

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Bilancio di Sostenibilità

2024

Il valore dei gesti quotidiani.

67

dipendenti

15,7 mln €

di fatturato

800+

alberi piantati

NOTA EDITORIALE

Bilancio di Sostenibilità 2024 di Ghidini Cipriano S.r.l.

A CURA DI

Ufficio amministrativo
Ghidini Cipriano S.r.l.

CONTATTI

Via Ponte Gandovere 51
25064 Gussago (BS), Italia
Tel. +39 030 3737012
info@ghidinicipriano.it

PERIODO DI RENDICONTAZIONE

1 gennaio – 31 dicembre 2024
con dati comparativi sul triennio 2022-2024

STANDARD DI RIFERIMENTO

GRI Standards 2021 · GBS · in
coerenza con la Direttiva (UE)
2022/2464 (CSRD)

APPROVAZIONE

Documento approvato dal Consiglio di
Amministrazione di Ghidini Cipriano S.r.l.
nella seduta del

DATA

31/07/2025



Indice

Lettera del Presidente agli stakeholder	04
--	-----------

Highlights 2024	06
------------------------	-----------

Nota metodologica	07
--------------------------	-----------

01 La governance aziendale

1.1 Chi siamo	09
---------------	----

1.2 La nostra storia	10
----------------------	----

1.3 La governance e la struttura organizzativa	12
--	----

1.3.1 Le aree funzionali	14
--------------------------	----

1.4 Le certificazioni, i premi ed i riconoscimenti	15
--	----

1.5 La presenza sul territorio	16
--------------------------------	----

1.6 Obiettivi di sostenibilità	17
--------------------------------	----

1.7 La mappatura e il coinvolgimento degli stakeholder	18
--	----

1.8 L'analisi di materialità	20
------------------------------	----

1.9 Trasparenza e segnalazioni	22
--------------------------------	----

1.10 Innovazione sostenibile	23
------------------------------	----

02 Dimensione sociale

2.1 I dipendenti	25
------------------	----

2.2 I clienti	34
---------------	----

2.3 I fornitori	38
-----------------	----

2.4 Le comunità	39
-----------------	----

03 Dimensione ambientale

3.1 Cambiamento climatico	42
---------------------------	----

3.2 Gestione della risorsa idrica	45
-----------------------------------	----

3.3 Produzione e gestione dei rifiuti	46
---------------------------------------	----

04 Dimensione economica

4.1 Sintesi delle informazioni economico-patrimoniali	48
---	----

4.2 Il valore aggiunto creato e distribuito	50
---	----

05 Allegati

a. Tabella degli impatti, rischi e opportunità	52
--	----

GRI Content Index	56
--------------------------	-----------

Lettera del Presidente

GRI 2-22

Gentili stakeholder, il 2024 rappresenta per Ghidini un passaggio importante: con la pubblicazione di questo documento, l'azienda presenta il proprio primo Bilancio di sostenibilità, avviando un percorso di rendicontazione trasparente e strutturata delle proprie responsabilità economiche, sociali e ambientali.

« La sostenibilità non è un tema accessorio, ma una leva strategica per la competitività, la solidità e la credibilità dell'impresa nel lungo periodo. »

L'anno è stato caratterizzato da un contesto economico e geopolitico complesso. Il perdurare dei conflitti ai confini dell'Europa, le tensioni in Medio Oriente e le dinamiche instabili del commercio internazionale hanno continuato a incidere sull'equilibrio dei mercati e sulle prospettive industriali. I costi energetici e logistici, pur mostrando segnali di progressivo riequilibrio rispetto ai picchi degli anni precedenti, rimangono elevati e soggetti a volatilità. A ciò si aggiungono politiche commerciali sempre più protezionistiche e un clima di incertezza che ha condizionato le decisioni di investimento e la pianificazione delle imprese manifatturiere.

In questo scenario, anche le filiere produttive legate ai beni di consumo e al settore casa hanno dovuto confrontarsi con una domanda

altalenante e con la necessità di adattarsi rapidamente a nuovi modelli di consumo, più attenti alla qualità, alla durabilità e alla sostenibilità dei prodotti.

Per Ghidini, realtà impegnata nella progettazione e produzione di utensili per la cucina e oggetti che entrano nella quotidianità delle persone, queste trasformazioni rappresentano al tempo stesso una sfida e una responsabilità. I prodotti dell'azienda accompagnano gesti semplici ma significativi della vita di ogni giorno: preparare il caffè, cucinare, condividere momenti domestici. Per questo motivo, la qualità, la sicurezza e l'affidabilità non sono solo requisiti tecnici, ma elementi che incidono direttamente sull'esperienza delle persone e sulla fiducia che ripongono nel marchio.

In un contesto complesso e in continua evoluzione emerge quindi una consapevolezza sempre più forte: la sostenibilità non è un tema accessorio, ma una leva strategica per la competitività, la solidità e la credibilità dell'impresa nel lungo periodo. Rendere conto delle proprie scelte, dei risultati raggiunti e degli impegni futuri significa rafforzare il dialogo con tutti gli interlocutori e contribuire a costruire valore condiviso.

Questo primo Bilancio di sostenibilità nasce proprio con questo obiettivo: raccontare il percorso intrapreso da Ghidini, dare evidenza alle azioni realizzate e definire le priorità per il futuro. È un documento che segna l'inizio di un cammino, non un punto di arrivo. La volontà dell'azienda è quella di rendere sempre più strutturata la misurazione delle proprie

performance ESG e integrare progressivamente i principi di sostenibilità nei processi decisionali e organizzativi.

Ghidini intende proseguire nel rafforzamento delle relazioni con i propri stakeholder — dipendenti, clienti, fornitori, comunità e partner — riconoscendo nel confronto e nell'ascolto strumenti fondamentali per migliorare e crescere in modo responsabile.

La pubblicazione di questo bilancio rappresenta dunque un impegno di trasparenza e di responsabilità verso tutti coloro che, a vario titolo, contribuiscono al percorso dell'azienda. Con la consapevolezza che la sostenibilità si costruisce giorno dopo giorno, attraverso scelte concrete, attenzione alle persone e cura per l'ambiente in cui operiamo.

Firma della Direzione

firma

Diego Andina

Presidente del Consiglio di Amministrazione

ANNO DI FONDAZIONE

1938

— LUMEZZANE —

Highlights

I risultati economici, sociali e ambientali dell'esercizio, raccontati attraverso i numeri che meglio descrivono il valore generato da Ghidini Cipriano.

 15,7 mln € di fatturato	 6,3 mln € di valore aggiunto globale lordo	 67 dipendenti al 31.12.2024
 6 nuove assunzioni nell'anno	 -14,5 % riduzione di TCO ₂ ed emissioni Scope 2 (market-based) rispetto al 2023 ¹	 126,35 TCO ₂ che saranno assorbite dalla Foresta Ghidini



Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 a cui Ghidini contribuisce.

¹ Calcolate secondo la metodologia Market based.

Nota metodologica

GRI 2-2 · 2-3

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di Ghidini Cipriano S.r.l. (di seguito, per brevità, anche Ghidini Cipriano o, più in generale, Impresa, Azienda o Società) e fa riferimento alle informazioni relative al periodo **01/01/2024 - 31/12/2024**, esponendo laddove possibile i dati relativi al triennio 2022-2023-2024.

Il perimetro di rendicontazione riguarda la sola realtà di Ghidini Cipriano S.r.l. Per essere il primo anno di rendicontazione, e al fine di agevolare la raccolta dei dati da parte dell'azienda, il presente Bilancio si basa esclusivamente sulle informazioni sociali e ambientali riferite ai tre stabilimenti italiani. Il sito produttivo cinese non rientra nel perimetro di rendicontazione previsto per questa edizione.

Il documento è stato redatto **con riferimento ai GRI Standards**, emanati nel 2016 dall'organizzazione internazionale Global Reporting Initiative ed in ultimo aggiornati nel 2023. Inoltre, sebbene la Società non ne sia soggetta agli obblighi, il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto tenendo in considerazione le richieste della Direttiva Europea 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario.

La determinazione del Valore Aggiunto e il suo Prospetto di riparto, ritenuto rilevante per misurare le ricadute economiche sui principali stakeholder della Società, rispondono allo **standard italiano GBS - Principi di redazione del Bilancio Sociale**.

La rendicontazione della performance economica, sociale ed ambientale è strutturata in coerenza con i temi risultati materiali dall'**analisi di doppia materialità**, svolta con riferimento ai principi del GRI 3 (v.2021) e degli standard previsti dalla CSRD.

Oltre alla rendicontazione dei temi materiali, nel presente Bilancio, si affrontano anche tematiche sociali e ambientali di più ampio respiro, non ritenute particolarmente prioritarie.

Infine, all'interno di tale documento, sono indicate le correlazioni tra i contenuti trattati e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals - SDGs**) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, selezionati rispetto alle aree di importanza di Ghidini Cipriano, come meglio dettagliato di seguito e nel capitolo "Obiettivi di miglioramento".

IN SINTESI

PERIMETRO

3 stabilimenti italiani

Lumezzane · Gussago · Castegnato

PERIODO

01.01 – 31.12.2024

COMPARATIVO

triennio 2022–2024

STANDARD ADOTTATI

- **GRI Standards 2021** –
approccio with reference
- **GBS** – Valore Aggiunto
- **CSRD** – Dir. (UE) 2022/2464
- **GRI 3** – doppia materialità

Report volontario, non soggetto a cogenza normativa e non sottoposto ad Assurance esterna.



CAPITOLO PRIMO

01

La governance aziendale

Chi siamo, da dove veniamo e come ci organizziamo. La struttura, le certificazioni, gli stakeholder e i temi materiali che orientano la strategia di sostenibilità di Ghidini Cipriano.

Chi siamo

Storia

Organizzazione

Stakeholder

Materialità

Chi siamo

GRI 2-1

Ghidini Cipriano S.r.l. nasce da una solida tradizione manifatturiera e si evolve nel tempo da realtà artigiana a impresa industriale strutturata

Il percorso di crescita è stato guidato da un saper fare distintivo, dall'innovazione tecnologica e da una costante attenzione alla qualità dei prodotti.

L'Azienda opera nella produzione e commercializzazione di utensili e accessori da cucina, articoli e casalinghi, destinati al mercato nazionale e internazionale.

La qualità rappresenta un principio cardine della filosofia aziendale e orienta tutte le attività produttive, sia negli stabilimenti italiani sia in quelli esteri. Essa è il risultato di un approccio integrato che combina ricerca, innovazione, tecnologia e valorizzazione della cultura industriale e della tradizione.

La scelta strategica di mantenere una parte significativa della produzione in Italia consente di preservare e valorizzare il patrimonio di competenze, il design e il "saper fare" riconducibili al **Made in Italy**. L'Azienda gestisce internamente l'intera filiera produttiva, dalla progettazione alla produzione in serie, avvalendosi di tecnologie avanzate, processi strutturati e rigorosi controlli qualità.

Negli ultimi anni, gli investimenti si sono concentrati sull'ammodernamento delle linee produttive, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa e garantire il rispetto dei più elevati standard in materia di sostenibilità ambientale.



Il levatappi colorato — primo oggetto in metallo colorato nella storia dei casalinghi.

Made in Italy

Filiera produttiva gestita internamente, dalla progettazione alla serie.

La nostra storia

L'Azienda, che prende il nome dal suo fondatore Cipriano Ghidini, nasce nel 1938, prima dello scoppio della Seconda Guerra Mondiale.

Cipriano avvia l'attività in un **piccolo laboratorio artigianale a Lumezzane, nella frazione di Montagnone**, lungo il torrente Gobbia, dove inizialmente vengono prodotti **pesi in ottone per bilance** e, successivamente, **cavatappi e rompinoci**.

Le radici dell'impresa affondano tuttavia in anni ancora precedenti, nella frazione di Premiano

dove il padre Giuseppe, detto "Bepi", gestiva una piccola fonderia artigianale specializzata nella produzione manuale di cucchiaini in ottone fusi in terra e di pesi per bilance.

Da queste origini prende avvio il percorso di crescita dell'azienda, che nel tempo si è evoluta da realtà artigiana a impresa industriale, grazie a un saper fare distintivo, all'adozione di soluzioni all'avanguardia e a una profonda passione per la qualità produttiva.



UNA FAMIGLIA DI MARCHI



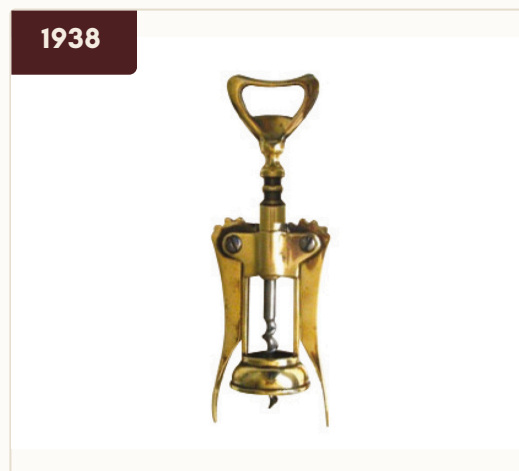
L'album storico

1910 — 2014

Oltre un secolo di immagini: dalle origini artigiane lungo il torrente Gobbia ai siti produttivi e logistici di oggi, passando per gli oggetti che hanno fatto la storia dell'Azienda.



Le origini. La fonderia artigiana lungo il torrente Gobbia, a Lumezzane.



Il primo cavatappi in ottone, agli albori dell'attività.



Lumezzane. Lo stabilimento di Sant'Apollonio.



Il levatappi colorato. Primo oggetto in metallo colorato.



Gussago. La nuova sede direzionale e produttiva.



Huizhou, Cina. L'acquisizione e la riorganizzazione dello stabilimento asiatico.



Castegnato. La base logistica a servizio della distribuzione.

La governance e la struttura organizzativa

GRI 2-1 · 2-9 · 405-1

L'azienda è di proprietà al 100% di AD-FIN S.p.A. Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Ghidini Cipriano S.r.l. governa l'indirizzo strategico ed è affiancato da un Collegio Sindacale.

100%

AD-FIN S.p.A.

40%

donne nel
Collegio Sindacale

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e Cognome	Funzione	Ruolo	Anzianità
Diego Andina	Presidente CdA	Amministratore	15 anni
Andrea Andina	Consigliere	Amministratore delegato	15 anni
Giuseppe Andina	Consigliere	—	15 anni

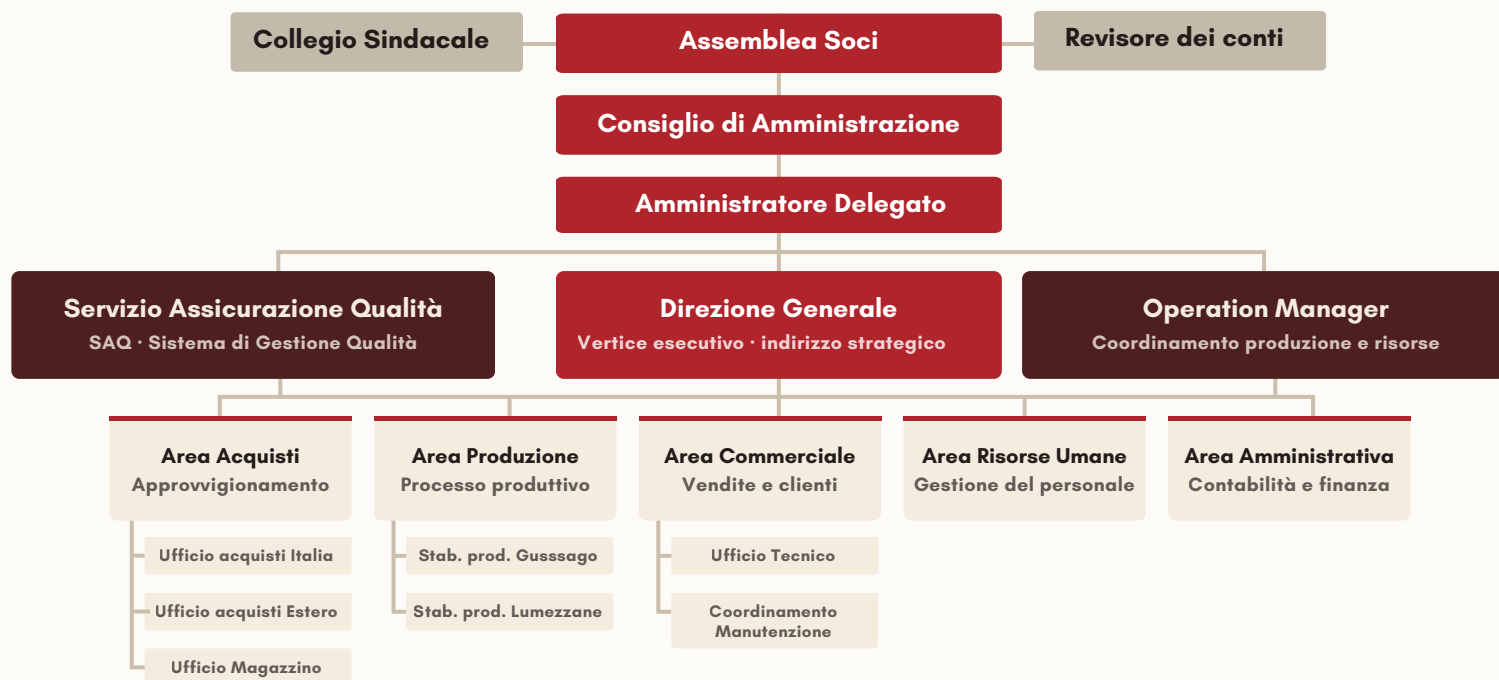
Il Collegio Sindacale è composto da cinque membri, di cui tre effettivi e due supplenti. L'organo è composto al 40% da donne.

COLLEGIO SINDACALE

Nome e Cognome	Ruolo ricoperto
Alberto Papa	Presidente del collegio sindacale
Andrea Gazzorelli	Sindaco effettivo
Maurizio Pola	Sindaco effettivo
Graziella Venturi	Sindaca supplente
Caterina Dusi	Sindaca supplente

Di seguito è riportato l'organigramma funzionale di primo livello, che rappresenta il raggruppamento delle principali attività operative, fulcro del funzionamento aziendale. La struttura si sviluppa su più livelli, con alcune aree trasversali all'intera azienda — la Direzione Generale, il Servizio Assicurazione Qualità e l'Operation Manager — e aree dedicate al funzionamento operativo.

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE DI PRIMO LIVELLO



Direzione Generale

La Direzione Generale rappresenta il vertice dell'organizzazione ed esercita il potere esecutivo, assicurando il governo complessivo dell'azienda sotto il profilo strategico, organizzativo, economico e operativo. Definisce gli indirizzi di sviluppo, approva gli investimenti e assegna le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Coordina le principali funzioni aziendali, garantendo l'efficacia dell'assetto organizzativo, la gestione del personale e l'integrazione tra attività produttive, tecniche, commerciali e di supporto. Monitora l'andamento aziendale e promuove le necessarie azioni di miglioramento.

Assicura il rispetto dei requisiti legali e normativi applicabili. Garantisce inoltre l'attuazione e il miglioramento del Sistema di Gestione Qualità, promuovendo una cultura aziendale orientata all'efficienza e al miglioramento continuo.

Servizio di Assicurazione Qualità

Il Servizio Assicurazione Qualità (SAQ), su mandato del Vertice aziendale, presidia la definizione, l'attuazione e l'efficace applicazione del Sistema di

Gestione Qualità. Coordina la documentazione, l'aggiornamento normativo e i processi di audit, supportando le funzioni aziendali nella gestione delle non conformità e nel miglioramento continuo. Verifica il rispetto dei requisiti della norma UNI EN ISO 9001 e della normativa cogente applicabile al settore, inclusi i requisiti in materia di sicurezza, igiene, qualità e conformità dei prodotti, promuove la formazione interna e mantiene un costante raccordo con la Direzione Generale, con gli enti competenti e con gli stakeholder di riferimento, garantendo un approccio integrato alla qualità e alla conformità dei processi e dei prodotti aziendali.

Operation Manager

L'Operation Manager coordina i reparti produttivi e l'impiego delle risorse aziendali, assicurando l'efficienza operativa e l'evoluzione dell'offerta di prodotto. Supervisiona progetti strategici, cura i rapporti con fornitori e partner esterni e supporta l'introduzione di soluzioni innovative. Presidia le attività di analisi economica, validazione tecnica e valutazione degli investimenti, garantendo coerenza con gli obiettivi aziendali e la valorizzazione degli asset brevettuali.

Le aree funzionali

Accanto alle funzioni trasversali, di seguito sono descritte le aree più specifiche per il funzionamento dell'azienda.

AREA ACQUISTI

L'Area Acquisti presidia i processi di approvvigionamento, garantendo la selezione, la valutazione e la gestione dei fornitori in coerenza con gli obiettivi aziendali. Coordina le trattative, emette e verifica gli ordini, redige i capitolati e assicura la conformità dei materiali acquistati. Collabora con le funzioni Qualità e Direzione Generale nella gestione delle non conformità, nella definizione delle strategie di acquisto e nella qualifica periodica dei fornitori, contribuendo all'efficienza e alla sostenibilità della catena di fornitura.

AREA PRODUZIONE

L'Area Produzione garantisce il corretto svolgimento del processo produttivo, assicurando qualità, continuità operativa e rispetto dei programmi. Supervisiona le attività dei reparti, coordina il personale e gestisce l'immagazzinamento di semilavorati e prodotti finiti. Presidia la programmazione della produzione, monitora la conformità ai requisiti tecnici e commerciali e collabora con la Funzione Qualità nella gestione delle non conformità e delle azioni correttive.

AREA COMMERCIALE

Sovrintende alle attività di vendita, garantendo il raggiungimento degli obiettivi commerciali e la gestione efficace dei rapporti con i Clienti. Coordina la rete di vendita, gestisce gli ordini e monitora la soddisfazione del Cliente, assicurando un servizio continuo e qualificato. Supporta inoltre la raccolta dati per gli indicatori commerciali, cura la documentazione di competenza e collabora con le altre funzioni aziendali per la gestione delle vendite e dell'assistenza tecnica.

AREA RISORSE UMANE

Assicura la corretta gestione del personale, garantendo il rispetto della normativa vigente, dei contratti applicabili e delle procedure aziendali. Coordina i processi di selezione, inserimento, formazione e sviluppo delle risorse, monitorando presenze, orari di lavoro e adempimenti amministrativi connessi al personale. Promuove politiche orientate al benessere organizzativo, alle pari opportunità e alla parità di genere, collaborando con la Direzione Generale e con le altre funzioni aziendali per la valorizzazione delle competenze e il miglioramento del clima aziendale.

AREA AMMINISTRATIVA

Assicura la corretta esecuzione delle attività contabili, fiscali e amministrative, garantendo trasparenza e conformità normativa. Supervisiona la fatturazione, la gestione finanziaria e la contabilità clienti/fornitori, oltre al controllo dei bilanci di verifica e alla registrazione dei documenti. Coordina inoltre i processi amministrativi legati al personale, contribuendo al buon funzionamento dell'organizzazione.

Le certificazioni, i premi e i riconoscimenti

L'attenzione alla qualità, alla sostenibilità e al miglioramento continuo rappresenta da sempre un valore centrale per Ghidini Cipriano Srl.

In quest'ottica, l'azienda ha intrapreso nel tempo un percorso strutturato di **certificazione dei propri sistemi di gestione**, volto a garantire la piena conformità ai requisiti normativi e a consolidare la fiducia dei clienti e dei partner.

Le certificazioni ottenute rappresentano per Ghidini Cipriano non un punto di arrivo, ma una base solida per un percorso di crescita continua.

L'azienda intende proseguire nel rafforzamento dei propri sistemi di gestione integrata, con l'obiettivo di estendere progressivamente le proprie certificazioni anche agli ambiti ambientale e di sostenibilità, in coerenza con la propria missione e con gli impegni assunti verso clienti, dipendenti e territorio.

PROSSIMO PASSO

Estensione delle certificazioni agli ambiti **ambientale** e di **sostenibilità**.

ISO 9001

DAL 1997

Sistema di Gestione per la Qualità

Dal 1997, Ghidini Cipriano Srl è certificata secondo la norma UNI EN ISO 9001, standard internazionale che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione per la Qualità orientato all'efficienza dei processi e alla soddisfazione del cliente.

L'adozione della ISO 9001 ha permesso di strutturare in modo sistematico tutte le attività aziendali, introducendo procedure di controllo e monitoraggio in ogni fase produttiva: dall'approvvigionamento delle materie prime, alla progettazione, alla realizzazione e al collaudo finale dei prodotti.

Attraverso audit periodici interni ed esterni, l'azienda verifica il corretto funzionamento del sistema e promuove una cultura del miglioramento continuo, con l'obiettivo di garantire prodotti sempre più sicuri, performanti e conformi alle esigenze del mercato.

UNI/PdR 125:2022

DIC 2024

Certificazione per la Parità di Genere

A dicembre 2024, Ghidini Cipriano Srl ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, che attesta l'impegno concreto dell'azienda nella promozione della parità di genere e nella valorizzazione delle persone.

La certificazione riconosce l'adozione di politiche e pratiche aziendali volte a garantire pari opportunità tra donne e uomini in termini di accesso al lavoro, sviluppo professionale, retribuzione, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e cultura organizzativa inclusiva.

Attraverso questa certificazione, Ghidini Cipriano Srl conferma la volontà di operare in un contesto etico, equo e sostenibile, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con le linee guida nazionali in materia di diversità e inclusione.



La certificazione di parità di genere contribuisce direttamente all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 — Parità di genere.

La presenza sul territorio

GRI 2-1

Ghidini Cipriano opera attraverso **quattro unità produttive e logistiche**: tre in Italia, nei comuni di Lumezzane, Gussago e Castegnato (provincia di Brescia, Lombardia), e una a Huizhou City, in Cina. La sede centrale è situata a Gussago (BS), in Via Ponte Gandovere 51.



Una delle unità produttive di Ghidini Cipriano in provincia di Brescia.

ITALIA

Gussago

Sede centrale
Via Ponte Gandovere
51

ITALIA

Lumezzane

Stabilimento
produttivo

ITALIA

Castegnato

Base logistica

CINA

Huizhou City

Stabilimento
produttivo
fuori perimetro 2024

La presenza articolata sul territorio nazionale e internazionale consente all'Azienda di rispondere in modo efficace e tempestivo alle esigenze dei mercati di riferimento, garantendo continuità produttiva, flessibilità operativa e un servizio adeguato ai clienti nei diversi Paesi in cui opera.

In un contesto caratterizzato dalla crescente globalizzazione dei mercati e dalla rapida evoluzione delle tecnologie di comunicazione, che hanno progressivamente ridotto le distanze tra i continenti, la forte competitività dei mercati asiatici ha rappresentato una sfida significativa per molte piccole e medie imprese industriali italiane ed europee.

Per affrontare tale scenario e rafforzare la propria competitività, Ghidini Cipriano ha progressivamente consolidato il piano di investimenti nei siti produttivi italiani e, nel 2006, ha acquisito uno stabilimento produttivo a Huizhou in Cina.²

Lo stabilimento asiatico opera in coerenza con gli standard qualitativi, organizzativi e produttivi adottati nelle sedi italiane, nel rispetto dei valori aziendali e con l'obiettivo di garantire uniformità dei processi, controllo della qualità, efficienza operativa e affidabilità lungo l'intera catena del valore.

² Lo stabilimento in Cina è citato all'interno del paragrafo per offrire una visione completa delle sedi e dei siti produttivi dei Ghidini. Tuttavia, per la presente edizione del Bilancio, tale sede è stata esclusa dal perimetro di rendicontazione.

Obiettivi di sostenibilità

GRI 2-22

Ghidini Cipriano ha avviato da diversi anni un percorso di evoluzione orientato a integrare in modo progressivo e strutturato i principi di sostenibilità all'interno della propria visione strategica e del sistema di governance aziendale. Tale percorso nasce dalla consapevolezza che il presidio e la gestione dei temi ESG costituiscono un elemento fondamentale per rafforzare la resilienza dell'impresa, sostenere la competitività e generare valore nel lungo periodo.

L'Azienda riconosce il proprio ruolo nel contribuire allo sviluppo sostenibile dei territori e del sistema economico in cui opera, attraverso comportamenti responsabili, investimenti mirati e un costante impegno verso l'innovazione, la qualità e la valorizzazione delle persone. In tale prospettiva, Ghidini Cipriano promuove un modello di crescita attento agli impatti economici, ambientali e sociali connessi alle proprie attività.

Gli obiettivi di sostenibilità individuati dall'Azienda e le principali direttrici di sviluppo per i prossimi anni sono riepilogati nella tavola che segue.

SDG DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO DELL'AZIENDA	AZIONI DA INTRAPRENDERE
 	Migliorare le performance ambientali	Monitoraggio costante dei principali KPI ambientali, finalizzato alla misurazione delle performance e all'individuazione di opportunità di miglioramento continuo. Proseguire negli interventi di efficientamento degli impianti e dei siti produttivi, al fine di ridurre i consumi energetici e migliorare l'efficienza operativa.
	Sviluppare prodotti a minor impatto ambientale	Monitoraggio della catena di fornitura tramite questionari ESG, finalizzati alla valutazione delle performance di sostenibilità dei fornitori e al presidio dei relativi rischi lungo la supply chain. Continuare a investire in Ricerca e Sviluppo al fine di ridurre progressivamente l'impatto ambientale dei prodotti lungo il loro ciclo di vita..
	Ridurre il gender pay gap	Prosecuzione del monitoraggio periodico delle politiche retributive e dei criteri di remunerazione, al fine di garantire equità, trasparenza e mantenere l'attuale assenza di divari retributivi di genere.
 	Potenziare le competenze interne in ambito sostenibilità	Potenziamento dei percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche e alla diffusione della cultura della sostenibilità tra i dipendenti.
	Migliorare il benessere e il supporto ai dipendenti	Migliorare il benessere e il supporto ai dipendenti attraverso il rafforzamento delle iniziative di welfare aziendale e l'introduzione di nuove misure a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa.

La mappatura e il coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-29

Per Ghidini il rapporto con le parti interessate è un elemento fondamentale per uno sviluppo sostenibile e responsabile dell'impresa, fondato su trasparenza, ascolto e collaborazione.

L'Azienda è consapevole che la propria attività genera impatti economici, sociali e ambientali che coinvolgono una pluralità di soggetti e, per questo, promuove un dialogo continuo basato su trasparenza, ascolto e collaborazione.

Gli stakeholder di Ghidini comprendono tutti i soggetti che influenzano o sono influenzati, direttamente o indirettamente, dalle attività aziendali. Tra questi rientrano in primo luogo le persone che lavorano in azienda, i clienti, i fornitori, le organizzazioni sindacali, le istituzioni, il territorio e la comunità locale, nonché i clienti finali che utilizzano i prodotti realizzati.

Un ruolo centrale è ricoperto dai dipendenti e collaboratori, considerati il principale motore di crescita e innovazione. L'Azienda promuove un ambiente di lavoro improntato al rispetto, alla sicurezza e alla valorizzazione delle competenze, favorendo il dialogo interno e il coinvolgimento attivo nelle dinamiche organizzative.

In questo contesto si inserisce anche il confronto con le organizzazioni sindacali presenti in azienda, rappresentate dalle RSU, con le quali Ghidini mantiene relazioni costruttive e orientate alla tutela dei lavoratori e alla gestione condivisa delle tematiche di interesse comune.

Particolare attenzione è rivolta ai clienti, considerati interlocutori strategici per la crescita e il miglioramento continuo dell'organizzazione. Il rapporto con la clientela si basa su ascolto, affidabilità e costruzione di relazioni di lungo periodo, elementi ritenuti fondamentali per consolidare la fiducia e comprendere l'evoluzione delle esigenze del mercato.

Accanto ai clienti diretti, Ghidini riconosce l'importanza dei consumatori finali e degli utilizzatori dei prodotti, che rappresentano un punto di riferimento essenziale per orientare le scelte aziendali e rafforzare la responsabilità dell'impresa verso la società. L'attenzione alle loro aspettative, alla percezione del valore e al livello di soddisfazione contribuisce a guidare i processi di miglioramento e l'evoluzione dell'offerta.

Il dialogo con la rete commerciale e con il mercato nel suo complesso costituisce quindi uno strumento fondamentale per cogliere segnali, bisogni e tendenze, favorendo un approccio sempre più consapevole e orientato alla creazione di valore condiviso.

La relazione con la filiera dei fornitori è improntata a criteri di correttezza, trasparenza e collaborazione nel lungo periodo.

L'Azienda promuove comportamenti responsabili lungo la catena di approvvigionamento e valorizza partnership basate sulla fiducia reciproca e sulla condivisione di standard qualitativi ed etici.

Ghidini riconosce inoltre il valore del territorio in cui opera e il legame con la comunità locale. L'impresa si considera parte integrante del contesto sociale ed economico di riferimento e mantiene un dialogo aperto con istituzioni, enti locali, associazioni e realtà del vicinato, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo del tessuto locale e di gestire in modo responsabile gli impatti delle proprie attività.

QUESTIONARIO ESG



A supporto del coinvolgimento, l'Azienda impiega un **questionario ESG** rivolto agli stakeholder e ai fornitori, utilizzato sia ai fini della valutazione delle parti interessate sia nell'ambito del monitoraggio della *supply chain*, per raccogliere informazioni sulle performance di sostenibilità e presidiare i relativi rischi e opportunità.

Il rapporto con il sistema finanziario e con gli enti regolatori è basato sul rispetto delle normative, sulla correttezza e sulla trasparenza delle informazioni, elementi ritenuti essenziali per garantire solidità e continuità aziendale.

Attraverso il coinvolgimento delle proprie parti interessate, Ghidini rafforza la capacità di comprendere aspettative e bisogni, migliorare i processi decisionali e consolidare relazioni di fiducia. Questo approccio consente all'Azienda di generare valore non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale

e ambientale, contribuendo allo sviluppo sostenibile dell'impresa e del contesto in cui opera.

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta per Ghidini un processo continuativo e integrato nei meccanismi di gestione aziendale. La mappatura delle parti interessate e l'individuazione dei relativi temi di interesse consentono di strutturare modalità di confronto coerenti con la natura della relazione e con il livello di impatto reciproco.

CATEGORIE DI STAKEHOLDER, CANALI DI DIALOGO E FINALITÀ DEL CONFRONTO

Categoria	Modalità di coinvolgimento	Temi di interesse principali	Finalità del dialogo	Frequenza
Dipendenti e collaboratori	Riunioni periodiche, comunicazioni interne, momenti di confronto con il management e con le RSU, formazione	Salute e sicurezza, condizioni di lavoro, stabilità occupazionale, crescita professionale, benessere organizzativo	Favorire il coinvolgimento, raccogliere esigenze e migliorare il clima aziendale	Continuativa
Clienti (rete commerciale e clienti diretti)	Incontri commerciali, contatti periodici, assistenza e supporto dedicato	Affidabilità, qualità del rapporto, continuità della collaborazione, efficienza del servizio	Rafforzare relazioni di lungo periodo e migliorare la collaborazione	Continuativa / periodica
Consumatori finali / utilizzatori	Raccolta feedback tramite canali commerciali e distributivi, monitoraggio segnalazioni e reclami	Soddisfazione, qualità percepita, affidabilità, sicurezza e praticità d'uso	Comprendere aspettative e orientare il miglioramento continuo	Continuativa
Fornitori e partner	Incontri operativi, scambi tecnici, comunicazioni periodiche	Continuità della collaborazione, correttezza contrattuale, chiarezza nelle relazioni, pianificazione delle forniture	Garantire collaborazione stabile e trasparente lungo la filiera	Continuativa, con incontri periodici
Organizzazioni sindacali (RSU)	Incontri sindacali, momenti di confronto su tematiche organizzative e contrattuali	Tutela dei lavoratori, condizioni di lavoro, sicurezza, organizzazione aziendale	Assicurare dialogo costruttivo e gestione condivisa dei temi rilevanti	Periodica (e al bisogno)
Enti regolatori e autorità pubbliche	Comunicazioni istituzionali, adempimenti normativi, verifiche e controlli	Conformità normativa, sicurezza, rispetto degli obblighi ambientali e sociali	Garantire trasparenza e rispetto delle disposizioni vigenti	Secondo normativa
Istituti finanziari	Reportistica economico-finanziaria, incontri e scambi informativi	Solidità economica, affidabilità, continuità aziendale, gestione dei rischi	Mantenere relazioni basate su fiducia e trasparenza	Periodica
Territorio e vicinato	Dialogo con enti locali e comunità, relazioni con il contesto territoriale	Impatti ambientali e sociali, occupazione, convivenza con il contesto locale	Favorire relazioni positive e responsabili con la comunità	Continuativa
Enti certificatori / organismi di controllo	Audit periodici, verifiche ispettive, rinnovi certificativi, scambi documentali e tecnici	Conformità agli standard, qualità dei processi, sicurezza, rispetto dei requisiti normativi e certificativi	Garantire il mantenimento delle certificazioni e il miglioramento continuo dei sistemi di gestione	Periodica (secondo piano audit)
Associazioni di categoria	Partecipazione a incontri, tavoli di lavoro, aggiornamenti normativi e iniziative di settore	Evoluzione normativa, sviluppo del settore, rappresentanza degli interessi industriali, networking	Contribuire al confronto settoriale e mantenere un costante aggiornamento sul contesto di riferimento	Periodica

La gestione strutturata delle relazioni con gli stakeholder consente a Ghidini di integrare progressivamente le istanze rilevate nei propri processi decisionali, rafforzando la capacità di prevenire rischi, cogliere opportunità e consolidare la propria competitività nel lungo periodo.

L'analisi di materialità

GRI 3-1 · 3-2 · 3-3

1.8.1 Cos'è l'analisi di doppia materialità

L'analisi di materialità è il processo attraverso il quale Ghidini Cipriano ha identificato i temi materiali da rendicontare all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità.

Tale analisi è stata sviluppata tenendo in considerazione le linee guida di **"doppia materialità"** emanate dall'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), technical advisor della Commissione Europea che si è occupato, insieme al gruppo tecnico della *Global Reporting Initiative* (GRI), della redazione degli standard universali di sostenibilità (*European Sustainability Reporting Standards* - ESRS) previsti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).

Seguendo questo duplice approccio, l'Azienda si è

interrogata, da un lato, sulla propria **capacità di generare impatti sull'ambiente e sulle persone**, anche attraverso le attività della propria catena del valore ("materialità d'impatto"); dall'altro, sulla **possibilità di subire degli effetti finanziari** dovuti a **rischi ESG** (Environmental, Social, Governance) e/o **opportunità** provenienti da fattori esteri ("materialità finanziaria").

Secondo la doppia materialità, quindi, una questione di sostenibilità è materiale in virtù della significatività degli impatti che l'Azienda genera e/o dei rischi/opportunità che si riflettono sulla stessa. Questo significa che una tematica potrebbe essere materiale solo dalla prospettiva d'impatto o solo da quella finanziaria, senza che siano entrambe materiali.

MATERIALITÀ D'IMPATTO

Una questione è materiale quando genera, o potrebbe generare, impatti significativi — negativi o positivi — sulle persone o sull'ambiente, nel breve, medio o lungo termine.

MATERIALITÀ FINANZIARIA

Una questione di sostenibilità è materiale se provoca o potrebbe provocare effetti finanziari rilevanti sull'organizzazione. In altre parole, è in grado di generare rischi o opportunità che influenzano, o potrebbero influenzare, la posizione finanziaria, i flussi di cassa, i risultati economici, l'accesso ai finanziamenti o il costo del capitale dell'azienda nel breve, medio o lungo termine.

1.8.2 Come è stata svolta l'analisi

Per lo svolgimento dell'analisi di materialità Ghidini Cipriano ha proceduto con i seguenti step:

1. Identificazione dei temi

Benchmark di settore e analisi della catena del valore per individuare le tematiche potenzialmente rilevanti in termini di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO).

2. Valutazione IRO (impatti, rischi e opportunità)

In questa fase sono state coinvolte le principali funzioni aziendali alle quali è stato richiesto di valutare impatti, rischi e opportunità identificati alla fase precedente seguendo i parametri definiti dal GRI 3 "Material Topics 2021" e degli ESRS 1 "General Requirements". In particolare, durante questo primo esercizio di doppia materialità, sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

Per la valutazione degli impatti:

- La *tipologia [attuale/potenziale]* (se potenziale, la *probabilità* di accadimento);
- La *sensibilità del contesto* ambientale, sociale e normativo in cui avviene l'impatto;
- La *diffusione* degli impatti (positivi e negativi) tra le categorie di stakeholder impattate;
- La *rimediabilità* del danno (nel caso di impatto negativo).

Per la valutazione dei rischi e delle opportunità:

- La *probabilità* che un rischio o un'opportunità si concretizzi;
- La *continuità dell'impiego delle risorse* (in che misura il capitale finanziario, produttivo, intellettuale, umano, relazionale e/o naturale subisce gli effetti (positivi o negativi) derivanti dal rischio/opportunità);
- L'*orizzonte temporale* in cui può manifestarsi un rischio/opportunità;
- La *reazione* (favorevole o contraria) degli stakeholder.

3. Elaborazione degli score

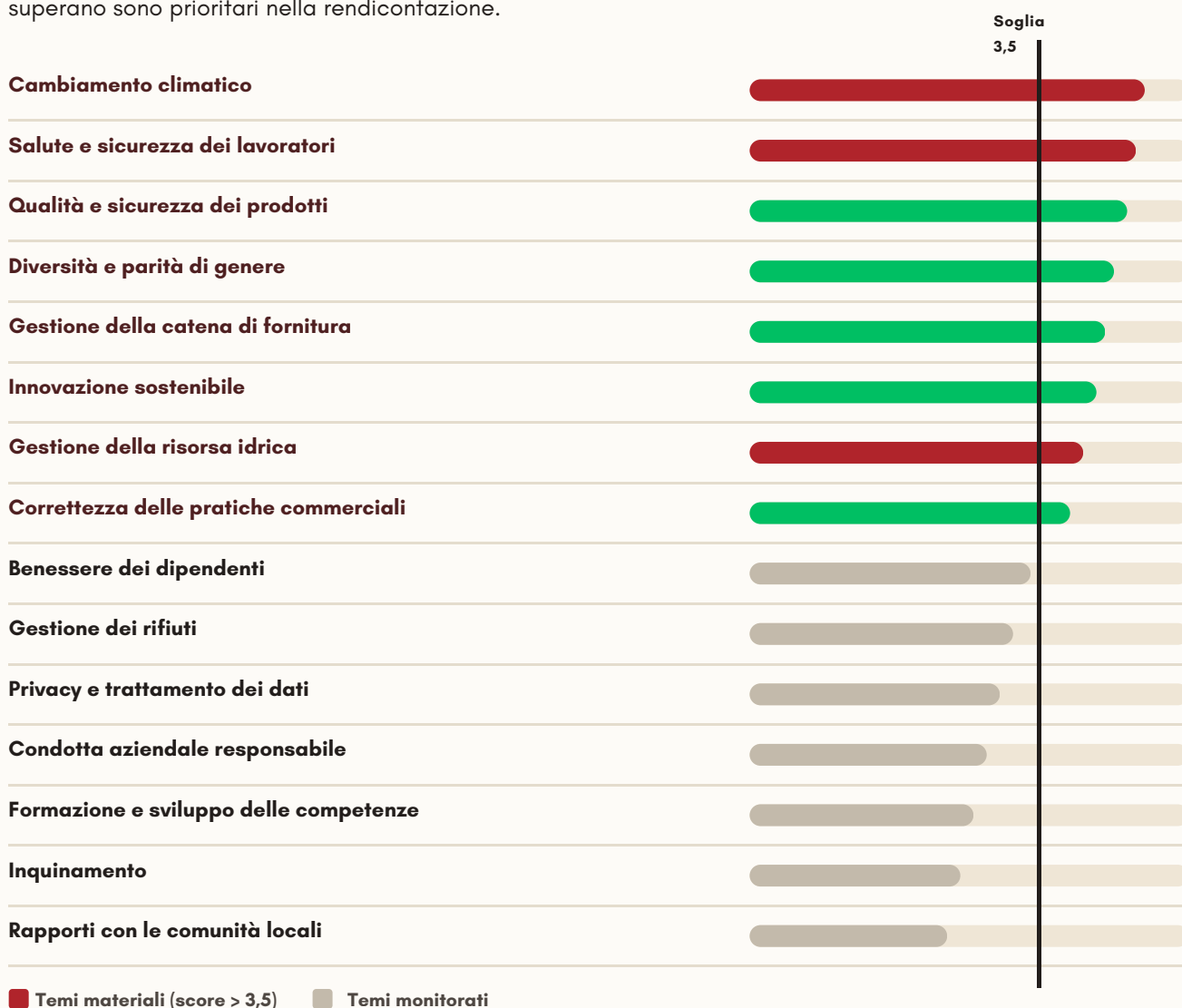
per ogni variabile qualitativa di cui sopra è stato associato un parametro numerico che, sommato agli altri, ha consentito di ottenere un punteggio finale per ogni impatto, rischio e opportunità (IRO), normalizzato in una scala 1-5. Per ciascuna tematica è stata effettuata la media delle valutazioni degli IRO ad essa associati, al fine di quantificare il **grado d'impatto** positivo e negativo complessivo di uno specifico tema (di seguito "score").

4. Soglia di materialità

la soglia di materialità è stata definita attraverso il calcolo della **media** degli score dei temi. Le tematiche ritenute materiali sono quelle che hanno ottenuto un punteggio superiore a **3,5**, e sono: Cambiamento climatico. Gestione della risorsa idrica. Innovazione sostenibile. Salute e sicurezza dei lavoratori. Diversità e parità di genere. Gestione della catena di fornitura. Qualità e sicurezza dei prodotti per il consumatore. Correttezza delle pratiche commerciali.

I RISULTATI DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ

Le tematiche evidenziate rappresentano quelle risultate **materiali** sulla base delle valutazioni su impatti e rischi/opportunità. La soglia di materialità, fissata a **3,5**, è rappresentata dalla linea verticale; i temi che la superano sono prioritari nella rendicontazione.



Sebbene il Bilancio si focalizzi sui temi materiali, ritenuti prioritari, vengono affrontate anche tematiche sociali e ambientali di più ampio respiro. Per il dettaglio degli IRO associati a ciascuna tematica si rimanda alla tabella nel capitolo "Allegati". La rappresentazione è qualitativa: l'ordinamento riflette l'esito dell'analisi rispetto alla soglia.

Trasparenza e segnalazioni

GRI 2-26 · 2-27 · 205-3 · 418-1

Per Ghidini Cipriano, l'adozione di comportamenti improntati a etica, integrità e trasparenza costituisce un presupposto essenziale per lo svolgimento delle attività aziendali e per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Il rispetto della normativa vigente, la correttezza nei rapporti commerciali e la prevenzione di comportamenti non conformi rappresentano principi che orientano le decisioni strategiche e operative dell'organizzazione.

A supporto di tali principi, l'Azienda adotta un Codice Etico e di Condotta che definisce i valori di riferimento e i comportamenti attesi nei confronti di dipendenti, collaboratori, partner commerciali e altri stakeholder rilevanti. Il Codice promuove criteri di responsabilità, imparzialità, tutela della persona, prevenzione dei conflitti di interesse e rispetto delle disposizioni normative applicabili.

Nel corso degli anni, Ghidini Cipriano ha progressivamente rafforzato i propri sistemi di controllo interno e i presidi di compliance, con l'obiettivo di prevenire il rischio di illeciti e consolidare una cultura aziendale orientata alla responsabilità. In tale ambito, è stato attivato un sistema di whistleblowing che consente di effettuare segnalazioni, in forma riservata e nel rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente, relative a comportamenti contrari ai principi aziendali o a disposizioni di legge.

Parallelamente, l'Azienda adotta misure organizzative e tecniche volte a garantire la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, incluso il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). Tali misure comprendono sistemi di controllo degli accessi, strumenti di protezione informatica, procedure interne dedicate e attività di monitoraggio periodico, finalizzate ad assicurare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati, nonché l'affidabilità dei processi aziendali, la continuità operativa e la tutela nei confronti di clienti, fornitori, partner e istituzioni.

0

episodi di corruzione,
attiva o passiva

0

segnalazioni whistleblowing
nel 2024

0

violazioni o perdite
di dati personali

Nel corso del 2024 non sono inoltre pervenute segnalazioni tramite il canale whistleblowing e non si sono verificati episodi accertati di violazione o perdita di dati personali.

L'Azienda conferma il proprio impegno nel rafforzamento continuo dei presidi di governance e controllo, nella convinzione che trasparenza, legalità e gestione consapevole dei rischi rappresentino elementi fondamentali per tutelare la reputazione aziendale, consolidare la fiducia degli stakeholder e sostenere una crescita responsabile e duratura.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati rilevati episodi di corruzione né sanzioni per mancata conformità a leggi o regolamenti. L'Azienda conferma il proprio impegno nel rafforzamento continuo dei presidi di governance e controllo.

Innovazione sostenibile

L'innovazione rappresenta per Ghidini Cipriano un elemento strategico per coniugare competitività industriale, qualità del prodotto e sostenibilità ambientale. L'Azienda gestisce internamente l'intera filiera produttiva, dalla fase di ideazione e progettazione al rendering 3D, fino alla realizzazione dei prototipi e alla costruzione degli stampi destinati alla produzione in serie.

Il presidio diretto delle principali fasi produttive consente di garantire elevati standard qualitativi, tracciabilità dei processi, rapidità nello sviluppo dei prodotti e un costante miglioramento delle performance industriali. L'Azienda si avvale di macchinari ad alta precisione per lo stampaggio a iniezione mono e bimateriale, la fusione metallica, le operazioni di finitura e il montaggio finale dei componenti.

Negli ultimi anni, gli investimenti si sono concentrati sull'aggiornamento tecnologico delle linee

produttive, con l'obiettivo di incrementare l'efficienza operativa, ottimizzare l'impiego delle risorse, ridurre gli scarti di lavorazione e assicurare la conformità ai requisiti normativi e ambientali applicabili. Tale approccio consente di contenere progressivamente l'impatto ambientale dei processi produttivi e di sviluppare prodotti sempre più sostenibili lungo il loro ciclo di vita.

In tale contesto, Ghidini Cipriano ha sviluppato anche linee di prodotto orientate alla sostenibilità, tra cui la gamma "Secondo Natura", realizzata in legno naturale di faggio non trattato. I prodotti della linea sono ottenuti mediante processi di lavorazione tradizionali, senza trattamenti superficiali e senza l'impiego di sostanze chimiche aggiuntive, valorizzando l'utilizzo di materiali naturali e rinnovabili.

GHIDINI PER L'AMBIENTE

Il marchio "**Ghidini per l'ambiente**" identifica l'impegno verso un modello di sviluppo responsabile. È presente sui packaging a marchio Ghidini, accompagnato da un **QR code** che consente ai consumatori di accedere a contenuti informativi dedicati, rafforzando la trasparenza, promuovendo una maggiore consapevolezza rispetto alle scelte produttive aziendali e incentivando comportamenti di consumo responsabili.



**secondo
NATURA**

La linea "Secondo Natura" in legno di faggio non trattato e il marchio "Ghidini per l'ambiente".



CAPITOLO SECONDO

02

Dimensione sociale

L'attenzione verso le persone rappresenta un elemento centrale del modello di sviluppo di Ghidini Cipriano e si traduce in un impegno costante volto a promuovere relazioni fondate su rispetto, ascolto, equità, inclusione e valorizzazione delle competenze. Tale approccio coinvolge i principali stakeholder interni ed esterni, nella consapevolezza che la crescita sostenibile dell'Azienda dipenda anche dalla qualità delle relazioni costruite nel tempo.

Dipendenti

Clienti

Fornitori

Comunità

I dipendenti



GRI 2-7 · 401-1 · 405-1

I dipendenti rappresentano un elemento centrale per la crescita e il successo di Ghidini Cipriano. L'Azienda investe nell'inserimento di personale qualificato e competente e, al contempo, nella valorizzazione delle risorse già presenti attraverso percorsi formativi mirati, aggiornamento professionale e opportunità di sviluppo interno.

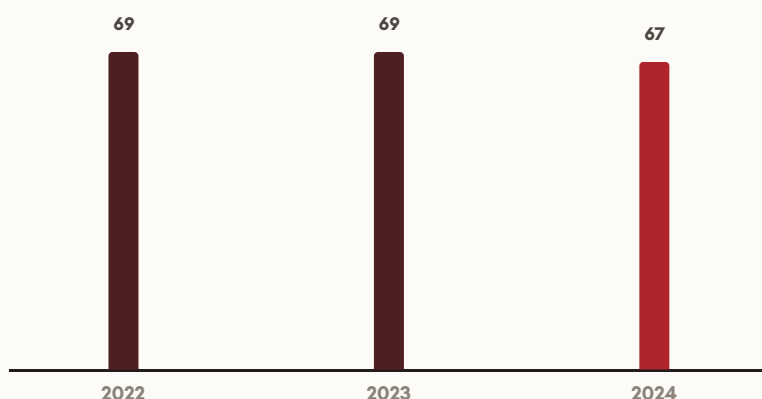
La formazione costituisce uno strumento strategico per la crescita delle persone, il rafforzamento delle competenze e il miglioramento continuo dei processi aziendali. In tale prospettiva, l'Azienda promuove iniziative periodiche di aggiornamento finalizzate a sostenere l'evoluzione professionale del personale e la diffusione di una cultura organizzativa responsabile e orientata alla prevenzione.

Ghidini Cipriano adotta un Codice Etico e di Condotta volto a promuovere comportamenti corretti, il rispetto della persona e un contesto lavorativo improntato alla collaborazione, all'inclusione e alla responsabilità.

L'Azienda si impegna a garantire:

- un elevato livello di coinvolgimento del personale nelle attività aziendali, a tutti i livelli organizzativi, promuovendo partecipazione e senso di appartenenza;
- percorsi di formazione e sensibilizzazione continui sui temi della qualità, dell'igiene degli ambienti e dei prodotti, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché sui principi di pari opportunità, parità di genere, inclusione e contrasto a ogni forma di discriminazione o molestia, secondo un approccio di tolleranza zero;
- la promozione di un clima aziendale positivo, improntato al rispetto reciproco, alla collaborazione, al benessere organizzativo e alla prevenzione dei conflitti;
- un adeguato livello di comunicazione interna tra le diverse funzioni aziendali, favorendo il dialogo, la condivisione delle informazioni e il coordinamento operativo.

ORGANICO TOTALE E INCIDENZA FEMMINILE



COMPOSIZIONE PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO

Personale		2022	2023	2024
Tempo determinato	M	0	1	2
	F	1	2	2
Tempo indeterminato	M	37	34	35
	F	31	32	28
Totale		69	69	67

Nel triennio di riferimento la forza lavoro si è mantenuta sostanzialmente stabile, attestandosi nel 2024 a 67 dipendenti, in lieve riduzione rispetto agli esercizi precedenti. Le tabelle che seguono riportano i principali dati e le caratteristiche della popolazione aziendale.

LA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

La categoria professionale maggiormente rappresentata in Azienda è quella degli operai, che costituisce la componente più numerosa dell'organico in tutti gli anni considerati. All'interno di tale categoria, la presenza femminile evidenzia un andamento variabile, passando dal 44,4% nel 2022 al 50,0% nel 2023, per attestarsi al 45,0% nel 2024, mantenendo comunque una composizione sostanzialmente equilibrata tra i generi.

Tra gli impiegati si registra la maggiore incidenza della componente femminile, che rimane prevalente per l'intero triennio, pur mostrando una lieve flessione percentuale dal 57,2% del 2022 al 52,2% del 2024. Tale dato conferma una presenza femminile significativa nelle funzioni amministrative e di supporto.

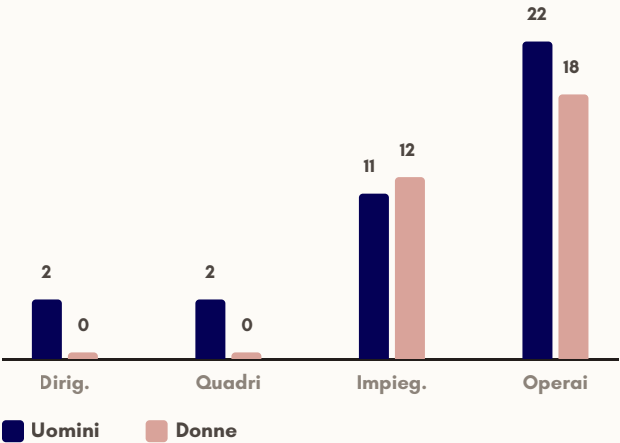
Nelle posizioni dirigenziali e nei ruoli di quadro, la presenza femminile risulta assente nel periodo di rendicontazione, evidenziando una composizione attualmente interamente maschile delle posizioni apicali e di coordinamento. Tale situazione non deriva da politiche discriminatorie o da criteri selettivi legati al genere, ma riflette l'attuale configurazione organizzativa e l'evoluzione storica dell'organico aziendale.

Complessivamente, la distribuzione di genere all'interno dell'organico aziendale si mantiene relativamente equilibrata, con una quota femminile pari al 46,4% nel 2022, al 49,3% nel 2023 e al 44,8% nel 2024. Il quadro evidenzia elementi positivi in termini di equilibrio complessivo, unitamente a potenziali aree di miglioramento con riferimento alla rappresentanza femminile nei ruoli manageriali e di maggiore responsabilità.

SUDDIVISIONE PER ETÀ ANAGRAFICA E GENERE

Categoria		2022	2023	2024
Meno di 30	M	3	3	5
	F	1	2	2
	%F	25	40	28,6
Da 30 a 50	M	17	17	16
	F	16	16	14
	%F	48,5	48,5	46,7
Oltre 50	M	17	15	16
	F	15	16	14
	%F	46,8	51,6	46,7
Totale		69	69	67

PERSONALE PER CATEGORIA – 2024 (M / F)



Gli operai costituiscono la categoria più numerosa (45% di donne nel 2024); tra gli impiegati prevale la componente femminile. Le posizioni dirigenziali e di quadro risultano attualmente interamente maschili.

PER CATEGORIA E GENERE

Categoria		2022	2023	2024
Dirigenti	M	2	2	2
	F	0	0	0
	%F	0	0	0
Quadri	M	1	1	2
	F	0	0	0
	%F	0	0	0
Impiegati	M	9	10	11
	F	12	12	12
	%F	57,2	54,5	52,2
Operai	M	25	22	22
	F	20	22	18
	%F	44,4	50	45
Totale		69	69	67
Di cui donne	%F	46,4	49,3	44,8

La distribuzione del personale per età nel triennio 2022-2024 evidenzia una struttura demografica stabile e ben bilanciata tra le diverse fasce. Il gruppo sotto i 30 anni mostra una crescita progressiva, segnale di un graduale ricambio generazionale. La fascia 30-50 anni rimane la componente più numerosa dell'organico, confermandosi come il cuore operativo dell'organizzazione. Anche il personale oltre i 50 anni mantiene un peso significativo, a testimonianza della presenza di competenze consolidate e di un patrimonio professionale che continua a rappresentare un elemento di continuità.

La dinamica occupazionale nel triennio evidenzia una sostanziale stabilità della forza lavoro, sostenuta da un volume di assunzioni costante e da livelli di turnover complessivamente contenuti. Le assunzioni si attestano infatti su 6 unità per ciascun anno considerato, mentre le cessazioni risultano pari a 6 nel 2022, 8 nel 2023 e nuovamente 6 nel 2024, confermando un equilibrio complessivo nella consistenza dell'organico.

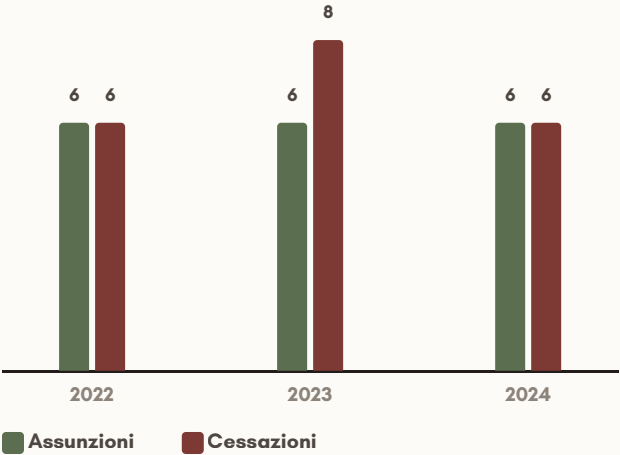
Con riferimento alla distribuzione di genere, le assunzioni mostrano una composizione variabile nel periodo analizzato: la componente femminile rappresenta il 33,3% del totale nel 2022, il 50,0% nel 2023 e il 16,6% nel 2024. Tale andamento riflette le esigenze organizzative e i profili professionali ricercati nei singoli esercizi.

Anche le cessazioni presentano un'incidenza differenziata per genere, con una quota femminile pari al 16,6% nel 2022, al 62,5% nel 2023 e assente nel 2024. Considerata la numerosità contenuta dei dati annuali, tali variazioni sono da ricondurre principalmente a dinamiche puntuali e non evidenziano trend strutturali.

Dal punto di vista anagrafico, le assunzioni del 2024 risultano maggiormente orientate verso le fasce più giovani, con tre ingressi maschili under 30, segnale di un possibile rafforzamento del ricambio generazionale. Nel triennio si rilevano inoltre inserimenti distribuiti anche nelle fasce d'età comprese tra 30 e 50 anni e oltre i 50 anni, a conferma di un approccio orientato alla valorizzazione delle competenze in tutte le età professionali.

Le cessazioni risultano concentrate prevalentemente nella fascia 30-50 anni, in particolare nel 2024, mentre negli altri esercizi si osservano uscite distribuite anche nelle classi anagrafiche superiori. Nel complesso, i dati confermano una gestione del personale improntata alla continuità occupazionale, al contenimento del turnover e al progressivo equilibrio tra esigenze organizzative e rinnovo delle competenze presenti in Azienda.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI



Le assunzioni del 2024 sono orientate alle fasce più giovani, con tre ingressi maschili under 30, segnale di un rafforzamento del ricambio generazionale.

ASSUNTI E CESSATI PER GENERE

Categoria		2022	2023	2024
Assunzioni	M	4	3	5
	F	2	3	1
	%F	33,3	50	16,6
Totale assunti		6	6	6
Cessazioni	M	5	3	6
	F	1	5	0
	%F	16,6	62,5	0
Totale cessati		6	8	6

ASSUNTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

Categoria		2022	2023	2024
Meno di 30	M	1	0	3
	F	0	1	0
	%F	0	100	0
Da 30 a 50	M	2	2	0
	F	1	1	1
	%F	33	33	100
Oltre 50	M	1	1	2
	F	1	1	0
	%F	50	50	0
Totale		6	6	6

CESSATI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

Categoria		2022	2023	2024
Meno di 30	M	0	1	1
	F	0	0	0
	%F	0	0	0
Da 30 a 50	M	2	1	4
	F	1	3	0
	%F	33	75	0
Oltre 50	M	3	1	1
	F	0	2	0
	%F	0	66	0
Totale		6	8	6

2.1.1 Diversità e parità di genere

GRI 401-3 · 405-1 · 406-1

L'Azienda promuove una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità, riconoscendo il valore delle differenze di genere, età, origine sociale e culturale, credo religioso, orientamento politico, abilità psicofisiche, identità di genere e orientamento sessuale.

PARITÀ DI GENERE

Ghidini Cipriano S.r.l. ha avviato un percorso strutturato di cambiamento culturale all'interno della propria organizzazione, finalizzato al raggiungimento di una più equa parità di genere, in conformità ai requisiti della **certificazione PdR 125:2022**.

All'interno dell'organizzazione viene incentivata una cultura inclusiva che garantisce pari opportunità di accesso alle mansioni aziendali e ai percorsi di crescita professionale, favorendo il rafforzamento della presenza femminile e assicurando condizioni eque per tutto il personale. In coerenza con tale impegno, l'Azienda ha definito specifici obiettivi, integrati nel Piano Strategico aziendale, volti a rafforzare la parità di genere attraverso diversi ambiti di intervento:

44,8%

incidenza femminile sul totale del personale (2024), prossima alla parità

≈ 7%

dell'organico è composto da persone con disabilità e categorie protette

GLI AMBITI DI INTERVENTO PER LA PARITÀ DI GENERE

Cultura e strategia

Miglioramento dell'ambiente di lavoro attraverso la promozione di una cultura inclusiva, orientata alla parità di genere e alla valorizzazione delle diversità, contrastando ogni forma di stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias).

Governance

Adozione di un modello di governance volto a garantire adeguati presidi organizzativi, la presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo e l'attivazione di processi per l'identificazione e la gestione di eventuali situazioni di non inclusione.

Processi HR

Implementazione di processi di gestione delle risorse umane basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità in tutte le fasi del ciclo di vita del personale, dalla selezione allo sviluppo professionale.

Opportunità di crescita e inclusione delle donne

Rafforzamento della capacità dell'organizzazione di garantire un accesso neutrale ai percorsi di carriera e di crescita interna, favorendo l'equilibrio di genere e l'accelerazione dei percorsi professionali.

Equità remunerativa di genere

Adozione di processi volti a garantire l'equità retributiva, secondo una logica di *total reward* che includa anche strumenti di welfare e iniziative di *well-being*.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Definizione di politiche e misure a supporto della genitorialità e delle responsabilità di cura, favorendo l'equilibrio tra vita professionale e personale.

La Direzione assegna risorse adeguate, in termini di budget, responsabilità e autorità, per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presenza femminile all'interno dell'Azienda si mantiene stabile nel triennio di riferimento e risulta prossima alla parità di genere in termini numerici. Nel periodo considerato, la percentuale di donne sul totale del personale è infatti oscillata tra il 44% e il 50%, come evidenziato dal trend riportato in tabella.

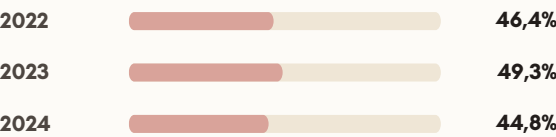
In coerenza con gli obiettivi strategici in materia di parità di genere, l'Azienda si impegna a tutelare la genitorialità e a favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Nel triennio di riferimento, i congedi parentali sono stati fruiti in modo equilibrato da entrambi i generi, come evidenziato dai dati riportati nella tabella seguente.

Inoltre, al fine di prevenire, contrastare e sanzionare stereotipi, discriminazioni e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale, l'Azienda ha inoltre istituito un canale di segnalazione anonimo. Tale strumento consente l'invio e la gestione delle segnalazioni da parte di un apposito Comitato, in coerenza e integrazione con il sistema di Whistleblowing aziendale, promuovendo una cultura della diversità, dell'inclusione e del rispetto reciproco. **Nel 2024 non si sono registrate segnalazioni sul tema della discriminazione.**

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

In relazione ai temi della diversità e dell'inclusione, l'Azienda promuove un ambiente di lavoro equo e rispettoso, attento alla valorizzazione delle persone e alle diverse esigenze individuali. In questo contesto, l'organizzazione favorisce l'inclusione di persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette, che rappresentano circa il 7% dell'organico aziendale.

PRESENZA DI DONNE ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ



Incidenza donne sul totale del personale

CONGEDO PARENTALE (N. DIPENDENTI)

Hanno usufruito del congedo		2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	M	0	3	1
	F	1	2	1

DISABILITÀ E CATEGORIE PROTETTE

Indicatore	U.d.M.	2022	2023	2024
Dipendenti con disabilità	nr	1	1	1
Categorie protette	nr	4	4	4
Incidenza sul totale	%	7,3	7,3	7,5

2.1.2 Welfare, remunerazione e incentivi

GRI 401-2 · 405-2

Ghidini Cipriano riconosce il valore delle proprie persone quale elemento centrale per la crescita e la competitività aziendale. In tale prospettiva, promuove iniziative orientate al benessere organizzativo, alla valorizzazione dell'impegno individuale e al rafforzamento di un ambiente di lavoro positivo, attento alle esigenze del personale e alla qualità della vita lavorativa.

Dal punto di vista retributivo, l'Azienda adotta sistemi incentivanti e premiali finalizzati a valorizzare il contributo individuale, l'impegno quotidiano, la qualità del lavoro svolto e il raggiungimento dei risultati aziendali, in coerenza con le politiche interne di merito e riconoscimento delle competenze.

LE INIZIATIVE DI WELFARE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

- **Premio presenza** — riconosce continuità, affidabilità e costanza lavorativa
- **Premio di risultato** — collegato ai risultati aziendali e al contributo del personale
- **Premio ferie** — favorisce la programmazione delle ferie e il benessere
- **Premio qualità** — valorizza attenzione, precisione e responsabilità nello svolgimento delle attività
- **Buono carburante** — misura di supporto alle esigenze di mobilità dei dipendenti
- **Cesto natalizio** — gesto di riconoscimento e condivisione in occasione delle festività
- **Cucina attrezzata e spazi comuni** — per pause in un ambiente di lavoro accogliente e collaborativo
- **Recapito pacchi in sede** — semplifica la gestione delle esigenze personali dei dipendenti

Attraverso tali iniziative, Ghidini Cipriano intende promuovere il benessere complessivo delle persone, rafforzare il senso di appartenenza e sostenere un clima aziendale positivo e partecipativo.

REMUNERAZIONI

Ghidini Cipriano adotta politiche retributive orientate ai principi di equità, trasparenza e valorizzazione delle competenze, nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

La struttura retributiva prevede una componente fissa coerente con il livello di inquadramento e le responsabilità assegnate, nonché eventuali sistemi premianti e incentivanti collegati ai risultati aziendali, alla performance individuale e al contributo apportato dalle persone.

L'Azienda promuove un approccio responsabile alla gestione delle remunerazioni, volto a sostenere motivazione, benessere organizzativo e attrattività nel lungo periodo.

La tabella evidenzia le differenze retributive tra donne e uomini a parità di categoria di inquadramento. L'analisi è stata condotta esclusivamente sulle categorie di impiegati e addetti, in quanto uniche per le quali è presente personale di entrambi i generi e per le quali risulta quindi possibile un confronto significativo.

Ghidini Cipriano ha inserito l'equità remunerativa tra i propri obiettivi strategici e si impegna a definire e implementare azioni volte a ridurre in modo progressivo e strutturato eventuali differenze retributive e di avanzamento di carriera, anche in considerazione dell'evoluzione storica dell'organizzazione.

RAPPORTO REMUNERAZIONE DONNA / UOMO

Indice (uomo = 100)		2022	2023	2024
Impiegati	stipendio base	107	115	124
	retribuzione	66	66	82
Addetti	stipendio base	73	76	70
	retribuzione	62	82	64

2.1.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

GRI 403-1 · 403-5 · 403-7 · 403-9

La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano per Ghidini un valore fondamentale e uno dei pilastri della responsabilità sociale dell'impresa. L'Azienda considera la tutela delle persone una priorità assoluta, integrata nei processi operativi e gestita attraverso un approccio preventivo, strutturato e orientato al miglioramento continuo.

In coerenza con i principali riferimenti normativi e con le migliori pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Ghidini ha sviluppato un sistema organizzativo orientato alla prevenzione e al miglioramento continuo, fondato sulla valutazione sistematica dei rischi, sulla responsabilizzazione dei diversi livelli aziendali e sul coinvolgimento attivo dei lavoratori.

La gestione della sicurezza non si limita al rispetto degli adempimenti normativi, ma si traduce in un insieme strutturato di processi, procedure e attività di monitoraggio che accompagnano lo svolgimento delle attività operative. Il presidio si concretizza

nell'aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nella pianificazione degli interventi di prevenzione, nella formazione continua del personale e nella diffusione di comportamenti consapevoli e responsabili.

Particolare attenzione è inoltre dedicata alla disponibilità e al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, alla verifica delle condizioni degli ambienti di lavoro e al confronto costante con i lavoratori sui temi della sicurezza.

L'obiettivo è consolidare un ambiente di lavoro sicuro e consapevole, in cui ogni persona sia parte attiva nella prevenzione dei rischi e nella diffusione di comportamenti responsabili.

Nel triennio di riferimento, Ghidini ha registrato un numero contenuto di infortuni sul lavoro, a fronte di un volume significativo di ore lavorate:

O
decessi e infortuni con gravi
conseguenze nel triennio

ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI (DIPENDENTI)

Indicatore	2022	2023	2024
N° infortuni registrati	0	1	1
N° decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Ore lavorative svolte	100.219	101.666	102.563
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro ³	0	0	0
N° infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi decessi)	0	0	0
Tasso infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi decessi) ⁴	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (indice di frequenza) ⁵	0	9,8	9,7

Le ore lavorate evidenziano un andamento in lieve crescita nel periodo, passando da 100.219 nel 2022 a 102.563 nel 2024. In tale contesto, il tasso di infortuni sul lavoro registrabili (indice di frequenza) si attesta a 9,8 nel 2023 e 9,7 nel 2024, mantenendosi sostanzialmente stabile.

I dati confermano l'attenzione costante dell'Azienda verso la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un approccio orientato alla prevenzione, al monitoraggio dei rischi e al miglioramento continuo dei processi e delle condizioni operative.

Nel triennio considerato non si sono verificati decessi né infortuni con gravi conseguenze. Il numero complessivo degli infortuni registrati risulta contenuto, con assenza di eventi nel 2022 e un singolo infortunio registrato sia nel 2023 sia nel 2024.

³ Calcolato come: (n. decessi per infortuni sul lavoro / n. di ore lavorative svolte) * 1.000.000

⁴ Calcolato come: (n. infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) / n. di ore lavorative svolte) * 1.000.000

⁵ Calcolato come: (n. infortuni sul lavoro registrabili / n. ore lavorative svolte) * 1.000.000

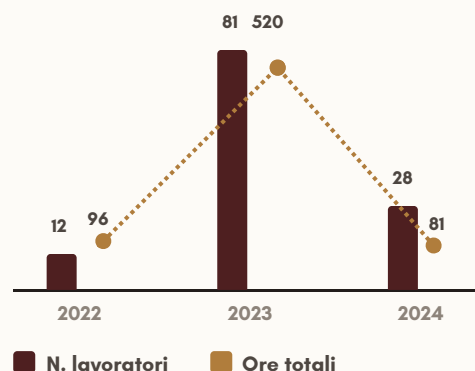
FORMAZIONE E PREVENZIONE

La formazione rappresenta uno degli strumenti principali attraverso cui Ghidini promuove la cultura della prevenzione. I lavoratori partecipano a percorsi formativi obbligatori e ad aggiornamenti periodici in materia di salute e sicurezza, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza dei rischi e favorire l'adozione di comportamenti corretti.

Il progetto aziendale di sicurezza si sviluppa lungo quattro direttrici principali:

- coinvolgimento e collaborazione;
- adozione di comportamenti sicuri;
- ambiente di lavoro positivo;
- valori e cultura della sicurezza.

LAVORATORI COINVOLTI E ORE DI FORMAZIONE



Nel periodo di riferimento, la totalità dei lavoratori per i quali era prevista formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza ha partecipato ai relativi percorsi formativi.

Nel quadro delle iniziative dedicate alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la formazione rappresenta uno degli strumenti principali attraverso cui l'organizzazione garantisce il mantenimento di competenze aggiornate e la piena conformità alla normativa vigente. Nel 2024 l'azienda ha proseguito in modo strutturato il proprio impegno, coinvolgendo **28 lavoratori** per un totale di **81 ore di formazione**. Le attività hanno riguardato sia la formazione generale e specifica dei lavoratori sia gli aggiornamenti obbligatori per le figure della prevenzione, con percorsi dedicati a preposti, RLS e RSPP, oltre ai corsi abilitanti per l'utilizzo del carrello elevatore. L'offerta formativa dell'anno si caratterizza per un approccio mirato, orientato al rafforzamento delle competenze operative e delle responsabilità di vigilanza e coordinamento.

Il 2023 rappresenta l'anno di maggiore intensità formativa del triennio, con **81 lavoratori coinvolti** e **520 ore complessive**. L'elevato volume di attività riflette un ciclo formativo particolarmente ampio, incentrato sulla formazione generale e specifica dei lavoratori e su numerosi percorsi di aggiornamento. Tale impegno ha contribuito a consolidare la cultura della sicurezza e a garantire un allineamento diffuso alle prescrizioni normative.

Nel 2022 la formazione ha interessato **12 lavoratori**, per un totale di **96 ore**, con un'offerta più circoscritta e focalizzata principalmente sui corsi di primo soccorso e sull'abilitazione all'uso del carrello elevatore. L'anno si distingue per un'impostazione essenziale, orientata alla copertura degli adempimenti obbligatori.

L'analisi del triennio evidenzia un andamento differenziato: il 2023 costituisce il picco formativo, mentre il 2022 e il 2024 presentano volumi più contenuti ma con caratteristiche distinte. Il 2022 mostra un approccio mirato agli adempimenti fondamentali, mentre il 2024 si orienta verso una formazione più strutturata e rivolta alle figure con responsabilità specifiche nella gestione della sicurezza. Nel complesso, il triennio conferma un impegno costante nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, attraverso percorsi formativi calibrati sulle esigenze operative e sulla continuità degli aggiornamenti obbligatori.

FORMAZIONE 2024

Personale e ore di formazione 2024	N. Lavoratori	N. Ore	Ore totali
Carrello elevatore	4	12	48
Formazione generale dei lavoratori	2	4	8
Formazione specifica dei lavoratori - Rischio Alto	1	12	12
Formazione specifica dei lavoratori - Rischio Basso	1	4	4
Formazione specifica dei lavoratori - Aggiornamento	1	6	6
Preposto	6	8	48
RLS - Aggiornamento	1	8	8
RSPP - Aggiornamento	1	40	40
TOTALI	28	12	81

FORMAZIONE 2023

Personale e ore di formazione 2024	N. Lavoratori	N. Ore	Ore totali
Dirigente	2	16	32
Formazione generale dei lavoratori	19	4	76
Formazione specifica dei lavoratori - Rischio Alto	12	12	144
Formazione specifica dei lavoratori - Rischio Basso	10	4	40
Formazione specifica dei lavoratori - Aggiornamento	38	6	228
TOTALI	81	42	520

FORMAZIONE 2022

Personale e ore di formazione 2024	N. Lavoratori	N. Ore	Ore totali
Carrello elevatore	1	12	12
Addetto PS B	5	12	60
Addetto PS B - Aggiornamento	6	4	24
TOTALI	12	28	96

VALORE PER L'ORGANIZZAZIONE E PER GLI STAKEHOLDER

La salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentano un fattore chiave per la creazione di valore nel lungo periodo. La capacità di garantire ambienti di lavoro sicuri contribuisce a rafforzare la fiducia dei dipendenti, migliorare il clima organizzativo e consolidare la reputazione dell'azienda nei confronti degli stakeholder.

In un contesto in cui la sicurezza sul lavoro continua a rappresentare una sfida rilevante per il sistema produttivo, Ghidini conferma il proprio impegno nel monitoraggio costante degli indicatori, nel miglioramento delle condizioni operative e nella diffusione di una cultura della prevenzione condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione.

OBIETTIVI FUTURI

Guardando al futuro, Ghidini conferma la volontà di rafforzare ulteriormente il proprio impegno in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nella convinzione che la tutela delle persone rappresenti un presupposto imprescindibile per la sostenibilità e la continuità aziendale.

Zero infortuni

Raggiungere e mantenere l'obiettivo di zero infortuni, attraverso il consolidamento delle misure preventive, il monitoraggio costante dei rischi e l'analisi sistematica di eventuali criticità

Formazione e sensibilizzazione

Rafforzare i programmi di formazione e sensibilizzazione, ampliando le iniziative dedicate alla sicurezza e promuovendo momenti di confronto e aggiornamento periodico

Cultura della sicurezza

Promuovere una cultura della sicurezza basata su rispetto, responsabilità e cura reciproca, favorendo la partecipazione attiva di tutti i lavoratori e integrando sempre più la prevenzione nei comportamenti quotidiani e nei processi organizzativi.

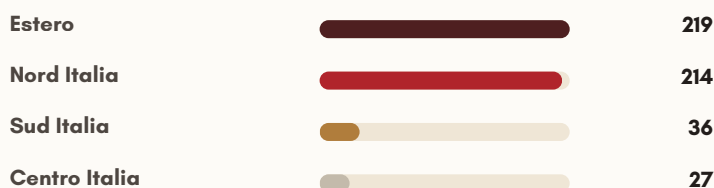
Ghidini intende proseguire nel monitoraggio degli indicatori di performance e nell'adozione di misure migliorative, con l'obiettivo di consolidare un ambiente di lavoro sempre più sicuro, consapevole e orientato alla prevenzione.

I clienti

Ghidini Cipriano pone i clienti al centro del proprio modello di business, costruendo relazioni fondate su **qualità, affidabilità e trasparenza**. Il rapporto con i clienti si sviluppa attraverso un dialogo costante e strutturato, finalizzato a comprendere le esigenze specifiche e a garantire il rispetto degli impegni assunti, a partire dalla definizione e dall'applicazione dei capitolati tecnici concordati.

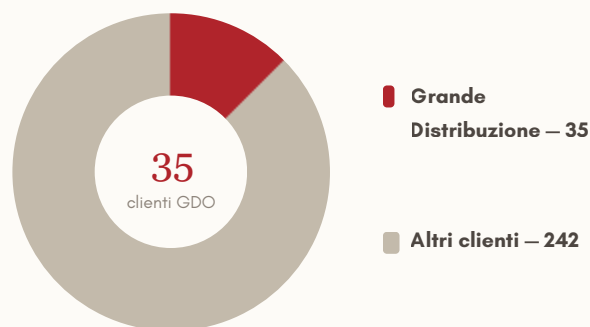
L'Azienda assicura la progettazione e la realizzazione di prodotti conformi ai requisiti richiesti dai clienti e alle normative cogenti applicabili, con particolare attenzione alla sicurezza del prodotto e alla tutela del consumatore finale, destinatario ultimo degli articoli immessi sul mercato. La soddisfazione del cliente e la fiducia del consumatore finale rappresentano per l'Azienda elementi strettamente connessi e complementari.

CLIENTELA PER AREA GEOGRAFICA – 2024



Totale clienti 2024: **496**. La clientela è prevalentemente localizzata nel Nord Italia e nei mercati esteri.

PER SETTORE



Una quota significativa della clientela appartiene al settore della Grande Distribuzione Organizzata.

A ciò si affianca la capacità dell'Azienda di sviluppare e fornire prodotti e linee complete a marchio del cliente (private label), in risposta a specifiche esigenze. Ghidini Cipriano segue internamente tutte le fasi del processo, dalla progettazione e dallo sviluppo fino alla definizione del ciclo produttivo e alla realizzazione del prodotto finale, garantendo coerenza qualitativa, affidabilità e pieno rispetto delle specifiche concordate.

L'Azienda si impegna inoltre a garantire la disponibilità dei prodotti, condizioni commerciali

competitive e un elevato livello di qualità del servizio. Elementi distintivi della relazione con i clienti sono la puntualità e la velocità nell'erogazione del servizio, il rispetto delle tempistiche e delle modalità di consegna concordate, nonché una comunicazione tempestiva e trasparente in tutte le fasi del rapporto commerciale.

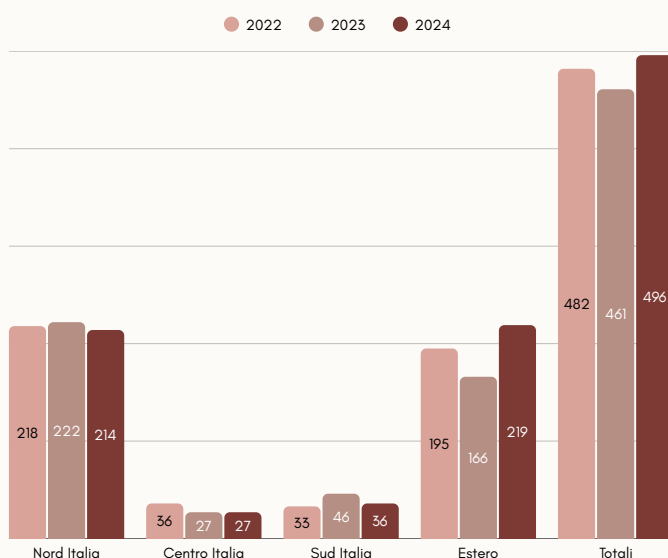
La flessibilità organizzativa e operativa consente all'Azienda di rispondere in modo efficace a richieste specifiche e di gestire situazioni di urgenza o imprevisti, adottando un approccio orientato al problem solving e alla continuità del servizio.

100%

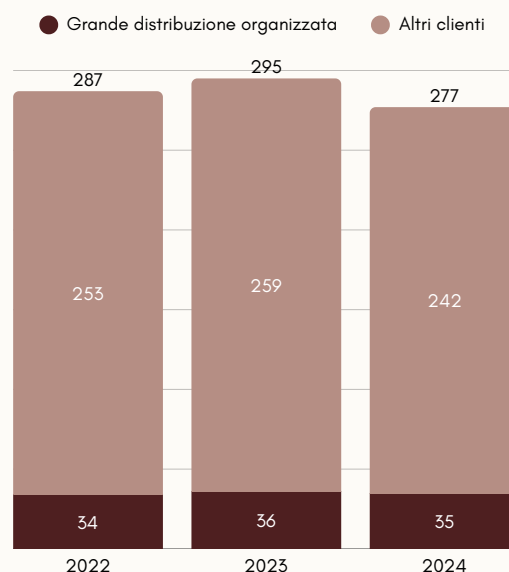
clienti business

Il 100% della clientela di Ghidini Cipriano è costituito da clienti business, prevalentemente localizzati nel Nord Italia e nei mercati esteri, appartenenti in misura significativa al settore della Grande Distribuzione Organizzata. L'Azienda realizza prodotti destinati al mercato consumer, ponendo costante attenzione alle esigenze del consumatore finale in termini di sicurezza, qualità, funzionalità e affidabilità, nel rispetto delle specifiche concordate con i propri clienti.

DISTRIBUZIONE DELLA CLIENTELA PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA



COMPOSIZIONE DELLA CLIENTELA PER SETTORE



TUTELA DEL CONSUMATORE E RELAZIONE CON I CLIENTI

Ghidini Cipriano attribuisce primaria importanza alla tutela dei consumatori e dei clienti, impegnandosi a operare secondo principi di correttezza, trasparenza, affidabilità e responsabilità nelle pratiche commerciali, di marketing e di comunicazione.

L'Azienda promuove un rapporto continuativo con il mercato fondato sull'ascolto, sulla qualità del servizio e sulla tempestiva gestione delle richieste provenienti da clienti e consumatori.

Segnalazioni, reclami e suggerimenti sono considerati strumenti utili al miglioramento continuo dei prodotti e dei servizi offerti. Tutti i reclami ricevuti vengono tempestivamente presi in carico, analizzati e gestiti secondo procedure interne dedicate, con l'adozione, ove necessario, di adeguate azioni correttive e preventive.

Nel periodo di rendicontazione non si sono registrati reclami che abbiano comportato rischi per la salute o la sicurezza dei consumatori.

Particolare attenzione è riservata alla correttezza delle comunicazioni rivolte al mercato, evitando contenuti ingannevoli, fuorvianti o aggressivi e promuovendo rapporti improntati alla fiducia e alla trasparenza.

L'Azienda richiede infine a tutto il personale di contribuire al mantenimento degli standard qualitativi e reputazionali aziendali, adottando comportamenti coerenti con i principi di responsabilità, integrità e tutela del consumatore.

2.2.1 Qualità e sicurezza dei prodotti

GRI 417-1

Ghidini Cipriano Srl rafforza la propria responsabilità verso i clienti finali, i partner commerciali e l'ambiente, assicurando prodotti sicuri, conformi e sostenibili.

La qualità, la sicurezza dei prodotti, la tracciabilità e la correttezza informativa rappresentano valori centrali che guidano ogni scelta produttiva e gestionale dell'azienda.

L'obiettivo di Ghidini Cipriano Srl è generare un impatto positivo lungo l'intera catena del valore, promuovendo un utilizzo dei prodotti improntato alla consapevolezza, alla responsabilità e al rispetto dell'ambiente.

QUALITÀ E SICUREZZA

L'Azienda, specializzata nella produzione di manodomeistici, tra cui MOCA (Materiali e Oggetti a Contatto con Alimenti), è pienamente consapevole della responsabilità che deriva dall'immettere sul mercato articoli conformi alla normativa vigente.

Per questo motivo dedica la massima attenzione alla conformità legislativa, alla sicurezza e alla trasparenza in ogni fase del processo produttivo.

Ghidini Cipriano Srl adotta un **Sistema di Gestione della Qualità** strutturato, fondato su controlli rigorosi lungo l'intera filiera: dalla selezione delle materie prime e dei fornitori, ai controlli di processo e di prodotto finito.

Ogni lotto di produzione è sottoposto a verifiche funzionali, dimensionali e qualitative, per assicurare la conformità alle specifiche tecniche, ai requisiti normativi applicabili e alle aspettative dei clienti e degli utilizzatori.

L'Azienda collabora esclusivamente con fornitori qualificati, richiedendo, ove applicabile, documentazione di conformità e tracciabilità dei materiali.

Tutte le attività aziendali vengono svolte nel rispetto dei principi del miglioramento continuo, con l'obiettivo di ridurre sprechi, ottimizzare i processi e garantire la massima sicurezza, affidabilità e sostenibilità dei prodotti.



CONFORMITÀ AI REGOLAMENTI MOCA

- **Reg. (CE) 1935/2004** — requisiti generali di sicurezza e tracciabilità dei materiali a contatto con alimenti
- **Reg. (CE) 2023/2006** — buone pratiche di fabbricazione (GMP)
- **Reg. (UE) 10/2011** — materiali plastici a contatto con alimenti
- **D.M. 21/03/1973** e s.m.i. — idoneità dei materiali a uso alimentare

L'Azienda è inoltre impegnata nel recepimento del **Reg. (UE) 2023/988 (GPSR)** sulla sicurezza generale dei prodotti e implementa procedure di verifica della catena di approvvigionamento in linea con il **Reg. (UE) 2023/1115 (EUDR)** che introduce obblighi stringenti per le aziende che immettono sul mercato europeo o esportano determinati prodotti associati al rischio di deforestazione.

L'Azienda effettua controlli periodici e audit interni per assicurare il mantenimento della conformità e il rispetto delle buone pratiche di fabbricazione impostate internamente, in coerenza con le disposizioni normative.

Questo regolamento, applicabile a tutti i prodotti destinati ai consumatori, integra la normativa settoriale introducendo nuovi requisiti in materia di tracciabilità, gestione dei rischi, sorveglianza del mercato e istituzione del punto unico di contatto aziendale.

L'adeguamento a tale regolamento consolida ulteriormente l'impegno dell'Azienda verso la tutela della sicurezza dei consumatori e la trasparenza delle informazioni lungo tutta la catena di fornitura.

Ghidini Cipriano Srl garantisce un'etichettatura trasparente, completa e conforme alla normativa cogente applicabile ai propri prodotti.

ETICHETTATURA E INFORMAZIONI DI PRODOTTO

Ogni articolo è accompagnato da etichetta o scheda informativa che riporta:

- Simbolo MOCA (bicchiere e forchetta) o indicazione dell'idoneità al contatto con alimenti, ove applicabile
- Numero di lotto di produzione, che consente la piena rintracciabilità del prodotto lungo tutta la filiera
- Punto unico di contatto aziendale, come previsto dal Regolamento (UE) 2023/988, per eventuali segnalazioni o richieste di informazioni da parte di consumatori o autorità
- Istruzioni per l'uso sicuro, comprese le indicazioni su lavaggio, temperatura, manutenzione e limiti di utilizzo
- Informazioni sul corretto smaltimento o riciclo del prodotto e dell'imballaggio, nel rispetto delle normative ambientali e dei principi dell'economia circolare

Ghidini Cipriano, in riferimento all'etichettatura ambientale rispetta quanto previsto dal comma 5, dell'art. 219 del TUA (decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152):

“Tutti gli imballaggi devono essere opportunamente etichettati secondo le modalità stabilite dalle norme tecniche UNI applicabili e in conformità alle determinazioni adottate dalla Commissione dell'Unione europea, per facilitare la raccolta, il riutilizzo, il recupero ed il riciclaggio degli imballaggi, nonché per dare una corretta informazione ai consumatori sulle destinazioni finali degli imballaggi. I produttori hanno, altresì, l'obbligo di indicare, ai fini della identificazione e classificazione dell'imballaggio, la natura dei materiali di imballaggio utilizzati, sulla base della decisione 97/129/CE della Commissione.”

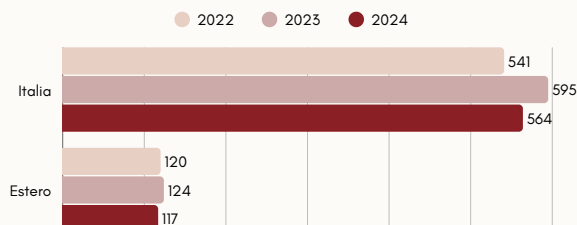
I fornitori

Ghidini Cipriano considera la gestione responsabile dei fornitori un elemento strategico per garantire la qualità dei prodotti, la continuità operativa e la sostenibilità della propria catena del valore. L'Azienda privilegia il mantenimento di rapporti di collaborazione stabili e duraturi con fornitori in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra qualità e prezzo delle materie prime, dei materiali e dei servizi forniti.

La continuità negli ordinativi e la puntualità nella gestione degli ordini rappresentano principi fondamentali del rapporto con i fornitori. Gli ordini di fornitura sono definiti in modo chiaro e programmati entro tempi congrui, al fine di garantire un'organizzazione efficiente delle attività produttive e logistiche e di consentire ai fornitori una pianificazione adeguata delle proprie risorse.

Ghidini Cipriano promuove un dialogo costante e un continuo scambio di informazioni con i propri fornitori, favorendo relazioni basate su trasparenza, flessibilità e collaborazione.

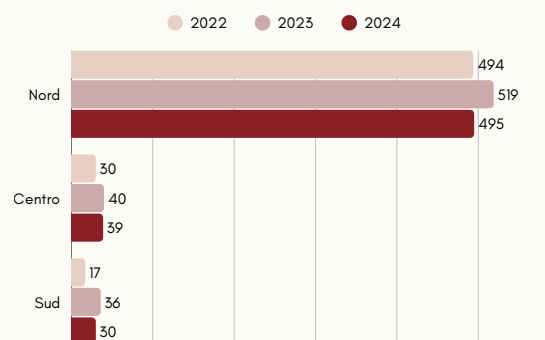
FORNITORI ATTIVI PER AREA GEOGRAFICA



I fornitori sono coinvolti nei progetti di miglioramento continuo e nella ricerca di nuovi prodotti e soluzioni, anche in termini di innovazione e ottimizzazione dei processi.

L'Azienda effettua attività di ricerca, valutazione e approvazione di nuovi fornitori di materiali e servizi, verificando la conformità delle materie prime, dei materiali di confezionamento e degli impianti alle normative applicabili e ai requisiti tecnici e qualitativi richiesti.

FORNITORI ATTIVI PER AREA GEOGRAFICA



681

fornitori attivi nel 2024

151

nuovi fornitori nel 2024



MONITORAGGIO ESG DELLA SUPPLY CHAIN

Il monitoraggio della catena di fornitura avviene anche attraverso un **questionario ESG** rivolto ai fornitori, finalizzato a valutarne le performance di sostenibilità e a presidiare i relativi rischi lungo la *supply chain*, in coerenza con criteri di selezione che integrano i fattori ambientali, sociali e di governance.

2.3.1 Correttezza delle pratiche commerciali

Per Ghidini Cipriano, la correttezza delle pratiche commerciali, in particolare il pagamento tempestivo dei fornitori, è un valore fondamentale che guida il modo di fare impresa.

La Società è consapevole di quanto sia cruciale per i fornitori poter contare su una gestione finanziaria affidabile e trasparente. Rispettare le scadenze di pagamento significa garantire stabilità e sostenibilità lungo tutta la filiera produttiva, soprattutto per le PMI, che spesso operano con margini ridotti e dipendono da flussi di cassa regolari.

Mantenere un rapporto di fiducia con i fornitori è una priorità dell'Azienda, certa del fatto che un ecosistema imprenditoriale sano si costruisce con relazioni commerciali corrette e durature.

In un mercato sempre più competitivo, un pagamento puntuale non è solo un obbligo contrattuale, ma un segnale di responsabilità, serietà e rispetto verso chi contribuisce alla crescita di Ghidini.

Le comunità

GRI 413-1

Ghidini Cipriano ha da sempre dedicato particolare attenzione alle comunità e alle persone del territorio in cui opera, con l'obiettivo di contribuire alla creazione di valore condiviso e duraturo. In questa prospettiva, l'Azienda sostiene iniziative di carattere sociale, culturale e solidale attraverso sponsorizzazioni mirate, donazioni e attività filantropiche, favorendo la coesione sociale e lo sviluppo delle comunità locali.

SOLIDARIETÀ ALIMENTARE

Fondazione Banco Alimentare

Donazione di prodotti per la casa e la cucina, attraverso una collaborazione con Esselunga, a supporto di persone e famiglie in situazioni di fragilità economica e sociale.

CULTURA

Lions Clubs International – Brescia

Sostegno a iniziative culturali per la valorizzazione dei giovani talenti del Conservatorio Luca Marenzio di Brescia e la promozione di eventi musicali sul territorio.

TERZO SETTORE

Fondazione Megamark

Supporto a una realtà del Terzo Settore impegnata nella promozione di progetti sociali, culturali e assistenziali a favore delle persone più vulnerabili.

RICERCA PEDIATRICA

SickKids Foundation

Contributo a sostegno della ricerca e delle cure dedicate ai bambini affetti da patologie oncologiche.

Nel prossimo triennio l'Azienda intende rafforzare il sostegno a iniziative ad alto impatto sociale, orientate al supporto delle persone, delle comunità e delle situazioni di maggiore fragilità.



CAPITOLO TERZO

03

Dimensione ambientale

L'impegno a operare nel pieno rispetto della legislazione ambientale, riducendo gli impatti, usando in modo efficiente le risorse naturali e diffondendo pratiche sostenibili lungo i processi produttivi.

Energia

Emissioni

Acqua

Rifiuti



Una gestione responsabile delle risorse

Ghidini Cipriano si impegna a operare nel pieno rispetto della legislazione ambientale vigente, promuovendo una gestione responsabile delle proprie attività produttive e perseguendo il miglioramento continuo delle performance ambientali. In tale prospettiva, l'Azienda orienta progressivamente le proprie scelte industriali e organizzative verso la riduzione degli impatti generati, l'uso efficiente delle risorse naturali e la diffusione di pratiche sostenibili lungo i processi aziendali.

Negli ultimi anni, l'attenzione ai temi ambientali è stata ulteriormente rafforzata, integrando tali aspetti nelle decisioni relative a investimenti, innovazione di prodotto e gestione operativa. L'Azienda opera nel rispetto della normativa applicabile, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e successive modifiche, nonché alle ulteriori disposizioni nazionali e locali pertinenti.

GLI AMBITI DI IMPEGNO AMBIENTALE

Efficienza energetica e risorse idriche

Monitoraggio costante dei consumi di energia e acqua, definizione di obiettivi di miglioramento e adozione di interventi finalizzati alla riduzione dei consumi. In tale contesto, l'Azienda ha realizzato un impianto fotovoltaico per l'autoproduzione di energia elettrica e ha avviato iniziative orientate al recupero e al riutilizzo delle acque reflue di processo, ove tecnicamente applicabile.

Gestione dei reflui industriali

Rilevazione dei quantitativi generati e trattamento conforme alle autorizzazioni e ai requisiti normativi applicabili, al fine di garantire la tutela delle risorse idriche e la corretta immissione nel ciclo idrico.

Emissioni e cambiamento climatico

Individuazione delle principali fonti emmissive, raccolta dei dati ambientali rilevanti e progressiva adozione di misure finalizzate al contenimento delle emissioni e al miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi.

Rifiuti ed economia circolare

Monitoraggio dei rifiuti prodotti, conferimento a operatori autorizzati e promozione di pratiche orientate alla prevenzione, riduzione, riutilizzo e riciclo dei materiali, in coerenza con i principi dell'economia circolare.

Gestione delle sostanze chimiche

Utilizzo responsabile dei prodotti chimici impiegati nei processi produttivi, nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza applicabili e mediante adeguate modalità di stoccaggio, manipolazione e prevenzione di eventuali dispersioni nell'ambiente.

L'Azienda richiede a tutto il personale di contribuire attivamente alla tutela ambientale, adottando comportamenti responsabili, utilizzando con attenzione le risorse disponibili e operando nel rispetto delle procedure interne e delle prescrizioni ambientali applicabili.

Infine, Ghidini Cipriano promuove iniziative orientate allo sviluppo sostenibile del territorio e al benessere delle comunità locali con cui interagisce, nella convinzione che la tutela dell'ambiente rappresenti un elemento essenziale per la creazione di valore duraturo nel tempo.

Consumi energetici

GRI 302-1 · 302-3

I dati sui consumi energetici sono rilevati attraverso l'analisi delle fatture di acquisto conservate internamente.⁶ L'Azienda ha intrapreso azioni di riduzione dei consumi: approvvigionamento di energia elettrica da **fonti rinnovabili** e installazione di **impianti fotovoltaici** sulle coperture delle sedi e degli stabilimenti.

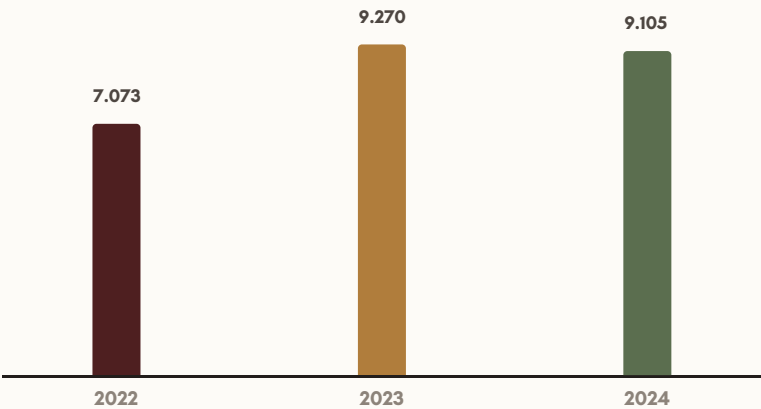
CONSUMI ENERGETICI

Voce	U.d.M.	2022	2023	2024
Gas naturale	smc	25.584	27.066	31.068
En. elettrica consumata	MWh	841.123	856.446	830.314
Elettricità auto-prodotta	MWh	0	383.309	361.141
di cui venduta	MWh	0	177.449	160.170

CONSUMI ENERGETICI (GJ)

Voce	2022	2023	2024
Energia elettrica autoprodotta	-	1.379,91	1.300,11
di cui venduta	-	638,82	576,61
Energia elettrica acquistata da rete	3.028,04	3.083,21	2.989,13
di cui da fonte non rinnovabile	3.028,04	3.083,21	2.989,13
Totale energia elettrica consumata	3.028,04	3.824,30	3.712,63
Gas naturale	1.017,31	1.085,19	1.250,16
Totale consumi (GJ)	7.073,40	9.270,33	9.105,14
Intensità energetica per dipendente	102,51	134,35	135,90

TOTALE CONSUMI ENERGETICI (GJ)



Tra il 2022 e il 2023 si registra un aumento dei consumi totali, dovuto sia all'introduzione dell'energia elettrica autoprodotta sia a un maggiore utilizzo di gas naturale. Nel 2024 i consumi si mantengono su livelli elevati, con una lieve riduzione. Anche l'intensità energetica per dipendente segue un andamento crescente nel triennio.

⁶ I dati relativi ai consumi energetici e alle emissioni fanno riferimento esclusivamente agli stabilimenti italiani. La sede in Cina non è inclusa nella presente rendicontazione. Essendo questo il primo anno di monitoraggio strutturato, non è stato possibile reperire in modo completo i dati relativi ai consumi di carburante ed energia elettrica del parco auto aziendale. L'organizzazione ha pertanto individuato come obiettivo di miglioramento per i prossimi anni l'implementazione di un sistema di raccolta e monitoraggio puntuale di tali informazioni, così da ampliare il perimetro di rendicontazione e garantire una misurazione sempre più accurata delle proprie performance ambientali.

Emissioni dirette e indirette

GRI 305-1 · 305-2 · 305-4

Le principali fonti emissive di Ghidini Cipriano derivano dall'utilizzo di combustibile fossile per il riscaldamento, l'autotrazione e l'acquisto di energia elettrica da fonti non rinnovabili. Le emissioni generate dall'Azienda possono essere classificate in dirette (scope 1) e indirette (scope 2):

Emissioni dirette

Sono generate dalle attività dall'azienda sono riconducibili prevalentemente al processo produttivo e agli spostamenti dei dipendenti. Moltiplicando i fattori emissivi legati al tipo di combustibile utilizzato per la quantità consumata (smc o litri) si ottiene il valore di CO2-eq Scope 1 prodotto dall'Azienda

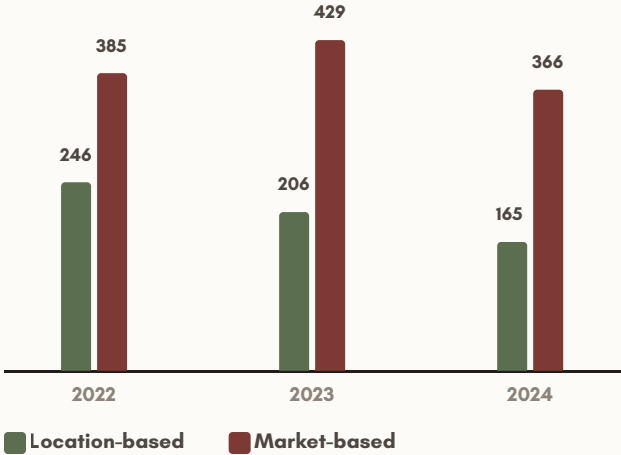
Emissioni indirette

Sono causate dal consumo di energia elettrica acquistata dalla rete. Moltiplicando il consumo aziendale (kWh) per il relativo fattore emissivo, si ottiene il valore di CO2-eq Scope 2. Il calcolo è stato effettuato seguendo due metodologie: la location-based, che considera i fattori di emissione medi nazionali basati sul mix energetico utilizzato per la produzione dell'elettricità (fuel mix), e la market-based, che tiene conto delle sole fonti energetiche non rinnovabili e dei prezzi di mercato attuali

EMISSIONI – SINTESI (TCO₂E)

Indicatore	2022	2023	2024
Scope 1 (gas naturale) ⁷	51,57	55,17	63,55
Scope 2 – location-based ⁸	246,41	205,50	165,18
Scope 2 – market-based ⁹	384,52	428,71	366,33
Scope 1 + 2 location-based	297,98	260,67	228,73
Intensità/dip. (location)	4,32	3,78	3,41
Scope 1 + 2 market-based	436,09	483,88	429,88
Intensità/dip. (market)	6,32	7,01	6,42

EMISSIONI SCOPE 2 PER METODOLOGIA (TCO₂E)



Le emissioni dirette di Scope 1 mostrano un incremento costante nel triennio. L'aumento registrato nel 2024 corrisponde a +23% rispetto al 2022 e +15% rispetto al 2023, evidenziando un progressivo incremento dei consumi di gas naturale.

Le emissioni di Scope 2 mostrano un andamento differenziato a seconda dell'approccio metodologico adottato. L'indicatore location-based evidenzia un calo costante nel triennio. La riduzione complessiva è pari a -32,96% rispetto al 2022 e -19,62% rispetto al 2023, segnalando un miglioramento significativo dell'impronta emissiva associata all'energia acquistata.

L'approccio market-based presenta un andamento più variabile. Nel confronto con il 2022 si registra una riduzione più contenuta (-4,73%), mentre rispetto al 2023 il calo è più marcato (-14,55%).

⁷ Fonte dei fattori di conversione: Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA). 2022, 2023, 2024. UK Government GHG Conversion Factors. <https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting>.

⁸ Fonte dei fattori di conversione: ISPRA 2022, 2023, 2024. Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia. <https://emissioni.sina.isprambiente.it/inventario-nazionale/>.

⁹ Fonte dei fattori di conversione: AIB 2022, 2023, 2024. European Residual Mixes. <https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix/2023>.

Questo andamento riflette la diversa composizione dell'energia acquistata e l'evoluzione dei contratti di fornitura. Nel complesso, i dati evidenziano un miglioramento delle performance emissive.

Le emissioni complessive di Scope 1 e Scope 2 mostrano un miglioramento nel calcolo location-based, con una riduzione costante sia in termini assoluti sia di intensità emissiva per dipendente, che passa da 4,32 tCO₂eq nel 2022 a 3,41 nel 2024. Il metodo market-based evidenzia invece un andamento più variabile, con un picco nel 2023 e una successiva riduzione nel 2024, pur mantenendosi su valori superiori al 2022. In entrambi gli approcci, il 2024 segna comunque un miglioramento rispetto all'anno precedente, soprattutto in termini di intensità emissiva, indicando un progressivo rafforzamento delle performance ambientali.

PROGETTO TREEDOM

La Foresta di Ghidini

In coerenza con la propria filosofia aziendale e con l'obiettivo di ridurre e compensare gli impatti ambientali, Ghidini Cipriano ha avviato una collaborazione con **Treedom** per la realizzazione di una foresta aziendale denominata "**La Foresta di Ghidini**". L'iniziativa contribuisce alla compensazione delle emissioni di CO₂ e alla generazione di benefici ambientali e sociali, coinvolgendo direttamente le comunità locali di agricoltori, che curano gli alberi e ne traggono benefici economici e sociali.

800+

alberi piantati nel mondo

126,35

t* di CO₂ che saranno assorbite



Distribuzione degli alberi della "Foresta di Ghidini" nel mondo (fonte: Treedom). * Stima di assorbimento lungo l'intero ciclo di vita degli alberi.

Gestione della risorsa idrica

GRI 303-1 • 303-5

La gestione efficiente della risorsa idrica rappresenta per Ghidini Cipriano un tema rilevante nell'ambito del proprio impegno ambientale, in considerazione dell'utilizzo dell'acqua all'interno dei processi produttivi, in particolare nei sistemi di raffreddamento delle fonderie impiegate nella realizzazione degli utensili.

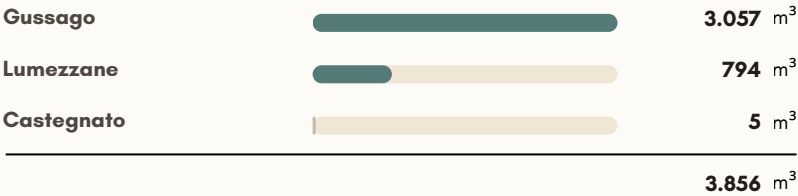
Consapevole del valore strategico e ambientale dell'acqua, l'Azienda promuove un approccio orientato al consumo responsabile della risorsa, al contenimento degli sprechi e al miglioramento continuo dell'efficienza dei processi. In tale prospettiva, sono state avviate iniziative volte a ridurre il fabbisogno idrico sia nelle attività produttive sia negli ambienti aziendali.

In ambito industriale, presso i siti produttivi sono state installate cisterne per la raccolta dell'acqua piovana, successivamente riutilizzata nei sistemi di raffreddamento delle fonderie, contribuendo alla riduzione del prelievo da acquedotto.

Parallelamente, negli uffici e nelle aree di servizio sono state introdotte misure di efficientamento finalizzate a promuovere un utilizzo consapevole della risorsa idrica.

Nel corso del 2024 il consumo idrico complessivo da acquedotto comunale è stato pari a 3.856 m³. Il sito di Gussago rappresenta la principale sede di consumo, con 3.057 m³, in coerenza con la maggiore intensità delle attività produttive svolte. Seguono lo stabilimento di Lumezzane con 794 m³ e la sede di Castegnato con consumi marginali pari a 5 m³, in quanto destinata prevalentemente ad attività di magazzino.

CONSUMO IDRICO DA ACQUEDOTTO – 2024 (M³)



Il sito di Gussago rappresenta la principale sede di consumo (3.057 m³), in coerenza con la maggiore intensità delle attività produttive; Castegnato registra consumi marginali (5 m³), essendo destinato prevalentemente a magazzino. L'Azienda prosegue nel monitoraggio periodico e nella valutazione di ulteriori interventi di efficientamento.

¹⁰ I dati sono stati stimati dalle bollette aziendali.

Produzione e gestione dei rifiuti

GRI 306-3 · 306-5

L'Azienda adotta procedure organizzative finalizzate alla corretta raccolta, classificazione, tracciabilità e conferimento dei rifiuti prodotti, nel rispetto della normativa vigente e dei principi di miglioramento continuo. Presso i siti aziendali è attivo un sistema strutturato di raccolta differenziata, volto a favorire il corretto riciclo dei materiali utilizzati nelle attività d'ufficio e nei processi produttivi. Parallelamente, i rifiuti derivanti dalle lavorazioni industriali sono oggetto di monitoraggio costante e classificazione puntuale per tipologia e destinazione finale, al fine di garantire una gestione trasparente ed efficiente dei relativi flussi.

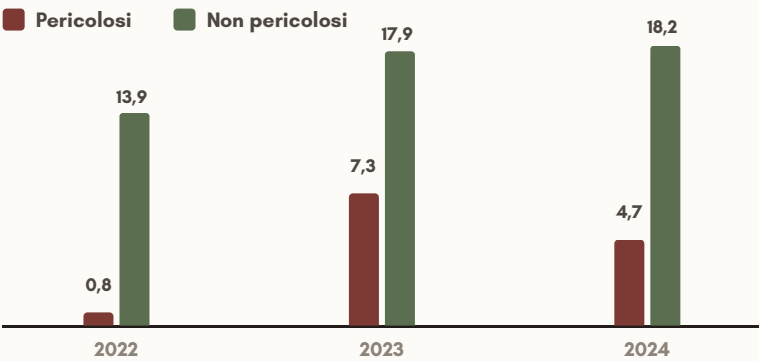
RIFIUTI PER DESTINAZIONE (TON)

Voce	2022	2023	2024
Totale prodotti	14,72	25,20	22,96
di cui recuperati	0	0	0
di cui a smaltimento	14,72	25,20	22,96

RIFIUTI PER TIPOLOGIA (TON)

Voce	2022	2023	2024
Totale prodotti	14,72	25,20	22,96
di cui pericolosi	0,84	7,32	4,74
di cui non pericolosi	13,88	17,88	18,22

RIFIUTI PRODOTTI – PERICOLOSI / NON PERICOLOSI (TON)



Nel 2024 i quantitativi si riducono rispetto al 2023 (il cui incremento era legato anche ad attività straordinarie di riordino dei magazzini). I rifiuti non pericolosi rappresentano la quota prevalente (18,22 ton). Gli stabilimenti di Lumezzane e Gussago sono iscritti al **RENTRI**; i codici CER 19.12.04 e 17.04.05 sono avviati a recupero, in coerenza con i principi dell'economia circolare.

Nel periodo 2022-2024 la produzione totale di rifiuti è passata da 14,72 tonnellate nel 2022 a 25,20 tonnellate nel 2023, per poi attestarsi a 22,96 tonnellate nel 2024. L'incremento registrato nel 2023 è riconducibile, oltre che alle ordinarie dinamiche produttive, anche ad attività straordinarie di riordino e pulizia dei magazzini, che hanno comportato lo smaltimento di materiali accumulati nel tempo.

Nel 2024 si osserva una riduzione dei quantitativi rispetto all'anno precedente, pur mantenendosi su livelli superiori al 2022. Tale andamento evidenzia l'importanza di distinguere tra flussi ordinari connessi alla produzione e componenti straordinarie legate a interventi occasionali.

Con riferimento alla composizione dei rifiuti, nel 2024 i rifiuti non pericolosi rappresentano la quota prevalente del totale (18,22 tonnellate), mentre i rifiuti pericolosi risultano pari a 4,74 tonnellate, in diminuzione rispetto al 2023 (7,32 tonnellate). L'Azienda mantiene un presidio costante anche su tali categorie, adottando specifiche modalità di gestione e conferimento attraverso operatori autorizzati.

A livello di siti operativi, lo stabilimento di Castegnato non genera rifiuti produttivi in quanto destinato esclusivamente ad attività di magazzino. Gli stabilimenti di Lumezzane e Gussago risultano invece iscritti al RENTRI e affidano la gestione dei rifiuti a soggetti esterni qualificati e autorizzati, garantendo la piena tracciabilità e conformità normativa dell'intero processo.

Si segnala inoltre che alcune tipologie di rifiuto, tra cui i codici CER 19.12.04 (plastica e gomma) e 17.04.05 (ferro e acciaio), vengono avviate a recupero tramite operatori autorizzati, contribuendo alla valorizzazione dei materiali e alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo, in coerenza con i principi dell'economia circolare.

L'Azienda prosegue nel monitoraggio dei flussi di rifiuto e nella ricerca di ulteriori opportunità di riduzione, recupero e ottimizzazione gestionale, con l'obiettivo di migliorare progressivamente le proprie performance ambientali.



CAPITOLO QUARTO

04

Dimensione economica

Creare una ricchezza sostenibile e duratura per i propri stakeholder e per il territorio. Il valore economico generato e distribuito nel triennio 2022-2024.

Stato patrimoniale

Conto economico

Valore aggiunto

GHIDINI
ITALY

· BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Sintesi delle informazioni economico-patrimoniali

Ghidini Cipriano opera sul mercato nel pieno rispetto della normativa fiscale di trasparenza in materia di tassazione, con l’obiettivo di creare una ricchezza sostenibile a lungo termine per i propri stakeholder e per tutto il territorio in cui opera. L’obiettivo di questo capitolo è rendicontare e commentare il valore economico che è stato generato dall’azienda nel triennio 2022-2023-2024.

STATO PATRIMONIALE – ATTIVO (€)

Voce	2022	2023	2024
B) Immobilizzazioni			
I. Immobilizzazioni immateriali	2.539.968	2.241.024	2.343.076
II. Immobilizzazioni materiali	3.846.880	2.753.761	1.504.904
III. Immobilizzazioni finanziarie	1.830	3.337.525	3.338.171
Totale immobilizzazioni (B)	6.388.678	8.332.310	7.186.151
C) Attivo Circolante			
I. Rimanenze	7.454.279	8.113.568	8.309.804
II. Crediti	11.165.552	11.104.428	13.032.300
IV. Disponibilità Liquide	12.690.167	6.256.620	5.178.223
Totale attivo circolante (C)	31.309.998	25.474.616	26.520.327
D) Ratei e risconti	36.541	68.313	21.623
TOTALE ATTIVO	37.735.217	33.875.239	33.728.101

STATO PATRIMONIALE – PASSIVO E NETTO (€)

Voce	2022	2023	2024
A) Patrimonio netto			
I. Capitale sociale	5.000.000	5.000.000	5.000.000
III. Riserve di rivalutazione	6.183.148	6.183.148	6.183.148
IV. Riserva legale	1.000.000	1.000.000	1.000.000
VI. Altre riserve, distintamente indicate	12.339.090	13.472.412	14.501.353
IX. Utile (perdita) dell’esercizio	1.133.320	1.028.945	1.099.922
Totale Patrimonio netto (A)	25.655.558	26.684.505	27.784.423
B) Fondi per Rlschi ed Oneri	441.358	463.826	636.791
C) Trattamento di fine rapporto subordinato	150.293	138.359	126.761
D) Debiti	11.477.510	6.568.856	5.165.506
E) Ratei e risconti	10.498	19.693	14.620
TOTALE ATTIVO	37.735.217	33.875.239	33.728.101

27,8 mln €
patrimonio netto 2024

1,10 mln €
utile dell'esercizio 2024

33,7 mln €
totale attivo 2024

CONTO ECONOMICO (€)

A) VALORE DELLA PRODUZIONE

	2022	2023	2024
A) Valore della produzione			
1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni	15.839.802	15.303.338	15.715.605
2) Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	1.007.378	553.774	380.176
3) Variazioni dei lavori in corso su ordinazione	0	0	0
4) Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0
5) Altri ricavi e proventi	405.739	416.506	218.582
Totale valore della produzione	17.252.919	16.273.618	16.314.363

	2022	2023	2024
B) Costi della produzione			
6) per Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	6.758.590	6.182.164	5.901.937
7) per Servizi	2.980.098	2.766.680	3.109.214
8) per Godimento di beni di terzi	1.163.240	1.193.453	1.201.315
9) per il Personale	3.063.200	3.159.072	2.937.860
10) Ammortamenti e Svalutazioni	1.705.585	1.676.607	1.794.008
11) Variazioni delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	-140.880	-105.514	183.940
12) Accantonamenti per rischi	0	0	150.000
14) Oneri diversi di gestione	157.074	169.278	161.190
Totale costi della produzione	15.686.907	15.041.740	15.439.464

Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)	1.566.012	1.231.878	874.899
---	------------------	------------------	----------------

	2022	2023	2024
C) Proventi e oneri finanziari			
15) Proventi da partecipazioni da imprese collegate	0	0	0
16) Altri proventi finanziari	54.257	434.860	361.386
17) Interessi e altri oneri finanziari	73.087	221.124	149.846
17-bis) Utili e perdite su cambi	20.218	-21.913	13.483
Totale proventi e oneri finanziari (15+16-17+/-17bis)	1.388	191.823	225.023

	2022	2023	2024
Risultato prima delle Imposte (A-B+/-C+/-D)	1.567.400	1.423.701	1.099.922
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	434.080	394.756	0
21) Utile (Perdita) dell'esercizio	1.133.320	1.028.945	1.099.922

*I ricavi delle vendite si attestano a **15,72 milioni di euro** nel 2024, in crescita rispetto al 2023, con un utile d'esercizio di **1,10 milioni di euro**, a conferma della solidità e della continuità della gestione in un contesto di pressione sui costi.*

Il valore aggiunto creato e distribuito

GRI 201-1

Al fine di determinare il valore aggiunto generato dall'impresa si è proceduto alla **riclassificazione del conto economico** secondo il criterio del valore aggiunto previsto dallo standard italiano GBS - Principi di redazione del Bilancio Sociale.

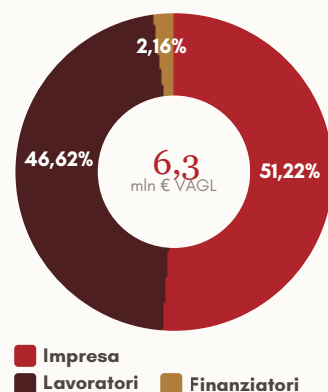
RICLASSIFICAZIONE A VALORE AGGIUNTO (€)

VOCE	2022	2023	2024
Valore della produzione	17.252.919	16.273.618	16.314.636
- Contributi in conto esercizio	0	0	0
Totale dei ricavi	17.252.919	16.273.618	16.314.363
Costi per materie	6.758.590	6.182.164	5.901.937
Costi per servizi	2.980.098	2.766.680	3.109.214
Costi per godimento beni di terzi	1.163.240	1.193.453	1.201.315
Oneri diversi di gestione al netto di spese di rappresentanza, omaggi, erogazioni liberali	157.074	169.278	161.190
Totale dei costi	11.059.002	10.311.575	10.373.656
Proventi da partecipazioni e da partecipazioni	54.257	434.860	361.386
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO (ricavi - costi + proventi)	6.248.174	3.396.903	6.302.093
Ammortamenti	1.705.585	1.676.607	1.794.008
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	4.542.589	4.720.296	4.508.085

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

VOCE	2022	%	2023		2024	
Impresa	2.698.025 €	43,18%	2.600.038 €	40,65 %	3.227.870 €	51,22%
Azionisti	0 €	0,00%	0 €	0,00%	0 €	0,00%
Lavoratori	3.063.200 €	49,03%	3.159.072 €	49,38%	2.937.860 €	46,62%
Finanziatori	52.869 €	0,85%	243.037	3,80%	136.363	2,16%
Collettività	0 €	0,00%	0 €	0,00%	0 €	0,00%
PA ed enti	434.080 €	6,95%	394.765 €	6,17%	0 €	0,00%
Valore aggiunto globale lordo	6.248.174 €	100,00%	6.396.903	100,00%	6.302.093	100,00%

DISTRIBUZIONE DEL VAGL – 2024



Nel triennio considerato, il Valore Aggiunto Globale Lordo generato dall'azienda ha avuto un andamento stabile, sinonimo di una buona tenuta della capacità di generazione di valore, nonostante un contesto economico caratterizzato da pressioni sui costi.

DISTRIBUZIONE AGLI STAKEHOLDER

La distribuzione del valore aggiunto evidenzia una forte attenzione al capitale umano, che rappresenta il principale beneficiario in tutti gli esercizi analizzati, con una quota compresa tra il 46% e il 49% del totale. Tale dato conferma il ruolo centrale delle risorse umane nel processo di creazione del valore.

La quota destinata all'impresa mostra un incremento nel 2024, superando il 50% del valore aggiunto, segnalando un rafforzamento dell'autofinanziamento e della capacità di sostenere la continuità e gli investimenti futuri.

Minore risulta la distribuzione di valore aggiunto agli enti della Pubblica amministrazione per mezzo delle imposte versate.

Infine, risulta marginale la remunerazione dei finanziatori per mezzo degli oneri finanziari.

Nel complesso, la distribuzione del Valore Aggiunto Globale Lordo evidenzia un modello di creazione e redistribuzione della ricchezza fortemente orientato ai lavoratori e alla solidità dell'impresa, coerente con i principi di sostenibilità.



CAPITOLO QUINTO

05

Allegati

La tabella degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) emersi dall'analisi di doppia materialità, con l'indicazione dei presidi adottati dall'Azienda per ciascun tema.

A.

Tabella degli impatti, rischi e opportunità

CAMBIAMENTO CLIMATICO		Diretto	Indiretto	TEMA MATERIALE	
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Emissioni di GHG in atmosfera che contribuiscono al cambiamento climatico	Neg	Attuale	N/A	Sì
RIS	Possibile incremento dei prezzi delle materie prime derivanti da combustibili fossili sul mercato (gas naturale, benzina, etc.)			Poco prob.	No
RIS	Restringimento normativo su emissioni e uso di combustibili fossili			Poco prob.	No
RIS	Potenziati danni ad asset di proprietà da fenomeni estremi naturali causati dal cambiamento climatico (grandine, alluvioni)			Molto prob.	Sì
OPP	Investimenti in energia rinnovabile tramite impianti di autoproduzione al fine di una completa autonomia energetica in azienda (es. fotovoltaico), con conseguenti benefici economici nel medio-lungo periodo			Poco prob.	No
OPP	Incentivi pubblici (PNRR, Transizione 5.0) per l'efficienza energetica degli edifici			Probabile	No
Presidi: Politica della Qualità · mezzi elettrici in flotta · autoproduzione di energia da fotovoltaico · contratti di fornitura con clausole rinnovabili · monitoraggio dei KPI ambientali · formazione dei dipendenti · progetto Treadom.					

INNOVAZIONE SOSTENIBILE		Diretto	Indiretto	TEMA MATERIALE	
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Contributo allo sviluppo di prodotti ecocompatibili		Attuale	N/A	Si
OPP	Nuove opportunità di mercato grazie alla maggiore sensibilità dei consumatori a prodotti ecocompatibili e responsabili			Probabile	No
Presidi: Sistema di gestione ISO 9001:2015 · studio e realizzazione di nuovi prodotti attenti alla sostenibilità ambientale · ricerca di nuove fonti di approvvigionamento e nuovi materiali.					

GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA		Diretto	Indiretto	TEMA MATERIALE	
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Consumo eccessivo di acqua nei processi produttivi	Neg	Attuale	N/A	Si
RIS	Scarsità idrica e aumento dei costi di approvvigionamento in aree a stress idrico		Pot.	Poco prob.	No
Presidi: Politica della Qualità · raccolta dell'acqua piovana e impiego nel raffreddamento delle fonderie · monitoraggio dei consumi idrici · riduzione degli sprechi.					

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI		Diretto	Indiretto	TEMA MATERIALE	
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori	Neg	Attuale	N/A	Si
RIS	Costi legali e assicurativi per gravi infortuni e/o decessi sul lavoro			Improbabile	No
RIS	Rischio reputazionale per alto tasso di incidenti sul lavoro			Improbabile	No
OPP	Investimenti in SSL per prevenire incidenti e malattie e limitare i costi futuri dovuti ad eventuali assenze dei dipendenti			Molto prob.	Si
Presidi: Politica della Qualità · monitoraggio e KPI sull'andamento degli infortuni · formazione specifica SSL a tutti i dipendenti.					

GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA						TEMA MATERIALE
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Mitigazione degli impatti ambientali e sociali a monte della catena del valore	Positivo	Attuale	N/A	Si	●
RIS	Danni reputazionali per la scelta di fornitori non in linea con diritti umani e standard ambientali aziendali e/o regolamenti vigenti			Improbabile	No	
OPP	Accesso a nuovi mercati grazie a una catena di fornitura sostenibile			Molto prob.	Si	
Presidi: Politica della Qualità · ISO 9001:2015 · criteri di selezione dei fornitori secondo parametri ESG · continuo scambio di informazioni con i fornitori (questionario ESG).						

QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI PER IL CONSUMATORE						TEMA MATERIALE
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Possibili danni alla salute dei consumatori	Neg	Pot.	Poco prob.	Si	●
RIS	Perdita di clienti per prodotti non conformi o danneggiati, con danni reputazionali			Improbabile	No	
RIS	Evoluzione delle normative riferite ai materiali dei prodotti			Improbabile	No	
OPP	Incentivi pubblici (PNRR, Transizione 4.0) per migliorare qualità e sicurezza			Molto prob.	Si	
Presidi: Politica della Qualità · ISO 9001:2015 · monitoraggio e KPI di qualità · valutazione della soddisfazione del cliente · standard qualitativi elevati del Made in Italy.						

DIVERSITÀ E PARITÀ DI GENERE						TEMA MATERIALE
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Creazione di un ambiente equo e inclusivo che promuove diversità e pari opportunità	Positivo	Attuale	N/A	No	●
IMP	Casi di discriminazione di genere o di altra tipologia	Negativo	Potenziale	Poco prob.	No	●
RIS	Rischio reputazionale e costi legali per casi di discriminazione			Improbabile	No	
OPP	Retention dei dipendenti grazie a un ambiente inclusivo e a pari opportunità			Molto prob.	Si	
Presidi: Politica della Qualità · Procedura di Gestione delle Risorse Umane · UNI/PdR 125:2022 · formazione su D&I, parità di genere e prevenzione delle molestie · analisi dei rischi in ottica di genere.						

CORRETTEZZA DELLE PRATICHE COMMERCIALI						TEMA MATERIALE
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Mancato rispetto dei termini di pagamento e delle condizioni negoziali verso i fornitori	Negativo	Potenziale	Improbabile	No	●
RIS	Perdita di fiducia dei fornitori e possibili interruzioni della catena di fornitura			Improbabile	No	
OPP	Sviluppo di relazioni solide e durature con i fornitori, a beneficio della continuità di business			Molto prob.	Si	
Presidi: controllo periodico dei pagamenti · KPI e valutazione annuale dei casi di corruzione · formazione e sensibilizzazione del personale sulla prevenzione della corruzione.						

PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI						
						☒ Diretto ☐ Indiretto TEMA MONITORATO
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Possibile perdita di dati personali e riservati dei clienti	Negativo	Potenziale	Improbabile	No	☒
RIS	Rischio reputazionale e perdita di clienti per cattiva gestione dei dati e violazione della privacy			Improbabile	No	
RIS	Aumento della vulnerabilità dei sistemi di gestione dei dati da attacchi informatici o fughe di dati			Improbabile	No	
RIS	Sanzioni per violazione della privacy dei dati dei clienti			Improbabile	No	
OPP	Investimenti in misure di sicurezza informatica avanzate per prevenire data breach e perdita di informazioni con conseguenti costi per l'Azienda			Probabile	No	
Presidi: Politica della Qualità · Procedura sulla Gestione della Sicurezza delle Informazioni · registro delle attività di trattamento dei dati personali.						

CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE						
						☒ Diretto ☐ Indiretto TEMA MONITORATO
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Possibili casi di corruzione, concussione, frode o altri illeciti nelle pratiche amministrative/commerciali	Negativo	Potenziale	Improbabile	No	☒
RIS	Sanzioni pecuniarie o interdittive in caso di illeciti, con conseguenti danni reputazionali			Improbabile	No	
RIS	Sanzioni per mancato rispetto della normativa Whistleblowing			Improbabile	No	
OPP	Rafforzamento della reputazione grazie a maggiore trasparenza ed etica aziendale			Probabile	No	
Presidi: Due Diligence su tutte le aree dell'impresa · KPI e valutazione annuale dei casi di corruzione · formazione e sensibilizzazione su prevenzione della corruzione, etica e trasparenza · Sistema di Whistleblowing.						

INQUINAMENTO						
						☒ Diretto ☐ Indiretto TEMA MONITORATO
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Inquinamento da fumi legato alle fonderie	Negativo	Potenziale	Poco prob.	No	☒
IMP	Danni a biodiversità, ecosistemi e salute umana dovuti a inquinamento da sostanze preoccupanti	Negativo	Potenziale	Probabile	No	☒
RIS	Responsabilità legali e costi di bonifica per contaminazione (es. PFOA, PFAS) e danni reputazionali legati all'inquinamento degli ecosistemi e alla salute umana			Improbabile	No	
Presidi: Politica della Qualità · adozione della UNI EN ISO 14001:2015 · formazione dei dipendenti su aspetti ambientali.						

GESTIONE DEI RIFIUTI						
						☒ Diretto ☐ Indiretto TEMA MONITORATO
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.	
IMP	Danni ambientali per scorretto smaltimento dei rifiuti	Negativo	Potenziale	Poco prob.	No	☐
RIS	Danni reputazionali e costi legali per scorretta gestione dei rifiuti			Poco prob.	No	
RIS	Aumento dei costi di trasporto, trattamento e smaltimento dei rifiuti			Poco prob.	No	
OPP	Incentivi per la raccolta e il recupero di materiali (mercato delle materie prime secondarie, End of Waste)			Poco prob.	No	
Presidi: Politica della Qualità · Politica di etichettatura ambientale degli imballaggi · ISO 14001:2015 · raccolta differenziata · recupero e riciclo dei rifiuti · monitoraggio · etichettatura (D.Lgs. 152).						

BENESSERE DEI DIPENDENTI		Diretto Indiretto	TEMA MONITORATO		
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Creazione di un ambiente di lavoro che consente un adeguato equilibrio tra vita e lavoro	Positivo	Attuale	N/A	No
IMP	Valorizzazione delle risorse umane in termini di remunerazione e di merito	Positivo	Attuale	N/A	No
RIS	Aumento di assenteismo/turnover per mancanza di welfare o equilibrio vita-lavoro con conseguenti costi ed inefficienze operative per l'azienda			Probabile	No
RIS	Danni reputazionali per mancato rispetto dell'equilibrio vita-lavoro			Improbabile	No
RIS	Conflitti con i sindacati e scioperi del personale			Improbabile	No
OPP	Attrazione di talenti attenti al benessere sul lavoro ed equilibrio vita-lavoro			Poco prob.	No
OPP	Aumento della retention grazie a politiche che favoriscono il benessere			Poco prob.	No
OPP	Aumento di visibilità e reputazione verso mercato e stakeholder grazie al welfare			Probabile	No
Presidi: Politica della Qualità · Regole di comportamento per il personale · Procedura di Gestione delle Risorse Umane · UNI/PdR 125:2022 · politiche di welfare (sistemi premiali e bonus, congedi parentali estesi).					

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE						Diretto Indiretto	TEMA MONITORATO		
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ					SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Potenziamento delle competenze e delle abilità dei dipendenti, con sviluppo di figure professionali di valore					Positivo	Attuale	N/A	No
RIS	Turnover per ambiente poco stimolante e scarsa attenzione allo sviluppo di carriera e alla crescita professionale							Poco prob.	No
Presidi: formazione a tutti i dipendenti.									

RAPPORTI CON LE COMUNITÀ LOCALI		Diretto Indiretto	TEMA MONITORATO		
TIPO	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITÀ	SEGNO	ATT/POT	PROBABILITÀ	MAT.
IMP	Contributo allo sviluppo socio-economico di comunità fragili in determinati paesi extra-UE	Positivo	Attuale	N/A	No
IMP	Supporto economico ad enti del territorio	Positivo	Attuale	N/A	No
Presidi: donazioni e sponsorizzazioni a enti e organizzazioni del territorio.					

■ IMP – Impatto
 ■ RIS – Rischio
 ■ OPP – Opportunità

GRI Content Index

GRI 1 · with reference

Il presente Bilancio è redatto con riferimento ai GRI Standards (approccio with reference). GRI 1 – Principi fondamentali (versione 2021).

STANDARD UNIVERSALI

GRI	Informativa	Riferimento
GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE		
A	Profilo dell'organizzazione e processo di reporting	
2-1	Dettagli organizzativi (Ragione sociale, forma giuridica, sede legale, sedi operative)	1.1. – 1.3. – 1.5.
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica
2-5	Assurance esterna	n.a.
B	Attività e lavoratori	
2-7	Dipendenti	2.1.
C	Governo	
2-9	Struttura e composizione della governance	1.3.
D	Strategia, politiche e pratiche	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1.6. – Lettera del presidente
E	Stakeholder engagement	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.6.
2-30	Contratti collettivi	2.1.
GRI 3 – TEMI MATERIALI		
A	Profilo dell'organizzazione e processo di reporting	
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	1.8.
3-2	Elenco di temi materiali	1.8. – 5.a
2-3	Gestione dei temi materiali	1.8. – 5.a

STANDARD PER ARGOMENTI SPECIFICI

GRI 200 – DIMENSIONE ECONOMICA		
201	Performance economica	
201-01	Valore economico diretto generato e distribuito (secondo la metodologia GBS)	4.2.
205	Anticorruzione	
205-03	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	1.9.

GRI	Informativa	Riferimento
GRI 300 – DIMENSIONE AMBIENTALE		
302	Energia	
302-01	Consumo di energia interno all'organizzazione	3.1.1.
302-03	Intensità energetica	3.1.1.
303	Acqua e affluenti	1.9.
303-05	Consumo idrico	3.2.
305	Emissioni	
305-01	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	3.1.2.
305-02	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	3.1.2.
305-04	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	3.1.2.
306	Rifiuti	
306-03	Rifiuti generati	3.3.
306-05	Rifiuti conferiti in discarica	3.3.
GRI 400 – DIMENSIONE SOCIALE		
401	Occupazione	
401-01	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	2.1.
401-02	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	2.1.2.
401-03	Congedo parentale	2.1.1.
403	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	2.1.3.
403-07	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	2.1.3.
403-09	Infortuni sul lavoro	2.1.3.
405	Diversità e pari opportunità	
405-01	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	1.3. - 2.1. - 2.1.1.
405-02	Rapporto tra il salario di base e remunerazione delle donne rispetto agli uomini	2.1.2.
406	Non discriminazione	
406-01	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	2.1.1.
413	Comunità locali	
413-01	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	2.4.
417	Marketing ed etichettatura	
417-01	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	2.2.1
418	Privacy dei clienti	
418-01	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	1.9.

Per ogni informativa è indicato il paragrafo del presente Bilancio in cui il contenuto è rendicontato. I riferimenti numerici rimandano alla struttura dei capitoli (es. 2.1.3 = Capitolo 2, paragrafo 1.3).

*Il valore si costruisce giorno
dopo giorno, attraverso scelte
concrete, attenzione alle
persone e cura per l'ambiente.*

GHIDINI CIPRIANO S.R.L.

Via Ponte Gandovere 51
25064 Gussago (BS) • Italia
Tel. +39 030 3737012
info@ghidinicipriano.it

ONLINE

ghidinicipriano.it

MADE IN ITALY

dal 1938