SITIP
TECHNICAL TEXTILES

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2021
DEL GRUPPO SITIP

NKL Ltd
NYLON KNITTING

accoppiatura di asolo spa

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER 3
SITIP IN SINTESI 5
NOTA METODOLOGICA 6

01 **CHI SIAMO** 8
1.1 Dettagli dell'organizzazione 8
1.2 Mission e valori 9
1.3 Le certificazioni del Gruppo 10
1.4 Principali prodotti offerti 12
1.5 Attività, catena di fornitura e altre relazioni commerciali 14
1.6 Struttura societaria del Gruppo 15
1.7 Corporate Governance 19
Il modello di governance 19
La struttura del sistema di governance e ruoli dei componenti 20
Il Processo di Nomina del Massimo Organo di Governo 22
Il Processo di Nomina del Comitato di Direzione 23
Ruolo del Massimo Organo di Governo e Dirigenza nella gestione della Sostenibilità 23
Meccanismi di Comunicazione di criticità al Massimo Organo di Governo 24
Valutazione delle performance del Massimo Organo di Governo 24

02 **APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ** 25
2.1 Strategie di Business 25
Approccio alla gestione di eventuali impatti negativi 27
Collaborazioni con organizzazioni esterne in ambito di Sostenibilità 27
2.2 Stakeholder del Gruppo 30
2.3 Definizione della Materialità 33
FASE 1 34
FASE 2 34
FASE 3 34
I temi materiali del Gruppo Sitip 37

03 **BUSINESS RESPONSABILE** 38
3.1 Compliance e condotta ed Etica del business 38
Dieci Principi del UN Global Compact 43
3.2 Qualità dei prodotti 45
3.3 Soddisfazione del cliente 48
3.4 Salute e sicurezza dei clienti 50

04 **4. LE PERSONE IN SITIP** 52
4.1 Diversità, Equità e Inclusione 52
4.2 Rispetto dei diritti umani 56
4.3 Formazione e sviluppo dei dipendenti 59
4.4 Salute e Sicurezza sul lavoro 65

05 **5. L'IMPEGNO DI SITIP PER L'AMBIENTE** 70
5.1 Economia circolare e sostenibilità di prodotto 70
5.2 Efficienza energetica 77
5.3 Riduzione delle emissioni e lotta ai cambiamenti climatici 81
5.4 Gestione dei consumi idrici 86
5.5 Tutela della Biodiversità 90

GRI CONTENT INDEX 93
APPENDICE 99

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il 2021 è stato un anno di profonda trasformazione per il Gruppo Sitip che ha guidato le scelte di business con azioni decisive in un mercato in continua evoluzione.

Il Gruppo ha ulteriormente rafforzato la propria identità, l'eccellenza del prodotto, il know-how industriale e soprattutto la strategia di sostenibilità. Questo risultato ci inorgoglisce, ma ci fa sentire ancora di più la responsabilità che abbiamo verso le nostre persone e verso le comunità in cui operiamo: il raggiungere traguardi così ambiziosi ci rende sempre più consapevoli di quanto la nostra crescita debba essere anche sostenibile.

Per noi la sfida è svilupparci, impegnandoci nel nostro agire quotidiano per generare un cambiamento positivo di cui tutti possano beneficiare, promuovendo iniziative e soluzioni che siano in grado di portare benessere alla società in cui viviamo e di cui ci sentiamo un attore responsabile. Per questo dobbiamo considerare l'essere sostenibili una guida ferma per le nostre scelte di ogni giorno.

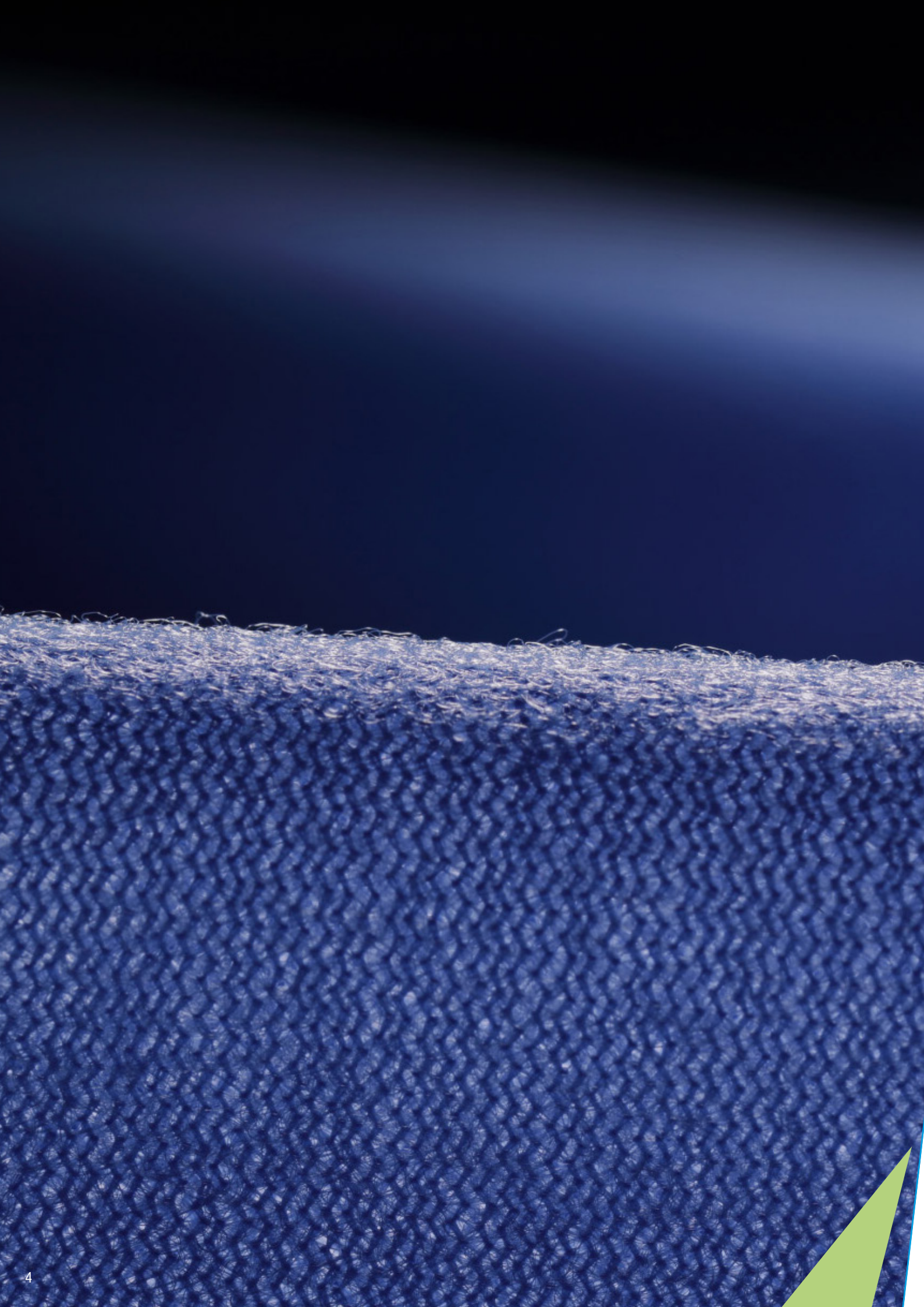
A livello sociale, il Gruppo si impegna a perseguire l'equità sociale e la creazione di un lavoro dignitoso accrescendo tutti i livelli dell'organizzazione, aumentando le competenze e acquisendo professionalità; considerevole è il sostegno e l'incoraggiamento delle relazioni tra le diverse aree aziendali nel rispetto del Codice di Condotta adottato e coerentemente ai 10 principi del "UN Global Compact".
Inoltre, il Gruppo è molto attento a vagliare la catena di fornitura attraverso valutazioni verso i propri Stakeholder selezionati richiedendo sempre di più la loro compliance verso le politiche ESG.

In merito alla tutela dell'ambiente, il Gruppo da sempre osserva principi di produzione responsabile e crescita sostenibile attraverso una continua innovazione scientifica e tecnologica; a testimonianza di ciò il Gruppo ha come obiettivo a breve termine il raggiungimento della Certificazione Energetica ISO 50001 e l'installazione dei pannelli fotovoltaici. Infatti, la nomina di un Team interno focalizzato sulle politiche ESG conferma il nostro impegno verso una crescita sostenibile. Sempre nel 2021, il Consiglio ha approvato la strategia ESG del Gruppo e prosegue nello sviluppo di iniziative a sostegno dell'ambiente e delle persone. Sono certo che il Gruppo Sitip raggiungerà numerosi successi in questo campo.

In conclusione, posso dire che il Gruppo è in continua ascesa grazie ai traguardi raggiunti e agli obiettivi a lungo termine che tutti noi ci siamo prefissati, ma credo che nulla di tutto questo sarebbe stato possibile senza il fondamentale contributo dei nostri 620 dipendenti: a loro va il mio ringraziamento per aver abbracciato la cultura e politica Sitip nei confronti della sostenibilità e averla tradotta ogni giorno in azioni concrete.

L'Amministratore Delegato

Giancarlo Pezzoli



Highlights del 2021

Livello di Customer Satisfaction pari a

4,1 su 5

Zero

Casi di non conformità legati alla salute e sicurezza dei clienti

32

GJ/tonnellata di prodotto

-5% rispetto al 2020

2,66

tCO2eq/tonnellata di prodotto

-14% rispetto al 2020

Zero

infortuni sul luogo di lavoro con gravi conseguenze

86%

rifiuti destinati a recupero sul totale dei rifiuti prodotti

6.972

ore di formazione erogate

+56% rispetto al 2020

620

dipendenti a livello di Gruppo

+10% rispetto al 2020

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio"), redatto su base volontaria, del Gruppo Sitip, costituito dalla Capogruppo Sitip S.p.A. Technical Textiles (di seguito anche "Sitip S.p.A."), società privata italiana con sede a Cene, in provincia di Bergamo e dalle proprie controllate, basate in Italia e a Malta. Il Gruppo ha deciso di redigere un primo bilancio di rendicontazione non finanziaria al fine di dare concretezza e visibilità dei propri impegni in ambito di sostenibilità. A tal fine, all'interno del presente Bilancio, il Gruppo Sitip rendiconta in conformità ai GRI Standards 2021 per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 i propri impatti ed attività di due diligence in ambito di sostenibilità.

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio è composto dalle società Sitip S.p.A., Nylon Knitting L.t.d. e Accoppiatura di Asolo S.p.A., consolidate con metodo integrale, in linea con il perimetro del Bilancio Finanziario, il quale è sottoposto a verifica di revisione contabile. A differenza del perimetro del Bilancio Finanziario, nel Bilancio di Sostenibilità, le società GFP Immobiliare S.r.l. e Asolo Invest S.r.l. non sono state oggetto di rendicontazione. Questa scelta è dovuta al fatto che le suddette società non rappresentano società produttive composte da dipendenti e non sono rilevanti a livello consolidato per quanto riguarda gli impatti in ambito di sostenibilità; il Gruppo ha quindi deciso di escluderle dal perimetro. I dati e tutte le informazioni che verranno predisposte all'interno del Bilancio di Sostenibilità verranno presentati in forma consolidata per le società del Gruppo oggetto di rendicontazione al fine di rappresentarne le performance. Eventuali limitazioni di perimetro dei dati o delle informazioni saranno debitamente contrassegnate.

Il presente documento, riferito al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2021, con periodicità annuale in linea con la rendicontazione finanziaria del Gruppo, è redatto in conformità alle linee guida riconosciute a livello internazionale Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, pubblicate nel 2016 (e aggiornamenti seguenti del 6 ottobre 2021). In linea con quanto previsto dalle linee guida GRI, il Gruppo Sitip ha redatto il Bilancio secondo i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, tempestività, ed affidabilità, rendicontando i propri impatti in relazione anche del proprio contesto di sostenibilità più ampio, per garantire la qualità delle informazioni e l'adeguatezza delle modalità di presentazione. In appendice al documento è presente il "GRI Content Index", con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI.

Il Gruppo ha selezionato gli indicatori di performance di sostenibilità in coerenza con quanto previsto dalle linee guida utilizzate per la rendicontazione e l'analisi di materialità. In merito al concetto di materialità, il grado di approfondimento con cui i diversi argomenti sono trattati nella rendicontazione è stato determinato in base al relativo peso rispetto agli obiettivi e alle strategie del Gruppo ed alla rilevanza per gli stakeholder. In base ai risultati della materialità è stata quindi predisposta la struttura dell'intero presente documento.
Ove possibile, le informazioni presenti all'interno del Bilancio sono state fornite con un raffronto in relazione al periodo 2019-2021, al fine di consentire una valutazione complessiva dell'andamento del Gruppo lungo il triennio., il Gruppo ha deciso di avvalersi di un Ente esterno per l'ottenimento del Rating ESG. Si precisa che, in riferimento al presente documento, trattandosi del primo anno di pubblicazione, non sono emersi ad oggi specifici restatements da segnalare.

In caso di mancanza del dettaglio analitico degli indicatori, per ogni richiesta delle linee guida sopra citate, per talune società controllate, i dati relativi sono stati riportati in modo separato. Le metodologie di calcolo specifiche impiegate dal Gruppo nella predisposizione ed elaborazione dei dati e le informazioni riportate nel Bilancio verranno debitamente contrassegnate nel testo.
Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di SITIP S.p.A. in data 29 settembre 2022, e pubblicato il 17 ottobre 2022.

Per maggiori informazioni relative alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è possibile scrivere a esg@sitip.it.

"Il presente documento è stato redatto con il supporto tecnico-metodologico di PwC."

01.1 Dettagli dell'organizzazione

Sitip S.p.A. è un'azienda italiana specializzata nella produzione di tessuti indemagliabili sintetici ed elasticizzati, tessuti circolari e tessuti piani sintetici destinati al mondo tecnico industriale e dell'abbigliamento. Il Gruppo Sitip è presente in Italia, con la società Capogruppo Sitip S.p.A. che ha sede a Cene, in provincia di Bergamo e la società Accoppiatura di Asolo S.p.a., con sede ad Asolo in provincia di Treviso. All'estero, il Gruppo ha una società operativa a Malta, la Nylon Knitting L.t.d.

Sitip viene fondata nel 1959 come Società Italiana Tessuti Indemagliabili Pezzoli dall'imprenditore Luigi Pezzoli. Nel corso degli anni '70 viene acquisita Mizar, azienda specializzata nella produzione di tessuti indemagliabili e circolari sintetici e prende vita la tintoria per i tessuti sintetici. In concomitanza con tale accorpamento, Sitip si trova ad essere protagonista di ulteriori costituzioni e acquisizioni, tra cui Nylon Knitting Ltd che porta ad una verticalizzazione del comparto sintetico. L'acquisizione della società tessile maltese Nylon Knitting Ltd si lega all'obiettivo di offrire un processo produttivo sempre più integrato e verticale. Tale società si occupa della produzione di filati e tessuti in Poliammide di tipo 6, per rispondere alle esigenze del mercato internazionale e supportare la produzione tessile del Gruppo.

Nel 1996, Sitip passa da struttura multi-societaria a multi-divisionale, con vertice operativo nell'attuale Sede Centrale di Cene.

Dagli anni duemila ad oggi, Sitip vede svilupparsi le attività di rafforzamento, ampliamento e riqualificazione delle unità produttive, acquisendo la società Accoppiatura di Asolo cui è demandata l'attività di Accoppiatura a fiamma ed Accoppiatura a colla. Con tale acquisizione, il Gruppo riesce a seguire ogni passaggio nella realizzazione dei tessuti: dalla filatura all'orditura, dalla tessitura alla tintura, dalla garzatura alla cimatura e smerigliatura fino all'accoppiatura a fiamma e a colla, concludendo con verifiche di laboratorio e controllo finale del prodotto.

Oggi, l'Azienda continua il suo processo di espansione e internazionalizzazione attraverso la conduzione imprenditoriale operata dalla famiglia Pezzoli, entrata ora nella seconda generazione.
La storica tradizione tessile dell'area Bergamasca in cui si colloca, così come la forte vocazione per l'innovazione tecnologica sviluppata dall'azienda negli anni, fanno di Sitip una realtà di spicco nel panorama tessile tecnico internazionale.

01.2 Mission e valori

Sitip si propone sul mercato come un'azienda in grado di offrire soluzioni tessili altamente tecniche, diversificate per le varie esigenze dei settori industriali e dell'abbigliamento, e di operare per una sempre maggiore sostenibilità delle produzioni. Attraverso un servizio customizzato e una elevata flessibilità produttiva, Sitip persegue la sua vocazione storica tesa a raggiungere i massimi standard qualitativi ad ogni livello: **dagli impianti di produzione alle tecniche produttive, dalla supply chain al rapporto con tutti gli Stakeholder**.

I valori che permeano il **business di Sitip**, sanciti all'interno del proprio Codice Etico e della Politica di Gestione Integrata Qualità, Ambiente ed Energia, si possono sintetizzare in **tre aspetti cruciali**:

integrazione, etica nel sociale e nel lavoro, sostenibilità.

In particolare, l'alto livello di trasversalità fa di Sitip una realtà unica a livello europeo. Grazie alla sinergia con **Nylon Knitting** e **Accoppiatura di Asolo**, Sitip è in grado di offrire al cliente un prodotto finito con un "lead time" molto breve consentendo un vantaggio competitivo altamente significativo. Il processo produttivo, qualificato e flessibile, permette a Sitip di rispondere efficacemente alle più diverse esigenze del mercato.

L'aggiornamento continuo e l'introduzione delle più recenti tecnologie, supportati da un forte know-how tecnico-produttivo, hanno permesso al Gruppo di sviluppare negli anni **prodotti ad alto valore aggiunto** e sempre al passo con le esigenze del mercato. Grazie all'elevata competenza tecnica, l'Azienda è un punto di riferimento internazionale per la produzione di tessuti tecnici. **Innovazione e avanguardia tecnologica** sono due fattori chiave del processo produttivo, soddisfacendo molteplici esigenze del mercato e qualificando in tal modo la propria gamma di prodotti con un **eco-design** con soluzioni ad elevato valore aggiunto.

Infine, l'impegno del Gruppo per lo sviluppo sostenibile si concretizza nell'**applicazione di processi volti a garantire la salvaguardia dell'ambiente, adottando un modello di business circolare**. Sitip è una realtà che guarda al futuro; per questo si è impegnata negli anni ad investire in impianti e soluzioni a minor impatto ambientale, inserendosi come partner affidabile all'interno di una filiera sostenibile, e impegnandosi concretamente in linea con gli obiettivi ONU di sviluppo sostenibile. In particolare, grazie alla sua strategia di sostenibilità, è possibile prefissarsi i seguenti obiettivi: **3 (Salute e benessere), 12 (Consumo e produzione responsabili) e 13 (Agire per il clima)**.

Prendere parte ad uno **sviluppo sostenibile** significa intraprendere un processo lungo e in continua evoluzione, che richiede costante **impegno in termini di risorse, innovazione e collaborazione** all'interno della filiera produttiva. Il Gruppo opera in linea con le più riconosciute certificazioni e iniziative internazionali, quali **OEKO-TEX®**, **Bluesign®**, **GRS** e **ZDHC**, e come si è già enunciato, ha adottato il **Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001**. In linea con gli standard tecnici posti da questi schemi di certificazione, vengono selezionati con attenzione i propri fornitori secondo standard qualitativi e ambientali, favorendo e garantendo un'elevata tracciabilità del prodotto, dalla materia prima al prodotto finito. Lo stesso impegno si applica ad una costante attenzione all'aspetto etico e sociale legato a stakeholder interni ed esterni.

01.3 Le certificazioni del Gruppo

La costante attenzione e sensibilità del Gruppo Sitip verso la tematica legata alla sostenibilità e alle persone si sostanzia anche attraverso le molteplici Certificazioni che periodicamente il Gruppo si impegna a rinnovare, garantendone il mantenimento, ed a quelle future che si riserva di acquisire

Di seguito, un elenco delle Certificazioni e programmi principali attualmente in corso di validità:

ISO 9001

Con questa certificazione, attiva in Sitip fin dal dicembre 2002, l'azienda dimostra di rispettare le norme tecniche sui sistemi di gestione della qualità e testimonia il suo impegno al miglioramento continuo e all'introduzione di politiche e processi aziendali efficaci per assicurare la piena soddisfazione del cliente.

ISO 14001

Questa certificazione, attiva in Sitip da gennaio 2020, fissa i requisiti relativi ai sistemi aziendali di gestione ambientale (SGA) e ne attesta la conformità, dimostrando l'impegno dell'azienda a ridurre i rischi di inquinamento e la sua volontà di creare un'interazione positiva con l'ambiente.

OEKO TEX® Standard 100

Certificazione di prodotto con requisiti eco tossicologici. Fin dal marzo 2003 Sitip si avvale della certificazione Standard 100 per garantire la sicurezza dei propri prodotti e per i tessuti realizzati con filati da riciclo e non.

BLUESIGN®

Secondo la certificazione BLUESIGN®, da luglio 2015 Sitip assicura un sistema produttivo responsabile e sostenibile volto ad eliminare l'utilizzo di sostanze nocive fin dall'inizio del processo di produzione così come a stabilire e controllare gli standard per una produzione rispettosa dell'ambiente e sicura per le persone.

GRS (Global Recycle Standard)

Questa certificazione garantisce, da gennaio 2020, la presenza in Sitip di produzioni da materiali da riciclo, nel rispetto di criteri ambientali e sociali estesi a tutte le fasi della filiera produttiva, inclusa la rintracciabilità delle materie prime impiegate.

HIGG Index

L'indice Higg è uno standard di autovalutazione dell'industria dell'abbigliamento e delle calzature per valutare la sostenibilità ambientale e sociale in tutta la catena di fornitura. È stato lanciato nel 2012 dalla Sustainable Apparel Coalition, un'organizzazione senza scopo di lucro di oltre 100 aziende di fast fashion, la United States Environmental Protection Agency e altre entità senza scopo di lucro.

EcoVadis

Mira a migliorare le pratiche ambientali e sociali delle aziende, sfruttando l'influenza delle catene logistiche globali. È una piattaforma che permette alle aziende di monitorare la performance di sostenibilità dei loro fornitori. Nell'aprile 2015 Sitip ha ottenuto qualifica valida a livello europeo prevista dal portale ECOVADIS per i temi di RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa), che attesta l'integrazione nel processo produttivo di azioni sostenibili e socialmente responsabili;

ZDHC

Programma focalizzato sui principi di trasparenza e di gestione delle sostanze chimiche secondo un approccio integrato di prevenzione e precauzione. Con la certifica ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), l'azienda si impegna a sostituire e ridurre l'impiego di sostanze chimiche pericolose; a sviluppare processi trasparenti per promuovere una chimica più sicura; a sviluppare gli strumenti efficaci e la formazione per migliorare la gestione delle sostanze chimiche; a sviluppare la collaborazione con fornitori, dipendenti e tutti coloro che sono collegati direttamente all'azienda per promuovere la trasparenza in merito alle sostanze chimiche utilizzate e scaricate.

Come obiettivo il Gruppo Sitip ha di estendere tutte le certificazioni sopra elencare alle società controllate, inoltre, intende certificarsi ISO 50001 (Certificazione Energetica), 14064 CarbonFootPrint di Organizzazione e SA 8000.

01.4 Principali prodotti offerti

Il Gruppo Sitip offre una gamma di prodotti consolidata alla quale si affianca una continua ricerca e sviluppo volta ad individuare soluzioni specifiche studiate per rispondere alle esigenze del cliente.

Grazie all'acquisizione delle società di Nylon Knitting e Accoppiatura di Asolo, il processo produttivo è in grado di coprire l'intera lavorazione dei tessuti, dalla filatura, dalla tessitura al packaging finale, prevedendo le seguenti fasi:

- Filatura
- Orditura
- Tessitura
- Purga
- Tintura flow
- Tintura siluro
- Garzatura
- Cimatura
- Smerigliatura
- Finissaggio
- Accoppiatura a fiamma
- Accoppiatura a colla
- Test di laboratorio
- Controllo finale
- Packaging

Tessuti Industriali

Il settore dei tessuti tecnici industriali, nato insieme all'azienda e in continua evoluzione dopo oltre 60 anni, rappresenta il vero e proprio punto di forza. I prodotti realizzati in questo settore hanno avuto tempo di ampliarsi nel numero e perfezionarsi nella qualità, per questo l'ampia gamma di tessuti tecnici industriali, attualmente disponibili in diverse armature tessili, sono in grado di soddisfare molteplici esigenze.

Grazie al sistema produttivo integrato di Poliammide 6, l'azienda è in grado di applicare le migliori tecnologie tessili volte a conferire alle diverse soluzioni i livelli di performance richiesti dai singoli mercati di destinazione: dalle proprietà antibatteriche, flame retardant, anti UV, idro-oleo repellenti fino alle proprietà meccaniche di anti-abrasione, come nelle nostre soluzioni IMPACT Abrasion Resistant Fabric. Per la realizzazione dei tessuti sono utilizzati fili a bava continua, frutto di continua ricerca e sviluppo in sinergia con i più importanti player di filiera.

Tessuti a Chiusure Meccaniche

I tessuti a chiusure meccaniche si distinguono per la loro elevata performance e qualità e perché progettati in base al tipo di prodotto e all'applicazione per cui sono stati ideati. Da utilizzare in combinazione con l'uncino, i tessuti indemagliabili Sitip sono stati studiati per molteplici applicazioni di chiusura meccanica utilizzando le materie prime più idonee a ciascuna di esse. Partendo dalla produzione interna di tessuti tecnici industriali, il Gruppo è in grado di studiare soluzioni tessili complesse ottenibili attraverso il processo di accoppiatura, combinando così le proprietà tecniche di due o più materiali. Le tecnologie per tessuti accoppiati includono l'accoppiatura a fiamma, hot-melt, e con film adesivo. Questi prodotti rappresentano soluzioni tecniche per calzature, interno caschi, abrasivi, materiale ortopedico, fondelli.

Tessuti per Abbigliamento

I tessuti per l'abbigliamento sono parte integrante del business del Gruppo Sitip. Nel corso del tempo i tessuti tecnici hanno trovato applicazione nel mondo dello sport e nella moda. La gamma dei tessuti per l'abbigliamento sportivo presenta tessuti indemagliabili elasticizzati e circolari. Le differenti destinazioni d'uso nel mondo sportivo richiedono soluzioni ad hoc pensate per rispondere a diverse esigenze di performance e di comfort fisiologico ed ambientale, utilizzando le più performanti fibre tecniche presenti sul mercato. I sistemi di gestione aziendale UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001, unite alle certificazioni di prodotto OEKO-TEX® e BLUESIGN® insieme all'adesione al gateway ZDHC garantiscono qualità, sicurezza e tracciabilità del prodotto, facendo attenzione all'ambiente durante tutte le fasi di produzione.

I servizi e prodotti offerti dal Gruppo Sitip si concretizzano in progettazione e produzione di prodotti tessili in fibre artificiali, sintetiche e naturali tramite i processi di tessitura, tintoria, finissaggio e accoppiatura.

La tabella seguente ne quantifica il fatturato e la geografia, a livello consolidato.

	UDM	2021	2020	2019
Numero prodotti / servizi venduti	n.	4652	4151	3923
Numero paesi in cui i prodotti / servizi vengono offerti		56	52	55
Fatturato derivante dalla vendita dei prodotti/servizi	€	116.461.782	84.855.278	78 .659.741
Percentuale della produzione venduta in EU	%	75%	76%	77%

Il Gruppo Sitip può quindi presentarsi sul mercato con un'importante capacità produttiva, come evidenziato qui di seguito:

	Udm	GRUPPO SITIP
Tessitura indemagliabile	t/anno	16.800
Tessitura circolare	t/anno	2.400
Finissaggio indemagliabile	t/anno	8.400
Finissaggio circolare	t/anno	2.400
Accoppiatura	km/anno	3.000
Filatura Poliammide di tipo 6	t/anno	9.600

01.5 Attività, catena di fornitura e altre relazioni commerciali

Il cuore produttivo del Gruppo è italiano, ma il Gruppo collabora fruttuosamente con partner di filiera certificati a livello internazionale, proponendosi come partner tecnico-produttivo ideale per tutti coloro che condividono i principi di sostenibilità e qualità tecnica adottati dall'azienda e li applicano quotidianamente nelle loro produzioni.

La catena di fornitura riguardante la materia prima per la produzione è composta da filati, tessuti greggi indemagliabili, circolari e piani, MTP, ausiliari e coloranti. Le altre forniture che sono a supporto della produzione riguardano utilities, imballaggi, trasporti, macchinari tessili e parti di ricambio.

La maggioranza dei fornitori strategici del Gruppo sono quelli che forniscono le materie prime di cui il Gruppo ha bisogno per poter realizzare i prodotti tessili. Il Gruppo ha privilegiato la catena di fornitura da parte dei Paesi europei.

Per quanto riguarda i partner commerciali a valle delle attività produttive del Gruppo, Sitip collabora da tempo con grandi player nel settore di abbigliamento e in ambito dei tessuti ad utilizzo industriale.

In particolare:

Sitip ha aderito alla Partnership **Carbon Neutrality di Alcantara S.p.A.**, con l'obiettivo di intraprendere un percorso di Carbon Neutrality per i prodotti e servizi forniti ad Alcantara® attraverso un rigoroso processo di misurazione, riduzione e compensazione della CO_2 derivante dal processo produttivo, tramite progetti verificati e certificati.

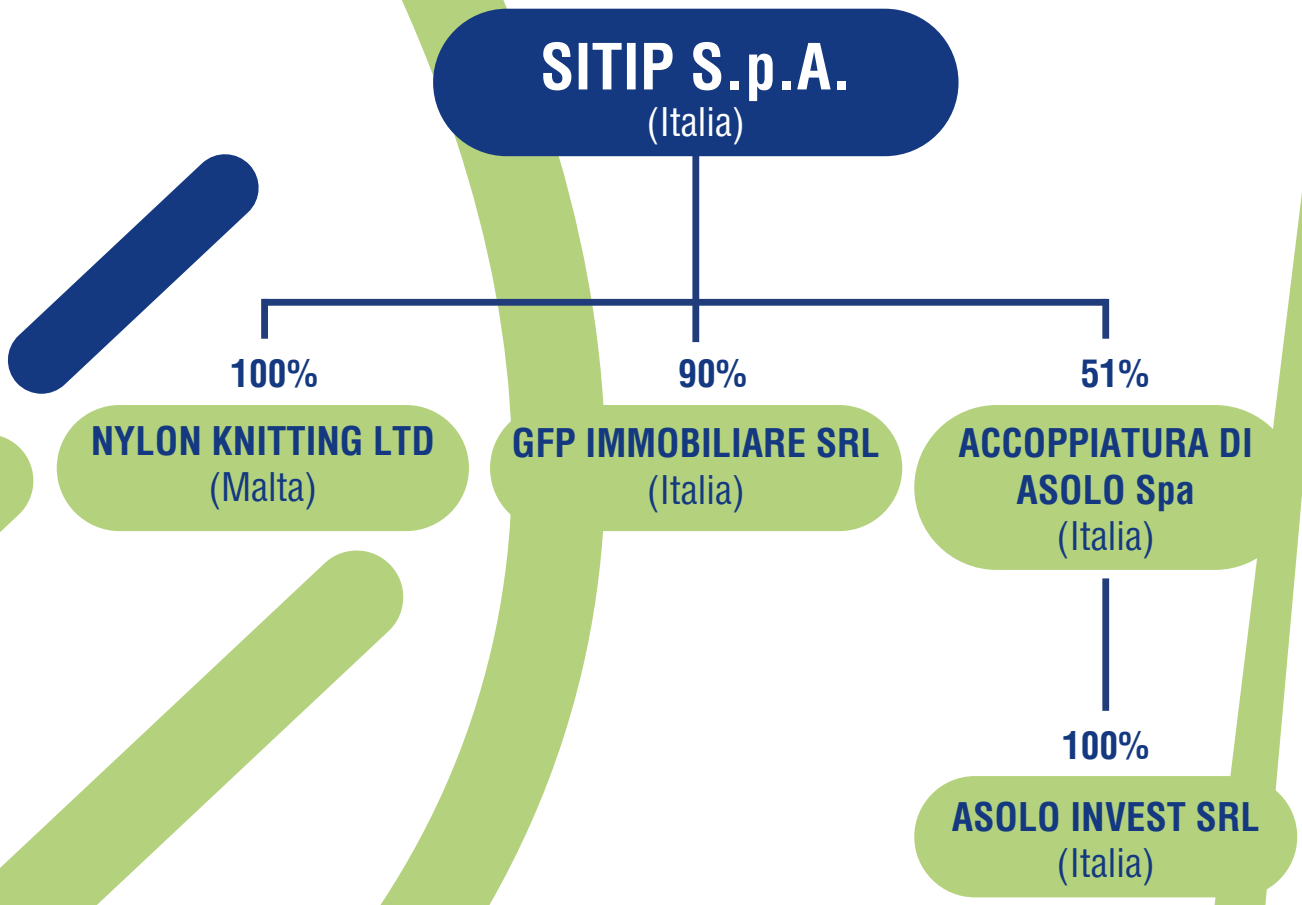
Sitip è socio fondatore del **Consorzio no-profit Retex. Green**, istituito da Sistema Moda Italia e formato esclusivamente da produttori italiani, per il RICICLO nella MODA: un sistema collettivo EPR, per la gestione dei rifiuti del tessile, dell'abbigliamento, delle calzature e della pelletteria.

In linea con i target di riduzione delle emissioni di CO_2 attivati da Decathlon e certificati dalla Science Based Target Initiative (SBTi), Sitip, in qualità di fornitore, ha sottoscritto ufficialmente il proprio impegno a collaborare per il raggiungimento degli obiettivi entro il 2030.

01.6 Struttura societaria del Gruppo

Il Gruppo Sitip si compone dell'azienda Capogruppo Sitip S.p.A. (Italia) e delle sue controllate Nylon Knitting Ltd (Malta), Accoppiatura di Asolo Spa (Italia), GFP Immobiliare Srl (Italia) e Asolo Invest Srl (Italia).

Sitip S.p.A. detiene il 100% delle quote societarie di Nylon Knitting Ltd ed il 90% di GFP Immobiliare Srl. La Capogruppo detiene, poi, la quota di partecipazione del 51% nel capitale sociale delle società controllate Accoppiatura di Asolo Spa e di Asolo Invest Srl.



01 CHI SIAMO

Ma come abbiamo evidenziato precedentemente le società del Gruppo comprese nel perimetro di consolidamento ai fini della rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2021sono le seguenti:

- Sitip S.p.A. - Capogruppo
- Nylon Knitting Ltd
- Accoppiatura di Asolo Spa

Come indicato all'interno della nota metodologica, le società GFP Immobiliare S.r.l. e Asolo Invest S.r.l. non rientrano tra le società oggetto di rendicontazione nel Bilancio di Sostenibilità. Il Gruppo ha deciso di escludere tali società dal perimetro di rendicontazione non essendo società produttive. Queste due società, infatti, non presentano dipendenti in organico e non hanno di fatto alcun tipo di impatto a livello consolidato in riferimento alle performance di sostenibilità del Gruppo.

Con riferimento ai dipendenti del Gruppo, nel 2021, il Gruppo conta 620 dipendenti, in crescita del 10% rispetto allo scorso anno, corrispondendo al risultato del trend positivo di nuove assunzioni post Covid-19. Di queste 620 persone, 354 lavorano in Sitip SpA, 28 persone lavorano in Accoppiatura di Asolo Srl e 238 lavorano all'estero in Nylon Knitting Ltd. In particolare, questo aumento significativo della forza lavoro è dovuto in parte dal forte incremento percepito da Sitip tra il 2020 e il 2021, passando da 306 a 354 dipendenti (+32%), uno sviluppo di organico necessario a far fronte agli incrementi produttivi di Sitip e quindi di fatturato.

Il Gruppo stabilisce i rapporti di lavoro con i propri dipendenti nel pieno rispetto delle leggi locali, nazionali ed altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali Sitip aderisce, ponendo particolare attenzione alla tutela dei diritti umani dei propri lavoratori e collaboratori. Più dell'80% della forza lavoro risulta impiegata con contratto a tempo indeterminato e circa la totalità dei dipendenti (oltre il 95%) sono impiegati con contratti a tempo pieno.

Dipendenti del Gruppo suddivisi per contratto e genere

	UDM	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti	n.	499	121	620	453	107	560	464	103	567
Numero di dipendenti a Contratto a tempo Indeterminato		394	107	501	382	95	477	420	96	516
Numero di dipendenti a Contratto a tempo Determinato		105	14	119	71	12	83	44	7	51
"Orario non garantito"		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di Dipendenti Full-time		488	102	590	448	88	536	458	87	545
Numero di Dipendenti Part time		11	19	30	5	19	24	6	16	22

I valori in tabella si riferiscono all'head count alla fine del periodo di rendicontazione (31 dicembre) di ogni anno. La preponderanza dei dipendenti dell'organico è di nazionalità della Sede operativa, mentre il 6% della forza lavoro viene da paesi esteri.

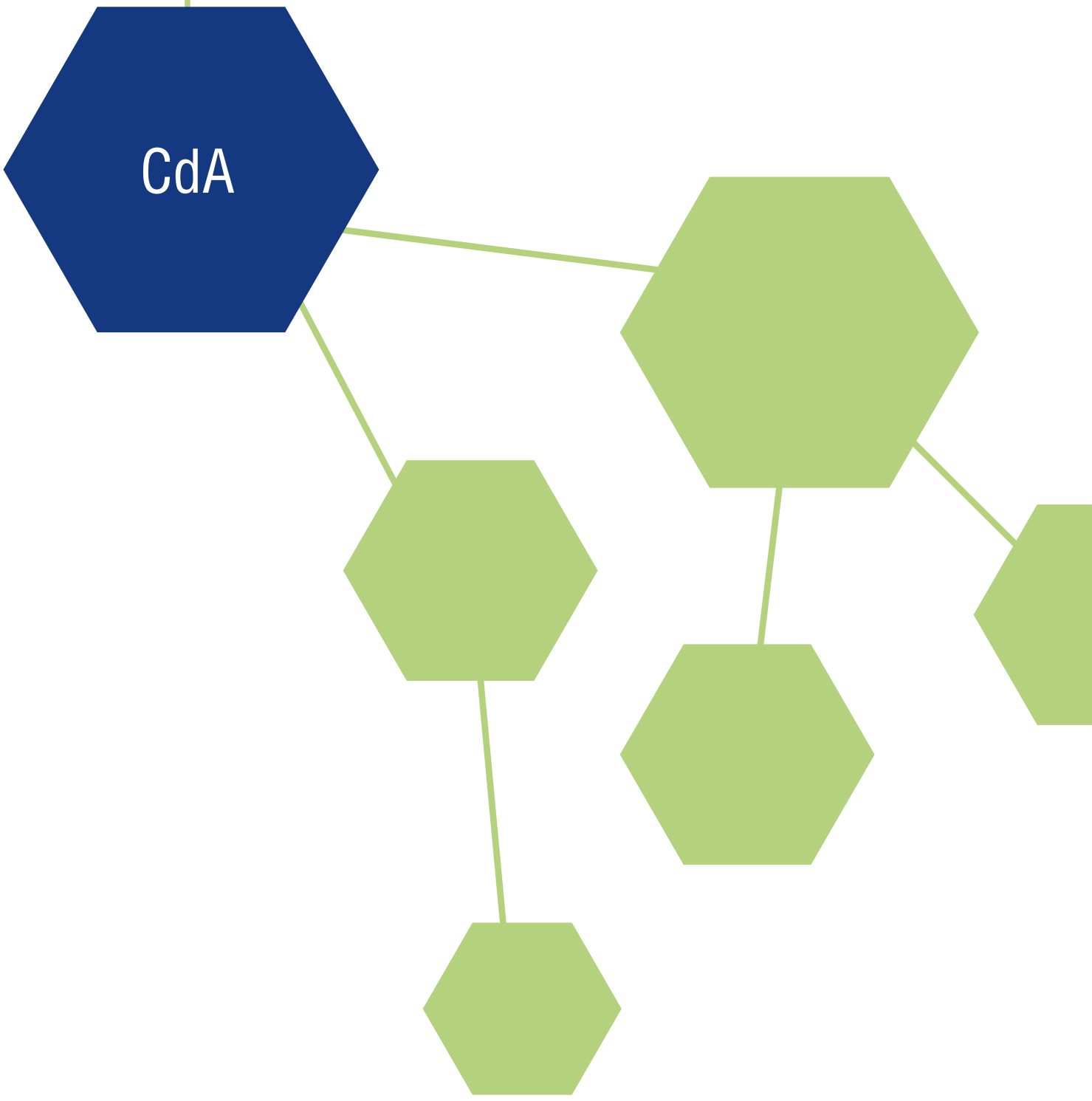
Dipendenti del Gruppo suddivisi per contratto e regione di provenienza

	UDM	2021			2020			2019		
		Nazionalità della Sede operativa	Nazionalità Straniera	Totale	Nazionalità della Sede operativa	Cittadinanza Straniera	Totale	Nazionalità della Sede operativa	Cittadinanza Straniera	Totale
Numero di dipendenti	n.	585	35	620	532	28	560	550	17	567
Numero di dipendenti a Contratto a tempo Indeterminato		488	13	501	467	10	477	506	10	516
Numero di dipendenti a Contratto a tempo Determinato		97	22	119	65	18	83	44	7	51
"Orario non garantito"		0	0	-	0	0	-	0	0	-
Numero di Dipendenti Full-time		555	35	590	508	28	536	528	17	545
Numero di Dipendenti Part time		30	0	30	24	0	24	22	0	22

Per quanto concerne i lavoratori non-dipendenti, non sono presenti lavoratori somministrati o altre tipologie di lavoratori non coperti dai normali contratti di lavoro subordinato. Le uniche figure presenti nel contesto del Gruppo che non dispongono di tale tipologia di contratto per natura delle loro figure sono tre consiglieri indipendenti del Consiglio di Amministrazione.

	UDM	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di lavoratori non dipendenti	n.	3	1	4	2	1	3	0	1	1

Integrità
Trasparenza
Correttezza



01.7 Corporate Governance

In linea con le migliori prassi di mercato, Sitip si è dotata di una struttura di governance con il carico di presidiare che le attività e performance del Gruppo siano conformi con le aspettative attese dai propri Stakeholder, e in particolare gli azionisti.

Il modello di governance

Il sistema di corporate governance di Sitip, disciplinato dallo Statuto Sociale e dalle norme di legge, è fondato sui principi di integrità, trasparenza e correttezza, e ricopre una parte fondamentale del modello di funzionamento della Società, in quanto consente di definire regole chiare per l'attuazione delle linee di indirizzo strategico delineate e approvate dal CdA . Infatti, è il ruolo del CdA, in qualità di massimo organo di governo del Gruppo, definire gli obiettivi e approvare le strategie per il raggiungimento degli stessi, in linea con quanto approvato dagli azionisti, anche con riferimento alla promozione della sostenibilità ambientale e socioeconomica del Gruppo.

Il modello è articolato nella forma tradizionale che, fermi i compiti dell'Assemblea, attribuisce al Consiglio di Amministrazione la gestione strategica. In tale contesto, la Capogruppo Sitip S.p.a. esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e seguenti del c.c., perseguendo, pur nel rispetto dell'autonomia gestionale delle singole società, una politica che mira alla gestione unitaria del Gruppo attraverso la piena applicazione e integrazione delle regole, dei principi e dei valori che lo caratterizzano.

01 CHI SIAMO

La struttura del sistema di governance e ruoli dei componenti

Come descritta all'interno dell'organigramma della società, la struttura della Governance della Capogruppo Sitip S.p.a. è composta da:

1. Consiglio di Amministrazione (CdA), è composto da cinque membri: il Presidente, la Vicepresidente, l'Amministratore Delegato, e due Consiglieri di cui uno solo non ha poteri esecutivi.

Diversità del CdA e Collegio Sindacale al 31.12.2021

	Uomini		Donne		Totale	
	%	n.	%	n.	%	n.
Poteri esecutivi	40%	2	60%	3	100%	5
Indipendenza	100%	3	0%	0	100%	3

2. Collegio Sindacale è composto da cinque membri indipendenti, di cui tre effettivi e due supplenti (Presidente, due Sindaci).

3. Direzioni Centrali di Funzione rappresentano tutte le funzioni con ruoli esecutivi che riferiscono all'Amministratore Delegato, ovvero la Direzione Risorse Umane, Direzione Servizi Tecnici, Direzione Ricerca & Sviluppo, Responsabile Sistemi di Gestione e Sistemi Informativi, Responsabile Controllo Qualità, Direzione Marketing Strategico e Comunicazione, Direzione Produzione e Logistica, Direzione Commerciale e Vendite, Direzione Amministrazione Finanza e Controllo.

4. Comitato di Direzione, coordinato dall'Amministratore Delegato, i membri del Comitato rappresentano le Direzioni di Funzioni. È l'organo consultivo e di coordinamento per quanto riguarda le tematiche di andamento produttivo, commerciale, logistico e di qualità, nonché in termini ambientali e sociali. Il Comitato si riunisce mensilmente per riportare al Consiglio di Amministrazione l'andamento di Sitip in merito all'attuazione delle strategie e raggiungimento degli obiettivi diramati dal CdA.

   Sono tutte le Direzioni di Funzione ed il Comitato di Direzione che sono responsabili dei processi decisionali e della supervisione della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone. Per quanto concerne le tematiche di sostenibilità sono presenti gruppi di lavoro coordinati dal Responsabile dei Sistemi di Gestione, che si occupano di garantire l'applicazione di tutte le procedure aziendali stabilite dalle certificazioni ottenute.

5. Azionisti sono persone fisiche di nazionalità italiana che rivestono anche le cariche di Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato.

   Qui di seguito si riporta la composizione degli organi di governo in riferimento alle fasce di età d'appartenenza per l'anno 2021.

Componenti degli organi di governo - Sitip S.p.A.

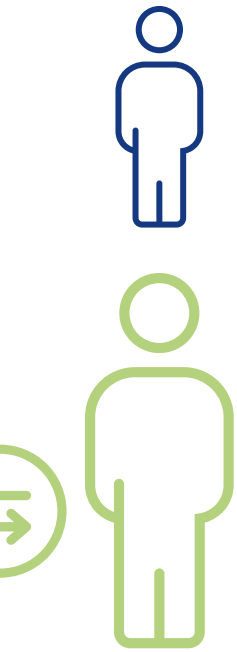
Fascia di età	Uomini	Donne	Totale
>50	62,5%	37,5%	100%
Totale	62,5%	37,5%	100%

Fascia di età

2021	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo (Nr)	n	0	0	0	0	0	0	5	3	8

Fascia di età

2020	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo (Nr)	n	0	0	0	0	0	0	5	3	8



Fascia di età

2019	UdM	<30			30 - 50			>50		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo (Nr)	n	0	0	0	0	0	0	7	3	10

01 CHI SIAMO

Il Processo di Nomina del Massimo Organo di Governo

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Legale Rappresentante della società Sitip SpA, non ricopre un ruolo di alto Dirigente dell'organizzazione.
Pertanto, è indipendente e non ha conflitti di interesse nell'espletare la propria funzione, non essendo in possesso di altre cariche sociali esterne in altre organizzazioni.

Il Collegio Sindacale svolge secondo quanto stabilito dal Codice Civile un importante ruolo di vigilanza per la prevenzione e mitigazione dei potenziali conflitti di interesse, ponendo la massima attenzione agli eventuali rapporti con le parti correlate.

Per quanto riguarda il processo di nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione, la Capogruppo Sitip segue quanto previsto dallo Statuto Sociale e dal Codice Civile (Art. 2383 e seguenti).

Il Processo di Nomina del Comitato di Direzione

La nomina dei componenti del Comitato viene effettuata dall'Amministratore Delegato in accordo con il Consiglio di Amministrazione; in funzione di competenze, professionalità, prospettive di carriera, risultati e performance ottenute.

L'Amministratore Delegato in accordo con il Consiglio di Amministrazione decidono i ruoli e le funzioni da affidare al nuovo componente analizzando, pertanto, sia le competenze tecniche che trasversali.

I piani di carriera vengono inoltre condivisi con il Comitato di Direzione aziendale. La selezione dei componenti avviene, in primis, analizzando eventuali possibilità di crescita professionale all'interno dell'organizzazione. Solo nel caso in cui questo non sia possibile, la ricerca viene effettuata all'esterno dell'organizzazione, ricercando la figura desiderata attraverso candidature spontanee, ricerche di figure professionali tramite società di ricerca e selezione, oppure tramite conoscenze nel settore di appartenenza (competitor settore tessile).

Identificato il nuovo componente, viene instaurato il rapporto di lavoro, inserito in organico aziendale e comunicato a tutti gli utenti aziendali. Periodicamente, l'Amministratore Delegato provvede alla valutazione dell'operato del nuovo componente, decidendone lo sviluppo di carriera pianificando retribuzione ed incentivi.

I criteri utilizzati per la selezione dei nuovi componenti consistono nell'analizzare le competenze e la professionalità posseduta, il curriculum lavorativo con le esperienze professionali svolte ed il potenziale sviluppo di carriera professionale (i. e. competenze tecniche e manageriali). Vengono, inoltre, prese in considerazione le capacità potenziali di integrazione lavorativa all'interno dell'organizzazione, considerando le caratteristiche personali e trasversali (competenze trasversali richieste: attitudine alla risoluzione dei problemi, gestione del tempo lavorativo, capacità di adattamento all'interno dell'organizzazione in funzione del ruolo).

Ruolo del Massimo Organo di Governo e Dirigenza nella gestione della Sostenibilità

Il Massimo Organo di Governo è il primo soggetto sensibile ai temi della sostenibilità. Infatti, tramite le certificazioni di prodotto l'Azienda si impegna ad utilizzare materie prime sostenibili, composti chimici meno impattanti, audit ambientali e sociali da parte dei nostri clienti e applicando la tecnica della Best Practice sul mercato riguardante gli acquisti di impianti e macchinari. Inoltre, l'attività di preparazione del Bilancio di Sostenibilità, che ha previsto lo svolgimento di analisi di contesto e raccolta di informazioni relative a diverse tematiche di sostenibilità, ha consentito lo sviluppo e approfondimento delle conoscenze del Gruppo in ambito di sviluppo sostenibile lungo l'intera struttura di governance.

Per quanto concerne la definizione degli impegni, politiche, obiettivi e strategie di Sitip in ambito di sostenibilità, l'Amministratore Delegato ha il compito di supervisionare e validare quanto sviluppato da parte delle singole funzioni, alle quali vengono delegate le responsabilità per la gestione degli impatti economici, ambientali e sociali legate alle singole aree di competenza. Gli obiettivi aziendali vengono approvati e condivisi con le Direzioni di Funzione formalmente tramite il processo di budget, che tiene in considerazione le eventuali necessità delle Funzioni nell'attuazione delle strategie.

Tutte le Direzioni di Funzione ed il Comitato di Direzione sono resi responsabili dei processi decisionali e della supervisione della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone. Su base mensile, il Comitato riporta all'Amministratore Delegato l'andamento del business rispetto all'attuazione della strategia, il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda, l'implementazione di azioni preventive o correttive per mitigare eventuali ed attuali impatti della Società, anche con riferimento agli obiettivi di sostenibilità.

Inoltre, per quanto riguarda le tematiche specifiche di sostenibilità, ad esempio gestione degli impatti ambientali derivanti dalle attività di business, sono presenti appositi gruppi di lavoro coordinati dal Responsabile dei Sistemi di Gestione, che si occupano di garantire l'applicazione di tutte le procedure aziendali stabilite finalizzate alla prevenzione e/o mitigazione degli impatti, in linea con le normative, Codici volontari e schemi di Certificazione a cui il Gruppo si attiene (in riferimento alla sezione 1.3 "Le Certificazioni del Gruppo").

Meccanismi di Comunicazione di criticità al Massimo Organo di Governo

Al fine di evitare l'insorgere di conflitti di interesse, ogni operazione e attività deve essere intrapresa soltanto ed esclusivamente nell'interesse dell'azienda in modo lecito, trasparente e corretto, come disciplinato dal Codice di Condotta Aziendale.

Per comunicare eventuali criticità rilevanti al Massimo Organo di Governo, esistono diversi canali e metodi per effettuare la segnalazione:

- Dichiarare eventuali conflitti di interessi, reali o potenziali, prima di essere coinvolti nell'operazione, attività o relazione che conduce alla situazione segnalabile.
- Dichiarare i conflitti di interessi, reali o potenziali durante il processo di assunzione.
- Chiedere al proprio responsabile o al Responsabile Etica Sociale come gestire un conflitto di interessi, piuttosto che affidarsi solo alla propria interpretazione, dato che la nostra autovalutazione può risultare alterata dal contesto.
- Le modalità di segnalazione della parte interessata verso l'organo massimo di governo sono le seguenti:
    - cassetta suggerimenti (in formato anonimo)
    - mail dedicata
    - rivolgendosi direttamente al proprio responsabile
    - rivolgendosi direttamente al Responsabile Etica Sociale (ufficio risorse umane)

Valutazione delle performance del Massimo Organo di Governo

Le performance del Massimo Organo di Governo di Sitip vengono valutate in ambito di sostenibilità su base periodica, grazie anche al coinvolgimento degli Stakeholder.

Questo è possibile tramite:

- la validazione dei propri sistemi di gestione degli impatti ambientali da parte di enti di certificazione esterni;
- la soddisfazione dei propri Stakeholder;
- l'impegno nel mantenimento delle certificazioni che prevedono rinnovi programmati al termine dei quali viene attestato il mantenimento dei requisiti e il raggiungimento di eventuali obiettivi di miglioramento;
- il mantenimento dei più alti standard sociali sul posto di lavoro.

Le verifiche dei punti sopra elencanti avvengono periodicamente tramite lo svolgimento di audit.

I caso di mancata osservazione di tali criteri, casistica tuttora non riscontrata, costituirebbe una valutazione negativa della performance del Massimo Organo di Governo, comportando la necessità di identificare e implementare le giuste misure migliorative.

02 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

02.1 Strategie di Business

Il Gruppo Sitip coerentemente con i propri valori fondanti, oggi assunti a validità globale, ha come mission la responsabilità d'impresa e la sostenibilità nelle proprie derivazioni principali: sociale, ambientale ed economica, come direttrice di sviluppo e nuovo vantaggio competitivo.

Infatti, si pone estrema attenzione ai temi legati allo sviluppo sostenibile, implementando una propria strategia tale da contribuire all'implementazione del proprio percorso di sostenibilità. Il Gruppo Sitip ha avviato un percorso di sostenibilità effettivo e misurabile, che vede al centro l'equità sociale ed una migliore qualità dei propri processi e prodotti, sia a livello ambientale che etico, governato da un quadro di politiche e procedure finalizzate alla creazione e distribuzione di valore e benessere condiviso con tutti gli stakeholders.

A livello **sociale**, il Gruppo Sitip è impegnato quotidianamente nel garantire, tramite l'adozione e attuazione del Codice Etico e del Codice di Condotta, il rispetto dei diritti umani fondamentali per i propri dipendenti e per i lavoratori della propria catena di valore, con specifico riferimento al lavoro minorile, lavoro forzato, discriminazione, molestie e abusi, libertà di associazione e contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione dignitosi e il diritto ad un ambiente lavorativo sano e sicuro, in linea con i principi enunciati dal UN Global Compact, nonché dall'International Labour Organization (ILO). Il Gruppo comunica gli impegni intrapresi in merito a tali principi ai propri dipendenti tramite la condivisione dei codici etici a seguito dell'assunzione, e con i propri fornitori tramite la condivisione del Codice di Condotta in sede di stipula del contratto di fornitura. Tali documenti, e gli impegni dichiarati al loro interno, vengono rivisti e sottoposti all'approvazione del Massimo Organo di Governo prima dell'effettiva pubblicazione.

A livello di **qualità** e **ambiente**, il Gruppo Sitip si impegna a garantire una produzione responsabile e una crescita sostenibile nel tempo, investendo in soluzioni che consentono migliori performance. Gli impegni in questi ambiti sono disciplinati dalla propria Politica Integrata (Qualità, Ambiente ed Energia) e monitorati tramite i relativi sistemi di gestione, che prevedono la collaborazione e sensibilizzazione di partner strategici in ottica di sviluppo sostenibile. Nell'ambito del sistema di gestione integrato, l'Alta Direzione della Società viene coinvolta nelle attività di monitoraggio dell'andamento della Società verso gli impegni tramite il Riesame della Direzione, svolto su base periodica.

In ottica di prevenire e/o mitigare eventuali impatti negativi relativi all'ambiente o in ambito di qualità e soddisfazione del cliente, il sistema di gestione integrato, tramite lo svolgimento dell'analisi ambientale, prevede la rilevazione di potenziali rischi di danno all'ambiente e i processi produttivi collegati a essi.

Infatti, l'analisi ambientale fornisce una valutazione delle problematiche ambientali connesse alla propria attività, identificando gli aspetti che possono essere tenuti sotto controllo e individuando eventuali azioni di dovuta diligenza volte a prevenire o mitigare impatti negativi del business sull'ambiente, in linea con il principio precauzionale dell'UN Rio Declaration on Environment and Development[1].

Il Codice Etico, il Codice di Condotta, e i dieci Principi dell'UN Global Compact sono disponibili nell'intranet aziendale, sul sito di Sitip S.p.A. e Nylon Knitting, nonché esposti nelle bacheche consultabili e disponibili a tutti i dipendenti.
Al fine di raggiungere gli impegni enunciati, il Gruppo Sitip ha previsto di incorporare ciascuna delle sue policy per una condotta aziendale responsabile in tutte le sue attività e relazioni commerciali. Per quanto riguardo la catena di fornitura, questo avviene tramite l'integrazione di criteri specifici nelle Condizioni

1. Principle 15: https://tinyurl.com/RIOdeclaration

02 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Generali di Fornitura, pubblicate su sito web aziendale e richiamate da ogni ordine di acquisto. Inoltre, viene richiesto ai fornitori di prendere visione della politica aziendale presente sul sito web, al fine di garantire il rispetto dei principi enunciati e la collaborazione al raggiungimento degli obiettivi e impegni assunti. Tali attività vengono presidiate dall'Ufficio Gestione Acquisti nel corso del processo di avvio dei rapporti commerciali.

Riguardo ai clienti, specifiche richieste di informazione circa la politica e i suoi contenuti sono gestiti dal supporto tecnico aziendale, che provvede a fornire le informazioni richieste tramite i responsabili dei sistemi di gestione coinvolti.

La capogruppo crede nel supporto tecnico aziendale da parte dell'area Sistemi di Gestione; l'Area è diretta dal Responsabile Sistemi di Gestione, che a sua volta è affiancato da un Supervisiore ed un Coordinatore dei Sistemi di Gestione.

L'Area è composta da precisi Gruppi di Lavoro, nello specifico:

- GDL SGQ — Sistema Gestione Qualità (ISO 9001)
- GDL SGA — Sistema Gestione Ambiente (ISO 14001)
- GDL SGE — Sistema Gestione Energia ((ISO 50001)
- GDL GRS — Sistema GRS
- GDL ECO — Sistema Bluesign, OekoTex, ZDHC
- GDL ESG — Sistema Environment Social Governance
- GDL GDPR — General Data Protection Regulation

Questi Gruppi hanno lo scopo di organizzare, condurre e gestire le certificazioni e soprattutto per far fronte alle richieste da parte dei nostri Stakeholders, in questo caso i clienti.

Approccio alla gestione di eventuali impatti negativi

Il Gruppo si impegna a garantire un monitoraggio costante degli eventuali impatti negativi che possono insorgere come conseguenza delle attività industriali svolte, al fine di prevenirli e mitigarli. Certificandosi ISO 14001 (ed entro fine anno ISO 50001) Sitip, valuta, gestisce e monitora gli impatti negativi attuali e potenziali, implementando azioni preventive o correttive mirate, riducendoli al minimo. Grazie all'efficacia del proprio sistema di gestione, e l'attenzione del Gruppo alle proprie performance sociali ed ambientali, il Gruppo non ha causato o contribuito alla generazione di impatti negativi diretti sulle persone/società.

Tuttavia, le società del Gruppo hanno provveduto a costituire canali dedicati alla rilevazione di segnalazioni inerenti ad impatti negativi generati dalle loro attività di business. Per maggiori informazioni relative ai meccanismi posti in essere dal Gruppo volti a raccogliere e gestire segnalazioni di impatti negativi, si invita a fare riferimento al capitolo Business Responsabile del presente Bilancio.

Nel caso in cui dovessero pervenire segnalazioni, Sitip prevede di avviare un processo di analisi volto a identificare le relative cause e valutare le azioni correttive da implementare al fine di risolvere e contenere gli impatti segnalati.

Per quanto riguarda le comunicazioni agli Stakeholder riguardo le azioni di rimediazione implementate, il Gruppo Sitip condivide con gli Enti preposti (quali ad esempio Arpa e la provincia) le soluzioni adottate. In ambito di salute e sicurezza, coinvolge i propri dipendenti nelle attività di rimediazione, formandoli in merito all'impatto negativo rilevato, svolgendo le prove e chiedendo loro feedback. Per quanto riguarda eventuali segnalazioni derivanti dai clienti, Sitip condivide con loro le relazioni ed eventuali azioni di miglioramento.

Collaborazioni con organizzazioni esterne in ambito di Sostenibilità

Prendere parte ad uno sviluppo sostenibile significa intraprendere un processo lungo e in continua evoluzione, che richiede costante impegno in termini di risorse, innovazione e collaborazione all'interno della filiera produttiva.

Oltre alla promozione di pratiche di business responsabile lungo la propria catena di valore, il Gruppo Sitip partecipa ad iniziative ed associazioni settoriali, al fine di promuovere un approccio sostenibile alla produzione nel settore tessile.

smi SISTEMA MODA ITALIA
FEDERAZIONE TESSILE E MODA

Sistema Moda Italia - Federazione Tessile e Moda

Infatti, il Gruppo ha aderito al Sistema Moda Italia, una delle più grandi organizzazioni mondiali di rappresentanza degli industriali del tessile e moda del mondo occidentale, dove il Vicepresidente è membro del Consiglio Generale.
Con la massima attenzione rivolta alle dinamiche di sviluppo e di modificazione dell'Industria tessile e moda, SMI si pone al servizio delle aziende italiane del settore, con un'attività di rappresentanza esclusiva. È la Federazione nazionale di Categoria, un'organizzazione mista, fortemente orientata ad un'integrazione con il territorio. Possono essere soci della Federazione, oltre alle imprese, anche le Associazioni.

Sistema Moda Italia raggruppa i propri associati in 9 sezioni, espressione di tutte le merceologie produttive della filiera: Nobilitazione, Intimo, Calze & Beachwear, Tessile per Abbigliamento Uomo Donna & Cerimonia, Tessile per Arredamento, Casa e contract, Vari Tessili Bambino, Lino e Tessili Tecnici Tex Club Tec. Nel dettaglio, TEX CLUB TEC è l'associazione italiana che si pone come obiettivo prioritario la conoscenza, lo sviluppo e la promozione dei Tessili Tecnici ed Innovativi. Sitip è rappresentata da Alibrandi Sergio all'interno del nuovo Comitato Direttivo di Tex Club Tec.

02 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

SMI è, inoltre, socio fondatore de "**Il Cluster Tecnologico Nazionale Made in Italy (MinIT)**". Si tratta di un'associazione riconosciuta dal Ministero dell'Università e della Ricerca, che ha come Presidente del Comitato di coordinamento e gestione la Dott. ssa Silvana Pezzoli. Il Cluster MinIT ha l'obiettivo di favorire un eco-sistema del trasferimento tecnologico e dell'innovazione, capace di produrre una crescita economica sostenibile, integrata ed inclusiva, per le aziende del Made in Italy. In particolare, tale associazione vuole favorire:

- lo sviluppo e la valorizzazione delle eccellenze scientifiche e imprenditoriali dei settori merceologici interessati presenti sul territorio nazionale;
- le sinergie tra industria, enti di ricerca e Pubblica Amministrazione;
- il trasferimento di "best practices" e di tecnologie;
- l'attrazione e la formazione specialistica di personale tecnico e di ricerca di elevata qualità;
- il rafforzamento di reti di collaborazione e cooperazione anche a livello internazionale.

Fanno parte del Cluster i soggetti impegnati nella ricerca, nel trasferimento tecnologico e nello sviluppo di imprese e mercati, come l'università, enti di ricerca, associazioni d'impresa, aziende ed istituzioni.

I Cluster Tecnologici Nazionali nascono su iniziativa del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, come propulsori della crescita economica sostenibile dei territori e dell'intero sistema economico nazionale. I Cluster sono soggetti aggregatori di competenze, bisogni e progettualità in alcune aree tecnologiche strategiche per il Paese e, parallelamente, attori di stimolo e coordinamento del sistema industriale e della ricerca italiana a livello nazionale, europeo e internazionale. Attualmente i Cluster Tecnologici Nazionali sono 12 e rappresentano interlocutori fortemente autorevoli (per know-how, conoscenze, strutture, reti e potenzialità) nelle aree ritenute strategiche per il nostro Paese.

Nel contesto del Piano d'Azione il cluster si è interessato a due progetti che sono stati presentati da alcuni suoi soci ed altri partner, e che affrontano tematiche di interesse intersettoriale di varie filiere e settori del made in Italy: il progetto GIOTTO, dedicato ai nuovi processi legati all'economia circolare, con lo studio di applicazioni nei settori legno-arredo, tessile-abbigliamento, e agrifood; il progetto FUNK ITALY, dedicato alla ricerca, progettazione e prototipazione di prodotti innovativi mediante funzionalizzazioni atte a conferire proprietà altamente performanti ai prodotti, con un focus su tessuti e pellami con i loro svariati impieghi.

smi SISTEMA MODA ITALIA
FEDERAZIONE TESSILE E MODA

RETEX.GREEN

il Nuovo Consorzio per il Riciclo della Moda

Consorzio Retex.green

Sitip SpA è socio fondatore del Consorzio Retex.green, lanciato da Sistema Moda Italia e Fondazione del Tessile Italiano. Si tratta di un network per la gestione dei rifiuti del comparto tessile, abbigliamento, calzature e pelletteria.

L'obiettivo del Consorzio è quello di anticipare la normativa sul recupero e riciclo degli scarti di produzione, che a breve verrà recepita anche in Italia.

Il Consorzio, rigorosamente no-profit, di produttori italiani della filiera Moda, patrocinato da SMI. L'attività del Consorzio verterà su:

Il Consorzio, rigorosamente no-profit, di produttori italiani della filiera Moda, patrocinato da SMI. L'attività del Consorzio verterà su:

- svolgere, massimizzare quantitativamente e migliorare qualitativamente la raccolta differenziata e la gestione dei rifiuti dell'abbigliamento, delle calzature e della pelletteria e, più in generale, incrementare la sostenibilità ambientale e sociale della filiera, a partire dai cicli produttivi, distributivi e di consumo dei prodotti moda da cui derivano i rifiuti;

- promuovere tra i propri consorziati le pratiche di prevenzione della produzione dei rifiuti, di simbiosi industriale, di produzione e di impiego dei materiali riciclati, nonché progetti di economia circolare in senso ampio, al fine di massimizzare il recupero delle risorse di valore contenute nei rifiuti e limitare il ricorso allo smaltimento;

- supportare i consorziati in tutte le pratiche amministrative e negli adempimenti di informazione, comunicazione, dichiarazione, registrazione e autorizzazione stabiliti dalla Normativa Ambientale a loro carico;

- svolgere tutte le ulteriori attività preordinate e funzionali a quelle indicate, tra cui: comunicazione, educazione ambientale, informazione, progettazione, ricerca e sviluppo, eco-design, nonché attività consulenziali, amministrative, commerciali e logistiche.

Grazie all'autorevolezza del sistema associativo che lo ha promosso e ne ispira e sostiene lo sviluppo, avviare ed intrattenere relazioni istituzionali, anche a nome e per conto dei consorziati, con i diversi portatori di interesse della filiera, interagendo con i Ministeri e le altre Pubbliche Amministrazioni competenti, con le Associazioni di categoria degli operatori che partecipano, a vario titolo, alla filiera, con altre organizzazioni aventi scopi similari, con i gestori pubblici e privati e con gli altri soggetti coinvolti, anche tramite contratti di programma e/o protocolli di intesa.

retex·green

02 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

02.2 Stakeholder del Gruppo

Il Gruppo Sitip crede in un atteggiamento proattivo, collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i propri Stakeholder. Tale comportamento costituisce la base per un successo economico e sostenibile nel lungo periodo. La comprensione delle aspettative e delle visioni degli stakeholder interni ed esterni al fine di anticipare i loro interessi rappresenta un elemento fondamentale.

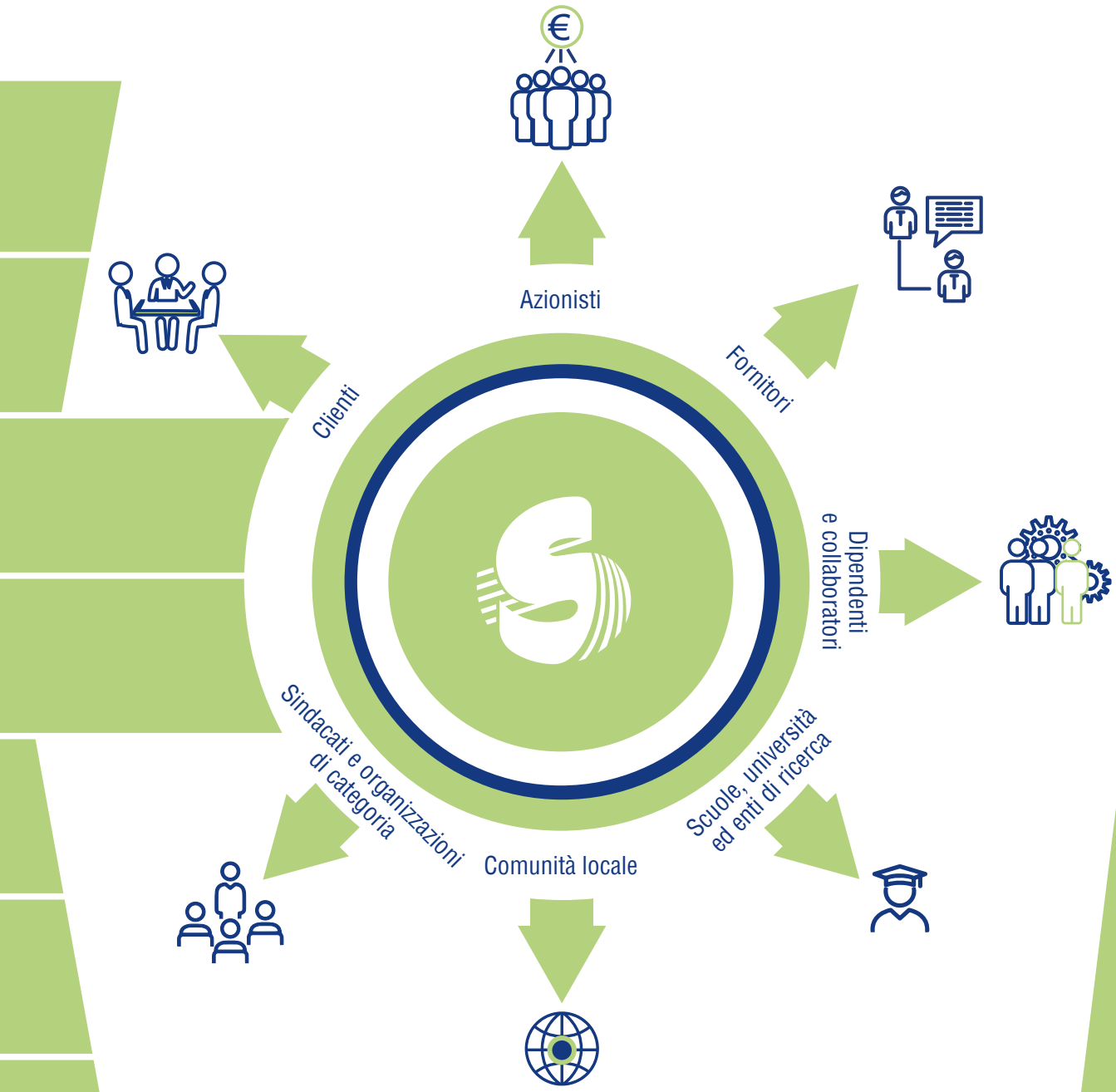
Gli stakeholder maggiormente rappresentativi per attività di engagement sono:

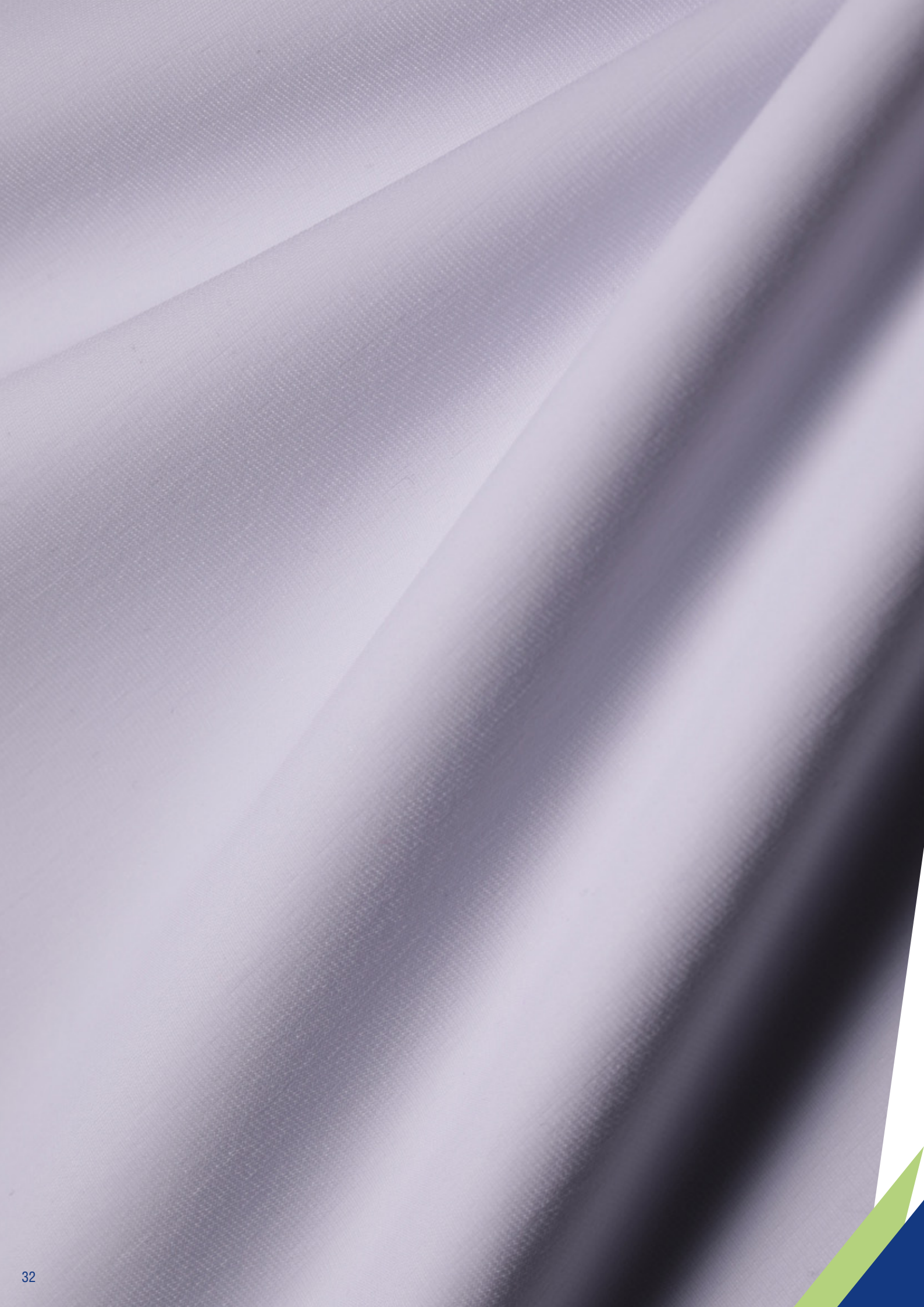
Tipologie di stakeholder	Scopo del coinvolgimento	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
Azionisti	Definizione e condivisione con gli organi di Governo della società delle linee guida finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di economicità, sostenibilità e di carattere sociale.	Verifica del raggiungimento delle certificazioni relative agli specifici ambiti e scambio di informazioni con gli organi di Governo della società.	Annuale
Fornitori	Forniture di prodotti/servizi sostenibili e certificati nel rispetto dell'ambiente e delle persone; condivisione del codice etico.	Questionario Valutazione fornitore; visite presso di loro tramite Verifiche Ispettive; richiesta prodotti certificati.	Annuale
Dipendenti e collaboratori	Motivazione; fidelizzazione dei dipendenti.	Formazione; comunicazione interna; incontri e condivisione dei principi e strategie aziendali.	Costante
Scuole, università ed enti di ricerca	Essere aggiornati sulle nuove tecnologie; scoperta di nuovi talenti.	Adesione a SMI, Tex club tech.	Costante
Comunità locale	Contribuire alla promozione dello sviluppo economico e sociale.	Incontri con responsabili delle comunità locali; incontri per sponsorizzazioni o contributi; sostenere attività per i giovani e associazioni no profit.	Costante e su richiesta
Sindacati e organizzazioni di categoria	Relazioni sindacali - Contrattazione collettiva aziendale.	Incontri Azienda/Sindacati/RSU.	Mensile e su richiesta
Clienti	Soddisfazione fidelizzazione; comprensione delle richieste e assistenza; risposta rapida alle richieste del mercato; visite commerciali.	Customer satisfaction; social networks; newsletter.	Costante

Il Gruppo Sitip è molto attento alle aspettative dei propri Stakeholder, pertanto, per acquisire feedback da parte dei propri clienti, provvede a coinvolgerli annualmente, tramite questionari dedicati, ad esempio il questionario di Customer Satisfaction o il questionario di valutazione dei propri fornitori.

Inoltre, anche tramite fiere, sito web, newsletter ed i canali social (LinkedIn, Instagram, Facebook,), il Gruppo si impegna a tenere aggiornata la propria comunicazione verso gli stakeholder significativi, in questo caso i propri clienti, e si impegna al fine di tenerli informati ed aggiornati in riferimento agli obiettivi ed i traguardi raggiunti.

Il coinvolgimento dei fornitori è assicurato nel corso dello svolgimento delle normali relazioni di business e con riferimento alle procedure relative all'invio dei Questionari ESG.





02.3 Definizione della Materialità

Al fine di redigere la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità 2021, il Gruppo Sitip si è impegnato a svolgere un processo di analisi di materialità, finalizzata ad identificare i temi di sostenibilità aziendale ritenuti più importanti, tenendo in considerazione per ciascuno di essi il punto di vista interno, le priorità ed aspettative degli Stakeholder.

Nel corso del 2021, in linea con l'obiettivo di avviare il processo di analisi di materialità per la definizione delle tematiche di sostenibilità maggiormente rilevanti, sono state coinvolte direttamente due categorie di portatori di interesse attraverso attività di stakeholder engagement.

In particolare, sono stati somministrati questionari online a circa 120 stakeholder del Gruppo Sitip tra "fornitori" e "clienti". Inoltre, ad integrazione delle istanze degli stakeholder, per la predisposizione della matrice di materialità, è stato tenuto un apposito workshop durante il quale è stato raccolto il punto di vista interno.

A seguito del workshop, le valutazioni ottenute sono state ponderate al fine di rappresentare al meglio le aspettative degli stakeholder in riferimento a tematiche a loro più affini. Le valutazioni sono state poi successivamente integrate con le risposte ai questionari inviati ai clienti e fornitori.

In particolare, la metodologia utilizzata per l'identificazione e la prioritizzazione delle tematiche sostenibili materiali ha ripercorso le seguenti fasi:

- **FASE 1:** identificazione delle tematiche e gruppi di stakeholder da coinvolgere
- **FASE 2:** svolgimento dell'analisi delle tematiche tramite attività di stakeholder engagement
- **FASE 3:** valutazione strategica ed approvazione da parte dell'Alta Direzione di Sitip

1 FASE

Identificazione delle tematiche e gruppi di stakeholder da coinvolgere

Nella prima fase, al fine di comprendere gli impatti potenziali positivi e negativi associati al contesto di riferimento del Gruppo Sitip, sono stati mappati una serie di temi potenzialmente rilevanti, tenendo in considerazione diversi aspetti del contesto esterno di riferimento, quali:

- principali framework di reporting in ambito di sostenibilità, come i GRI Standard, e l'ESRS Sector Standards dell'EFRAG;
- obiettivi e target dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- megatrend e rischi significativi di sostenibilità mappati dal World Economic Forum;
- macro-trend di sostenibilità a livello globale del settore tessile industriale;
- richieste informative da parte degli stakeholder;
- impegni di abbattimento delle emissioni intrapresi da clienti e fornitori.

Tale attività di mappatura è stata integrata con un'analisi del contesto interno, che ha previsto l'esame di documentazione interna e la conduzione di interviste con le Direzioni di Funzione incaricate a presidiare gli argomenti di sostenibilità aziendale, al fine di comprendere quali sono gli impatti attuali negativi e positivi derivanti dalle proprie attività e dai propri rapporti di business.

Dall'analisi, sono stati identificati 17 temi ambientali, sociali e di governance potenzialmente rilevanti per il Gruppo Sitip. Allo scopo di elaborare una matrice precisa ed incentrata sulle tematiche di maggior rilevanza per il Gruppo ed i propri Stakeholder, sono stati aggregati i temi in macro-tematiche in grado di assicurare la corretta comprensione dell'attività, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto da essa prodotto.

2 FASE

Svolgimento dell'analisi delle tematiche tramite attività di stakeholder engagement

Per la costruzione della matrice è stata attribuita una valutazione dei temi sia dal punto di vista del Gruppo sia in base alla rilevanza per gli stakeholder, attraverso attività interne ed esterne di stakeholder engagement.

3 FASE

Valutazione strategica ed approvazione da parte dell'Alta Direzione di Sitip

Le valutazioni raccolte sono state analizzate e sono stati poi elaborati i risultati ottenuti dalle attività di engagement condotte.

Tale analisi ha consentito di tracciare i 17 temi potenziali individuati all'interno di piano cartesiano, la cosiddetta matrice di materialità. Successivamente è stata definita una soglia di materialità, secondo la quale Sitip ha identificato i 13 temi risultati materiali sulla base delle valutazioni da parte del Gruppo e degli stakeholder.

02 APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

Dalle valutazioni ottenute, quindi, sono emersi 13 temi materiali per il Gruppo Sitip, opportunamente validati:

1. RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il tema fa riferimento all'implementazione di misure volte alla tutela dei diritti umani lungo l'intera catena del valore.

2. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema si riferisce alla promozione di un ambiente lavorativo sano e sicuro mediante azioni poste a favore del benessere psico-fisico dei dipendenti. Ciò monitorando la gestione dei rischi della salute e sicurezza dei lavoratori, anche al fine di consentire una riduzione dei tassi di infortunio.

3. QUALITÀ DEI PRODOTTI

Il tema fa riferimento alla fornitura di prodotti in grado di soddisfare i criteri di qualità e sostenibilità certificabili, con continuità nel tempo.

4. COMPLIANCE E CONDOTTA ED ETICA DEL BUSINESS

Il tema fa riferimento all'attenzione costante posta dal Gruppo al pieno rispetto di leggi e regolamenti esistenti sia a livello di settore che in termini di generale compliance a regolamenti e normative, oltre che all'eventuale adozione di strumenti (quali ad esempio, il Codice Etico o il Codice di Condotta) e politiche aziendali che garantiscano una condotta delle attività trasparente e orientata al rispetto dei valori etici e di integrità che contraddistinguono l'operato di Sitip.

5. SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Il tema fa riferimento alla soddisfazione delle aspettative dei clienti verso i prodotti acquistati e verso il Gruppo nel suo complesso. Il tema mira a favorire la promozione del dialogo continuo con i clienti al fine di offrire un prodotto sempre più in linea con le aspettative di questi, sia dal punto di vista qualitativo che dal punto di vista quantitativo.

6. ECONOMIA CIRCOLARE E SOSTENIBILITÀ DI PRODOTTO

Il tema fa riferimento ad attività indirizzate all'ottimizzazione della quantità di materiali utilizzati per la realizzazione dei prodotti oltre che alla scelta di materiali più sostenibili e al riutilizzo, laddove possibile, degli stessi, nonché la minimizzazione dei materiali di scarto destinati a discarica, favorendo interventi di riutilizzo o riciclo dei tessuti e materie prime di scarto.

7. SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI

Il tema fa riferimento alla tutela della salute e sicurezza dei clienti finali, anche attraverso l'ottenimento di garanzie di prodotti certificate secondo specifici standard internazionali (quali ad esempio, OEKO-TEX, Bluesign).

8. FORMAZIONE E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

Il tema fa riferimento all'implementazione di percorsi di formazione e crescita costante dei dipendenti, al fine di garantire le qualifiche necessarie per l'avanzamento di carriera all'interno del Gruppo e per lo sviluppo di competenze solide e soft necessarie ed utili per la crescita professionale del dipendente.

9. DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il tema fa riferimento alla promozione della diversità, dell'inclusione e della parità di accesso alle opportunità per i lavoratori, indipendentemente dal sesso, età, nazionalità, religione, orientamento sessuale e/o condizioni fisiche.

10. GESTIONE DEI CONSUMI IDRICI

Il tema fa riferimento ai consumi idrici e alla relativa gestione, al fine di ridurre la quantità di acque reflue scaricate, nonché all'ottimizzazione di interventi di depurazione delle acque reflue derivanti dal processo produttivo, quali l'utilizzo di prodotti chimici che permettono miglioramenti in termini della qualità delle acque reflue scaricate.

11. RIDUZIONE DELLE EMISSIONI E LOTTA AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Il tema fa riferimento alla riduzione delle emissioni GHG dirette e indirette del Gruppo. Esprime l'impegno verso la riduzione delle emissioni anche lungo la catena di valore, prediligendo soluzioni logistiche e partner di business con impatto ambientale ridotto e fissando concreti obiettivi contro il climate change, tra cui l'ottenimento di certificazioni quali ISO 14064 relativa alla Carbon Footprint dell'organizzazione.

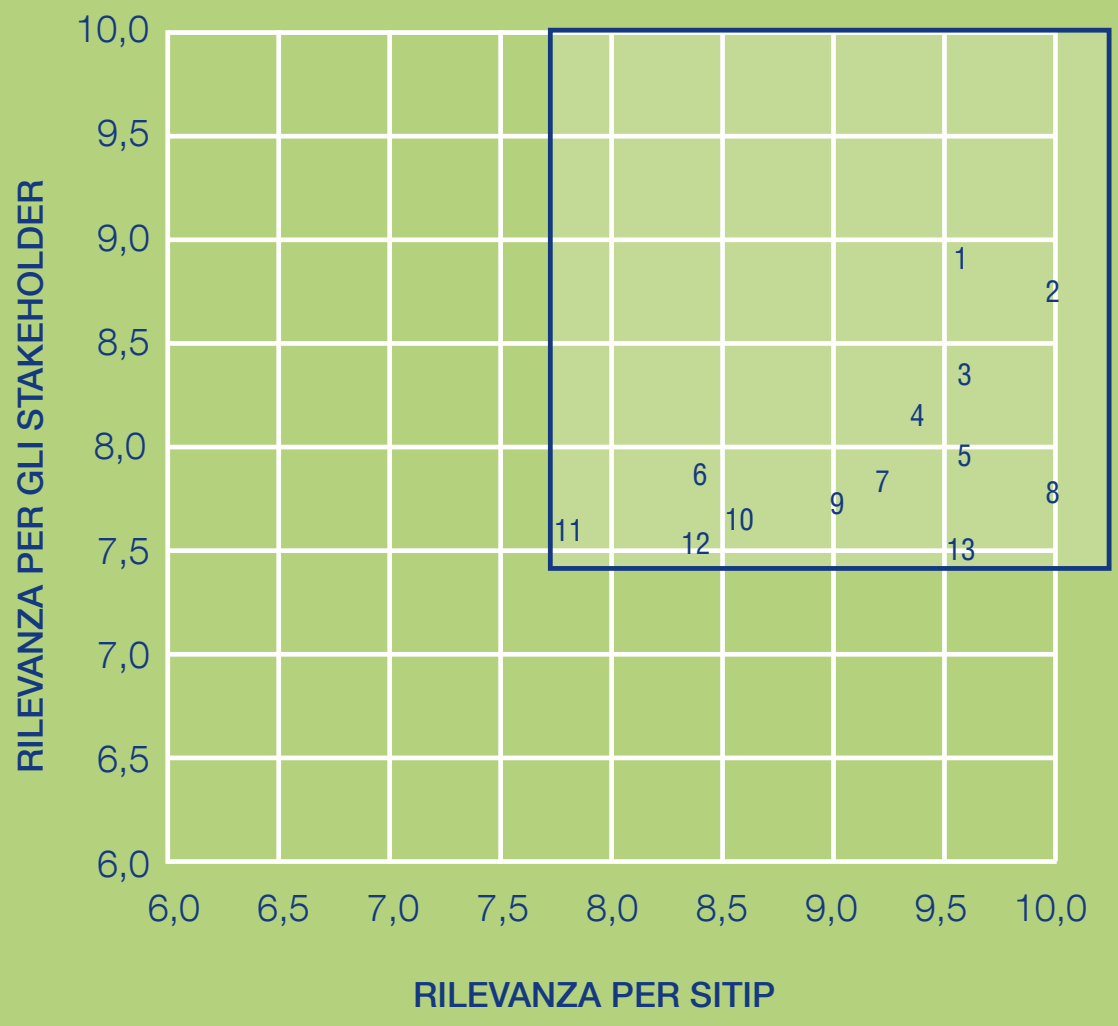
12. TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

Il tema fa riferimento alla tutela dell'ambiente naturale circostante gli stabilimenti produttivi e alle valutazioni degli impatti delle attività produttive sull'ecosistema.

13. EFFICIENZA ENERGETICA

Il tema fa riferimento ad azioni concrete in ottica di efficientamento energetico e dell'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili. Ciò è possibile, ad esempio, tramite l'ottenimento di certificazione ISO 50001.

A seguito dell'applicazione della ponderazione e dell'aggregazione dei risultati ottenuti dai questionari inviati ai clienti e fornitori, la Matrice di materialità presenta la seguente struttura:



03 BUSINESS RESPONSABILE

03.1 Compliance e condotta ed Etica del business

La tematica relativa alla Compliance e condotta Etica del business pone l'attenzione sull'impegno costante del Gruppo Sitip verso il pieno rispetto di leggi e regolamenti esistenti, sia a livello di settore che in termini di compliance a regolamenti e normative, oltre che all'adozione di strumenti (ad esempio il Codice Etico e il Codice di Condotta) e politiche aziendali che garantiscano una condotta delle attività trasparenti ed orientate al rispetto dei valori etici e di integrità che contraddistinguono l'operato del Gruppo Sitip.

Trasparenza e lealtà, integrità formale e sostanziale, e impegno responsabile sono valori cardine per l'operatività interna ed esterna del Gruppo Sitip che caratterizzano il suo percorso di crescita nel tempo.

In tale ambito, il Gruppo è impegnato in un costante e progressivo sviluppo di una cultura aziendale che verta sulla consapevolezza di tali valori e sull'adozione di comportamenti virtuosi, anche mediante la definizione di precise regole interne e controlli finalizzati alla prevenzione di episodi di corruzione e non conformità.

03.1.1 Compliance normativa

La compliance normativa consente al Gruppo di presentarsi come una struttura societaria solida, riconosciuta nei territori in cui opera, nonché tutelarsi da eventuali impatti negativi, quali sanzioni e violazioni ai diritti umani, comportando perdite reputazionali dovute alla mancata osservanza di norme e regolamenti applicabili.

Ad evidenza dell'impegno verso l'ottemperanza alle normative applicabili, le società del Gruppo si sono dotate di un sistema di compliance costituito da un quadro documentale volto a disciplinare l'attenzione delle società al rispetto di norme e regolamenti. In questo ambito, al fine di promuovere la compliance alle leggi e regolamenti applicabili, sono state adottate una serie di politiche e procedure specifiche, nelle quali rientrano il Codice Etico, il Codice di Condotta, la Politica di Gestione Integrata legata alle Certificazioni volontarie ottenute.

Il Codice Etico delinea i principi generali su cui si basa l'operato del Gruppo come, tra gli altri, la correttezza negli affari, i rapporti con terzi (clienti, cittadini, Istituzioni, Pubblica Amministrazione, Organizzazioni politiche e sindacali, etc.), il rispetto della normativa ambientale e dei dipendenti, con particolare attenzione alla diversità, alle molestie sul lavoro, e alla tutela della sicurezza, al fine di assicurare un ambiente di lavoro sano e rispettoso della dignità delle persone.

Ad oggi è stato redatto il Codice Etico per la società Capogruppo, Sitip SpA. Nell'anno in corso è prevista la redazione e successiva divulgazione anche per le due controllate, Accoppiatura di Asolo e Nylon Knitting Ltd, nell'ottica di una maggior armonizzazione a livello di Gruppo, consolidando l'approccio utilizzato per la compliance normativa.

Il Codice Etico della capogruppo Sitip S.p.a. definisce i destinatari, la modalità di diffusione, i diritti fondamentali e il valore delle Risorse Umane e le proprie aspettative in merito ai seguenti ambiti:

- Gli impegni dell'azienda;
- I doveri specifici dei responsabili di funzione e dei dipendenti;
- L'uso dei mezzi e degli strumenti aziendali;
- Il conflitto di interesse;
- La riservatezza;
- Il rispetto della normativa sulla libera concorrenza;
- I rapporti con i fornitori, clienti, istituzioni pubbliche e con gli organi di informazioni;
- La trasparenza contabile;
- L'attività di marketing.

Nell'ottica di promuovere una cultura capillare di trasparenza, lealtà ed integrità nell'organizzazione, i documenti relativi al Codice Etico sono stati condivisi con tutte le componenti del contesto interno, a partire dal Massimo Organo di Governo e successivamente divulgati a tutti i dipendenti dell'organizzazione, fin dal loro primo ingresso in azienda. Il Massimo Organo di Governo si occupa di effettuare il controllo del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice, al fine di gestire eventuali conflitti sul nascere e prevenire tali fenomeni e si interviene quotidianamente nella gestione di eventuali problematiche insorte.

Numero totale e percentuale dei membri degli organi di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione

Organi di governo	2021		2020		2019	
	n.	%	n.	%	n.	%
Membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche/procedure anticorruzione	8	100%	8	100%	8	100%

I valori riportati nella suddetta tabella fanno riferimento al Massimo Organo di Governo della Capogruppo, Sitip S.p.A.

Numero totale e percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione dell'organizzazione, suddiviso per categorie di dipendenti

Dipendenti	2021		2020		2019	
	n.	%	n.	%	n.	%
Operai	255	55%	214	52%	222	53%
Impiegati	111	79%	99	77%	99	76%
Quadri	8	100%	9	100%	8	100%
Dirigenti	10	100%	9	100%	9	100%
Totale	**384**	**62%**	**331**	**59%**	**338**	**60%**

I valori riportati nella suddetta tabella fanno riferimento alla capogruppo, Sitip S.p.A., e le sue controllate, Accoppiatura di Asolo e Nylon Knitting.

03 BUSINESS RESPONSABILE

I destinatari del Codice Etico sono chiamati al rigoroso ed integrale rispetto dei valori e principi in esso contenuti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Gruppo, nonché l'integrità del suo patrimonio economico, sociale ed umano.

I destinatari sono, inoltre, obbligati a riferire prontamente alla Direzione aziendale qualsiasi notizia dovessero apprendere in merito alla violazione delle norme del Codice Etico, affinché l'Azienda possa tempestivamente predisporre tutte le necessarie iniziative di tutela e tutti gli interventi che siano comunque utili a ricondurre l'operato alle norme dell'etica e a ripristinare la conformità alle norme di legge, ove violata. Il Codice Etico non sostituisce tuttavia e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro in essere, che conservano la loro espressa e fondamentale efficacia e valenza.

Ad evidenza dell'attenzione del Gruppo verso la compliance normativa e l'etica di business, si segnala che nel triennio 2019-2021 è stato registrato una tendenza in diminuzione dei casi di non conformità a leggi e regolamenti che hanno comportato sanzioni pecuniarie. Non si sono, invece, verificati casi di non conformità in cui sono incorse sanzioni non monetarie (di natura amministrativa e/o giudiziaria) in riferimento all'anno 2021.

Qui di seguito si riepiloga il numero totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti riscontrati nel relativo periodo di rendicontazione, distinguendo tra i casi per i quali sono incorse sanzioni amministrative o giudiziarie ed i casi per i quali sono incorse sanzioni pecuniarie.

Si segnala che, per le società controllate del Gruppo, non si sono registrati casi di non conformità nel triennio, se non in riferimento ad un'unica sanzione pecuniaria ricevuta dalla società Nylon Knitting nell'anno 2019.

Casi di non conformità	UdM	2021	2020	2019
Casi di non conformità	n.	9,00	11,00	17,00
Casi di non conformità in cui sono incorse sanzioni	n.	9,0	11,0	17,0
Casi di non conformità in cui sono incorse sanzioni non monetarie	n.	0	0	0
Importo delle sanzioni incorse nel presente periodo di rendicontazione	€	21.638,0	4.211,6	14.470,72

I valori riportati nella suddetta tabella fanno riferimento alla capogruppo, Sitip S.p.a, e le sue controllate, Accoppiatura di Asolo e Nylon Knitting

Il Codice Etico è, inoltre, uno dei documenti che permette agli stakeholders di informarsi sulla corretta etica aziendale. In sede di Audit aziendali, infatti, questo rappresenta un valido supporto utile a rappresentare l'Etica aziendale ai propri clienti e fornitori.

03.1.2 Business responsabile

L'impegno verso la conduzione del business in maniera corretta e con integrità comporta per Sitip anche l'adozione di principi di etica che vanno ben oltre il rispetto della mera compliance normativa.

Infatti, a partire dal 2019, Sitip S.p.A. e Nylon Knitting hanno adottato ufficialmente al Global Compact delle Nazioni Unite che delinea dieci Principi etici da adottare nelle pratiche di business, condivisi universalmente in quanto derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. Il Global Compact incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile che garantisca a tutti l'opportunità di condividerne i benefici.

A tal fine, il Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono, di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Si precisa che nel corso dell'anno successivo è prevista l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite anche da parte della società controllata Accoppiatura di Asolo. Ciò permetterà così un completo allineamento per l'intero Gruppo.

Dieci Principi del UN Global Compact

Diritti Umani

Principio I
Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio II
Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

Lavoro

Principio III
Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio IV
Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

Principio V
Eliminare il lavoro minorile

Principio VI
Eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Ambiente

Principio VII
Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio VIII
Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio IX
Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

Lotta alla Corruzione

Principio X
Impegnarsi a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

03 BUSINESS RESPONSABILE

Il Gruppo Sitip, mediante l'applicazione dei Principi mira a prevenire eventuali impatti negativi sull'economia, sull'ambiente e soprattutto sulle persone, derivanti dallo svolgimento del proprio business.

Sitip S.p.A. e Nylon Knitting monitorano l'effettiva integrazione e dimostrazione dei principi etici nelle attività di business tramite l'implementazione di una serie di azioni volte a gestire, prevenire e/o mitigare potenziali impatti negativi:

- Sono state previste delle apposite cassette per la raccolta di suggerimenti per poter dare a tutti i dipendenti la possibilità di comunicare, in maniera tempestiva ed anonima, eventuali eventi sociali negativi;
- È stata introdotta la possibilità di tenere colloqui individuali con il Responsabile Etica sociale in modo tale da poter condividere le proprie necessità ed eventuali problematiche sorte nell'ambiente lavorativo;
- È prevista, poi, la presenza di RLS (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza) in azienda per poter comunicare e condividere eventuali problematiche in maniera più confidenziale, garantendo l'anonimato;
- Vi è, infine, la possibilità di iscrizione libera al Sindacato, dove poter ricevere consulenza in caso di problematiche sul lavoro.

L'efficacia delle azioni sopra riportate viene valutata in sede di apposite riunioni periodiche tra la Direzione Sitip ed i Sindacati; inoltre, Sitip considera l'esito positivo di audit sociali svolti dai propri clienti, nonché la sottoscrizione del Codice di Condotta da parte dei propri fornitori come evidenza dell'efficacia dell'integrazione e attuazione dei principi di etica nelle proprie attività.

In particolare, in ottica di business responsabile e rapporto con i propri Stakeholders, il Gruppo si impegna attivamente nei propri rapporti con fornitori e clienti:

- Riguardo specifiche richieste di informazione circa la policy aziendale ed i suoi contenuti sono gestiti dal supporto tecnico aziendale, che provvede a fornire le informazioni richieste tramite i Responsabili dei Sistemi di Gestione coinvolti.

La capogruppo Sitip e la consociata Nylon Knitting Ltd hanno istituito degli appositi Gruppi di Lavoro che permettono di coordinare le politiche e le pratiche della società per una condotta aziendale responsabile. I Gruppi di Lavoro per aspetti Ambientali, Sociali e di Privacy sono formalizzati nell'Organigramma aziendale, sono stati costituiti in base alle competenze ed i ruoli aziendali e svolgono riunioni periodiche per gestire le criticità del Gruppo e definire soluzioni, responsabilità e tempistiche.

COMMIT
Leadership commitment to mainstream the Global Compact principles into strategies and operations and to take action in support of broader UN goals, in a transparent way
ASSESS
Assess risks, opportunities, and impacts across Global Compact issue areas
DEFINE
Define goals, strategies, and policies
IMPLEMENT
Implement strategies and policies through the company and across the company's value chain
MEASURE
Measure and monitor impacts and progress toward goals
COMMUNICATE
Communicate progress and strategies and engage with stakeholders for continuous improvement
THE GLOBAL COMPACT

03.2 Qualità dei prodotti

Il Gruppo Sitip pone la Qualità alla base della propria strategia impegnandosi quotidianamente nel soddisfare le differenti aspettative dei propri Stakeholder interni ed esterni. L'importanza di poter realizzare prodotti di qualità in grado di raggiungere le aspettative degli stakeholder ha portato le società del Gruppo a definire un approccio per garantire la qualità nel tempo.

A tal fine, le società del Gruppo Sitip collaborano con i propri clienti e fornitori, sottoponendo loro degli appositi questionari per assicurare che i propri fornitori, i prodotti e servizi approvvigionati rispettino determinati requisiti in termini di qualità, oltre che in ottica di rispetto ambientale, salute e sicurezza sul lavoro.

Un sistema di gestione della qualità adeguato per i propri prodotti offerti garantisce alle società una fornitura di prodotti in grado di soddisfare i criteri di qualità e sostenibilità certificabili, con continuità nel tempo. Infatti, tutte le società del Gruppo si sono dotate di sistemi di gestione sulla qualità certificati e rinnovati nell'ultimo triennio. Nel novembre del 2020, Sitip S.p.a. ha ottenuto il rinnovo della Certificazione del Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma ISO 9001, originariamente richiesta ed ottenuta a partire dal 2002. Nel 2021 è stato ottenuto il rinnovo di tale Certificazione per Nylon Knitting (ottenuta nell'anno 2019) mentre nel 2019 per Accoppiatura di Asolo (originariamente ottenuta a partire dal 2004).

Questa certificazione stabilisce i requisiti minimi che il sistema di gestione della qualità di un'azienda deve soddisfare per garantire il livello di qualità del prodotto e servizio offerto. La norma ISO 9001 è riconosciuta a livello internazionale come punto di riferimento per la gestione della qualità per tutte quelle organizzazioni, sia pubbliche che private, di qualunque sia il settore economico e le dimensioni, che intendono rispondere alla necessità di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei propri processi.

Lo schema del sistema di gestione ai sensi dell'ISO 9001 costituisce un quadro secondo il quale le società possono rilevare eventuali casistiche di mancata o insufficiente gestione della qualità lungo i processi di produzione, che potrebbero a loro volta contribuire alla realizzazione di impatti negativi in termini economici, ed ambientali e sociali, a seconda della tipologia di non conformità rilevata.

Nell'ambito della certificazione, le società del Gruppo hanno definito dei propri sistemi di gestione composti da politiche e procedure specifiche relative alle attività di approvvigionamento e produzione finalizzate a garantire la qualità e continuità del prodotto nel tempo. L'efficacia di tale sistema viene monitorata tramite diversi indicatori, tra cui i resi e reclami pervenuti. In quest'ottica, il Gruppo ha definito una serie di procedure, concernenti le modalità di gestione dei resi e dei reclami, dal loro accoglimento fino alla loro risoluzione con l'obiettivo di fornire una pronta gestione delle casistiche e verificare la possibilità di intraprendere azioni di miglioramento.

I reclami vengono segnalati, registrati e gestiti in base alla tematica di riferimento:

- **nel sistema di gestione qualità** : comunicata direttamente dal cliente e gestita tramite apposita documentazione;
- **nel sistema di gestione ambientale**: comunicata dagli enti/comunità/persone e gestita tramite apposita documentazione;
- **sociale e diritti umani**: comunicata dai dipendenti e gestita tramite comunicazioni all'ufficio Risorse Umane e anonimamente tramite la cassetta "suggerimenti";
- **salute e sicurezza**: comunicata dai dipendenti e/o preposti, medico di fabbrica, RSPP, RLS tramite comunicazione al Datore di Lavoro.

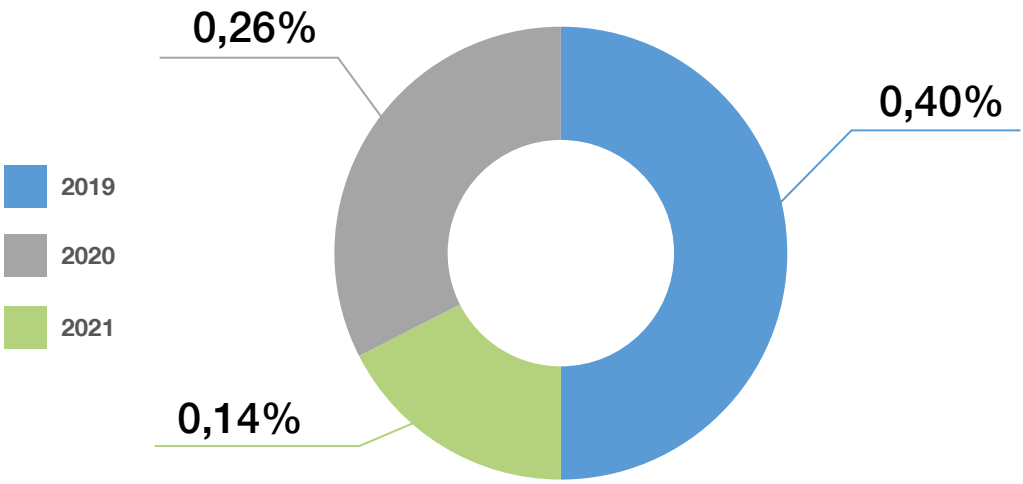
La Direzione Commerciale si occupa di analizzare la natura dei Resi e Reclami. In caso di problemi qualitativi, è coinvolta anche l'area Controllo Qualità, che analizza il prodotto oggetto di reclamo. Infatti, viene periodicamente condotta un'analisi tecnica da parte della Direzione Centrale, Produzione e Logistica allo scopo di valutare le richieste di reso/reclamo pendenti, in particolare quelle generate da problemi qualitativi/produttivi.

Vengono poi elaborate delle statistiche, in modo da individuare eventuali cause comuni così da agire al fine di prevenire e minimizzare la numerosità di reclami ricevuti.

Tale approccio alla gestione dei reclami permette di tenere traccia delle casistiche, di risolverle, nonché di implementare eventuali azioni migliorative per garantire un livello di qualità alto dei prodotti.

Qui di seguito si riepiloga la percentuale media di Resi e Reclami sul fatturato a livello di Gruppo, in riferimento al triennio 2019-2020-2021. In ottica di miglioramento continuo dell'efficacia del sistema di gestione della qualità, tutte le società di Sitip si sono fissate obiettivi riguardo ai fattori legati al monitoraggio della qualità, quali ad esempio il mantenimento della percentuale di resi e reclami sul fatturato al di sotto della soglia massima di 0,5% per il 2021 o il rispetto dei tempi di evasione dei resi e reclami.

% Resi e reclami su fatturato consolidato del GRUPPO SITIP



I valori riportati fanno riferimento alla capogruppo, Sitip S.p.a, e le sue controllate, Accoppiatura di Asolo e Nylon Knitting

Come si evince dalla tabella, a livello di Gruppo, il numero di reclami ricevuti rispetto al 2019 è significativamente diminuito, grazie in parte al controllo costante dell'andamento dei reclami e della soddisfazione del Cliente da parte della Direzione, nonché all'implementazione di azioni di miglioramento.

Questa predisposizione è anche ad evidenza dell'efficacia delle azioni del Gruppo verso una continua evoluzione ed innovazione di prodotto, servizio, processi e sistemi in ottica di eccellenza.

L'attenzione alla qualità si focalizza su tutte le attività del Gruppo e la sua catena di valore. Infatti, il Gruppo ha implementato un processo di valutazione dei fornitori secondo specifici criteri qualitativi, ambientali e sociali prima di avviare rapporti commerciali.

Il processo di omologazione dei fornitori prevede la somministrazione e raccolta di informazioni specifiche relative ai processi, la struttura e l'organizzazione dei fornitori in un apposito questionario. Le risposte fornite vengono analizzate per valutare l'adeguatezza delle informazioni riportate e, nel caso di esito positivo, il fornitore è ritenuto omologato.

Una volta avviati i rapporti commerciali, la qualità dei prodotti e servizi forniti vengono valutati su base annuale, secondo criteri e schemi di valutazione specifici. In base alla valutazione ottenuta, il fornitore viene classificato in uno di tre livelli. In caso di esito non positivo della valutazione, vengono condivisi i punti critici ed aspetti di miglioramento del fornitore, e lo stesso viene tenuto sotto-osservazione nel periodo successivo, in cui è tenuto a dimostrare decisi segni di miglioramento per poter proseguire i rapporti commerciali con il Gruppo.

Inoltre, la scelta delle certificazioni conseguite è finalizzata al controllo di processo, della qualità e della sicurezza a monte e a valle delle lavorazioni. Il conseguimento di certificazioni di processo/prodotto indirizza al mantenimento degli obiettivi e ne supporta il raggiungimento, in materia di salute e sicurezza. Il rinnovo, poi, delle certificazioni garantisce il mantenimento dei requisiti ed il continuo miglioramento di questi. Tra le certificazioni e programmi principali attualmente in corso di validità e periodicamente rinnovate vi sono: OEKO-TEX Standard 100, BLUESIGN®, HIGG index, EcoVadis, ZDHC, ISO 9001, ISO 14001 – si possono vedere nel dettaglio nel Capitolo 1 "Chi Siamo".

03.3 Soddisfazione del cliente

Il Gruppo si impegna ogni giorno in una continua evoluzione ed innovazione di prodotto, servizio, processi e sistemi in ottica di eccellenza e a garanzia di una piena soddisfazione del cliente attraverso il rispetto dei requisiti contrattuali concordati e la riproducibilità delle caratteristiche tecniche richieste per lo specifico prodotto offerto.

Infatti, la soddisfazione dei clienti, garantita tramite dialogo costante, la tempestività di risposta e la collaborazione con tutti i partner strategici della catena di valore in ottica di sviluppo condiviso e soddisfazione delle aspettative del mercato e dei consumatori, sta alla base della strategia del Gruppo.

L'approccio alla gestione di questa tematica è disciplinato all'interno della Politica del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Energia, in cui dichiara di porre al centro dell'attenzione, e alla base della propria strategia:

- l'anticipazione e la soddisfazione delle differenti aspettative dei propri Stakeholder esterni, in tutto il mondo, beneficiando dell'elevata competenza e professionalità dei propri collaboratori;

- il dialogo costante, la tempestività di risposta e la collaborazione con i nostri clienti, considerati partner strategici in ottica di sviluppo condiviso e soddisfazione delle aspettative del mercato e dei consumatori;

- la continua evoluzione ed innovazione di prodotto, servizio, processi e sistemi in ottica di eccellenza e a garanzia di una piena soddisfazione del cliente attraverso il rispetto dei requisiti contrattuali concordati, la riproducibilità delle caratteristiche tecniche richieste, il soddisfacimento delle norme in vigore attraverso la prevenzione e il rispetto delle regole stabilite dal nostro Sistema di Gestione;

Comitato di Direzione controlla costantemente la soddisfazione del Cliente, l'andamento dei reclami, le attività e le risorse necessarie per attuare la Politica Integrata per la Qualità, l'Ambiente e l'Energia.

Si impegna inoltre a garantire che gli obiettivi siano sempre coerenti con le esigenze e le aspettative di tutte le parti interessate e a riesaminare periodicamente il Sistema di Gestione Integrato migliorandone costantemente l'efficacia e l'efficienza.
La soddisfazione del cliente viene valutata in base al livello di raggiungimento delle aspettative dei clienti verso i prodotti acquistati e verso il Gruppo nel suo complesso.

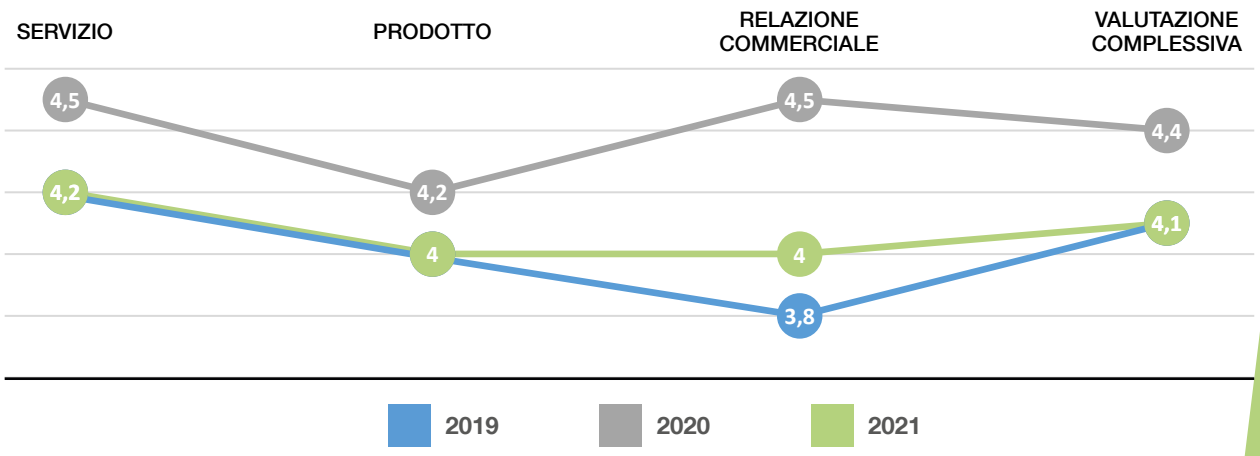
Un buon livello di Customer Satisfaction mira a favorire la promozione del dialogo continuo con i clienti al fine di offrire un prodotto sempre più in linea con le aspettative di questi, sia dal punto di vista qualitativo che dal punto di vista quantitativo.

Per poter garantire un alto livello di soddisfazione dei clienti, per il Gruppo è fondamentale instaurare un dialogo aperto finalizzato alla collaborazione continua. A tal fine, periodicamente il Gruppo svolge un'attività di clients engagement tramite la somministrazione degli appositi questionari volti a rilevare il loro grado di soddisfazione con i prodotti e servizi offerti –un valido strumento di Customer Satisfaction che permette di avere un riscontro diretto e di monitorare l'interesse ed il livello di soddisfazione dei propri clienti.

Per quanto riguarda la controllata Accoppiatura di Asolo, invece, la società ha attivato una modalità di self-assesment, validata e apprezzata dagli auditor ISO 9001 di Bureau Veritas. Tuttavia, si prevede già a partire dall'anno 2022 e nei prossimi esercizi di adottare il metodo utilizzato dalle altre società del Gruppo, il questionario in Forms, in modo da garantire una maggior armonizzazione nella gestione del tema. Il questionario in Forms sottoposto agli stakeholder principali risulta, infatti, essere di estrema utilità ai fini delle attività di Customer Satisfaction, risultando ancor più efficace se esteso a livello di Gruppo.

Qui di seguito vengono riportati i risultati emersi dai questionari raccolti dai clienti in riferimento al triennio 2019-2021. I clienti del Gruppo esprimono il proprio grado di soddisfazione in relazione a criteri specifici suddivisi in tre macroaree: servizio, prodotto offerto ed alle relazioni commerciali su una scala da 1 a 5, dove una valutazione pari ad 1 indica che il cliente non è per niente soddisfatto ed un punteggio pari a 5 indica che il cliente è estremamente soddisfatto.

Customer Satisfaction



I valori riportati nella suddetta tabella fanno riferimento alla capogruppo, Sitip S.p.a, e la sua controllata, Nylon Knitting. Si prevede di integrare Accoppiatura di Asolo nei prossimi esercizi.

Come si evince dalla tabella sopra riportata, a livello complessivo, i clienti sono mediamente molto soddisfatti delle prestazioni del Gruppo. In particolare, tra i punti di forza, è apprezzato il livello di flessibilità, l'affidabilità e l'attento impegno alle tematiche e ai prodotti sostenibili da parte del Gruppo.

La controllata, Accoppiatura di Asolo, in riferimento all'anno 2021, ha effettuato un'autovalutazione del grado di soddisfazione dei propri clienti che è stata poi opportunamente validata dai revisori.

03.4 Salute e sicurezza dei clienti

La tutela della salute e sicurezza dei clienti finali è un tema di estrema rilevanza per il Gruppo Sitip.

La tutela della salute e della sicurezza è un aspetto riconosciuto da molte normative nazionali e internazionali. I clienti si aspettano che i prodotti e i servizi acquistati svolgano le proprie funzioni in maniera soddisfacente, senza rischi per la salute e la sicurezza.

Il Gruppo Sitip tutela la salute e sicurezza dei clienti finali, anche attraverso l'ottenimento di garanzie di prodotti certificate secondo specifici standard internazionali (quali ad esempio, OEKO-TEX, Bluesign), affinché la salute e la sicurezza dei propri clienti siano garantite lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

In particolare, Sitip pone estrema attenzione fin dalla base della catena produttiva, prediligendo l'acquisto di materie prime locali ed europee, operando nel pieno rispetto delle normative nazionali ed internazionali, proprio perché la mancata gestione di questo tema potrebbe comportare potenziali impatti negativi rilevanti per il Gruppo e i propri Stakeholder, mentre una gestione mirata ed efficace comporterebbe a sua volta effetti positivi per l'azienda, per i propri clienti, e per l'ambiente.

Sitip, al fine di garantire un prodotto che rispetti gli standard più stringenti in ambito di salute e sicurezza dei consumatori, in fase di approvvigionamento definisce con i proprio fornitori i requisiti delle materie prime facendo riferimento a degli standard/certificazioni da ottemperare; di conseguenza, una volta che il prodotto finito è effettivamente disponibile per essere utilizzato è soggetto a normative e codici di autoregolamentazione riguardanti la salute e la sicurezza di prodotti e servizi. Per verificare l'effettiva osservanza dei requisiti delle normative e codici di autoregolamentazione in materia di salute e sicurezza dei consumatori, Sitip effettua tramite la Certificazione Oeko-Tex l'analisi dei tessuti finiti con i diversi finissaggi.

Per poter soddisfare le aspettative dei clienti, oltre ad ottemperare agli obblighi normativi, il Gruppo tramite il Sistema di Gestione Integrato applica delle Procedure di controllo sulla materia prima, sui processi e sul prodotto finito tali da intercettare eventuali non conformità e gestire le emergenze che si potrebbero verificare.

Tuttavia, Sitip si impegna nell'investire in tecnologie di processo più avanzate favorendo un maggior livello di innovazione. Infatti, nella propria filiera produttiva è previsto l'impiego di prodotti chimici con limitato impatto ambientale, garantendo l'assenza di sostanze nocive per l'uomo sul prodotto finito.

Grazie alla sua attenzione assidua alla gestione di questo tema, e alle misure attuate dal Gruppo a tutela della salute e sicurezza dei clienti, nell'ultimo triennio non sono stati riscontrati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.

Numero totale di casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi in termini di:	2021	2020	2019
casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	0	0	0
casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	0	0	0
casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	0	0	0

L'impegno alla tutela della salute e sicurezza dei clienti permane in tutte le funzioni del Gruppo, dall'ufficio ricerca e sviluppo, all'area HSE, che hanno il compito specifico di definire le scelte tecniche in ambito qualitativo e di sicurezza.

Diverse sono le azioni intraprese dal Gruppo per la tutela della salute e sicurezza dei propri clienti, tra queste la messa a punto degli articoli sulla base di criteri qualitativi e politiche per la sicurezza condivise con il cliente.

Le azioni intraprese hanno comportato modifiche nelle condizioni di acquisto e di produzione, definite nelle procedure operative nell'ambito del sistema di gestione della qualità. Gli stakeholder a monte delle lavorazioni in azienda collaborano per lo sviluppo delle idee con proposte e scambio di informazioni; a valle, invece, è stimolata dagli stakeholder attraverso la richiesta di soddisfazione di parametri compresi in capitolati di fornitura che prendono in esame aspetti tecnici, ambientali, di sicurezza e sociali a cui l'azienda fornitrice deve conformarsi, stimolano un miglioramento continuo.

Il Gruppo valuta l'efficacia delle azioni implementate al fine della tutela della salute e la sicurezza dei clienti attraverso:

- la mancanza di episodi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti;
- il livello di soddisfazione del cliente (opportunamente monitorato mediante appositi questionari, come indicato nella sezione precedente 3.3 Soddisfazione del cliente);
- l'acquisizione di nuovi clienti (che richiedono oltre agli aspetti tecnici, anche quelli relativi a sostenibilità, impatto ambientale e sociale).

Con riferimento a questi parametri, nell'ultimo triennio, il Gruppo ha riscontrato risultati positivi, e prevede di proseguire con questa tendenza positiva anche per i prossimi esercizi.

04 LE PERSONE IN SITIP

04.1 Diversità, Equità e Inclusione

Per il Gruppo, i dipendenti, i collaboratori e gli operatori aziendali costituiscono un fattore indispensabile per il successo del business. Altrettanto indispensabile è il valore della diversità di idee che le persone del Gruppo esprimono. Per questo motivo, si promuove la diversità delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze del Gruppo e delle proprie persone.

La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono dunque effettuati senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità al fine di valorizzare e accrescere la diversità della forza lavoro del Gruppo.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di diversità e inclusione, e i relativi doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, onestà, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano la società civile in cui operiamo oggi richiedono l'adozione di comportamenti corretti e trasparenti a favore della promozione dell'equità delle persone. Il principale fattore di successo, in tal senso, viene dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura. Pertanto, ogni dipendente dell'azienda ha la responsabilità di osservare comportamenti rispettosi e professionali, al fine di garantire che tutti i lavoratori possano sentirsi parte costruttiva ed integrante dell'organizzazione, con le stesse possibilità di esprimere le proprie competenze e professionalità.

I principi di Diversità, Equità e Inclusione sono sempre più presenti nelle strategie del Gruppo, poiché si crede che queste tematiche debbano necessariamente fare parte del DNA dell'organizzazione. Tale orientamento alle tematiche sociali va inteso come condivisione di giuste ed equilibrate visioni a livello organizzativo. Questa inclinazione del Gruppo vuole portare all'ottenimento di benefici positivi, quali una crescita economica, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti. Il beneficio positivo ricercato si può quindi tradurre nel saper creare un ambiente organizzativo in cui ogni lavoratore abbia pari accesso alle opportunità e sia nella condizione di contribuire al massimo al perseguimento del successo del Gruppo e pertanto ai risultati aziendali.

Infatti, è fondamentale la creazione di una condizione di benessere psicofisico e una cultura di fiducia nei colleghi e nei confronti dell'organizzazione, tramite la promozione di comportamenti positivi di impegno, lealtà, propensione al cambiamento e alla creatività.

Come esplicitato nel Codice Etico, nessuno dei lavoratori sarà sottoposto ad alcuna forma di discriminazione durante tutta la propria attività lavorativa, nell'assunzione, nel compenso percepito, nell'avanzamento di carriera, nella disciplina, nel licenziamento, e nel pensionamento, per motivi di genere, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, opinione politica, gruppo sociale o etnia. L'azienda deve infatti aiutare tutti i lavoratori al raggiungimento del massimo entusiasmo per il lavoro ponendo i propri dipendenti nelle stesse condizioni, mirando sempre ai risultati raggiungibili dall'intera organizzazione e non dal singolo individuo.

A tal fine, il Gruppo si è impegnato a identificare e implementare politiche e strategie per prevenire distorsioni e diseguaglianze di genere, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori (ad esempio, il numero

di casi segnalati oppure i contenziosi in ambito lavorativo, ad oggi comunque uguali a zero), consentendo la valutazione dell'efficacia delle politiche e procedure implementate. In questo modo il Gruppo evita il verificarsi di impatti negativi legati alle tematiche di diversità, equità e inclusione.

Per dare seguito all'approccio del Gruppo in tema DE&I, nonché per far emergere eventuali impatti negativi relativi alla gestione del personale in tale ambito, vengono tenuti momenti di confronto con i Responsabili Aziendali. Durante queste condivisioni, viene posta particolare attenzione all'ascolto dei collaboratori e alla promozione del benessere, al fine di renderli coscienti del contributo che apportano al business e ispirare fiducia tra i dipendenti e il management del Gruppo.

La serietà del Gruppo verso il trattamento di tematiche DE&I si evince non solo dalla mancanza di segnalazioni di episodi di discriminazione, ma anche dalla composizione della forza lavoro transgenerazionale. Si riporta di seguito la suddivisione della forza lavoro di Gruppo per fascia d'età, genere e qualifica.

Dipendenti suddivisi per fascia d'età, genere e qualifica

2021	UdM	<30			30-50			>50		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	n	0	0	0	1	0	1	8	1	9
Quadri		0	0	0	1	0	1	7	0	7
Impiegati		13	4	17	49	29	78	30	14	44
Operai		101	12	113	151	32	183	138	29	167
Tot		**114**	**16**	**130**	**202**	**61**	**263**	**183**	**44**	**227**

2020	UdM	<30			30-50			>50		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	n	0	0	0	1	0	1	7	1	8
Quadri		0	0	0	3	0	3	6	0	6
Impiegati		10	3	13	51	25	76	29	11	40
Operai		66	9	75	167	29	196	113	29	142
Totale		**76**	**12**	**88**	**222**	**54**	**276**	**155**	**41**	**196**

04 LE PERSONE IN SITIP

2019	UdM	<30			30-50			>50		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	n	0	0	0	1	0	1	7	1	8
Quadri		0	0	0	2	0	2	6	0	6
Impiegati		12	4	16	50	26	76	27	11	38
Operai		50	4	54	182	26	208	127	31	158
Totale		**62**	**8**	**70**	**235**	**52**	**287**	**167**	**43**	**210**

Sul numero totale dei dipendenti, coloro che presentano un'età anagrafica inferiore ai 30 anni sono aumentati in modo considerevole dal 2019 al 2021 in seguito all'assunzione di parecchi giovani nell'area produttiva. Al contrario, il numero dei dipendenti over 50 si è ridotto dal 2019 al 2020, ma è aumentato dal 2020 al 2021 poiché un'ingente percentuale di lavoratori ha oltrepassato la soglia dei 50 anni proprio nel 2021.

Promuovere la consapevolezza e il riconoscimento delle differenze e delle barriere a tutti i livelli aziendali significa porre le basi per il loro appianamento, non soltanto mediante politiche calate dall'alto, ma attraverso il cambio di atteggiamenti e sforzi comuni che coinvolgano tutti.

Detto ciò, inclusione non significa omogeneizzazione. Sarà infatti fondamentale prevedere modalità affinché le singole specificità delle persone possano essere espresse e valorizzate. A tal fine, il Gruppo persegue l'inserimento ridisegnando le economie di funzionamento aziendali, dagli organigrammi al linguaggio, dai codici di comportamento al workflow. Un'attenzione particolare viene posta alla comunicazione interna delle iniziative per l'inclusione, curando una maggiore trasparenza in questo senso che aumenti la percezione positiva dell'ambiente di lavoro e stimoli la discussione tra colleghi. Per conseguire risultati reali, sarà necessario promuovere una cultura dell'inclusione anche attraverso percorsi di formazione dedicati, che costituisce un impegno che il Gruppo ha intenzione di realizzare nel futuro.

La diversità può diventare un valore aggiunto solo se inserita in un contesto realmente privo di pregiudizi, con lo scopo di eliminare discriminazioni tra uomo e donna, dal pay gap alle opportunità di carriera, dalla tutela della maternità a una cultura della paternità consapevole.

L'attività lavorativa dovrà inserirsi sempre di più in una più ampia visione di equilibrio e benessere del lavoratore, anche attraverso un percorso per lo sviluppo dei talenti che potrà essere attuato attraverso policy strutturate, ma anche con lo sviluppo di una maggiore empatia nei rapporti tra colleghi e management.

Dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili

	Udm	2021	2020	2019
N. di dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili	n	21	19	19
Di cui uomini		13	13	13
Di cui donne		8	6	6

Dati consolidati

Le fasce cosiddette “fragili” hanno stimolato la riflessione sui valori che una società civile debba difendere e incarnare.

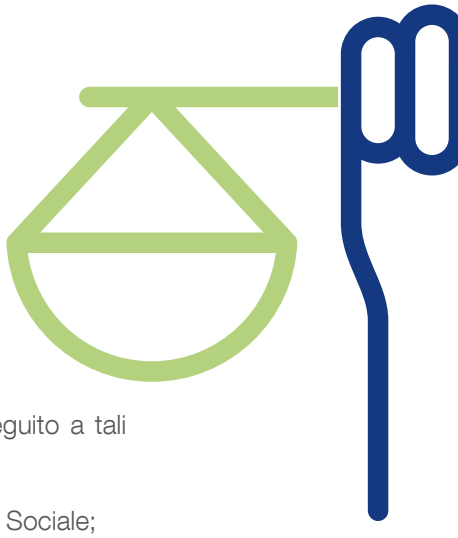
Il passo successivo ci porta necessariamente verso un’ecologia dell’inclusione, ovvero l’impegno volto alla non discriminazione e a una giustizia sociale che però veda protagoniste non più soltanto le categorie tradizionalmente considerate “sensibili”, come genere, religione, identità sessuale, razza, ma anche parametri sociodemografici come età, la poca scolarizzazione, le disabilità, l’appartenenza a minoranze culturali e il basso reddito.

Il successo dell’Azienda è sicuramente dovuto anche al rispetto di tali tematiche, che fanno parte della consapevolezza di tutti i componenti dell’organizzazione grazie alla notevole efficacia dei processi fin qui intrapresi. Il continuo confronto su tali tematiche ha diffuso le politiche aziendali a tutti i livelli che ormai fanno parte integrante della cultura aziendale del Gruppo Sitip.

04.2 Rispetto dei diritti umani

L'impegno del Gruppo in relazione al Rispetto dei Diritti Umani viene descritto all'interno del quadro organizzativo, composto dal Codice Etico, dal codice di condotta e le Politiche adottate dalle società del Gruppo. Infatti, all'interno di tali documenti vengono declinati gli impegni e le aspettative delle società del Gruppo in merito al rispetto dei diritti umani nella propria organizzazione lungo la catena di valore. Il coinvolgimento di tutti gli stakeholder ha consentito, di gestire il rispetto di tutti i diritti umani sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Al momento della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, il Codice Etico aziendale è stato divulgato a tutto il personale dipendente attraverso l'esposizione nelle bacheche aziendali, l'invio a tutti gli Utenti tramite posta elettronica e la consegna del documento accompagnato dalla busta paga.

All'interno del Codice di Condotta adottato dal Gruppo si stabilisce quali sono i principi fondamentali che i fornitori di beni e servizi, gli stabilimenti e le catene di distribuzione, devono seguire al fine di assicurare che i prodotti da loro forniti vengano creati nel rispetto dei diritti umani fondamentali, senza alcuna forma di sfruttamento di lavoro minorile e nel pieno rispetto della legislazione nazionale in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Il Codice espone la posizione della società con riferimento al lavoro forzato, lavoro minorile, discriminazione, orari di lavoro e remunerazione dignitosa, salute e sicurezza e libertà di associazione e contrattazione collettiva.



Ad evidenza dell'impegno delle società in ambito del rispetto dei diritti umani e di responsabilità sociale d'azienda, Sitip SpA e Nylon Knitting Ltd sono impegnati a rendere il Global Compact delle Nazioni Unite e i suoi principi parte della strategia, della cultura e le operazioni quotidiane della nostra azienda, e di impegnarsi in progetti di collaborazione che promuovono i più ampi obiettivi di sviluppo delle Nazioni Unite, in particolare gli Obiettivi di sviluppo sostenibile.

Per quanto riguarda la controllata italiana Accoppiatura di Asolo, nella sua Politica di Responsabilità Sociale vengono delineati gli impegni in merito agli argomenti inerenti ai diritti umani. Per dare seguito a tali impegni, la società ha previsto di:

- Nominare una persona responsabile per gli aspetti di Responsabilità Sociale;
- Monitorare la conformità ai criteri sociali e attuare le misure necessarie;
- Informare il personale aziendale, nella lingua locale, relativamente al contenuto dei criteri sociali minimi e ad ogni altra informazione relativa ad essi;
- Conservare registrazioni di nominativo, età, ore lavorate e salario erogato per ogni lavoratore;
- Consentire al personale aziendale di nominare un proprio rappresentante per gli aspetti di Responsabilità Sociale che possa confrontarsi con la Direzione sullo stato di attuazione dei criteri sociali e la conformità agli stessi;
- Registrare e prendere in carico i reclami del personale aziendale o di terze parti relative alla conformità dell'organizzazione ai criteri sociali e mantenere registrazioni di ogni azione correttiva intrapresa;
- Astenersi da utilizzare misure disciplinari, interruzione del rapporto di lavoro o altre forme di discriminazione verso i lavoratori che forniscono informazioni relative al rispetto dei criteri sociali.

Se venisse a meno questa Politica in materia di rispetto dei Diritti Umani, verrebbero meno tutte le considerazioni fin qui descritte con conseguenti impatti negativi, sia dal punto di vista reputazionale, sia per i lavoratori dipendenti, sia nei confronti degli altri portatori di interesse, clienti, fornitori, istituzioni, enti.

A prescindere dalla governance e dagli impegni organizzativi in merito al tema, importante è anche il continuo rapporto quotidiano tra la Direzione e i lavoratori, al fine di prevenire e risolvere sul nascere qualsiasi problematica di violazione dei Diritti Umani tra i propri lavoratori. Pertanto, è necessario il continuo coinvolgimento, trasparenza, discussione e condivisione di tutte le eventuali problematiche.
Infatti, oltre all'adesione a principi internazionali in ambito di diritti umani, la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori viene ripresa e garantita all'interno dell'applicazione di contratti collettivi, quali CCNL dell'industria tessile, in cui i lavoratori delle società sono inquadrati, che prevedono il continuo rapporto con le parti sindacali, in cui vengono discussi e condivisi tutti gli aspetti al fine di migliorare il benessere aziendale individuale e collettivo.

Per quanto concerne orari di lavoro a turni particolari e in ottica di dare concretezza agli impegni, le società del Gruppo prevedono anche la concessione, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di rapporti di lavoro part-time, aspettative etc., al fine di conciliare la vita-lavoro dei lavoratori.

Proprio per il fatto che vengono applicati contratti collettivi, si può affermare che vengano garantiti, di fatto, i diritti umani di ogni lavoratore. La contrattazione collettiva nazionale, infatti, si riferisce alle negoziazioni che hanno luogo tra uno o più datori di lavoro o organizzazioni dei datori di lavoro e una o più organizzazioni dei lavoratori. L'obiettivo di questi negoziati è quello di raggiungere un contratto collettivo sulle condizioni di lavoro e le condizioni di impiego (ad es. salari, orario di lavoro) e regolare i rapporti tra il management e i lavoratori

All'interno dei contratti collettivi sono infatti riportate le legislazioni e gli accordi interconfederali a cui le imprese si devono attenere. Ad esempio, con riferimento al CCNL dell'Industria Tessile, vengono riportati nel dettaglio:

- Legge 20 maggio 1970, n.300-norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro
- Risoluzione del Consiglio CE 29 del 29 maggio 1900-sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
- Risoluzione A-0283/2001 del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001-Mobbing sul posto del lavoro.

Il volume del testo del CCNL, ad ogni rinnovo, viene consegnato in copia ad ogni lavoratore e, pertanto, si considerano tali tematiche ormai pienamente note a tutti i lavoratori, e ci si aspetta che le applicano quotidianamente nel pieno rispetto dei loro Diritti.

Alla totalità dei dipendenti di Sitip e Accoppiatura di Asolo è garantita la copertura da contratti collettivi, mentre per quanto riguarda la realtà maltese di Nylon Knitting la copertura si assesta intorno al 90%. Per quest'ultima, relativamente al personale con qualifica, non vi è alcun contratto collettivo e pertanto la contrattazione è demandata tra Azienda e Lavoratore.

Dipendenti coperti da contrattazione collettiva

	Udm	2021	2020	2019
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	N.	590	535	541
Percentuale dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	%	95%	96%	95%

Dati consolidati

Nel Gruppo Sitip, inoltre, le società vengono periodicamente chiamate da parte dei clienti alla sottoscrizione dei Codici Etici a cui loro si attengono, essendo a volte verificata con audit esterni da parte dei clienti stessi. In occasione di specifici Audit da parte dei clienti, vengono intervistati spesso i lavoratori, circa il rispetto dei diritti umani in azienda, testimoniando che non si sono mai verificati episodi negativi in merito.

Inoltre, al fine di garantire l'effettiva tutela dei diritti umani dei lavoratori, si è attivato il continuo controllo da parte dei Responsabili Aziendali affinché le disposizioni contenute siano rispettate quotidianamente da tutto il personale, segnalando eventuali problematiche già sul nascere.

Diversi sono gli indicatori che le organizzazioni possono considerare per monitorare il rispetto dei diritti umani e soddisfazione delle proprie persone, quali basso tasso di turnover e indici di assenteismo, ottime valutazioni del clima aziendale, e segnalazioni di casi di discriminazione/violazione dei diritti umani. Ad evidenza del rispetto del Gruppo ai diritti dei lavoratori, si segnala che ad oggi nel Gruppo Sitip non si sono verificati casi di violazione dei Diritti Umani dei lavoratori, né di mancato rispetto dell'etica aziendale.

04.3 Formazione e sviluppo dei dipendenti

La formazione e lo sviluppo dei dipendenti sono da sempre al centro dell'impegno del Gruppo Sitip per favorire una crescita costante e trasversale. Il Gruppo riconosce che sia estremamente rilevante che ciascun responsabile di settore o funzione aziendale sostenga la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo. Ogni responsabile di settore o funzione aziendale, infatti, presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività dell'azienda.

La continua attenzione dell'organizzazione alla tematica della formazione ha portato negli anni, alla continua crescita di competenze, benessere aziendale. Il fatto che i dipendenti si sentano parte di un gruppo in continua crescita con possibilità di continuo miglioramento lavorativo e personale, porta l'Azienda ad un'ottima visibilità esterna, con un'immagine in grado di attrarre talenti.

Il Gruppo offre al personale adeguati strumenti ed opportunità di crescita professionale e considera la formazione un modello di acquisizione permanente, per mezzo del quale è possibile raggiungere conoscenza, comprendere ed interpretare efficacemente il cambiamento, acquisire nuove idee, migliorare la produttività, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda.

Questa sinergia tra l'azienda e la forza lavoro rappresenta uno strumento importante per il Gruppo, in quanto la formazione e investimento nelle proprie persone consente non solo la crescita del personale ma, allo stesso tempo, l'azienda, grazie ai propri dipendenti, può sviluppare e raggiungere le competenze necessarie per gestire il cambiamento e adattarsi ad un ambiente sempre più competitivo.

Pertanto, il saper gestire efficacemente tale materia consente anche il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'organizzazione. In questo periodo di continui cambiamenti ed evoluzione dei mercati, la formazione consente di stare al passo con il continuo aggiornamento ed avanzamento delle tecnologie, impattando sia sull'economia che sull'ambiente e le persone circostanti.

Nell'erogazione dell'attività formativa, il Gruppo si pone i seguenti obiettivi:

1. Migliorare la comunicazione e il dialogo all'interno dell'azienda.

2. Sviluppare le capacità e le competenze dei dipendenti, nonché supportarli affinché possano espandere le loro conoscenze per l'azienda.

3. Mettere in luce gli obiettivi condivisi tra i lavoratori ed incentivarli a raggiungerli.

4. Incoraggiare la visione dell'azienda come luogo di crescita, sia a livello personale che professionale.

5. Motivare le prestazioni quotidiane e l'adesione ai valori aziendali.

6. Stimolare il senso di appartenenza tra i membri dell'azienda, rendendo le relazioni più piacevoli e stimolando, altresì, la produttività.

Il Gruppo Sitip ha ottenuto negli anni migliori risultati di business, ha incrementato il fatturato, ha aumentato la redditività e ha affrontato i diversi cambiamenti di mercato prefissando degli obiettivi continui che sono stati raggiunti anche grazie ai risultati di apprendimento in seguito ai piani di formazione progettati ed eseguiti nel tempo, aumentando competenze e professionalità a 360 gradi, per tutti i suoi dipendenti.

La formazione risulta una delle tematiche più richieste anche nei molteplici Audit richiesti dai Clienti. Il Gruppo Sitip ha sempre dimostrato di saper gestire la tematica, intervenendo per soddisfare il fabbisogno formativo interno, oltre che per rispettare tutta la formazione obbligatoria di legge.

Inoltre, negli Audit svolti da parte dei Clienti, sono richieste tutte le tipologie di formazione, evidenziando l'importanza del tema per gli Stakeholder. Le attività formative aziendali sono richieste anche dagli enti certificatori, in occasione delle certificazioni o rinnovi delle stesse (ISO9001, ISO14001, ISO50001, GRS, BlueSign, OekoTex, ZDHC), durante le quali l'Azienda ha sempre dimostrato la massima attenzione ed efficacia, secondo quanto richiesto dalle normative.

Numero di ore di formazione suddivise per argomento erogate ai dipendenti del Gruppo Sitip durante il periodo di rendicontazione, per genere e categoria

N. ore di formazione suddivise per argomento	UdM	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Compliance	ore	124	70	194	48	8	56	118	24	142
Informatica	ore	0	28	28	0	0	0	186	48	234
Linguistica	ore	0	30	30	0	32	32	0	0	0
Prodotto	ore	0	0	0	64	0	64	120	0	120
Salute e sicurezza	ore	1.535	160	1.695	720	134	854	1.722	195	1.917
Tecnica - professionale	ore	3.968	1.040	5.008	1.456	600	2.056	1.381	316	1.697
Soft skill	ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro - ISO 9001 (NKL)	ore	15	2	17	0	2	2	45	22	67
Totale	**ore**	**5.642**	**1.330**	**6.972**	**2.288**	**776**	**3.064**	**3.572**	**605**	**4.177**

Numero di partecipanti suddivisi per argomento del corso e genere durante il periodo di rendicontazione del Gruppo Sitip

N. partecipanti	UdM	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Compliance	n	46	27	73	5	1	6	29	6	35
Informatica	n	0	3	3	0	0	0	23	9	32
Linguistica	n	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Prodotto	n	0	0	0	2	0	2	23	0	23
Salute e sicurezza	n	100	15	115	80	34	114	181	34	215
Tecnica - professionale	n	38	10	48	25	9	34	46	5	51
Soft skill	n	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro - ISO 9001 (NKL)	n	39	5	44	0	1	1	217	16	233
Totale	**n**	**223**	**61**	**284**	**112**	**46**	**158**	**519**	**70**	**589**

Come si evince dalle tabelle, le attività formative hanno subito un rallentamento negli anni 2020 e 2019 dovuto in parte alle limitazioni imposte dal contesto di tutela della salute e sicurezza dei partecipanti al fine di ridurre il diffondersi della pandemia da Covid-19, per poi riprendersi nel 2021.

L'attività formativa erogata viene strutturata in funzione del ruolo e della qualifica dei lavoratori per forgiare ed arricchire in modo mirato le competenze, adattandole alle nuove esigenze di produzione ed alle sfide del mercato in cui opera l'organizzazione.

L'intero processo formativo viene descritto nella "Procedura Gestionale - Sviluppo Formativo Professionale" della capogruppo Sitip all'interno della quale viene descritto l'intero processo formativo, con particolare riferimento al percorso formativo dei dipendenti all'interno dell'organizzazione. Nello specifico, la Procedura di formazione del personale prevede di:

1. Accogliere il lavoratore nell'organizzazione facendolo sentire principalmente parte integrante di essa, fornendogli informazioni utili per muoversi agevolmente e consapevolmente all'interno del contesto aziendale e informandolo in merito alla struttura societaria, organigrammi, mansionari, processo produttivo, articoli prodotti, ruoli e funzioni aziendali.

2. Formare il dipendente circa gli aspetti attinenti alla sicurezza, ad esempio il corso generale sulla sicurezza, il corso sui rischi specifici, il corso protocollo Covid-19, il corso procedura di emergenza ed evacuazione, il corso procedura pronto soccorso, e dove opportuno, i corsi specifici necessari per lo svolgimento delle mansioni, quali il corso carrellisti, il corso carroponte, etc. Per questa tipologia di formazione vengono attivate azioni formative attraverso formatori esterni accreditati e certificati come previsto dalla normativa

3. Formare il lavoratore per quanto concerne le procedure di sicurezza e le procedure operative di reparto per poi provvedere materialmente all'addestramento ed affiancamento on the job, al fine di acquisire tutte le competenze necessarie per svolgere la mansione affidata;

4. Erogare al lavoratore, nel corso della carriera lavorativa, ulteriore attività formativa in riferimento all'implementazione di nuove tecnologie, nuovi macchinari, nuovi impianti, nuovi prodotti. Oltre, poi, ad essere formato periodicamente in relazione all'aggiornamento dei corsi per la sicurezza individuale e collettiva (attraverso opportuni piani di formazione annuali in funzione delle esigenze aziendali).

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti del Gruppo Sitip durante il periodo di rendicontazione, per genere e categoria

n. ore di formazione	UdM	2021			2020			2019		
		Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**	Uomini	Donne	**Totale**
Dirigenti	ore	2	0	2	16	0	16	58	6	64
Quadri	ore	32	0	32	68	0	68	173	0	173
Impiegati	ore	1.689	809	2.498	844	468	1.312	1.109	458	1.567
Operai	ore	3.919	521	4.440	1.360	308	1.668	2.232	141	2.373
Totale	**ore**	**5.642**	**1.330**	**6.972**	**2.288**	**776**	**3.064**	**3.572**	**605**	**4.177**

Oltre all'investimento nelle persone tramite l'erogazione di attività formative strutturate, il Gruppo crede che la sana competizione, intesa quale impegno al miglioramento, rappresenti un indispensabile fattore di sviluppo e progresso delle persone all'interno di un contesto di gruppi di lavoro. Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale.

In ottica di sviluppo progressivo della forza lavoro, i dipendenti vengono sottoposti a valutazione da parte dei Responsabili per quanto concerne sia gli aspetti operativi sia gli obiettivi fissati in termini di efficienza e qualità e crescita professionale dei lavoratori.

Attraverso specifici documenti, il Responsabile compila la valutazione del lavoratore in occasione di conferma del periodo di prova, di conferma a tempo indeterminato ed in tutte le occasioni in cui viene richiesto un riconoscimento in termini di passaggi di qualifica, livello ed aumento economico o premi Una tantum. Il modulo compilato viene poi condiviso ed autorizzato dai Direttori di Funzione e dall'Amministratore Delegato.

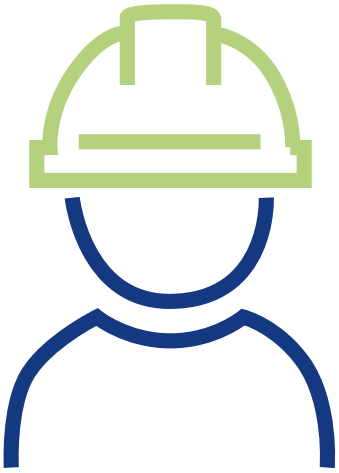
Infine, ogni Responsabile, comunica eventuali necessità formative del personale affidato, in funzione di nuove esigenze di crescita professionale e nuovi piani di carriera, monitorando il contino miglioramento professionale del personale affidato.

04.4 Salute e Sicurezza sul lavoro

L'impegno del Gruppo nei confronti dei propri dipendenti si realizza nel garantire la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro per il proprio personale e per terzi, attenendosi al rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e promuovendo ambienti di lavoro sicuri in tutti i luoghi nei quali esso si svolga.

Infatti, il Gruppo si impegna a ridurre al minimo incidenti/infortuni sul luogo di lavoro e malattie professionali, al fine di evitare qualsiasi impatto negativo sulla salute delle proprie persone, nonché fermi produttivi prolungati, potenziali sanzioni, contenziosi e procedimenti amministrativi, civili, penali e effetti negativi sull'immagine aziendale.

In tal senso, il Gruppo, nel perseguire il mantenimento di un ambito lavorativo sicuro, ha costituito al suo interno un quadro organizzativo coerente con i requisiti cogenti nazionali previsti dal D.Lgs 81/2008, che sancisce le responsabilità delle aziende nella corretta gestione del tema. Tale sistema di gestione è costituito da norme interne preposte alla disciplina dell'organizzazione, fornisce aspetti di indirizzo generale alla declinazione di peculiari aspetti (policy, procedure di sicurezza, istruzioni operative), e definisce le attività specifiche da implementare al fine di minimizzare il verificarsi di infortuni e malattie.



Il campo di applicazione del sistema di gestione della salute e sicurezza comprende tutte le attività eseguite dai lavoratori dipendenti e dai lavoratori non dipendenti (appaltatori, trasportatori, visitatori e più in generale chiunque acceda ai luoghi di lavoro di pertinenza del Gruppo) che vengono svolte nei luoghi di lavoro di cui il Gruppo ha disponibilità giuridica.

Come sancito dagli standard e normative di riferimento, il sistema prevede lo svolgimento delle seguenti attività:

- Creazione di una struttura aziendale interna dedicata al presidio della tematica salute e sicurezza;
- Definizione di ruoli e responsabilità in ambito salute e sicurezza sul lavoro;
- Individuazione, mappatura, e analisi luoghi, processi, mansioni e i relativi rischi alla salute e sicurezza dei dipendenti;
- Formazione, informazione e sensibilizzazione alle tematiche salute e sicurezza sul lavoro, compreso anche l'addestramento delle risorse all'utilizzo in sicurezza di attrezzature di lavoro e sostanze chimiche;
- Definizione di piani di miglioramento che prevedono l'identificazione ed attuazione di misure volte a ridurre/mitigare i rischi, tra cui attività di ricerca di nuovi prodotti chimici meno pericolosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori secondo le linee guida Bluesign e ZDHC;
- Determinazione delle tipologie di controlli e verifiche necessarie per monitorare e valutare le misure di prevenzione e protezione nel tempo;
- Monitoraggio e reporting periodico delle tematiche in questo ambito alle strutture aziendali dedicate al presidio della tematica;

- Riesame periodico dell'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione in base ai risultati (segnalazioni, mancati infortuni, incidenti, infortuni, malattie professionali) e al progresso tecnologico;

- Strutturazione di procedure per la segnalazione e gestione degli infortuni/incidenti/near miss, nonché per la segnalazione e gestione dell'evacuazione in caso di emergenza/incendio;

- Analisi fenomeno infortunistico e degli indici di frequenza e gravità;

- Conseguimento, a seguito di eventuali eventi indesiderati, delle opportune azioni correttive;

- Rielaborazione della valutazione dei rischi (comprese le misure di prevenzione e protezione con la programmazione degli eventuali interventi) che avviene in caso di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità;

- Rendicontazione dell'indice di frequenza e gravità degli infortuni;

All'interno delle società del Gruppo, i lavoratori dipendenti partecipano, attraverso la figura dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/rappresentanti sindacali) alle attività di monitoraggio e collaborazione nell'identificazione di eventuali rischi segnalati dai lavoratori stessi.

I singoli dipendenti che accedono ai luoghi di lavoro hanno accesso ai seguenti documenti/informazioni relativi alla salute e sicurezza sul lavoro:

- Valutazione dei rischi e relativi piani di miglioramento (consegnati RLS per condivisione con organico);

- Misure di prevenzione e protezione;

- Sostanze e miscele pericolose previste nello svolgimento delle singole mansioni;

Procedure di sicurezza relative a macchinari ed impianti. Ai lavoratori viene effettuata idonea formazione circa la documentazione rilevante in materia di salute e sicurezza prima di svolgere le mansioni affinché vengano resi partecipi, in questo modo, all'attuazione delle idonee misure di prevenzione e protezione e sia garantita loro la possibilità di formulare osservazioni e proposte.

Inoltre, vengono svolte riunioni periodiche tra il Datore di Lavoro, i rappresentanti dei lavorati, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente per esaminare la valutazione dei rischi, le statistiche riguardanti infortuni e malattie professionali, le prassi di sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta e le caratteristiche dei dispositivi di protezione individuale, i programmi di formazione e informazione.

Per quanto riguarda gli infortuni sul luogo di lavoro, per ogni infortunio il responsabile del lavoratore infortunato compila un apposito modulo con la descrizione e le possibili cause dell'evento che vengono poi analizzate in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza al fine di identificare le azioni correttive.

Nel Gruppo, le tipologie principali di infortuni verificatisi sul lavoro sono stati tagli, cadute, distorsioni e urti. Per quanto riguarda gli infortuni avvenuti nel periodo 2019-2021, la tabella ne riassume la frequenza e la gravità.

Numero e tasso di infortuni del Gruppo

	2021		2020		2019	
	N.	Tasso	N.	Tasso	N.	Tasso
N. ore lavorate	989.190		825.898		885.061	
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	45	45,5	26	31,5	38	42,9
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro	Nell'ultimo triennio, le principali tipologie di infortuni sono state: Cadute in piano, urti con elementi fissi, punture/tagli, movimentazione manuale carichi, contusioni, distorsioni					

Per quanto riguarda la formazione, l'informazione e l'addestramento in ambito salute e sicurezza, vengono organizzate per tutti i lavoratori informative e training in merito a:

- Normativa nazionale sicurezza sul lavoro;
- Rischi residui presenti sul luogo di lavoro;
- Segnaletica, dispositivi di protezione individuale in uso, gestione delle emergenze;
- Utilizzo in sicurezza attrezzature di lavoro e sostanze chimiche;
- Prassi per gli incaricati di primo soccorso, prevenzione incendi e utilizzo di attrezzature specifiche;

Prassi per figure specifiche individuate dalla normativa cogente La formazione è obbligatoria per tutti i dipendenti e viene erogata in fase di assunzione e periodicamente per tutti i lavoratori dipendenti, in caso di cambio mansione, per introduzione nuove attrezzature e sostanze chimiche o aggiornamenti legislativi.

05 L'IMPEGNO DI SITIP PER L'AMBIENTE

05.1 Economia circolare e sostenibilità di prodotto

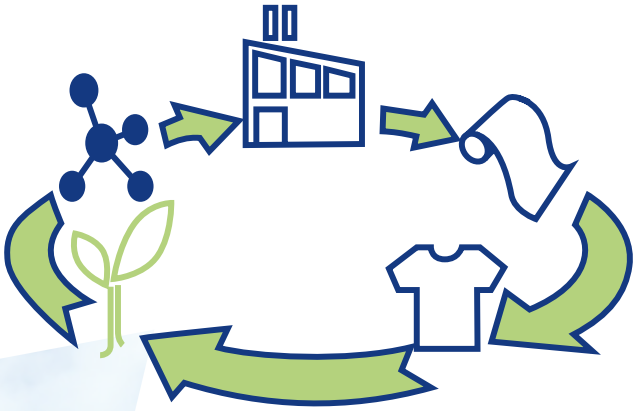
Per Sitip, l'economia circolare è un concetto cardine che coniuga sostenibilità, innovazione e creazione di valore. È un approccio che mira alla riduzione del consumo di risorse naturali mediante un loro impiego più efficiente, con l'obiettivo di preservare l'ambiente naturale, compatibilmente con lo sviluppo dell'economia e delle imprese.

Il Gruppo ritiene che i benefici di una crescente sostenibilità di prodotto e di un'economia circolare a livello globale includano l'ottimizzazione dei materiali, migliori relazioni con gli stakeholder, una più solida reputazione del marchio, nonché la riduzione dei rischi. Da anni, il Gruppo investe costantemente nella sostenibilità ambientale e nella circolarità ed il continuo supporto dei clienti nell'apprezzare le performance, sia a livello prestazionale energetico sia legato alla gestione dei rifiuti, testimonia l'efficacia di tali azioni e la loro sostenibilità anche in termini di business. La necessaria transizione verso un modello di economia circolare può essere facilmente favorita dallo sviluppo delle tecnologie digitali connesse all'Industria 4.0, ovvero alla quarta fase industriale che stiamo attraversando in questo momento, basata sul mix tecnologico di robotica, sensori, connessioni alla Rete, programmazione e opportunità dell'Internet of Things.

Sitip vuole quindi abbracciare queste tecnologie affinché si aprano nuovi spazi di innovazione per la progettazione e produzione più sostenibile, così come per la realizzazione di processi che consentano di tracciare il consumo delle risorse e l'utilizzo dei prodotti.

L'Economia Circolare, nel gruppo Sitip, nasce dall'esigenza di ripensare secondo una prospettiva "green" qualsiasi campo di business basandosi su un modello di sviluppo fondato su tecnologie innovative che permettano all'impresa di ricavare benefici in termini di sostenibilità economica, sociale e ambientale attraverso:

- Il risparmio degli sfridi di produzione;
- La riduzione dell'utilizzo di materie prime vergini;
- La riduzione degli sprechi energetici;
- La separazione, il recupero e il riutilizzo dei materiali anche attraverso aziende esterne;
- Il connubio tra conoscenze tradizionali e nuove competenze.



Il Gruppo si sta impegnando ad incrementare la quota parte di materie prime derivanti da riciclo tramite lo sfruttamento del materiale di scarto o rifiuto già in possesso ed in particolare attraverso la ricerca continua di innovazioni tecnologiche che permettano tale riduzione, ma anche attraverso un miglioramento della qualità dei prodotti che generino minori scarti.

Il Gruppo ha infatti attivato una ricerca di nuove filiere che permettano il riutilizzo di una quantità sempre crescente di sfridi di produzione e/o prodotti di scarto derivanti dalle manutenzioni dei macchinari e/o dalla loro obsolescenza tecnologica. Sitip si adopera per accentuare l'utilizzo di materiali riciclati già in fase di acquisto, nonché per collaborare con i clienti per studiare prodotti circolari, incentivando ad esempio tessuti monomateriale, ma con le caratteristiche adatte a soddisfare i requisiti prestazionali richiesti dai clienti.

Materiali utilizzati

	UdM	2021	2020	2019
Filato Nylon	ton	2.684,35	1.636,86	1.822,18
di cui riciclato		43,36	11,47	9,06
Filato Elastomero		288,16	172,20	176,61
di cui riciclato		8,69	1,79	1,27
Filato Poliestere		2.224,97	1.627,49	1.189,61
di cui riciclato		93,69	65,38	32,12
Filato Nylon 66		191,98	66,45	72,36
di cui riciclato		8,34	0,00	0,00
Filato Polietilene		0,12	0,12	0,33
Filato Seta		0,12	0,00	0,00
Greggio Nylon		1.435,93	753,32	973,17
Greggio Nylon Poliestere		0	1	17
Greggio Nylon Elastomero		0,17	0,00	0,00
Greggio Poliestere		722	645	1.000
Totale materiali utilizzati		7.548	4.902	5.251
Totale materiali provenienti da riciclo		*154*	*79*	*42*
% materiali provenienti da riciclo	%	2,04%	1,60%	0,81%

Imballaggi

	UdM	2021	2020	2019
Carta e cartone	ton	307,49	289,46	283,09
Plastica		152,25	87,25	116,61
Legno		436,99	223,96	274,89

Ausiliari e chimici

	UdM	2021	2020	2019
Sostanze chimiche	ton	879,53	747,71	625,75

Inoltre, la continua ricerca di riduzione dei consumi energetici dovuti ai processi produttivi del tessuto stesso si basa sull'adozione di tecnologie green quali ad esempio macchinari da tintura caratterizzate da minor consumo d'acqua, nonché nel loro costante e assiduo monitoraggio attraverso un sistema di rilevazione dei consumi capillare con attivazione di azioni correttive/preventive in maniera costante e sistematica sia a livello operativo che direzionale (in corso per Sitip S.p.A. e NKL la Certificazione ISO 50001). Rilevante per la tematica è, inoltre, la costante partnership con i fornitori di macchinari tessili affinché si possano condividere pratiche di innovazione e riduzione di sfridi e consumi

La transizione verso modelli di business sostenibili è un processo complesso che deve essere supportato da opportuni metodi e strumenti per la valutazione quantitativa di benefici e rischi. Pertanto, per raggiungere tale obiettivo, Sitip ritiene necessario mettere in atto una nuova metodologia per valutare gli attuali modelli di business e progettare innovazioni atte a migliorarne la sostenibilità attraverso lo sviluppo di cinque fasi:

1. Conoscenza approfondita del settore e dei processi;
2. Selezione di KPI significativi, trasversali e specifici per il settore;
3. Raccolta dati e valutazione dei KPI selezionati;
4. Confronto con target interni ed esterni e con scenari differenti;
5. Sviluppo di innovazione per mantenere/migliorare le performance.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, questi dunque possono essere: riciclati, riutilizzati e trasformati in energia, andando ad incidere su quattro macro ambiti che riguardano tutti i settori:

- Efficienza energetica;
- Energia rinnovabile;
- Emissioni di CO2;
- Utilizzo di materiali riciclabili che possono essere reimmessi nell'economia circolare.

Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti in senso stretto, i principali input legislativi, per Sitip S.p.A. e Accoppiatura di Asolo S.p.A., derivano dalla normativa nazionale cogente (D.Lgs. 152/06) relativa alla gestione dei rifiuti (produzione, classificazione, modalità di separazione, raccolta, stoccaggio, destinazione finale). Le attività di tessitura, finissaggio, garzatura, specolatura e imballaggio generano rifiuti solidi non pericolosi. Le attività di lavaggio e tintura di tessuti in fibra sintetica, invece, tendono a generare rifiuti liquidi pericolosi che vengono trattati secondo le disposizioni di legge.
Le attività di manutenzione, eseguite internamente o da aziende esterne, tendono a generare sia rifiuti solidi pericolosi e non, sia liquidi pericolosi. Tali classificazioni si basano su codici CER secondo la normativa vigente, anche attraverso analisi di laboratori esterni specializzati e consulenti esterni specializzati.

Tipologia di rifiuti prodotti

	UdM	2021	2020	2019
Non pericolosi	ton	715,4	551,0	921,4
Pericolosi		75,2	71,0	162,8
Totale rifiuti prodotti		**790,6**	**622,0**	**1084,2**

Dati consolidati

Specifiche procedure aziendali del Gruppo definiscono le modalità di separazione, raccolta, stoccaggio e smaltimento di rifiuti. Le fasi di raccolta dei rifiuti avvengono presso i luoghi di produzione da parte di personale interno dedicato, così come avviene per il conferimento e la gestione delle zone di stoccaggio temporaneo.

La selezione di aziende esterne specializzate nel recupero e smaltimento rifiuti avviene previa verifica del possesso delle autorizzazioni e certificazioni necessarie allo svolgimento del servizio in maniera conforme alla normativa cogente.

I soggetti terzi (trasportatori, destinatari e intermediari) sono periodicamente controllati e verificati in modo da accertare nel tempo il mantenimento degli opportuni requisiti, anche attraverso la consegna della documentazione relativa alle autorizzazioni ambientali in essere con le rispettive scadenze.

A valle di questi processi circa un terzo dei residui derivanti da queste attività (correttamente classificati come sottoprodotto di lavorazione ai sensi del D.Lgs. 152/06) vengono raccolti separatamente e selezionati per essere re-immessi in commercio come materia prima seconda in modo che possano essere impiegati da aziende terze in successivi processi di produzione o utilizzazione. Le materie prime seconde (in sigla mps) consistono in scarti di produzione o di materie derivanti da processi di riciclo che possono essere immesse di nuovo nel sistema economico come nuove materie prime. In questo contesto l'Italia fa riferimento alla categoria detta sottoprodotto (art 183 bis del D.Lgs. 152/06), che permette di escludere tutti i materiali attinenti al sottoprodotto dal campo di applicazione della normativa sui rifiuti.

Rifiuti destinati a recupero

	UdM	2021	2020	2019
Non pericolosi	ton	632,8	486,0	824,0
Altro intervento di recupero		632,8	486,0	824,0
Pericoloso		46,9	38,2	113,4
Altro intervento di recupero		46,9	38,2	113,4
Totale rifiuti recuperati		679,8	524,2	937,4
% rifiuti recuperati sul totale dei rifiuti prodotti	**%**	**86%**	**84%**	**86%**

Rifiuti destinati a smaltimento

	UdM	2021	2020	2019
Non pericolosi	ton	82,6	65,0	97,4
Altro intervento di recupero		82,6	65,0	97,4
Pericoloso		28,3	32,7	49,4
Altro intervento di recupero		28,3	32,7	49,4
Totale rifiuti smaltiti		110,9	97,7	146,8
% rifiuti smaltiti sul totale dei rifiuti prodotti	**%**	**14%**	**16%**	**14%**

L'altra fonte di rifiuti di notevole entità è costituita dagli imballaggi; quindi, Sitip si impegna a selezionare attentamente i propri fornitori e collabora con loro per definire le alternative più sostenibili dal punto di vista tecnico e ambientale.

La Capogruppo Sitip ha adottato un sistema informatico centralizzato che garantisce in tempo reale la completa tracciabilità di tutti i dati relativi alla gestione dei rifiuti quali le quantità prodotte (divise per tipologia) presenti nella zona stoccaggio rifiuti temporaneo aziendale e le quantità conferite (divise per tipologia) ai soggetti terzi.

05.2 Efficienza energetica

Data la natura stessa del business, Sitip è consapevole di essere un'azienda energivora. Infatti, i processi di tessitura, tintoria, finissaggio e accoppiatura richiedono un alto consumo di energia per garantire un prodotto di alta qualità. Naturalmente, oltre a consentire al Gruppo di portare avanti le proprie attività e creare valore per i propri Stakeholder, il consumo di risorse energetiche può comportare anche impatti negativi sull'ambiente tramite il rilascio di inquinanti ed emissioni climalteranti, a seconda della quantità e tipologia impiegata.

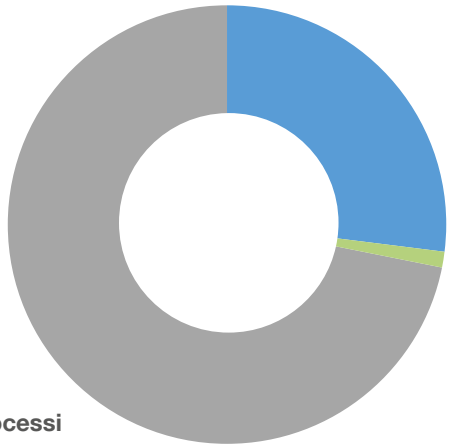
Pertanto, il tema dell'efficienza energetica costituisce un tema primario per il Gruppo, motivo per cui Sitip ha sviluppato nel corso degli anni un approccio consolidato per la gestione del tema, come si evince dalle azioni concrete implementate in ottica di efficientamento energetico (in corso presso Sitip S.p.A. e NKL la Certificazione ISO 50001).

Nel corso degli anni, l'impegno del Gruppo verso l'utilizzo responsabile delle risorse energetiche si è tradotto in diverse iniziative finalizzate ad efficientare i propri consumi. Difatti, nel 2014, Sitip ha iniziato ad implementare un sistema di monitoraggio dei consumi per poter rendicontare dei progetti di risparmio energetico che hanno consentito l'ottenimento dei Certificati Bianchi certificati dal GSE.

Al fine di prestare un monitoraggio continuo dell'efficacia delle azioni implementate, Sitip effettua rilievi su multimetri ed altri misuratori di portata, anche attraverso l'adozione di un software di monitoraggio denominato SW Volta (implementato nel 2021 dalla Capogruppo Sitip e Nylon Knitting Ltd). L'obiettivo è valutare l'effettivo efficientamento del consumo dei propri macchinari, impianti considerando, l'eventuale sostituzione così come la necessità di ulteriori investimenti, nel caso si presentino anomalie.

Infatti, a seguito dell'implementazione del sistema SW Volta, Sitip S.p.A. e Nylon Knitting sono riuscite ad ottenere una maggiore comprensione dei consumi di energia per singola fase del processo produttivo, consentendo l'implementazione di interventi mirati all'efficientamento.

Suddivisione di consumi energetici per utilizzo



Consumo totale di energia elettrica

Consumo totale di energia per i processi

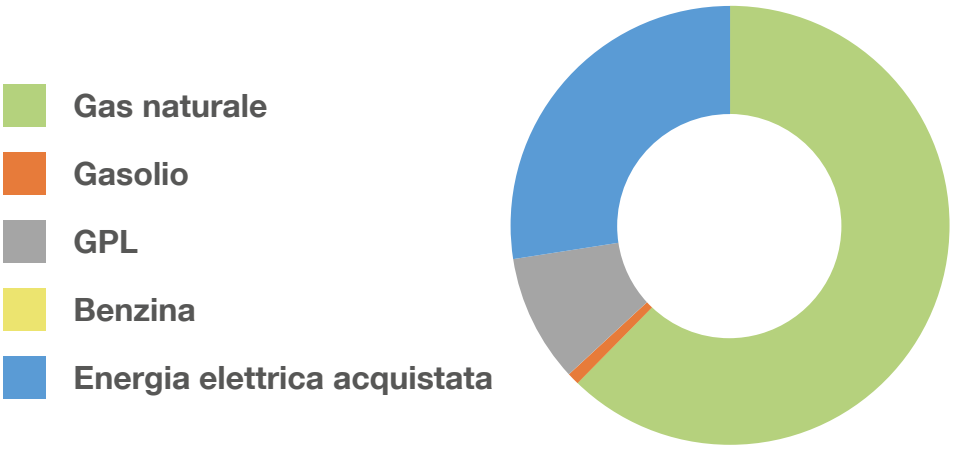
Consumi energetici diretti - autotrazione

Progettando e producendo prodotti tessili in fibre artificiali, sintetiche e naturali tramite i processi di tessitura, tintoria, finissaggio e accoppiatura, Sitip impiega diverse tipologie di fonti energetiche (in particolare elettricità, gas naturale e GPL) per alimentare il processo produttivo e funzioni ausiliari.

Al fine di efficientare i propri consumi e far fronte al fabbisogno energetico necessario per alimentare i macchinari, Sitip S.p.A., da giugno 2018, ha installato un impianto di cogenerazione con una potenza di 1,5 MW, che tramite il consumo di gas naturale, riesce a generare energia elettrica ad integrazione del consumo di elettricità acquistata dalla rete, generando come sottoprodotto vapore e acqua calda che vengono impiegati sia nel processo produttivo (tintoria e lavaggi) sia nel riscaldamento degli spazi.

Oltre all'utilizzo di gas naturale ed energia elettrica, il Gruppo Sitip si approvvigiona anche di altre tipologie di carburanti, quali gas di petrolio liquefatti (GPL) per alimentare i macchinari utilizzati nel processo di accoppiatura a fiamma dei tessuti, gasolio per autotrazione e per l'alimentazione di motogeneratori in casi di irreperibilità di energia elettrica dalla rete, ed infine benzina per autotrazione del parco macchine aziendale.

Suddivisione di consumi energetici per vettore



Come si evince dalla tabella riportata di seguito, il Gruppo ha percepito un aumento di domanda tra il 2020 e il 2021 dovuta alla ripresa graduale delle attività economiche, che ha comportato un aumento della produzione e, di conseguenza, un aumento del consumo delle risorse energetiche.

Consumi energetici diretti e indiretti del Gruppo Sitip

	UdM	2021	2020	2019
Energia totale diretta consumata dall'organizzazione	**GJ**	**299.325**	**228.464**	**241.010**
Consumi energetici diretti - autotrazione	GJ	3.129	2.587	2.870
Consumo totale di energia per i processi	GJ	296.196	225.878	238.140
Energia totale indiretta consumata dall'organizzazione	**GJ**	**111.573**	**88.112**	**98.697**
Consumo totale di energia elettrica	GJ	111.573	88.112	98.697
Energia totale consumata dall'organizzazione	**GJ**	**410.898**	**316.576**	**339.707**

Fattori di Conversione

Vettore	Unità Densità	Coefficiente	Unità CV	Coefficiente
Gas naturale	kg/mc	0,8	GJ/t	49,89
Gasolio	l/t	1186,00	GJ/t	45,59
GPL	l/t	1887,69	GJ/t	49,33
NAPTHA TFO 450			GJ/t	47,84
Benzina	l/t	1348,00	GJ/t	47,00
Elettricità			GJ/kWh	0,0036

Fonte: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA 2021)

Per quanto riguarda l'utilizzo di energia elettrica, a partire dal 2022, Sitip acquista energia 100% rinnovabile con Garanzie di Origine.

Per Sitip, la scelta di acquistare energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili rappresenta un modo per affrontare in maniera migliore la volatilità dei costi di consumo di energia e consente di diminuire significativamente la produzione di emissioni climalteranti derivanti dalle attività produttive, limitando l'impatto sull'ambiente.

Nonostante si percepisca un aumento notevole della quantità di risorse energetiche consumate rispetto allo scorso anno, come si evince dalla tabella riportata di seguito, l'implementazione delle iniziative e progettualità sopra esposte finalizzate all'efficientamento dei consumi energetici, ha consentito una riduzione dell'intensità energetica della produzione del Gruppo.

Intensità energetica del Gruppo Sitip

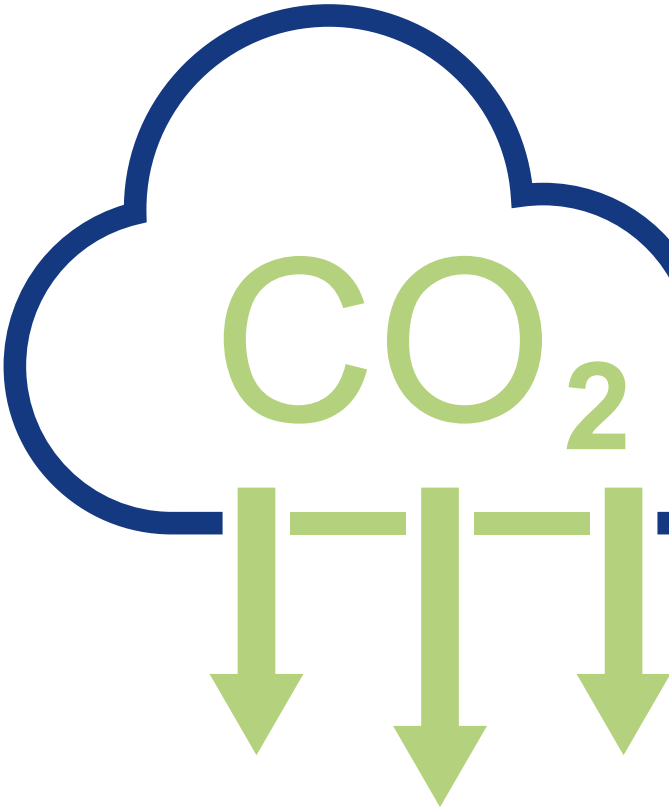
	UdM	2021	2020	2019
Consumo assoluto di energia	Gj	410.898	316.576	339.707
Tonnellate di tessuto prodotto	t	12.784	9.328	10.008
Intensità energetica	**Gj/t**	**32,14**	**33,92**	**33,85**

Oltre all'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili, il Gruppo Sitip ha definito sempre nell'ambito dei propri piani per il 2022, l'obiettivo di:

- mettere a regime il sistema SW Volta, che consente di monitorare costantemente tutti i vettori energetici significativi per prevenire ed intervenire tempestivamente in caso di anomalie/inefficienze;

- installare impianti fotovoltaici presso i propri stabilimenti al fine di rendere Sitip più autonoma nell'approvvigionamento di energia elettrica e consentire una riduzione di, costi operativi nel lungo termine;

- definire un contratto pluriennale finalizzato al contenimento della fluttuazione dei costi energetici (PPA) tramite monitoraggio del mercato energetico e confronto con i partner/consulenti energetici del Gruppo, attività che è già stato completato al momento della pubblicazione del presente Bilancio.



Il monitoraggio continuo dell'efficienza energetica e l'attuazione degli interventi sopracitati rappresenta per Sitip non solo un'opportunità di miglioramento delle proprie performance e impatti in questo ambito, ma costituisce anche un modo per ottemperare alle aspettative e le esigenze espresse dai propri Stakeholder, in particolare i propri clienti, che hanno fissato obiettivi ambiziosi relativi alla riduzione dei loro impatti ambientali, ingaggiando anche la catena di valore nel percorso verso il raggiungimento.

05.3 Riduzione delle emissioni e lotta ai cambiamenti climatici

Come indicato nella sezione precedente, l'efficienza energetica e l'impegno di Sitip per la riduzione dei propri consumi energetici sono finalizzati anche all'abbattimento delle emissioni di gas serra derivanti dalle proprie attività. Un presidio disattento della tematica può infatti portare a un eccessivo inquinamento dell'aria, destando impatti negativi sul cambiamento climatico, potenzialmente sulla salute e sicurezza delle comunità locali nelle vicinanze ed effetti negativi sull'immagine aziendale nonché a fermi produttivi prolungati, potenziali sanzioni, contenziosi e procedimenti amministrativi, civili e penali.

Sitip si impegna quindi ad essere conforme alla normativa nazionale vigente e agli standard internazionali (es. ISO 14001); ad utilizzare sostanze chimiche conformi alle linee guida Bluesign e ZDHC; a ridurre le emissioni in atmosfera in rapporto alle quantità di tessuti prodotti in maniera costante e continua. Al fine di dare seguito a tale impegno, Sitip si sta adoperando per l'ottenimento della certificazione ISO 14064 Carbon FootPrint di Organizzazione entro fine 2023, nonché la certificazione ISO 50001, come precedentemente indicato. L'avvio di tale progettualità ha previsto la definizione di un framework di governo strutturato per la gestione della tematica. Infatti, Sitip ha provveduto a creare una struttura aziendale interna dedicata al presidio della tematica emissioni in atmosfera, definendo ruoli e responsabilità specifici nella sua gestione.

In misura tangibile, l'azienda ha attivato e porta avanti azioni per la gestione delle emissioni, conformemente alla normativa nazionale vigente e alle norme tecniche volontarie internazionali. In particolare, Sitip si è adoperata per implementare i seguenti accorgimenti:

- Un'approfondita mappatura e analisi di:
  - processi e lavorazioni aziendali che generano e/o possono generare emissioni
  - sostanze chimiche utilizzate e/o generate in tali processi
- La costante ricerca e implementazione delle:
  - migliori prassi industriali di riferimento volte a minimizzare le emissioni
  - sostanze chimiche che minimizzano le emissioni
  - migliori tecnologie e impianti disponibili per l'abbattimento delle sostanze inquinanti presenti delle emissioni
- L'installazione di impianti di abbattimento (es. elettrofiltri ad umido) delle sostanze inquinanti presenti nelle emissioni utilizzando le migliori tecnologie disponibili
- La determinazione di tipologie di controlli e verifiche necessarie per il mantenimento nel tempo delle massime prestazioni possibili degli impianti di abbattimento
- Il monitoraggio delle prestazioni degli impianti di abbattimento, al fine di garantire nel tempo le massime prestazioni possibili, grazie a:
  - sistema di controllo automatico in linea dei valori di emissioni che autoregolano i sistemi di abbattimento stessi
  - verifiche periodiche dei parametri di processo
  - manutenzioni ordinarie periodiche
  - manutenzioni straordinarie alla bisogna
  - analisi di laboratorio sulla concentrazione degli inquinanti immessi in atmosfera anche al fine di verificare il rispetto della normativa nazionale cogente e dell'autorizzazione ambientale integrata in essere
- Un riesame periodico dell'adeguatezza delle azioni intraprese in base ai risultati del monitoraggio e al progresso tecnologico.

05 L'IMPEGNO DI SITIP PER L'AMBIENTE

La gestione operata da Sitip e gli impianti di abbattimento progettati secondo le migliori tecnologie disponibili, le verifiche periodiche e la manutenzione ordinaria periodica hanno permesso di non registrare fermi produttivi prolungati dovuti a malfunzionamenti degli impianti di abbattimento. Le analisi di laboratorio svolte in tal senso non hanno evidenziato il superamento dei limiti di concentrazione degli inquinanti presenti nelle emissioni, confermando la conformità con la normativa nazionale cogente e l'autorizzazione ambientale integrata in essere. Inoltre, non ci sono state contestazioni da parte degli enti di controllo.

Per la redazione di questo primo Bilancio di Sostenibilità, le emissioni di gas ad effetto serra (GHG) generate dal business di Sitip sono state calcolate secondo i parametri definiti dal GHG Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard, nonché le linee guida del GRI. Sono state considerate le emissioni dei principali gas responsabili per l'effetto serra, ovvero anidride carbonica (CO2), metano (CH4) e monossido di diazoto (N2O). I restanti gas serra identificati dal GHG Protocol non sono stati inseriti nel calcolo poiché non costituiscono impatto considerevole relativamente alle attività svolte dal Gruppo.

Secondo il GHG Protocol, le emissioni di GHG possono essere suddivise in:

Scope 1: emissioni dirette da fonti possedute o controllate dalle società (combustione di combustibili in fonti fisse quali caldaie a gas, forni, motori, produzione di energia);

Scope 2: emissioni indirette legate ai consumi di energia elettrica e calore acquistati da fornitori esterni;

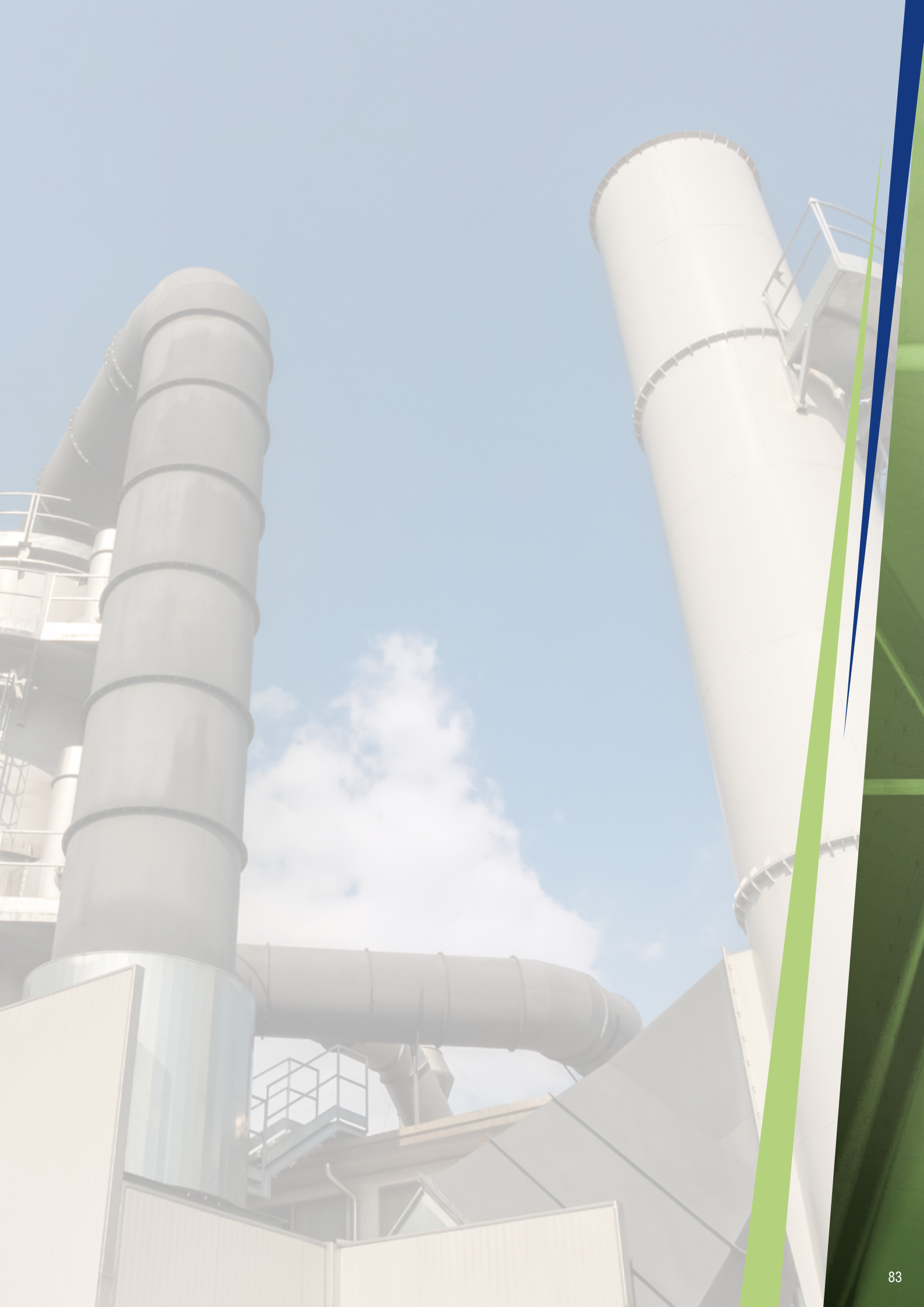
Scope 3: emissioni indirette legate al business dell'impresa che non rientrano in Scope 1 e Scope 2, e che quindi si riferiscono alle attività a monte e a valle della catena del valore.

Le emissioni calcolate, espresse in tonnellate di CO2 equivalenti, sono state calcolate tenendo in considerazione le emissioni generate dai consumi diretti di energia utilizzata per il riscaldamento, l'alimentazione dei processi produttivi e l'autotrazione (Scope 1) e le emissioni indirette generate dall'energia elettrica acquistata (Scope 2).

Per quanto riguarda le emissioni Scope 2, il Gruppo ha provveduto ad effettuare il calcolo delle emissioni secondo entrambe le metodologie sancite dal GHG Protocol: Location-based e Market-based.

La metodologia Location-based prevede il calcolo delle emissioni prendendo in considerazione i consumi di energia elettrica acquistata dalla rete e un fattore emissivo pubblicato dal paese di approvvigionamento, senza prendere in considerazione eventuali scelte prese dall'organizzazione nell'approvvigionamento di energia elettrica, ad esempio casi di stipula di contratti per l'approvvigionamento di energia elettrica generata da rinnovabili.

A differenza da quanto sopra, la metodologia market-based prende in considerazione le scelte del consumatore nel mercato. Infatti, secondo questo approccio, la quota parte di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili acquistata dalla rete con contratti di approvvigionamento con Garanzia di Origine non vengono considerati nel calcolo delle emissioni.



Di conseguenza, secondo questa metodologia di calcolo, vengono considerate pari a zero le emissioni generate dal consumo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili. Quindi i fattori emissivi utilizzati nel calcolo delle emissioni presentano un'intensità carbonica superiore a quelli utilizzati nella metodologia location-based. Coerentemente con quanto indicato all'interno della sezione Efficienza energetica, per la definizione del perimetro di calcolo delle emissioni sono stati valutati i consumi energetici delle società Sitip S.p.A., Nylon Knitting Ltd. e Accoppiatura di Asolo S.p.A., presentate in maniera consolidate con metodo integrale. Le società GFP Immobiliare S.r.l. (Controllata a 90%) e Asolo Invest S.r.l. (Controllata al 51%), non essendo società produttive con dipendenti, non sono rilevanti nel calcolo delle emissioni di Sitip.

I consumi energetici registrati dal Gruppo nel 2021 hanno portato alla generazione di 33.978 tonnellate di CO_2, in aumento rispetto al 2019 e al 2020, in particolare dovuto all'aumento di produzione significativa nell'anno post Covid 19.

Emissioni di GHG

	UdM	2021	2020	2019
Emissioni dirette (Scope 1)				
Gas naturale per il riscaldamento	tCO2eq	12.986	9.708	10.240
Altro (NAPTHA TFO 450) per i processi	tCO2eq	0	13	60
Gasolio per i processi	tCO2eq	8	0	26
GPL per i processi	tCO2eq	2.363	2.026	2.063
Diesel per autotrazione	tCO2eq	147	132	149
Benzina per autotrazione	tCO2eq	56	36	37
Totale emissioni dirette	**tCO2eq**	**15.558**	**11.913**	**12.575**
Emissioni indirette (Scope 2) - location based				
Totale emissioni indirette - location based	**tCO2eq**	**10.273**	**8.391**	**15.613**
Emissioni indirette (Scope 2) - market based				
Totale emissioni indirette - market based	**tCO2eq**	**18.419**	**9.807**	**10.744**
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 market based)	**tCO2eq**	**33.978**	**21.720**	**23.319**

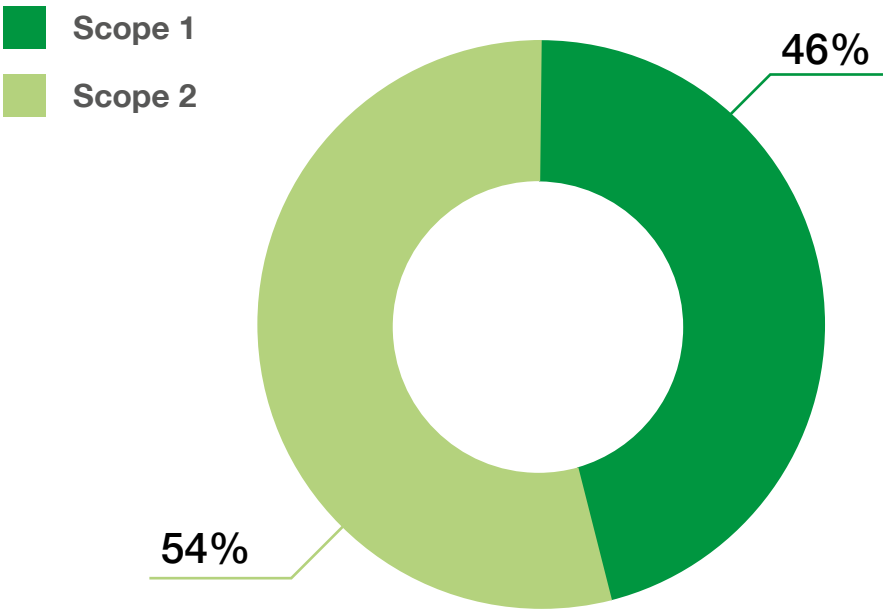
Come visibile nella tabella, nel corso dei tre anni di rendicontazione, le emissioni di Scope 1 e 2 tra il 2019 e il 2020 hanno subito una leggera flessione dovuta al calo di produttività generata dall'incertezza del mercato per poi ritornare su un trend di aumento che si è concretizzato nel 2021 come conseguenza dell'aumento di produzione.

Per quanto riguarda le emissioni Scope 2, tra il 2019 e il 2020 è avvenuta una leggera flessione dovuta al calo di produttività generata dalle incertezze del mercato in risposta alla pandemia del COVID-19, per poi ritornare su un trend di aumento.

Questa inclinazione è principalmente dovuta alle graduali riaperture di uffici nel periodo successivo all'iniziale diffusione di Covid-19. Il 2020 infatti è stato caratterizzato da periodi di lockdown finalizzati a rallentare la diffusione del virus che hanno abbassato sensibilmente i consumi del gruppo rispetto ad una condizione di normale operatività. Inoltre, per quanto riguarda le emissioni indirette calcolate secondo la metodologia market based, è possibile notare che vi sia stato un considerevole aumento nell'ultimo anno. Tale situazione è dovuta a due fattori: il consumo energetico di Sitip è aumentato e il coefficiente di calcolo (CO2/kWh) per Malta, sede del maggiore sito produttivo di Nylon Knitting è cambiato in maniera significativa. Tale modifica è dovuta alla complessità dell'inventario energetico di Malta e al suo utilizzo di energia rinnovabile.

Come riportato all'interno della sezione precedente, Sitip intende quindi porsi degli obiettivi di riduzione da raggiungere tramite un efficientamento dei processi e l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili. Nel grafico successivo è riportata la composizione delle emissioni totali di gas serra che, utilizzando il metodo di calcolo market based per le emissioni di Scope 2, ammontano a 33.978 tCO2eq. I fattori di emissioni utilizzati possono essere trovati in appendice.

Infine, nella tabella seguente riportiamo l'evoluzione delle emissioni di Sitip nel corso degli ultimi tre anni finanziari parametrata sulle tonnellate di tessuto prodotto dall'organizzazione:



Intensità delle emissioni di GHG del Gruppo

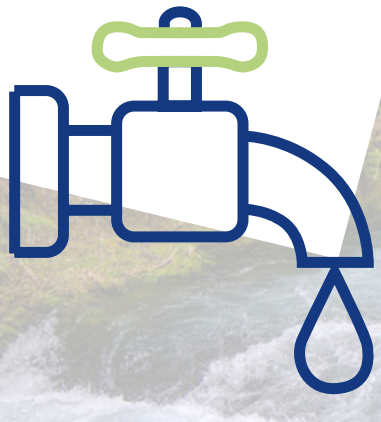
	UdM	2021	2020	2019
Emissioni di GHG totali	tCO2eq	33.978	21.720	23.319
Tonnellate di tessuto prodotto	t	12.784	9.328	10.008
Intensità delle emissioni di GHG	**tCO2eq/t**	**2,66**	**2,33**	**2,33**

05 L'IMPEGNO DI SITIP PER L'AMBIENTE

05.4 Gestione dei consumi idrici

Come già evidente dalle tendenze meteorologiche sperimentate negli ultimi anni, il cambiamento climatico sta aggravando problemi di siccità e stress idrico attraverso tutta l'Europa, in particolare nei paesi mediterranei come l'Italia e Malta, modificando i modelli delle precipitazioni, alterando l'approvvigionamento idrico e accelerando lo scioglimento dei ghiacciai e l'innalzamento del livello del mare. L'identificazione, la comprensione e la risposta a questi rischi richiedono dati trasparenti e pubblicamente disponibili.

Sitip pone particolare attenzione ai potenziali impatti negativi sull'economia e sulle persone dovuti a prelievi e scarichi idrici. I prelievi idrici operati da Sitip, se non correttamente gestiti, possono portare ad un impoverimento per eccessivo sfruttamento delle falde acquifere e dei bacini idrici superficiali, contribuendo ad un reperimento difficoltoso della risorsa idrica per gli stakeholder. Nel lungo termine, questo potrebbe comportare fermi produttivi prolungati per l'azienda scaturendo nella conseguente insufficienza nella quantità della risorsa idrica disponibile a soddisfare il fabbisogno aziendale. Mentre gli scarichi idrici possono generare un possibile inquinamento delle falde acquifere, dei corpi idrici superficiali, di suolo e sottosuolo, generando impatti negativi sulla biodiversità e l'accesso alla risorsa idrica.



Inoltre, la mancata gestione della tematica può anche creare il rischio di incorrere in potenziali sanzioni economiche, contenziosi, procedimenti amministrativi-civili-penali dovuti a gestione, prelievi e scarichi delle acque difformi dall'autorizzazione ambientale e dalla normativa nazionale cogente. Tali impatti, inoltre, possono ledere, non solo alla capacità produttiva dell'azienda, ma anche all'immagine di Sitip.
Pertanto, il Gruppo si impegna a presidiare la tematica dei propri consumi e scarichi idrici, tramite l'impostazione ed attuazione dei propri sistemi di gestione ambientali, che garantiscono la conformità delle attività di business alla normativa nazionale vigente e agli standard internazionali (es. ISO 14001), nonché tramite l'utilizzo di prodotti chimici conformi alle linee guida Bluesign e ZDHC, mirando a raggiungere una riduzione continua e costante dei prelievi idrici e degli scarichi in rapporto alla quantità di tessuti prodotti. Per garantire l'attuazione degli impegni di Sitip in merito alla gestione responsabile della risorsa idrica, è stata definita una struttura aziendale interna dedicata al presidio della tematica dei prelievi e scarichi idrici, stabilendo i ruoli e responsabilità di tale struttura nella gestione della tematica.

Nel Gruppo, l'utilizzo di acqua è necessario per svolgere le attività produttive legate al finissaggio, lavaggio e tintura dei tessuti sintetici. L'acqua viene prelevata dal corpo idrico superficiale, da pozzi e da acquedotti, in conformità alla concessione pubblica di derivazione acque, che comprende:

- Portata massima dell'acqua prelevata e monitorata mensilmente con misuratori di portata;
- Monitoraggio su base annuale della qualità dell'acqua prelevata con analisi effettuate da laboratorio accreditato;
- Comunicazione annuale agli enti competenti delle quantità prelevate e dei risultati delle analisi.

Per quanto riguarda la Capogruppo che ha il maggiore consumo di acqua, circa 99,8% del consumo complessivo di Gruppo, le acque reflue (collettate in apposite tubature separate) sono convogliate in una vasca di equalizzazione la quale, a sua volta, scarica all'interno di un depuratore gestito da ente pubblico in maniera conforme all'autorizzazione ambientale integrata in vigore. gli standard minimi di qualità degli scarichi sono fissati dalla normativa nazionale cogente e dall'autorizzazione ambientale integrata in vigore per l'azienda. Il profilo del bacino idrico ricevente è stato preso in considerazione dall'ente pubblico presso cui l'azienda confluisce i propri scarichi.

Concretamente, le azioni intraprese per la gestione dei prelievi e degli scarichi idrici hanno previsto lo svolgimento di un'approfondita mappatura e analisi dei processi e lavorazioni aziendali che necessitano di acqua e che generano e/o possono generare scarichi idrici e delle sostanze chimiche utilizzate e/o generate da tali processi.

Tramite lo svolgimento di tale analisi, è stato possibile determinare i possibili rischi di inquinamento idrico e definire le misure da implementare per minimizzare l'impatto legato alla tematica:

- Installazione di vasche di contenimento anti-sversamento;
- Verifica della conformità di imballaggi e contenitori per le sostanze chimiche;
- Definizione di piani di emergenza;
- Dotazione di attrezzature di emergenza;
- Formazione e esercitazioni per la gestione immediata degli eventuali sversamenti delle sostanze chimiche;
- La costante ricerca e implementazione delle:
  - Migliori prassi industriali di riferimento volte a minimizzare l'utilizzo di acqua e la produzione di acque reflue
  - Sostanze chimiche che minimizzano la quantità di inquinanti presenti nelle acque reflue conformemente alle linee guida Bluesign e ZDHC

A seguito dell'identificazione delle azioni da implementare, è stato ritenuto necessario quindi identificare le tipologie di controlli e verifiche necessarie per il mantenimento nel tempo della conformità alla normativa nazionale vigente e alle norme tecniche volontarie internazionali come la ISO 14001, nonché ad implementare misure volte al monitoraggio delle prestazioni, quali:

- Verifica mensile della quantità di acque ad uso industriale prelevate e confronto con le quantità massime prelevabili previste dall'autorizzazione ambientale integrata in essere;
- Analisi annuale dei parametri qualitativi acque prelevate da parte di un laboratorio esterno;
- Verifica mensile della quantità di acque scaricate presso l'unico punto di scarico indiretto (collettato al depuratore consortile) e confronto con le quantità massime scaricabili previste dall'autorizzazione ambientale integrata in essere;
- Analisi mensile per verificare il rispetto dei limiti di concentrazione degli inquinanti presenti e della loro conformità con la normativa da parte di un laboratorio esterno (analisi settimanali da parte di laboratorio interno);
- Verifica mensile della tenuta delle vasche anti-sversamento.

Al fine di verificare l'efficacia del presidio della gestione della risorsa idrica, viene effettuato un riesame periodico da parte della Direzione di Funzione responsabile, che valuta le azioni intraprese in base ai risultati del monitoraggio e al progresso tecnologico.

In quest'ottica, Sitip si è posta degli obiettivi finalizzati ad un costante e utile presidio della tematica. In particolare, ritiene di fondamentale importanza non avere fermi

produttivi prolungati dovuti alla carenza di acqua nei punti di approvvigionamento, motivo per cui si impegna a:

1. Ridurre il quantitativo di fabbisogno idrico attraverso la continua ricerca e l'implementazione di nuovi macchinari tecnologicamente avanzati.

2. Ridurre la concentrazione di inquinanti presenti negli scarichi attraverso la costante ricerca di nuovi prodotti chimici meno inquinanti secondo le linee guida Bluesign e ZDHC;

3. Non avere contestazioni da parte degli enti di controllo.

Le azioni intraprese, suggerite dalle parti interessate durante l'iter di ottenimento dell'autorizzazione ambientale integrata e della certificazione ISO 14001, sono state efficaci anche grazie alla corretta gestione degli approvvigionamenti idrici. Non sono stati registrati, infatti, fermi produttivi dovuti alla carenza di acqua nei punti di prelievo, né contenziosi o non conformità relativi al prelievo e scarico di acqua.

Le analisi di laboratorio esterne e interne non hanno evidenziato il superamento dei limiti di concentrazione degli inquinanti presenti negli scarichi idrici dimostrando la conformità con la normativa nazionale cogente e l'autorizzazione ambientale integrata in essere. La tabella sottostante quantifica i principali prelievi idrici operati da Sitip.

	Udm	2021		2020		2019	
		Acqua dolce ≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali	Altre tipologie d'acqua >1.000 mg/l di solidi disciolti totali	Acqua dolce ≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali	Altre tipologie d'acqua >1.000 mg/l di solidi disciolti totali	Acqua dolce ≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali	Altre tipologie d'acqua >1.000 mg/l di solidi disciolti totali
Acque di superficie	ML	38,42	-	37,66	-	38,63	-
di cui in aree a stress idrico	ML	-	-	-	-	-	-
Acque sotterranee	ML	287,63	-	218,08	-	223,77	-
di cui in aree a stress idrico	ML	-	-	-	-	-	-
Risorse idriche di terze parti	ML	-	0,54	-	0,32	-	0,62
di cui in aree a stress idrico	ML	-	0,54	-	0,32	-	0,62
Totale acqua prelevata	**ML**	**326,05**	**0,54**	**255,75**	**0,32**	**262,4**	**0,62**
di cui in aree a stress idrico	ML	-	0,54	-	0,32	-	0,62

Per l'identificazione delle aree a stress idrico dove il Gruppo mantiene una presenza, è stato consultato il Water Risk Atlas del World Resource Institute, in quanto rappresenta un quadro completo in termini di rischi idrici, attingendo da una base dati caratterizzati da un alto livello di granularità delle informazioni e accesso a modelli idrologici allineati con le analisi degli Assesment Report più recenti dell'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Secondo le analisi del Water Risk Atlas, le regioni del Veneto (Italia) e Nofsinhar (Malta) risultano essere aree soggette a stress idrico.

Si precisa che, con riferimento a quanto sopra, il termine "aree a stress idrico" si riferisce alla capacità o incapacità di soddisfare la domanda di acqua, sia umana che ecologica. Inoltre, lo stress idrico può fare riferimento alla disponibilità, alla qualità o all'accessibilità dell'acqua, può essere misurato a livello dei bacini idrografici, come requisito minimo, e si basa su elementi soggettivi venendo valutato in modo diverso in base a valori sociali come la potabilità dell'acqua o i requisiti di accessibilità per gli ecosistemi.

05 L'IMPEGNO DI SITIP PER L'AMBIENTE

05.5 Tutela della Biodiversità

Il momento che stiamo vivendo è caratterizzato da una forte presa di coscienza della realtà che il nostro ambiente sta affrontando e delle conseguenze potenzialmente irrimediabili che necessitano di un cambio repentino del nostro modo di pensare e agire nei confronti dell'ecosistema. Infatti, tenuto conto del contesto dove Sitip opera, la mancata gestione dei rifiuti, piuttosto che una gestione irresponsabile di materie prime possono portare all'inquinamento e contaminazione dell'ambiente, ad esempio tramite il rilascio di microplastiche nel ciclo idrico, nonché danni alla salute delle persone della comunità locale circostante.

Per Sitip, tutela della biodiversità vuol dire preservare gli ecosistemi e le specie, rispettando la vita, il patrimonio naturale del Pianeta, i luoghi e i simboli delle comunità. La perdita della biodiversità significa quindi conseguenze irreversibili per l'ambiente, l'umanità e l'attività economica e una distruzione permanente del capitale naturale, a seguito dell'estinzione e/o riduzione delle specie.

Secondo il World Economic Forum Global Risk Report 2022, il rischio di perdita della biodiversità è stato identificato tra i dieci rischi più gravi da affrontare a livello globale nei prossimi dieci anni. La perdita della biodiversità, aggravata dal cambiamento climatico, comporta impatti negativi tangibili non solo per l'ambiente ma sull'economia e il sostentamento delle persone. Infatti, la perdita graduale della biodiversità può creare impatti diretti significativi sulla salute umana se i servizi ecosistemici non sono più adeguati a soddisfare i bisogni sociali. comportando indirettamente impatti negativi sulla sussistenza delle popolazioni, sul reddito, sulla migrazione locale e, a volte, possono anche causare o esacerbare conflitti politici. In termini di sostenibilità ambientale, Sitip considera particolarmente importante la salvaguardia del valore naturale dei territori interessati dalle nuove opere, che inizia attraverso le indagini di campo specialistiche per acquisire una conoscenza quanto più completa del territorio attraversato.

I risultati di queste indagini contribuiscono a definire e a mettere in atto le scelte progettuali più opportune per ridurre al minimo gli impatti sulla biodiversità, generati in particolare nella fase di realizzazione e alla quale fanno seguito i ripristini ambientali e il monitoraggio degli stessi, svolto in accordo e in collaborazione con gli enti preposti.

Nell'ambito del Piano di Sostenibilità (2023-2026), Sitip ha definito i seguenti obiettivi indirizzati a preservare la biodiversità nelle aree in cui opera:

- Il miglioramento dei processi aziendali per la valutazione del rischio e la gestione della biodiversità su impianti e asset;
- La definizione di indicatori di Gruppo e l'adozione del processo di monitoraggio sulle performance di biodiversità.

Si tratta di iniziative realizzate in prossimità degli impianti e delle infrastrutture del Gruppo, e la cui implementazione è legata al contesto in cui sono realizzate, alla tecnologia e all'estensione dell'area impattata. L'eventuale esposizione della biodiversità a rischio di danno viene evidenziata già nella fase di analisi di fattibilità dei nuovi impianti, considerando la vicinanza geografica dei siti ad aree protette o importanti per la biodiversità e la potenziale presenza di specie a rischio di estinzione.

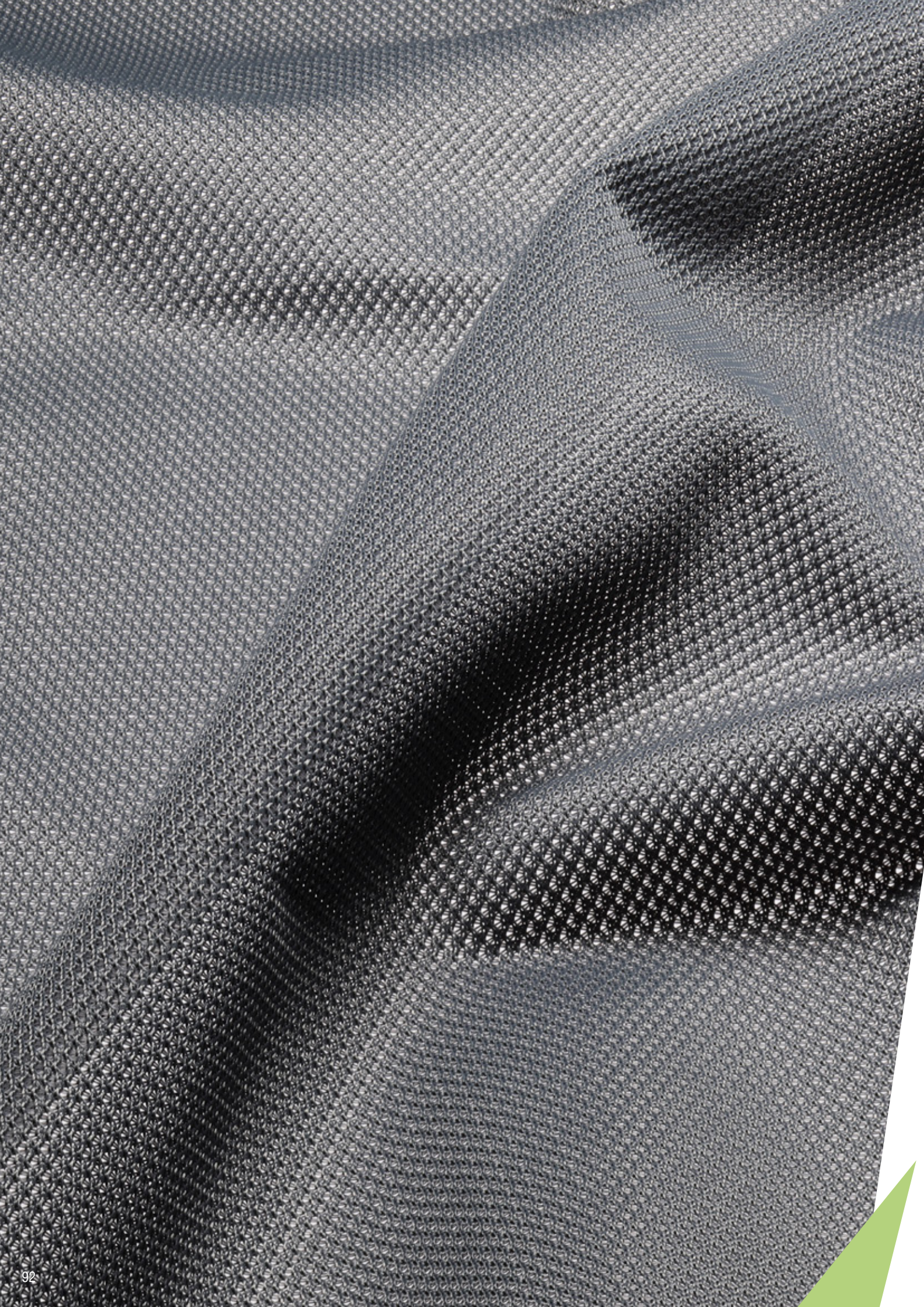
L'unità produttiva di Sitip S.p.A. è inserita all'interno di un'area industriale che si sviluppa in direzione nord - sud, posta tra Via Caduti e le sponde del Fiume Serio che scorre più ad ovest, che determinano anche il confine tra i comuni di Cene ed Albino. L'unità di via Vall'Alta è ubicata in area pedecollinare, in una zona boschiva con presenza limitata di edifici residenziali. Gli edifici più esposti all'insediamento sono ubicati a nord est e a ovest.

Il territorio dove gli insediamenti di Sitip sono situati non costituiscono aree protette o zone di alto valore di biodiversità. Tuttavia, le sedi sono soggette a vincoli amministrativi insistenti sul territorio comunale, quali:

- Sistema del paesaggio: vincolo ambiti di rispetto dai fiumi D.lgs 42/2004 art. 142 lett. c)
- Sistema del paesaggio: vincolo ambiti boscati D.lgs 42/2004 art. 142 lett. g)
- Sistema del paesaggio: zone di interesse archeologico D. Lgs. 42/2004 art. 142 lettera m)
- Sistema del paesaggio: beni immobili di interesse artistico e storico D. Lgs 42/2004, art. 10-11.
- Sistema urbano: vincolo rispetto cimiteriale DPR 285/1990 art. 57.
- Sistema geologico: aree soggette a vincolo idrogeologico (R.D. 3287/1923).

Sitip è molto attenta alla salvaguardia dell'ambiente e alla biodiversità lungo tutto il ciclo di vita del prodotto con l'adozione di un approccio preventivo alla gestione delle problematiche ambientali attraverso:

- Analisi dell'inquinamento acustico generato dalle attività produttive percepito nelle aree limitrofe;
- L'utilizzo di materie prime, orientandosi anche sull'utilizzo di materie prime di riciclo e sull'abbattimento degli sprechi;
- L'ottimizzazione della gestione della produzione di rifiuti, quando possibile, separando, recuperando e riciclando gli scarti anziché ricorrere allo smaltimento;
- Il costante controllo dei rifiuti industriali con l'adozione di tutte le misure necessarie a limitare il rischio di contaminazione del suolo e dell'aria;
- La valutazione costante dei consumi energetici dell'attività, investendo su sistemi di autoproduzione di energia elettrica.



GRI CONTENT INDEX

Statement of use	Sitip has reported in accordance with the GRI Standards for the period [01/01/2021 - 12/31/2021].
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	Not applicable

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	p. 8 p. 15			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	p. 6			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	p. 6			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	pp. 12-14	-	-	-
	2-7 Employees	pp. 16-17	-	-	-
	2-8 Workers who are not employees	p. 17	-	-	-
	2-9 Governance structure and composition	pp. 19-21	-	-	-
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	p. 22	-	-	-
	2-11 Chair of the highest governance body	p. 20	-	-	-
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	p. 23	-	-	-
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	pp. 22-23	-	-	-
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	p. 23	-	-	-

	2-15 Conflicts of interest	p. 24	-	-	-
	2-16 Communication of critical concerns	p. 24	-	-	-
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	p. 23	-	-	-
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	p. 24	-	-	-
	2-19 Remuneration policies	-	2-19 Remuneration Policies	Confidentiality constraints	Sitip considera le proprie politiche di remunerazione un'informazione sensibile la cui divulgazione può influire sulla strategia dell'azienda. Per tale motivo, non è stato soggetto a divulgazione.
	2-20 Process to determine remuneration	-	2-20 Process to determine remuneration	Confidentiality constraints	Sitip considera l'approccio alla definizione degli schemi di remunerazione un'informazione sensibile la cui divulgazione può influire sulla strategia dell'azienda. Per tale motivo, non è stato soggetto a divulgazione.
	2-21 Annual total compensation ratio	-	2-21 Annual total compensation ratio	Confidentiality constraints	Sitip considera il rapporto di compensazione totale annuale un'informazione sensibile la cui divulgazione può influire sulla strategia dell'azienda. Per tale motivo, non è stato soggetto a divulgazione.
	2-22 Statement on sustainable development strategy	p. 3	-	-	-
	2-23 Policy commitments	p. 25	-	-	-
	2-24 Embedding policy commitments	pp. 25-26	-	-	-
	2-25 Processes to remediate negative impacts	p. 27	-	-	-
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	pp. 27-29	-	-	-

	2-27 Compliance with laws and regulations	p. 40	-	-	-
	2-28 Membership associations	pp. 27-29	-	-	-
	2-29 Approach to stakeholder engagement	pp. 30-31	-	-	-
	2-30 Collective bargaining agreements	p. 58	-	-	-
Material topics					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	pp. 33-35			
	3-2 List of material topics	pp. 36-37			
Compliance, Condotta ed Etica del business					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 38-44	-	-	-
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	p. 39	-	-	-
Economia circolare e sostenibilità di prodotto					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 70-71	-	-	-
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	pp. 72-73	-	-	-
	301-2 Recycled input materials used	pp. 72-73	-	-	-
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	pp. 74-76	-	-	-
	306-2 Management of significant waste-related impacts	pp. 74-76	-	-	-
	306-3 Waste generated	pp. 74-76	-	-	-
	306-4 Waste diverted from disposal	p. 75	-	-	-
	306-5 Waste directed to disposal	p. 76	-	-	-
Efficienza energetica					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 77-78	-	-	-
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	pp. 77-78	-	-	-
	302-3 Energy intensity	pp. 79-80	-	-	-

Gestione dei consumi idrici					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 86-89	-	-	-
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	pp. 86-89	-	-	-
	303-2 Management of water discharge-related impacts	pp. 86-89	-	-	-
	303-3 Water withdrawal	p. 89	-	-	-
Tutela della biodiversità					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp.90-91	-	-	-
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	pp.90-91	-	-	-
Riduzione delle emissioni e dei cambiamenti climatici					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 81-82	-	-	-
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	pp. 84-85	-	-	-
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	pp. 84-85	-	-	-
	305-4 GHG emissions intensity	p. 85	-	-	-
Salute e sicurezza sul lavoro					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 65-66	-	-	-
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	p. 65	-	-	-
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	pp. 65-66	-	-	-
	403-3 Occupational health services	pp. 65-66	-	-	-
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	p. 66	-	-	-
	403-5 Worker training on occupational health and safety	p. 67	-	-	-
	403-6 Promotion of worker health	pp. 65-67	-	-	-

	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	pp. 65-66	-	-	-
	403-9 Work-related injuries	p. 67	-	-	-
Formazione e sviluppo dei dipendenti					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 59-64	-	-	-
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	pp. 61-62, 64	-	-	-
Diversità e Inclusione					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 52-55	-	-	-
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	pp. 21, 53-55	-	-	-
Rispetto dei diritti umani					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 56-58	-	-	-
Salute e sicurezza dei clienti					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 50-51	-	-	-
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	p. 50	-	-	-
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	p. 51	-	-	-
Qualità dei prodotti					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 45-47	-	-	-
Indicatore extra GRI	Percentuale di resi e reclami su fatturato consolidato	p. 46	-	-	-
Soddisfazione del cliente					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	pp. 48-49	-	-	-
Indicatore extra GRI	Grado di Customer Satisfaction	p.49	-	-	-

APPENDICE

	Perimetro	Udm	Fattore di emissione	Fonte
Gas naturale verificare dicitura	Gruppo	Kg CO2e/smc	2,021	DEFRA, 2021
Altro (NAPTHA TFO 450) per riscaldamento	Gruppo	Kg CO2e/t	3.142	DEFRA, 2021
Gasolio per autotrazione	Gruppo	Kg CO2e/l	2,512	DEFRA, 2021
GPL per autotrazione	Gruppo	Kg CO2e/l	1,557	DEFRA, 2021
Diesel per autotrazione	Gruppo	Kg CO2e/l	2,512	DEFRA, 2021
Benzina per autotrazione	Gruppo	Kg CO2e/l	2,193	DEFRA, 2021
Energia elettrica (location based)	Italia	g CO2e/kWh	315	Terna, Confronti Internazionali 2019
Energia elettrica (location based)	Malta	g CO2e/kWh	335	Terna, Confronti Internazionali 2019
Energia elettrica (market based)	Italia	g CO2e/kWh	457	AIB, 2021, Residual Mixes
Energia elettrica (market based)	Malta	g CO2e/kWh	624	AIB, 2021, Residual Mixes
Energia elettrica (market based)	Italia	g CO2e/kWh	459	AIB, 2020, Residual Mixes
Energia elettrica (market based)	Malta	g CO2e/kWh	391	AIB, 2020, Residual Mixes
Energia elettrica (market based)	Italia	g CO2e/kWh	466	AIB, 2019, Residual Mixes
Energia elettrica (market based)	Malta	g CO2e/kWh	378	AIB, 2019, Residual Mixes

"Il presente documento è stato redatto con il supporto tecnico-metodologico di PwC."

SITIP
TECHNICAL TEXTILES

SITIP S.p.A.

Via Vall'Alta, 13
24020 – Cene (BG) Italy
Tel. +39 035 736511
E-mail: info@sitip.it

NKL Ltd
NYLON KNITTING

NYLON KNITTING Ltd.

Manwel Dimech Street
Qormi, QRM9063, Malta
Tel. +356 25491000
www.nylonknitting.com

accoppiatura di asolo spa

ACCOPPIATURA DI ASOLO Spa

Via dell'Artigianato, 14
31011 Asolo Treviso (TV)
Tel. +39 +39 0423 950432
www.asoltex.com

www.sitip.it