

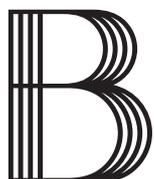
Bilancio di Sostenibilità



Battistella
company

Anno 2024

Bilancio di Sostenibilità



Battistella
company

Anno 2024

Gentili stakeholder,

Con grande orgoglio vi presento il secondo Bilancio di Sostenibilità del nostro Gruppo.

Un traguardo che non è solo simbolico, ma rappresenta la conferma di un percorso intrapreso con convinzione e oggi sempre più strutturato, che ci vede impegnati nel costruire un modello di crescita capace di coniugare competitività, innovazione e responsabilità.

Rispetto alla prima edizione, questo bilancio si colloca in una fase di significativa evoluzione, sia interna che esterna. I recenti cambiamenti normativi in ambito di rendicontazione di sostenibilità, in particolare la normativa Omnibus, hanno generato incertezze sul futuro delle tematiche ESG in Europa. In questo scenario, il Gruppo ha scelto di ribadire con forza il proprio impegno, potenziando la struttura interna con una funzione specificamente dedicata alla sostenibilità e, al contempo, intensificando le attività di comunicazione, interne ed esterne, determinata dalla centralità di queste tematiche.

Prosegue, nel frattempo, anche il percorso di estensione delle certificazioni ISO a tutto il Gruppo, come ulteriore garanzia di qualità, trasparenza e miglioramento continuo. È un impegno che si affianca e si integra con lo sviluppo del nostro piano industriale, che ci ha guidati in questi anni e che continua a delineare le priorità strategiche per il futuro: incrementare la capacità produttiva attraverso tre asset fondamentali – trasformazione digitale, internazionalizzazione e crescita del capitale umano – sempre nel segno della sostenibilità.

Fin dal 2002, siamo stati tra i primi ad adottare vernici all'acqua e, in un'ottica di continuo miglioramento, lo scorso anno abbiamo compiuto un nuovo salto di qualità, introducendo componenti BIO. Ma la nostra ricerca non si ferma solo ai materiali: investiamo anche nei processi produttivi, come dimostrano i sistemi di laccatura che recuperano l'acqua utilizzata e ne facilitano il trattamento con un innovativo metodo a pH controllato, parte di un più ampio programma di sostituzione e aggiornamento delle linee produttive.

Un piano che ci permette di aumentare sicurezza, performance e sostenibilità ambientale.

Cura e attenzione che ritroviamo anche nella scelta dei materiali, con il ricorso a legno e derivati certificati FSC® e nella gestione degli scarti di lavorazione, che ci impegniamo a recuperare, in un'ottica di economia circolare che consideriamo sempre più imprescindibile per garantire un futuro migliore al pianeta e alle prossime generazioni.

Intendiamo supportare sempre più la dedizione di tutti coloro che lavorano con noi, innanzitutto, attraverso i sistemi di gestione, con un programma di estensione a tutto il Gruppo delle principali certificazioni ISO.

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

Rientrano in questa visione anche il nuovo contratto aziendale di secondo livello, sottoscritto nel 2023, che migliora ulteriormente le condizioni di quello siglato nel 2019 e il consolidamento dei benefit aziendali e delle misure a sostegno dell'equilibrio vita-lavoro.

Siamo convinti che la sfida per uno sviluppo sostenibile nel tempo si possa vincere solo insieme: persone, imprese, istituzioni. Speriamo pertanto che questo nostro racconto di impegno e visione possa ispirare altri a intraprendere o rafforzare il proprio percorso.

Non mi resta, quindi, che augurarvi buona lettura.



IL PRESIDENTE
MARIO BATTISTELLA

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Mario Battistella'. The signature is fluid and cursive, written on a light-colored background.



1. Chi siamo	8	Battistella Company e le sue aziende
	10	La nostra storia
	12	La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica
	14	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
	16	Battistella Company 2024 in numeri
	18	Cosa accade e dove nel Gruppo Battistella?
	20	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	24	Impatti per ambito ESG
2. Strategia di sostenibilità	28	La performance economica come fattore di responsabilità
	33	Una governance strategica che guarda alla sostenibilità
	38	Un business etico al servizio delle persone
	42	Una storia di investimenti orientati all'innovazione
	45	Dal prodotto al suo contesto: più sicurezza e sostenibilità anche per i luoghi di produzione
3. La nostra responsabilità sociale	50	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
	62	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	64	Il Progetto 90: un investimento per il futuro
	74	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	78	Pericoli e rischi: un attento processo di individuazione e valutazione
	82	La prevenzione e mitigazione del rischio al servizio della salute e sicurezza dei lavoratori
	86	Gestione dei rischi sulla salute e sicurezza
	88	Infortuni e malattie professionali: una sfida che affrontiamo con attenzione e preparazione
	94	Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
	97	I fornitori, partner di un progetto Made in Italy
	98	Una catena corta
4. La gestione ambientale	102	Introduzione
	104	I materiali utilizzati, una scelta di sostenibilità
	108	L'economia circolare, impegno e strategia
	112	La gestione dell'energia
	117	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
	121	La risorsa idrica
	122	La biodiversità
	125	Appendice
5. Nota metodologica	132	Nota metodologica
	134	Indice di contenuto GRI

1. Chi siamo

8	Battistella Company e le sue aziende
10	La nostra storia
12	La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica
14	Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità
16	Battistella Company 2024 in numeri
18	Cosa accade e dove nel Gruppo Battistella?
20	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
24	Impatti per ambito ESG

Battistella Company e le sue aziende

ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

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

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

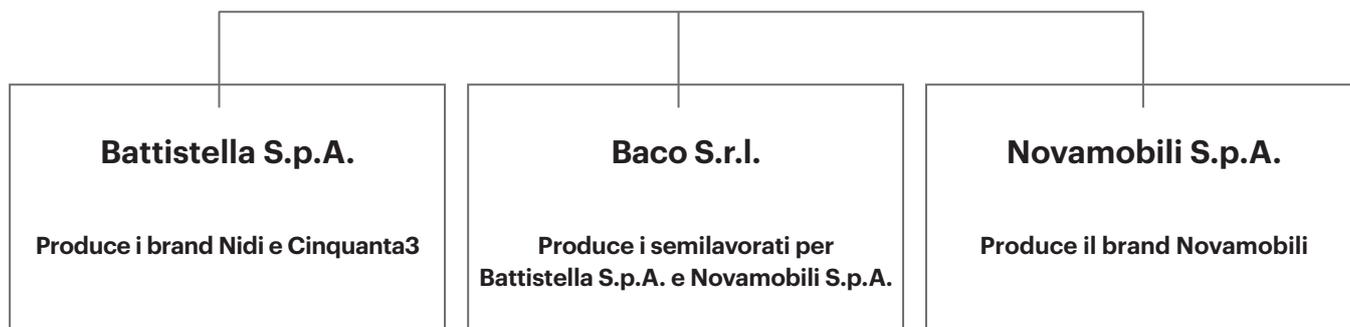
- Direzione generale
- Amministrazione
- Direzione commerciale Italia
- Direzione commerciale estero
- Direzione tecnica
- Finanza e Controllo
- Marketing
- Project management
- Risorse umane
- Sicurezza e ambiente
- Sostenibilità e certificazioni (nuovo dipartimento)
- Sistemi informativi

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

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

Battistella Company S.r.l. mantiene il completo controllo sull'intero processo di produzione che si svolge esclusivamente all'interno dei 3 stabilimenti del gruppo situati nel territorio di Pieve di Soligo (TV) e corrispondenti ad una superficie di 140.000 mq. Costanti e continui investimenti tecnologici sono destinati al reparto produttivo per l'innovazione, la sicurezza e l'upgrade dei diversi impianti.

Battistella Company S.r.l.



I BRAND DEL GRUPPO

Novamobili: un progetto contemporaneo per ogni casa

Un progetto d'arredo capace di creare ambienti domestici eleganti e confortevoli, dove i sistemi modulari sono pensati per coniugare funzionalità ed estetica. Novamobili risponde alle esigenze del vivere contemporaneo proponendo forme dalle linee pulite e un'ampia scelta di finiture, nate dallo studio sulla materia e dalla sua applicazione nello spazio. Al centro della sua filosofia i valori di modularità, flessibilità e trasversalità, espressione di una tradizione artigianale reinterpretata con tecnologie avanzate e aperta alle sfide del futuro.

Un brand che, grazie all'ottimo rapporto qualità/prezzo, consente di far entrare in ogni casa pezzi di design dallo stile contemporaneo e innovativi dal punto di vista produttivo.

Nidi: il design a misura di bambini e ragazzi

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

Cinquanta3: il progetto si fa sistema d'arredo

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

Battistella Company S.r.l.



La nostra storia

Battistella S.p.A. nasce nel 1953 a Pieve di Soligo, provincia trevigiana, come evoluzione di un laboratorio artigianale nato dalla passione per la lavorazione del legno. Se all'inizio della sua storia si presenta come realtà a conduzione familiare, nel tempo l'azienda si evolve in un Gruppo strutturato con approccio manageriale. Nel 1992 avviene il passaggio alla seconda generazione Battistella: la Direzione passa dal fondatore Alfredo al figlio Mario che, guardando già alla terza generazione, guida il Gruppo verso i traguardi del nuovo millennio. Ambiente e sicurezza, sviluppo sostenibile e salvaguardia della natura come patrimonio vitale e imprescindibile, sono fra le sfide che il Gruppo si pone ogni giorno.

Fondazione Battistella

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

Nuova gestione

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

Primo impianto di laccatura all'acqua

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

1953

1967

1992

1993

2002

2007

Genesi Novamobili

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

Unica sede amministrativa

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

Magazzino automatizzato Fast

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

1953-2024 Battistella, da settantuno anni nel mondo dell'arredo e del design: radici ben salde nella storia e sguardo rivolto al futuro nel segno della sostenibilità e del Made in Italy.

Laccatura all'acqua BIO

Ampliamento headquarter

70° anniversario fondazione

Introduzione gestione automatizzata della ferramenta

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

Nascita brand Cinquanta3 e flagship store Novamobili

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

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

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

2010

2015

2023

2013

2020

2024

Nascita brand Nidi

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

Rinnovo impianto produttivo

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

Primo Bilancio di Sostenibilità

Pannello ecologico

Certificazione ISO/IEC 27001

Campagna di comunicazione sull'importanza a livello ambientale e sulla salute dell'utilizzo di questo tipo di pannello

Battistella Company S.r.l. e le controllate ottengono la certificazione ISO/IEC 27001, garante nella proiezione delle informazioni sensibili da accessi non autorizzati.

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

Mario Battistella e Alberto Battistella

La filosofia del Gruppo: il connubio tra qualità ed etica

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

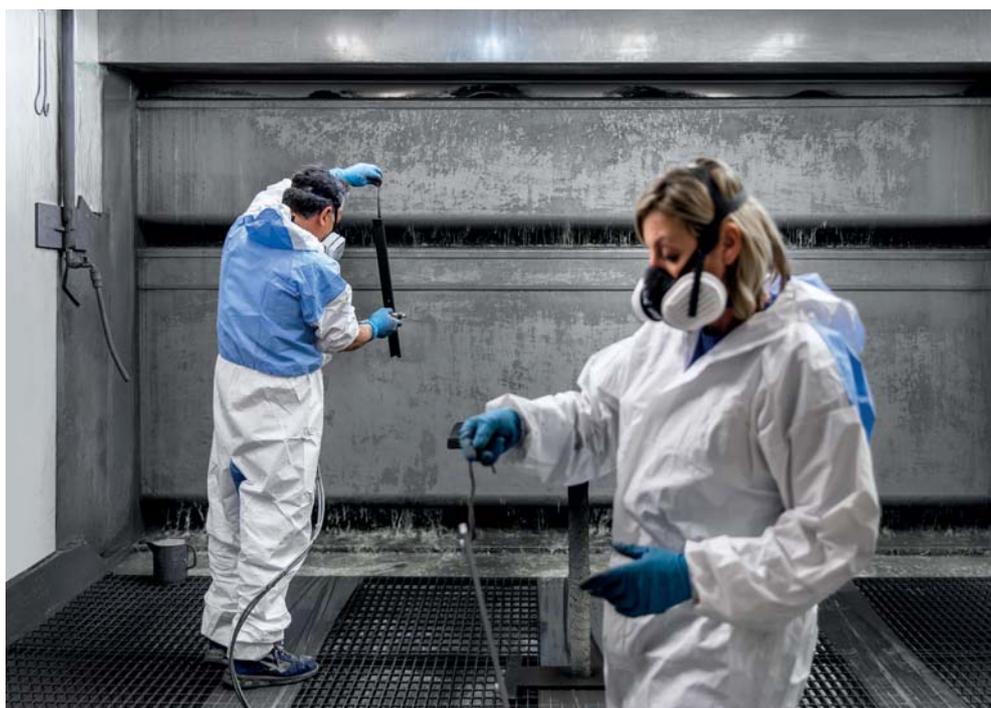
La filosofia aziendale fa dialogare passato, presente e futuro, integrando la cura artigianale del dettaglio con le più innovative tecnologie industriali passando per l'attenzione a uno sviluppo più responsabile, la maggiore sfida di oggi e di domani. Per rispondere, il Gruppo si impegna ogni giorno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

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

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

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

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



L'IMPEGNO DI BATTISTELLA

Il Gruppo dichiara di non essere coinvolto direttamente o indirettamente nelle seguenti attività:

- *taglio illegale o commercio di legno o prodotti forestali illegali;*
- *violazione dei diritti umani e tradizionali nelle operazioni forestali;*
- *distruzione di alti valori di conservazione in operazioni forestali;*
- *conversione significativa di foreste in piantagioni o in destinazioni d'uso del suolo non forestali;*
- *introduzione di organismi geneticamente modificati in operazioni forestali;*
- *violazione di una qualsiasi Convenzione Fondamentale ILO, così come definite della Dichiarazione ILO sui principi dei diritti fondamentali del lavoro (1998).*

Il Gruppo si impegna a:

- *rispettare la normativa vigente in termini di contrattazione collettiva del lavoro e statuto dei lavoratori;*
- *garantire il rispetto dell'età minima per l'assunzione dei lavoratori;*
- *non impiegare lavoro forzato od obbligato;*
- *evitare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e di professione;*
- *rispettare la libertà di associazione dei lavoratori.*

Una struttura societaria che coniuga controllo e flessibilità

Il Gruppo è strutturato come un'unica entità per coniugare efficienza gestionale e flessibilità. Nella holding sono accentrate in modo trasversale a tutte le aziende del Gruppo, le figure di coordinamento e di controllo di ogni area:

- Direzione generale
- Amministrazione
- Direzione commerciale Italia
- Direzione commerciale estero
- Direzione tecnica
- Finanza e Controllo
- Marketing
- Project management
- Risorse umane
- Sicurezza e ambiente
- Sostenibilità e certificazioni (nuovo dipartimento)
- Sistemi informativi

Nel 2024 è stato nominato un Sustainability & Certification Director, a capo del nuovo dipartimento, una nuova figura responsabile dell'implementazione dei progetti ESG e gestione delle certificazioni all'interno di ciascuna azienda del Gruppo.

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

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

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

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

Paolo Bianchin e Alberto Battistella affiancano il titolare nella gestione aziendale, in qualità di procuratori speciali, rispettivamente per Battistella Company S.r.l. e Battistella S.p.A. il primo e per Novamobili S.p.A. e Baco S.r.l. il secondo. Entrambi rappresentano due generazioni differenti, over 60 il primo e over 30 il secondo.

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

Tutti i membri, che si riuniscono una decina di volte l'anno, sono coinvolti attivamente nel processo volto ad accrescere la consapevolezza dei valori e obiettivi nelle rispettive società di competenza.

In dettaglio, ogni attore viene sensibilizzato sul proprio fondamentale apporto alla progressiva implementazione di un modello di business responsabile, consolidando i principi e valori aziendali.

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

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

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



Battistella Company 2024 in numeri

150MLN €

Fatturato annuo

140.000 Mq

Superficie aziendale

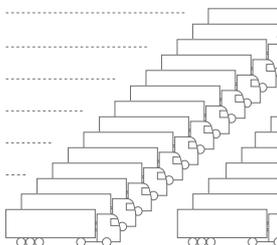
40

Paesi



23

Camion spediti al giorno



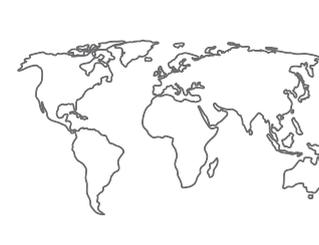
80%

Mercato Italiano



20%

Mercato Estero



2.650.000 Mq

Pannelli in Mq annui

2.800.000 Pz.

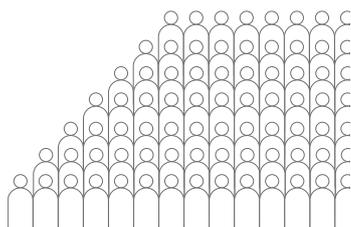
Semilavorati annui

2.900.000 Pz.

Colli annui

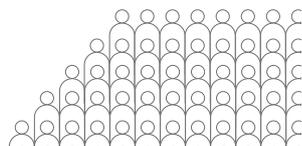
679

Lavoratori



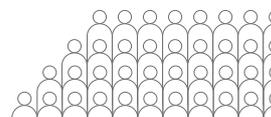
504

Dipendenti



175

Somministrati



35

Corsi di formazione

Distribuiti tra formazione obbligatoria e formazione volontaria



100%

Dipendenti inquadrati nel
CCNL Legno-Arredo



90%

Budget di approvvigionamento
indirizzato a fornitori italiani

11%

Turnover positivo

0

Casi di discriminazione

0

Episodi di corruzione

Cosa accade e dove nel Gruppo Battistella?

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

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

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

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

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

Lo stabilimento si suddivide in tre comparti produttivi.

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

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

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

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

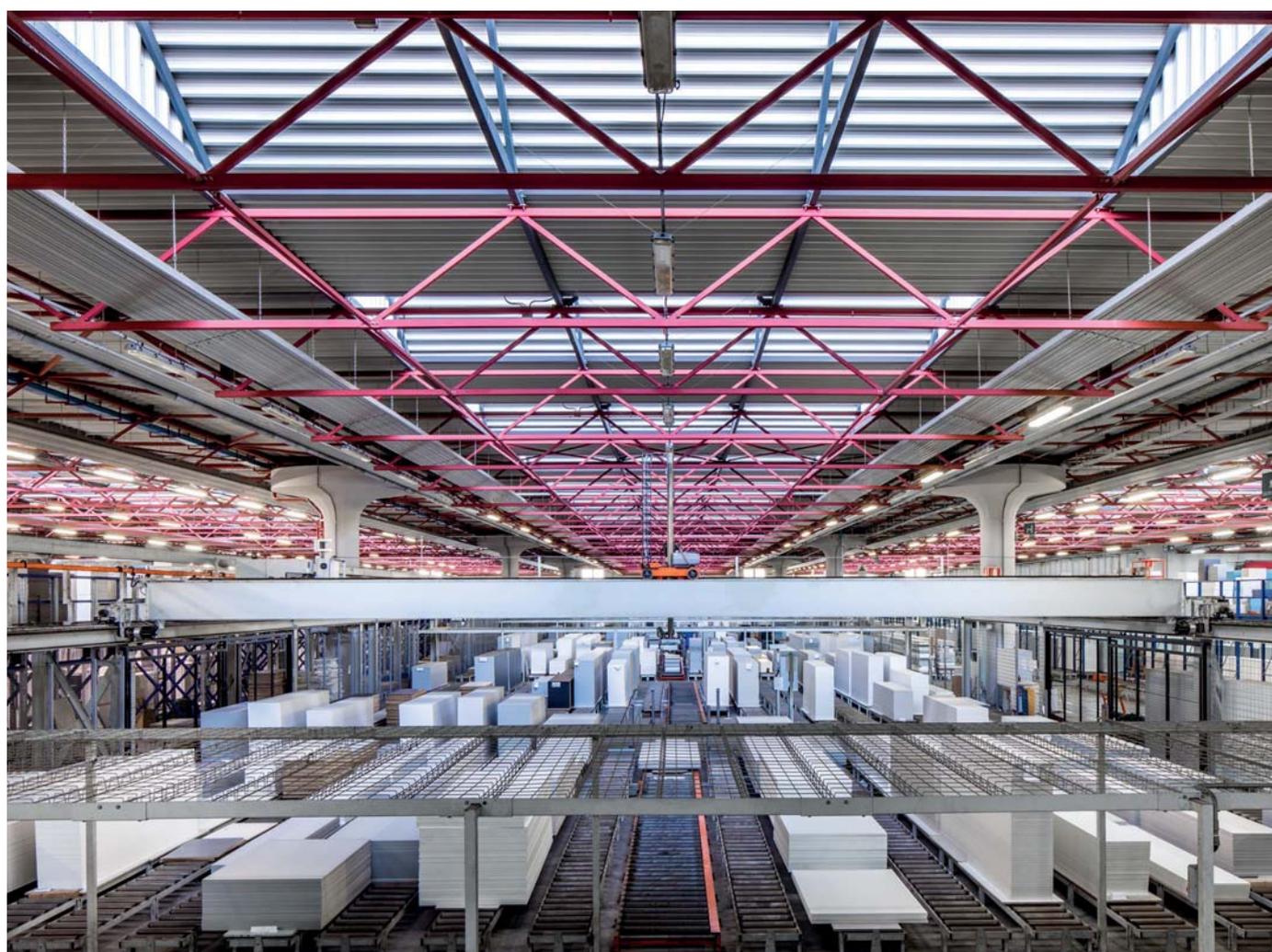


Durante la verniciatura si utilizzano inoltre catalizzatori – cioè, composti che accelerano l'indurimento della vernice – che contengono una ridotta quantità di composti chimici.

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

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

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



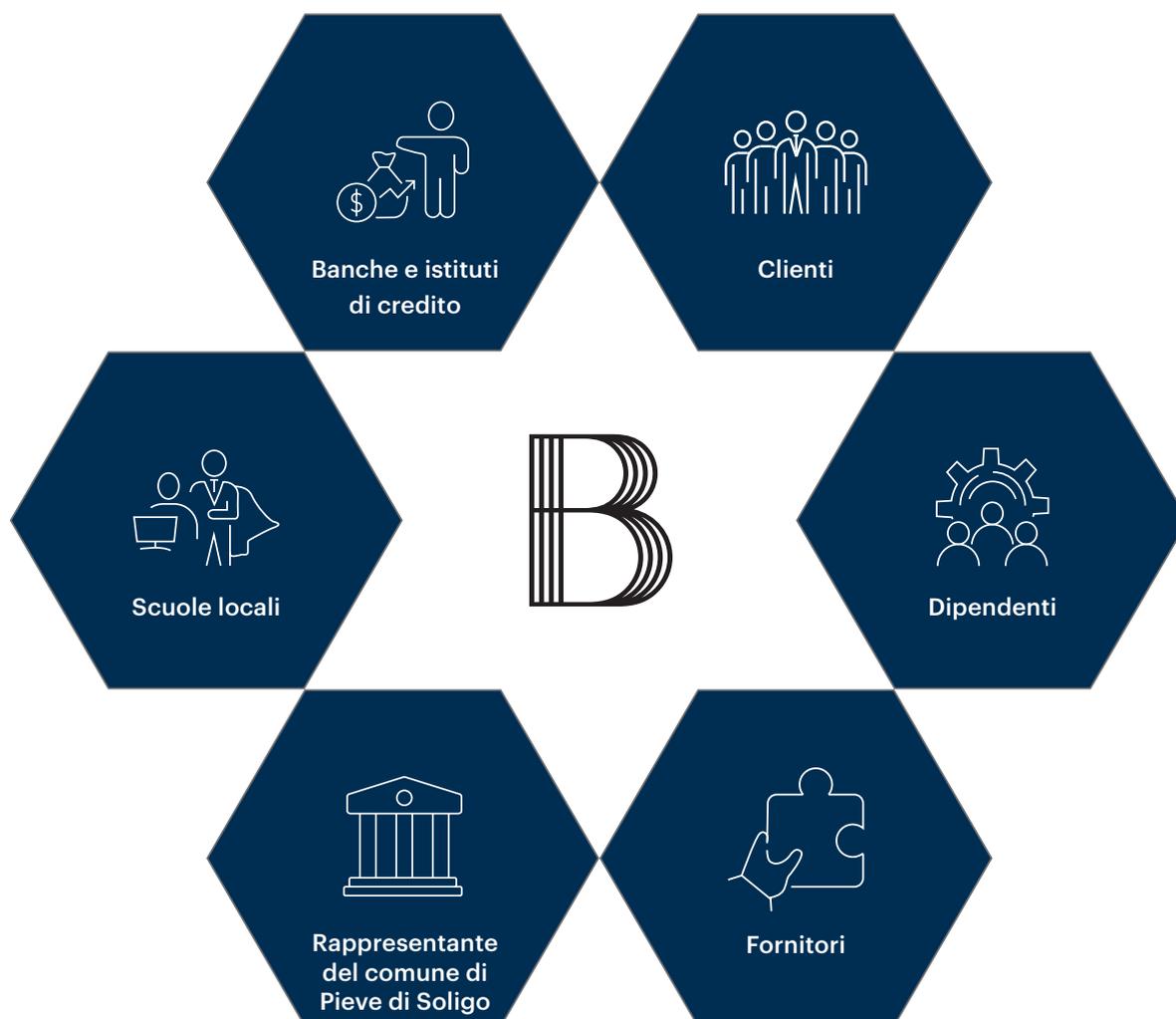
Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità

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

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

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

GLI STAKEHOLDER INDIVIDUATI



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

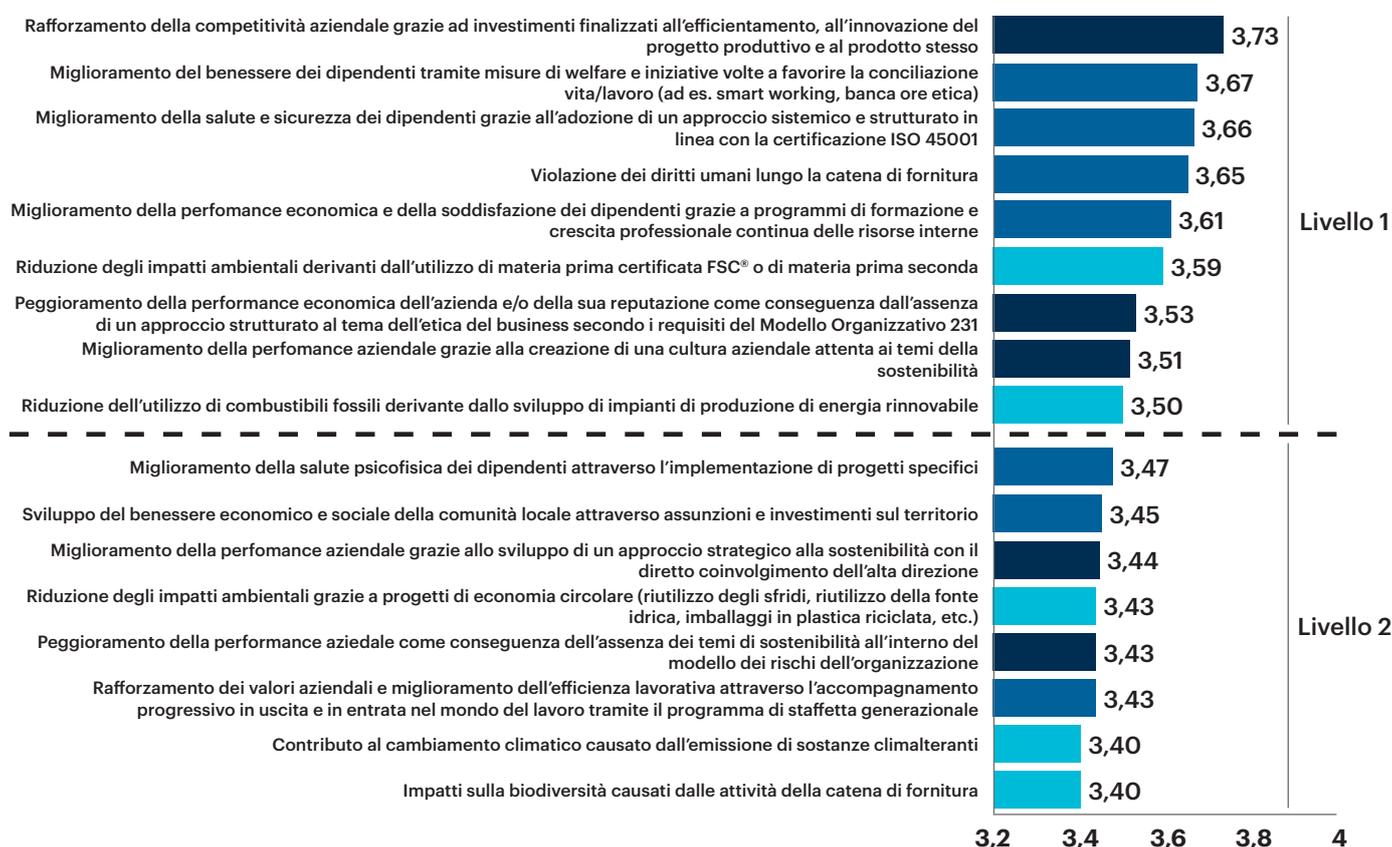
Sempre collegato alla catena di fornitura l'importanza data al tema della riduzione degli impatti ambientali attraverso l'uso di materie prime certificate, come quelle con certificazione FSC® (Forest Stewardship Council®), premia le scelte di approvvigionamento responsabile compiute dall'azienda.

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

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

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

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



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

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

Impatti per ambito ESG

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

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

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

2. Strategia di sostenibilità

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

La performance economica come fattore di responsabilità

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

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

Il settore di riferimento di Battistella S.p.A. è popolato da aziende produttrici medio-piccole, rispetto alle quali la società occupa una posizione primaria sia per fatturato che per margini.

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

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

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



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

In Italia i principali clienti sono i retail multimarca, circa 1.500: di questi, i primi 100 rappresentano il 35% del fatturato.

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

L'importanza dell'export per il Gruppo è attestata dall'inaugurazione, nel 2024, dello store monomarca del brand Novamobili a Ryad.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, nonostante il contesto geopolitico e macroeconomico internazionale, il Gruppo ha continuato a crescere economicamente nel 2024, superando i 150 milioni di euro.

Quanto al valore economico distribuito, nel 2024 è stato pari a 143 milioni di euro, in diminuzione rispetto ai 146 del 2023. Il valore economico generato rappresenta la ricchezza economica prodotta nel corso dell'anno dal Gruppo. L'analisi del valore economico distribuito permette di ottenere una valutazione dell'impatto economico-sociale creato, misurando la ricchezza prodotta a vantaggio di tutti gli stakeholder.

In questo senso, l'analisi evidenzia una riduzione di quasi il 2% di questo valore su base annua, in particolare dovuto a una diminuzione dei costi operativi di quasi il 6%. La quota della spesa per la retribuzione delle risorse interne ha visto un aumento (evidenziabile nel confronto tra la voce Stipendi e benefit 2024 e 2023) del 12%.

Una parte rilevante del valore economico distribuito rimane sempre legato alla voce pagamenti alla Pubblica Amministrazione, dove si annovera la parte di ricavi ceduta sottoforma di tasse, imposte e dei crediti fiscali: l'importo è aumentato significativamente, in modo particolare per Battistella S.p.A.

Il valore economico trattenuto è relativo invece alla differenza tra valore economico generato e distribuito e come evidenziato nei grafici 2.1, 2.2 e 2.3 seguenti è una parte minima rispetto ai ricavi complessivi del Gruppo.

Questo valore ha visto un incremento nel corso del triennio. Ciò è legato a una scelta strategica dell'azienda.

Infatti, questo ammontare consente all'azienda di avere liquidità a disposizione per finanziare direttamente opportunità d'investimento o essere pronta a porsi a riparo rispetto a una situazione geopolitica ed economica instabile.

Il dettaglio della componente economica rispettivamente per il 2024, 2023 e 2022 è contenuto all'interno delle tabelle 2.1, 2.2 e 2.3 seguenti. I grafici 2.1 e 2.2 di seguito consentono di avere una visione più di impatto dei valori numerici.

Società	2024				
	Gruppo Battistella ¹	Battistella Company	Battistella	Novamobili	Baco
Valore economico direttamente generato: ricavi	150.183.888	9.904.738	81.086.818	69.097.070	11.156.660
Valore economico distribuito a:					
- Costi operativi	101.403.356	3.274.431	60.603.242	52.913.663	5.673.418
- Stipendi e benefit dei dipendenti	37.750.296	6.168.760	12.499.309	14.072.279	5.009.948
- Fornitori di capitale	2.645.261	681.536	3.007.662	913.189	342.874
- Pubblica Amministrazione	1.777.039	-357.481	1.769.773	455.254	-90.507
- Investimenti nella comunità	0	0	0	0	0
Valore economico distribuito	143.575.952	9.767.246	77.879.986	68.354.385	10.935.733
Valore economico trattenuto	6.607.936	137.492	3.206.832	742.685	220.927

Tabella 2.1: Valore economico direttamente generato per ogni società del Gruppo

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

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

Tabella 2.2: Valore economico direttamente generato per ogni società del Gruppo

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

Tabella 2.3: Valore economico direttamente generato per ogni società del Gruppo

DISTRIBUZIONE DEL VALORE ECONOMICO GENERATO DEL GRUPPO PER SOCIETÀ

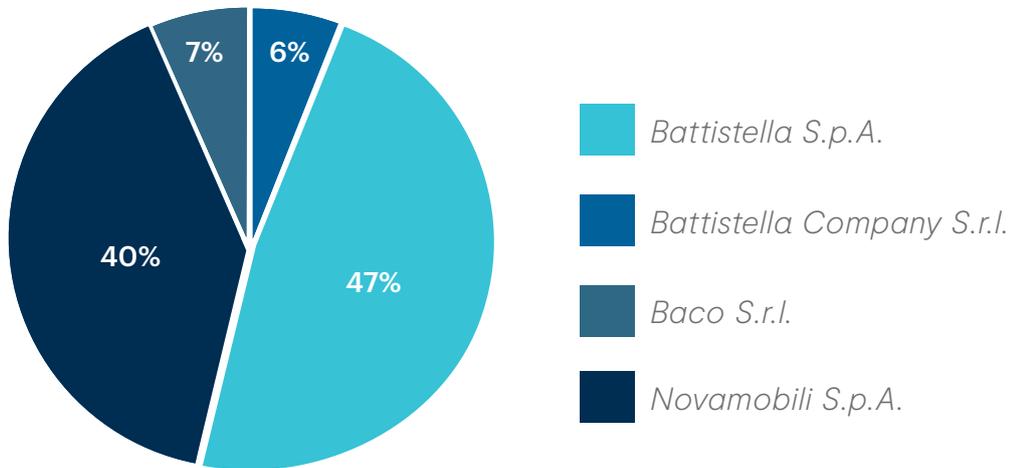


Grafico 2.1: Percentuale distribuzione del valore economico generato per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

PERFORMANCE ECONOMICA DEL TRIENNIO PER DESTINAZIONE

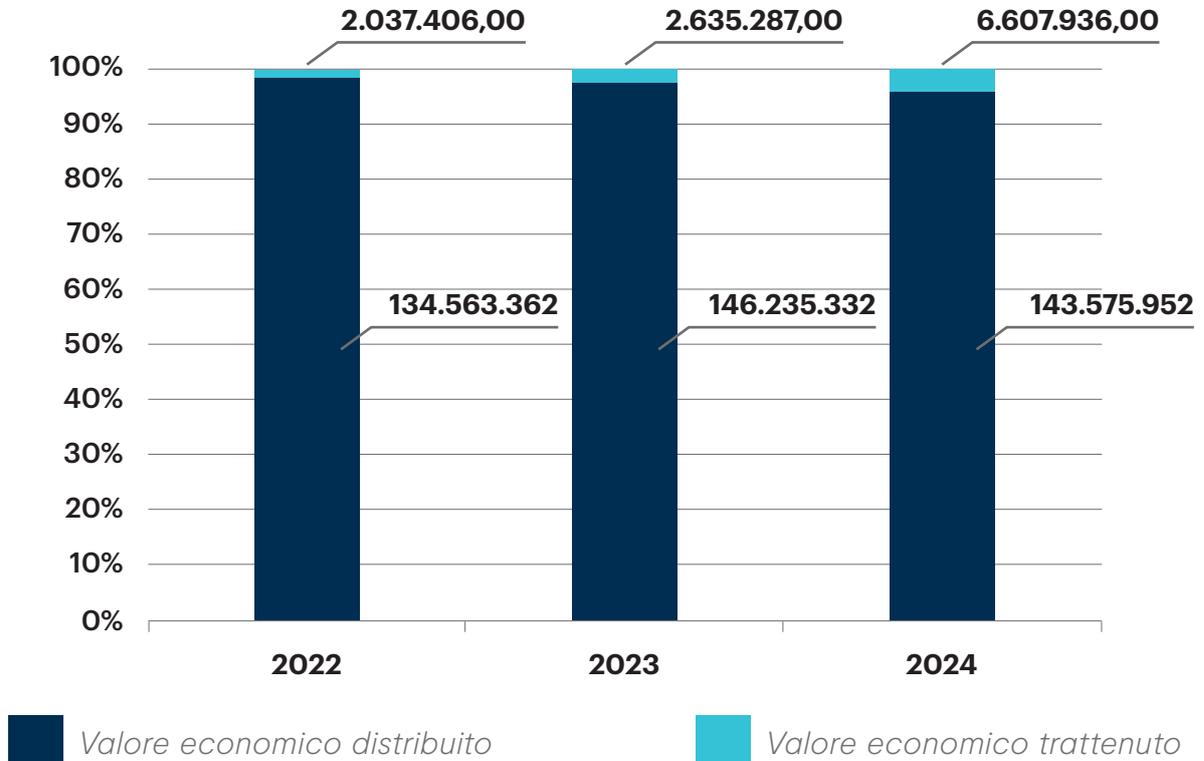


Grafico 2.2: Performance economica del triennio per destinazione nell'anno di rendicontazione 2024

Per maggiori informazioni circa la performance economico-finanziaria dell'anno 2024, si rimanda ai singoli bilanci civilistici delle aziende del Gruppo.

Una governance strategica che guarda alla sostenibilità

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

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

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

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

La stesura del primo Bilancio di Sostenibilità ha segnato una tappa cruciale in questo cammino, manifestando l'impegno dell'azienda a guardare al futuro con una prospettiva di lungo periodo, dedicando tempo e risorse a questo obiettivo.

Inoltre, la direzione e la proprietà, si impegnano a rafforzare la governance sulle tematiche di sostenibilità, agendo con eticità, responsabilità e trasparenza.

Questi principi di attenzione e diffusione dei temi ESG sono condivisi anche con gli stakeholder com'è emerso nell'analisi di materialità (vedi pag. 20 *"Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità"*).

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

L'impegno intrapreso nel 2023 in ambito sostenibilità è proseguito con continuità per tutto il 2024, attraverso lo svolgimento di attività mirate e strategiche.

Nel mese di gennaio 2024, il Gruppo ha promosso due incontri formativi dedicati alle tematiche ESG, inizialmente rivolti alla Direzione e successivamente estesi ai responsabili delle principali aree aziendali. Questi momenti di confronto e approfondimento hanno rappresentato un passaggio fondamentale per la diffusione della cultura dello sviluppo sostenibile, con un'attenzione particolare agli aspetti sociali e ambientali della sostenibilità e un focus tematico sull'economia circolare. (Per maggiori approfondimenti vedi pag. 62 *"Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo"*).

Nel corso dell'ultimo trimestre del 2024 sono state avviate le attività propedeutiche alla realizzazione di due progetti strategici, la cui conclusione è prevista entro i primi mesi del 2025:

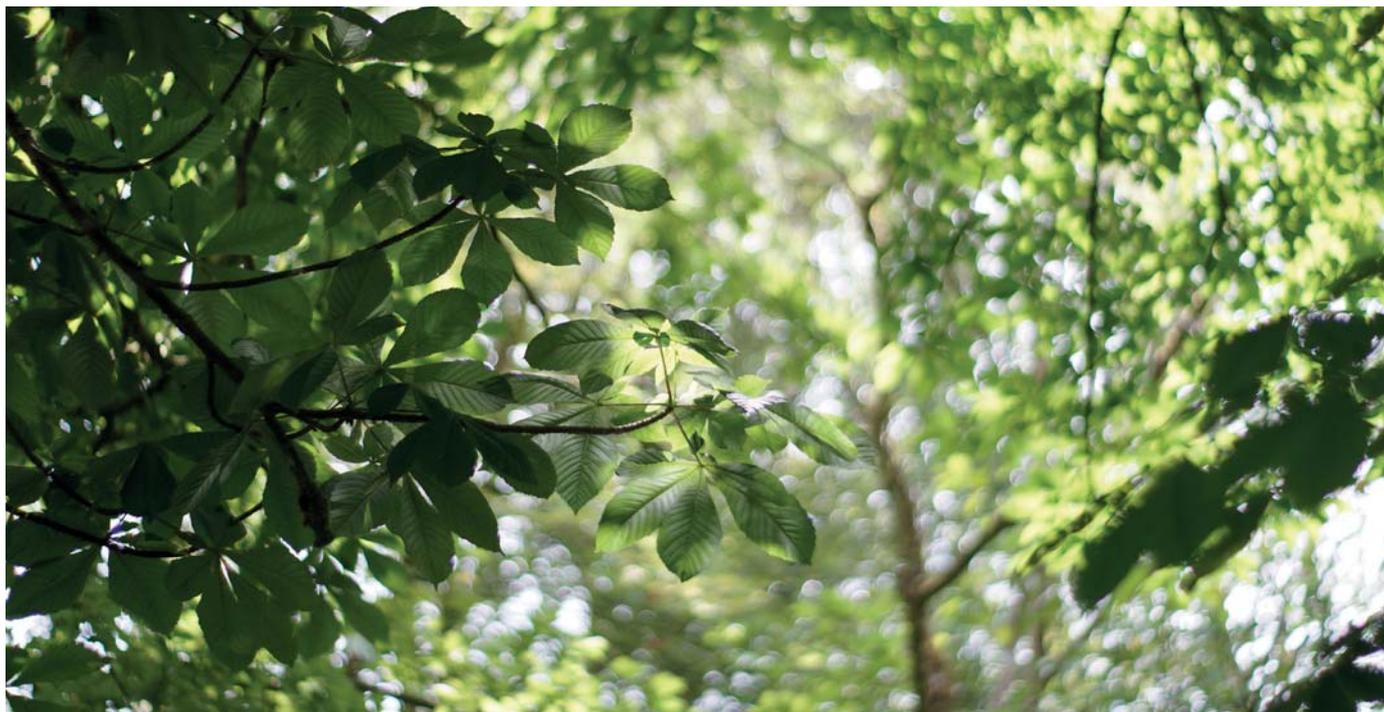
- la definizione del Piano Strategico di Sostenibilità;
- l'avvio del processo di valutazione delle attività economiche in base ai criteri della Tassonomia Europea, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e l'allineamento agli standard europei in materia di finanza sostenibile.

Parallelamente, il Gruppo ha assunto nuovi impegni per il 2025, tra cui l'adozione formale di un Codice Etico, strumento essenziale per la definizione dei valori e dei principi che guidano le azioni aziendali.

LA TASSONOMIA EUROPEA

La Tassonomia Europea è un sistema di classificazione sviluppato dall'Unione Europea per definire quali attività economiche possono essere considerate "sostenibili" dal punto di vista ambientale. L'obiettivo è fornire un linguaggio comune a imprese, investitori e istituzioni finanziarie per identificare investimenti che contribuiscono concretamente alla transizione ecologica.

Introdotta con il Regolamento (UE) 2020/852, la Tassonomia stabilisce criteri tecnici per determinare se un'attività economica contribuisce in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali dell'UE (tra cui mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile delle risorse, economia circolare). Inoltre, l'attività non deve arrecare danno significativo agli altri obiettivi né violare principi sociali minimi.



Il primo Bilancio di Sostenibilità ha rappresentato per il Gruppo il punto di partenza da cui strutturare una più efficace raccolta dati per le future rendicontazioni, anche in ottica della Direttiva Europea CSR (vedi box qui sotto).

Nonostante appaia probabile un cambiamento legislativo legato all'adozione di un nuovo Regolamento di semplificazione degli obblighi di rendicontazione sui temi di sostenibilità che escluderà Battistella S.p.A. da questi obblighi, l'azienda è determinata nel continuare il processo di misurazione e nel documentare i propri impatti in maniera volontaria.

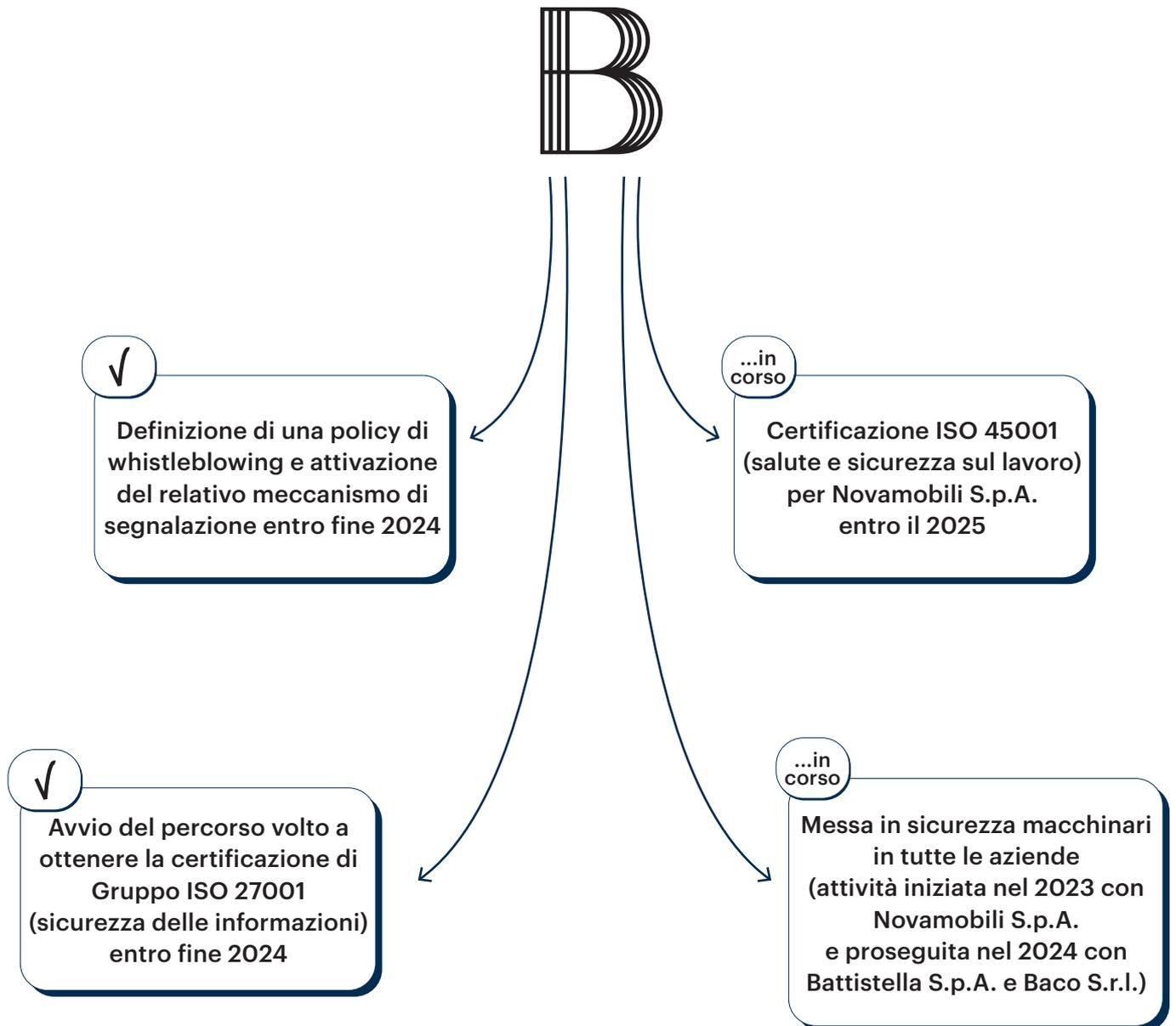
Questo atto di trasparenza dimostra agli stakeholder che il Gruppo riconosce la propria responsabilità a rendere conto dei propri progressi, nell'ottica di rafforzare l'approccio al miglioramento continuo anche verso i temi ESG.

VERSO UNA SEMPLIFICAZIONE NORMATIVA IN TEMA ESG

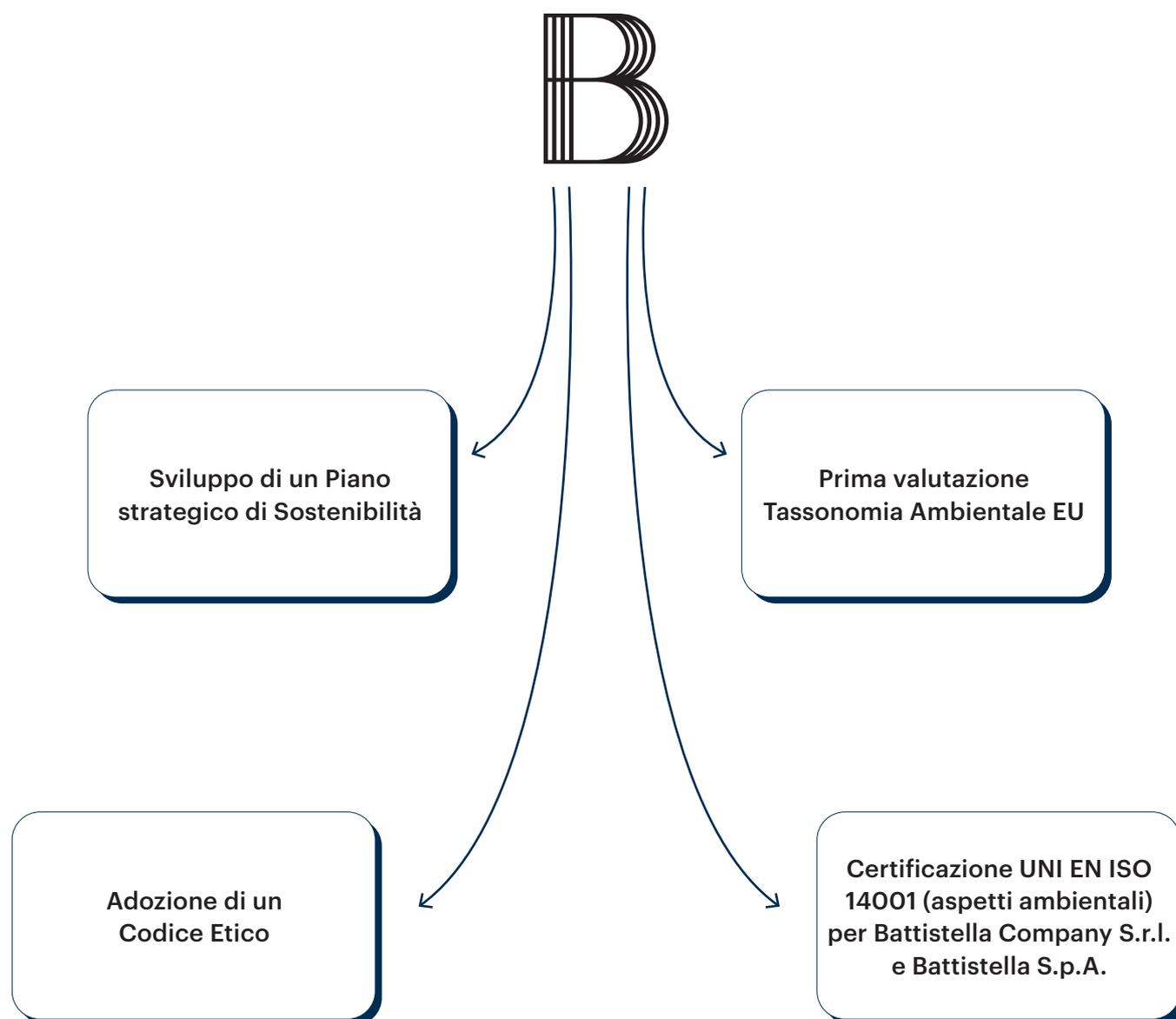
Nel corso del 2024, si sono intensificati i segnali di un possibile intervento europeo volto a semplificare e razionalizzare il quadro normativo in materia di sostenibilità. In particolare, si è parlato dell'ipotesi di un pacchetto normativo unificato – informalmente definito “Omnibus” – che potrebbe raccogliere e alleggerire alcuni obblighi connessi a tassonomia, reporting di sostenibilità e due diligence aziendale.

Queste discussioni si inseriscono in un più ampio dibattito europeo sull'equilibrio tra ambizione regolatoria e competitività industriale, con l'obiettivo di ridurre la complessità per le imprese, soprattutto di piccole e medie dimensioni. In questo contesto, alcune misure transitorie sono già state adottate, come il rinvio di alcune scadenze normative e una riflessione sull'applicazione progressiva dei requisiti più stringenti.

GLI OBIETTIVI PER IL BIENNIO 2024-2025



GLI OBIETTIVI PER IL BIENNIO 2025-2026

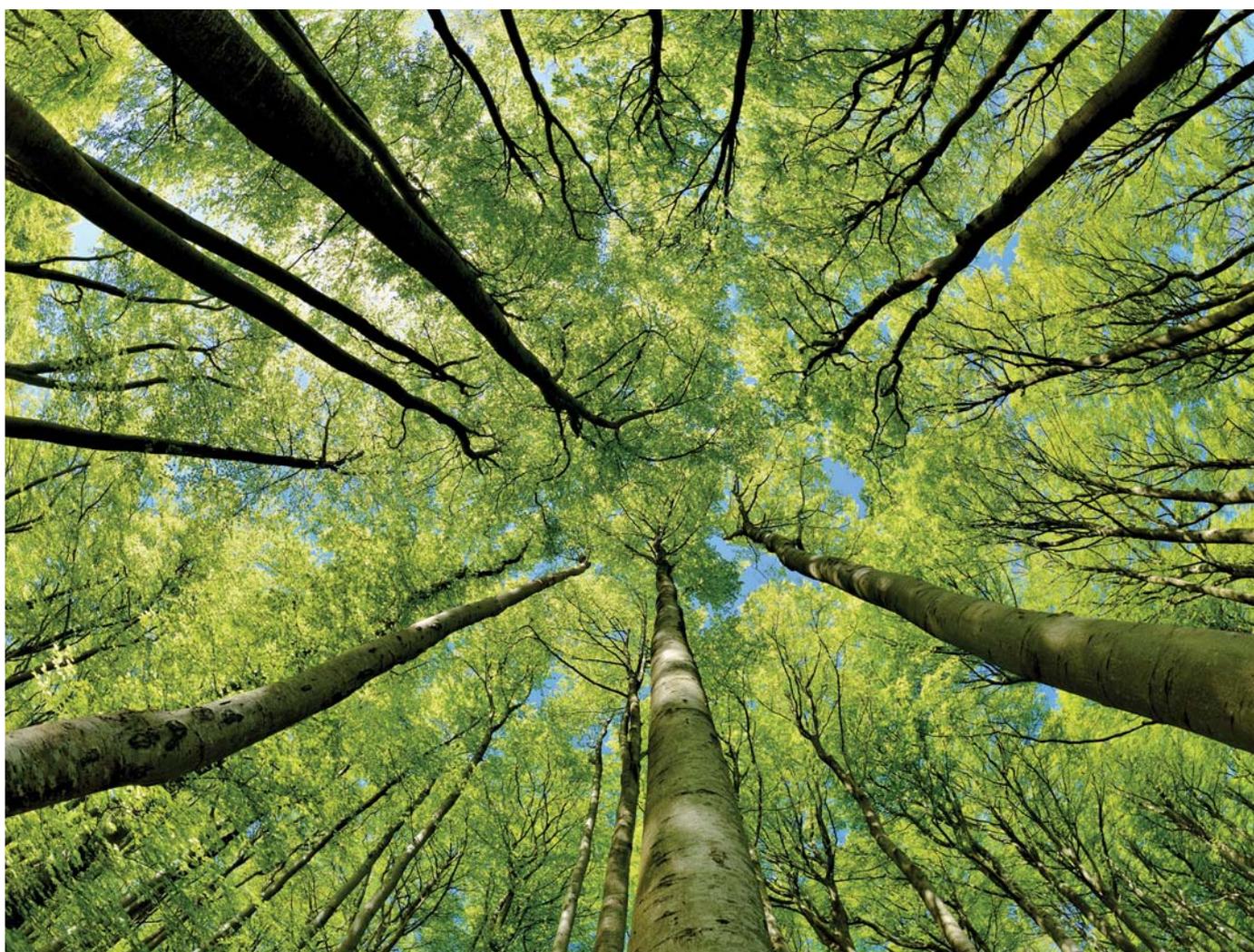


Un business etico al servizio delle persone

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

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

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



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

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

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

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

Licenza FSC®-C191791

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

Ogni persona che volesse effettuare una segnalazione ha la possibilità di effettuarla al seguente link: <https://battistellacompany.integrityline.com/>.

In conformità con quanto previsto dal D.lgs. 24 gennaio 2019, n. 24, che ha recepito la Direttiva Europea (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (whistleblowing), il Gruppo ha adottato un sistema formale di segnalazione interna.

Questo sistema consente a dipendenti, collaboratori e altri soggetti interessati di trasmettere in modo sicuro e riservato eventuali segnalazioni riguardanti comportamenti illeciti, violazioni delle normative, delle procedure interne o dei principi etici aziendali.

Le segnalazioni vengono gestite secondo procedure definite, nel pieno rispetto della riservatezza del segnalante e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione. L'obiettivo è assicurare un canale strutturato per la raccolta di informazioni rilevanti, contribuendo alla corretta gestione e prevenzione di rischi aziendali.

L'adozione del sistema di whistleblowing è parte integrante del modello di governance aziendale e delle azioni di compliance volte a tutelare l'integrità e la trasparenza nell'ambito delle attività del Gruppo.

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

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

Le segnalazioni ricevute vengono analizzate e, se l'illecito viene confermato, l'azienda metterà in atto opportune azioni correttive, che possono includere sanzioni disciplinari, modifiche alle politiche e alle procedure aziendali o segnalazioni alle autorità competenti.

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

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

Nel 2024 non sono state riportate azioni legali relative a comportamenti anti-competitivi, attività antitrust o prassi monopolistiche. Non sono stati segnalati casi significativi di non conformità di leggi e regolamenti, né sono stati registrati casi di discriminazione.

Grazie al completo controllo sull'intero processo di produzione il Gruppo Battistella riesce a presidiare con grande efficacia gli aspetti di salute e sicurezza, dalla scelta delle materie prime alle fasi di sezionatura, pressatura, foratura, assemblaggio, collaudo, imballaggio e spedizione. La supervisione continua garantisce non solo elevati standard qualitativi, ma anche il rispetto dei principi etici e sociali lungo tutto il processo produttivo. Grazie a questa attenzione nel 2024 non sono stati segnalati casi di non conformità con normative riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e delle persone, né episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi.

A conferma dell'impegno assunto nel Bilancio di Sostenibilità 2023, il Gruppo ha implementato e ottenuto la certificazione del sistema di gestione secondo la norma ISO/IEC 27001, standard internazionale di riferimento per la sicurezza delle informazioni.

Questo traguardo rappresenta un passo significativo nel percorso di rafforzamento delle misure a tutela dei dati sensibili e delle informazioni strategiche, garantendo ai clienti, ai partner e a tutti gli stakeholder una gestione sicura, tracciabile e conforme lungo l'intero ciclo produttivo e relazionale.

È infine intenzione dell'azienda adottare entro il 2027 il cosiddetto Modello 231, cioè il MOG (Modello di Organizzazione e Gestione): un documento che formalizza una serie di procedure aziendali volte a prevenire che i dipendenti commettano, durante l'adempimento delle mansioni previste della propria attività lavorativa, reati per i quali l'azienda potrebbe essere ritenuta responsabile.

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

Una storia di investimenti orientati all'innovazione

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

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

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

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

Ogni anno viene destinato un budget considerevole per l'innovazione, la sicurezza e l'aggiornamento tecnologico di diversi impianti.



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

Tra le principali attività rientra, infatti, il progetto di relamping con l'installazione di luci LED nello stabilimento produttivo di Novamobili S.p.A., completato nello stesso anno. Questo piano di efficientamento energetico, che ha comportato un investimento complessivo superiore a 100 mila euro, porterà nei prossimi anni un significativo risparmio sia in termini energetici che economici.

Il Gruppo prevede di estendere interventi simili anche agli altri reparti e agli stabilimenti produttivi delle altre aziende.

Inoltre, nel 2024 è stata completata l'installazione dell'impianto fotovoltaico 5.0 che permetterà di produrre circa 1MW all'anno.

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

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

Novamobili S.p.A. è stata la prima azienda italiana ad avere scelto di adottare il sistema di laccatura opaca all'acqua, già nel 2002.

Ad oggi le vernici impiegate sono per la quasi totalità all'acqua: questo significa che è stata significativamente ridotta la quantità di solvente contenuto, diminuendo di conseguenza le emissioni di composti organici volatili in atmosfera.

Inoltre, le componenti principali delle vernici sono BIO con percentuali certificate dai produttori. I produttori di vernici, in collaborazione con il Gruppo, stanno elaborando nuove formulazioni per ridurre la catalisi delle vernici, questo porterà ad un'ulteriore riduzione delle Componenti Organiche Volatili (VOC) utilizzate all'interno delle vernici.

SACE E INTESA SANPAOLO SUPPORTANO IL GRUPPO NELL'INNOVAZIONE SOSTENIBILE

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

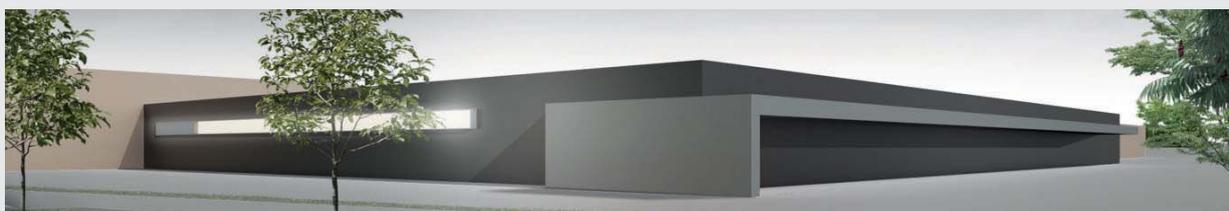
Intesa Sanpaolo ha concesso al Gruppo un finanziamento di 9 milioni di euro, con garanzia SACE, finalizzato all'ampliamento degli edifici e anche al miglioramento delle performance energetiche e ambientali.

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

Nel dettaglio:

- nel 2022 è stato completato l'ampliamento e la riqualificazione degli spazi produttivi di Novamobili S.p.A., con installazione di un impianto fotovoltaico da 250 kW (produzione annua di 333.286,6 kWh), sensori di luminosità e presenza, bonifica di materiali contaminati, centralizzazione dell'impianto termico con caldaie ad alta efficienza e miglioramento della classe energetica da "F" a "B";*
- nel 2024 si è concluso anche l'ampliamento degli stabilimenti di Battistella S.p.A., portando la superficie a 38.250 mq. È stato installato un impianto fotovoltaico da 971.08 Kwp (produzione annua stimata di 1.297.152 kWh/anno), sensori combinati e stazioni di ricarica per veicoli elettrici.*

Si prevede di completare l'ampliamento degli stabilimenti nel corso del 2025.



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

Negli ultimi anni la crescita in termini numerici è stata sempre più sostenuta da una crescente professionalità e capacità di programmazione a lungo termine.

In tutte e tre le aziende del Gruppo sono stati effettuati investimenti importanti volti a migliorare, aumentare e consolidare la produzione mantenendo inalterata la qualità, la precisione e il servizio che da sempre le contraddistinguono.

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

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

In Novamobili S.p.A. gli investimenti per i miglioramenti produttivi sono stati pari a circa 3 milioni di euro e hanno permesso di portare la produzione media giornaliera oltre i 500 q. Ai 3 milioni se ne aggiungono circa 8 dedicati alla costruzione del nuovo magazzino sia per Novamobili S.p.A. che per Baco S.r.l.

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

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



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

Nel 2022 è stato ingaggiato un partner esperto con l'incarico di analizzare ed aggiornare, nell'arco di tre anni, il parco macchine e le attrezzature del Gruppo alle tecnologie disponibili e adeguarle alle normative vigenti, con lo scopo di aumentare la sicurezza dei lavoratori.

Il percorso triennale avviato nel 2022 è proseguito nel 2023, con un primo intervento sugli impianti di Novamobili S.p.A., per i quali è stata effettuata una nuova revisione nel corso del 2024.

Nello stesso anno, sono stati completati gli interventi con la messa in sicurezza dei macchinari del reparto imballo fianchi e carico di Battistella S.p.A. e su quelli dei reparti servizi di stabilimento e manutenzione di Baco S.r.l.

Nel corso del triennio (2022 - 2024) sono stati investiti più di 250 mila euro.

Per quanto riguarda la transizione digitale, nel 2023 è stata completata in Battistella Company S.r.l. ed in Baco S.r.l., la prima fase del progetto di migrazione ERP relativa agli uffici amministrativi. Nel 2024 è stata completata anche in Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A.

La seconda fase di migrazione ERP, che riguarderà le aree operative, sarà completata entro il 2026.

Inoltre nel 2024, contemporaneamente all'adozione di un sistema certificato ISO/IEC 27001 sono stati introdotti nuovi strumenti di cybersicurezza e protezione dei dati, con particolare riguardo per la gestione delle crisi (Incident Response Plan e il Disaster Recovery Plan).

Sul tema è stata svolta formazione specifica su più livelli.

Sempre nel 2024 è proseguito, inoltre, l'impegno dell'azienda nel fornire prodotti di design e funzionali, con una crescente attenzione all'impatto ambientale.

Tra le principali novità introdotte nei pannelli acquistati dal Gruppo si segnalano l'aumento della quota di legno certificato FSC® e l'utilizzo di una vernice all'acqua biobased.

Per valorizzare e comunicare l'importanza di queste innovazioni, è stata avviata una collaborazione di marketing con il fornitore della vernice biobased e, in sinergia con altri membri del consorzio, sono stati realizzati video istituzionali congiunti.

Questi contenuti hanno contribuito a rafforzare il messaggio legato al ridotto impatto ambientale e ai benefici per la salute umana derivanti dall'impiego di pannelli ecologici (per maggiori informazioni su queste innovazioni, vedi da pag. 100 "*La gestione ambientale*").

La ricerca non si focalizza solo sul processo di realizzazione del prodotto ma anche sulle successive fasi di installazione ed utilizzo.

I prodotti del Gruppo sono infatti concepiti per avere una vita utile più lunga possibile: uno degli aspetti che contribuisce alla lunga durata di un arredo è la possibilità di poterlo spostare in un ambiente diverso (se diventa necessario o se lo si desidera) e, per fare questo, deve essere facilmente montabile e smontabile.

Un risultato che si può ottenere solamente dedicando particolare cura e attenzione ad un'installazione precisa, accurata e professionale.

I prodotti sono stati progettati per facilitare la sostituzione delle singole componenti e garantire una maggiore durata del mobile.

3. La nostra responsabilità sociale

- 50 Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
- 62 Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
- 64 Il Progetto 90: un investimento per il futuro
- 74 Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
- 78 Pericoli e rischi: un attento processo di individuazione e valutazione
- 82 La prevenzione e mitigazione del rischio al servizio della salute e sicurezza dei lavoratori
- 86 Gestione dei rischi sulla salute e sicurezza
- 88 Infortuni e malattie professionali: una sfida che affrontiamo con attenzione e preparazione
- 94 Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
- 97 I fornitori, partner di un progetto Made in Italy
- 98 Una catena corta

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

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

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

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

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

Negli ultimi anni questo ha consentito di implementare diverse pratiche rivolte alle persone e al loro benessere: la banca ore etica, le borse di studio ai figli di lavoratori, la staffetta generazionale, il work life-balance, la previdenza complementare e le prestazioni sanitarie, la valorizzazione economica della fedeltà del collaboratore con il premio individuale, l'attenzione ai contratti di lavoro a tempo parziale – concepiti come buone pratiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze extra-lavorative – e altri progetti trattati più approfonditamente a pag. 62 "*Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo*".

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

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

UN NUOVO PORTALE DEDICATO AL LAVORATORE

Nel 2024 è entrata ufficialmente in funzione la nuova applicazione HR del Gruppo.

Accessibile anche da sito web, questo portale digitale rappresenta un punto di riferimento centralizzato dove vengono condivisi con il dipendente tutti i documenti di cui può avere bisogno: il contratto collettivo nazionale in vigore, i cedolini, la guida al dipendente etc.

Quest'ultima costituisce un breve manuale che contiene informazioni essenziali volte ad accrescere il senso di appartenenza e cittadinanza aziendale del dipendente.

All'interno sono raccolte informazioni fondamentali come la storia del Gruppo e la sua struttura di governance, affiancate da contenuti pratici ed operativi utili per il proprio ruolo professionale: le novità contrattuali, gli organigrammi di sicurezza e ambiente, informazioni dettagliate sulla formazione continua, i servizi della mensa aziendale, le policy sulla privacy e il work/life balance.

Il portale ospita, inoltre, tutte le policy aziendali ed il Bilancio di Sostenibilità, garantendo al dipendente un accesso completo e trasparente alle informazioni strategiche dell'organizzazione.

Questo portale rappresenta una semplificazione della gestione documentale per il dipendente e promuove una comunicazione più diretta, trasparente ed efficace, fondamentale per il Gruppo.

Sempre nell'ottica di migliorare l'efficacia, e quindi la relazione con i dipendenti, la direzione delle risorse umane è gestita a livello centrale da Battistella Company S.r.l.

Al 31 dicembre 2024, l'organico complessivo del Gruppo era pari a 679 persone, di cui 504 dipendenti e 175 lavoratori somministrati. Il contratto di lavoro in somministrazione prevede che il lavoratore abbia gli stessi diritti dei colleghi assunti direttamente dall'azienda.

Nella tabella 3.1 di seguito sono rappresentati i dipendenti del Gruppo suddivisi tra dipendenti e somministrati, rispettivamente nel 2022, 2023 e nel 2024.

Totale dipendenti	2024			2023			2022		
	Numero dipendenti	Numero Somministrati	Totale	Numero dipendenti	Numero Somministrati	Totale	Numero dipendenti	Numero Somministrati	Totale
Battistella Company S.r.l.	57	0	57	51	1	52	31	1	32
Battistella S.p.A.	183	69	252	178	70	248	169	63	232
Novamobili S.p.A.	194	88	282	175	95	270	165	87	252
Baco S.r.l.	70	18	88	68	15	83	85	7	92
Totale	504	175	679	472	181	653	450	158	608

Tabella 3.1: Numero lavoratori dipendenti e somministrati per ogni società del Gruppo

SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA DI LAVORATORI ALL'INTERNO DEL GRUPPO

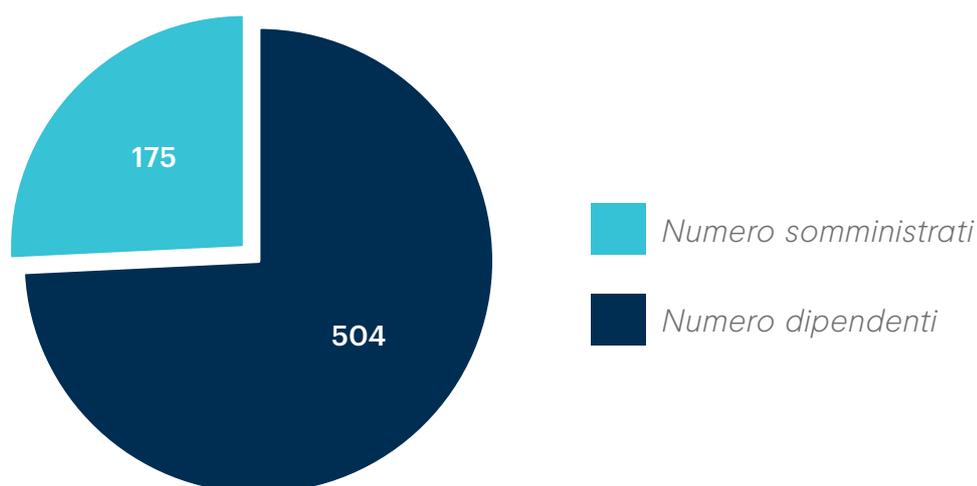


Grafico 3.1: Suddivisione per tipologia di lavoratori all'interno del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

Nel corso del triennio il numero di somministrati è rimasto costante attestandosi intorno al 25%.

Dei 504 dipendenti, il 100% è inquadrato nel contratto collettivo nazionale legno-arredo precedentemente menzionato. Inoltre, a riprova del fatto che le aziende del Gruppo sono fortemente legate al territorio in cui operano, si sottolinea che quasi l'80% dei dipendenti proviene da Pieve di Soligo e dai paesi limitrofi in un raggio di 15 km.

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

Totale dipendenti	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Battistella Company S.r.l.	34	23	57	30	21	51	17	14	31
Battistella S.p.A.	128	55	183	121	57	178	111	58	169
Novamobili S.p.A.	150	44	194	132	43	175	123	42	165
Baco S.r.l.	67	3	70	66	2	68	76	9	85
Totale	379	125	504	349	123	472	327	123	450

Tabella 3.2: Numero dipendenti per genere per ogni società del Gruppo

NUMERO DI DIPENDENTI PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO NEL TRIENNIO

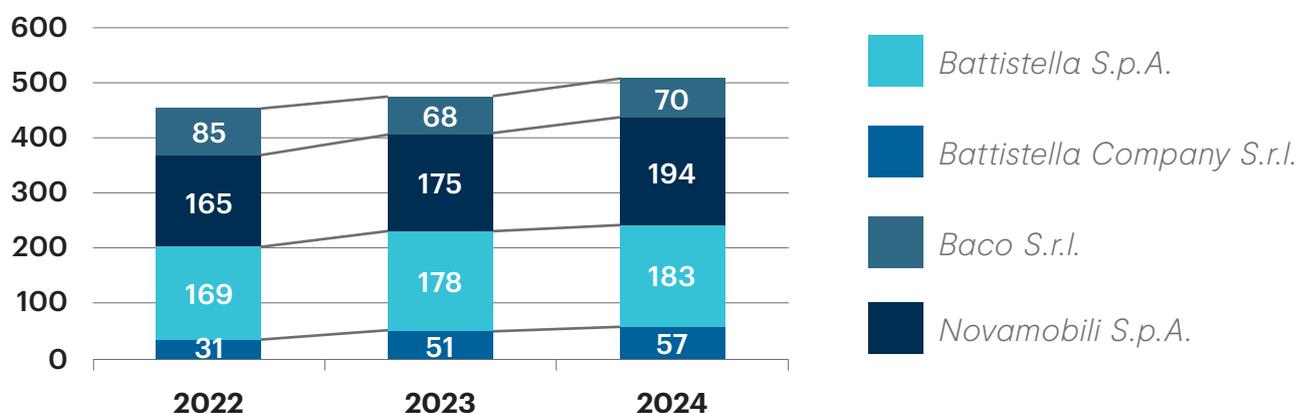


Grafico 3.2: Andamento dei dipendenti per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER LE SOCIETÀ DEL GRUPPO NEL TRIENNIO

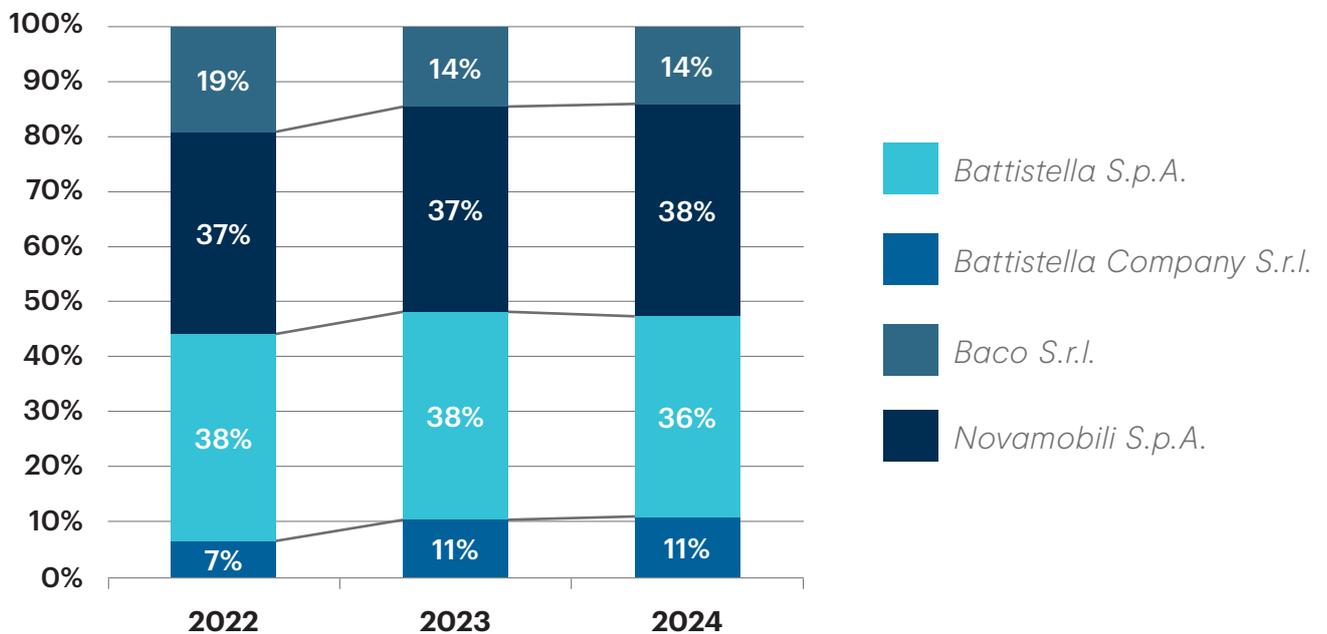


Grafico 3.3: Distribuzione dipendenti per le società del Gruppo, nell'anno di rendicontazione 2024

La distribuzione dei dipendenti per azienda, nel triennio rappresentato nel Grafico 3.3, è rimasta sostanzialmente invariata.

Battistella Company S.r.l. ha visto un leggero incremento nei dipendenti dal 2022 dovuto all'affermarsi del suo ruolo di capogruppo con molte funzioni che sono state centralizzate.

Nel medesimo periodo Baco S.r.l. ha avuto una diminuzione della distribuzione complessiva dei dipendenti dovuto a una centralizzazione dei servizi in Battistella Company S.r.l. che prima gestiva direttamente.

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

Per quanto riguarda la presenza femminile in azienda, su un totale di 504 dipendenti, 125 sono donne, di cui 78 impiegate e 47 operaie. Un dato che riflette le medie di un settore dove, in considerazione delle caratteristiche delle attività, i dipendenti operativi sono in maggioranza maschile.

Numero dipendenti per contratto di lavoro	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	368	124	492	342	121	463	323	122	445
Determinato	11	1	12	7	2	9	4	1	5
Totale	379	125	504	349	123	472	327	123	450

Tabella 3.3: Numero dipendenti per contratto di lavoro e genere

Numero dipendenti per tipologia di contratto di lavoro	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	373	102	475	341	101	442	317	98	415
Part time	6	23	29	8	22	30	10	25	35
Totale	379	125	504	349	123	472	327	123	450

Tabella 3.4: Numero dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere

Rispetto alla suddivisione tra full time e part time, come indicato nella Tabella 3.4, il 98% dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno, mentre solo il 2% ha un contratto a tempo parziale.

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

Nei grafici 3.4 e 3.5 a seguire si è analizzata la distribuzione dei dipendenti del Gruppo e delle singole aziende al 31 dicembre 2024 per fascia d'età: l'analisi evidenzia come la categoria predominante, stabile nel triennio sia quella tra i 30 e i 50 anni, con il 53%, seguita dai dipendenti con un'età maggiore ai 50 anni, al 40%, per poi chiudersi con un 7% di dipendenti con un'età inferiore ai 30 anni.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere oltre il 60% dei dipendenti di ciascuna azienda è di genere maschile. Il picco di donne è in Battistella Company S.r.l., in quanto realtà non produttiva. Il minor numero di donne è presente in Baco S.r.l., con 3 donne su 70 dipendenti, ciò è spiegato dalla natura strettamente produttiva delle operazioni di questa azienda.

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NEL GRUPPO PER FASCIA D'ETÀ

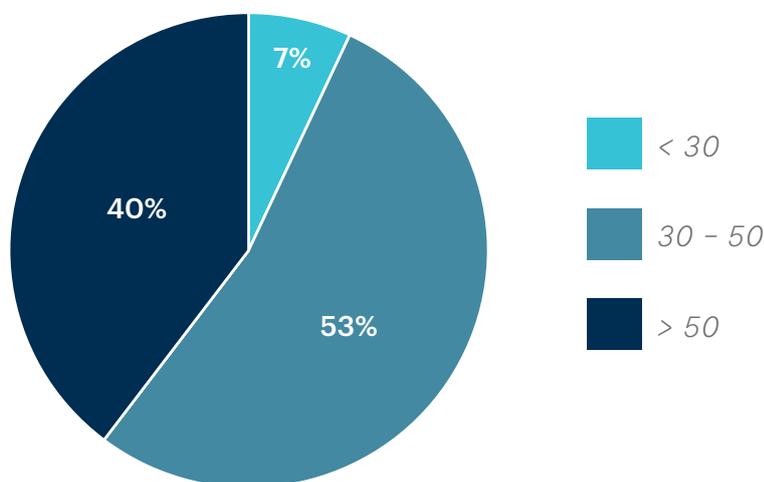


Grafico 3.4: Distribuzione dei dipendenti nel Gruppo per fascia d'età nell'anno di rendicontazione 2024

DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

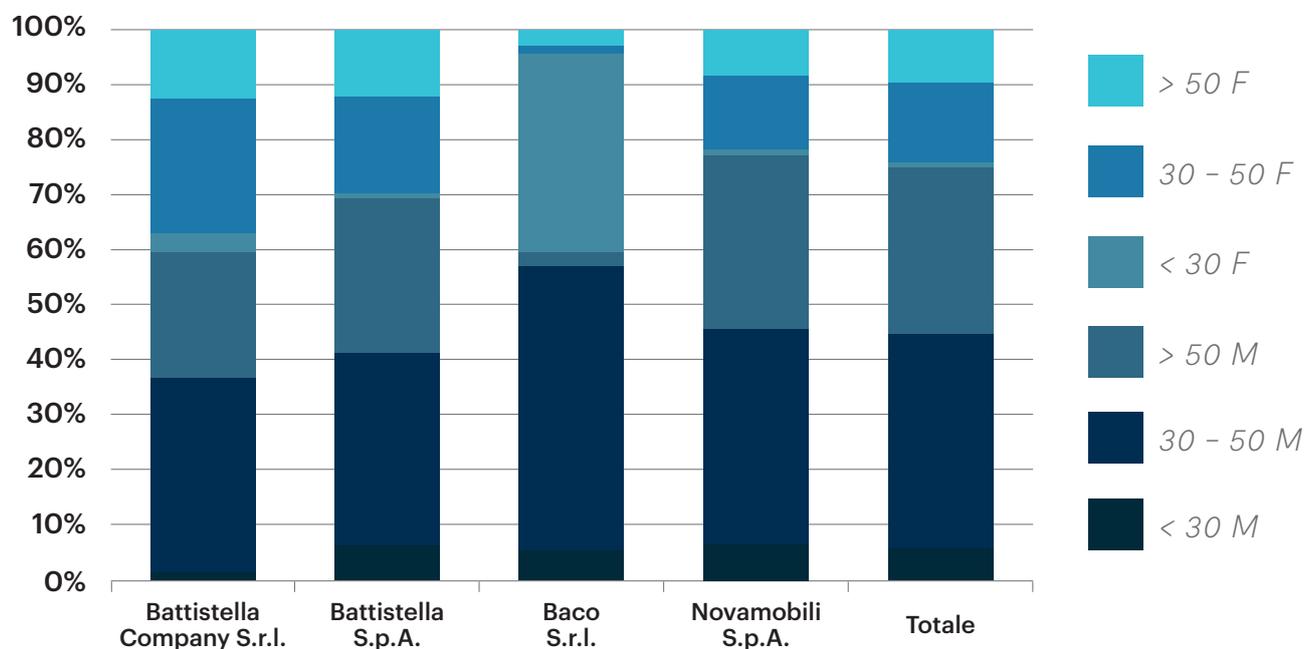


Grafico 3.5: Distribuzione per genere e fascia d'età delle società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

Nella tabella 3.5 sono rappresentati i dipendenti del Gruppo suddivisi per genere e categoria di impiego.

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

Numero dipendenti per categoria di impiego	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	13	2	15	12	2	14	12	1	13
Impiegati	61	78	139	54	75	129	51	73	124
Operai	305	45	350	283	46	329	264	49	313
Totale	379	125	504	349	123	472	327	123	450

Tabella 3.5: Numero di dipendenti per categoria di impiego per genere

COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI NEL 2024 PER SOCIETÀ E CATEGORIA DI IMPIEGO

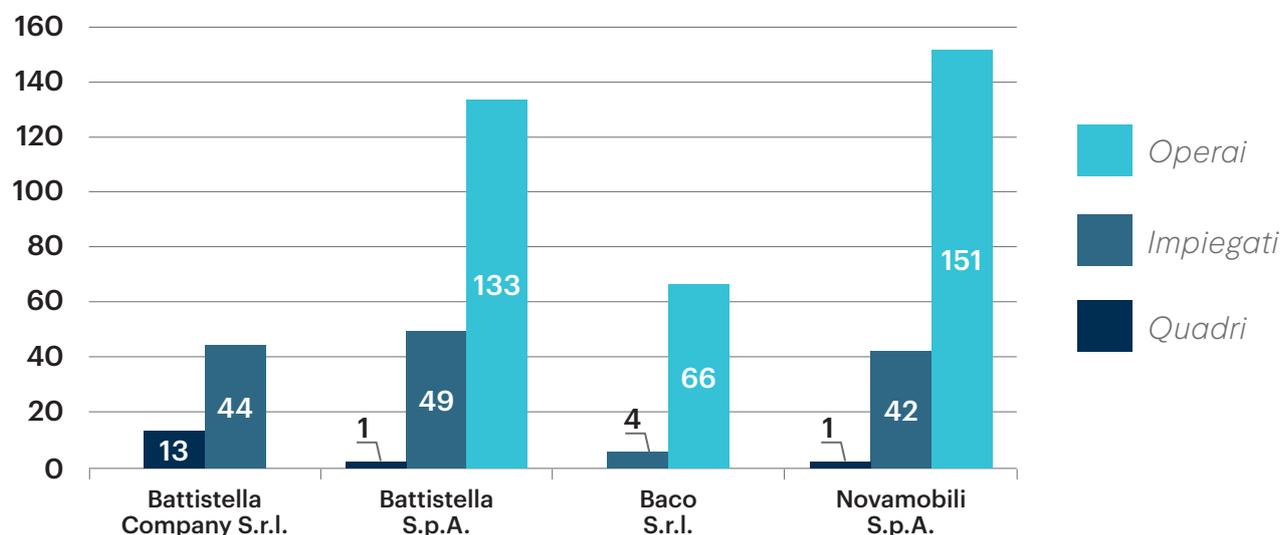


Grafico 3.6: Composizione dei dipendenti per le società del Gruppo e la categoria di impiego nell'anno di rendicontazione 2024

CONFRONTO DEL NUMERO DI DIPENDENTI DEL GRUPPO NEL TRIENNIO PER CATEGORIA DI IMPIEGO

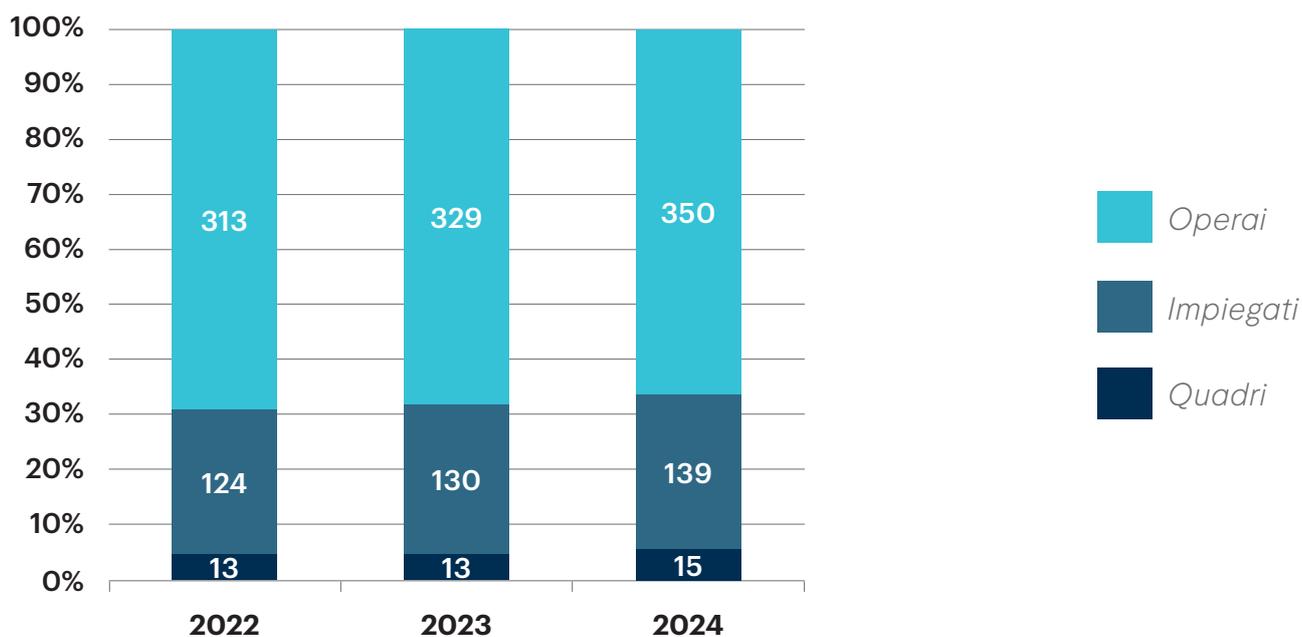


Grafico 3.7: Confronto del numero di dipendenti del Gruppo nel triennio per categoria di impiego nell'anno di rendicontazione 2024

Dai grafici 3.6 e 3.7 si evince che il Gruppo, in quanto realtà prevalentemente produttiva, è caratterizzato da una consistente presenza di personale operaio, che nel tempo si è mantenuta stabilmente oltre il 70%.

La distribuzione delle tipologie di dipendenti varia a seconda delle diverse attività svolte dalle aziende del Gruppo. In particolare, Battistella Company S.r.l., unica realtà non produttiva, non include operai tra il proprio organico.

DISTRIBUZIONE PER GENERE, FASCIA DI ETÀ E TIPOLOGIA DI IMPIEGO IN CIASCUNA SOCIETÀ

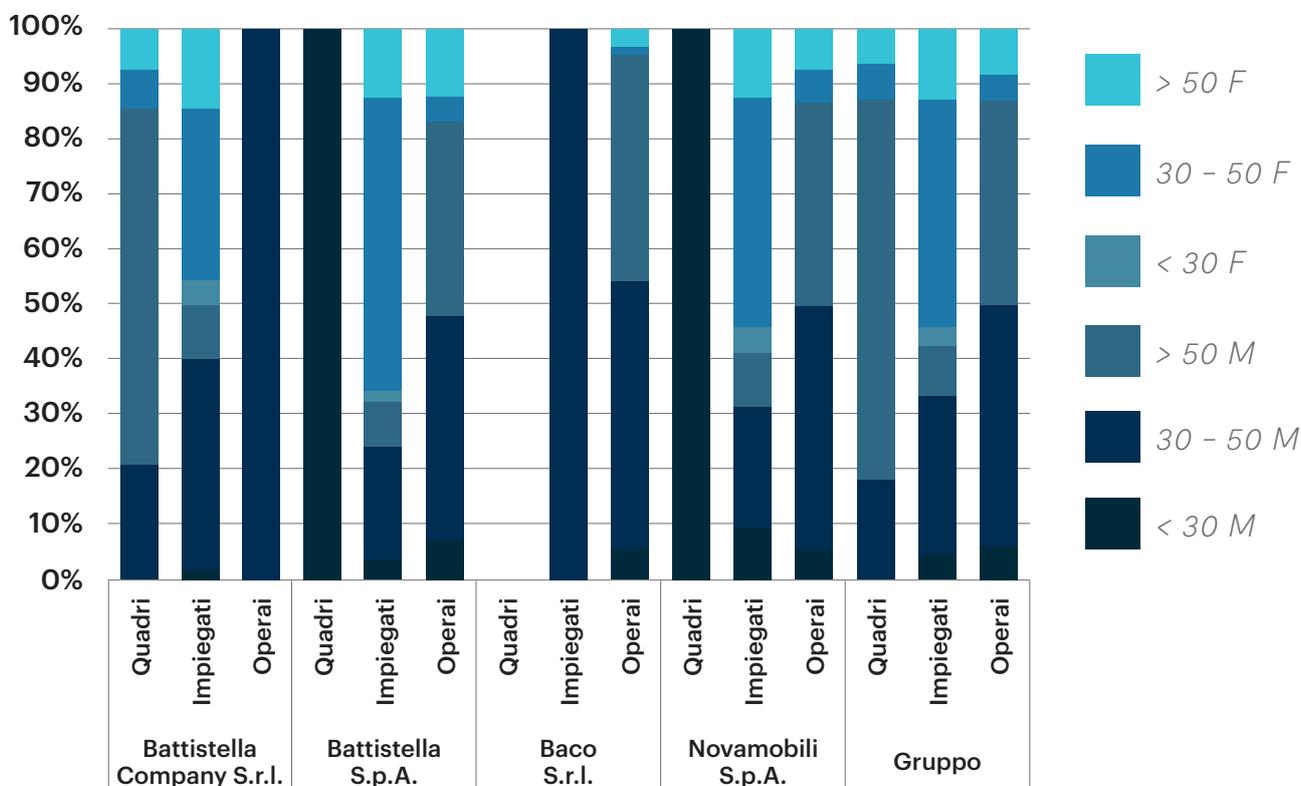


Grafico 3.8: Distribuzione dei dipendenti per ciascuna società del Gruppo per genere e per categoria di impiego nell'anno di rendicontazione 2024

Il Gruppo nel suo complesso è caratterizzato da una significativa presenza maschile nelle categorie dei quadri e degli operai con una predominanza nella fascia d'età 30–50 anni. Al contrario, la componente femminile risulta maggiormente rappresentata tra gli impiegati, in particolare nella fascia d'età 30–50 anni, evidenziando una distribuzione più equilibrata.

La maggior parte degli impiegati del Gruppo, in Battistella S.p.A. e Novamobili S.p.A., sono donne, mentre, la parità di numero tra uomini e donne impiegate la si riscontra in Battistella Company S.r.l.

La fascia d'età prevalente in tutte le tipologie di impiego è quella compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre le fasce minori di 30 e maggiori di 50 risultano meno rappresentate.

Per il 2024 i dipendenti appartenenti a categorie protette, vulnerabili o disabili sono 22, 14 uomini e 8 donne. Inoltre, nel corso dell'anno, Battistella S.p.A. ha migliorato l'accessibilità dei propri locali inserendo delle entrate per disabili. Per far fronte alla crescente richiesta produttiva negli anni il Gruppo si è spesso avvalso della disponibilità dei dipendenti a lavorare su straordinari.

Nel 2024 si è completato un progetto di riduzione progressiva delle ore di straordinario dei dipendenti anche grazie a nuove assunzioni di operai a rafforzamento dei turni negli impianti produttivi, 49 nel 2023 e 23 nel 2024.

In parallelo sono stati anche regolamentati gli orari dei tre i turni di lavoro abbattendo così notevolmente la quantità di straordinari che impattavano sul benessere dei dipendenti.

Vi sono tre fasce orarie di lavoro negli stabilimenti produttivi del Gruppo:

- Il primo dalle 6 alle 13:30*
- Il secondo dalle 13:30 alle 21*
- Il terzo dalle 8 alle 12 e dalle 13.30 alle 17.30*

Per ridurre ulteriormente la mole di lavoro per operaio sono previste ulteriori assunzioni durante il 2025.

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

LA FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE

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

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

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

Nella tabella 3.6 seguente, vengono riportate le ore medie di formazione erogate nel periodo di rendicontazione, per categoria di dipendente e per genere.

	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Quadri	3,7	0,0	3,2	7,5	16,0	8,2	5,9	18,0	6,8
Impiegati	6,9	3,4	5,0	9,4	3,3	5,3	7,7	6,0	6,7
Operai	6,7	3,8	6,4	12,4	4,6	8,9	17,7	11,3	16,7

Tabella 3.6: Ore medie di formazione per categoria di impiego e per genere

Il numero di ore medie risulta inferiore nel 2024 rispetto al 2023 sia per il maggior numero di dipendenti nell'anno di rendicontazione (vedi pag. 50 *"Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business"*), sia per l'ottemperamento di tutti gli obblighi normativi su corsi formativi.

Il numero complessivo di ore di formazione erogate è diminuito da 4124 del 2023 a 2329 del 2024.

La diminuzione nelle ore di formazione medie rispetto agli anni precedenti è spiegata da un maggior numero di ore di formazione dovuti a obblighi legislativi per il 2022 ed il 2023, che quindi nell'anno di rendicontazione risultano completamente soddisfatti

La consistenza dell'impegno del Gruppo viene confermata dal numero di corsi erogati, più di 35 diversi corsi di formazione, principalmente riguardanti formazione obbligatoria, ma con un buon numero di corsi volontari, ad attestare che il Gruppo vede la formazione non come un obbligo normativo, ma come uno strumento di crescita personale.

Nel 2024 tra i corsi che hanno visto il maggior numero di partecipanti si segnala il corso di formazione specifica rischio alto, un percorso formativo obbligatorio pensato per fornire conoscenze e competenze approfondite in materia di sicurezza sul lavoro, rivolto ai lavoratori impiegati in settori con elevata esposizione a rischi.

Il corso ha coinvolto 58 persone per un totale di 12 ore per partecipante. Anche il corso di "Primo soccorso" è stato molto frequentato, 20 ore di formazione a discente per un totale di 15 dipendenti.

Proprio in merito al "Primo soccorso" dal 2023, in seguito a specifiche richieste delle dipendenti, i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza hanno richiesto la formazione di un maggior numero di figure femminili. Questa azione ha l'obiettivo di garantire un soccorso distintivo per genere, permettendo alle dipendenti di ricevere eventualmente l'assistenza iniziale dalle figure dello stesso sesso.

Nel corso del 2024, le figure formate sono state attivamente coinvolte in interventi mirati di primo soccorso, contribuendo in modo concreto alla gestione delle emergenze. Tale iniziativa riflette l'impegno del Gruppo verso la parità di genere e il benessere delle proprie dipendenti.



L'impegno del Gruppo nella formazione viene confermato dal numero di corsi erogati, ben trentacinque di cui più di un terzo volontari.

Il Progetto 90: un investimento per il futuro

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

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

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

Uno degli eventi formativi di più di ampio respiro che rientrano in questo progetto, erogato nel 2022, nel 2023 e nel 2024, è il programma di leadership a supporto del management e di Alberto Battistella (vedi box a pag. 65).



LA FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP: UN PROGRAMMA COMPLETO DI COMPETENZE

Pensato per formare talenti in grado di dare supporto alle nuove generazioni della Proprietà e al top management aziendale, il programma nel 2024 ha incluso diversi momenti formativi di grande interesse, tra i quali:

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

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

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

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

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

UN'OFFERTA DI CORSI COMPLETA E MIRATA

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

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

Gli obiettivi spaziano dal potenziare l'efficacia manageriale in ambito commerciale in ogni fase del processo fino a sviluppare la gestione per obiettivi e incrementare leadership ed efficacia nella gestione dei collaboratori. I percorsi di coaching individuale hanno coinvolto per una durata di 20 ore 7 partecipanti, tra i quali Alberto Battistella, nel quadro di un approccio di futuro passaggio generazionale efficace e ordinato della proprietà.

Nel 2024 il programma si è concentrato sullo sviluppo di skills manageriali individuali, con sessioni formative ad hoc con il management aziendale per oltre 150 ore di formazione complessive.

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

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

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

Nello spirito di consolidamento dell'equità che lo contraddistingue, dal 2022, il Gruppo ha offerto gli stessi benefici a tutti i dipendenti, indipendentemente dal tipo di contratto lavorativo.

Congedo parentale	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti con diritto al congedo parentale.	379	125	504	349	123	472	327	123	450
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale.	1	4	5	1	6	7	0	7	7
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale.	1	4	5	1	5	6	0	6	6
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro.	1	4	5	1	5	6	0	4	4

Tabella 3.7: Dati riguardanti il congedo parentale per genere nel triennio (2024 vs 2023 vs 2022)

Nelle tabelle 3.8 e 3.9 successive vengono dettagliati i relativi tassi di rientro al lavoro dopo il congedo parentale.

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

	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di rientro al lavoro	100%	100%	100%	100%	83%	86%	-	86%	86%

Tabella 3.8: Percentuali dei dipendenti tornati a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale / dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale

Nel 2024 il tasso di rientro al lavoro è stato del 100%. Nel 2023, invece, come nel 2022, il tasso complessivo di rientro al lavoro è stato dell'86%. Solo una dipendente, tra i 7 che hanno usufruito del congedo parentale, ha smesso di lavorare per l'azienda.

	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di retention	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	-	0,67	0,67

Tabella 3.9: Numero dei dipendenti tornati a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale rimasti nell'organizzazione per almeno 12 mesi / dipendenti tornati a lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale

Nel 2024 per quanto riguarda il tasso di retention, come nel 2023 tutti i dipendenti rientrati dal congedo parentale sono rimasti in azienda nei 12 mesi successivi. Nel 2022, invece, 2 dipendenti hanno smesso di lavorare, portando il tasso complessivo di retention a 0,67.

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

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

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

In media il valore del premio è pari a circa 2.500 euro, il quale può essere declinato dal lavoratore in vari modi quali la previdenza complementare, in un fondo pensione con un contributo aziendale, oppure permutandolo in servizi di welfare (vedi box a pag. 70), sempre con un contributo aziendale, per dare sostegno alle famiglie in questo momento storico caratterizzato dall'aumento generalizzato dei prezzi.

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

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

Nella tabella 3.10 di seguito sono riassunti il valore delle borse di studio erogate per azienda del Gruppo.

	2024	2023
Battistella S.p.A.	5.750	4.000
Novamobili S.p.A.	5.000	6.500
Baco S.r.l.	-	2.750
Battistella Company S.r.l.	8.500	3.750
Totale	19.250	17.000

Tabella 3.10: Valore in Euro delle borse di studio erogate per ogni società del Gruppo

COME FUNZIONA LA PIATTAFORMA WELFARE

Nel 2024, in seguito a una survey interna è stata individuata e attivata la piattaforma welfare Tre Cuori, che faciliterà ai dipendenti la conversione di tutto o parte del premio aziendale annuale in servizi alla persona usufruendo, oltre che del ricarico aziendale del 10%, anche dei benefici di contribuzione e defiscalizzazione.

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

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

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

Gli iscritti alla piattaforma nel 2024 sono risultati essere poco meno di 200 (quasi un terzo del personale).

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

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

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

Esiste inoltre la possibilità di cedere, a titolo gratuito e su base volontaria da parte dei dipendenti, le proprie ore maturate e non usufruite, in una banca ore etica alla quale possono accedere colleghi in situazioni di particolare necessità o disagio, individuate di volta in volta di comune accordo e su segnalazione della RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria).

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



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

Mario e Alberto Battistella

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

Il programma è iniziato nel 2021 dall'elaborazione di un apposito DVR¹ da parte di uno psicologo, tramite interviste con i dipendenti. A partire dagli aspetti psicologici rilevanti emersi, nel 2022 è stato quindi sviluppato un programma che prevede la disponibilità di uno psicologo in azienda per 8 ore ogni 6 settimane, con la possibilità per i dipendenti di prenotare un incontro di un'ora.

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

Nel 2024 sono state svolte attività di team building su tematiche legate al DVR ed è stata offerta la possibilità ai dipendenti di prenotare colloqui individuali online durante l'orario lavorativo.

Nell'infografica seguente vengono descritti i 5 corsi tematici di tipo psicologico affrontati negli incontri di gruppo nell'anno di rendicontazione.

Titolo del seminario	Descrizione
So di non sapere – Socrate in azienda	Un incontro dedicato alla consapevolezza dei propri limiti come punto di partenza per la crescita personale e professionale.
Lo slancio vitale e il lavoro (della mia vita)	Il seminario ha esplorato il rapporto tra motivazione profonda e percorso professionale, un invito ai partecipanti a riscoprire l'energia interiore che guida le scelte di vita e di carriera.
I tre compiti vitali: Amore, lavoro e passioni	Un momento di riflessione sull'equilibrio tra le principali dimensioni dell'esistenza umana. L'obiettivo è stato favorire una maggiore armonia tra sfera affettiva, professionale e personale.
Leadership (concetto di fallimento e coraggio)	Questo incontro ha affrontato il tema della leadership autentica, mettendo in luce il valore del fallimento come leva di apprendimento. Ha sottolineato il ruolo del coraggio nell'assumersi responsabilità e nel guidare gli altri.
I giudizi degli altri e la propria libertà di essere	Il focus del seminario è stato il rapporto tra identità personale e percezione esterna. Ha incoraggiato i partecipanti a sviluppare maggiore autonomia emotiva e libertà espressiva, superando il condizionamento del giudizio altrui.

¹ Documento di Valutazione dei Rischi: un documento che il datore di lavoro deve redigere per valutare tutti i rischi a cui sono soggetti i lavoratori in azienda e identificare tutte le misure di sicurezza per prevenire gli infortuni e le malattie professionali.

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

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

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

Quest'ultima viene formata progressivamente dal dipendente più esperto, in modo da poterlo sostituire nello svolgimento delle mansioni. Al dipendente prossimo all'età pensionabile viene ridotto gradualmente l'orario lavorativo e, per questo, gli viene riconosciuta una somma pari ai minori contributi sostenuti dall'azienda in questo periodo.

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

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

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

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

Nel 2024 è stata avviata una collaborazione con lo IED (Istituto europeo di design) di Firenze, che ha visto una classe visitare l'azienda e successivamente partecipare ad un corso di sei mesi, da febbraio a luglio, nel quale gli studenti hanno sviluppato un sistema contenitivo per l'ambiente living per Novamobili S.p.A.

L'iniziativa ha avuto come obiettivo lo sviluppo di nuovi concept di prodotto e potrebbe essere rinnovata anche nel 2025.

A partire dal 2025, è inoltre prevista una nuova collaborazione con il Politecnico di Milano: verranno organizzati workshop estivi all'interno del corso di Laurea Triennale in Design. Tra le diverse attività gli studenti saranno coinvolti nello sviluppo di un brief concettuale per il Brand Nidi.

Salute e sicurezza sul lavoro, priorità assoluta

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

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

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

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

Il rispetto della salute dei lavoratori e del cliente vengono assicurati innanzitutto grazie a processi poco inquinanti ed a bassa tossicità. Una scelta che corrisponde anche alla volontà di promuovere un ridotto impatto ambientale e l'impegno nel creare un prodotto sicuro per la salute dell'uomo (vedi da pag. 100 "*La gestione ambientale*").

L'attenzione verso la tutela dei lavoratori ha portato il Gruppo a dotarsi di un sistema di gestione integrato per coordinare i processi produttivi, al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro.

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

Con lo scopo di centralizzare la gestione di un tema così importante, come la sicurezza nella realtà manifatturiera, nel 2024 è avvenuta una riorganizzazione dell'ufficio HSE.

È stato nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) di Gruppo e 2 Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP). Uno dedicato a Baco S.r.l. e Novamobili S.p.A., l'altro a Battistella Company S.r.l. e Battistella S.p.A.



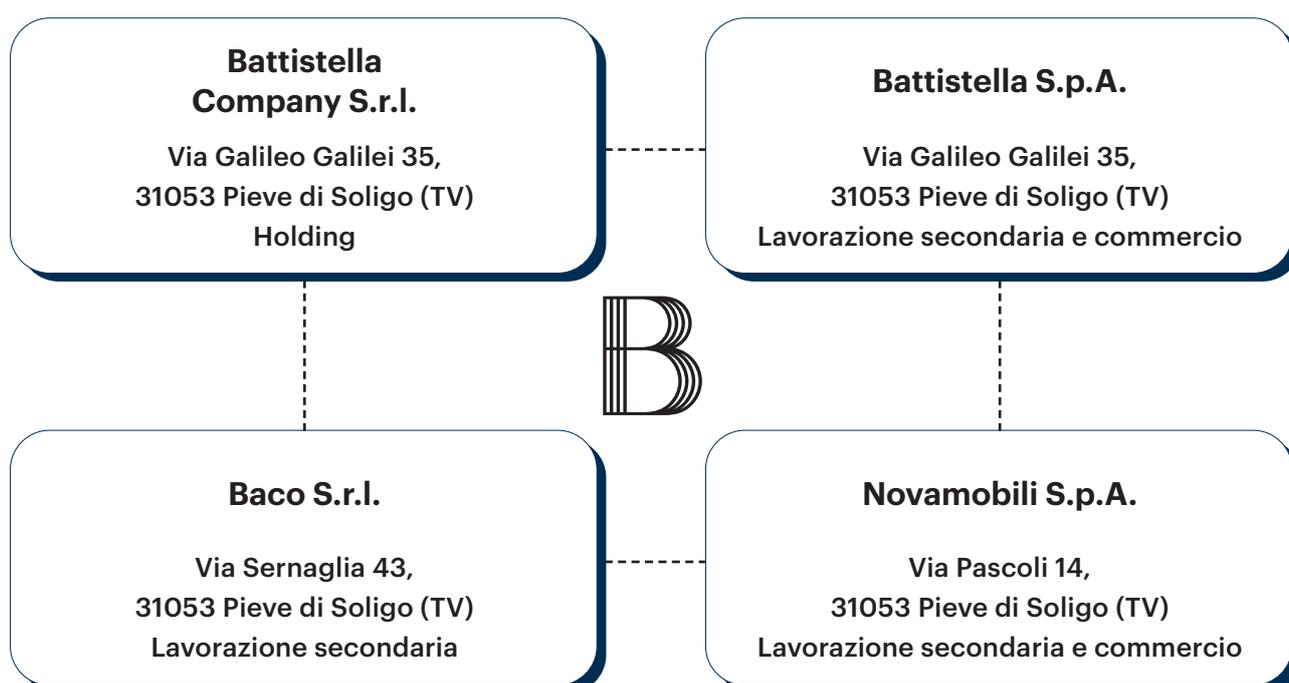
L'attenzione verso la tutela dei lavoratori ha portato il Gruppo a dotarsi di un sistema di gestione integrato per coordinare i processi produttivi, che salvaguardi la salute e la sicurezza delle persone.

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

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

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

I siti interessati dal sistema di gestione integrato sono:



L'obiettivo futuro è ottenere la certificazione UNI EN ISO 45001 per l'intero gruppo, normativa di riferimento per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Questo rappresenta un ulteriore passo nel percorso di miglioramento continuo delle condizioni lavorative per tutte le persone che operano presso o per conto dell'azienda.

Ad oggi, nel 2024, tutti i dipendenti sono già coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ben strutturato, sebbene non ancora formalmente certificato.

In conformità con quanto definito dagli standard di riferimento, il Gruppo ha inoltre redatto, ed emesso in data 24 giugno 2024, il documento di *"Politica per la salute e sicurezza sul lavoro l'ambiente, la gestione della catena di custodia e la sicurezza delle informazioni"* nel quale ha definito la propria politica aziendale.

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

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

Il conseguimento delle certificazioni del sistema integrato, secondo gli standard UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001, risponderà all'attenzione dedicata del Gruppo al mantenimento delle migliori condizioni per tutti i lavoratori che operano presso o per conto dell'azienda ed alla costante valutazione dell'impatto che ogni attività svolta direttamente o indirettamente potrebbe avere sull'ambiente.

Nell'ottica di un continuo miglioramento dei propri standard ambientali e di maggior garanzia circa i prodotti commercializzati, il Gruppo ha deciso inoltre di implementare un sistema multi-sito di gestione della catena di custodia e di conseguire la certificazione dello stesso secondo lo standard FSC-STD-40-004.

IMPEGNI ARTICOLATI PER RISULTATI PIÙ EFFICACI

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

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

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

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

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

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

Pericoli e rischi: un attento processo di individuazione e valutazione

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

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

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

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

Gli audit interni mirano a garantire che gli obiettivi della DIR² siano adeguati e perseguiti, individuando le non conformità gestite e le opportunità di miglioramento.

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

Le non conformità emerse durante gli audit interni ed esterni vengono sempre gestite: nel breve termine viene attuata una correzione momentanea volta a far rientrare la situazione.

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

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

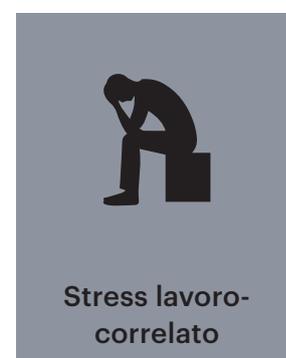
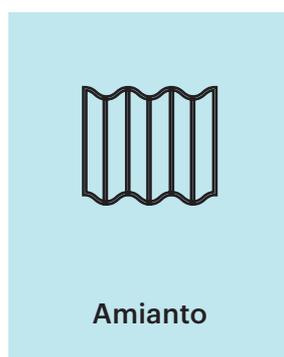
Anche i reclami pervenuti vengono considerati al pari delle situazioni non conformi, e gestiti come tali.

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

² I principali obiettivi di DIR (Documentazione di Inizio e fine di un Procedimento di Ricerca) per la salute e sicurezza sul lavoro includono: minimizzare i rischi per i lavoratori, ridurre i costi derivanti da incidenti e malattie professionali, aumentare l'efficienza dell'impresa e migliorare costantemente la salute e sicurezza sul lavoro

LE VALUTAZIONI PERIODICHE E LA PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

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



Ogni tre anni, o in occasione di cambiamenti significativi, viene inoltre rivisto il piano emergenze e, ogni qualvolta necessario, viene rivisto il DVR generale.

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

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

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

Come anticipato, in seguito all'aggiornamento della valutazione del rischio stress-lavoro correlato del 2022 è stato sviluppato il progetto "Punto di Ascolto" in collaborazione con uno studio di psicologi (vedi pag. 62 *"Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo"*).

Vengono effettuati degli incontri di gruppo per circa 12 persone in cui si parla di temi correlati al lavoro e di quanto emerso dalla valutazione rischio stress lavoro correlato.

Oltre a questi incontri è aperto uno sportello individuale al quale i dipendenti possono iscriversi anonimamente.

All'interno dell'azienda è disponibile per tutti dipendenti la mensa aziendale dove per ogni pasto vengono fornite indicazioni relative agli ingredienti e alle kcal.



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

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

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

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

I lavoratori possono segnalare i pericoli sul lavoro e le situazioni pericolose dandone comunicazione al diretto responsabile (preposto), all'ufficio HSE od al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, come per near miss ed infortuni (procedura PG_11).

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

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

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

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

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

Tutte le mansioni e le aree di lavoro sono state valutate in termini di salute e sicurezza attraverso l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in conformità a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08.

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

Durante la visita medica vengono analizzati tutti i rischi associati alle mansioni. La sorveglianza sanitaria è inoltre prevista in occasione di rientro da malattia prolungata o cambio mansione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La formazione generale si concentra sui concetti fondamentali di rischio, danno, prevenzione e protezione, sull'organizzazione della prevenzione in azienda, sui diritti e doveri dei lavoratori e sulle sanzioni previste, oltre a un approfondimento sul ruolo degli organi di vigilanza e controllo. Si introduce anche la politica integrata aziendale in materia di sicurezza e ambiente, lasciando spazio a domande e chiarimenti da parte dei partecipanti.
- La formazione specifica per rischio alto si estende all'analisi dei rischi meccanici ed elettrici, alle cadute dall'alto, all'esposizione a sostanze chimiche (come nebbie, oli, fumi e polveri), al rumore, alle vibrazioni, alla presenza di radiazioni e alle condizioni microclimatiche e di illuminazione. Inoltre, si affrontano i rischi legati ai videoterminali e quelli peculiari dell'azienda, come la movimentazione manuale dei carichi, il microclima e il piano di emergenza.
- La formazione specifica per rischio basso, l'attenzione si concentra su tematiche più affini agli ambienti d'ufficio, come i videoterminali, il lavoro agile, le patologie muscolo-scheletriche da lavoro sedentario, i rischi psicosociali e da sovraccarico informativo, oltre a rischi biologici e chimici, la Sick Building Syndrome, il rischio elettrico e le misure legate alla gestione dell'emergenza e alla segnaletica.

A seconda del ruolo e delle attività svolte, il percorso formativo viene ulteriormente personalizzato con corsi specialistici.

Tra questi vi sono i corsi antincendio, che approfondiscono i principi della combustione, la gestione del fuoco e la sicurezza antincendio degli impianti, con esercitazioni pratiche.

I lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori affrontano argomenti come la fisica applicata, i dispositivi di sicurezza e le modalità di guida in sicurezza, anche in questo caso con prove pratiche.

Ad esempio, sono state erogate formazioni tecniche specifiche a manutentori e caporeparto coinvolti nell'utilizzo delle attrezzature adeguate.

Per esigenze formative più avanzate, il Gruppo si avvale di consulenti esterni qualificati.

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

LA RICCA INFORMAZIONE PER I NEOASSUNTI

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

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

Dal 2023, a seguito della segnalazione di una dipendente che ha espresso disagio nell'essere soccorsa da soli colleghi uomini, l'azienda ha ampliato il numero di donne formate per il primo soccorso, garantendone la presenza in tutti i turni.

Nel 2024, questo potenziamento si è dimostrato concreto ed efficace: il personale formato è infatti intervenuto in più occasioni, assicurando un intervento tempestivo e rispettoso della sensibilità dei singoli anche nelle situazioni di emergenza. Un risultato che conferma il valore dell'ascolto attivo e dell'adattamento delle misure aziendali alle esigenze reali delle persone.

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

Nel biennio 2023-2024 è stato completato l'intervento di messa in sicurezza del parco macchine del Gruppo, realizzato con il supporto di una ditta esterna specializzata.

Dopo l'intervento iniziale su tutti i macchinari di Novamobili S.p.A. avvenuto nel 2023, nel corso del 2024 l'attività è stata estesa anche presso Battistella S.p.A. e Baco S.r.l.

Per la promozione della salute, l'azienda offre inoltre ai lavoratori la possibilità di iscriversi a fondi sanitari integrativi, come il fondo sanitario Arcobaleno o Unisalute, i quali integrano il SSN in base al piano sanitario in vigore presso l'azienda (vedi pag. 62 "*Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo*").

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

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

Gestione dei rischi sulla salute e sicurezza

Per la gestione del rischio, si fa riferimento alla norma UNI ISO 31000:2010, che stabilisce le fondamenta e gli assetti organizzativi per progettare, attuare, monitorare e riesaminare, in modo continuo, la gestione del rischio a livello organizzativo.

Nell'ambito di tale processo, viene effettuata anche una valutazione del contesto con la procedura PG_02 (*Identificazione-valutazione rischi e opportunità*), che può includere, ma non è limitata a:

- l'ambiente sociale, culturale, politico, legislativo, finanziario, economico, naturale e competitivo, a livello internazionale, nazionale e locale;
- i fattori determinanti e le tendenze fondamentali che incidono sugli obiettivi dell'organizzazione;
- le relazioni con i portatori di interesse esterni, le loro percezioni e i loro valori.

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

La procedura ha lo scopo di verificare l'idoneità tecnico professionale delle ditte appaltatrici o dei lavoratori autonomi e prevede di consegnare a questi le informazioni sui rischi presenti nei luoghi in cui dovrà essere svolto il lavoro e sulle misure di prevenzione, protezione e di emergenza messe in atto.

Predisporre inoltre di redigere l'eventuale documento unico di valutazione dei rischi interferenti (DUVRI). I procedimenti sono volti a prevenire e mitigare gli impatti in materia di salute e sicurezza nelle relazioni commerciali.

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

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

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

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

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

Per quanto concerne i prodotti chimici, sono state adottate tutte le precauzioni necessarie per minimizzare la presenza e la quantità di tali sostanze nei luoghi di lavoro, così da ridurre il rischio di esposizione accidentale.

Gli ambienti sono dotati di sistemi di aspirazione e captazione e tutti i prodotti chimici impiegati presentano etichettatura conforme e schede di sicurezza aggiornate.

Il personale incaricato dei servizi di emergenza è informato sulla natura e sulla localizzazione di ogni sostanza pericolosa.

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

L'azienda monitora costantemente il numero e il tasso di infortuni. Nel triennio 2022-2024 non si sono verificati casi di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze o decessi, né infortuni sul lavoro a lavoratori non dipendenti. Non si sono inoltre registrati casi di malattia professionale.

A seguire, nella tabella 3.11, sono riportati i numeri di infortuni e i tassi di infortunio a confronto.

	BATTISTELLA COMPANYY						BATTISTELLA					
	2024		2023		2022		2024		2023		2022	
	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso
N° e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° e tasso di infortuni sul lavoro	2	21,44	0	0	0	0	11	26,66	8	20,02	2	5,22
N° di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	29		0		0		305		168		24	
N° totale di ore lavorate	93271		84680		49640		412640		399518		382878	

Tabella 3.11: Numero di ore e giorni e tassi di infortuni

	BACO						NOVAMOBILI					
	2024		2023		2022		2024		2023		2022	
	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso
N° e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N° e tasso di infortuni sul lavoro	4	21,76	7	49,97	3	18,78	9	18,72	10	21,30	9	20,83
N° di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	40		88		25		133		55		182	
N° totale di ore lavorate	183849		140084		159780		480684		469566		431997	

Tabella 3.11: Numero di ore e giorni e tassi di infortuni

I valori delle singole aziende sono stati aggregati nella tabella 3.12 seguente per fornire una visione d'insieme:

	Gruppo					
	2024		2023		2022	
	N°	Tasso	N°	Tasso	N°	Tasso
N° e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
N° e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
N° e tasso di infortuni sul lavoro	26	22,21	25	22,86	14	13,67
N° di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	507		311		231	
N° totale di ore lavorate	1.170.444		1.093.848		1.024.295	

Tabella 3.12: Numero di ore e giorni e tassi di infortuni del Gruppo

ANDAMENTO DEL NUMERO DI INFORTUNI

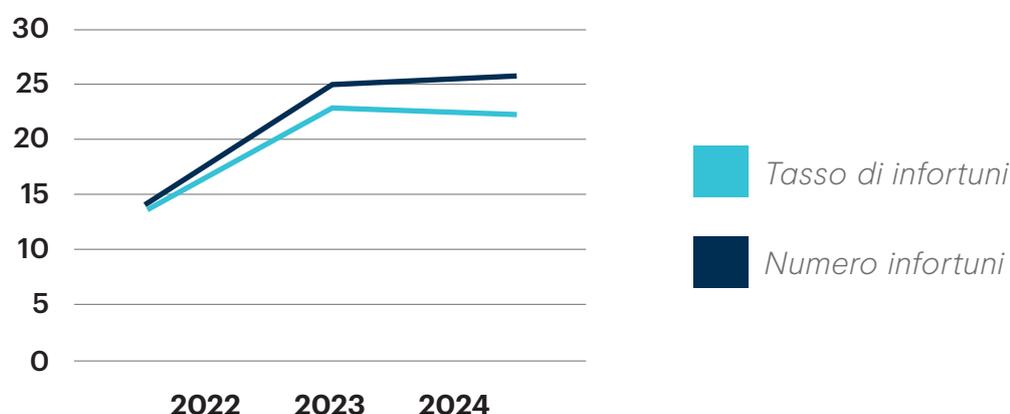


Grafico 3.9: Andamento nel triennio per il Gruppo del numero di infortuni nell'anno di rendicontazione 2024

ANDAMENTO DEL TASSO DI INFORTUNI IN MILIONI DI ORE

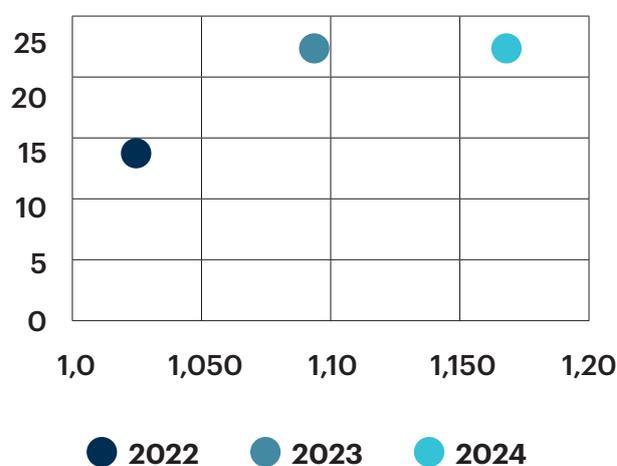


Grafico 3.10: Andamento nel triennio per il Gruppo del tasso di infortuni in milioni di ore nell'anno di rendicontazione 2024

Analizzando l'andamento degli infortuni all'interno delle realtà aziendali, nel triennio, coerentemente con l'incremento del numero di ore lavorate, si è registrato un aumento generale degli infortuni. Il tasso³ risulta stabile intorno a 22 infortuni su 1.000.000 di ore lavorate, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente.

³ Calcolato come numero degli infortuni/numero di ore lavorate *1.000.000.

Come emerge dal grafico 3.11 seguente, tra i tassi delle singole aziende, l'incremento più significativo lo hanno avuto Battistella Company S.r.l. e Battistella S.p.A., al contrario Baco S.r.l. e Novamobili S.p.A. hanno visto una significativa diminuzione rispetto ai valori del 2023.

ANDAMENTO DEI TASSI DI INFORTUNIO PER SINGOLA SOCIETÀ NEL TRIENNIO

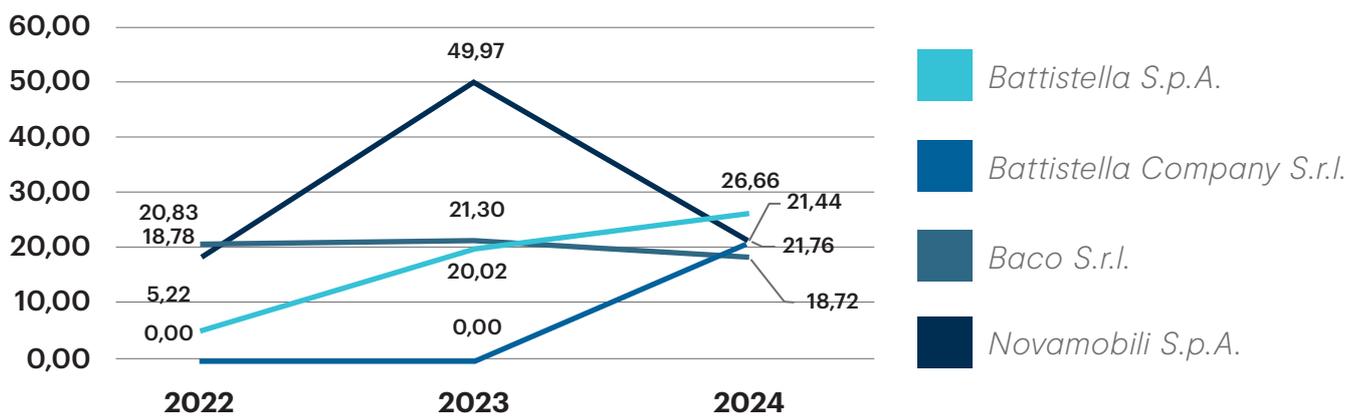


Grafico 3.11: Andamento nel triennio per singola azienda dei tassi di infortunio nell'anno di rendicontazione 2024

Nel periodo di rendicontazione non sono state registrati casi di malattie professionali o decessi da esse derivanti.

LE AZIONI CONCRETE DELL'UFFICIO HSE

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

- è stato redatto il piano di gestione emergenze, che prevede diversi scenari e piani di miglioramento;*
- è stata redatta un'istruzione operativa per le attrezzature e le macchine più complesse;*
- sono stati effettuati sopralluoghi periodici per riscontrare eventuali non conformità;*
- è stata analizzata ogni segnalazione di near-miss per individuare una soluzione al pericolo emerso;*
- sono stati previsti per i rischi più associati a malattie professionali informazione, formazione e addestramento mirati ed effettuate valutazioni del rischio specifico;*
- è iniziato nel 2023 ed in corso attualmente, nel Gruppo un ingente lavoro di messa in sicurezza dei macchinari con una ditta specializzata;*
- è stata valutata la possibilità del lavoro in team per trasporto carichi più pesanti;*
- è preferito l'acquisto di macchinari che facilitano la movimentazione manuale dei carichi.*

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

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

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



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

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

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

Per ulteriori dettagli sulla staffetta generazionale, le borse di studio e altre iniziative consultare anche il capitolo a pag. 62 *"Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo"*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Nel 2024 Battistella S.p.A. ha intrapreso una nuova attività a sostegno delle persone con particolari situazioni di fragilità.

Infatti, il Gruppo ha fornito gratuitamente arredi alla sede operativa e ad alcune case rifugio del "*Centro Antiviolenza*" di Mestre. Questo ha supportato il rinnovo di due uffici utilizzati per l'ascolto e l'assistenza delle donne e degli appartamenti in cui vengono accolte.

IL GRUPPO A SOSTEGNO DELLA RICERCA

Il Gruppo sostiene con una donazione annuale "*Telethon*" per lo studio e la ricerca sulle malattie genetiche rare.

Nel 2024 il Gruppo ha deciso di contribuire ulteriormente alla ricerca finanziando gli studi "*dell'Istituto Molecolare di Ricerca*" di Padova (VIMM).

Questo centro di ricerca ha come scopo quello di approfondire i meccanismi biomolecolari delle malattie e sviluppare metodologie diagnostiche e soluzioni terapeutiche innovative.

I fornitori, partner di un progetto Made in Italy

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

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

Nel corso del 2023 sono emerse alcune difficoltà legate sia all'aumento dei prezzi, sia alla reperibilità delle materie prime. Si sono registrate forti tensioni sui costi di alluminio, ferro e legnami, causate da dinamiche speculative di mercato, sanzioni sulla betulla e interruzioni nella catena di approvvigionamento del ferro riconducibili al conflitto in Ucraina.

Pur non agendo come acquirente diretto, il Gruppo ha subito indirettamente gli effetti di tali criticità ed è riuscito comunque a contenere l'impatto degli aumenti applicando politiche di parziale recupero dei costi sui prodotti finiti.

Questo ha consentito, nel 2024, di conseguire un miglioramento complessivo della struttura dei costi, raggiungendo il 20% degli obiettivi di riduzione prefissati.

Il Gruppo, relativamente al sistema di gestione della catena di custodia, si impegna a:

- implementare e mantenere attivo un adeguato sistema multi-sito di gestione e controllo della Catena di Custodia inerente ai prodotti commercializzati in riferimento allo schema di buona gestione forestale FSC®;
- dotare ogni sito del gruppo di procedure operative e documentazione sufficiente al corretto mantenimento del sistema di gestione della catena di custodia;
- acquistare per quanto possibile prodotti certificati FSC®, in relazione alla disponibilità dei propri clienti di accedere equamente ai benefici che derivano dall'adesione ad un'economia sostenibile e socialmente utile;
- utilizzare il logo FSC® solo in associazione a prodotti che abbiano le caratteristiche minime richieste dagli standard di riferimento;
- garantire il coinvolgimento di fornitori e subfornitori nel rispetto delle normative in materia di catena di custodia FSC®;
- promuovere e incentivare l'utilizzo di materiale certificato FSC® presso i propri clienti.

Una Catena corta

Nel 2024 non sono stati stipulati nuovi contratti di fornitura, e non sono stati valutati nuovi fornitori sulla base di performance ambientali o sociali.

Tuttavia, per rispondere alle nuove sfide normative previste per il 2025 e rafforzare le proprie performance ESG lungo la catena di fornitura, il Gruppo ha implementato un nuovo modulo di qualificazione dei fornitori.

Questo strumento consente di valutare, oltre ai criteri economici e di governance tradizionali, anche aspetti ambientali, come il possesso di certificazioni FSC® o altre certificazioni ambientali, oltre agli aspetti sociali, quali il rispetto degli standard di sicurezza e dei requisiti etici.

Alcuni partner, tuttavia, incontrano difficoltà nel conseguire la certificazione FSC®, a causa della limitata disponibilità di risorse e delle complesse procedure burocratiche. Per agevolare il percorso di adeguamento agli standard richiesti, Battistella Company S.r.l. ha messo a disposizione un pacchetto di supporto tecnico ed economico.

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

L'attenzione è focalizzata sui fornitori locali "a km 0"⁴: oltre quaranta realtà che rappresentano quasi il 50% della spesa complessiva per gli approvvigionamenti.

Oltre il 90% dei fornitori è italiano.

Il Gruppo privilegia relazioni di lungo termine con i propri partner commerciali, considerandoli una vera e propria estensione dell'azienda.

Il Gruppo, infatti, preferisce stipulare contratti con durate superiori ai cinque anni, offrendo così ai fornitori la stabilità necessaria per pianificare investimenti infrastrutturali significativi, con ricadute positive anche sulla qualità dei loro prodotti. Oltre 160 fornitori operano attualmente in base a questi accordi.

VALORE SPESO PER FORNITORI A SECONDA DELLA DURATA DEL CONTRATTO

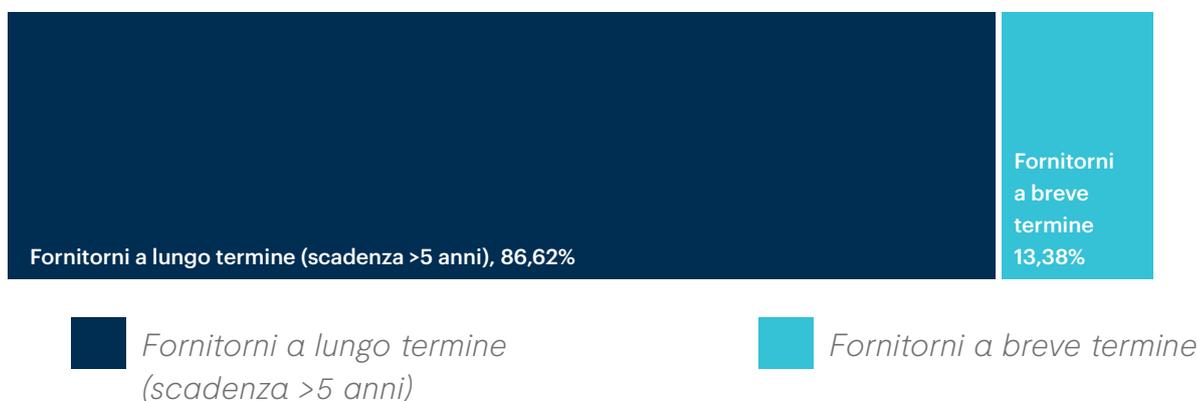


Grafico 3.12: Suddivisione del valore economico dei contratti per scadenza del contratto nell'anno di rendicontazione 2024

⁴ Per "km 0" si intende aziende a distanza di meno di 15 km dalla sede del Gruppo.

Obiettivo principale di queste scelte è supportare il più possibile le realtà imprenditoriali locali, promuovendo una gestione responsabile della catena di fornitura evitando di approvvigionarsi in aree lontane o soggette a particolari rischi.

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

Nel 2024 il Gruppo ha utilizzato per la propria produzione l'80% di pannelli da legno certificato FSC®. Per il legno non certificato, si applica comunque il protocollo "Control Wood"⁵ che ne garantisce la tracciabilità e la legalità.

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

La valutazione e selezione dei fornitori avviene caso per caso, secondo le esigenze e la tipologia di materia prima o semilavorato necessario.

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

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

⁵ Il protocollo "Control Wood" è uno standard definito dal Forest Stewardship Council (FSC®) per garantire che il legno non certificato FSC® provenga comunque da fonti non controverse. Questo protocollo consente alle aziende di utilizzare legno "controllato" nei prodotti FSC® Mix, a condizione che soddisfi criteri precisi che escludono, ad esempio, legname proveniente da foreste abbattute illegalmente, da violazioni dei diritti tradizionali e civili, o da foreste con elevato valore di conservazione.

4. La gestione ambientale

102	Introduzione
104	I materiali utilizzati, una scelta di sostenibilità
108	L'economia circolare, impegno e strategia
112	La gestione dell'energia
117	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
121	La risorsa idrica
122	La biodiversità
125	Appendice

Introduzione

Il Gruppo è una delle realtà industriali di punta in Italia per la produzione di arredi e sistemi.

L'azienda nasce da origini artigianali e valori familiari consolidando una tradizionale attenzione alle risorse.

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

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

Nel 2023, in un'ottica di continuo miglioramento, l'impianto è passato all'utilizzo della laccatura all'acqua con componenti biologiche, offrendo così una finitura resistente, durevole e salubre per il consumatore.



Il Gruppo è stato tra i primi, nel settore arredamento, a dedicarsi alle problematiche ambientali, ponendo al centro della sua mission aziendale un'attenzione particolare alla sostenibilità ambientale. Già dal 2002 applica la laccatura ad acqua, implementata nel 2023 con vernici con componenti biologiche.

Nell'intento di ridurre ulteriormente l'impatto ambientale e rafforzare l'innovazione, il Gruppo, nel corso del 2025, ha sviluppato un piano strategico definendo obiettivi ed azioni concrete e misurabili da implementare nel breve e medio termine, volti a ridurre il proprio impatto ambientale.

Novamobili, inoltre, si è già dotata di un sistema di gestione certificato ISO 14001 e tutto il Gruppo è certificato FSC® (vedi anche pag. 38 "Un business etico al servizio delle persone"), a testimonianza del costante impegno per la salvaguardia del patrimonio ambientale.

I PERCHÉ DI UNA SCELTA: I MATERIALI CERTIFICATI

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

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

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

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

IN PARTICOLARE, IL GRUPPO NEL 2024 HA RAGGIUNTO I SEGUENTI RISULTATI



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

Come gruppo, più del 93% dei materiali utilizzati è di origine riciclata

IL GRUPPO HA RILEVATO COME PIÙ SIGNIFICATIVI I SEGUENTI TEMI AMBIENTALI

Energia
Emissioni e cambiamento climatico
Materiali
Economia circolare
Acqua
Tutela della biodiversità

I materiali utilizzati, una scelta di sostenibilità

Il costituente principale dei semilavorati prodotti da Baco S.r.l. è il legno.

Una volta prodotti, questi poi, vengono inviati con cadenza giornaliera presso gli stabilimenti di Novamobili S.p.A. e Battistella S.p.A. dove vengono assemblati, montati, ripuliti e imballati.

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

L'alluminio viene utilizzato come elemento di rinforzo, decorazione o protezione.

A sua volta, il vetro serve per il montaggio di specchi, mentre il marmo per i design che lo prevedono.

Vengono anche impiegati altri materiali di lavorazione, sempre approvvigionati da fornitori esterni, che fanno parte del prodotto finale quali:

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

I materiali utilizzati dall'organizzazione per il confezionamento sono:

- cartone per imballo, certificato FSC®;
- polistirolo per imballo, una parte viene acquistata all'esterno, mentre un'altra viene riciclata attraverso operazioni di recupero interne;
- termoretraibile per imballo, un film plastico;
- imballi in plastica.

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

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

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

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

TOTALE MATERIALI

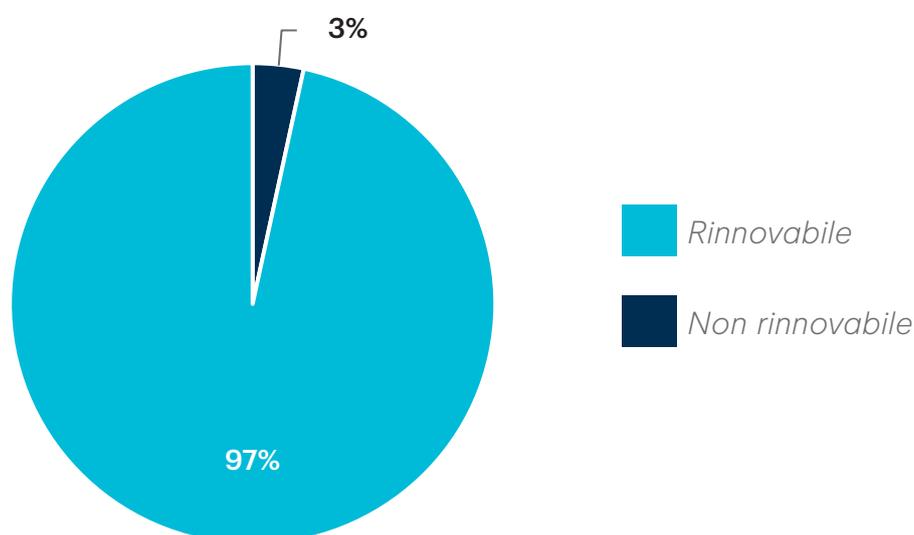


Grafico 4.1: Percentuale di materiali rinnovabili e non rinnovabili utilizzati dall'azienda nelle sue operazioni nell'anno di rendicontazione 2024

Come si può osservare dal grafico 4.1, oltre il 97% dei prodotti è rinnovabile, anche grazie al fatto che il 93% della massa totale di materiali è costituita dai pannelli in truciolare nobilitato.

MATERIALI RICICLATI VS VERGINI

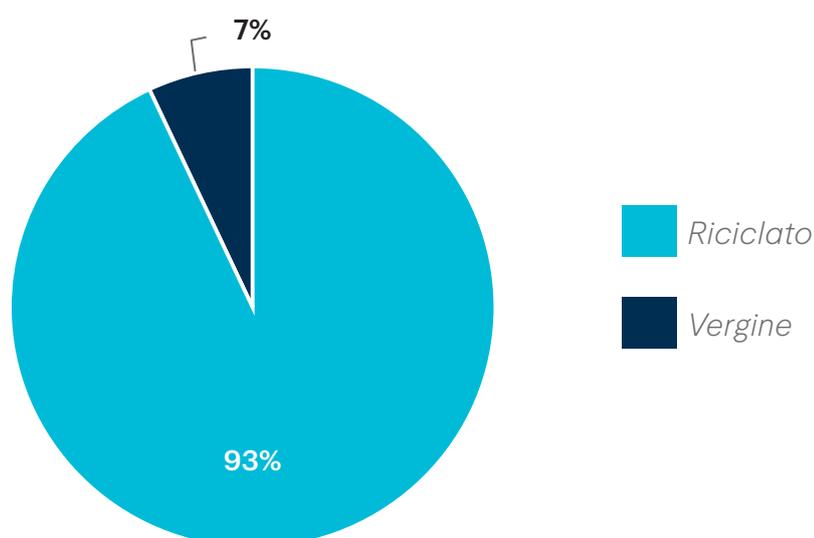


Grafico 4.2: Percentuale di materiale riciclato in ingresso sul totale del materiale in ingresso del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

DISTRIBUZIONE DEI MATERIALI PER SOCIETÀ E PER ORIGINE IN TONNELLATE NEL 2024

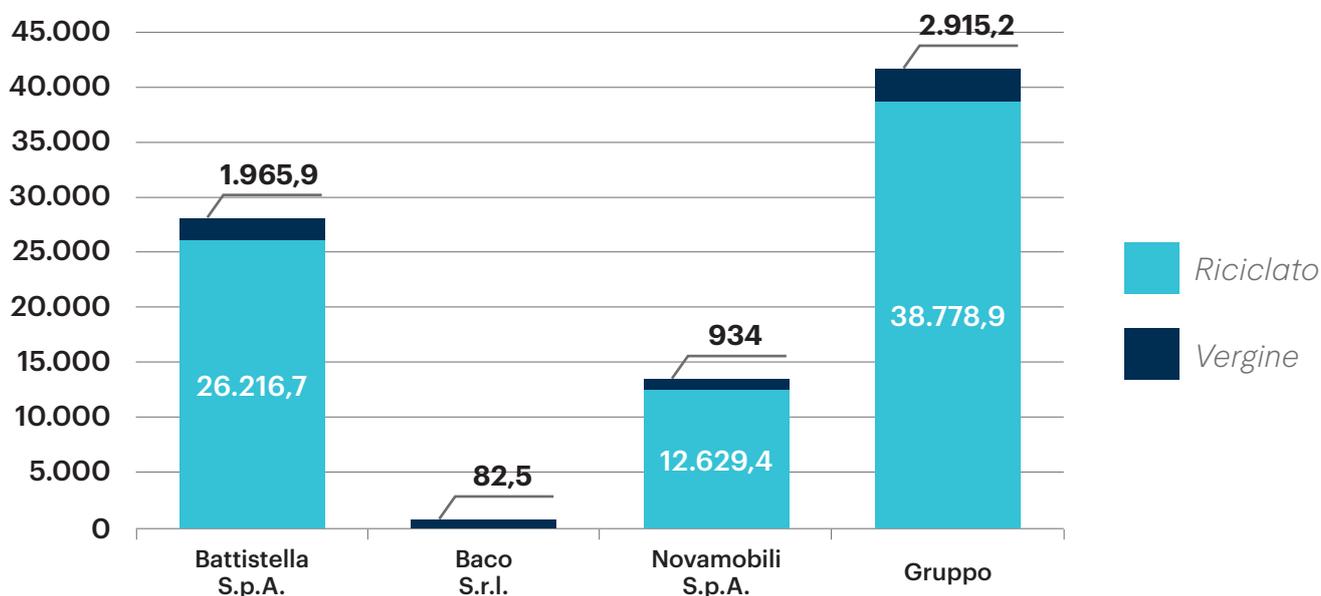


Grafico 4.3: Distribuzione dei materiali in ingresso nell'anno di rendicontazione 2024

Come si evince dai grafici 4.2 e 4.3, l'origine della maggior parte dei materiali è riciclata, legata all'impegno dell'organizzazione di utilizzare pannelli in truciolare certificati FSC®, che contano per più della metà della quantità totale di materiali utilizzati, sottolineando lo sforzo dell'azienda verso l'impiego di materiali recuperati.

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

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

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

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

Il Gruppo sta lavorando per ridurre la quantità di isocianati contenuti nei catalizzatori utilizzati ed a ridurre i tempi del processo di asciugatura ed indurimento, diminuendo al contempo le quantità di catalizzatore, con il risultato di un minore impatto ambientale.

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

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

L'economia circolare, impegno e strategia

Le attività principali del Gruppo comportano per loro natura elevati quantitativi di scarti di materiale legnoso, tipiche del settore legno-arredo: l'impegno dell'azienda si esprime nel recuperare tali scarti per destinarli a far generare nuova materia prima seconda o essere utilizzati come nuova fonte energetica.

La lavorazione del pannello è stata automatizzata in modo da minimizzare lo scarto.

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

In Baco S.r.l., le macchine per la lavorazione del legno sono dotate di impianti di aspirazione per convogliare la polvere di legno in sistemi di raccolta esterni.

Un'impresa edile del territorio, agendo da riciclatore dello scarto, provvede poi a ritirare la polvere derivante dalla sezionatura pannelli, effettuando da 2 a 4 trasporti al giorno e imponendo requisiti stringenti sulla qualità della segatura.

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

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

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

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

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

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

TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI VS NON PERICOLOSI

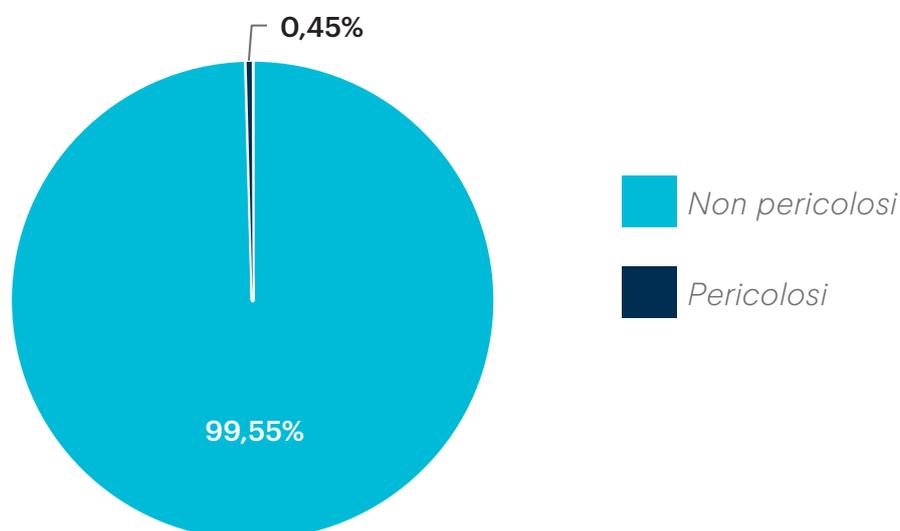
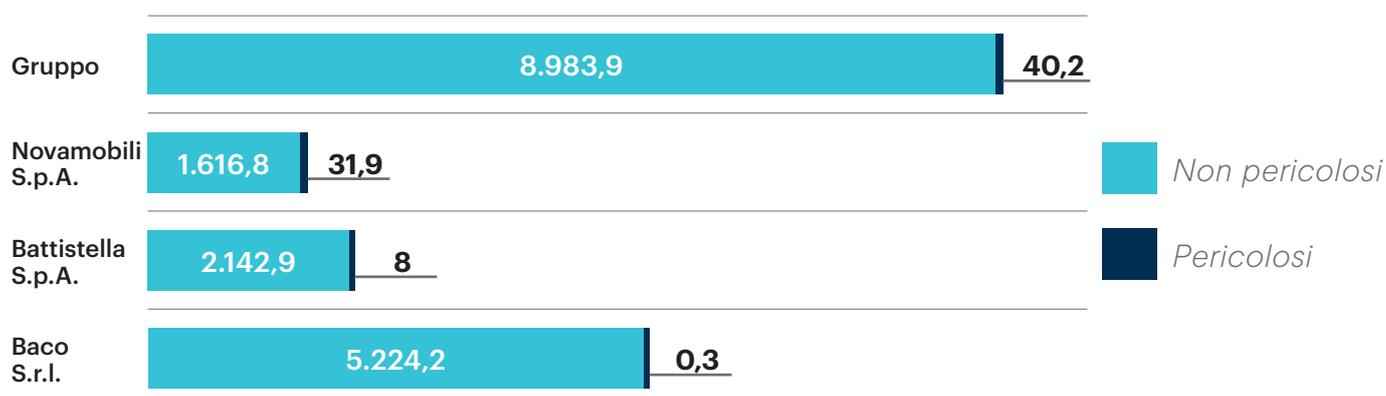


Grafico 4.4: Percentuale di rifiuti pericolosi e non pericolosi del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI IN TONNELLATE PER SOCIETÀ



	Baco S.r.l.	Battistella S.p.A.	Novamobili S.p.A.	Gruppo
Non pericolosi	5.224,2	2.142,9	1.616,8	8.983,9
Pericolosi	0,3	8,0	31,9	40,2

Grafico 4.5: Rifiuti pericolosi e non pericolosi per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

PRODUZIONE DI RIFIUTI PER SOCIETÀ

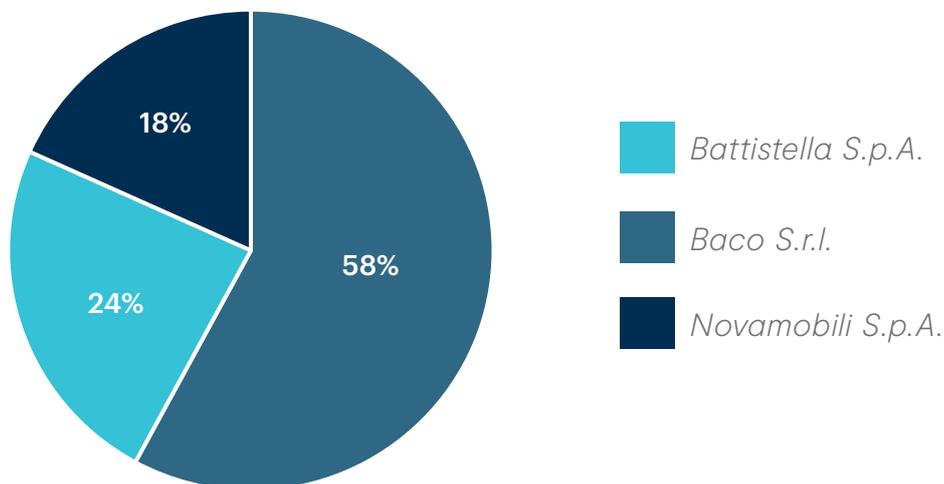


Grafico 4.6: Percentuale della produzione di rifiuti per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

Dai grafici 4.4 e 4.5 si può notare come la quasi totalità dei rifiuti generati siano non pericolosi.

Fanno eccezione alcune tipologie, come le batterie al piombo e le apparecchiature fuori uso – in particolare se contenenti clorofluorocarburi, idroclorofluorocarburi e idrofluorocarburi – o gli imballaggi contenenti residui o contaminati da sostanze pericolose.

DESTINAZIONE DEI RIFIUTI DEL GRUPPO

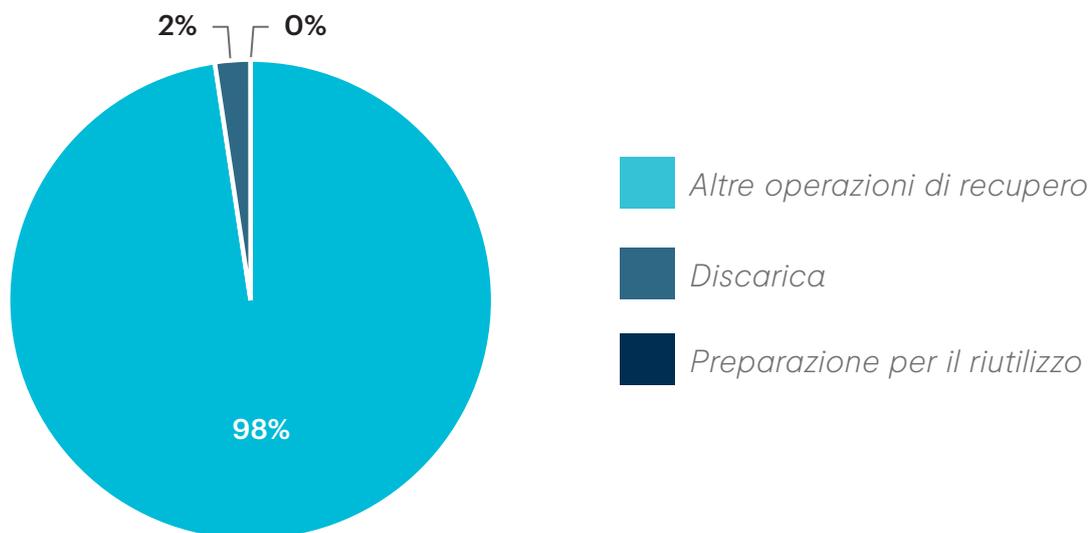


Grafico 4.7: Percentuale di destinazione dei rifiuti generati del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

MODALITÀ DI SMALTIMENTO IN TONNELLATE PER SOCIETÀ

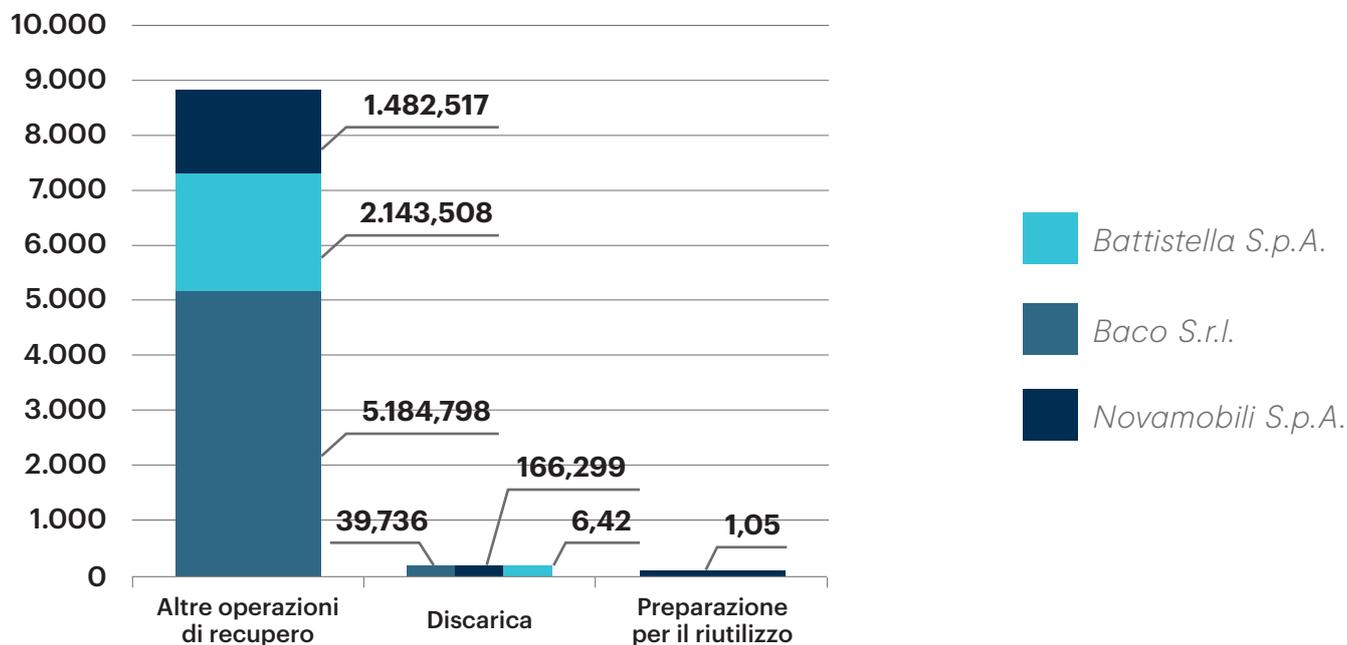


Grafico 4.8: Destinazione dei rifiuti generati per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

MODALITÀ DI SMALTIMENTO

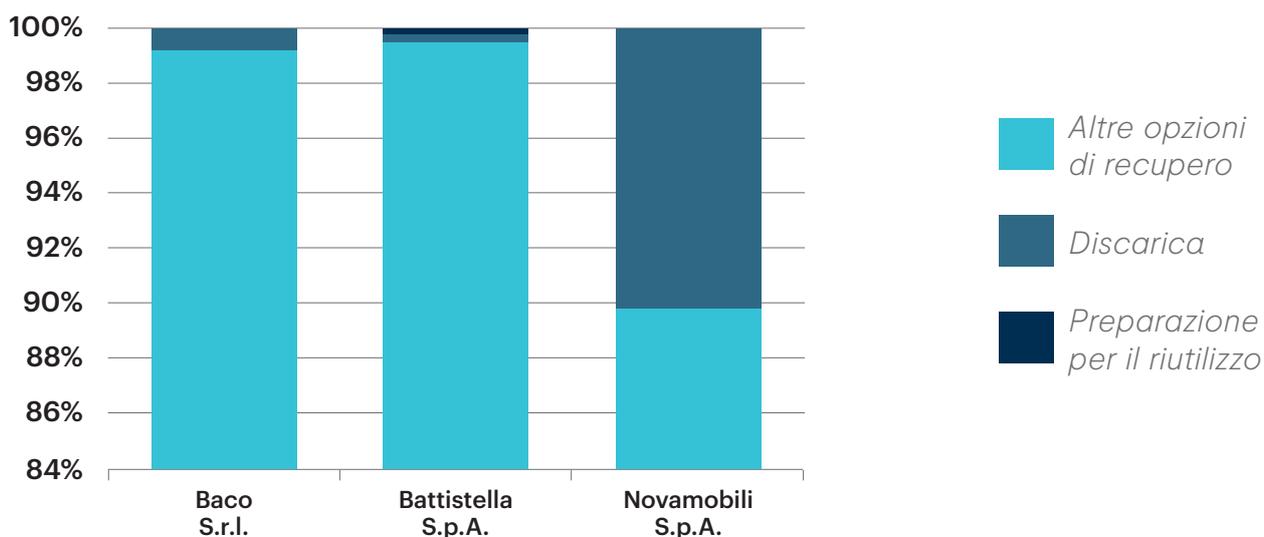


Grafico 4.9: Percentuale di modalità di smaltimento per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

La gestione dell'energia

Le forme di energia utilizzate dall'organizzazione sono energia elettrica, gas naturale e diesel.

L'aspetto di maggiore impatto in termini di consumi, e conseguentemente di emissioni, sono quelli legati ai processi produttivi. Tutti e tre gli stabilimenti lavorano su due turni.

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

Il Gruppo è particolarmente attento ai propri consumi energetici e sta lavorando per aumentare la propria quota di energia elettrica rinnovabile autoprodotta; infatti, sia Battistella S.p.A. sia Novamobili S.p.A. sono dotate di un impianto fotovoltaico.

L'impianto fotovoltaico di Novamobili S.p.A., nel 2024, ha immesso in rete 451,72 GJ di energia elettrica oltre alla quota di autoconsumo.

Nel breve e medio termine il Gruppo valuterà la possibilità di acquistare energia elettrica proveniente da sole fonti rinnovabili.

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

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

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

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

La flotta aziendale è composta da 24 veicoli che utilizzano il gasolio come combustibile, di questi 18 sono di proprietà e 6 a noleggio.

Nel 2024 è partito un primo programma di sostituzione, mettendo a budget la sostituzione di alcuni mezzi più vecchi.

TOTALE CONSUMO ENERGETICO RINNOVABILE VS NON RINNOVABILE

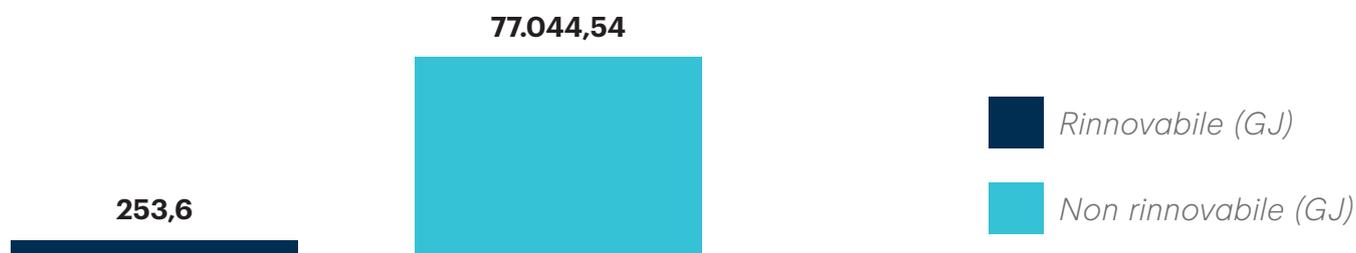


Grafico 4.8: Consumo energetico da fonti rinnovabili e non rinnovabili per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

TOTALE CONSUMO ENERGETICO DEL GRUPPO

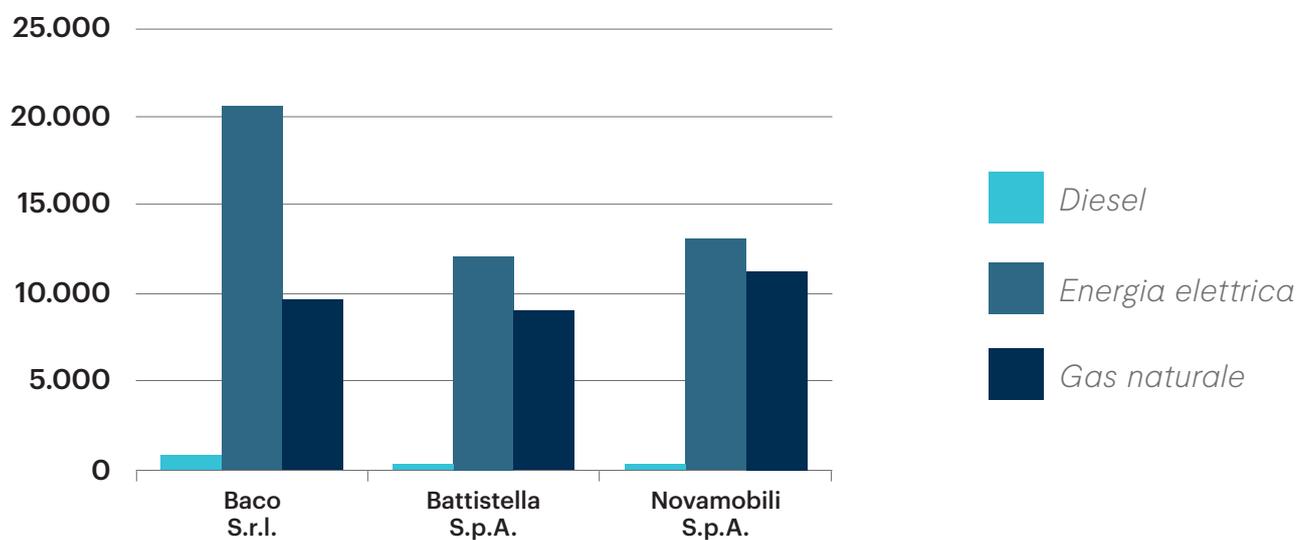


Grafico 4.9: Consumo energetico totale suddiviso per le società del Gruppo ed espresso in GJ, per l'anno di rendicontazione 2024

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

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

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

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

CONSUMO ENERGETICO TOTALE

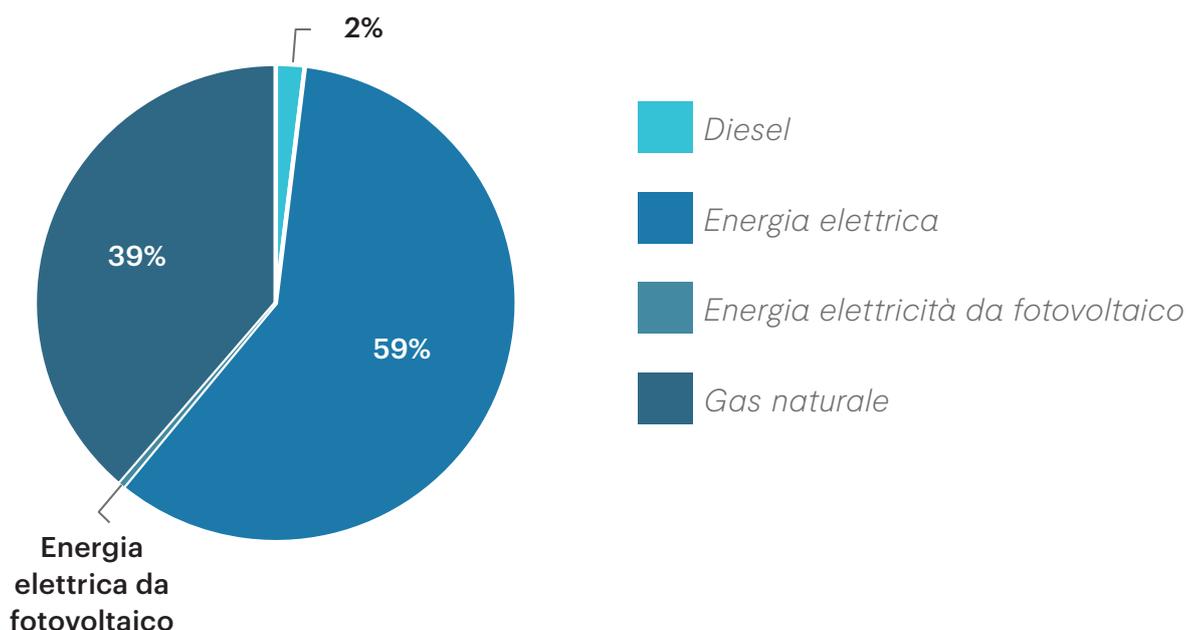


Grafico 4.10: Percentuale consumo energetico totale (elettricità, gas naturale e combustibili) per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

CONSUMO DI ELETTRICITÀ SUDDIVISO PER SOCIETÀ

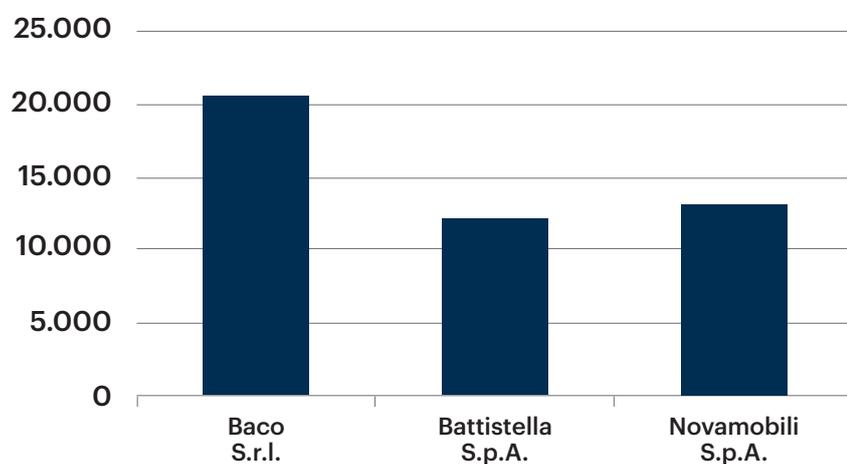


Grafico 4.11: Consumi di energia elettrica per le società del Gruppo, espressa in GJ, nell'anno di rendicontazione 2024

CONSUMO DI GAS NATURALE SUDDIVISO PER SOCIETÀ

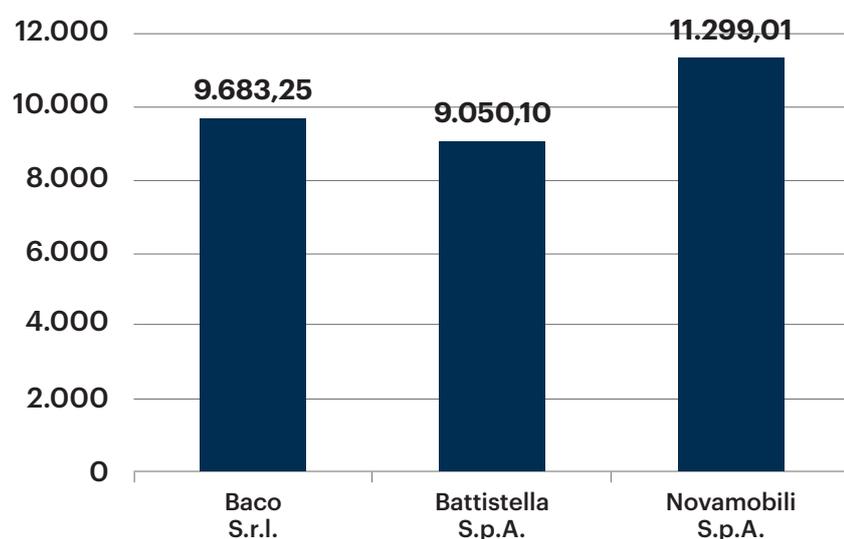


Grafico 4.12: Consumi di gas naturale per le società del Gruppo, espressa in GJ, nell'anno di rendicontazione 2024

Come si può osservare dal grafico 4.10, la maggior parte del consumo energetico è dato dall'elettricità acquistata, di cui Baco S.r.l. è la principale consumatrice (grafico 4.11). Per i consumi di gas naturale Novamobili S.p.A. risulta avere i consumi più rilevanti, seguita poi da Baco S.r.l. (grafico 4.12).

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

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

Consumo energetico totale (GJ)	Fatturato del Gruppo (€)	Intensità energetica
77.298,14	150.183.888	0,00051469

Tabella 4.13: Calcolo del valore di intensità energetica di Gruppo per l'anno di rendicontazione 2024

Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti

Il Gruppo ha sviluppato un proprio inventario di emissioni di gas a effetto serra (GHG).

Queste si suddividono in dirette o indirette e vengono misurate e rendicontate in due differenti ambiti, denominati "Scope".

Le emissioni dirette (Scope 1) sono quelle generate da fonti controllate o possedute da un'organizzazione.

Vi rientrano le emissioni risultanti da combustibili di fonti stazionarie (le caldaie), le emissioni derivanti da veicoli di proprietà e le emissioni di idrofluorocarburi (HFC) dalle apparecchiature di refrigerazione e di condizionamento dell'aria.

Le emissioni indirette (Scope 2) derivano invece dalla generazione dell'elettricità acquistata.

Le emissioni possono essere calcolate secondo due metodi: il primo, detto "location-based" che riporta l'intensità media delle emissioni di gas a effetto serra delle reti su cui si verifica il consumo, utilizzando come riferimento il suo valore medio.

Il metodo "market-based" prevede invece che l'organizzazione responsabile delle emissioni da elettricità stabilisca in anticipo i suoi consumi secondo una forma contrattuale.

Queste emissioni vengono incluse in qualsiasi tipo di accordo tra le parti riguardo la vendita e l'acquisto di energia, come i certificati di garanzia che attestano l'origine rinnovabile delle fonti utilizzate.

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

Le emissioni dirette da combustione di combustibili risultano essere il 30% del totale.

EMISSIONI SCOPE 1 - tCO₂e

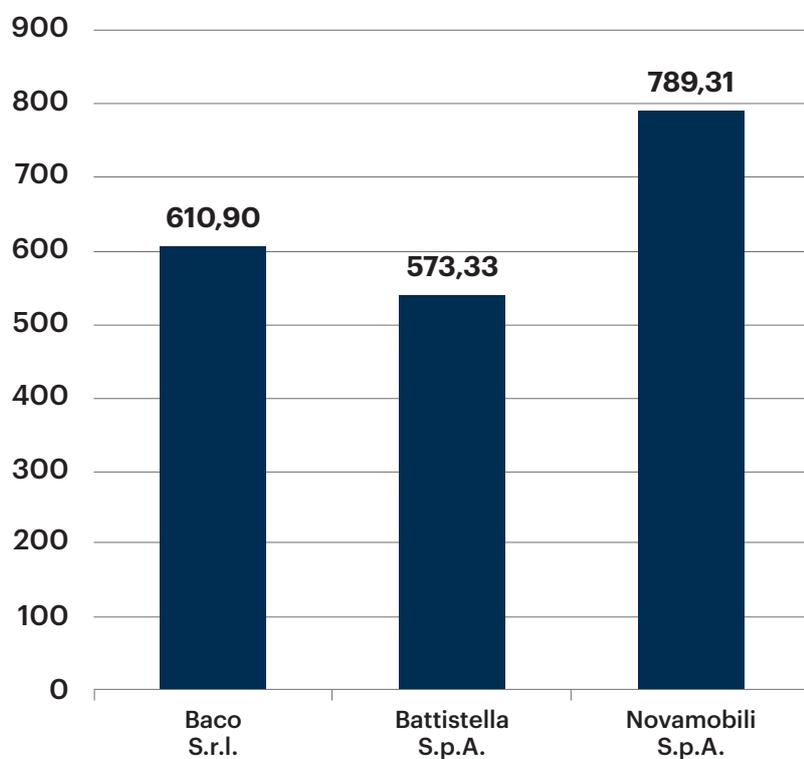


Grafico 4.13: Emissioni totali di Scope 1 espresse in valori assoluti di tCO₂e per le società del Gruppo per l'anno di rendicontazione 2024

TOTALE EMISSIONI DI SCOPE 1

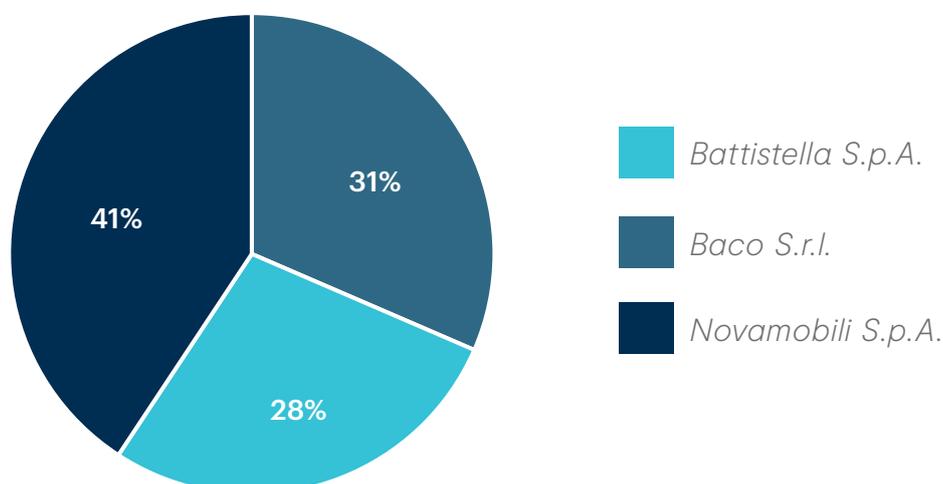


Grafico 4.14: Percentuale totale emissioni di Scope 1 per le società del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

Come si evince dai grafici 4.13 e 4.14, Novamobili S.p.A. è la società del Gruppo con le emissioni più rilevanti per lo Scope 1, seguita da Baco S.r.l.

Poiché queste ultime derivano dai consumi diretti dell'azienda, sono rappresentate essenzialmente dalla combustione del gas naturale, dei combustibili (benzina e gasolio) e dalle perdite di gas refrigeranti.

EMISSIONI DI SCOPE 2 LOCATION BASED - tCO₂e

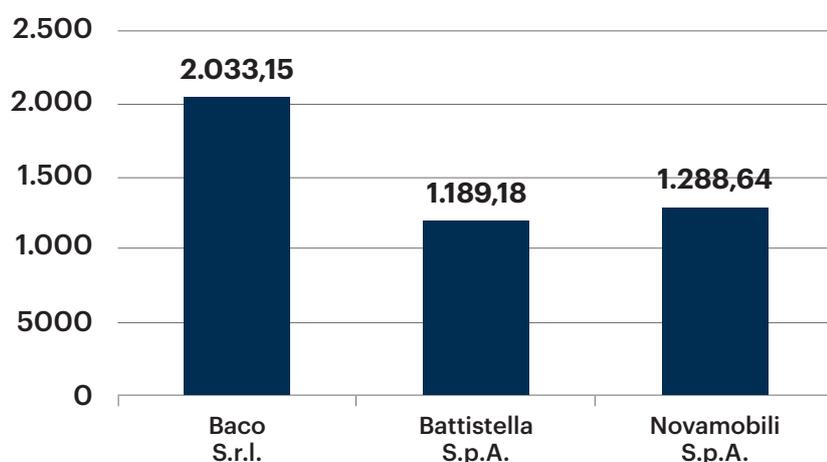


Grafico 4.15: Totale delle emissioni di Scope 2 Location-based per le società del Gruppo espresse in tCO₂e per l'anno di rendicontazione 2024

TOTALE EMISSIONI DI SCOPE 2 LOCATION BASED

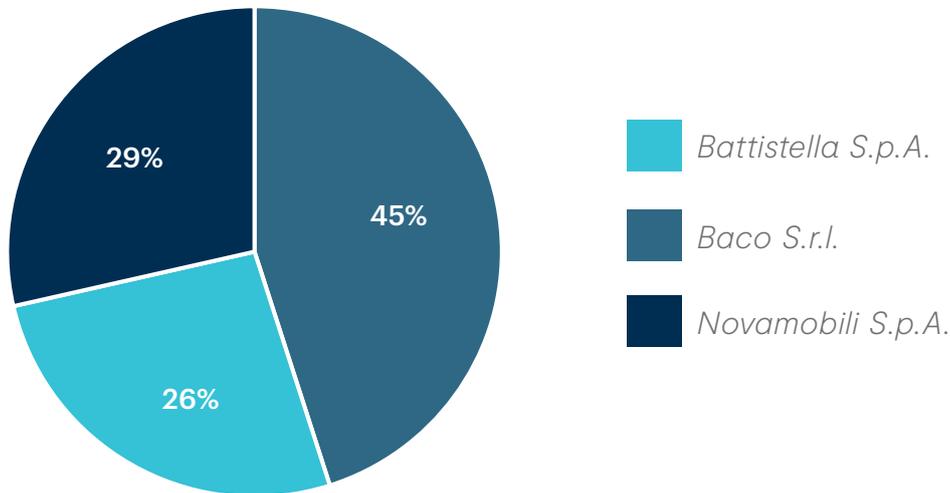


Grafico 4.16: Percentuale totale delle emissioni di Scope 2 Location-based per le società del Gruppo per l'anno di rendicontazione 2024

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

Come emerge dai grafici 4.15 e 4.16, Baco S.r.l. è la società che presenta le emissioni più rilevanti nello Scope 2, a causa dell'elevato consumo di elettricità richiesto dai processi di lavorazione dei pannelli in truciolare che la caratterizzano.

TOTALE SCOPE 1 VS SCOPE 2

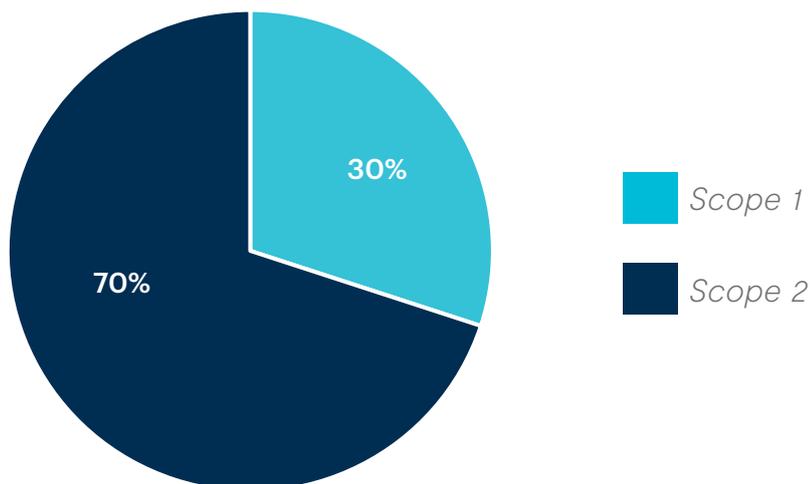


Grafico 4.17: Percentuale totale delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 Location based per le società del Gruppo per l'anno di rendicontazione 2024.

Per concludere, come si può osservare dal grafico 4.17, le emissioni di Scope 2 (emissioni indirette) sono decisamente più rilevanti rispetto alle emissioni di Scope 1 (emissioni dirette), come ci si può attendere dall'attività principale del Gruppo.

La risorsa idrica

L'organizzazione, in tutti i siti in cui opera, monitora i dati relativi alla risorsa idrica, utilizzata prevalentemente per usi sanitari e per alcune parti dei processi produttivo.

Nel 2024, la quantità di acqua prelevata da acquedotto corrisponde a 9,25 ML.

L'acqua utilizzata per i processi produttivi è quella destinata alle cabine di verniciatura in Novamobili S.p.A., che registra il numero più alto di prelievi seppure non rilevanti come quantità.

L'acqua utilizzata nelle cabine di verniciatura, una volta concluso il processo, viene canalizzata e convogliata in cisterne dove verrà poi gestita e smaltita come rifiuto tramite intervento di apposita ditta specializzata.

Negli stabilimenti di Battistella S.p.A. e Baco S.r.l. sono presenti due pozzi artesiani, in Battistella S.p.A. il pozzo è utilizzato per gli impianti di irrigazione del verde e per l'antincendio, mentre in Baco S.r.l. esclusivamente per l'antincendio.

I prelievi di entrambi i pozzi nel 2024 corrispondono a 1,13 ML, come da comunicazione dell'Ufficio Genio Civile di Treviso.

Tutti i prelievi idrici avvengono in aree a stress idrico medio-alto (Fonte: Water Risk Atlas del WRI).

PRELIEVI IDRICI 2023 E 2024 (ML)

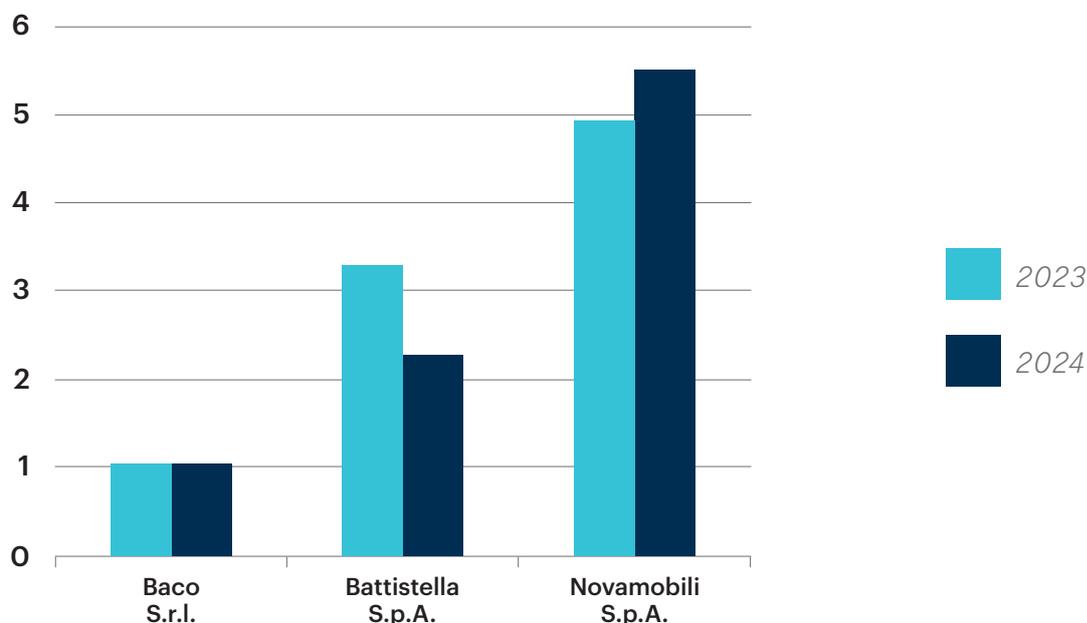


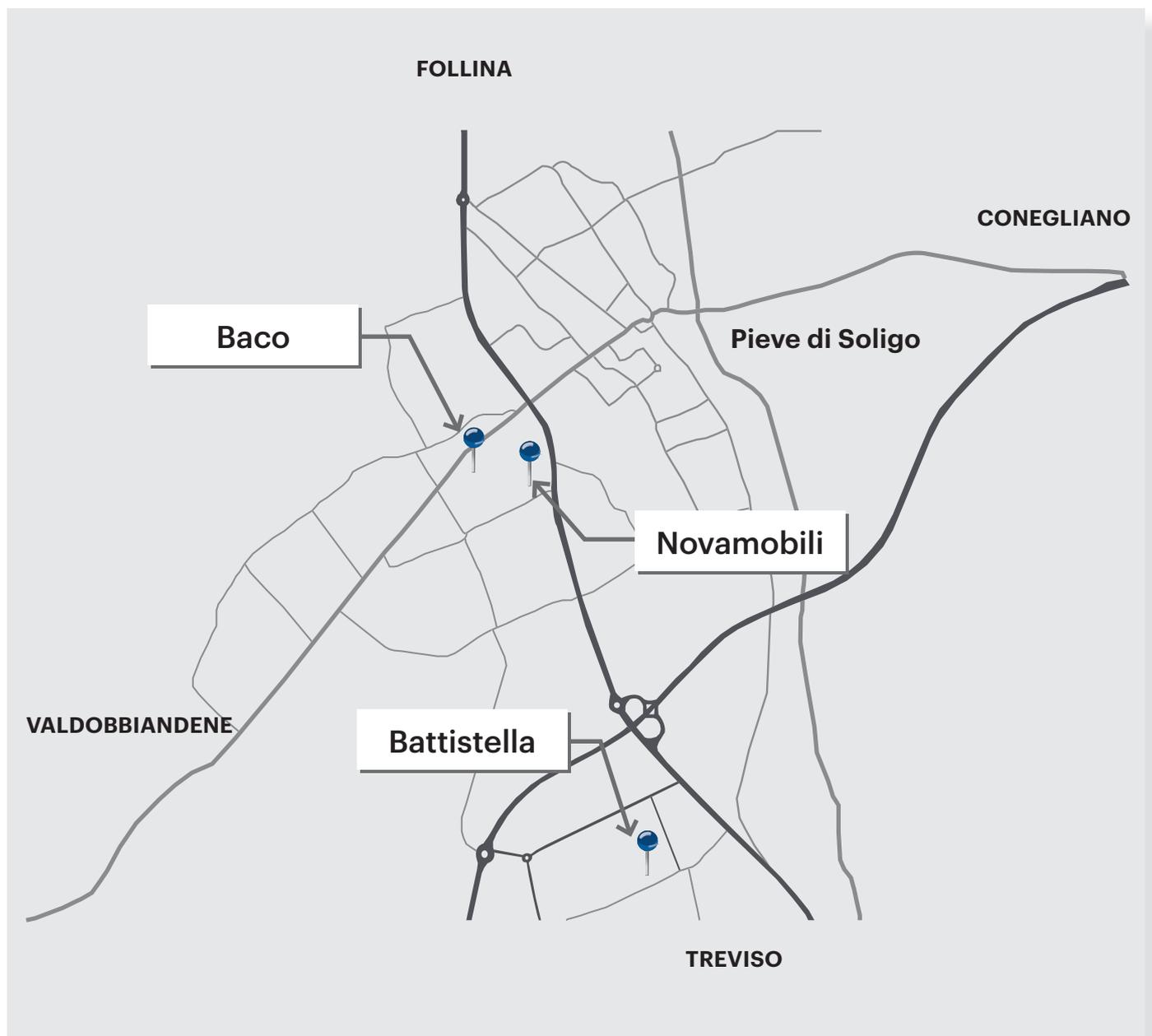
Grafico 4.18: Totale dei prelievi idrici per le società del Gruppo espresse in ML per l'anno di rendicontazione 2024

La biodiversità

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

LE UBICAZIONI DELLE SEDI

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



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

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

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

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

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

IL GFW E IL FOREST LANDSCAPE INTEGRITY INDEX

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

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

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

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

La densità di biomassa arborea è mediamente elevata nelle zone a est e a sud degli impianti del Gruppo, in quanto si concentra nel territorio collinare e quindi nelle foreste di conifere.

Quest'ultima indica la quantità di biomassa, cioè di materiale organico contenuto negli alberi per unità di area (legno, tronchi, foglie, radici). Nei pressi degli stabilimenti questo valore è basso o non rilevato e, pertanto, non sono presenti meccanismi di sequestro del carbonio, fattore cruciale per le politiche di riduzione delle emissioni di gas serra¹.

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

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

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

Tre sono i principali habitat rilevati nel territorio di interesse. Il primo è costituito dai fiumi alpini e la vegetazione erbacea lungo le loro rive. Il secondo è rappresentato da corsi d'acqua che vanno da livelli di pianura a livelli montani, con presenza di vegetazione quale il *Ranunculus fluitans* e il *Callitriche-Baratrachion*. Il terzo habitat sono infine le praterie aride seminaturali e le formazioni di arbusti su substrati calcarei, siti importanti per la crescita naturale delle orchidee (*Festuco-Brometalia*)².

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

Non sono presenti siti o aree contenenti specie a rischio.

¹Dati ricavati dagli indicatori: "Forest Change", "Land Cover", "Land Use" e "Biodiversity" della mappa del Global Forest Watch <https://www.globalforestwatch.org/map/>

² Fonti derivanti dall'EUNIS (European Nature Information System) della EEA (European Environment Agency) <https://eunis.eea.europa.eu/>

Appendice

GRI 301-1/2	Riciclato	Vergine	Totale complessivo
Non rinnovabile	-	1.550,94	1.416,48
Alluminio	-	309,15	309,15
Collanti	-	6,47	6,47
Colle	-	69,68	69,48
Distaccanti	-	6,00	6,00
Imballi in plastica	-	78,69	78,69
Marmo	-	20,51	20,51
Polistirolo per imballo	-	84,45	84,45
Solventi	-	62,35	62,35
Termoretraibile per imballo	-	202,47	202,47
Vernice all'acqua UV	-	148,08	148,08
Vernici	-	0,16	0,16
Vetro	-	428,48	428,48
Rinnovabile	38.846,08	1.565,98	40.412,07
Bordi ABS	-	1.392,99	1.392,99
Bordi carta	-	13,73	13,73
Bordi carta per retri	-	84,53	84,53
Cartone per imballo	71,37	-	71,37
Imballi in carta	67,23	67,23	134,46
Pannello truciolare	12.562,16	-	12.562,16
Pannello truciolare nobilitato	26.145,32	-	26.145,32
Spine in legno	-	7,49	7,49
Totale complessivo	38.846,08	2.982,46	41.828,55

Tabella 4.1: Tonnellate materiali utilizzati dal Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

Appendice

GRI 306-3/4/5	Riciclo/ recupero	Smaltimento	Totale complessivo
Non pericolosi	8796,24	187,69	8983,93
Adesivi e sigillanti di scarto, diversi da quelli di cui alla voce 080409	0,23	-	0,23
Alluminio	4,74	-	4,74
Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 e 160213	2,02	-	2,02
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi, diversi da quelli di cui alla voce 150202	0,37	-	0,37
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso diversi da quelli di cui alla voce 160215	0,89	-	0,89
Fanghi acquosi contenenti pitture e vernici, diversi da quelli di cui alla voce 080115	62,79	-	62,79
Ferro e acciaio	70,30	-	70,30
Imballaggi di carta e cartone	246,44	-	246,44
Imballaggi in materiali compositi	50,23	-	50,23
Imballaggi in plastica	36,58	-	36,58
Lampade fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio non ritirati separatamente (codice 160215 è rifiuto urbano indifferenziato)	0,02	-	0,02
Legno	9,80	-	9,80
Pitture e vernici di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 080111	77,55	-	77,55
Polveri e particolato di materiali non ferrosi	3,36	-	3,36
Rifiuti plastici	1,24	-	1,24
Segatura, trucioli, residui di taglio, legno, pannelli di truciolare e piallacci (diversi da 03 01 04)	8.229,69	-	8.229,69
Soluzioni acquose di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 161001	-	39,71	39,71
Calcestruzzo, mattoni, tegole e ceramica da opere di costruzione e demolizione	-	0,03	0,03
Sospensioni acquose contenenti pitture e vernici, diverse da quelle di cui alla voce 080119	-	103,87	103,87
Soluzioni acquose di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 161001	-	44,08	44,08

GRI 306-3/4/5	Riciclo/ recupero	Smaltimento	Totale complessivo
Pericolosi	15,44	24,77	8814,59
Acque oleose prodotte dalla separazione olio/acqua	-	6,42	6,42
Sospensioni acquose contenenti pitture e vernici, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	-	18,35	18,35
Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	1,05	-	-
Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi (2) diversi da quelli di cui alle voci 16 02 09 e 16 02 12	0,01	-	-
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	2,49	-	-
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da esse	11,89	-	-
Totale complessivo	8811,68	212,46	9024,14

Tabella 4.2: Tonnellate rifiuti generati dal Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

GRI 302-1	GJ
Consumo di energia non rinnovabile	77.044,55
Elettricità acquistata	45.507,00
Gas naturale	30.032,37
Gasolio	1.505,18
Consumo di energia rinnovabile	253,61
Elettricità da fotovoltaico	253,61
Totale complessivo	77.298,16
Fonte dei fattori di conversione: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024	

Tabella 4.3: GJ di energia utilizzata (acquistata e prodotta) dal Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

GRI 305-1/2	tCO₂e
Scope 1	1.937,54
Gas naturale	1.702,73
Gasolio	106,22
HFC-32	13,67
R410A	96,39
R404A	18,53
Scope 2 (location-based)	4.510,98
Scope 2 (market-based)	5.577,14
Emissioni totali di GHG (Scope 1 + Scope 2 location-based)	6.448,52
Fonti dei fattori di emissione: SimaPro 10.1.0.2 + Ecoinvent 3.10 Residual mix (European Residual Mixes 2024 Association of Issuing Bodies, Table 2, IT) Gas naturale (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024, Natural gas) Diesel (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024, Diesel average biofuel blend) Refrigerant HFC-32 (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024) Refrigerant R404A (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024) Refrigerant R410A (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2024)	

Tabella 4.4: Emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2 location-based, Scope 2 market-based) del Gruppo nell'anno di rendicontazione 2024

5. Nota Metodologica

132	Nota metodologica
134	Indice di contenuto GRI

Nota Metodologica

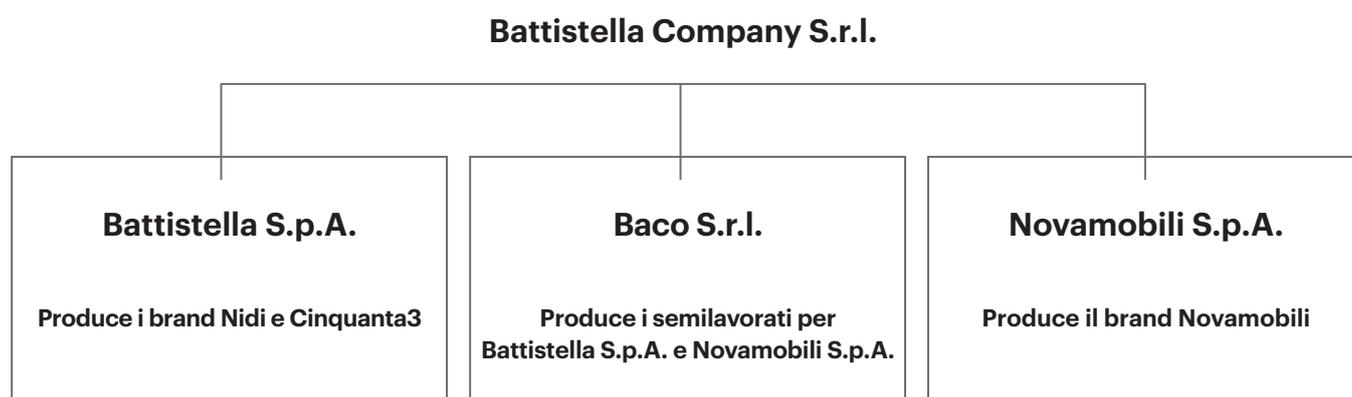
Quest'anno il Gruppo pubblica il suo secondo Bilancio di Sostenibilità, individuato come lo strumento più efficace per comunicare e rendicontare informazioni in ambito economico, sociale ed ambientale.

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

L'ampiezza ed il livello di approfondimento della rendicontazione riflettono il principio di rilevanza (detto anche "materialità"). Il principio prevede che le informazioni da presentare siano definite dalla Società a seguito di un'analisi (vedi pag. 20 "*Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità*") che identifica i temi rilevanti necessari a comprendere l'attività dell'impresa, il suo andamento e risultati e l'impatto che produce, o i temi in grado di influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei suoi portatori di interesse.

La sezione GRI Content Index, cioè l'indice dei contenuti rendicontati – riportata a pag. 134 del documento – consente al lettore di rintracciare le informazioni all'interno del Bilancio ed evidenzia le informative GRI per ciascun tema materiale, oltre al rimando alle pagine corrispondenti.

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



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

In linea con il bilancio civilistico della società, il Bilancio di Sostenibilità 2024 è relativo al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Per favorire la comparabilità dei dati nel tempo e fornire al lettore gli strumenti per comprendere l'andamento della Società, sono stati riportati, dove possibile, anche i dati dei due esercizi precedenti. Con l'obiettivo di garantire inoltre la massima affidabilità dei dati e delle informazioni riportate, è stato privilegiato l'inserimento di grandezze direttamente misurabili.

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

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dalla Proprietà in data 22 settembre 2025.

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

INDICE DI CONTENUTO GRI

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Battistella ha rendicontato con riferimento agli standard GRI per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2024. <i>(Modalità with reference)</i>
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
Standard di settore GRI applicabili	N/A

Indice di contenuto GRI

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

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE
GRI 3: Temî Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	3-2 Elenco dei temi materiali	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità
GRI 201: Performance Economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	La performance economica come fattore di responsabilità
GRI 204: Prassi di Approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	I fornitori, partner di un progetto Made in Italy
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Un business etico al servizio delle persone
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Un business etico al servizio delle persone
GRI 206: Comportamento Anticompetitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Un business etico al servizio delle persone
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Una gestione sempre più responsabile delle materie prime
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Una gestione sempre più responsabile delle materie prime
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	La gestione dell'energia
	302-3 Intensità energetica	La gestione dell'energia
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-3 Prelievo idrico	La risorsa idrica
GRI 304: Biodiversità 2016	304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	La biodiversità
GRI 302: Energia 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni e cambiamento climatico, una sfida per tutti
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	La gestione ambientale
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	La gestione ambientale
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	La gestione ambientale
GRI 308: Valutazione Ambientale dei Fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	I fornitori, partner di un progetto Made in Italy

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	401-3 Congedo parentale	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
GRI 403: Salute e Sicurezza Sul Lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-3 Servizi per la salute professionale	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
	403-10 Malattia professionale	Salute e Sicurezza sul lavoro, priorità assoluta
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Benessere, sviluppo e crescita professionale, una priorità per il Gruppo
GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Le persone del Gruppo: il cuore e il motore del business
GRI 406: Non Discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Un business etico al servizio delle persone

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE
GRI 413: Comunità Locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazione degli impatti e programmi di sviluppo	Il rapporto con gli stakeholder e l'analisi di materialità Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Il Gruppo per il territorio: il sostegno e lo sviluppo delle comunità locali
GRI 416: Salute e Sicurezza dei Clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Un business etico al servizio delle persone
GRI 417: Marketing ed Etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Un business etico al servizio delle persone





Battistella Company S.r.l.

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

T +39 0438 8393

www.battistellacompany.it
info@battistellacompany.it