'informazione che giunge al cliente attraverso l'applicazione di appositi marchi o loghi di certificazione rappresenta una forma di garanzia riconosciuta ed apprezzata dal mercato, la cui diffusione negli ultimi anni è aumentata considerevolmente.

L'azienda è molto attiva a livello di marketing e partecipa frequentemente a fiere di applicazione primaria sia in Italia, che all'Estero. Ha instaurato rapporti di collaborazione con i produttori di macchine per poter approfondire relazioni commercialmente proficue ed interessanti, mentre per scelta collabora solo sporadicamente con i competitors e solo limitatamente ad aziende che hanno un approccio ed un modus operandi simile al proprio.

L'approccio di Corapack, ispirato a criteri di prudenza e trasparenza, e la nuova policy contro le frodi alimentari (Food Integrity Policy) si traducono in un impegno costante nel rispetto del cliente, che va ben oltre quello delle normative.

La Società pone grandissima attenzione alle informazioni fornite sui propri prodotti.

Per ogni referenza sono rese disponibili le informazioni relative alla composizione, alle certificazioni di prodotto ed alle caratteristiche ambientali, per consentire al cliente una scelta consapevole.

Lo stesso approccio responsabile può essere riscontrato in tutti i canali di comunicazione utilizzati da Corapack (Web, Social, ecc.).

4.10 PRIVACY

La tutela della privacy è parte integrante dell'impegno etico di Corapack e della sua responsabilità verso i clienti. Corapack è determinata a mantenere elevati standard di protezione dei dati e a garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni personali dei suoi clienti.

Per garantire un'adeguata protezione dei dati personali dei clienti e dei collaboratori, sono state implementate rigorose politiche e procedure di gestione dei dati in conformità al Reg 2016/679.

In primo luogo, rispetta tutte le leggi e i regolamenti in materia di privacy e protezione dei dati. Si impegna ad ottemperare alle normative nazionali ed internazionali, assicurando che i dati personali siano raccolti, utilizzati e conservati in modo legale e trasparente.

Inoltre, ha investito in avanzate misure di sicurezza informatica per proteggere i dati dai rischi di accesso non autorizzato o di perdita. Si avvale di tecnologie di crittografia, controlli di accesso e sistemi di monitoraggio costante per garantire la sicurezza dei dati.

Promuove una cultura aziendale basata sulla sensibilizzazione alla privacy e alla protezione dei dati e effettua regolarmente formazione al personale, incoraggiando il rispetto e la consapevolezza dei diritti dei clienti.

Non sono stati riscontrati denunce riguardanti le variazioni della privacy dei clienti nel periodo di riferimento.

5. INDICE GRI

TEMI	DISCLOSURE	DETTAGLIO	Sezione del report	
Disclosures generali				
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Rendicontare la sua ragione sociale	Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica Introduzione / Sezione 3 La nostra storia Introduzione / Sezione 4 Chi siamo oggi	
		Rendicontare la natura della sua titolarità e la sua struttura legale	Introduzione/Sezione 1 Nota metodologica Introduzione/Sezione 3 La nostra storia Introduzione/Sezione 4 Chi siamo oggi	
		Rendicontare l'ubicazione della sua sede centrale	Introduzione/Sezione 1 Nota metodologica Introduzione/Sezione 3 La nostra storia	
		Rendicontare i Paesi in cui opera.	Sezione 3 La nostra storia Sezione 4 Chi siamo oggi	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	elenare tutte le entità che vengono incluse nella sua rendicontazione di sostenibilità (ad esempio aziende controllate, joint venture, e affiliati, comprese le partecipazioni di minoranza)		Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica Introduzione / Sezione 3 La nostra storia Introduzione / Sezione 4 Chi siamo oggi
		se l'organizzazione ha rendiconti finanziari consolidati sottoposti a revisione o informazioni finanziarie presentate che siano di dominio pubblico, specificare le differenze tra l'elenco delle entità incluse nei rendiconti finanziari e quelle incluse nella rendicontazione di sostenibilità;		Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica
		se l'organizzazione è composta da più entità, spiegare il metodo utilizzato per consolidare le informazioni, tra cui: i. se il metodo comporta adeguamenti delle informazioni per interessi di minoranza ii. in che modo il metodo tiene conto di fusioni, acquisizioni e cessioni di entità o parti di entità iii. se e come l'approccio è diverso tra le varie informative del presente Standard e tra i temi materiali. <i>(temi che rappresentano gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani)</i>		Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica Introduzione / Sezione 3 La nostra storia Introduzione / Sezione 4 Chi siamo oggi
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	specificare il periodo di rendicontazione di sostenibilità e la frequenza della rendicontazione (la frequenza è solitamente indicata come annuale) (il periodo di tempo è il periodo di tempo nel quale analizzo le informazioni contenute nel report :es. dal 1 Gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 oppure dal 1 luglio 2022 al 30 giugno 2023)		Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica
		specificare il periodo del rendiconto finanziario e, se diverso dal periodo della rendicontazione di sostenibilità, spiegarne la ragione <i>(il periodo di riferimento della rendicontazione finanziaria e di quella di sostenibilità dovrebbe essere lo stesso e ove possibile dovrebbero essere pubblicati contemporaneamente)</i>		Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica
		rendicontare la data di pubblicazione della rendicontazione o delle informazioni riportate		Intestazione / copertina Dichiarazione Non Finanziaria 2022
		specificare il contatto per domande sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate		Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	L'organizzazione deve: a. rendicontare le revisioni delle informazioni effettuate in precedenti periodi di rendicontazione e spiegare: i. i motivi delle revisioni; ii. gli effetti delle revisioni.		Intestazione / copertina Dichiarazione Non Finanziaria 2022 Introduzione / Sezione 1 Nota metodologica
2-5 Assurance esterna	L'organizzazione deve: a. descrivere la propria politica e prassi per la ricerca di un'assurance esterna, compreso se e come il massimo organo di governo e dirigenti di alto livello sono interessati		per la prima edizione non asseveriamo	
	b. se la rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione è stata garantita esternamente: i. fornire un link o un riferimento alle garanzie esterne o ai rendiconti di garanzie esterne; ii. descrivere cosa è stato garantito e su quale base, compresi gli standard di garanzia utilizzati, il livello di garanzia ottenuto e qualsiasi limitazione del processo di garanzia; iii. descrivere il rapporto tra l'organizzazione o il consulente di garanzia di qualità.		per la prima edizione non asseveriamo	
	L'organizzazione deve: a. rendicontare i settori in cui è attiva <i>(settore pubblico, privato, finanziario, ecc)</i>		Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi	

	<p>2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business</p>	<p>b. descrivere la sua catena del valore:</p> <p>i. le attività, i prodotti, i servizi dell'organizzazione e i mercati serviti <i>per le attività mappare i processi, dettagliare la quantità di prodotti o servizi forniti durante il periodo di riferimento (ad esempio, numero di prodotti o servizi forniti, vendite nette di prodotti o servizi forniti), le posizioni geografiche in cui vengono offerti prodotti e servizi, caratteristiche demografiche, informazioni sulle dimensioni e l'importanza relativa dei mercati (ad esempio, vendite nette, ricavi netti).</i></p> <p>ii. la catena di fornitura dell'organizzazione <i>tipologia di fornitori e i tipi di attività erogate, il numero stimato di fornitori lungo tutta la sua catena di approvvigionamento, il tipo di contratto il valore monetario stimato dei pagamenti effettuati ai propri fornitori, la posizione geografica dei fornitori</i></p> <p>iii. le entità a valle dell'organizzazione e le loro attività : <i>i tipi di entità a valle (clienti, beneficiari, ecc.), il numero stimato, i tipi di attività relative ai prodotti e ai servizi dell'organizzazione svolte dalle entità a valle (ad esempio, produzione, commercio all'ingrosso, al dettaglio), tipo di contratto, posizione geografica</i></p>	<p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi Introduzione/Sezione 5: I prodotti Introduzione/Sezione 6: Le lavorazioni</p>
		<p>c. rendicontare altri rilevanti rapporti di business (partner commerciali, joint venture)</p>	<p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi</p>
		<p>descrivere modifiche sostanziali in 2-6-a, 2-6-b e 2-6-c rispetto al precedente periodo di rendicontazione. (es: cambiamenti nella struttura della catena di approvvigionamento, nei rapporti con i fornitori, ecc)</p>	<p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi</p>
	<p>2-7 Dipendenti</p>	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. rendicontare il numero totale di dipendenti e una ripartizione per sesso e per regione</p> <p>b. rendicontare il numero totale di:</p> <p>i. dipendenti a tempo indeterminato e una ripartizione per sesso e regione geografica; ii. dipendenti a tempo determinato e una ripartizione per sesso e regione geografica; iii. dipendenti a ore non garantite e una ripartizione per sesso e regione geografica; iv. dipendenti a tempo pieno e una ripartizione per sesso e regione geografica; v. dipendenti a tempo parziale e una ripartizione per sesso e regione geografica;</p> <p>c. descrivere le metodologie e le ipotesi utilizzate per compilare i campi dei dati, compreso se sono riportate le cifre: i. secondo il numero di persone, gli equivalenti a tempo pieno (ETP) o utilizzando un'altra metodologia; ii. alla fine del periodo di rendicontazione, come una media nel periodo stesso o utilizzando un'altra metodologia.</p> <p>d. rendicontare le informazioni contestuali necessarie per capire i dati riportati in 2-7-a e 2-7-b (<i>Ad esempio, spiegare perché si fa ricorso a lavoro temporaneo, l'impiego di ore non garantite, perché si predilige un orario part-time piuttosto che full time</i>)</p>	<p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi</p>
	<p>2-8 Lavoratori non dipendenti (lavoratori internali, apprendisti, appaltatori, lavoratori a domicilio, stagisti, lavoratori autonomi, subappaltatori e volontari)</p>	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. rendicontare il numero totale di lavoratori che non sono dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione e descrivere: i. la tipologia più comune di lavoratore e il suo rapporto contrattuale con l'organizzazione; ii. il tipo di mansioni svolte;</p> <p>b. descrivere le metodologie e le ipotesi utilizzate per compilare i campi dei dati, compreso se viene riportato il numero di lavoratori non dipendenti: i. secondo il numero di persone, gli equivalenti a tempo pieno (ETP) o utilizzando un'altra metodologia; ii. alla fine del periodo di rendicontazione, come una media nel periodo stesso o utilizzando un'altra metodologia;</p> <p>c. descrivere variazioni importanti nel numero di lavoratori non dipendenti durante il periodo di rendicontazione e tra un periodo e l'altro</p>	<p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi</p> <p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi</p> <p>Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi</p>

2-9 Struttura e composizione della governance	L'organizzazione deve: a. descrivere la sua struttura di governance, compresi i comitati del massimo organo di governo	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
	b. elencare i comitati del suddetto organo responsabili dei processi decisionali e del controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone;	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
	c. descrivere la composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati per: i. membri esecutivi e non esecutivi ii. indipendenza (si riferisce a condizioni che consentono ai membri del più alto organo di governo di esercitare un giudizio indipendente libero da qualsiasi influenza esterna o conflitto di interessi) iii. permanenza in carica dell'organo di governo iv. numero di altre cariche importanti ricoperte e impegni assunti da ciascun membro e la natura degli impegni; (Una posizione o un impegno detenuto da un membro dell'organo di governo più elevato è significativo quando il tempo e l'attenzione che richiede compromettono la capacità del membro di svolgere i suoi compiti nell'organizzazione.) v. sesso vi. gruppi sociali sottorappresentati vii. competenze importanti riguardo agli impatti dell'organizzazione; viii. rappresentazione degli stakeholder	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	L'organizzazione deve: a. descrivere le procedure di nomina e selezione del massimo organo di governo e dei suoi comitati;	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
	b. descrivere i criteri utilizzati per la nomina e la selezione dei membri del massimo organo di governo, compreso se e come i seguenti aspetti vengono presi in considerazione: i. punti di vista degli stakeholder (compresi gli azionisti); ii. diversità; iii. indipendenza; iv. competenze importanti in relazione agli impatti dell'organizzazione.	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
2-11 Presidente del massimo organo di governo	L'organizzazione deve: a. rendicontare se il presidente del massimo organo di governo è anche un alto dirigente dell'organizzazione;	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
	b. se lo è, spiegarne la funzione nel management dell'organizzazione, i motivi di questa organizzazione e come vengono prevenuti e mitigati i conflitti d'interesse.	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	L'organizzazione deve: a. descrivere il ruolo del più alto organo di governo e dei dirigenti nello sviluppo, nell'approvazione e nell'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore o missione dell'organizzazione, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile;	Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder
	b. descrivere il ruolo del massimo organo di governo nel controllo della due diligence dell'organizzazione e di altri processi per identificare e gestire gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone: i. se e come il massimo organo di governo coinvolge gli stakeholder a sostegno di questi processi; ii. come il massimo organo di governo considera i risultati di questi processi.	Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder
	c. descrivere il ruolo del massimo organo di governo nella revisione dell'efficacia dei processi dell'organizzazione come descritto in 2-12-b e rendicontare la frequenza di tale revisione.	Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder

	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. descrivere come il massimo organo di governo delega la responsabilità della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone:</p> <p>i. se ha nominato alti dirigenti a cui faccia capo la responsabilità della gestione di impatti;</p> <p>ii. se ha delegato la responsabilità della gestione di impatti ad altri dipendenti;</p> <p>b. descrivere il processo e la frequenza con cui gli alti dirigenti o altri dipendenti devono riferire al massimo organo di governo sulla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone</p>	Introduzione/Sezione 4: Chi siamo oggi
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. rendicontare se fa capo al massimo organo di governo la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni riferite, compresi i temi materiali, e in tal caso, descrivere la procedura di revisione e approvazione delle informazioni</p> <p>b. se la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni riferite, compresi i temi materiali, non fa capo al massimo organo di governo, spiegarne il motivo.</p>	Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder
	2-15 Conflitti d'interesse	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. descrivere i processi riguardanti il massimo organo di governo per far sì che i conflitti d'interesse siano prevenuti e mitigati;</p> <p>b. rendicontare se i conflitti d'interesse vengono comunicati agli stakeholder, compresi almeno quelli riguardanti:</p> <p>i. appartenenza a diversi consigli di amministrazione;</p> <p>ii. titolarità di azioni nella stessa organizzazione di cui sono azionisti fornitorie altri stakeholder;</p> <p>iii. esistenza di azionisti con poteri di controllo;</p> <p>iv. parti correlate e i relativi rapporti, transazioni e saldi scoperti.</p>	Sezione 2.3 Modello organizzativo 231
	2-16 Comunicazione delle criticità	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. descrivere se e come le criticità vengono comunicate al massimo organo di governo;</p> <p>b. rendicontare il numero totale e la natura delle criticità che sono state comunicate al massimo organo di governo durante il periodo di rendicontazione (le criticità includono gli impatti negativi potenziali ed effettivi dell'organizzazione sulle parti interessate sollevate attraverso meccanismi di reclamo e altri processi.)</p>	Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. rendicontare le misure adottate per portare avanti le conoscenze collettive, le capacità e l'esperienza del massimo organo di governo riguardo allo sviluppo sostenibile</p>	nessuna nel 2022
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<p>L'organizzazione deve:</p> <p>a. rendicontare una dichiarazione del massimo organo di governo o del dirigente di più alto livello dell'organizzazione sull'importanza dello sviluppo sostenibile per l'organizzazione e la sua strategia per contribuire allo stesso.</p> <p>L'organizzazione dovrebbe descrivere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sua visione e strategia a breve, medio e lungo termine per gestire i suoi impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani, attraverso le attività e le relazioni commerciali dell'organizzazione - come lo scopo, la strategia aziendale e il modello di business mirano a prevenire impatti negativi e ottenere impatti positivi sull'economia, l'ambiente e le persone; - le sue priorità strategiche a breve e medio termine per contribuire allo sviluppo sostenibile; - le tendenze più ampie (ad esempio, macroeconomiche, sociali, politiche) che influenzano l'organizzazione e la sua strategia per contribuire allo sviluppo sostenibile; - gli eventi chiave, i risultati e i fallimenti associati al contributo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile durante il periodo di riferimento; - le principali sfide, obiettivi e traguardi dell'organizzazione per quanto riguarda il suo contributo allo sviluppo sostenibile per il prossimo anno e i prossimi tre-cinque anni. 	Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder

2-23 Impegno in termini di policy	<p>L'organizzazione deve: REQUISITI descrivere l'impegno in termini di policy per una condotta d'impresa responsabile: i. autorevoli disposizioni di enti intergovernativi a cui gli impegni fanno riferimento; ii. se gli impegni richiedono l'attuazione di una due diligence; iii. se gli impegni richiedono l'applicazione del principio precauzionale; (<i>Il principio di precauzione significa intraprendere un'azione tempestiva per prevenire e mitigare potenziali impatti negativi in situazioni in cui mancano conoscenze o prove scientifiche conclusive, ma vi sono motivi sufficienti per aspettarsi danni gravi e irreversibili</i>). iv. se gli impegni richiedono il rispetto dei diritti umani;</p>	Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder
	<p>b. descrivere gli impegni in termini di policy specifiche riguardo ai diritti umani: i. i diritti umani riconosciuti internazionalmente che interessano gli impegni (<i>Se l'impegno politico copre solo alcuni diritti umani riconosciuti a livello internazionale, l'organizzazione è tenuta a dichiarare i diritti che sono coperti. Può spiegare perché l'impegno politico è limitato a questi diritti.</i>) ii. le categorie di stakeholder, compresi gruppi vulnerabili o a rischio a cui l'organizzazione presta particolare attenzione nell'impegno; (<i>Le categorie di stakeholder a cui l'organizzazione presta particolare attenzione possono includere consumatori, clienti, dipendenti e altri lavoratori e comunità locali. Possono includere anche individui appartenenti a gruppi o popolazioni considerate a rischio o gruppi vulnerabili, come i bambini; difensori dei diritti umani; popolazioni indigene; i lavoratori migranti e le loro famiglie; minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche; persone che potrebbero essere discriminate in base al loro orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere o caratteristiche sessuali; persone con disabilità; o donne.</i>)</p>	Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder
	<p>c. fornire i link agli impegni assunti tramite policy, se disponibili pubblicamente, o, se gli impegni in termini di policy non sono disponibili pubblicamente, spiegarne il motivo;</p>	Introduzione / Sezione 1: Nota metodologica
	<p>d. rendicontare il livello a cui ogni impegno assunto tramite policy è stato approvato all'interno dell'organizzazione, specificando se si tratta del livello più alto; (<i>Il livello più alto può differire tra le organizzazioni. Ad esempio, il livello più alto in un'organizzazione potrebbe essere il più alto organo di governo (ad esempio, il consiglio) o l'esecutivo più anziano (ad esempio, amministratore delegato). L'organizzazione può anche riportare le date di approvazione e adozione delle politiche e la frequenza con cui gli impegni vengono rivisti.</i>)</p>	Introduzione / Sezione 1: Nota metodologica
	<p>e. rendicontare la misura in cui gli impegni assunti tramite policy si applicano alle attività e ai rapporti di business dell'organizzazione (<i>Se gli impegni politici si applicano a tutte le attività e ai rapporti commerciali dell'organizzazione allo stesso modo, una breve dichiarazione di questo fatto è sufficiente per soddisfare il requisito. Se gli impegni politici si applicano solo ad alcune delle attività dell'organizzazione (ad esempio, si applicano solo a entità con sede in determinati paesi o a determinate filiali), l'organizzazione dovrebbe segnalare a quali attività si applicano gli impegni. Può anche spiegare perché gli impegni si limitano a queste attività.</i>)</p>	Introduzione / Sezione 1: Nota metodologica
	<p>f. descrivere come gli impegni in termini di policy vengono comunicati ai lavoratori, partner aziendali e altre parti interessate</p>	Introduzione / Sezione 1: Nota metodologica

	<p>2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy</p>	<p>L'organizzazione deve: a. descrivere come integra gli impegni in termini di policy per una condotta d'impresa responsabile attraverso le sue attività e i suoi rapporti di business: i. come assegna la responsabilità di attuare gli impegni a vari livelli dell'organizzazione (il più alto organo di governo, dirigenti senior e livelli operativi) ii. come integra gli impegni nelle strategie, nelle politiche operative e nelle procedure operative dell'organizzazione; iii. come mantiene gli impegni con e tramite gli enti con cui mantiene rapporti di business, (se e come applica processi di prequalifica, criteri di gara o criteri di screening coerenti con le aspettative stabilite negli impegni politici per una condotta aziendale responsabile; se e come considera gli impegni politici negli accordi contrattuali o di investimento, o in politiche o codici di condotta specifici per i fornitori); iv. la formazione erogata per l'attuazione degli impegni. L'organizzazione può segnalare se la formazione copre come attuare gli impegni politici in generale o in situazioni specifiche (ad esempio, garantire l'impegno per la privacy durante la gestione dei dati personali dei clienti, garantire che gli impegni politici siano presi in considerazione nelle pratiche di approvvigionamento). L'organizzazione può segnalare il numero o la percentuale di lavoratori, partner commerciali e altre parti che sono stati formati durante il periodo di riferimento.</p>	<p>Introduzione / Sezione 1: Nota metodologica Introduzione/Sezione 2: Lettera agli stakeholder Introduzione / Sezione 4: Chi siamo oggi</p>
	<p>2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi</p>	<p>L'organizzazione deve: a. descrivere gli impegni assunti per provvedere o collaborare al rimedio degli impatti negativi che l'organizzazione ritiene di aver causato o contribuito a causare; b. descrivere il suo approccio all'individuazione e gestione di reclami, comprese le procedure di reclamo che l'organizzazione ha stabilito o a cui partecipa; c. descrivere altri processi che l'organizzazione adotta o con cui collabora al rimedio degli impatti negativi che ritiene di aver causato o contribuito a causare; d. descrivere come gli stakeholder , che sono gli utenti previsti dalle procedure di reclamo, sono coinvolti nella progettazione, nella revisione, nel funzionamento e nel miglioramento di tali procedure; e. descrivere come l'organizzazione tiene traccia dell'efficacia dei meccanismi di reclamo e degli altri processi di rimedio e riportare esempi della loro efficacia, compresi i feedback degli stakeholder.</p>	<p>Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder</p> <p>Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder</p> <p>Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder</p> <p>Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder</p> <p>nessun caso nel 2022</p>
	<p>2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni</p>	<p>L'organizzazione deve:: a. descrivere le procedure che permettano alle persone di: i. chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche dell'organizzazione per una condotta aziendale responsabile; ii. sollevare preoccupazione sulla condotta d'impresa dell'organizzazione. Questi meccanismi consentono alle persone di sollevare dubbi su illeciti o violazioni della legge nelle operazioni o nei rapporti commerciali dell'organizzazione, indipendentemente dal fatto che gli individui stessi sono danneggiati o meno. Sono diversi dai meccanismi di reclamo. Esempi di questi meccanismi includono interviste riservate durante le visite in loco, processi di escalation , hotline, meccanismi per segnalare la non conformità a leggi e regolamenti e meccanismi di whistleblowing.</p>	<p>Introduzione/Sezione 9: Dialogo con gli stakeholder 9.1 Come coinvolgere gli stakeholder</p>
	<p>2-27 Conformità a leggi e regolamenti</p>	<p>L'organizzazione deve: a. rendicontare il numero totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione e una ripartizione di questo totale per: i. casi in cui ha dovuto pagare pene pecuniarie; ii. casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie; b. rendicontare il numero totale e il valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione, e una ripartizione di questo totale per: i. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione; ii. sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione; c. descrivere i casi significativi di non conformità La descrizione di casi significativi di non conformità può includere l'ubicazione geografica in cui si è verificata l'istanza e la materia a cui si riferisce l'istanza, ad esempio una frode fiscale o una fuoriuscita.</p>	<p>nessuno nel 2022</p> <p>nessuno nel 2022</p>
			<p>nessuno nel 2022</p>

		d. descrivere cosa ha determinato i casi di non conformità. <i>Nei determinare i casi significativi di non conformità, l'organizzazione può valutare:</i> - la gravità dell'impatto risultante dall'istanza; - benchmark esterni utilizzati nel proprio settore per determinare casi significativi di non conformità	nessuno nel 2022
	2-28 Appartenenza ad associazioni	L'organizzazione deve: a. rendicontare le associazioni di settore, le altre associazioni di categoria e le organizzazioni di advocacy nazionali o internazionali a cui partecipa con un ruolo importante	Introduzione/Sezione 3.0 La nostra storia Introduzione/Sezione 4. Chi siamo oggi
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	L'organizzazione deve: a. descrivere il suo approccio al coinvolgimento degli stakeholder, incluso: i. le categorie di stakeholder che coinvolge e come questi vengono individuati; ii. lo scopo del coinvolgimento degli stakeholder (ad esempio, identificare gli impatti effettivi e potenziali o determinare risposte di prevenzione e mitigazione a potenziali impatti negativi) iii. come l'organizzazione cerca di assicurare un coinvolgimento significativo con gli stakeholder (ad esempio come tiene conto dei potenziali ostacoli al coinvolgimento degli stakeholder quali differenze linguistiche e culturali, squilibri di genere e di potere, divisioni all'interno di una comunità o di un gruppo - come fornisce agli stakeholder informazioni comprensibili e accessibili attraverso adeguati canali di comunicazione ecc.);	Introduzione/Sezione 9. Dialogo con gli stakeholder
	2-30 Contratti collettivi	L'organizzazione deve: a. rendicontare la percentuale di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi La percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro è calcolata utilizzando la seguente formula: Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro $\frac{\text{Numero totale di dipendenti riportati in 2.7-a}}{\text{Numero totale di dipendenti riportati in 2.7-a}} \times 100$	Introduzione/Sezione 4. Chi siamo oggi
		b. per i dipendenti non coperti da contratti collettivi, rendicontare se l'organizzazione determina le loro condizioni di lavoro e i termini di impiego sulla base di contratti collettivi con cui sono inquadrati gli altri dipendenti o sulla base di contratti collettivi di altre organizzazioni	Introduzione/Sezione 4. Chi siamo oggi
Material topics			
Performance economiche			
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016			
	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. il valore economico diretto generato e distribuito (EVG&D) secondo il criterio della competenza economica, comprese le componenti base delle operazioni globali dell'organizzazione come elencato di seguito. Se i dati sono presentati secondo il metodo del criterio di cassa, indicare la giustificazione per questa decisione oltre a rendicontare le seguenti componenti base: i. Valore economico diretto generato: ricavi; ii. Valore economico distribuito: costi operativi, salari e benefit dei dipendenti, pagamenti a fornitori di capitale, pagamenti ai governi per nazione e investimenti nella comunità; iii. Valore economico non distribuito: 'valore economico diretto generato' meno il 'valore economico distribuito'	Sezione 4.8 Rapporto con la collettività
		Requisiti di compilazione Quando si compilano le informazioni specificate nell'Informativa 201-1, se pertinente l'organizzazione che rendiconta compilerà quelle riguardanti l'EVG&D in base a dati contenuti nel rendiconto Profitti e perdite (P&L) o nel rendiconto finanziario verificato dell'organizzazione stessa oppure nei suoi conti di gestione revisionati internamente.	Sezione 2.1 Performance Economica Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura Sezione 4.8 Rapporto con la collettività

	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>i. una descrizione dei rischi o opportunità e la relativa classificazione come rischi fisici, normativi o altro;</p> <p>a. I rischi e le opportunità risultanti dal cambiamento climatico che potrebbero causare modifiche sostanziali nelle operazioni, nei ricavi o nelle spese:</p> <p>i. una descrizione del rischio o dell'opportunità e la sua classificazione; fisica, normativa o di altro tipo;</p> <p>ii. una descrizione dell'impatto associato al rischio o all'opportunità;</p> <p>iii. le implicazioni finanziarie del rischio o dell'opportunità prima dell'attuazione delle misure necessarie;</p> <p>iv. i metodi adottati per gestire il rischio o l'opportunità;</p> <p>v. i costi delle misure attuate per la gestione del rischio o dell'opportunità.</p> <p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.2 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 201-2, se l'organizzazione che rendiconta non dispone di un sistema per il calcolo dei costi o delle implicazioni finanziarie oppure per fare previsioni dei ricavi, specificherà i piani e la tempistica occorrenti per sviluppare i sistemi necessari.</p>	<p>Sezione 2.1 Performance Economica</p> <p>Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura</p> <p>Sezione 4.1 Occupazione</p> <p>Sezione 4.3 Formazione del personale</p> <p>Sezione 4.8 Rapporto con la collettività</p> <p>Sezione 4.9 Marketing e tutela della sicurezza dei clienti</p>
Indirect economic impacts			
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. La portata dello sviluppo di investimenti significativi in infrastrutture e di servizi supportati.</p> <p>b. Impatti attuali o previsti su comunità ed economie locali, inclusi impatti positivi e negativi laddove pertinente</p> <p>c. Se questi investimenti e servizi sono impegni di natura commerciale, in natura o pro bono.</p>	<p>Sezione 2.1 Performance Economica</p> <p>Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura</p> <p>Sezione 2.1 Performance Economica</p> <p>Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura</p> <p>Sezione 2.1 Performance Economica</p> <p>Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura</p>
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. Esempi di impatti economici indiretti significativi identificati dall'organizzazione, compresi impatti positivi e negativi</p> <p>b. Portata degli impatti economici indiretti nel contesto di benchmark esterni e priorità degli stakeholder, come standard nazionali e internazionali, protocolli e programmi normativi</p>	<p>Sezione 2.1 Performance Economica</p> <p>Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura</p> <p>Sezione 2.1 Performance Economica</p> <p>Sezione 2.2 Gestione della catena di fornitura</p>
Anti-corruption			
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. Il numero totale e la percentuale di operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione.</p> <p>b. Rischi notevoli correlati alla corruzione identificati tramite l'apposita valutazione</p>	<p>Sezione 2.3 Modello organizzativo 231</p> <p>Sezione 2.4 Whistleblowing</p> <p>Sezione 2.5 Codice Etico</p> <p>Sezione 2.3 Modello organizzativo 231</p> <p>Sezione 2.4 Whistleblowing</p> <p>Sezione 2.5 Codice Etico</p>
Anti-competitive behavior			
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. Il numero di azioni legali in corso o completate durante il periodo di rendicontazione riguardanti il comportamento anticompetitivo e violazioni di leggi anti-trust e contro il monopolio in cui l'organizzazione sia stata identificata come partecipante</p> <p>b. Risultati principali di azioni legali completati, compresa qualsiasi decisione o giudizio</p>	<p>Sezione 2.3 Modello organizzativo 231</p> <p>Sezione 2.3 Modello organizzativo 231</p>
Materials			
GRI 301: MATERIALI 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. Il peso o il volume totale dei materiali utilizzati per realizzare e confezionare i suoi prodotti e servizi principali durante il periodo di rendicontazione distinguendo tra:</p> <p>i. materiali non rinnovabili utilizzati;</p> <p>ii. materiali rinnovabili utilizzati.</p>	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. Percentuale dei materiali d'ingresso riciclati utilizzati per realizzare i prodotti e servizi principali dell'organizzazione.</p> <p>% di materiali riciclati utilizzati = $\frac{\text{Totale materiali d'ingresso riciclati}}{\text{Materiali di ingresso totali utilizzati}} \times 100$</p>	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI

		<p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.2 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 301-2, l'organizzazione che rendiconta dovrà:</p> <p>2.2.1 usare il peso o il volume totale di materiali utilizzati come specificato nell'Informativa 301-1;</p> <p>2.2.2 calcolare la percentuale di materiali d'ingresso riciclati utilizzati mediante la seguente formula:</p>	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
		L'organizzazione che rendiconta presenterà le seguenti informazioni:	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
		a. Percentuale di prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento per ciascuna categoria di prodotto.	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
		b. Le modalità di raccolta dei dati per questa informativa	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
	301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	<p>% di prodotti riciclati e relativi materiali di imballaggio</p> $= \frac{\text{Prodotti e materiali di confezion recuperati entro il peso di rendicontaz}}{\text{Prodotti venduti entro il periodo di rendicont}} \times 100$	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
		<p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.4 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 301-3, l'organizzazione che rendiconta dovrà:</p> <p>2.4.1 escludere resi e ritiri di prodotti;</p> <p>2.4.2 calcolare la percentuale di prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento per ciascuna categoria di prodotti mediante la seguente formula:</p>	Cap.3 Ambiente / 3.3 I MATERIALI
Energy			
GRI 302: ENERGIA 2016			
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		a. Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti non rinnovabili, in joule o multipli, e includendo i tipi di combustibili utilizzati.	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		b. Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti rinnovabili, in joule o multipli, e includendo i tipi di combustibili utilizzati.	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		c. In joule, wattora o multipli, il totale dei seguenti consumi	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		i. consumo di energia elettrica	
		ii. consumo di energia di riscaldamento	
		iii. consumo di energia di raffreddamento	
		iv. consumo di energia di vapore	
		d. In joule, wattora o multipli, il totale delle seguenti energie:	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		i. energia elettrica venduta	
		ii. energia di riscaldamento venduta	
		iii. energia di raffreddamento venduta	
		iv. energia di vapore venduta	
		e. Il consumo totale di energia interno all'organizzazione, in joule o multipli.	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		f. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		g. Fonte dei fattori di conversione utilizzati.	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	<p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.1 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 302-1, l'organizzazione che rendiconta dovrà:</p> <p>2.1.1 evitare di contare due volte il consumo di combustibile quando rendiconta il consumo di energia generata autonomamente. Se l'organizzazione genera energia elettrica da una fonte di combustibile rinnovabile o non rinnovabile e poi consuma l'energia elettrica generata, il consumo di energia andrà calcolato una volta sola come consumo di combustibile.</p> <p>2.1.2 rendicontare il consumo di combustibile separatamente per fonti di combustibile rinnovabili o non rinnovabili;</p> <p>2.1.3 rendicontare solo l'energia consumata da imprese di proprietà dell'organizzazione o da essa controllate;</p> <p>2.1.4 calcolare il consumo totale di energia interno all'organizzazione in joule o multipli mediante la seguente formula:</p>	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		a. Il consumo di energia esterno all'organizzazione, in joule o multipli.	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		b. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati	Cap.3 Ambiente / 3.4 L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN

	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	c. Fonte dei fattori di conversione utilizzati.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		Requisiti di compilazione 2.3 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 302-2, l'organizzazione che rendiconta escluderà il consumo di energia presentato nell'Informativa 302-1.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
	302-3 Intensità energetica	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. il rapporto di intensità energetica per l'organizzazione	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		b. il parametro specifico per l'organizzazione (il denominatore) scelto per calcolare il rapporto.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		c. I tipi di energia inclusi nel rapporto di intensità energetica – energia di combustibili, elettrica, di riscaldamento, di raffreddamento, di vapore o tutti.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		d. Se il rapporto utilizza il consumo di energia interno all'organizzazione, esterno o entrambi.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
	302-4 Riduzione del consumo di energia	Requisiti di compilazione 2.5 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 302-3, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.5.1 calcolare il rapporto dividendo il consumo di energia assoluto (il numeratore) per il parametro specifico per l'organizzazione (il denominatore); 2.5.2 se rendiconta il rapporto di intensità energetica per l'energia consumata sia internamente che esternamente all'organizzazione, presentare questi rapporti separatamente.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. il livello di riduzioni del consumo di energia ottenuto come risultato diretto delle iniziative di preservazione ed efficienza, in joule o multipli.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		b. I tipi di energia inclusi nelle riduzioni – energia di combustibili, elettrica, di riscaldamento, di raffreddamento, di vapore o tutti.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		c. La base per il calcolo delle riduzioni del consumo di energia, come base annua o base di riferimento, compresa la logica seguita per la sua scelta.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		d. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
		Requisiti di compilazione 2.7 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 302-4, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.7.1 escludere riduzioni derivanti da una capacità produttiva ridotta o da esternalizzazioni; 2.7.2 descrivere se la riduzione del consumo di energia è stimata, modellata o ricavata da misurazioni dirette. Se si usa una stima o una modellazione, l'organizzazione dovrà descrivere i metodi seguiti.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN
302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi venduti conseguite durante il periodo di rendicontazione, in joule o multipli.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN	
	b. La base per il calcolo delle riduzioni del consumo di energia, come base annua o base di riferimento, compresa la logica seguita per la sua scelta.	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN	
	c. Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati	Cap.3 Ambiente / 3.4L'USO DI ENERGIA: UN'AZIENDA SEMPRE PIU' GREEN	
Waste			
GRI 306: RIFIUTI 2020			
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Per gli impatti rilevanti correlati ai rifiuti, effettivi e potenziali, una descrizione di quanto segue: i. elementi in ingresso, attività ed elementi in uscita che conducono o potrebbero condurre a questi impatti; ii. se questi impatti sono correlati a rifiuti generati dalle attività dell'organizzazione oppure a rifiuti generati a monte o a valle nella sua catena del valore.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI	
	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Misure adottate, comprese misurazioni della circolarità, per prevenire la generazione di rifiuti nelle attività dell'organizzazione a monte e a valle nella sua catena del valore e per gestire impatti significativi risultanti dai rifiuti generati. b. Se i rifiuti generati dall'organizzazione nelle sue attività sono gestiti da una terza parte, una descrizione dei processi impiegati per determinare se la terza parte li gestisce in conformità a obbligazioni contrattuali o di legge.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI	
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	c. I processi utilizzati per raccogliere e monitorare dati correlati ai rifiuti.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI	

306-3 Rifiuti generati	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Il peso totale dei rifiuti generati in tonnellate e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	b. Informazioni contestuali necessarie per capire i dati e come questi sono stati compilati.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Requisiti di compilazione 2.1 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 306-3-a, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.1.1 escludere gli effluenti, a meno che la legge nazionale non ne imponga la rendicontazione come parte dei rifiuti totali; 2.1.2 utilizzare 1.000 chilogrammi come unità di misura della tonnellata	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Il peso totale di rifiuti non conferiti in discarica in tonnellate e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	b. Peso totale di rifiuti pericolosi non conferiti in discarica in tonnellate e una suddivisione di questo totale secondo le seguenti operazioni di recupero: i. Preparazione al riutilizzo; ii. Riciclaggio; iii. Altre operazioni di recupero	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	c. Il peso totale di rifiuti non pericolosi non conferiti in discarica in tonnellate e una suddivisione di questo totale secondo le seguenti operazioni di recupero: i. Preparazione al riutilizzo; ii. Riciclaggio; iii. Altre operazioni di recupero	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	d. Per ciascuna operazione di recupero elencata nelle informative 306-4-b e 306-4-c, una suddivisione del peso totale in tonnellate di rifiuti pericolosi e non pericolosi non conferiti in discarica: i. presso il sito; ii. Fuori del sito	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	e. Informazioni contestuali necessarie per capire i dati e come i dati e come questi sono stati compilati	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Requisiti di compilazione 2.2 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 306-4, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.2.1 escludere gli effluenti, a meno che la legge nazionale non ne imponga la rendicontazione come parte dei rifiuti totali; 2.2.2 utilizzare 1.000 chilogrammi come unità di misura della tonnellata.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Il peso totale di rifiuti conferiti in discarica in tonnellate e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	b. Peso totale di rifiuti pericolosi conferiti in discarica in tonnellate e una suddivisione di questo totale secondo le seguenti operazioni di smaltimento: i. incenerimento (con recupero di energia); ii. incenerimento (senza recupero di energia); iii. messa in discarica; iv. altre operazioni di smaltimento.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	c. Il peso totale di rifiuti non pericolosi conferiti in discarica in tonnellate e una suddivisione di questo totale secondo le seguenti operazioni di smaltimento: i. incenerimento (con recupero di energia); ii. incenerimento (senza recupero di energia); iii. messa in discarica; iv. altre operazioni di smaltimento.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	d. Per ciascuna operazione di smaltimento elencata nelle informative 306-5-b e 306-5-c, una suddivisione del peso totale in tonnellate di rifiuti pericolosi e non pericolosi conferiti in discarica: i. presso il sito; ii. fuori del sito.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
	e. Informazioni contestuali necessarie per capire i dati e come questi sono stati compilati.	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI

		<p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.4 Quando compila le informazioni specificate nell'Informativa 306-5, l'organizzazione che rendiconta dovrà:</p> <p>2.4.1 escludere gli effluenti, a meno che la legge nazionale non ne imponga la rendicontazione come parte dei rifiuti totali;</p> <p>2.4.2 utilizzare 1.000 chilogrammi come unità di misura della tonnellata.</p>	Cap.3 Ambiente / 3.5 ECONOMIA CIRCOLARE E PRODUZIONE DI RIFIUTI
Employment			
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016			
	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a Numero totale e percentuale di nuovi dipendenti assunti durante il periodo di rendicontazione, suddivisi per età, genere e regione b Numero totale e percentuale di avvicendamento di dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per età, genere e regione.	Sezione 4.1 Occupazione
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a Benefici che sono standard per dipendenti a tempo pieno dell'organizzazione e che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time, suddivisi per sedi significative di attività. Questi benefici consistono, come misura minima, in: i. assicurazione sulla vita; ii. assistenza sanitaria; iii. copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità; iv. congedo parentale; v. contributi pensionistici; vi. partecipazione azionaria; vii. altro; b. La definizione usata per 'sedi significative di attività'	Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.8 Rapporto con la collettività
		Requisiti di compilazione 2.3 Nel compilare le informazioni specificate nell'Informativa 401-2, l'organizzazione che rendiconta escluderà benefici in natura come la messa a disposizione di impianti sportivi o strutture di accoglienza diurna dei figli, pasti gratuiti durante l'orario di lavoro e altri programmi generali di welfare per i dipendenti.	Sezione 4.1 Occupazione
	401-3 Congedo parentale	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, suddivisi per genere; b. numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere; c. numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere; d. numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro, suddivisi per genere; e. tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere.	Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.1 Occupazione
Labor/management relations			
GRI 402: GESTIONE DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI SINDACALI 2016	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Numero minimo di settimane di preavviso in genere comunicate ai dipendenti e ai loro rappresentanti prima dell'attuazione di modifiche operative rilevanti che potrebbero influire su di loro in modo sostanziale. b. Per organizzazioni con accordi di contrattazione collettiva, rendicontare se il periodo di preavviso e le disposizioni per la consultazione e la trattativa sono specificate negli accordi stessi.	Sezione 4.4 Libertà di associazione e contrattazione Sezione 4.4 Libertà di associazione e contrattazione
Occupational health and safety			
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: a. Una dichiarazione relativa all'eventuale sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro implementato, specificando quanto segue: i. se il sistema è stato implementato per adempimento a obblighi di legge e in tal caso un elenco di tali obblighi; ii. se il sistema è stato implementato in base a un sistema accreditato di gestione del rischio e/o a standard/linee guida del sistema di gestione e in tal caso un elenco degli standard/linee guida;	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro

		b. una descrizione delle mansioni dei lavoratori, delle loro attività e dei luoghi di lavoro oggetto del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, specificando eventualmente se lavoratori, attività e luoghi di lavoro specifici non siano oggetto di tale sistema e per quale motivo.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti		L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: a. Una descrizione dei processi impiegati per identificare i pericoli legati al lavoro e procedere a una valutazione dei rischi con cadenza regolare e non regolare, e come applicare la gerarchia di controlli al fine di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi; nello specifico: i. in che modo l'organizzazione assicura la qualità di questi processi, ad esempio attraverso la competenza delle persone incaricate della loro esecuzione; ii. in che modo i risultati di questi processi sono utilizzati per valutare e migliorare costantemente il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		b. Una descrizione dei processi a disposizione dei lavoratori per segnalare pericoli e situazioni di pericolo sul lavoro, specificando quali misure sono attivate per proteggerli da rappresaglie.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		c. Una descrizione delle politiche e dei processi che i lavoratori devono attuare per sottrarsi a situazioni sul luogo di lavoro che a loro giudizio potrebbero causare infortuni o malattie professionali, specificando quali misure sono attivate per proteggerli da rappresaglie.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		d. Una descrizione dei processi utilizzati per indagare in merito a incidenti professionali, in particolare per identificare i pericoli e valutare i rischi correlati agli incidenti, per determinare le azioni correttive attraverso una gerarchia di controlli e i miglioramenti da apportare nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
403-3 Servizi per la salute professionale		L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: a. Una descrizione dei servizi per la salute professionale e delle relative funzioni che contribuiscono all'identificazione ed eliminazione dei pericoli e alla riduzione dei rischi, oltre a una spiegazione delle misure dell'organizzazione per garantire la qualità di questi servizi e agevolarvi l'accesso da parte dei lavoratori	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione		L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: a. Una descrizione dei processi per la partecipazione dei lavoratori e la loro consultazione riguardo allo sviluppo, attuazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e per l'accesso a tali iniziative e la divulgazione di informazioni in merito.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		b. Qualora esistano comitati congiunti dirigenza-lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro, una descrizione delle loro responsabilità, della frequenza con cui si incontrano, dell'autorità decisionale e dei motivi per cui eventuali categorie di lavoratori non vi siano rappresentate.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro		L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: a. Una descrizione di eventuale formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro erogata ai lavoratori, comprendente sia formazione generica che su specifici pericoli professionali, attività o situazioni pericolose.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
403-6 Promozione della salute dei lavoratori		L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: a. Una spiegazione del modo in cui l'organizzazione agevola l'accesso da parte dei lavoratori a servizi sanitari e medici extralavorativi e l'ambito di competenza degli stessi.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro

		b.Una descrizione di eventuali servizi e programmi di promozione della salute, usufruibili volontariamente dai lavoratori per gestire importanti rischi per la salute non correlati al lavoro, specificando quali sono affrontati e come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori a questi servizi e programmi	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a.Una descrizione dell'approccio adottato per prevenire o mitigare gravi impatti negativi in termini di salute e sicurezza sul lavoro direttamente correlati alle proprie attività operative, prodotti o servizi per via dei rapporti di business in essere, nonché pericoli e rischi .	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a.Se l'organizzazione ha attuato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti di legge e/o standard/linee guida accreditati: i. il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema; ii. il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema e sottoposti a un audit interno; iii. il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema e sottoposti a un audit o certificati da una terza parte esterna.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		b.Se, e in tal caso perché, alcuni lavoratori sono stati esclusi da questa informativa, specificando le tipologie di lavoratori esclusi	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		c.Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere in che modo sono stati compilati i dati, ad esempio eventuali standard, metodi e supposizioni impiegati	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a.Per tutti i dipendenti : i. il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro; ii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi); iii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili; iv. le tipologie principali di infortuni sul lavoro; v. il numero di ore lavorative svolte.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		b.Per tutti i lavoratori non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione: i. il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro; ii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi); iii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili; iv. le tipologie principali di infortuni sul lavoro; v. il numero di ore lavorative svolte.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		c.I pericoli sul lavoro che presentano un rischio di infortunio con conseguenze gravi, specificando: i. come sono stati determinati tali pericoli; ii. quali di essi hanno causato o contribuito a causare infortuni con conseguenze gravi durante il periodo di rendicontazione; iii. le azioni intraprese o in programma per eliminare tali pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		d.Eventuali azioni intraprese o in programma per eliminare altri pericoli sul luogo di lavoro e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		e.Se i tassi suddetti sono stati calcolati in base a 200.000 o 1 milione di ore lavorative	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-9 Infortuni sul lavoro	f.Se, e in tal caso perché, alcuni lavoratori sono stati esclusi da questa informativa, specificando le tipologie di lavoratori esclusi	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		g.Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere in che modo sono stati compilati i dati, ad esempio eventuali standard, metodi e supposizioni impiegati	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro

		<p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.1 Durante la compilazione delle informazioni specificate nell'Informativa 403-9, l'organizzazione che rendiconta dovrà:</p> <p>2.1.1 escludere i decessi dal calcolo del numero e della percentuale degli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi;</p> <p>2.1.2 includere i decessi dovuti a infortunio sul lavoro nel calcolo del numero e percentuale di infortuni sul lavoro registrabili;</p> <p>2.1.3 includere gli infortuni derivanti da incidenti da pendolarità solo quando il trasporto è stato gestito dall'organizzazione;</p> <p>2.1.4 calcolare i tassi basandosi su 200.000 o 1 milione di ore lavorate, utilizzando le formule illustrate di seguito</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> $\text{Tasso di decessi per infortuni sul lavoro} = \frac{\text{Numero di decessi per infortuni sul lavoro}}{\text{Numero di ore lavorative svolte}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$ </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> $\text{Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)} = \frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)}}{\text{Numero di ore lavorative svolte}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$ </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> $\text{Tasso di infortuni sul lavoro registrabili} = \frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro registrabili}}{\text{Numero di ore lavorative svolte}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$ </div>	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
	403-10 Malattia professionale	<p>L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:</p> <p>a. Per tutti i dipendenti :</p> <p>i. il numero di decessi dovuti a malattia professionale;</p> <p>ii. il numero di casi di malattia professionale registrabili;</p> <p>iii. le tipologie principali di malattie professionali.</p> <p>b. Per tutti i lavoratori non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:</p> <p>i. il numero di decessi dovuti a malattia professionale;</p> <p>ii. il numero di casi di malattia professionale registrabili;</p> <p>iii. le tipologie principali di malattie professionali.</p> <p>c. I pericoli sul lavoro che, se non controllati, presentano un rischio di malattia professionale, specificando:</p> <p>i. come sono stati determinati tali pericoli;</p> <p>ii. quali di essi hanno causato o contribuito a causare casi di malattia professionale durante il periodo di rendicontazione;</p> <p>iii. le azioni intraprese o in programma per eliminare tali pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli.</p> <p>d. Se, e in tal caso perché, alcuni lavoratori sono stati esclusi da questa informativa, specificando le tipologie di lavoratori esclusi.</p> <p>e. Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere in che modo sono stati compilati i dati, ad esempio eventuali standard, metodi e supposizioni impiegati</p> <p>Requisiti di compilazione</p> <p>2.3 Nella compilazione delle informazioni specificate nell'Informativa 403-10, l'organizzazione che rendiconta includerà i decessi dovuti a malattia professionale nel calcolo del numero di casi di malattia professionale registrabili</p>	<p>Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro</p>

Training and education			
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. numero medio di ore di formazione che i suoi dipendenti hanno ricevuto durante il periodo di rendicontazione, suddiviso per: i. Genere; ii. categoria di dipendenti.	Sezione 4.3 Formazione del personale Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. tipologia e ambito dei programmi attuati e assistenza offerta per migliorare le competenze dei dipendenti; b. programmi di assistenza alla transizione per agevolare l'occupabilità e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.	Sezione 4.3 Formazione del personale Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro Sezione 4.3 Formazione del personale Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Percentuale sul totale dei dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione.	Sezione 4.3 Formazione del personale Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
Diversity and equal opportunity			
GRI 405: DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Percentuale di persone all'interno degli organi di governance dell'organizzazione appartenenti alle seguenti categorie di diversità: i. genere ii. Fascia d'età (sotto i 30 anni, fra i 30 e i 50 anni, oltre 50 anni); iii. Altri indicatori di diversità se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili). b. Percentuale di dipendenti per categorie appartenenti alle seguenti categorie di diversità: i. genere ii. fascia di età (sotto i 30 anni, fra i 30 e i 50 anni, oltre 50 anni); iii. altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili).	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.6 Diversità e pari opportunità
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, per sedi significative di attività; b. la definizione usata per 'sedi significative di attività'.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.6 Diversità e pari opportunità
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, per sedi significative di attività; b. la definizione usata per 'sedi significative di attività'.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.6 Diversità e pari opportunità
Non-discrimination			
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Numero totale di episodi di discriminazione verificatisi durante il periodo di rendicontazione. b. Stato di tali episodi e provvedimenti adottati con riferimento a: i. episodi oggetto di valutazione da parte dell'organizzazione; ii. piani di rimedio in corso di applicazione; iii. piani di rimedio già applicati, con valutazione dei risultati attraverso regolari processi di revisione ad opera del gruppo dirigente interno; iv. episodi non più oggetto di provvedimenti. Requisiti di compilazione 2.1 Nel compilare le informazioni specificate nell'Informativa 406-1, l'organizzazione che rendiconta includerà gli episodi di discriminazione sulla base di razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale, secondo le definizioni dell'OIL, nonché qualsiasi altra forma di discriminazione che coinvolga stakeholder interni e/o esterni di tutte le attività dell'organizzazione, nel periodo di rendicontazione.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.6 Diversità e pari opportunità
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Attività e fornitori presso i quali i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o di contrattazione collettiva potrebbero essere violati a significativamente a rischio, per quanto attiene a: i. tipo di attività (ad es. stabilimento di produzione) e fornitore; ii. Paesi o aree geografiche in cui le attività e i fornitori sono considerati a rischio b. Misure intraprese dall'organizzazione durante il periodo di rendicontazione per supportare i diritti di esercitare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.6 Diversità e pari opportunità
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	Sezione 4.4 Libertà di associazione e contrattazione Sezione 4.4 Libertà di associazione e contrattazione
Freedom of association and collective bargaining			
GRI 407: LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2016	407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Attività e fornitori presso i quali i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o di contrattazione collettiva potrebbero essere violati a significativamente a rischio, per quanto attiene a: i. tipo di attività (ad es. stabilimento di produzione) e fornitore; ii. Paesi o aree geografiche in cui le attività e i fornitori sono considerati a rischio b. Misure intraprese dall'organizzazione durante il periodo di rendicontazione per supportare i diritti di esercitare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva.	Sezione 4.4 Libertà di associazione e contrattazione
		L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	Sezione 4.4 Libertà di associazione e contrattazione

Child labor			
GRI 408: LAVORO MINORILE 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di: i. lavoro minorile; ii. giovani lavoratori esposti a lavori pericolosi.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.2: Lavoro minorile, forzato, obbligato
		b. Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile per: i. tipo di attività (ad es. stabilimento di produzione) e fornitore; ii. Paesi o aree geografiche in cui le attività e i fornitori sono considerati a rischio.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.2: Lavoro minorile, forzato, obbligato
		c. Misure intraprese dall'organizzazione durante il periodo di rendicontazione per contribuire all'effettiva abolizione del lavoro minorile.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.2: Lavoro minorile, forzato, obbligato
Forced or compulsory labor			
GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO 2016	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio per quanto attiene a: i. tipo di attività (ad es. stabilimento di produzione) e fornitore; ii. Paesi o aree geografiche in cui le attività e i fornitori sono considerati a rischio.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.2: Lavoro minorile, forzato, obbligato
		b. Misure intraprese dall'organizzazione durante il periodo di rendicontazione per contribuire all'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.2: Lavoro minorile, forzato, obbligato
Security practices			
GRI 410: PRATICHE DI SICUREZZA 2016	410-1 Personale di sicurezza che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti umani	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. La percentuale del personale di sicurezza che ha ricevuto una formazione formale sulle politiche o su specifiche procedure dell'organizzazione riguardanti i diritti umani e sulla loro applicazione alla sicurezza.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
		b. Se i requisiti relativi alla formazione si applicano anche a organizzazioni terze che forniscono il personale di sicurezza.	Sezione 4.5 Salute e sicurezza sul lavoro
Human Right			
GRI 412: VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI 2016	412-1 Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	numero totale e percentuale di attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazione dell'impatto sui diritti umani, per Paese.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.7: Rispetto dei diritti umani
	412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	numero totale di ore, nel periodo di rendicontazione, dedicate alla formazione sulle politiche o sulle procedure per i diritti umani riguardanti che sono rilevanti per le attività, percentuale di dipendenti che sono stati formati, durante il periodo di rendicontazione, sulle politiche o sulle procedure riguardanti aspetti collegati ai diritti umani rilevanti per le attività.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.7: Rispetto dei diritti umani Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.7: Rispetto dei diritti umani
	412-3 Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni: a. il numero totale e la percentuale di accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani; b. la definizione utilizzata per "accordi di investimento e contratti significativi"	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.1 Occupazione Sezione 4.7: Rispetto dei diritti umani

Local communities			
GRI 413: COMUNITA' LOCALI 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Percentuale di operazioni con coinvolgimento della comunità locale, valutazioni di impatti e/o programmi di sviluppo attuati, compreso l'uso di: i. valutazioni di impatti sociali, compresi quelli sul genere, basate su processi di partecipazione; ii. valutazione di impatti ambientali e monitoraggio continuo; iii. informative pubbliche sui risultati di valutazioni su impatti sociali e ambientali; iv. programmi di sviluppo di comunità locali basati sulle loro esigenze; v. piani di coinvolgimento degli stakeholder basati sulla loro mappatura; vi. comitati di consultazione delle comunità locali a larga base e processi che includano gruppi vulnerabili; vii. consigli di fabbrica, comitati sulla salute e sicurezza sul lavoro e altri organismi di rappresentanza dei lavoratori per far fronte agli impatti; viii. processi di reclamo formale da parte della comunità locale.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.8: Rapporto con la collettività
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali, tra cui: i. la sede delle operazioni; ii. i rilevanti impatti negativi effettivi e potenziali delle operazioni.	Sezione 2.5 Codice Etico Sezione 4.8: Rapporto con la collettività
Customer health and safety			
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Percentuale di categorie di prodotti e servizi significativi per i quali si valutano gli impatti sulla salute e la sicurezza, con l'intento di migliorarli.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Il numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari riguardanti gli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi entro il periodo di rendicontazione, suddivisi per: i. episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato una sanzione o una penale; ii. episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato un avviso; iii. episodi di non conformità a codici volontari. b. Se l'organizzazione non ha individuato alcuna non conformità a regolamenti e/o codici volontari, sarà sufficiente una breve dichiarazione in merito	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
		Requisiti di compilazione 2.1 Durante la compilazione delle informazioni specificate nell'Informativa 416-2, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.1.1 escludere episodi di non conformità in cui è stato determinato che l'organizzazione non ne è responsabile; 2.1.2 escludere episodi di non conformità relativi a episodi riguardanti l'etichettatura, che devono essere rendicontati nell'Informativa 417-2 di GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016; 2.1.3 identificare eventuali episodi di non conformità relativi a eventi precedenti al periodo di rendicontazione.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
Marketing and labeling			
GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA 2016	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Se ciascuna delle seguenti tipologie di informazioni è richiesta dalle procedure dell'organizzazione concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi: i. l'origine dei componenti del prodotto o servizio; ii. il contenuto, particolarmente riguardo alle sostanze che potrebbero avere un impatto ambientale o sociale; iii. l'uso sicuro del prodotto o servizio; iv. lo smaltimento del prodotto e gli impatti ambientali o sociali; v. altro (spiegare).	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti

		b.La percentuale di categorie rilevanti di prodotti o servizi che devono soddisfare la conformità a tali procedure e valutati in relazione alla conformità stessa.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Il numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi, suddivisi per: i. episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato una sanzione o una penale; ii. episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato un avviso; iii. episodi di non conformità a codici volontari	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
		b. Se l'organizzazione non ha individuato alcuna mancanza di conformità a regolamenti e/o codici volontari, sarà sufficiente una breve dichiarazione in merito.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
		Requisiti di compilazione 2.1 Quando compila le informazioni specificate nell'informativa 417-2, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.1.1 escludere episodi di non conformità in cui è stato determinato che l'organizzazione non ne è responsabile; 2.1.2 se pertinente, identificare qualsiasi episodio di non conformità correlato a eventi in periodi di tempo precedenti al periodo di rendicontazione	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Il numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari concernenti le comunicazioni di marketing, comprese pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni, per: i. episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato una sanzione o una penale; ii. episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato un avviso; iii. episodi di non conformità a codici volontari.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
		b. Se l'organizzazione non ha individuato alcuna mancanza di conformità a regolamenti e/o codici volontari, sarà sufficiente una breve dichiarazione in merito.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
		Requisiti di compilazione 2.2 Quando compila le informazioni specificate nell'informativa 417-3, l'organizzazione che rendiconta dovrà: 2.2.1 escludere episodi di non conformità per i quali è stato determinato che l'organizzazione non è responsabile; 2.2.2 se pertinente, identificare qualsiasi episodio di non conformità correlato a eventi in periodi di tempo precedenti al periodo di rendicontazione.	Sezione 4.9 Marketing e tutela dei clienti
Customer privacy			
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2018	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni: a. Numero totale di fondati reclami ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti, suddivisi per: i. reclami ricevuti da terze parti e comprovati dall'organizzazione; ii. reclami da organi normativi.	Sezione 4.10 Privacy
		b. Numero totale di episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.	Sezione 4.10 Privacy
		c. Se l'organizzazione non ha individuato alcun reclamo fondato, sarà sufficiente una breve dichiarazione in merito.	Sezione 4.10 Privacy
		Requisiti di compilazione 2.1 Nei compilare le informazioni indicate nell'informativa 418-1, l'organizzazione che rendiconta indicherà se un numero significativo di tali violazioni si riferisce a eventi risalenti agli anni precedenti.	Sezione 4.10 Privacy

Report di Sostenibilità 2022 di Corapack Srl
Via Del Fontanile 7 - 22040 Brenna (CO)

Contatti: corapack@corapack.com

Il Report di Sostenibilità è stato realizzato
in collaborazione con ProGest Srl
www.pro-gest.it