
ECOPOL REPORT DI SOSTENIBILITÀ

Bilancio Annuale 2022



ECOPOL REPORT DI SOSTENIBILITÀ

Bilancio Annuale 2022

Cari Stakeholder

Il 2022 è stato un anno da ricordare per Ecopol, nel corso di quest'anno abbiamo aperto un nuovo stabilimento in Italia ed iniziato la realizzazione del nostro stabilimento americano.

La nostra Società sta crescendo sempre più e noi abbiamo deciso di indirizzare questa crescita perché avvenga in modo sostenibile. In Ecopol abbiamo, da sempre, incentrato il nostro business su una sempre maggiore attenzione ai temi della sostenibilità; questi sono driver strategico di sviluppo e si traducono, a partire da quest'anno, nella decisione di redigere annualmente, il nostro Report di sostenibilità.

Nonostante le complessità generate dal mercato dovute all'aumento del costo dell'energia e delle materie prime, come Ecopol S.p.A. abbiamo colto l'occasione per immaginare un futuro sempre più sostenibile, perseguendo la nostra strategia mirata alla riduzione dell'impatto dei prodotti e delle attività a beneficio dei nostri clienti, per l'ambiente e per la collettività.

Perseguendo questa idea, abbiamo pubblicato a giugno 2022 il nostro primo inventario GHG di organizzazione, ed abbiamo ampliato il parco fotovoltaico presente in azienda. Inoltre ci siamo impegnati costantemente per aiutare la comunità dove siamo dislocati e per dare il nostro contributo dove si sono verificati eventi catastrofici (si veda la colletta organizzata per lo scoppio della guerra in Ucraina). Oltre a tutto questo siamo da sempre in prima linea per ridurre l'impatto ambientale dei nostri prodotti e per essere dei partner proattivi per i nostri clienti, perché crediamo fermamente che solo collaborando assieme si possano raggiungere obiettivi ambiziosi per la salvaguardia del nostro pianeta.

Aver raggiunto questi risultati, e gli altri che scoprirete nelle prossime pagine, è stato un importante traguardo. Averlo fatto nel corso del 2022, ha rappresentato un valore aggiunto all'impegno con cui abbiamo svolto il nostro lavoro. L'anno che tutti aspettavamo come quello della grande ripresa dopo la pandemia da Covid-19, ha disatteso le aspettative fin dai suoi primi mesi. Lo scoppio del conflitto bellico fra Russia e Ucraina, e il seguente aumento dei prezzi dell'energia, ha complicato la ripartenza delle industrie e aumentato il livello di incertezza dell'economia globale, già segnata da fenomeni come la crisi delle materie prime, l'inflazione generalizzata e il cambiamento climatico.

Difficoltà che noi di Ecopol abbiamo raccolto come nuove sfide. Non ci siamo mai limitati ad assistere passivamente alle trasformazioni della società. Abbiamo scelto, piuttosto, di misurarci con loro, interpretarle e provare a indirizzarle sulla strada della transizione ecologica e della salvaguardia delle risorse per le prossime generazioni. In questa direzione abbiamo investito tempo e idee, come ad esempio l'acquisto di macchine che ci hanno permesso di rilavorare gli sfridi di produzione, proiettandoci sempre più in un'ottica di economia circolare. Abbiamo deciso di partecipare a eventi di respiro nazionale come il festival Pianeta Terra, e ad altri locali, come "La Giornata del Buon cittadino", per diffondere una cultura della sostenibilità e sensibilizzare i cittadini – soprattutto i più giovani – sulle pratiche virtuose per la tutela dell'ambiente e lo sviluppo dell'economia circolare, come il corretto conferimento e il riciclo dei rifiuti.

Una profonda comprensione del contesto economico in cui ci siamo trovati a operare nel 2022, ci ha permesso di intraprendere scelte strategiche che hanno portato a risultati decisamente soddisfacenti per tutti gli stakeholder. Nel corso dell'anno, abbiamo aumentato la nostra capacità produttiva, lavorando al contempo per aumentare la nostra autonomia energetica e abbiamo dotato il nostro secondo impianto produttivo di un sistema di depurazione delle acque per impattare il meno possibile sull'ambiente.

Sono risultati di cui andiamo fieri e che abbiamo conseguito grazie alla realizzazione di una visione strategica vincente e condivisa, che ci ha portati a diventare un soggetto leader in Europa ed un'importante realtà nel panorama mondiale.

Sappiamo di essere solo all'inizio del nostro percorso, e per questo ci stiamo impegnando e strutturando sempre di più per poter essere in grado di rispondere alle sfide che il contesto internazionale ci pone sempre più.

Forti dei risultati ottenuti quest'anno, ma certi che la strada da percorrere sia ancora lunga, continueremo a lavorare con la stessa dedizione e passione per migliorare ancora e, soprattutto, per continuare a fare bene al mondo.

*Mauro Carbone
CEO Ecopol*



ECOPOL REPORT DI SOSTENIBILITÀ

Bilancio Annuale 2022

Sommario



6 *Chi siamo*

- 6 La Società: Ecopol S.p.A.
- 7 Vision e Mission
- 7 Ecopol in Italia e nel mondo
- 9 La nostra Storia
- 10 Il nostro modello di business e i risultati ottenuti
- 12 Il nostro approccio alla sostenibilità
- 13 Gli stakeholder, i temi materiali e gli impatti
- 17 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite

18 *La nostra Governance*

- 18 Gli organi di governo
- 21 I presidi per la gestione di un business etico e responsabile
- 23 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- 24 Data Privacy e Cybersecurity

26 *L'ambiente*

- 27 Efficientamento energetico e contenimento delle emissioni
- 31 La gestione dei rifiuti

34 *Le persone di Ecopol*

- 37 Salute, sicurezza e benessere sul lavoro
- 42 Diversità, inclusione e sviluppo

53 *Prodotti e sviluppo del mercato*

- 53 Prodotti: innovazione, qualità e sicurezza
- 56 Sviluppo del business e del mercato
- 58 Supply chain responsabile
- 61 Sostegno alle comunità locali e al territorio

64 *Nota Metodologica*

66 *GRI Content Index*

Chi siamo

La Società: Ecopol S.p.A.

Ecopol SpA (nel seguito anche “la Società” o “Ecopol”) produce film biodegradabile idrosolubile a base di polivinil alcol. Nel corso degli ultimi tre anni abbiamo raggiunto e consolidato la nostra posizione diventando un leader di mercato, grazie anche al Know - how unico e distintivo nella progettazione del film ed alla nostra forte attenzione alla sostenibilità. In Ecopol ci impegniamo a garantire che la nostra crescita contribuisca ad apportare impatti positivi sull’ambiente e sulla comunità. Il nostro obiettivo è implementare un modello di sviluppo sostenibile per rispondere alle esigenze del mercato, senza compromettere il futuro delle prossime generazioni. Creiamo soluzioni polimeriche idrosolubili e biodegradabili in nuovi impianti appositamente progettati per avere un impatto minimo sull’ambiente circostante. Il tutto in un’organizzazione multiculturale e inclusiva, dove i successi dell’azienda sono i successi delle persone che, a tutti i livelli, vi lavorano.

Il nostro impegno si concretizza nella produzione di film idrosolubili e biodegradabili principalmente utilizzati in ambito incapsulamento monodosi per detersivi, distaccante nella produzione di lastre per rivestimenti, incapsulante per fibre rinforzanti per cemento; e nel favorire approcci di economia circolare interni all’azienda, per ridurre gli scarti e lo spreco di materia prima. Inoltre, siamo fortemente impegnati anche nel sociale, promuovendo la crescita delle nostre persone anche attraverso piani formativi ad hoc, e creando valore economico a beneficio nostro e della comunità.



Vision e Mission

Vision Fare delle persone e della salvaguardia del pianeta il nostro principale obiettivo, mantenendo allo stesso tempo un alto livello di performance

Mission Far crescere l’azienda della quale possiamo essere fieri, per i suoi prodotti ecosostenibili e per il suo approccio ambientale, sociale e di governance

Ecopol in Italia e nel mondo

Chiesina Uzzanese - Sede principale

Ecopol ha la sua sede principale in Italia, nel cuore della Toscana inserita nel meraviglioso panorama della campagna, presso Chiesina Uzzanese.

Il sito produttivo è suddiviso in due unità produttive. La prima è dedicata alla produzione del film, usato principalmente per incapsulare detersivi per lavastoviglie, e con utilizzi secondari per quanto riguarda incapsulamento di fibre ed additivi per cementi e utilizzo come distaccante nella produzione di superfici solide quali le lastre in quarzo per i ripiani delle cucine. La seconda riguarda la produzione del film con nuova tecnologia, usato principalmente per incapsulare detersivi per lavatrici o prodotti cosmetici.

Attualmente impiega 130 dipendenti.

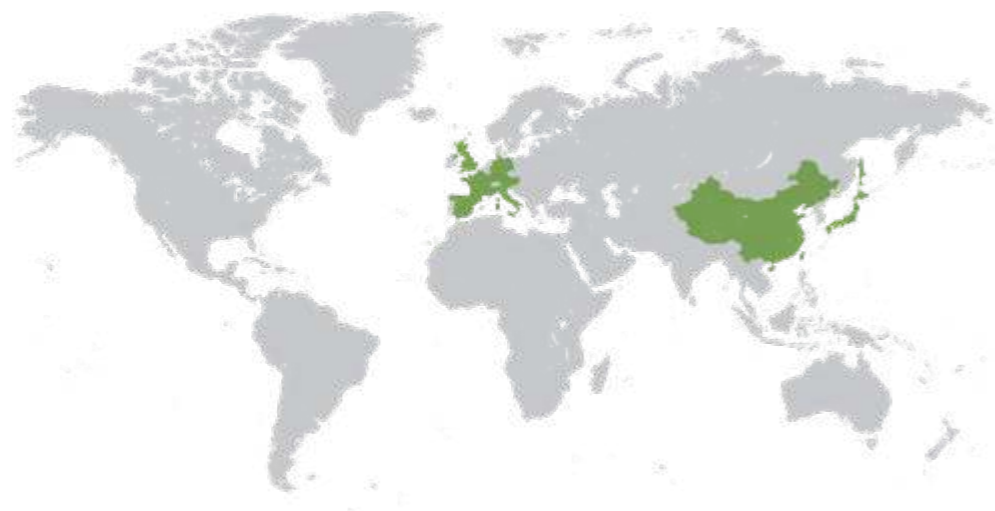
Griffin, Georgia (USA)

Il sito produttivo di Griffin in USA è stato inaugurato ad Ottobre 2023 e produrrà il film con la tecnologia già nota per Ecopol.

Questo porterà una riduzione dell’impatto ambientale dei trasporti dei nostri prodotti e ci permetterà di aumentare il nostro fatturato in Nord America grazie alla prossimità con i nostri clienti. Ecopol si approvvigiona di macchinari e relativi pezzi di ricambio, delle materie prime e degli imballaggi che le servono, principalmente in Italia ed Europa. Fanno eccezione solo alcune materie prime i cui fornitori sono esclusivamente asiatici.

Fornitori di Ecopol

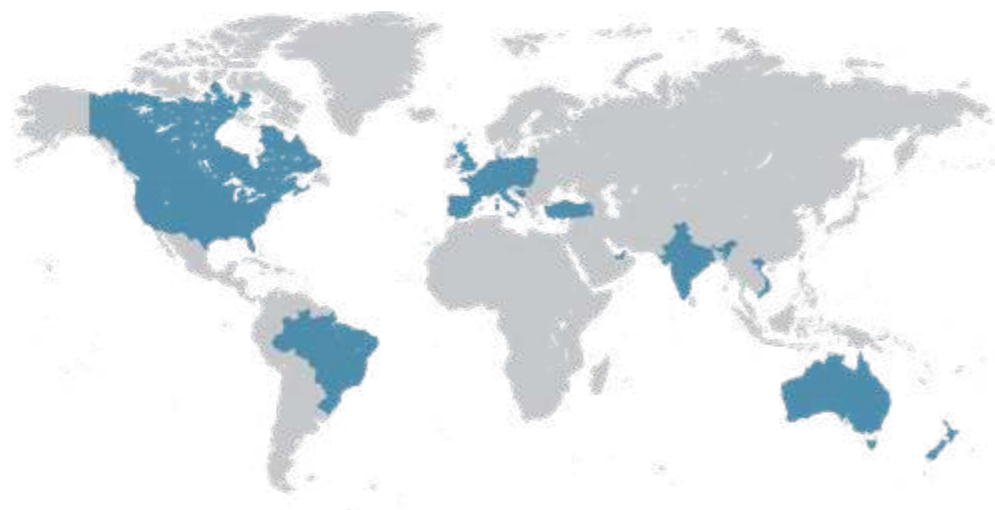
► I fornitori di Ecopol sono: Italia, Spagna, Germania, Francia, Inghilterra, Cina, Taiwan, Giappone.



Clienti di Ecopol

I clienti di Ecopol invece sono dislocati in tutto il mondo, come di può vedere nell'immagine.

► I clienti di Ecopol sono: Kuwait, Austria, Australia, Belgio, Svizzera, Repubblica Ceca, Germania, Spagna, Portogallo, Francia, Ungheria, Italia, Malta, Inghilterra, Emirati Arabi, India, Olanda, Nuova Zelanda, Polonia, Serbia, Slovenia, Turchia, USA, Vietnam, Sud Africa, Brasile, Canada.



La nostra Storia

Nel 2009 il gruppo Madonna di Pisa rileva l'azienda su richiesta del professore Emo Chiellini dell'Università di Pisa e consulente dell'impresa. Chiellini sa che il business delle pellicole idrosolubili è in grande crescita e che l'azienda, gestita in modo diverso può creare valore e rimanere sul mercato.

► Fondazione di Ecopol S.p.A.

- Carraia (LU)
- 1200 mq
- 1 linea produttiva
- 10 dipendenti

► Cambio di proprietà (CEO)

- Mauro Carbone (attuale CEO) diventa il maggior azionista dell'azienda
- 1 linea produttiva
- 12 dipendenti

Nel 2015 il gruppo Madonna, a missione compiuta e con il salvataggio dei posti di lavoro, cede le quote al fondo World Green di Singapore.

► Ampliamento

- 2 linee produttive
- 40 dipendenti

Dal 2009 al 2015 Ecopol fattura tra 1,5 e 2 milioni di euro. Il concetto alla base del piano di rilancio della Società prevede il trasferimento della produzione in Asia, mantenendo le attività di ricerca e sviluppo in Italia.

► Costruzione nuovo stabilimento

- Chiesina Uzzanese (PT)
- 3400 mq
- 2 linee produttive
- 40 dipendenti

Nel 2016, Mauro Carbone diventa amministratore delegato e la sua prima decisione è stata quella di riportare la produzione in Toscana. Successivamente, si è focalizzato sulla modifica del target, producendo per clienti di medie dimensioni e migliorando la qualità del film.

► Ampliamento

- 2000 mq
- 4 linee produttive
- 98 dipendenti

Nel 2017 Ecopol registra il primo utile.

► Inaugurazione secondo sito produttivo

- Chiesina Uzzanese (PT)
- 3800 mq
- 1 nuova linea produttiva con tecnologia alternativa
- 126 dipendenti

Nel 2018 Carbone fa un leverage by out con il sostegno di investitori privati che gli consegna la maggioranza dell'azienda, ed al contempo introduce in azienda per la prima volta azioni di welfare rivolte ai dipendenti.

Nel 2020 l'azienda si trasferisce nella nuova sede di Chiesina Uzzanese.

► Inaugurazione terzo sito

Nel 2021 viene ampliato lo stabilimento, e si completa il riassetto societario. Entra in società il fondo francese Tikehau Capital con il 33% delle quote.

Nel 2022 si costruisce il secondo stabilimento con tecnologia diversa nel sito di Chiesina Uzzanese e si pianifica la costruzione di un sito produttivo in USA che viene ultimato nel 2023.

Il nostro modello di business e i risultati ottenuti

In Ecopol siamo impegnati a sviluppare il nostro business seguendo un modello che punta alla generazione di valore attraverso pratiche etiche e responsabili e che si adatta alle caratteristiche e alle sfide del contesto di settore. Per meglio rappresentare il modello di business, diverse funzioni aziendali sono state coinvolte, così da essere sempre informati sui driver normativi europei in termini di rendicontazione (Corporate Sustainability Reporting Directive, normativa che entrerà negli anni successivi). L'obiettivo è quello di progettare insieme azioni condivise per una sostanziale integrazione degli obiettivi di sostenibilità all'interno del business in un'ottica di miglioramento continuo.

Come Ecopol SpA siamo il primo produttore Europeo ed il secondo a livello mondiale di film biodegradabile idrosolubile a base di polivinil alcol.

Abbiamo consolidato la nostra posizione negli ultimi anni grazie anche agli investimenti effettuati che hanno permesso all'azienda di aumentare la propria capacità produttiva.

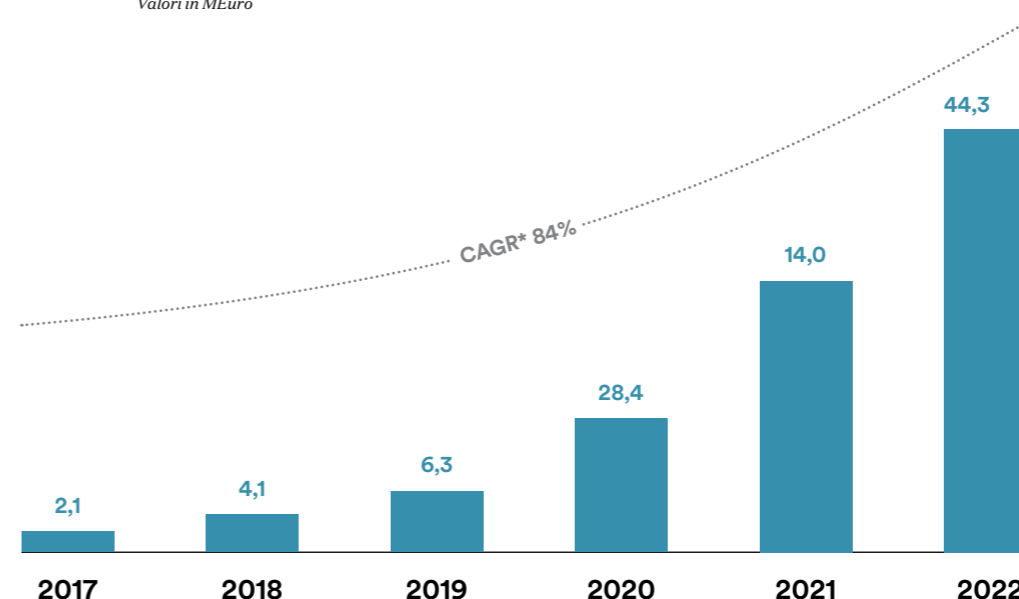
Per arrivare al secondo posto a livello mondiale in così poco tempo è stato molto importante il rapporto instaurato con i nostri stakeholder, a partire dai fornitori fino ad arrivare ai nostri clienti, senza tralasciare i nostri partner finanziari che hanno supportato gli investimenti effettuati.

La presenza di Ecopol in tavoli di lavoro ed associazioni chiave del settore, come AISE (the International Association for Soaps, Detergents and Maintenance Products) ACI (American Cleaning Institute), e la collaborazione con laboratori esterni ed enti di ricerca arricchisce la visione della Società contribuendo, da un lato, a trovare soluzioni trasversali a problematiche comuni di settore e, dall'altro, a cogliere tempestivamente le opportunità emergenti. Inoltre la collaborazione con ONG, associazioni della società civile ed enti pubblici locali permette di rispondere ai bisogni della comunità dove siamo dislocati.

Infine la stretta collaborazione ed il dialogo intrapreso con i nostri fornitori ed i nostri clienti ha permesso ad Ecopol di raggiungere i livelli di crescita esponenziali degli ultimi anni, grazie anche ad una condivisione di valori e principi che contraddistinguono il nostro modo di fare business. La garanzia di essere supportati da una filiera solida dal lato dei nostri fornitori, così come la condivisione di intenti comuni con i nostri clienti ci ha portato ad essere visti come partner proattivo e a consolidare la nostra posizione sul mercato.

Nel corso del 2022, come Società siamo riusciti a proseguire nel nostro percorso di forte crescita ed a consolidare ulteriormente la nostra posizione di mercato, registrando un notevole aumento di fatturato come già avvenuto negli ultimi anni.

Ricavi da vendite
Valori in MEuro



(*) CAGR - Compounded Average Growth Rate (tasso di crescita annuale composto), indica il tasso medio di crescita degli indicatori considerati in un lasso di tempo definito.

Nel 2022 in Ecopol abbiamo proseguito il nostro percorso di forte crescita e abbiamo consolidato ulteriormente la nostra posizione di mercato. A tal proposito, è importante rilevare un incremento dei ricavi da vendite di oltre il 56% rispetto al 2021.

Tale crescita ha reso necessario dar seguito all'importante politica d'investimenti, già avviata nel corso 2021, finalizzata al potenziamento di una struttura organizzativa idonea a sostenere gli attuali volumi di produzione e di vendita, e ponendo massima attenzione alla nostra governance. Dopo aver chiuso il 2021 con 96 dipendenti, nel 2022 come struttura ci siamo ampliati ulteriormente, raggiungendo a fine anno un totale di 129 dipendenti.

Nel corso del 2022 sono stati ultimati i lavori di costruzione del nuovo stabilimento produttivo in Italia, dedicato ad una nuova tecnologia produttiva, a conferma della forte propensione di Ecopol in ambito R&D. A maggio 2022 sono iniziati i lavori di costruzione del nuovo stabilimento produttivo in USA, situato a Griffin, nello Stato della Georgia, i quali sono stati sostanzialmente ultimati nella prima metà del 2023, con il sito reso produttivo da fine anno 2023.

Il nostro approccio alla sostenibilità

La consapevolezza di una sostenibilità che vada al di là di quella economica, ma punti a garantire un futuro alle generazioni a venire è ormai diffusa tra tutti gli attori della società civile, organizzazioni, istituzioni e cittadini, che si impegnano in maniera crescente per rispondere alle principali sfide di sostenibilità.

Sempre più diffusi nel discorso collettivo sono l'economia circolare, il contrasto ai cambiamenti climatici, la tutela delle risorse naturali e della biodiversità, il rispetto dei diritti umani e la lotta alla corruzione. Pertanto, è ormai necessario implementare una gestione integrata degli impatti ambientali, sociali ed economici per uno sviluppo che tenga conto sia della crescita del business e della continuità aziendale, che delle aspettative e dei bisogni delle diverse categorie di stakeholder. Basandoci su queste idee abbiamo realizzato il nostro modello di business, che è improntato al raggiungimento di elevati livelli di performance, implementando un modello di sviluppo sostenibile.

Per dimostrare il nostro coinvolgimento nelle tematiche della sostenibilità a partire dal 2021 ci siamo sottoposti alla VALUTAZIONE ECOVADIS. Tale valutazione consiste in un rating basato su un'analisi indipendente delle politiche, azioni e risultati dell'Azienda, legati alle aree di ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili. La valutazione avviene tenendo in considerazione le dimensioni e le specificità del settore, per migliorarne l'accuratezza.

Quest'anno come Ecopol abbiamo ricevuto la "silver medal" come riconoscimento dei risultati ottenuti nella sostenibilità, nel settore della fabbricazione di articoli in materie plastiche. Abbiamo conseguito, infatti, un punteggio superiore al 85% rispetto alle aziende valutate da EcoVadis nel nostro settore, con una performance di sostenibilità classificata come avanzata nella parte relativa alle pratiche lavorative ed ai diritti umani. Il rating EcoVadis è un passo ulteriore verso la comunicazione dei nostri sforzi e risultati nell'ambito della sostenibilità ai nostri stakeholder, in particolare ai clienti, facilitando anche il confronto con aziende internazionali e permettendo di individuare eventuali aree di miglioramento. Inoltre, ci permette di andare a coinvolgere tutta la catena di fornitura dell'azienda, visto che è prevista la possibilità di richiedere ai nostri fornitori di effettuare a loro volta il rating. Questo genera un circolo virtuoso, grazie al quale può essere dimostrata la qualità, in termini di rispetto delle macroaree ESG della nostra catena di fornitura.

Gli stakeholder, i temi materiali e gli impatti

A dimostrazione dell'impegno e dell'attenzione che, come Società, riponiamo nell'ampio progetto di impresa sostenibile, per la predisposizione del primo Report di Sostenibilità, abbiamo adottato un processo di analisi di materialità strutturato al fine di allineare i contenuti rendicontati all'interno del documento con la strategia di business, la mission, i valori aziendali e le priorità strategiche in ambito sociale e ambientale.

L'analisi di materialità di Ecopol, predisposta in coerenza con quanto richiesto dai GRI Universal Standards 2021, ci ha permesso di identificare gli impatti significativi, attuali e potenziali, dell'organizzazione su economia, ambiente e persone che a loro volta possono indicarne il contributo (positivo o negativo) allo sviluppo sostenibile. Tale analisi si è svolta attraverso le seguenti fasi:

- *Comprensione del contesto dell'organizzazione;*
- *Individuazione degli impatti potenziali ed effettivi e valutazione della loro significatività;*
- *Prioritizzazione degli impatti più significativi da rendicontare.*

Nell'ambito delle differenti fasi sopra descritte, come Società abbiamo coinvolto sia i nostri stakeholder interni che esterni mediante interviste e questionari nei quali è stato richiesto di valutare la gravità e la probabilità di accadimento per i singoli impatti identificati.

La valutazione degli impatti individuati per ogni tema materiale è stata svolta attraverso interviste con le prime linee aziendali, che hanno valutato gli impatti relativi alla propria area di competenza, e con gli stakeholder esterni rilevanti, che hanno fornito la valutazione a ciascun tema materiale sulla base degli impatti che questo può generare su economia, ambiente e persone.

Di seguito si trova l'elenco dei temi materiali prioritizzati secondo quanto evidenziato dagli stakeholder interni ed esterni coinvolti in tale processo di valutazione (responsabili di funzione, principali clienti e fornitori, shareholder ed intermediari finanziari) :

1. *Personale: diversità, inclusione e sviluppo*
2. *Sostegno alla comunità locale*
3. *Efficientamento energetico*
4. *Sviluppo e crescita in nuovi mercati*
5. *Salute, sicurezza e benessere sul lavoro*
6. *Gestione dei rifiuti*
7. *Business etico e responsabile*
8. *Prodotto: innovazione, qualità e sicurezza*
9. *Supply chain responsabile*
10. *Privacy dei dati e cybersecurity*

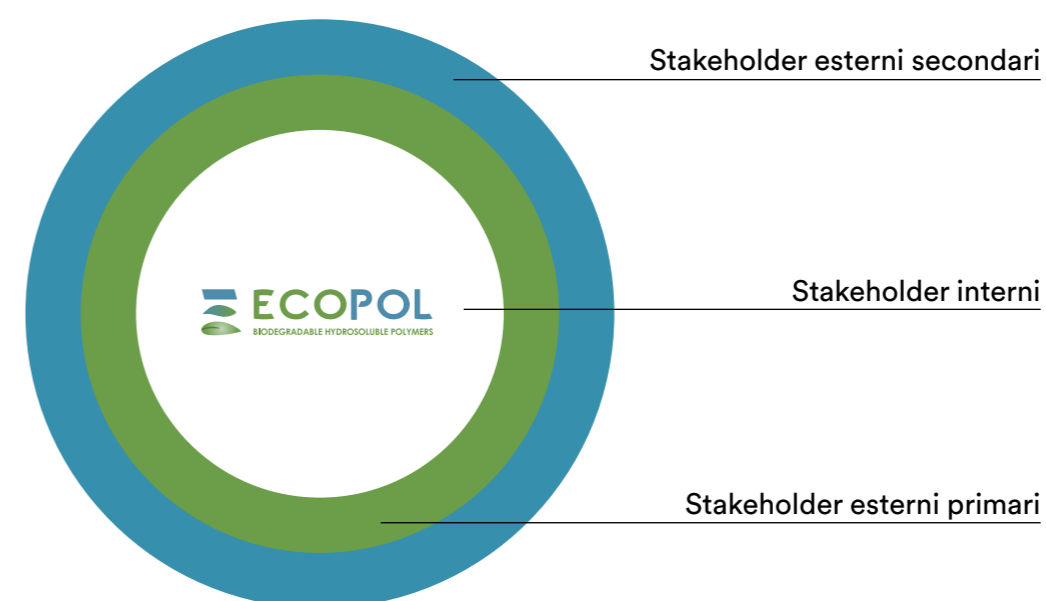
Per questo primo Report di Sostenibilità come Ecopol abbiamo identificato 23 impatti significativi, associati alle 10 tematiche materiali sopra indicate. A seguire si trova la lista degli impatti:

Impatti	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale
Produzione di emissioni GHG nell'attività produttiva	Negativo	Attuale
Produzione di emissioni GHG lungo la catena del valore legate sia alla produzione di materie prime che alla logistica	Negativo	Attuale
Produzione di rifiuti pericolosi nel processo produttivo	Negativo	Attuale
Promozione della cultura del riciclo/recupero/riuso dei rifiuti (non pericolosi) in ottica di economia circolare	Positivo	Attuale
Verificarsi di incidenti a causa della mancata attenzione dei dipendenti in tema di salute e sicurezza all'interno dell'azienda	Negativo	Attuale
Miglioramento del benessere dei dipendenti mediante incremento delle politiche di welfare	Positivo	Attuale
Incentivazione di forme di lavoro stabile e dignitoso per le nostre persone	Positivo	Attuale
Sviluppo delle competenze del personale mediante programmi formativi adeguati	Positivo	Attuale
Disuguaglianze legate a Diversity & Inclusion all'interno del personale, dei collaboratori e degli organi di governo	Negativo	Potenziale
Non totale trasparenza nella comunicazione e applicazione di driver soggettivi di valutazione nei percorsi di carriera dei dipendenti	Negativo	Potenziale
Creazione di posti di lavoro ed assunzioni nel territorio	Positivo	Attuale
Organizzazione e promozione di eventi a sostegno di temi di solidarietà e per la diffusione di comportamenti e pratiche sostenibili	Positivo	Attuale
Contributo alla comunità locale tramite donazioni, sponsorizzazioni ed erogazioni liberali	Positivo	Attuale
Situazioni di non conformità con il sistema normativo nel quale l'azienda opera	Negativo	Potenziale
Episodi di perdita di dati sensibili legati alla normativa GDPR	Negativo	Potenziale
Tematiche di Business Continuity e attacchi informatici che potrebbero impattare l'operatività aziendale	Negativo	Potenziale
Verificarsi di danni ambientali da sversamenti o da produzione di rifiuti durante le attività produttive della catena del valore	Negativo	Potenziale

Possibili violazioni dei diritti umani da parte di società che operano in diverse aree geografiche lungo la catena del valore	Negativo	Potenziale
Utilizzo di nuove tecnologie che richiedono un elevato consumo di risorse idriche e l'utilizzo di sostanze etichettate come "pericolose"	Negativo	Potenziale
Utilizzo di packaging non biodegradabile ai fini del mantenimento della qualità del prodotto finito	Negativo	Attuale
Potenziali danni per la salute dei consumatori legati a prodotti distribuiti sul mercato difettosi e/o non conformi a normative comunitarie	Negativo	Potenziale
Realizzazione di un nuovo impianto produttivo in Italia di una nuova sede in USA all'avanguardia tecnologica	Positivo	Attuale
Investimenti in ricerca e sviluppo	Positivo	Attuale

Di seguito si riepilogano gli stakeholder della Società che ad ogni livello si interfacciano con la stessa durante l'operatività aziendale:

- Stakeholder interni:
 - Dipendenti
 - Shareholder
- Stakeholder esterni primari:
 - I nostri clienti
 - I nostri fornitori di beni e servizi
 - Le banche ed altri intermediari finanziari
- Stakeholder esterni secondari:
 - Le autorità
 - Le Università
 - La Comunità locale



Le comunicazioni con i singoli stakeholder sono avvenute con diverse modalità.

Sia con i fornitori di materia prima e di imballaggi che con i fornitori di servizi, abbiamo lavorato per ottimizzare le forniture. Questo al fine di ridurre gli impatti del trasporto di tali materiali, sia aumentando i quantitativi di acquisto che creando uno stock di magazzino, o cercando fornitori vicini a noi. La comunicazione con loro è sempre stata chiara e basata su comunicazioni scritte (e-mail) e verbali.

Con i nostri clienti abbiamo intrapreso azioni di comunicazione che si sviluppano attraverso il contatto diretto con i nostri uffici vendite e commerciale, con mail, telefonate, e l'invio delle informazioni relative ai nostri prodotti (prezzi, caratteristiche e documentazione varia)

Con le banche e gli intermediari finanziari abbiamo un livello di comunicazione principalmente scritto, che si veicola attraverso scambi di mail per richieste di operazioni finanziarie, e sporadicamente con riunioni.

Con la proprietà, la comunicazione è costante, con riunioni in presenza o on line e scambi di mail con vari e funzioni aziendali.

Con la comunità comunichiamo principalmente mediante l'attuazione di iniziative a loro beneficio, e più marginalmente tramite lo scambio di mail e di telefonate con alcune figure in ruoli di rappresentanza per la comunità locale.

Con i dipendenti la comunicazione è sempre stata condivisa e realizzata mediante scambio di email, riunioni periodiche e comunicazioni scritte affisse nelle apposite bacheche aziendali.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite

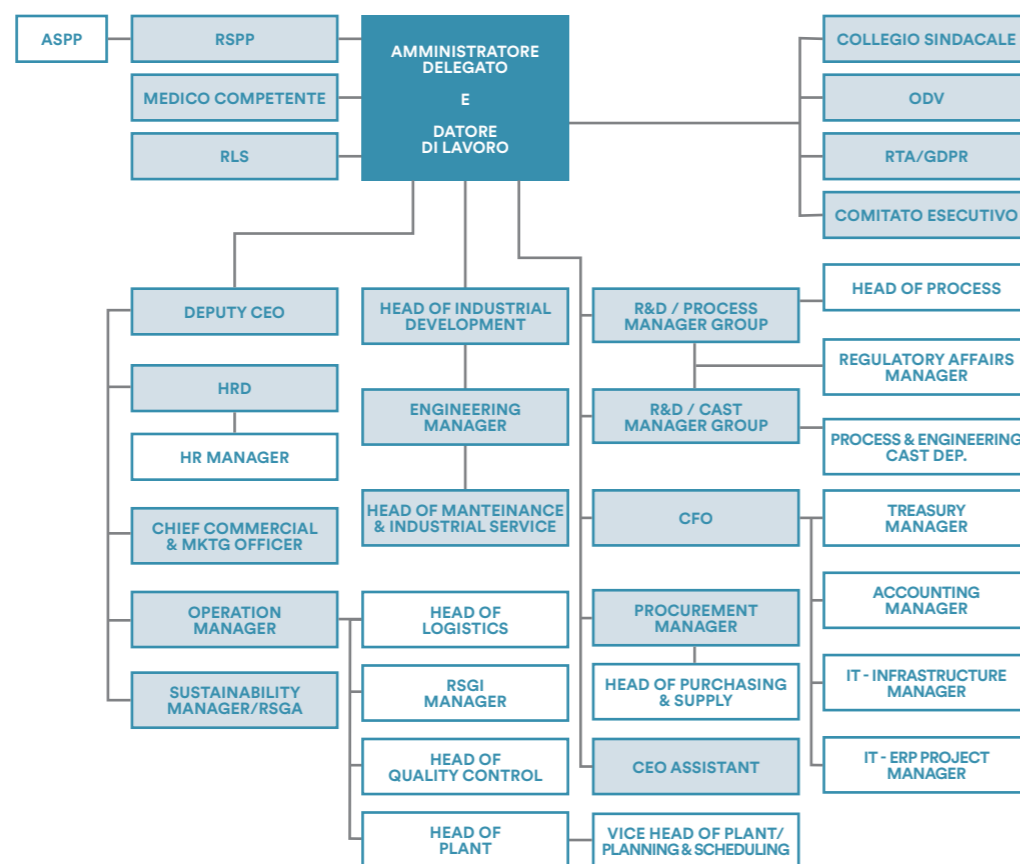
In Ecopol abbiamo tenuto gli SDG's delle Nazioni Unite come guida del nostro modo di fare business ed abbiamo individuato alcuni tra i 17 goals come più vicini al nostro modo di pensare e di agire; quindi, li abbiamo sviluppati nell'ambito delle tre macroaree ESG come di seguito elencato:

3		Good health and well-being	<ul style="list-style-type: none">• Assicurazione sanitaria per tutti i dipendenti interamente pagata dalla società• Fornitura di frutta fresca per tutti i dipendenti
7		Affordable and clean energy	<ul style="list-style-type: none">• 100% Energia da fonti rinnovabili (parte autoprodotta dai pannelli fotovoltaici, la restante acquistata, certificata con certificati GO)
8		Decent work and economic growth	<ul style="list-style-type: none">• Bonus per la nascita/adozione di un figlio da parte di un dipendente• Ferie solidali• Partecipazione ed organizzazione di eventi di volontariato rivolti alla comunità locale e non solo ("giornata di prevenzione"; "giornata del buon cittadino"; "gioco ed imparo"; raccolta beni di prima necessità per la guerra in Ucraina e raccolta beni per il terremoto in Turchia) lettera di UNHCR• Sponsorizzazioni di squadre sportive giovanili locali (Montecarlo Calcio, Chiesina Basket)• Contratto di secondo livello con condizioni migliorative per i dipendenti rispetto a quelle del contratto nazionale• Piano formativo aziendale biennale• Regolamento smart working• Regolamento comportamentale e regolamento disciplinare• Recruiting policy
9		Industrial innovation and infrastructure	<ul style="list-style-type: none">• Stabilimenti produttivi tutti di nuova costruzione con un parco macchine con anzianità inferiore a 2 anni
12		Responsible consumption and production	<ul style="list-style-type: none">• Progetto di Economia circolare (collegato anche ad acquisto di macchinari e piani formativi per il riuso degli scarti di lavorazione progetto "Le 3 R in ecopol S.p.A.: Ridurre - Riutilizzare - Riciclare)
13		Climate action	<ul style="list-style-type: none">• Inventario GHG di organizzazione• Certificazione Azienda ISO 14001 e RSPO mass balance• Silver Medal Ecovadis• Film certificati biodegradabili in acqua e compostabili (certificazione OK biodegradable Water di TUV e certificazione OK compost INDUSTRIAL di TUV)
16		Peace, justice and strong institutions	<ul style="list-style-type: none">• Modello Organizzativo DLgs. 231/2001• GDPR• Regolamento della tutela del Know How• Regolamento informatico• Codice Etico

La nostra Governance

Gli organi di governo

La struttura di Governance è così composta:
 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - CEO - COLLEGIO SINDACALE -
 ODV - RTA/GDPR - SGI - COMITATO ESECUTIVO.



Il massimo organo di governo è il Consiglio di Amministrazione (“CDA”).

La composizione del CDA è gestita dall’assemblea dei soci che nominano i membri del massimo organo di governo. Il CDA risulta composto da 2 membri con ruolo attivo all’interno di Ecopol, 3 membri provenienti dal fondo di investimento, ed i restanti con ruoli non attivi all’interno dell’organizzazione. Il CDA si occupa poi di attribuire i poteri ai singoli amministratori.

Il Comitato Esecutivo è invece l’organo che si occupa di attuare e gestire i progetti sviluppati in Ecopol.

La composizione del Comitato Esecutivo è data da: CEO - Group Deputy CEO - Operation Manager - Group R&D Manager - Group CFO - HRD - PMO - Engineering Manager - R&D Manager; i membri sono tutti esecutivi, indipendenti, di genere maschile. La durata del mandato è fino a revoca, tutti i membri del CE hanno altri incarichi funzionali nella organizzazione aziendale.

Il CEO congiuntamente con il comitato Esecutivo si occupano di sviluppare, approvare e aggiornare le dichiarazioni di scopo, valore o missione dell’organizzazione, e le strategie, politiche e obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile. Ogni decisione presa relativa al processo di supervisione della due diligence e di altri processi dell’organizzazione per identificare e gestire gli impatti sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, viene sottoposta alla convalida del Comitato Esecutivo e comunicata agli stakeholders interessati mediante delega agli uffici competenti interni alla organizzazione. Attualmente non è prevista una attività di riesame sull’efficacia dei processi dell’organizzazione, ma è prevista la presenza di KPI funzionali alla realizzazione ed alla efficacia del progetto deliberato. È allo studio la possibilità di implementare il processo di revisione in osservanza delle normative del sistema di gestione integrato (SGI) aziendale.

IL CEO assieme al Comitato esecutivo ha provveduto a nominare un responsabile interno per la sostenibilità che promuove, e gestisce gli impatti che l’organizzazione ha individuato relativamente alle macroaree di economia, ambiente e persone e rendiconta tali impatti riportando direttamente al Deputy CEO. Qualora dovesse esserci la necessità per alcuni impatti, si provvede anche a coinvolgere tutto il CE che delibera relativamente a quanto necessario. Inoltre, il CE assieme al CEO sono responsabili della revisione e dell’approvazione delle informazioni rendicontate.

Composizione organi governace.

Composizione organi di governo suddivisi per genere	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri CDA	8	0	8	7	0	7
Membri Collegio	3	2	5	3	2	5
Totale	11	2	13	10	2	12

Composizione organi di governo suddivisi per genere in %	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri CDA	100	0	100	100	0	100
Membri Collegio	60	40	100	60	40	100

Composizione organi di governo suddivisi per genere	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri CDA	8	0	8	7	0	7
Membri Collegio	3	2	5	3	2	5
Totale	11	2	13	10	2	12

Composizione organi di governo suddivisi per genere in %	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Membri CDA	100	0	100	100	0	100
Membri Collegio	60	40	100	60	40	100

All'interno degli organi di governo non sono presenti minoranze o categorie protette.

Di seguito si riporta il "Total Compensation Ratio":

$$\frac{\text{Compenso annuo totale per l'individuo più pagato dell'organizzazione}}{\text{Retribuzione totale annua mediana per tutti i dipendenti dell'organizzazione escluso l'individuo più pagato}} = 14,25$$

Inoltre, si riporta anche il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua per l'individuo più pagato dell'organizzazione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua per tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato) che risulta essere:

$$\frac{\text{Aumento percentuale della retribuzione totale annua per i più pagati dell'organizzazione individuale}}{\text{Aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua per tutte le organizzazioni dipendenti esclusa la persona pagata}} = 4,34$$

I presidi per la gestione di un business etico e responsabile

In Ecopol siamo sempre stati molto attenti durante lo svolgimento delle nostre attività, affinché siano rispettate tutte le normative vigenti. In azienda sono presenti più persone che hanno il ruolo di verificare la conformità alle regolamentazioni in essere che possono impattare sia sul prodotto, che sull'azienda e anche sul modo di fare business. In riferimento a quest'ultimo punto, a partire da Novembre 2022 abbiamo adottato il Modello Organizzativo 231. Il D.lgs. 231/2001, correttamente elaborato, adottato ed aggiornato, rappresenta lo strumento privilegiato per esimere una società della propria responsabilità amministrativa dipendente da reato. Infatti, è un insieme di protocolli, che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili. Il Modello Organizzativo 231, se correttamente applicato, riduce il rischio di commissione di illeciti penali. In questo contesto, è stato messo a disposizione dei dipendenti un sistema per la segnalazione di condotte illecite o fraudolente, basato su una casella e-mail dedicata. Alla base di questo meccanismo di Whistleblowing c'è la garanzia dell'anonimato della persona che effettua la segnalazione, per evitare che possa subire una qualsiasi forma di ritorsione. È, infine, presente un Organismo di Vigilanza (esterno all'azienda) che verifica la corretta applicazione del Modello e l'andamento dello stesso e su eventuali aree di rischio rilevate. Ecopol effettua l'attività di monitoraggio del Modello 231, così da rilevare gli eventuali livelli di rischio legati ai vari reati.

L'organismo di Vigilanza (ODV) esercita una funzione di vigilanza e di controllo sull'operatività aziendale. Nel fare questo sono previsti dei flussi informativi periodici che ODV richiede alle varie funzioni apicali aziendali. L'ODV viene nominato dal CDA ed è un organismo autonomo, che viene scelto tra studi legali esterni specializzati nell'applicazione della legge 231. L'ODV effettua audit con scadenza annuale.

Non vi sono stati episodi di corruzione accertati e di cause pubbliche intraprese contro la società nel corso del 2022 e del 2021.

Collegato sempre al MOG 231, è il Codice Etico aziendale. Tale codice è stato redatto nel 2022, ed è stato pubblicato e diffuso tra i propri collaboratori e partner con lo scopo di diffondere quelle che sono i valori a cui l'azienda fa riferimento e per comunicare in maniera chiara e non fraintendibile quali sono le norme di comportamento a cui attenersi nel rispetto di tali valori. Nel dettaglio, ci si è focalizzati sul rispetto della legge, la gestione del personale, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la valorizzazione e formazione del personale, il conflitto di interessi e il divieto di discriminazione basata sul sesso, la religione, la nazionalità e le opinioni personali e politiche.

Per quanto riguarda i processi e le procedure aziendali di Ecopol, essi sono gestiti in conformità ai più alti standard internazionali. Attraverso l'adozione del sistema di gestione integrato per la qualità (ISO 9001), l'ambiente (ISO 14001) e la salute e sicurezza (ISO 45001), l'Azienda tiene sotto controllo i processi aziendali ed i servizi erogati,

Inoltre, attraverso una sistematica pianificazione ed esecuzione, e attraverso il monitoraggio ed il miglioramento continuo, la Società crea valore per il cliente e diminuisce le probabilità di insoddisfazione di tutti gli stakeholder. Ecopol attualmente ha certificato il sito produttivo di Chiesina Uzzanese.

ISO 9001: Ecopol è certificata dal 2012. Tale certificazione ha lo scopo di ottimizzare i processi aziendali, incrementando la soddisfazione dei clienti avendo come obiettivo il miglioramento continuo. La certificazione è stata rinnovata a Novembre 2021 ed è valida fino a Novembre 2024

ISO14001: Ecopol è certificata dal 2012. Tale certificazione dà evidenza del fatto che Ecopol monitora gli aspetti ambientali delle proprie attività, attuando un approccio volto ad ottenere sempre un miglioramento. La certificazione è stata rinnovata a Novembre 2021 ed è valida fino a Novembre 2024

ISO 45001: Ecopol è certificata dal 2012 (in passato la certificazione era OSHAS 18001). Tale certificazione serve per presidiare gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro in azienda, per creare buone pratiche che portino a un miglioramento continuo. La certificazione è stata rinnovata a Novembre 2021 ed è valida fino a Novembre 2024.

Le certificazioni ISO sono rilasciate da un ente terzo autorizzato, che si occupa di verificare la conformità dell'azienda a tali certificazioni e ogni anno, e rilascia il rinnovo delle stesse a seguito degli audit ispettivi. Nel corso del 2022 si sono svolti tali audit che hanno avuto esito positivo. L'ente certificatore non ha rilevato non conformità, e per quanto riguarda le raccomandazioni ricevute, esse sono state già implementate tutte nel corso di quest'anno.

Per quanto riguarda le certificazioni dei prodotti, le tratteremo nel dettaglio più avanti nel capitolo inerente I prodotti.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Dopo aver elencato quali sono le certificazioni di cui siamo in possesso, andiamo adesso ad analizzare qual è il nostro modello di organizzazione gestione e controllo. In Ecopol abbiamo sempre avuto come punto di forza la rapidità nel dare risposte e la velocità di soddisfare richieste personalizzate in tempi molto brevi. Questo è sempre stato possibile grazie ad una catena di comando molto reattiva e snella che ci ha permesso di poter prendere decisioni in tempi rapidi, eliminando ritardi causati da procedure di comunicazione troppo lunghe. Alla base di ogni scelta intrapresa però c'è sempre stata la volontà di assicurare una business continuity.

Per poter garantire ciò si deve prevenire il più possibile l'accadimento di eventi volti a creare situazioni di rischio nella catena del valore; essere capaci di comunicare rapidamente nel caso in cui si verifici un'allerta; ed essere pronti a reagire nel modo più appropriato qualora si verificasse comunque un evento avverso.

Per quanto riguarda la prevenzione, in Ecopol ci siamo preoccupati di predisporre delle procedure per garantire la continuità lavorativa. Tali procedure prevedono sia la gestione per prevenire violazione dei dati (dei quali tratteremo più approfonditamente nel capitolo seguente) che procedure rivolte al mantenimento dell'approvvigionamento dei materiali e nella produzione. Nel dettaglio per ogni materiale abbiamo più di un fornitore che può fornircela, ed inoltre facciamo in modo di avere sempre una scorta a magazzino. In aggiunta, chiediamo a tutti i fornitori di compilarci dei questionari dai quali possiamo evincere il loro grado di affidabilità, sia in termini di sicurezza dei loro lavoratori che in termini di continuità nel fornire il loro materiale- servizio. Per quanto riguarda la produzione sono state stilate procedure per il corretto utilizzo delle macchine, così da garantire che in caso di dubbio si possa fare riferimento ad essa senza interrompere la produzione in attesa di risposta da personale maggiormente qualificato, inoltre si è attivato un servizio di assistenza tecnica a chiamata con i fornitori delle attrezzature principali.

Infine, abbiamo conseguito l'attestato di prevenzione antincendio dai Vigili del Fuoco e sono stati nominati i responsabili del sistema antincendio. Inoltre, l'Azienda ha previsto incontri periodici con i rappresentanti dei lavoratori per prevenire eventuali casi di malcontento tra i collaboratori.

Nel caso in cui si verifici comunque un'allerta, abbiamo identificato quali sono le figure e le funzioni da coinvolgere in base al tipo di allerta. Tra queste ci sono funzioni interne tecniche e produttive, così come commerciali, ed alcune figure esterne quale ad esempio l'ODV. Infine, abbiamo adottato alcune misure specifiche per evitare che si abbiano ripercussioni sui clienti in caso del verificarsi dell'allerta.

Qualora, nonostante la prevenzione, e la comunicazione dell'allerta si verifici comunque un evento avverso sono state definite all'interno di apposite procedure delle modalità per il ripristino delle normali attività. Tra queste vi è l'approvvigionamento da fornitori alternativi ed il ricorso al lavoro supplementare fornito da terzi.

Data Privacy e Cybersecurity

Sempre in ambito di continuità di impresa si potrebbero verificare episodi di perdita di dati sensibili legati alla normativa GDPR - Tematiche di Business Continuity e attacchi informatici che potrebbero impattare l'operatività aziendale. Per quanto riguarda i due impatti elencati, si tratta in entrambi i casi di impatti potenziali, dato che non si sono verificati episodi in azienda, con accezione negativa. Il verificarsi di tali impatti porterebbe, nel primo caso ad una perdita di dati sensibili di persone (personale interno o clienti e fornitori) con possibile ricaduta economica sull'azienda; nel secondo caso, il verificarsi di data breach o attacco informatico, potrebbe essere potenzialmente molto più pericoloso perché potrebbe coinvolgere dati estremamente sensibili legati all'operatività dell'azienda con conseguente eventuale blocco produttivo, con tutto quello che ne può derivare in termini economici.

Vista la natura di tali impatti, come Ecopol potremmo essere sottoposti al loro potenziale verificarsi, in quanto la minaccia arriva tendenzialmente via mail, e quindi tutti i reparti dell'azienda che sono esposti su internet e sono soggetti a ricevere ed inviare mail sono potenzialmente coinvolti negli impatti negativi sopra descritti. Al fine di ridurre al minimo la possibilità di accadimento di un evento avverso, quali sono gli impatti sopra descritti, in Ecopol abbiamo sviluppato un regolamento comportamentale relativo al corretto utilizzo dei dispositivi informatici messi a disposizione dei dipendenti (pc, cellulari etc.), che precisa quale siano le corrette azioni da intraprendere per un uso sicuro di tali dispositivi. Inoltre, per proteggere i dati sensibili relativi ai propri prodotti, in Ecopol siamo da sempre molto attenti alla protezione dei nostri dati e pertanto abbiamo adottato sistemi vari di sicurezza informatica a più livelli. Ci avvaliamo sia di dispositivi fisici (hardware) che si occupano di monitorare e filtrare il traffico Internet in ingresso, che di software anti-malware, che di sistemi di backup. Questo ci permette in primis di salvaguardare la nostra struttura da attacchi, ma anche di recuperare eventuali perdite di dati nel caso in cui dovessero verificarsi. Per tracciare l'efficacia delle azioni che sono state intraprese a tale riguardo in Ecopol ci occupiamo quotidianamente di verificare che i sistemi di sicurezza che abbiamo in uso e sopra descritti agiscano correttamente, così da poter intervenire tempestivamente qualora qualcosa non stesse funzionando. Inoltre, eventuali malfunzionamenti o anomalie dei sistemi di sicurezza sono segnalati dai sistemi stessi mediante messaggi di alert all'amministratore di sistema.

Dei nostri sistemi di sicurezza sono stati informati tutti gli stakeholder che lo hanno richiesto (azionisti, clienti, fornitori), e nessuno di loro ha mai manifestato la necessità di implementare ulteriormente quello che abbiamo già in uso.

Per quanto riguarda il GDPR, oltre ai sistemi di sicurezza sopra descritti si è provveduto a fare formazione a tutti i dipendenti che a vario titolo possono entrare in contatto con dati sensibili, e con il fine di istruirli sul corretto modo di manipolare tali informazioni.

Nel corso del 2022 abbiamo coinvolto uno studio legale per effettuare una cybersecurity assesment, dal quale è emerso che l'infrastruttura della Società, per quanto riguarda le misure tecnico-organizzative di sicurezza informatica, risulta essere in un "buon stato di salute". Da questo primo assesment, infatti, l'evidenza predominante è stata quella che sono state adottate la maggior parte delle misure di sicurezza che una qualsiasi infrastruttura informatica aziendale dovrebbe avere, seppur in diversi casi poi queste non siano state formalizzate in documentazione operativa e/o policy. Quello che è stato consigliato è la pianificazione di diversi interventi di formalizzazione delle procedure che nell'attività quotidiana risultano essere svolte per prassi/consuetudine. È stato altresì consigliato la creazione di uno o più programmi di sensibilizzazione ai rischi e alle minacce del mondo informatico rivolto a tutti i livelli societari, e a intensificare i controlli del rispetto delle procedure già esistenti, soprattutto in quegli ambiti di concessione di privilegi per l'accesso a informazioni di natura tecnico-produttiva rilevanti per la Società in termini di proprietà intellettuale da tutelare.

A conclusione possiamo informare che nel corso del 2021 e del 2022 non abbiamo ricevuto nessuna denuncia o violazione della privacy.

L'ambiente

In Ecopol la salvaguardia dell'ambiente è da sempre stata al centro del nostro modo di fare business. Siamo così convinti di questo da averlo messo all'interno della nostra Vision come punto focale.

Ci impegniamo ogni giorno per essere rispettosi dell'ambiente, in primis con i nostri prodotti, che sono idrosolubili e biodegradabili, poi con i nostri siti produttivi che sono di nuova costruzione e pertanto dotati di tutti quegli accorgimenti che permettono di ottenere efficientamenti energetici. Infine, mediante una gestione attenta a questa tematica Ecopol ha realizzato un inventario GHG di organizzazione a partire dal 2021 e si è sottoposta a valutazioni volontarie da parte di terzi sul suo modo di fare business (ad esempio rating EcoVadis).

La nostra strategia di sviluppo punta a creare prodotti che siano in grado di rispondere alle esigenze del settore e del cliente anticipando quelle che possono essere le sue necessità, ma avendo come punto focale il rispetto per l'ambiente. Questo ci porta a studiare prodotti sempre più ecofriendly in siti produttivi dove applichiamo i principi di economia circolare. Inoltre, promuoviamo soluzioni di business che consentono di rendere più sostenibile tutta la catena del valore, strutturandola attorno a principi fondamentali e tra loro collegati: Recycle, Reduce.

Recycle L'azienda ricicla internamente, applicando i principi dell'economia circolare, alcuni scarti del ciclo produttivo (ad esempio i rifili), rilavorandoli e reimmettendoli nella produzione in % variabile come materia prima -seconda. Inoltre, si occupa di effettuare la raccolta differenziata di tutti i rifiuti prodotti in azienda così da permettere il riciclo degli stessi.

Reduce Il nostro prodotto ha principalmente la funzione di packaging per incapsulare detergenti concentrati, ma si esaurisce durante l'uso del prodotto che imballa (si scioglie e si biodegrada in acqua). Pertanto, riduce i volumi di imballaggio dei consumatori finali, ed inoltre aiuta a ridurre il volume del prodotto finale, perché contiene detergenti concentrati che a parità di performance occupano un volume molto inferiore, senza inficiare sulla sicurezza per l'utilizzatore finale, che grazie al nostro film non entra mai in contatto con il detergente. Questo permette di ridurre notevolmente i volumi di prodotto finito che viene trasportato (dato che un detergente normale contiene il 70% di acqua, a fronte di un 10% per uno concentrato), con conseguente riduzione di emissioni di gas effetto serra.

Efficientamento energetico e contenimento delle emissioni

Dato che la parte inerente all'efficientamento energetico ed il contenimento delle emissioni è risultata essere molto importante per Ecopol ed i nostri stakeholder, siamo andati ad individuare quelli che potevano essere gli impatti ad essa collegati, che sono risultati essere:

1. produzione di emissioni GHG nell'attività produttiva;
2. produzione di emissioni GHG lungo la catena del valore legate sia alla produzione di materie prime che alla logistica.

Si tratta di impatti negativi ed attuali con durata di lungo termine che portano conseguenze principalmente sull'ambiente. Il primo impatto è legato a emissioni dirette (scope 1) e indirette (scope 2); il secondo è legato alla catena del valore (scope 3).

In Ecopol contribuiamo sia direttamente che indirettamente alla generazione degli impatti sopra elencati, dato che produciamo gas effetto serra con la nostra attività produttiva e con le attività ad essa connesse, quali acquisto materie prime e imballaggi, trasporto merci etc. Proprio con lo scopo di monitorare tale produzione e soprattutto di vedere come evolve, per poi poter attuare un piano di mitigazione, in Ecopol abbiamo intrapreso un programma di inventario GHG di organizzazione. A partire dal 2021 abbiamo effettuato la carbon footprint di organizzazione cercando di monitorare quelle che sono state le nostre emissioni di scope 1 e di scope 2, e cercando di ampliare sempre di più i dati relativi allo scope 3. Questo ci ha permesso di capire che il maggiore contributo nella produzione di gas effetto serra è dovuto alle materie prime che usiamo.

Nell' analizzare i dati dei due inventari GHG effettuati per il 2021 ed il 2022, abbiamo visto che la nostra produzione di gas effetto serra è aumentata, ma è in linea con quanto ci aspettavamo, dato che abbiamo aperto un nuovo stabilimento produttivo ed assunto più persone.

Emissioni dirette di GHG (scope 1)	Emissioni dirette di GHG	u.m.	2022	2021
	Emissioni di CO ₂ (uffici e sedi)		1.080	642
	Emissioni di CO ₂ (Gasolio auto)	T CO ₂ e	25	16
	Totale		1.105	658

Emissioni indirette di GHG (scope 2)	Emissioni indirette di GHG location based	u.m.	2022	2021
	Emissioni indirette di CO ₂	T CO ₂ e	2.410	1.618

	Emissioni indirette di GHG market based	u.m.	2022	2021
	Emissioni indirette di CO ₂	T CO ₂ e	463	146

Per migliorare la nostra efficienza energetica a partire dal 2021 abbiamo iniziato ad installare pannelli fotovoltaici. Negli ultimi due anni abbiamo realizzato interi campi ricoperti da pannelli con lo scopo di autoprodurci energia da fonti rinnovabili e ridurre così la nostra impronta energetica.

Attualmente abbiamo 12450 m2 di superficie ricoperta da pannelli (superficie superiore a quella degli stabilimenti) con una potenza totale di 1158KW che riesce a coprire circa un 12-15% di quello che è il nostro fabbisogno, e che è interamente utilizzata per alimentare i nostri impianti produttivi. Dato che le nostre fabbriche lavorano 24 ore al giorno 7 giorni su 7, durante la notte non possiamo accedere all'energia che autoproduciamo mediante i pannelli. Per ovviare a questo, la rimanente quota parte di energia che consumiamo la acquistiamo da fornitori di energia che ci forniscono solo energia da fonti rinnovabili certificata mediante i certificati GO. Si tratta di certificati di Garanzia di Origine (GO) ed è una certificazione elettronica che attesta l'origine rinnovabile delle fonti di energia utilizzate dagli impianti qualificati IGO. Per ogni MWh di energia elettrica rinnovabile immessa in rete da impianti qualificati IGO, il GSE rilascia un titolo GO, in conformità con la Direttiva 2009/28/CE. Tutti i titoli GO vengono rilasciati, trasferiti e annullati in maniera elettronica tramite l'apposito Portale web. Il GSE si occuperà di creare un conto proprietà, su cui saranno depositati i titoli:

- ai produttori che lo richiedono (o all'atto del rilascio della qualifica IGO);
- alle imprese di vendita soggette all'obbligo (D.M. 31/07/2009) che lo richiedono;
- ai trader operanti nel mercato elettrico italiano e/o estero che lo richiedono.

I titoli vengono rilasciati mensilmente e scadono dopo un anno dalla produzione di energia elettrica cui si riferiscono e, al più tardi, il 31 marzo dell'anno successivo.

Come Ecopol, essendo in possesso di tale certificazione, possiamo pregiarci di dire che consumiamo solo energia da fonti rinnovabili, di cui una parte autoprodotta.

Relativamente ai campi di fotovoltaico ed alla loro gestione in ottica di implementazione, abbiamo un gestionale che monitora la produzione energetica quotidiana e pertanto ci permette di valutare la loro efficacia, e soprattutto ci permette di verificare per singolo settore se i pannelli stanno lavorando o se ci sono problematiche per cui risultano essere improduttivi.

Per quanto riguarda i consumi di energia legati al riscaldamento degli ambienti fino ad agosto del 2022 ci alimentavamo a gasolio, dato che non era presente la linea del gas metano. Da settembre 2022 siamo stati allacciati alle tubature del gas e quindi abbiamo iniziato ad usare metano come fonte di energia per il riscaldamento dei locali aziendali.

Consumi diretti di energia (uffici e sedi)	u.m.	2022	2021
Non rinnovabile			
Metano (riscaldamento ambienti)	GJ	12.995	-
Altro (heating oil)		6.262	9.775
Totale	Tot. GJ	19.257	9.775

Infine, per quanto riguarda la gestione dei trasporti dobbiamo distinguere in tre macroaree:

- *Quella dei trasporti organizzati per i nostri prodotti finiti*
- *Quella dei trasporti organizzati per tutti i materiali che ci inviano i nostri fornitori*
- *Quella dei trasporti del personale Ecopol*

Per quanto riguarda il trasporto dei nostri prodotti ai clienti, non siamo riusciti ad implementare un sistema di trasporto su rotaia, a causa di volumi troppo piccoli che non lo rendevano fattibile. Ad oggi per le spedizioni dei nostri film ci avvaliamo di trasportatori che operano sia sul territorio nazionale che su quello internazionale, e che hanno messo in pista alcune azioni in termini di sostenibilità. Purtroppo, non è stato possibile trovare compagnie che operano con mezzi a basso impatto (ibridi o elettrici), ma diversi trasportatori che ci forniscono il servizio, usano mezzi nuovi più ecologici (EURO5/6) e si avvalgono di una rete di traffico combinato ferrovia/strada. Inoltre, la maggior parte è certificata ISO 9001, ISO 14001 ed ISO 45001.

Cosa diversa è la gestione dei trasporti del materiale che acquistiamo noi. In questo caso non abbiamo controllo, ad oggi, sui trasportatori che vengano impiegati, dato che sono selezionati dai nostri fornitori. Sicuramente una delle idee, per ovviare a questo problema, sarà quella di mettere in atto delle azioni di coinvolgimento maggiore con i nostri fornitori, relativamente al tema dei trasporti, così da spingerli ad agire in maniera più attiva sul tema "trasporti sostenibili".

Per quanto riguarda la gestione dei trasporti dei dipendenti Ecopol, ad oggi non sono state intraprese limitazioni sui viaggi (se non quelle dettate dal buon senso) e non sono in atto politiche di assegnazione di auto aziendali ibride o elettriche. Allo scadere degli attuali contratti di noleggio delle auto aziendali si provvederà ad agire in tal senso.

Consumi di carburante delle auto aziendali suddivisi tra rinnovabili/non-rinnovabili.

Consumi diretti di energia (auto aziendali)	u.m.	2022	2021
Non rinnovabile			
Gasolio	GJ	377	213
Consumo diretto totale di energia	GJ	19.634	9.988
Consumi indiretti di energia			
Consumo indiretto totale di energia	Kwh	9.069.816	5.700.000
	GJ	32.650	20.519

Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione, in joule o multipli.

Consumi diretti di energia (auto aziendali)	u.m.	2022	2021
Totale consumi diretti di energia		19.364	9.988
Totale consumi indiretti di energia		32.650	20.159
Totale energia venduta	GJ	-	-
Consumo totale di energia		52.285	30.508

Tutte le azioni di mitigazione intraprese sul tema materiale dell'efficiamento energetico, sono state fatte principalmente per volontà della dirigenza di Ecopol, ed i nostri stakeholder hanno apprezzato. Abbiamo provveduto ad informarli delle azioni che stavamo facendo per mitigare gli impatti principalmente mediante pubblicazioni di post LinkedIn e pubblicazioni di news sul nostro sito; ma in alcuni casi, (specialmente con i nostri clienti) abbiamo provveduto a mandare comunicazione diretta di quanto effettuato.

Non abbiamo approfondito la parte di impatto ambientale inerente ai consumi di acqua perché per il periodo di rendicontazione (anni 2021-2022) non abbiamo avuto consumi legati alla produzione, ma solo i normali consumi collegati ai servizi igienici. Infatti, uno dei due siti produttivi usa una tecnologia che non utilizza, in fase di produzione, acqua. Mentre per quanto riguarda l'altro sito produttivo, l'acqua è parte importante della produzione, ma esso non è stato produttivo per il 2022. In ogni caso nel suddetto sito sono stati implementati impianti che permettono il riciclo, la depurazione ed il conseguente riutilizzo di buona parte dell'acqua presente in formulazione (da progetto circa 80%).

Infine, per quanto riguarda la qualità dell'aria Ecopol effettua un monitoraggio delle emissioni con frequenza come da richiesta normativa (annuale), avvalendosi della collaborazione di laboratori specializzati e certificati in analisi chimiche per il controllo e il monitoraggio della qualità dell'aria.

La gestione dei rifiuti

Il tema della gestione dei rifiuti è un tema su cui abbiamo sempre posto molta attenzione. Nell'analizzare questo tema ci siamo concentrati sui due impatti principali ad esso associati, che sono risultati essere la produzione di rifiuti pericolosi nel processo produttivo e la Promozione della cultura del riciclo/recupero/riuso dei rifiuti (non pericolosi) in ottica di economia circolare.

La produzione di rifiuti pericolosi è un impatto negativo che si verifica con cadenze temporali precise, in quanto tali rifiuti pericolosi si generano solo a seguito di manutenzioni sugli impianti di produzione e non come dirette conseguenze del processo produttivo. Durante la produzione, infatti, non si generano rifiuti pericolosi di alcun tipo dato che non usiamo materie prime pericolose, e non abbiamo processi che possano generarne; ma durante le operazioni di manutenzione dei macchinari invece si possono avere. Tale produzione di rifiuti pericolosi è quindi principalmente collegato al ricambio degli oli presenti nei vari macchinari e alle bombolette spray esauste. Questo causa un impatto negativo e pertanto deve essere gestito. Questi rifiuti pericolosi vengono raccolti in appositi contenitori e consegnati a smaltitori autorizzati, che garantiscono la corretta gestione degli stessi.

La promozione della cultura del riciclo/recupero/riuso dei rifiuti è un impatto positivo. A partire dal 2022 in Ecopol abbiamo implementato un sistema di differenziazione dei rifiuti di produzione in un'ottica di economia circolare; questo per fare fronte ad una esigenza di ottimizzazione dei rifiuti anche a seguito dell'aumento quantitativo degli stessi legato all'aumento della produzione. Proprio per avvicinarci sempre più ad un sistema di gestione in ottica di economia circolare, sono stati fatti investimenti per acquistare macchinari che hanno permesso la rilavorazione e conseguente reintroduzione nel ciclo produttivo, di quelli che sono gli sfridi di lavorazione del film, che fino a quel momento venivano smaltiti come rifiuti. Questo ci ha permesso di riutilizzare sul totale della produzione un 9% di prodotto. Così facendo abbiamo ottenuto un risparmio in termini di quantitativi di rifiuti prodotti ed al contempo un'ottimizzazione dell'utilizzo delle materie prime.

In Ecopol abbiamo attuato una politica di riduzione dei rifiuti, e ci siamo impegnati ad operare con una gestione di economia circolare. Per perseguire tali obiettivi abbiamo formato il personale (e continuiamo a farlo) per insegnare loro come differenziare correttamente i rifiuti che produciamo. Inoltre, stiamo ottimizzando la linea produttiva affinché lo scarto sia minimo. Infine, agiamo con una precisa selezione degli smaltitori ai quali affidiamo gli scarti di fabbrica, affinché si occupino di riciclare e riutilizzare il più possibile i rifiuti che conferiamo loro, in alcuni casi togliendoli proprio dal ciclo di gestione dei rifiuti facendoli diventare materia prima seconda (ad esempio tutti gli imballi delle materie prime in PE vengono riciclati per ottenere nuovamente PE da utilizzare; così come i pallet in ferro o quelli in legno).

La volontà di agire in ottica di economia circolare, da sempre presente in Ecopol, è stata sicuramente ulteriormente spinta dalle richieste fatte dai nostri clienti, sia tramite i questionari che ci inviano, che, tramite richieste dirette inerenti al tema della gestione dei rifiuti. Come Ecopol abbiamo sempre comunicato in maniera trasparente qual è la nostra gestione dei rifiuti e dal 2021 lo abbiamo reso ancora più visibile andando a partecipare, in ottica di miglioramento continuo, all'assessment EcoVadis.

Per completare le informazioni sopra riportate, è corretto definire anche come viene smaltito il nostro film. Nell'uso principale che viene fatto del nostro prodotto (incapsulante di monodosi di detergenti), esso non diventa mai rifiuto in quanto esaurisce la sua vita durante il suo utilizzo. Infatti, per le caratteristiche che ha, il film solubilizza in acqua e viene smaltito con lo scarico dell'acqua di lavaggio del macchinario, infine si biodegrada negli impianti di depurazione delle acque. Solo in meno del 10% della nostra produzione, il film viene usato per un utilizzo che presuppone il suo smaltimento finale, purtroppo per le sue caratteristiche intrinseche molto particolari, non può essere riciclato.

Tutti i rifiuti generati in Ecopol sono gestiti, come da obbligo di legge, mediante un registro di carico e scarico rifiuti, e dichiarati annualmente alle autorità competenti mediante MUD (modello unico di dichiarazione ambientale). Oltre a questo, in Azienda, monitoriamo per codice CER i quantitativi di rifiuti che produciamo, con l'obiettivo di ridurre quelli che non hanno la possibilità di venire riciclati o riutilizzati; inoltre abbiamo impostato come KPI di non superare come costo di smaltimento dei rifiuti, lo 0,4% del fatturato annuo.

Come precisato anche precedentemente i rifiuti prodotti in Ecopol, sia pericolosi che non pericolosi, sono gestiti da smaltitori autorizzati, di cui verificiamo le autorizzazioni. L'intento finale nell'affidare lo smaltimento a questi soggetti, è che sono in grado di individuare la destinazione più appropriata per il rifiuto, cercando di riciclarlo il più possibile al fine di minimizzare la quantità che finisce in discarica.

N.B. Nella rendicontazione riportata nella tabella a seguire, ci sono casi di rifiuti recuperati in quantità maggiore rispetto a quelli prodotti, o rifiuti prodotti in quantitativo maggiore rispetto a quelli recuperati. Questo si verifica se un rifiuto viene prodotto alla fine di un anno solare, ma il suo recupero viene effettuato nel nuovo anno. Dato che la rendicontazione viene effettuata per anno solare possono verificarsi tali discrepanze.

Composizione dei rifiuti		2022			2021		
Codice CER	Descrizione	Rifiuti prodotti	Rifiuti recuperati	Rifiuti smaltiti	Rifiuti prodotti	Rifiuti recuperati	Rifiuti smaltiti
061302	Carbone attivato esaurito (tranne 060702)	3,383	3,383	-	-	-	-
080318	Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alla voce 080317	0,019	0,021	-	0,013	0,011	-
120105	Limatura e trucioli di materiali plastici	381,760	372,680	-	304,700	304,700	-
130208*	Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione	0,500	0,500	-	-	-	-
150102	Imballaggi in plastica	31,020	31,020	-	-	-	-
150103	Imballaggi in legno	7,580	7,580	-	-	-	-
150106	Imballaggi in materiali misti	166,690	165,200	-	315,680	315,680	-
150202*	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	1,660	1,660	-	-	-	-
161001*	Soluzioni acquose di scarto, contenenti sostanze pericolose	-	-	2,080	-	-	-
161002	Soluzioni acquose di scarto, diverse da quelle di cui alla voce 161001	255,440	-	255,440	146,292	-	147,290
170405	Ferro e acciaio	59,690	59,690	-	9,710	9,710	-
170603*	Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	-	-	-	0,215	0,215	-
Totale rifiuti		908,012	641,734	257,520	776,610	630,316	147,290

► Rendicontare il peso totale dei rifiuti generati in tonnellate e ripartizione del totale per composizione dei rifiuti.

► Unità di misura: tonnellate

Le persone di Ecopol

Per una realtà come Ecopol, le persone rappresentano un fattore determinante ed un elemento di vantaggio competitivo in grado di fare la differenza per il successo dell'Azienda. In Ecopol rivolgiamo grande attenzione al processo di selezione e gestione del personale e garantiamo tutti gli elementi necessari alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro che consenta ai nostri collaboratori di mettere in risalto il proprio talento, coltivando e mettendo in campo capacità e competenze. Per il raggiungimento di questo obiettivo, come Azienda dedichiamo molto impegno al percorso di crescita delle nostre risorse, predisponendo per loro dei percorsi di formazione di alto livello, ascoltando e valorizzando le loro necessità (ad esempio il Piano formativo aziendale biennale).

Nel corso dell'anno 2022 si è confermato quello che era la tendenza iniziata a partire dal 2019 di forte crescita dell'Azienda che ci ha portato ad un incremento nel numero dei dipendenti presenti in organico da 96 a 124. Viene ulteriormente rafforzata l'idea di presentarci come azienda giovane e dinamica, infatti il 51% del personale aziendale ha un'età inferiore ai 35 anni.

► Tutti i dati riportati nella tabella a fianco fanno riferimento al personale presente al 31/12/2022.

[Periodo di riferimento] - 2022	Donna	Uomo	Totale
Numero di dipendenti (numero di dipendenti/FTE)	19	105	124
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (numero di dipendenti/FTE)	17	78	95
Numero di dipendenti a tempo determinato (numero di dipendenti/FTE)	2	27	29
Numero di dipendenti ad ore non garantite (numero di dipendenti/FTE)	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno (numero di dipendenti/FTE)	16	78	94
Numero di dipendenti part-time (numero di dipendenti/FTE)	1	0	1

I rapporti di lavoro sono disciplinati da contrattazione collettiva, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa nazionale. Inoltre, è presente un contratto integrativo di secondo livello con condizioni migliorative rispetto a quelle del CCNL. Il 100% dei nostri dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva nazionale. Le persone, tutte assunte con regolare contratto di lavoro, sono tenute a sottoscrivere il Regolamento Aziendale che impegna il lavoratore a rispettare il Codice Etico.

In Ecopol ci occupiamo direttamente - attraverso il nostro ufficio HR - della ricerca e selezione del personale. Solo in casi specifici e mirati, può accadere, che ci si avvalga, in questi processi, dell'aiuto di società specializzate. L'iter di selezione del personale è regolamentato in una procedura interna predisposta appositamente per il tema e volta a garantire l'efficacia, trasparenza e meritocrazia nei processi (recruiting policy). Il percorso che un potenziale candidato deve seguire prevede più colloqui.

Il primo colloquio ha l'obiettivo di conoscere la persona, il suo modo di interfacciarsi in un ambito professionale, le sue specificità caratteriali e di comprendere le soft skills di cui il candidato sia in possesso, utili alla posizione che potrebbe andare a ricoprire. Il secondo è un colloquio tecnico: in questa fase, il candidato si interfaccia direttamente con il responsabile della funzione che potrebbe ricoprire, che gli rivolge delle domande mirate a testare il possesso delle conoscenze e competenze correlate alla posizione aperta. Infine, è previsto un terzo colloquio solo per figure ritenute più strategiche dall'Azienda, che può coinvolgere direttamente il CEO.

Sin dal momento dell'assunzione, ogni persona è informata in modo completo ed esauriente a proposito delle caratteristiche delle funzioni e delle attività da svolgere, degli elementi costitutivi del contratto di lavoro, delle normative e procedure aziendali, del codice etico e di comportamento, del sistema di incentivi e dei principali argomenti di interesse presenti nel CCNL di categoria.

La remunerazione dipende dal grado di professionalità di ogni singola persona. In Ecopol ci proponiamo di garantire una struttura salariale competitiva in linea con il mercato in cui operiamo. L'aggiornamento della retribuzione è proposto sulla base delle normative in essere così come delle politiche salariali aziendali ed è determinata da metodologie trasparenti ed eque delle quali le persone sono messe a conoscenza.

I premi individuali e collettivi, erogati per il raggiungimento di obiettivi, sono valutati sulla base di parametri oggettivi collegati alle performance individuali o di gruppo.

La politica retributiva, applicata uniformemente senza distinzione di genere, è approvata dall' Amministratore Delegato stesso.

In media, lo stipendio minimo in Ecopol è superiore di circa il 15% rispetto a quanto previsto dal CCNL. Questo anche grazie alla contrattazione di secondo livello che è attuata in azienda e che prevede condizioni molto migliorative rispetto a quanto esplicitato nel CCNL.

Numero totale di dipendenti suddivisi per contratto e genere.

Dipendenti suddivisi per contratto	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo indeterminato	78	17	95	67	15	82
Contratto a tempo determinato	27	2	29	12	2	14
Totale	105	19	124	79	17	96
Contratti passati da tempo determinato a indeterminato	11	1	12	16	1	17

Numero totale di dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per contratto e genere.

Dipendenti suddivisi per tipologia	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	78	16	94	70	14	84
Part-time	0	1	1	0	1	1
Totale	78	17	95	70	15	85

Numero totale della forza lavoro suddivisa per dipendenti/interinali e per genere.

Forza lavoro (dipendenti e collaboratori)	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	105	19	124	79	17	96
Somministrati	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie contrattuali	0	0	0	0	0	0
Totale	105	19	124	79	17	96

Età media dei dipendenti.

Età media	2022	2021
Età media	38,53	38,72

Numero di giovani inseriti in stage in azienda.

Stagisti	2022	2021
Numero stagisti	2	0

Numero totale di dipendenti suddivisi per titolo di studio.

Dipendenti per titolo di studio	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laurea triennale/specialistica	15	11	26	10	8	18
Diploma S.M.S./Qualifica	56	8	64	40	9	49
Licenza media	34	0	34	29	0	29
Totale	105	19	124	79	17	96

Salute, sicurezza e benessere sul lavoro

Come tutte le aziende produttrici, il tema della sicurezza e del benessere dei propri dipendenti è uno dei punti su cui viene riversata maggiore attenzione, come si evince dai vari punti riportati nella politica integrata esposta in tutte le bacheche aziendali, di seguito elencati:

- *mettere sempre al centro dell'agire quotidiano il più grande patrimonio dell'azienda: le nostre persone, con il loro valore, le loro differenze e i loro diritti. Ci impegniamo a coinvolgerle e a svilupparne capacità e competenze, promuovendo attività di informazione e formazione a tutti i livelli organizzativi.*
- *assicurare che la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché la tutela ambientale rivestano pari importanza rispetto ad altri obiettivi aziendali primari.*
- *fornire prodotti conformi a tutti i requisiti imposti dalle disposizioni legislative vigenti in modo che sia garantita la sicurezza e la salute degli utilizzatori nonché il rispetto della tutela ambientale lungo tutto il ciclo di vita del prodotto.*
- *controllare e migliorare gli aspetti ambientali diretti ed indiretti più significativi legati alle proprie attività, con particolare riferimento alla gestione dei rifiuti e delle risorse idriche, alla riduzione del rumore ed al progressivo miglioramento dei consumi energetici anche attraverso un continuo rinnovamento delle tecnologie di processo di cui l'azienda si avvale e la promozione delle fonti rinnovabili.*

Ogni anno vengono analizzati i vari rischi presenti in Azienda e vengono attuate delle misure di controllo e attenuazione ai fini di offrire un luogo di lavoro sempre più sicuro per i propri dipendenti, come ad esempio fornire DPI idonei alla mansione, istituire procedure sul corretto accesso nei luoghi produttivi e sul corretto utilizzo per personale di produzione, dei macchinari e attrezzature da lavoro.

Inoltre, essendo quello della sicurezza un tema importante per la nostra Azienda, oltre alla formazione cogente (prevista da D.lgs. 81/08), sono previsti ulteriori corsi di formazione e abilitazione a attrezzature specifiche, in base alla mansione e alla necessità.

In Ecopol vengono svolti i seguenti corsi, con relativi aggiornamenti:

- Accorso stato-regioni (16 ore)
- Abilitazione alla conduzione di carrelli elevatori (12 ore)
- Corso di Primo Soccorso e corso di BLSD (aziende cat. A)
- Corso Antincendio (aziende liv. 3)
- Corso Preposti (8 ore)
- Corso PLE (8 ore)
- Abilitazione conduzione carroponte (4 ore)
- Corso PES-PAV-PEI (16 ore)
- Corso RLS

A conclusione di ogni corso, viene rilasciato relativo attestato ad ogni discente che abbia superato il test conclusivo.

In ottica di rispetto del D.lgs. 81/08 in Ecopol sono presenti gli RLS (rappresentanti dei lavoratori), nominati mediante elezioni interne, inoltre è presente il RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione) ed un ASPP (assistente del servizio di prevenzione e protezione) che sono stati formati mediante corsi certificati, per svolgere tali ruoli.

La prima cosa che, come Società, ci siamo prefissati di fare è di impostare un sistema basato sulla sicurezza dei nostri lavoratori, mettendo in atto molteplici azioni, al fine di conseguire la dovuta certificazione (ISO45001).

A partire da novembre 2012, Ecopol è certificata ISO 45001.

La ISO 45001 è lo standard internazionale che specifica i requisiti per il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e che fornisce l'identificazione per la creazione di luoghi salubri e sicuri di lavoro, così da prevenire infortuni e malattie professionali.

In base allo standard ISO sopra-menzionato, ad ogni cambiamento inerente all'organizzazione dell'Azienda (anche infrastrutturale) o di processo produttivo, vengono fatte delle rilevazioni in merito all'attualizzazione della valutazione dei rischi.

Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR), viene elaborato e aggiornato periodicamente, ed identifica le situazioni di pericolo potenziale ed i relativi rischi. All'interno dell'azienda inoltre è presente il servizio di prevenzione e protezione costituito dal datore di lavoro, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), l'assistente del Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP) il medico competente e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Gli stessi si incontrano periodicamente e procedono con la valutazione dei rischi, anche attraverso il sopralluogo nei reparti e propongono azioni di miglioramento volte ad eliminare le situazioni di pericolo effettivo e potenziale per garantire un ambiente di lavoro sicuro. I lavoratori possono segnalare una situazione di pericolo potenziale al proprio responsabile che, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione, intraprende le azioni necessarie per mitigare i possibili effetti.

A seguito di tali valutazioni dei rischi, è emerso che quelli maggiormente presenti in Azienda sono rumore e presenza di polveri. Per mitigare tali rischi sono state previste, nel caso del rumore, delle barriere fonoassorbenti che circondano le fonti di rumore andando ad abatterle. Nel caso delle polveri, sono dislocati filtri che le catturano nelle aree produttive maggiormente a rischio; inoltre, per gli operatori che lavorano in tali settori, è obbligatorio l'utilizzo di mascherine filtranti.

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi per la MMC (Movimentazione Manuale dei Carichi), vibrazioni, rumore e rischio chimico, viene affidato il tutto a laboratori esterni, che provvedono ai campionamenti e alle loro analisi, e restituiscono dati che, laddove previsto, l'Azienda monitora tramite KPI.

In un'ottica di responsabilizzazione dei dipendenti, sono resi disponibili in azienda, i moduli per segnalazioni (safety alert e near miss), cosicché il lavoratore che nota una situazione di rischio o mancato incidente, lo può segnalare e farlo presente al SPP. In seguito a ciò, vengono messe in atto delle misure in modo che eventi simili non accadono (es. modifiche alle macchine, cartellonistica, aggiornamenti procedure, acquisto DPI maggiormente idonei etc.).

Tali segnalazioni sono analizzate settimanalmente e mensilmente viene effettuato il check sullo stato di avanzamento delle azioni correttive.

In azienda è presente un RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), attraverso il quale i lavoratori possono far pervenire le loro richieste in ambito SSL al reparto SPP.

In materia di SSL, viene effettuata mensilmente una riunione tra SPP e RLS, dove vengono monitorate le modifiche apportate dall'ultima riunione e dove vengono discussi/analizzati nuove richieste/interventi.

In un'ottica di miglioramento continuo, teniamo monitorati mediante appositi KPI, i safety alerts, i near misses e gli eventuali infortuni.

Nel corso dell'anno 2022 si sono verificati 5 infortuni nello stabilimento di Chiesina Uzzanese. Si tratta di infortuni classificati con un basso livello di gravità: infortuni causati da taglio, scivolamento e errata movimentazione di carichi (sforzo).

Di seguito i dati relativi agli anni 2021-2022:

Infortuni	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero infortuni* sul lavoro (inserire in nota tipologia di infortunio)	5	0	5	5	0	5
Numero di giorni di assenza per infortuni	27	0	27	74	0	74
Decessi	0	0	0	0	0	0

Per quanto nel corso del 2021 e del 2022 il numero di incidenti sia stato lo stesso, quello che è cambiato è stato il tasso di gravità di tali infortuni che è aumentato, e che ha comportato anche un maggior numero di giorni di assenza dal lavoro. Negli anni 2021-2022 non vi sono stati infortuni in itinere.

Per quanto riguarda la salute dei lavoratori, i dipendenti effettuano annualmente o a cadenza biennale, a secondo della mansione svolta, la sorveglianza sanitaria con il medico competente aziendale (comprensiva di analisi ematologiche e screening urine, visita medica per idoneità, visita VDT).

I risultati delle analisi vengono condivisi unicamente con i lavoratori, mentre l'idoneità alla mansione rilasciatagli dal medico competente viene condivisa da quest'ultimo con SPP.

Nel caso in cui un dipendente manifesti la volontà di essere visitato dal medico competente, ne fa richiesta a SPP (Servizio di prevenzione e protezione dai rischi) che provvede all'organizzazione del tutto. Oltre a ciò, come Azienda mettiamo a disposizione per i lavoratori una polizza sanitaria interamente spesa da Ecopol, che permetto loro di sottoporsi a visite anche di alta specializzazione/interventi/screening, ottenendo un rimborso delle spese sostenute.

Tutto questo viene fatto nell'ottica di preservare le migliori condizioni di salute per ciascun dipendente.

Qualora vi siano delle limitazioni/prescrizioni, il medico competente le condivide con SPP, il quale ne informa i reparti interessati.

Benessere e Welfare

In Ecopol abbiamo molto a cuore il nostro capitale umano perché, se siamo arrivati ad essere la seconda azienda al mondo nella produzione di film a base PVOH in così poco tempo è dovuto in primis alle nostre persone. Per questo motivo ci impegniamo per migliorare sempre più il benessere dei nostri dipendenti.

Nel corso del 2022 abbiamo effettuato un'indagine di clima tra i nostri dipendenti, attraverso la somministrazione di un questionario online a cui hanno partecipato il 50 % dei nostri dipendenti. La ricerca ha misurato la forza della relazione tra Ecopol e il suo personale, che si è rivelata solida. Oltre il 75% delle persone che hanno partecipato all'indagine ha dichiarato di essere soddisfatto o molto soddisfatto del proprio lavoro e del rapporto con i colleghi.

Inoltre, ha permesso di capire su quali politiche di welfare andare ad investire, a seguito delle richieste dei dipendenti stessi. In particolare, si è evidenziata l'esigenza di ampliare ulteriormente la polizza sanitaria già presente in azienda, e andare a proporre dei corsi di specializzazione, sia per imparare l'inglese che per ampliare le proprie competenze tecniche.

Attualmente in azienda sono già presenti varie attività di welfare, che andiamo ad esplicitare nel dettaglio:

- *Ticket restaurant dati ad ogni dipendente per ogni giorno lavorato superiore alle 6 ore del valore di 5€.*
- *Due polizze sanitarie interamente a carico di Ecopol, a disposizione dei dipendenti a tempo indeterminato o apprendisti (stipulata con durata biennale), una per coprire le spese mediche specialistiche, le analisi ed eventuali interventi chirurgici; la seconda per coprire costi di ospedalizzazione o analisi dovuti al COVID -19.*
- *Baby bonus che viene elargito in busta paga ai dipendenti sia a seguito della nascita che dell'adozione di un figlio.*
- *Accordi con varie attività commerciali per permettere ai dipendenti Ecopol di usufruire dei loro servizi ad un costo agevolato.*
- *Frutta fresca di stagione acquistata da un produttore locale e distribuita nei locali mensa aziendali a disposizione di tutti i dipendenti.*
- *Distribuzione a tutti i dipendenti di borracce per poter usufruire dei distributori di acqua presenti nei locali aziendali.*
- *Distribuzione a tutti i dipendenti di Kit tazze per poter prendere il caffè dai distributori ad un costo agevolato, ed eliminando al contempo i rifiuti dovuti all'uso dei bicchieri usa e getta.*
- *Distribuzione a tutti i dipendenti, in occasione della festività natalizia, di un pacco di Natale (realizzato da aziende solidali che danno lavoro a persone con varie disabilità), e di doni per ogni figlio di età minore ai 14 anni.*
- *Distribuzione a tutti i dipendenti di ticket compliments e buoni benzina per un importo pari a 400€ a dipendente (un po' meno per chi risultava essere assunto da meno di un anno).*

Per il prossimo anno sono allo studio nuovi servizi da fornire ai nostri dipendenti per venire incontro a quanto da loro richiesto mediante la survey effettuata.

La fase progettuale per l'elaborazione di un ambizioso progetto di Wellbeing è decisamente avanzata e troverà applicazione potenziale a cavallo dell'annualità 2023/2024.

In quest'ottica, in Ecopol abbiamo progettato ed intendiamo offrire dei piani di welfare aziendale che permettono ai dipendenti di raggiungere un corretto work life balance.

Supporto alla vita privata e familiare: questi sono i driver principali che guidano il concetto di "Take Care" presente in Azienda.

Per i prossimi anni sono già stati strutturati dei piani di welfare aziendale che mirano a sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita familiare con iniziative specifiche, sia a beneficio di dipendenti sia anche per l'Azienda stessa. Nel dettaglio sono stati pianificati i seguenti programmi:

- *Eco-Care: è il programma rivolto a coloro che, oltre a lavorare, assistono familiari non autosufficienti. Con questo progetto vogliamo rispondere alla domanda su come può un'azienda fare in modo che, un'attività così faticosa, così socialmente rilevante, che nasce da un profondo senso di responsabilità e di senso civico solidaristico, diventi un'esperienza sostenibile per un lavoratore caregiver e sia condivisa dall'azienda in cui lavora.*
- *Eco-Educational: consente ai genitori di scegliere e prenotare online campus, dopo-scuola, centri estivi e invernali per iscrivere i propri figli ad attività ludiche, sportive o linguistiche durante i periodi di chiusura della scuola. Inoltre, vuole anche favorire l'apprendimento scolastico ed universitario del personale dipendente.*
- *Eco-Mummy: consente alle lavoratrici di poter riprendere il lavoro, la propria vita professionale, con una modalità che consenta di affrontare la maternità in modo consapevole e sicuro affinché i vari sensi di colpa che talvolta emergono nelle neo mamme sia sul fronte lavorativo (non lavoro abbastanza, sono poco concentrata, devo chiedere permessi per gestire imprevisti riguardanti il bambino ecc...) che sul fronte familiare (trascorro poco tempo con mio figlio, quando rientro a casa sono stanca e non riesco a fare nulla ecc...) siano retaggio di un'epoca passata. Il nostro obiettivo è quello di fornire alle dirette interessate una "valigetta degli attrezzi" per manifestare la loro capacità di adattamento ed affrontare questo periodo della propria vita in modo strategico e sereno.*

Diversità, inclusione e sviluppo

In Ecopol abbiamo da sempre fatto della nostra diversità un punto di forza. Questa diversità non riguarda solo il nostro prodotto che è molto particolare, ma anche le nostre persone. Infatti, il fatto di avere nel nostro organico personale appartenente a varie etnie e religioni è sempre stato visto come un accrescimento per la nostra azienda ed ha permesso di evidenziare come l'inclusione sia un valore fondante di Ecopol. Un'ulteriore prova di tale inclusione è data dal fatto che, a seguito di domanda diretta presente nella survey HR (compilata in forma anonima), se fosse capitato di assistere a comportamenti discriminatori, l'89% di chi ha partecipato ha dichiarato di non aver mai assistito ad un tale comportamento, e la restante parte ha detto di averlo riscontrato solo occasionalmente. Il nostro obiettivo come Società è ovviamente quello di andare ulteriormente a migliorare tale dato. Inoltre, possiamo evidenziare che non si sono verificate nel corso degli ultimi due anni segnalazioni da parte del personale su discriminazioni.

All'interno di questo tema materiale riguardante diversità, inclusione e sviluppo, siamo andati ad individuare gli impatti per Ecopol più significativi, che sono risultati essere:

- *Incentivazione di forme di lavoro stabile e dignitoso per le nostre persone*
- *Sviluppo delle competenze del personale mediante programmi formativi adeguati*
- *Disuguaglianze legate a Diversity & Inclusion all'interno del personale, dei collaboratori e degli organi di governo*
- *Non totale trasparenza nella comunicazione e applicazione di driver soggettivi di valutazione nei percorsi di carriera dei dipendenti*

Vediamole più nel dettaglio.

Incentivazione di forme di lavoro stabile e dignitoso per le nostre persone

Come Azienda provvediamo ad assunzioni dirette non avvalendoci di somministrazione o staff leasing (tranne che per casi particolari). Abbiamo applicato correttamente il CCNL di settore Gomma & Plastica Industria, abbiamo implementato la contrattazione integrativa di secondo livello per favorire condizioni di miglior favore economico nei confronti dei nostri collaboratori; infine, abbiamo previsto forme di welfare aziendale (che sono state trattate precedentemente). L'incentivazione di forme di lavoro stabile e dignitoso è strettamente correlata anche al rispetto delle prescrizioni normative nazionale di settore (CCNL) ed alla contrattazione di 2° livello, ed il tutto avviene coinvolgendo gli RL - rappresentanti dei lavoratori. I lavoratori sono tutti assunti mediante contratti a tempo determinato, indeterminato o di apprendistato. Il numero di tali contratti è monitorato e suddiviso per fascia di età e genere, così come sono conteggiati eventuali contenziosi giudiziari in corso (risultati essere 0 per l'anno 2021 e per l'anno 2022).

Numero totale e percentuale di dipendenti assunti nell'anno, suddivisi per fasce d'età e genere.

Dipendenti assunti (per fasce di età)	2022			2021		
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Dipendenti assunti	16	26	7	22	20	3

Dipendenti assunti (per genere)	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti assunti	44	5	49	38	6	44

Inoltre, è importante puntare l'attenzione sul fatto che, essendo Ecopol un'azienda che ha avuto una forte fase di crescita e sviluppo sia nel 2021 che nel 2022, questo ha comportato che ci siano state un numero elevato di assunzioni. In particolare, nel 2022 è stato aperto il secondo impianto produttivo nel medesimo sito industriale. Questo ha reso necessario l'inserimento sia di figure operative, quali operatori di linea e tecnici di laboratorio, sia di figure manageriali che potessero fornire una struttura organizzativa all'Azienda.

Al contempo però, la necessità di assumere così tanto personale ha fatto sì che si verificassero anche elevati tassi di turn over tra chi è stato assunto e chi invece ha cessato il proprio contratto con la Società.

Dipendenti in forza per categoria professionale e genere	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	8	2	10	7	2	9
Impiegati	15	17	32	7	13	20
Operai	82	0	82	65	2	67
Totale	105	19	124	79	17	96

Numero totale e percentuale di dipendenti cessati nell'anno, suddivisi per fasce di età e genere.

Dipendenti cessati (per fasce di età)	2022			2021		
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Dipendenti cessati	8	11	2	4	6	0

Dipendenti assunti (per genere)	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti cessati	18	3	21	12	0	12

Tasso di Turnover (per fasce di età)	2022			2021		
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Turnover per fascia di età	21,6%	15,3%	13,3%	12,9%	10,9%	0,0%

Tasso di Turnover (per genere)	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Turnover per genere	17,1%	15,8%	16,9%	15,2%	0,0%	12,5%

Nel corso del 2022, abbiamo disposto la mappatura delle competenze, provvedendo alla redazione delle Job Description, e creando le SV - Schede di Valutazione delle performances. Inoltre, sono state attivate collaborazioni con i Centri dell'Impiego del territorio, al fine di sviluppare una rete di interazioni e sviluppo sociale che potesse portare beneficio e sostenibilità nell'area dell'attività imprenditoriale. Sono stati altresì inseriti strumenti software, che hanno permesso una selezione più efficace con riduzione dei tempi nella ricerca della figura professionale, ed una individuazione del match tra esigenze aziendali e candidati. I dipendenti che cessano il rapporto di lavoro, per mancato superamento del periodo di prova, o per mancato rinnovo del contratto, vengono supportati tramite la collaborazione tra la nostra Società ed il Servizio Territoriale, che permette e supporta il nuovo inserimento nel mondo del lavoro del dipendente uscente da Ecopol.

Non esiste lavoro dignitoso che non garantisca al lavoratore di trascorrere del tempo a casa per poter godere dell'ingresso in famiglia di un nuovo membro, sia esso dovuto ad una nascita o ad un'adozione. In Italia tale possibilità è data per legge. Di seguito riportiamo i dati relativi ai lavoratori di Ecopol che hanno usufruito del congedo parentale nel corso degli ultimi due anni.

Forza lavoro (dipendenti e collaboratori)	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	3	2	5	0	1	1
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	3	2	5	0	1	1
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo rendicontato dopo aver usufruito del congedo parentale	3	2	5	0	1	1
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'azienda nei 12 mesi successivi al rientro	2	2	4	0	1	1
<i>Tasso di rientro al lavoro</i>	100	100	100	0	100	100
<i>Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale</i>	0,7	1	0,8	0	1	1

Sviluppo delle competenze del personale mediante programmi formativi adeguati

Le sfide che in Ecopol dobbiamo affrontare, determinate dal settore in cui operiamo e dal ruolo nell'ambito dell'innovazione e della sostenibilità che ci proponiamo di ricoprire, richiedono lavoratori con conoscenze e competenze all'avanguardia e sempre in aggiornamento. Per questo motivo, dedichiamo grande attenzione all'elaborazione di un piano formativo biennale redatto considerando sia le pressioni del mercato e le richieste dei nostri clienti, che le istanze presentate dai nostri lavoratori. All'interno del Piano Formativo Aziendale biennale sono comprese tutte le varie iniziative formative e le relative coperture finanziarie, per assicurare lo sviluppo delle competenze tecniche e comportamentali del nostro capitale umano.

I KPI sul punto specifico sono identificati nella compilazione e redazione, da parte dei soggetti interessati, di schede di gradimento del processo formativo erogato da un lato, e da schede di valutazione dell'apprendimento dall'altro.

Numero totale annuo di ore di formazione per dipendente e numero dei dipendenti formati suddivisi per ogni categoria professionale e per genere.

Ore di formazione erogate per categoria professionale e genere	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	1394,4	348,6	1743	1164,8	332,8	1497,6
Impiegati	2614,6	2963,2	5577,8	1164,8	2163,1	3327,9
Operai	14293,1	0	14293,1	10815,7	332,8	11148,5
Totale	18302,1	3311,8	21613,9	13145,3	2828,7	15974

Come Società abbiamo provveduto all'effettuazione di un'analisi dei bisogni che ha determinato, successivamente, la stesura del Piano Formativo Aziendale Biennale 2022/2023. All'interno di esso sono state indicate le direttrici di intervento formativo nei confronti dei nostri collaboratori, sia in ambito di formazione cogente, sia in ambito di formazione tecnica, sia in ambito di formazione comportamentale; sono stati identificati i canali di finanziamento dei percorsi formativi e sono stati indicati gli strumenti per monitorare il ROI della formazione attraverso schede di apprendimento da compilarsi a carico dei discenti e tramite schede di gradimento della formazione erogata.

Spese e investimenti per la formazione	2022	2021
Spese e investimenti per la formazione	€ 89.132	€ 64.396

Modalità di erogazione della formazione	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore formazione e-learning	-	-	0	-	-	0
Ore formazione in aula	18302,1	3311,8	21614	13145,3	2828,7	15974

Il Piano di Formazione vuole essere uno strumento di programmazione snello e concentrato sui progetti formativi, ma per essere tale il PFA (Piano Formativo Aziendale) necessita di una fase preliminare di analisi dei bisogni formativi da compiere prestando attenzione contemporaneamente alle esigenze dei nostri dipendenti e a quelle della nostra organizzazione. In questa circostanza è particolarmente importante il coinvolgimento di tutte le parti interessate. Questo perché la partecipazione attiva e la motivazione di tutti i professionisti sono presupposto indispensabile per cambiare i valori e le culture di riferimento così come per aumentare le competenze tecnico-specialistiche necessarie a qualificare il servizio offerto all'utilizzatore.

L'analisi dei bisogni formativi, ha visto coinvolti, i membri del Comitato Esecutivo, i Direttori di Funzione, e i Referenti Aziendali della Formazione Obbligatoria, ai quali è stato affidato il compito di individuare le necessarie azioni formative, nel rispetto degli obiettivi aziendali previsti, tramite una survey interna.

Al fine di assicurare una maggiore incisività delle azioni previste, le proposte sviluppate avranno come cardine la crescita delle competenze del personale.

Le competenze del personale, sia tecniche che trasversali, sono decisive per la capacità delle organizzazioni di acquisire conoscenza e di utilizzarla per innovare. Ne consegue che i macro-processi economici non più solo territoriali ma globali, impongono oggi, più che mai, l'acquisizione di competenze anche di carattere trasversale.

Il PFA – Piano di Formazione Aziendale, si propone pertanto di:

1. Preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni assegnate;
2. Promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una azienda sensibile al cambiamento, ed in costante cambiamento;
3. Aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici della società;
4. Favorire lo sviluppo organizzativo della società e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
5. Garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
6. Migliorare le capacità del top management nel raggiungimento degli obiettivi della società;

Le azioni formative da attuare dovranno quindi supportare i cambiamenti intervenuti nell'organizzazione della società, in termini di riallocazione delle risorse umane, modifica di ruoli e nuove assegnazioni di funzioni, con il fine ultimo di sostenerne le strategie e le policy operative.

La formazione sarà volta, quindi, a sviluppare le conoscenze e la consapevolezza del personale operante nei vari servizi per il raggiungimento dei macro-obiettivi di governo.

Per il biennio 2022/2023 le attività formative si concentreranno, dunque, sia sulle Competenze Tecniche specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nella società, sia sullo sviluppo delle Competenze Trasversali, che nel mantenimento dei processi formativi periodici derivanti da Obblighi di legge, secondo le seguenti direttrici massive di intervento:

1. *Formazione amministrativa e giuridico-normativa con particolare riferimento alle recenti riforme in ambito giuslavoristico/economico/ambientale;*
2. *Formazione inerente allo sviluppo di una identità aziendale condivisa, Envisioning;*
3. *Formazione sulle tematiche di green economy e sulla sostenibilità dei processi produttivi;*
4. *Reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi;*
5. *Formazione informatica e telematica;*
6. *E-Government e comunicazione;*
7. *Innovazione nel processo di produzione materie plastiche;*
8. *Formazione sulla corretta gestione del Know-How aziendale;*
9. *Formazione sulla sicurezza – SSL e temi correlati;*
10. *Formazione ed implementazione dei processi certificatori ISO;*
11. *Formazione sull'applicazione operativa dei dettami derivanti dal GDPR;*
12. *Formazione sull'implementazione delle competenze trasversali – Progetto Scuderia Ecopol;*
13. *Formazione sui processi HR sia digitali che amministrativi;*
14. *Implementazione delle conoscenze linguistiche;*
15. *Formazione finalizzata ad aumentare la consapevolezza delle buone politiche gestionali in ambito di green procurement, green economy, bilancio sostenibile;*
16. *Formazione finalizzata al supporto del processo di internazionalizzazione;*
17. *Digitalizzazione dei processi informatici;*
18. *Formazione finalizzata ad aumentare le competenze manageriali in ambito di processi di Lean e di Operation management;*

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili.

Disuguaglianze legate a Diversity & Inclusion all'interno del personale, dei collaboratori e degli organi di governo

Attualmente in Ecopol non sono presenti politiche strutturate legate alla diversity & inclusion, ma sono allo studio dei progetti per migliorare da questo punto di vista. Le relazioni con le istituzioni Internazionali da un lato, e con la direzione interna dall'altro, stanno portando ad una definizione di un piano esecutivo per sviluppare politiche di D&I (sia interne che esterne) applicabili all'organizzazione. Al momento si sta valutando di attuare, in collaborazione con UNHCR, un progetto per favorire l'inclusione lavorativa di rifugiati e profughi (D&I esterna); al contempo è allo studio un processo per facilitare un ambiente di lavoro più inclusivo per i dipendenti favorendo percorsi di carriera interna e di premiazione di particolari performances (EOM). Per realizzare tali piani sono fondamentali partnership con Enti ed Istituzioni Internazionali, e la rimodulazione dei processi interni di accesso a carriere direttive. Da una rapida analisi sulla ripartizione dei dipendenti per categoria in base a genere, età, appartenenza a categorie protette ed altri indicatori di diversità si può evincere facilmente che è un'area su cui possiamo migliorare.

Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	8	2	10	7	2	9
Impiegati	15	17	32	7	2	9
Operai	82	0	82	65	2	67
Totale	105	19	124	79	17	96

Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere in %	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	80	20	100	78	22	100
Impiegati	47	53	100	35	65	100
Operai	100	0	100	97	3	100

Forza lavoro per qualifica suddivisi per fasce d'età	2022			2021		
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	9	1	0	8	1
Impiegati	12	18	2	6	13	1
Operai	25	45	12	25	34	8
Totale	37	72	15	31	55	10

Forza lavoro per qualifica suddivisi per fasce d'età in %	2022			2021		
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Dirigenti	0	0	0	0	0	0,1
Quadri	0	90	10	0	89	11
Impiegati	38	56	6	30	65	5
Operai	24	55	21	37	51	12

Minoranze (es. categorie protette) se applicabile	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	0	1	1	0	1	1
Operai	2	0	2	1	0	1
Totale	2	1	3	1	1	2

In totale in azienda abbiamo avuto il 2 % di dipendenti appartenenti alle categorie protette nel 2021, suddivisi come 1% donne ed 1% uomini. Nel 2022 invece tale dato è stato del 2,4%, suddiviso in 1,6% uomini e 0,8% donne.

In Ecopol, come purtroppo accade in molte altre realtà produttive, abbiamo delle disuguaglianze all'interno del personale, collegate principalmente ad un numero molto elevato di uomini rispetto al numero delle donne. Questo è principalmente da imputare al fatto che, per tipologia di lavoro (in particolare per movimentazione dei carichi ed orari di lavoro su turni) non si hanno donne presenti come operatori di linea in produzione. Questo ha comportato una evidente disparità tra il numero di lavoratrici donne ed il numero di lavoratori uomini. Al contempo però si può notare come, andando ad analizzare i generi dei lavoratori suddivisi per aree, le donne sono addirittura in numero superiore negli uffici.

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
N° di dipendenti di produzione	94	0	94	64	0	64
N° di dipendenti di laboratorio	4	4	8	12	4	16
N° di dipendenti di ufficio	7	15	22	3	13	16
Numero di dipendenti totale	105	19	124	79	17	96

Sicuramente un altro ambito su cui possiamo andare a migliorare relativamente alle disuguaglianze interne al personale è quello che riguarda il salary gap. Ad oggi, sebbene vi sia stato un certo miglioramento si evince ancora una differenza di stipendi tra uomo e donna, dovuta principalmente al fatto che, a parità di inquadramento, le mansioni possono essere diverse, e quindi con salari differenti, e dato che la maggioranza del personale è di sesso maschile si evince facilmente che, anche solo per una questione di probabilità, è maggiore la percentuale di uomini che ricoprono ruoli sensibili, rispetto a quella delle donne.

Rapporto tra stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini per ogni categoria professionale, per la sede di Chiesina Uzzanese

Stipendio medio di uomini e donne	2022	2021
	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo
Dirigenti	0%	0
Quadri	56%	66%
Impiegati	70%	73%
Operai	100%	94%

Rapporto tra remunerazione (salario base più bonus, benefits, azioni, ecc.) totale delle donne rispetto a quella degli uomini per ogni categoria professionale, per la sede di Chiesina Uzzanese.

Stipendio medio di uomini e donne	2022	2021
	Rapporto donna/uomo	Rapporto donna/uomo
Dirigenti	0%	0
Quadri	56%	66%
Impiegati	72%	74%
Operai	100%	94%

Non totale trasparenza della comunicazione e applicazione di driver soggettivi di valutazione nei percorsi di carriera dei dipendenti

Vista la forte crescita degli ultimi anni ed il conseguente aumento di personale si è resa evidente la necessità di tracciare e valutare i nostri collaboratori per dare evidenze dei percorsi di carriera intrapresi.

A tale proposito abbiamo inserito lo strumento delle Schede di Valutazione. Esse contengono più gradi di valutazione, così da assicurare la massima trasparenza ed una oggettiva valutazione delle performances, grazie anche all'inserimento della prassi di feedback e alla comunicazione continua tra responsabile e la propria squadra. Tale strumento è stato istituito a partire dal 2022.

N° di dipendenti valutati sui risultati e sullo sviluppo della carriera nell'anno 2022	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	-	-
Quadri	2	2	4
Impiegati	2	8	10
Operai	36	0	36
Totale	40	10	50

Lo strumento delle SV- Schede di Valutazione delle performance, ci ha permesso di evidenziare, oltre ai punti di forza e/o di miglioramento, anche le aree specifiche di ogni mansione relativamente alle competenze tecniche e a quelle trasversali.

L'oggettività del processo valutativo tramite SV-schede valutazione è garantita da un molteplice grado di giudizio coinvolgendo tutti gli stakeholders interessati (responsabile diretto, responsabile dell'area, staff HR), riducendo al minimo il rischio di soggettività.

La scheda di valutazione prevede una prima parte dove viene descritta la funzione /mansione della persona valutata, con l'identificazione dei responsabili a cui deve riportare, e la descrizione delle Key activities e delle competenze tecniche necessarie per ricoprire il ruolo in modo efficace.

Le competenze tecniche sono riportate in numero dispari e con una scala di valutazione che va da 1 a 5. A seguire c'è una parte inerente alle competenze soft o trasversali, anch'esse valutate con una scala che va da 1 a 5. Il giudizio di valutazione della persona viene fatto sia dal diretto responsabile del soggetto che dal dirigente dell'area di appartenenza.

Conclude la scheda di valutazione l'analisi delle aree di miglioramento e dei punti di forza, con i commenti logico-analitici del/i valutatore/i.

Infine, il soggetto valutato ha un colloquio di feedback con l'ufficio delle risorse umane ed i suoi riporti funzionali.

Prodotti e sviluppo del mercato

Il raggiungimento da parte della nostra Società, di obiettivi legati alla sostenibilità ambientale, è necessariamente legato al coinvolgimento e alla collaborazione degli altri attori della sua catena del valore. In questo senso, come azienda ricopriamo un ruolo centrale e strategico nel raccordare le loro esigenze e nel coordinare i loro stimoli. Infatti, recepiamo i bisogni dei clienti, sempre più attenti all'impatto ambientale dei loro prodotti, aiutandoli a raggiungere i propri obiettivi in termini di sostenibilità tramite la collaborazione e lo sviluppo di soluzioni sostenibili. Questo processo è reso possibile grazie ai nostri prodotti, alla struttura aziendale e allo stretto contatto con i nostri fornitori e con i nostri clienti, con cui lavoriamo in sinergia per rispondere puntualmente alle necessità del mercato.

Prodotti: innovazione, qualità e sicurezza

La forza di Ecopol, che ci ha permesso di avere uno sviluppo così forte, risiede sicuramente nelle nostre persone, ma soprattutto nei nostri prodotti, e nella capacità di trovarli la giusta collocazione sul mercato, che ha permesso di creare valore per noi Ecopol, e per tutta la nostra catena del valore.

I film che produciamo sono molto particolari, dato che non sono film plastici, ma film a base polimerica idrosolubili e biodegradabili, caratteristiche queste che li rendono unici, e pertanto non equiparabili a niente di simile.

A dimostrazione di queste peculiarità dei nostri prodotti ci sono analisi e certificazioni che attestano ciò. Infatti, tutti i nostri film sono stati testati per verificare il loro grado di biodegradabilità presso laboratori accreditati, che hanno dimostrato come non solo sono biodegradabili, ma possono essere definiti "rapidamente biodegradabili" secondo quanto definito dal test method OECD 301B (OECD 301B – Biodegradation Test – CO2 Evolution). Inoltre siamo andati anche a testare la biodegradabilità dei nostri prodotti in ambiente marino secondo ASTM D6691 (Standard Test Method for Determining Aerobic Biodegradation of Plastic Materials in the Marine Environment by a Defined Microbial Consortium or Natural Sea Water Inoculum), ed anche in questo caso il nostro film ha superato il test, risultando biodegradabile. Infine, abbiamo ottenuto la certificazione OK industrial COMPOST di TUV per uno dei nostri film. Tale certificazione ci permette di attestare che il nostro prodotto Hydrolene LTF/LJ 39 micron oltre ad essere idrosolubile e biodegradabile è anche compostabile. Tutte queste attestazioni sono utili per certificare che anche qualora il nostro prodotto dovesse arrivare in natura, non impatti su di essa.

Utilizzo di nuove tecnologie che richiedono un elevato consumo di risorse idriche e l'utilizzo di sostanze etichettate come "pericolose"

Per ampliare ulteriormente il nostro portfolio di prodotti e soprattutto le applicazioni possibili dei nostri film, nel corso del 2022 è stata intrapresa la costruzione di un nuovo stabilimento con una tecnologia diversa da quella che avevamo usato fino ad allora.

Lo sviluppo della nuova tecnologia, è risultata essere necessaria per poter entrare in un settore di mercato dove il film che già producevamo non può essere venduto per l'impossibilità di renderlo conforme alla normativa vigente. A differenza della tecnologia preesistente, che non prevede uso di acqua, nella nuova tecnologia si lavora in soluzione a base acquosa.

Questa tecnologia prevede quindi un elevato utilizzo di acqua nella produzione, ed anche la presenza di alcune materie prime classificate pericolose secondo il REACH, ma necessarie per il mantenimento della soluzione in condizioni ottimali. Questo potenzialmente potrebbe comportare un impatto negativo soprattutto legato all'ambiente.

Proprio per cercare di ridurre il più possibile il consumo eccessivo di acqua che si ha, potenzialmente, nel ciclo produttivo, in Ecopol ci siamo dotati di sistemi di recupero delle acque lungo la linea produttiva. Queste vengono poi depurate, mediante trattamento biologico (vasche a fanghi attivi) e trattamenti chimico fisici (filtrazione, demineralizzazione etc.), così da rigenerare l'acqua che può poi essere nuovamente utilizzata nel ciclo produttivo. Questo ciclo, secondo i dati di progetto, ci permette di riutilizzare l'80% delle acque che recuperiamo, in questo modo limitiamo al minimo la % di acqua da emungere dalla falda e riduciamo drasticamente anche la produzione di rifiuti generati. Una volta che la produzione sarà partita e sarà a regime, è previsto un KPI per monitorare quanto sarà l'emungimento delle acque di pozzo, così da poter calcolare quanta acqua di riciclo e quanta acqua vergine verrà utilizzata per Kg di prodotto.

Utilizzo di packaging non biodegradabile ai fini del mantenimento della qualità del prodotto finito

I film che produciamo in Ecopol sono molto particolari, dato che non sono film plastici, ma film a base polimerica idrosolubili e biodegradabili, queste caratteristiche li rendono unici nel loro genere. Questa loro unicità comporta però anche una sensibilità ad alcuni fattori esterni (soprattutto l'umidità) che fanno sì che i nostri film debbano essere trattati con estrema attenzione e cautela, ad esempio per quello che riguarda il loro stoccaggio a magazzino e la loro manipolazione. Proprio per questi motivi è molto importante il packaging con il quale andiamo a imballare i nostri prodotti. Infatti, tale packaging non ha solo il ruolo di incartare il film per preservarlo da urti meccanici e sporco, ma soprattutto ha una funzione di protezione da agenti avversi quali possono essere l'umidità dell'aria o l'eventuale esposizione, anche temporanea alla pioggia (magari durante le manovre di carico e scarico del prodotto). Per questi motivi non possiamo permetterci di modificare il packaging con altri maggiormente sostenibili a livello ambientale, a meno che non si dimostri l'equivalenza nelle caratteristiche di protezione del nostro prodotto, affinché la sua qualità non sia compromessa. Anche se al momento non possiamo agire per sostituire il packaging esistente con altri maggiormente sostenibili, quello che però facciamo è

dare indicazione ai nostri clienti su come smaltire correttamente i packaging per permetterne il riciclo dell'imballaggio con cui arriva il film. Tra l'altro a partire dal gennaio 2023 la normativa prevederà l'obbligo di comunicare i codici degli imballaggi con cui arriva la merce così da permettere il corretto riciclaggio degli stessi da parte di chi li riceve.

Potenziali danni per la salute dei consumatori legati a prodotti distribuiti sul mercato difettosi e/o non conformi a normative comunitarie

Potenziali danni per la salute dei consumatori legati a prodotti distribuiti sul mercato difettosi e/o non conformi a normative comunitarie è un impatto solo potenziale, e difficilmente potrà accadere nella nostra azienda. In primis perché, essendo certificati ISO 9001, 14001 e 45001 abbiamo stilato le corrette procedure per effettuare tutte le operazioni coinvolte nella produzione, al fine di evitare il verificarsi di tali danni potenziali per i consumatori. Inoltre, come ulteriore garanzia ci preoccupiamo di effettuare varie analisi sui nostri film, che attestino l'assenza di prodotti pericolosi al loro interno e la conformità alle varie normative vigenti (verifica della presenza di contaminanti pericolosi, quali i metalli pesanti, i COV, le Aldeidi etc.; analisi di Ecotossicità del film test method OECD 201-202-203). Tutte le analisi vengono svolte presso laboratori accreditati e certificati. Infine, per quanto riguarda la possibilità che avvengano potenziali danni ai consumatori, legati a prodotti distribuiti sul mercato non conformi, in Ecopol sono verificati tutti i lotti che vengono spediti al cliente al controllo qualità, così come sono controllate le materie prime in ingresso. A conclusione, per alcune tipologie di analisi più specifiche, viene mandato il nostro prodotto ad analizzare presso laboratori terzi che ne attestano la sicurezza e la conformità. In questo caso si monitora se vengono presentati reclami dai nostri clienti riguardo la sicurezza e la performance del nostro prodotto.

Il feedback dei nostri clienti è il metro che ci fa capire che le azioni intraprese sono in grado di scongiurare il verificarsi di tale evento. Infatti, ad oggi non abbiamo mai ricevuto reclami in tale senso.

Infine, fino ad ora, non si sono mai verificati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti forniti da Ecopol.

Sviluppo e crescita in nuovi mercati

La crescita che in Ecopol abbiamo sperimentato negli ultimi anni, è la conseguenza diretta di un'apertura del mercato verso un prodotto innovativo, quale è il nostro film. La richiesta sempre maggiore dei nostri prodotti da parte di vari clienti ha reso necessario aumentare la nostra capacità produttiva. Questo è stato fatto inizialmente andando ad accrescere le ore di lavoro delle macchine, fino a portarle a ciclo continuo ed a lavorare 7 giorni su 7; quando anche questo non è più bastato per coprire le richieste dei clienti si è reso necessario aumentare il numero di macchine in grado di produrre. La diretta conseguenza di ciò è stata la realizzazione di nuovi stabilimenti produttivi. La costruzione di tali nuove sedi non solo ha risposto alla necessità di aumentare la capacità produttiva, ma ci ha permesso di diversificare, grazie a macchinari diversi, la produzione, e di ridurre i costi ed i tempi di trasporto delle merci, grazie alla realizzazione di un sito produttivo in un altro continente.

Realizzazione di un nuovo impianto produttivo in Italia e di una nuova sede in USA all'avanguardia

La necessità di fare investimenti per realizzare nuovi siti di produzione come già anticipato si è reso necessario per soddisfare le richieste sempre crescenti dei nostri film da parte dei clienti. Con la realizzazione del nuovo stabilimento costruito accanto al preesistente sito di Chiesina Uzzanese, oltre ad aumentare la nostra capacità produttiva, ci ha permesso di andare a diversificare la produzione. Infatti, con la nuova tecnologia si potranno realizzare film adatti anche all'uso nell'ambito delle monodosi per lavatrici. Una volta avviata la produzione nel nuovo sito saremo in grado di ampliare il nostro portfolio di prodotti.

Per quanto riguarda la realizzazione attualmente in corso, dello stabilimento in USA, in questo caso si è voluto creare un sito produttivo che fosse più vicino ai nostri clienti americani, così da garantire un servizio più rapido per quanto riguarda le consegne e con un impatto ambientale indubbiamente inferiore (non dovendo più far partire la merce dall'Europa per farla arrivare in USA).

La realizzazione dei nuovi stabilimenti ha comportato un investimento di 42 milioni di € comprensivo dei macchinari e degli impianti necessari per il loro avvio. Tale investimento e la conseguente realizzazione delle infrastrutture necessarie, è stato possibile grazie al reinvestimento di tutti i profitti generati dall'azienda e al coinvolgimento degli istituti creditizi che sempre sono stati al fianco di Ecopol.

L'aver realizzato nuovi impianti produttivi avrà sicuramente ricadute in termini di impatti positivi sia sui territori dove gli stabilimenti sono dislocati (in termini di generazione di posti di lavoro e quindi maggiore prosperità economica) che in termini ambientali, dato che trattandosi di nuove costruzioni sono state realizzate secondo i canoni di efficientamento energetico.

Tutto il processo che ha portato a fare investimenti strutturali così ingenti è stato monitorato dal top management e svolto secondo le normative vigenti per scongiurare rischi di ogni tipo. Esiste infatti un processo di controllo interno, supportato dal reparto finance e monitorato dal top management che verifica lo stato di avanzamento dei progetti rispetto all'ammontare e alle tempistiche pianificate.

Investimenti in ricerca e sviluppo

La ricerca e sviluppo è il cuore dell'azienda, è il luogo dove le nuove idee vengono sviluppate. Per permettere alla ricerca e sviluppo di agire al meglio, deve essere fornita di tutti i mezzi dei quali potrebbe necessitare.

Una delle cose che i nostri clienti da sempre apprezzano di noi è la capacità di fornire soluzioni tecnologiche customizzate sulle esigenze dei nostri clienti. Questo ci ha portato ad investire molto in R&D, per permettere ai nostri ricercatori di poter sviluppare nuove soluzioni tecnologiche adatte alle sfide del contesto.

Di seguito si vedono le spese sostenute per R&D inerenti ad acquisto attrezzature e nuovi macchinari ed inerenti ad analisi effettuate per sviluppare o approfondire aspetti importanti e per portare avanti nuovi progetti:

Investimenti	2022	2021
Investimenti in attrezzature di laboratorio	€ 298.358	€ 54.000
Test e Analisi R&D	€ 3.764	€ 18.000

Supply chain responsabile

In Ecopol S.p.A. produciamo film polimerici biodegradabili ed idrosolubili, principalmente utilizzati nel settore della detergenza, e con utilizzi secondari che riguardano incapsulamento di fibre ed additivi per cementi e utilizzo come distaccante nella produzione di superfici solide quali le lastre in quarzo per i ripiani delle cucine. Ecopol produce un film polimerico usato principalmente nell'ambito della detergenza. La ripartizione delle vendite è così strutturata: tra il 75% e 85% del fatturato è derivante dalla detergenza; tra il 12% ed il 20% dalle superfici solide ed il restante 2%- 4% deriva dall'industria del cemento. I nostri prodotti sono venduti in tutto il mondo, ad eccezione di Cina, Sud America e Giappone. Per la produzione dei nostri prodotti ci approvvigioniamo di materie prime, di cui la principale arriva dall'Asia, poi per lo più i nostri fornitori, sia di materie prime che di imballaggi ed affini sono dislocati in Italia ed Europa. Il numero di fornitori da cui ci approvvigioniamo per la realizzazione del nostro prodotto è 25, con questi abbiamo un rapporto di fornitura contrattuale, per lo più ricorrente ed a lungo termine. Infine, il nostro prodotto viene venduto mediante canali btob; indicativamente il numero di clienti è di 60, con i quali abbiamo contratti di fornitura ricorrenti per lo più a lungo termine.

In Ecopol stabiliamo con i propri fornitori dei rapporti duraturi, basati su trasparenza e collaborazione. Essi vengono sottoposti ogni anno ad un processo di valutazione basato sulla qualità (che si concretizza nell'analisi di alcuni aspetti come il numero dei reclami, i tempi di reazione, la puntualità della consegna e la completezza della documentazione regolatoria legata alla presenza di sistemi di gestione ISO 9001), sul presidio di temi legati a sicurezza ed ambiente (ad esempio infortuni ed incidenti ambientali, e presenza di sistemi di gestione ISO 14001 ed ISO 45001), sulla sostenibilità economica della fornitura e sulle condizioni di consegna.

Questa procedura operativa, in combinazione con il business continuity plan aziendale, ci ha permesso di mantenere e coltivare un elevato standard di qualità, sicurezza e continuità delle forniture.

Le soluzioni sviluppate presso Ecopol hanno come scopo di rispondere direttamente ai bisogni dei clienti. In Ecopol, infatti, abbiamo una struttura che facilita il recepimento immediato delle esigenze di questi ultimi e le concretizza in soluzioni innovative, veicolando i loro bisogni lungo la catena produttiva interna ed esterna.

Oltre a quanto sopra descritto in Ecopol dobbiamo tenere in considerazione anche il fatto che possiamo risultare coinvolti nella generazione di alcuni impatti negativi legati al tema della supply chain. La nostra produzione, infatti, ha come materia prima tra le principali il polivinilalcol. Tale prodotto attualmente è solo di derivazione petrolifera, e quindi risulta essere una materia prima fuel based. Ad oggi, sebbene sia fattibile la produzione anche a partire da fonti rinnovabili (quali ad esempio il biodiesel) non ci sono fornitori che lo producono in modo alternativo e, dato che esso rimane uno dei costituenti principali del nostro film, non abbiamo trovato alternative valide per sostituirlo nelle formulazioni.

In Ecopol dobbiamo tenere conto anche della possibilità che si verifichino danni ambientali da sversamenti o da produzione di rifiuti durante le attività produttive della catena del valore. Infatti, come tutte le attività produttive,

generiamo dei rifiuti che, se non correttamente trattati potrebbero generare danni all'ambiente. Tale impatto che risulta essere potenziale, non dipende direttamente dalla nostra Società, ma risulta essere collegato alla sua catena del valore; ed a tale riguardo c'è la possibilità di agire. Infatti, per evitare di incorrere in questo tipo di problematica abbiamo selezionato con cura gli smaltitori di rifiuti ai quali affidiamo i nostri scarti industriali che non sono recuperabili in altro modo. Inoltre, ci accertiamo che tutti coloro che operano nella catena di smaltimento siano dotati delle certificazioni ed attestazioni richieste dalla legge.

Infine, degno di nota è sicuramente l'impatto che possono avere i vari fornitori che operano in diverse aree geografiche lungo la catena del valore e che pertanto potrebbero non essere obbligate per legge a rispettare i diritti umani dei propri lavoratori o a garantire orari di lavoro giusti, cosa che purtroppo può verificarsi più facilmente in Paesi in via di sviluppo. Per prevenire l'ingresso e la collaborazione con fornitori che non rispettino i diritti umani, abbiamo implementato un sistema di valutazione dei nostri fornitori. Il questionario di autovalutazione che inviamo loro al momento è il principale mezzo che usiamo per verificare e monitorare gli impatti relativi alla supplychain. Oltre a ciò, nel caso di nuovi fornitori, si fanno delle ricerche e delle verifiche dal punto di vista amministrativo finanziario. Gli indicatori ed i target utilizzati per valutare i fornitori derivano dall'analisi del questionario di autovalutazione del fornitore e sono elencati all'interno della scheda del fornitore nel gestionale, con rivalutazione biennale.

Un altro modo per cercare di ovviare alla problematica sopra descritta potrebbe essere quello di approvvigionarsi da fornitori locali, così da avere certezza collegate ad obblighi di legge sul rispetto dei diritti umani.

Percentuale di budget di approvvigionamento speso per area geografica di riferimento dei fornitori.

Valore complessivo delle forniture di beni, servizi e prestazioni lavorative per area geografica	2022 €	2021 €
Italia	13%	23,2%
Europa (esclusa Italia)	66%	76,8%
Asia	21%	0%
America	0	0%
<i>Totale</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Ad oggi non c'è un impegno da parte della nostra Società di implementare ulteriormente gli approvvigionamenti da fornitori locali, dato che la maggior parte delle materie prime che acquistiamo sono molto specifiche e prodotte da pochi fornitori, tutti presenti all'estero. Per quanto riguarda invece i fornitori di imballaggi ci riforniamo già da fornitori con sede in Italia, seguendo criteri di ottimizzazione delle distanze.

Per ogni materia prima o fornitura necessaria per l'azienda sono sempre valutati e qualificati più fornitori, in modo da risultare sempre coperti per l'acquisto del bene o del servizio. Nel caso in cui dovesse verificarsi un reclamo relativo ad una fornitura, agiamo direttamente sul fornitore che provvede alla sostituzione del materiale o alla creazione di una nota di credito. Tale evento viene poi segnalato all'interno della scheda cliente. Ad oggi abbiamo qualificato nuovi fornitori per garantirci la continuità produttiva, e abbiamo provveduto a qualificarli sulla base del questionario

di autovalutazione. Da tale questionario si è evidenziato il rispetto dei criteri ambientali e dei diritti umani dei lavoratori e non si è riscontrata nessuna situazione di rischio, probabilmente anche perché la maggior parte dei nostri fornitori è italiano ed europeo, dove le normative inerenti il rispetto dell'ambiente e dei diritti umani sono molto stringenti.

Nuovi fornitori valutati.

Tipologia di valutazione	Area geografica	2022		2021	
		n.	% sul tot. dei fornitori	n.	% sul tot. dei fornitori
Nuovi fornitori sottoposti ad attività di valutazione al fine di individuare gli impatti sulla società	Italia	8	40	4	40
	EU (no ITA)	1	5	1	10
	Asia	1	5	0	0
	America	0	0	0	0
Nuovi fornitori sottoposti ad attività di valutazione secondo criteri ambientali	Italia	8	40	4	40
	EU (no ITA)	1	5	1	10
	Asia	1	5	0	0
	America	0	0	0	0
Totale		100	100	5	100

Sui nuovi fornitori che abbiamo valutato il 60% risulta aver conseguito le maggiori certificazioni ISO in ambito qualità (ISO 9001), ambiente (ISO 14001) e sicurezza (ISO 45001).

Nel corso del 2021 e del 2022 non ci sono stati contenziosi con i fornitori.

Requisiti di rendicontazione per gli impatti ambientali.

Valutazione fornitori	Area geografica	2022		2021	
		n.	% sul tot. dei fornitori	n.	% sul tot. dei fornitori
Fornitori valutati per quanto riguarda gli impatti ambientali	Italia	67	90,5	59	92,2
	EU (no ITA)	4	5,4	3	4,7
	Asia	3	4,1	2	3,1
	America	0	0	0	0
Totale		74	100	64	100

Requisiti di rendicontazione per gli impatti sociali.

Valutazione fornitori	Area geografica	2022		2021	
		n.	% sul tot. dei fornitori	n.	% sul tot. dei fornitori
Fornitori valutati per quanto riguarda gli impatti sociali	Italia	67	90,5	59	92,2
	EU (no ITA)	4	5,4	3	4,7
	Asia	3	4,1	2	3,1
	America	0	0	0	0
Totale		74	100	64	100

► Per il 2023/2024 sono allo studio sistemi di vario tipo (questionari, survey on line, sistemi di assesment ESG su piattaforme on line esistenti) per aumentare l'engagement dei fornitori in ambito ambiente e sociale, così da avere una valutazione ancora più precisa, ed invogliarli ad agire in modo sempre più proattivo su tali temi.

Sostegno alle comunità locali e al territorio

In Ecopol attribuiamo una grande importanza al territorio dove si trovano le nostre radici e sviluppiamo il nostro business. Per questo motivo cerchiamo di agire per portare beneficio a tale territorio. In primis, infatti, l'area geografica scelta per la dislocazione degli stabilimenti ha ricevuto un beneficio in termini economico-sociali dalla presenza degli stessi. Infatti, un'azienda sana ed in crescita genera posti di lavoro e di conseguenza maggiore ricchezza per il territorio. Oltre a questo, abbiamo cercato sin da subito di mitigare il disagio dovuto alla presenza di una realtà produttiva come è la nostra che opera sulle 24H 7/7gg. Abbiamo collaborato sin da subito con le istituzioni locali e vari enti rendendoci disponibili ad organizzare e partecipare attivamente a varie attività a tema solidarietà e sociale, con l'intento di educare e diffondere comportamenti sostenibili che portano ad un maggiore benessere per la comunità.

Ecopol al momento continua ad essere una delle realtà lavorative maggiori nell'area in cui siamo dislocati, con una crescita ancora costante. Soprattutto quest'ultimo punto ha fatto sì che siamo uno dei maggiori datori di lavoro dell'area. Infatti, la realizzazione di un secondo stabilimento produttivo dislocato sempre nel territorio di Chiesina Uzzanese, ha reso necessario cercare maestranze da inserire in azienda, e nella ricerca di tale personale sono stati molti gli abitanti dell'area a proporsi per essere assunti presentando, talvolta anche direttamente in azienda, le proprie autocandidature. Ovviamente la selezione dei candidati è gestita dal reparto HR che si occupa di selezionare il profilo migliore per la posizione lavorativa aperta.

Sempre nell'ottica di portare un valore aggiunto al territorio ed alla comunità che ci ospita Ecopol si è prodigata per organizzare assieme ad enti ed associazioni di volontariato alcune attività rivolte alla cittadinanza. Nel dettaglio:

La giornata del buon cittadino

Assieme a Croce Rossa Sezione di Pescia e ANVVF Associazione nazionale vigili del fuoco abbiamo organizzato una giornata sui temi dell'educazione civica ed ambientale rivolta ai bambini. Alcuni nostri dipendenti si sono prodigati come volontari per essere presenti e garantire il corretto svolgimento della giornata.



La giornata della prevenzione

Abbiamo messo a disposizione i locali di Ecopol per permettere ai cittadini di accedere a visite specialistiche ed analisi totalmente gratuite grazie all'aiuto della CRI sezione di Pescia. Anche in questo caso alcuni dipendenti di Ecopol si sono resi disponibili a titolo volontario, per presenziare e permettere il corretto svolgimento della giornata.



Festival Pianeta Terra

Abbiamo partecipato con un evento dedicato ai bambini per promuovere l'inclusione e insegnare il rispetto per l'ambiente mediante un fumetto.



In Ecopol siamo stati tra i primi a credere nella riuscita di tale evento e pertanto abbiamo deciso di essere in prima linea come sponsor nella promozione di questo festival che sviluppa i temi della sostenibilità in tutte le sue aree. Oltre a quanto sopra descritto, Ecopol, e soprattutto i nostri dipendenti sono sempre stati in prima fila per organizzare raccolte di beni di prima necessità per aiutare le popolazioni che si trovavano in situazioni di rischio e necessità, come è successo per l'emergenza della guerra in Ucraina ed il terremoto in Turchia. Per entrambi i casi abbiamo organizzato raccolte di abiti e di beni fatti pervenire alle popolazioni in difficoltà tramite UNHCR, Ambasciata Turca ed Ordine di Malta.

Sempre nell'ottica di integrazione con il territorio e come gesto di gratitudine e conciliazione nei confronti della comunità che ci ospita, l'Azienda si impegna a restituire qualcosa. Nel dettaglio, quello che è stato fatto riguarda le donazioni all'ospedale Pediatrico Meyer e donazioni alla Caritas di Pistoia per supportare famiglie in forte difficoltà. Infine, ci siamo impegnati a sponsorizzare la squadra giovanile del Montecarlo Calcio, realtà che opera sul territorio e che coinvolge i bambini dai 5 anni di età, dove l'integrazione e lo spirito di squadra sono valori portanti del team, e che Ecopol approva e condivide.

Per tutte quelle che sono le azioni svolte a sostegno della comunità locale, non si hanno dei KPI che vengono monitorati, ma è stato fatto un questionario anonimo per verificare internamente all'azienda, quanto le azioni intraprese sono state apprezzate dai dipendenti. Inoltre, seguendo un principio di miglioramento continuo Ecopol si impegna a rinnovare il proprio sostegno alla comunità cercando di migliorare ogni volta nelle proposte e nelle azioni basandosi sulle esperienze pregresse. (ad esempio, abbiamo notato che è più di interesse per la comunità creare attività ludico educative rivolte ai bambini, e quindi cerchiamo di sviluppare maggiormente idee che coinvolgano i piccoli.) Le azioni di volontariato che abbiamo portato avanti, a vario titolo, nei confronti della comunità, sono sempre state svolte con l'obiettivo di dare un valore aggiunto per chi abita il territorio dove siamo dislocati. Abbiamo seguito tale pensiero nel realizzare le varie attività e quindi, non ci siamo lasciati influenzare dagli stakeholder, ma piuttosto abbiamo cercato di coinvolgerli in alcune di queste attività (si veda ad esempio l'evento organizzato per il Festival Pianeta Terra). Infine, abbiamo sempre dato evidenza a ciò che stavamo facendo mediante pubblicazioni di News sul nostro sito o post LinkedIn.

Nota Metodologica

Il presente documento rappresenta il primo Report di Sostenibilità di Ecopol S.p.A. (nel seguito anche “Ecopol” o la “Società”) e dimostra l’impegno e l’attenzione che la Società pone verso l’integrazione dei temi di sostenibilità all’interno del proprio business.

Segnaliamo che nel presente Report di Sostenibilità, a differenza di quanto riportato nel Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2022, la società Ecopol America Inc. è stata esclusa dal perimetro di rendicontazione. La ragione deriva dal fatto che la controllata americana non è ancora operativa in quanto nel corso del 2022 sono iniziati i lavori di costruzione del nuovo sito produttivo in USA, situato a Griffin nello stato della Georgia, che saranno ultimati nel 2023.

L’arco temporale di riferimento è l’esercizio 2022, ovvero l’anno solare che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Al fine di favorire la comparabilità dei dati quantitativi per le diverse aree tematiche analizzate, sono stati riportati anche i valori numerici relativi agli esercizi 2021.

Il Report di Sostenibilità, è redatto in conformità ai GRI Standards, aggiornati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, che rappresentano oggi lo standard di rendicontazione non finanziaria più riconosciuto e diffuso a livello internazionale.

Il presente documento è redatto su base volontaria in quanto la società è esentata dall’obbligatorietà di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria, secondo il D.lgs. 254/2016 attualmente in vigore.

Il presente documento tratta ed approfondisce i temi materiali per Ecopol, ovvero le tematiche che rappresentano gli impatti dell’organizzazione sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, inclusi quelli sul loro diritti umani. Per impatti si intendono gli effetti che l’organizzazione ha o potrebbe avere sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, compreso sui loro diritti umani, che a sua volta può indicarne il contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile. Nel paragrafo “Gli stakeholder, i temi materiali e gli impatti” sono esposte le modalità con cui la Società ha interloquuto con i propri stakeholder per la definizione dei propri temi materiali e dei relativi impatti, coerentemente con quanto previsto dall’aggiornamento dei GRI del 2021.

Nella tabella di correlazione “GRI Content Index”, riportata in calce al documento, per ciascun tema materiale è esplicitato il riferimento di pagina del Report in cui è possibile trovare il relativo contenuto.

Ecopol mette a disposizione degli stakeholder il presente Report di Sostenibilità attraverso la sua pubblicazione sul sito internet: www.ecopol.com.

Per richiedere ulteriori informazioni circa il presente Documento o per condividere commenti e osservazioni, è possibile scrivere all’indirizzo e-mail: info@ecopol.com.

GRI Content Index

GRI Content Index- Ecopol S.p.A.

Dichiarazione d'uso: Ecopol S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022

Standard di settore GRI pertinenti: N/A

GRI	Indicatore	Pag.
1	Principi Fondamentali - versione 2021	n/a
INFORMATIVA GENERALE 2021		
2-1	Dettagli organizzativi	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	
2-4	Revisione delle informazioni	
2-5	Assurance esterna	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	
2-7	Dipendenti	
2-8	Lavoratori non dipendenti	
2-9	Struttura e composizione della governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione e sostenibilità	
2-15	Conflitti d'interesse	
2-16	Comunicazione delle criticità	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	
2-23	Impegno in termini di policy	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	

2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

2-27 Conformità a leggi e regolamenti

2-28 Appartenenza ad associazioni

2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

2-30 Contratti collettivi

TEMI MATERIALI 2021

3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

3-2 Elenco di temi materiali

BUSINESS ETICO E RESPONSABILE

3-3 Gestione dei temi materiali

205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

PRIVACY DEI DATI E CYBERSECURITY

3-3 Gestione dei temi materiali

418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

PRODOTTO: INNOVAZIONE, QUALITÀ E SICUREZZA

3-3 Gestione dei temi materiali

416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi

SUPPLY CHAIN RESPONSABILE

3-3 Gestione dei temi materiali

204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali

308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali

414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali

SVILUPPO E CRESCITA IN NUOVI MERCATI

3-3 Gestione dei temi materiali

203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

3-3 Gestione dei temi materiali

403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

403-3 Servizi per la salute professionale

403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

► Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti.

► Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati incidenti confermati di corruzione.

► Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di violazione della privacy dei clienti e perdita di loro dati.

- 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro
- 403-6 Promozione della salute dei lavoratori incidentati
- 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business

PERSONALE: DIVERSITÀ, INCLUSIONE E SVILUPPO

- 3-3 Gestione dei temi materiali
- 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti
- 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time
- 401-3 Congedo parentale
- 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione
- 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale
- 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti
- 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ LOCALE

- 3-3 Gestione dei temi materiali
- 413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

GESTIONE DEI RIFIUTI

- 3-3 Gestione dei temi materiali
- 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti
- 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti
- 306-3 Rifiuti generati

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

- 3-3 Gestione dei temi materiali
- 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione
- 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
- 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

Note

Note



ECOPOL S.p.A.
Polo Ind.le Sergio Marchionne 1
51013 Chiesina Uzzanese, Pistoia, IT

+39 0572 286000
info@ecopol.com

www.ecopol.com
