



ENTSORGA

RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Lettera agli Stakeholder

Prosegue il nostro percorso verso la sostenibilità iniziato oltre dieci anni fa con il calcolo dell'impronta carbonica e l'anno scorso con la pubblicazione del nostro primo Report volontario. Come potrete leggere, il 2023 è stato un **anno di deciso consolidamento**. Diversi sono stati gli obiettivi raggiunti, in tutte le dimensioni della sostenibilità - ambientale, sociale e di governance - e nuovi traguardi si sono definiti, per dare sempre più consistenza a una parola che, senza la misurabilità, rischia di rimanere solo un'intenzione buona, ma vuota.

Abbiamo integrato gli **aspetti ambientali** nella nuova politica aziendale di Sostenibilità, raggiunto l'autoproduzione di energia grazie all'installazione del tetto fotovoltaico e ottenuto la validazione del nostro progetto di produzione di crediti VER tramite la nostra tecnologia geCO₂. A livello di **governance** abbiamo consolidato la managerializzazione dell'azienda, adottato il Modello di Gestione conforme al Decreto 231, il Codice Etico e stabilito l'attivazione di un canale anonimo per segnalare eventuali comportamenti illeciti. In **ambito sociale**, abbiamo rafforzato la formazione erogando corsi a tutti i dipendenti e collaboratori, incrementato le politiche di welfare e ottenuto la certificazione del Sistema di gestione di salute e sicurezza (ISO 45001). Sono poi aumentati i nostri impegni a favore di progetti sportivi e culturali legati alla comunità locale. Sul fronte **dell'innovazione**, infine, è proseguita la nostra attività di Ricerca e Sviluppo e anche di development legata all'ottenimento delle autorizzazioni ambientali e alla ricerca di investitori interessati a realizzare operazioni green.

Accanto a questi obiettivi già raggiunti, abbiamo definito, anche grazie al nuovo **Comitato di sostenibilità**, i nuovi **impegni per il 2024**, per continuare a misurare sul campo la nostra capacità di realizzare davvero la sostenibilità. Nel momento in cui scriviamo, molte di queste azioni sono già in corso, altre si stanno avviando.

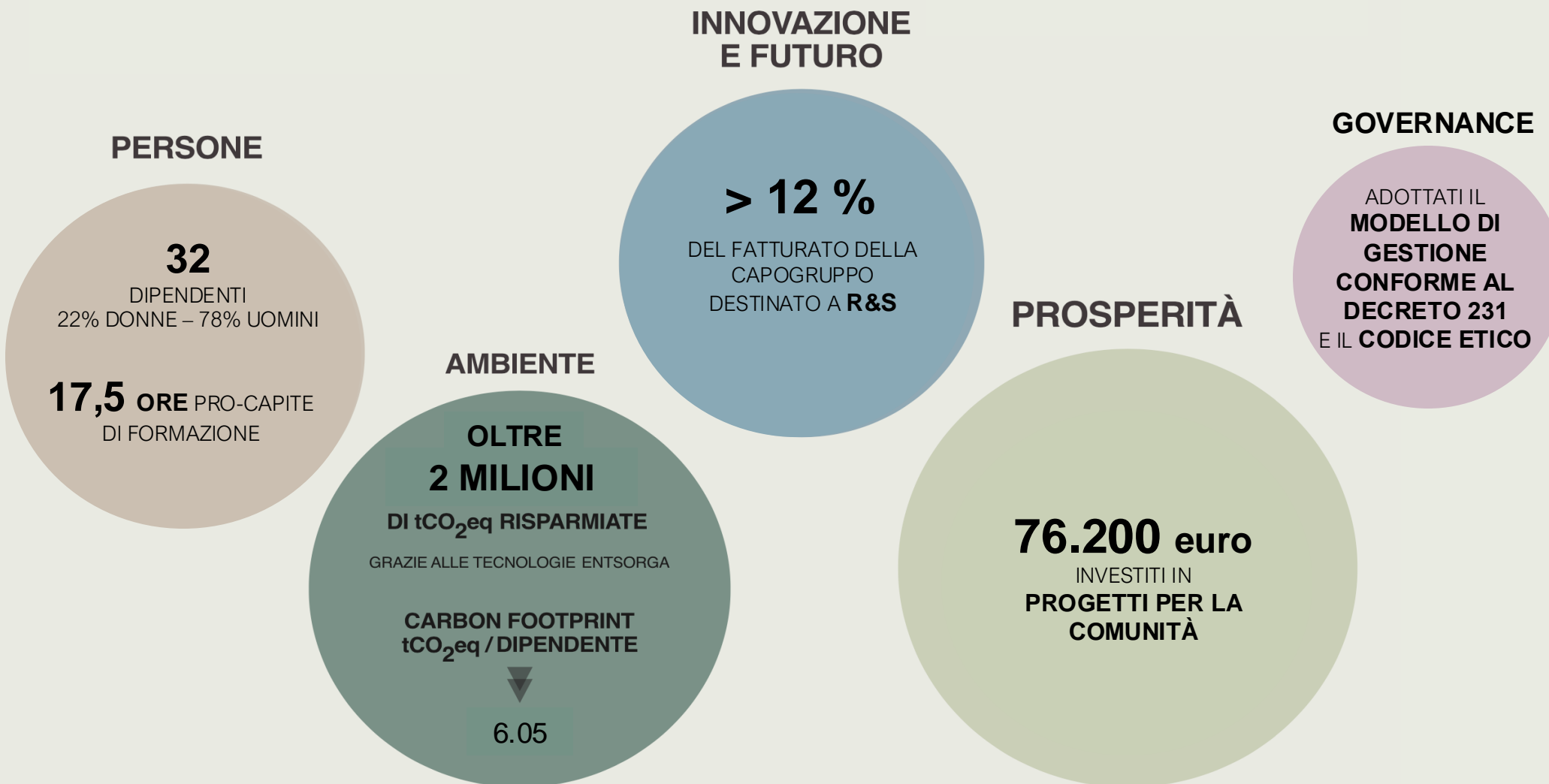
Ma ora vi lasciamo alle pagine del nostro **secondo Report**, permettendo che i siano i fatti e i numeri a parlare per noi. Grazie e buona lettura!

Pietro Paolo Cella Mazzariol
Presidente

Gian Francesco Galanzino
Amministratore Delegato

La sostenibilità del Gruppo

I numeri chiave del 2023



Indice

1	CHI SIAMO	pagina 5
2	GOVERNANCE	pagina 8
3	I NOSTRI STAKEHOLDER	pagina 15
4	IL VALORE CONDIVISO	pagina 17
5	L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE	pagina 26

NOTA METODOLOGICA

Il Rapporto di Sostenibilità 2023 è il **secondo per Entsorga**. Si tratta di una scelta volontaria, non dettata da un obbligo di legge. La rendicontazione prende a riferimento i **GRI Standard versione 2021**, seguendo le linee guida internazionali attualmente più diffuse. Il Rapporto include Entsorga Italia e Entsorga FIN e prende in considerazione tutte le informazioni riguardanti i **temi materiali** identificati dal Comitato di Sostenibilità e sottoposti ai propri stakeholder.

Per garantire l'attendibilità delle informazioni riportate sono state incluse grandezze direttamente misurabili, limitando il più possibile il ricorso a stime. I dati hanno come periodo di riferimento quello compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023.

Ove possibile vengono confrontati con l'esercizio precedente.



Chi siamo

Tecnologie per ridurre l'impatto umano sul pianeta

La nostra mission

Fondata nel 1997 con sede a Tortona (Italia), nel Piemonte sud-orientale, Entsorga è una **PMI innovativa** leader nel settore delle **green technologies** che brevetta soluzioni per **trattare biologicamente i rifiuti** e trasformarli in **fertilizzanti, biocarburanti e combustibili rinnovabili**, nel rispetto dei più alti standard di salute e sicurezza.

In 25 anni abbiamo progettato e costruito un centinaio di impianti completamente automatizzati **in più di 27 Paesi** sia per piccole comunità sia per grandi sistemi industriali. Impianti che ogni giorno lavorano per recuperare e valorizzare i rifiuti, differenziati e non, **riducendone di oltre la metà l'impatto ambientale** e risparmiando all'ambiente l'emissione di **milioni di tonnellate di gas serra**.

Attivo su scala globale, in **Europa, Africa, Stati Uniti e Sud America**, il nostro Gruppo ha maturato un'esperienza e una solida cultura internazionale in termini di contrattualistica, standard ingegneristici e project management.



I numeri di Entsorga

Tecnologie, brevetti, personale e impianti costruiti nel mondo



14 TECNOLOGIE



11 BREVETTI
+ 2 IN FASE DI VALUTAZIONE



6 MARCHI
REGISTRATI



70% DI PERSONALE
LAUREATO



2,5 MLD DI TONNELLATE DI RIFIUTI
TRASFORMATI OGNI ANNO IN
RISORSE ED ENERGIA RINNOVABILI



OLTRE 100 IMPIANTI
REALIZZATI IN 27 PAESI



5 IMPIANTI IN
GESTIONE –
SUPERVISIONE



CIRCA 500.000 €
INVESTITI
ANNUALMENTE IN
R&D



La gouvernance

La struttura

Lo studio dei brevetti, l'attività di **progettazione** e la **gestione degli impianti** sono concentrati nei nostri uffici di Tortona, dove hanno sede **Entsorga Italia** e **EntsorgaFin Spa**, la holding a cui fanno capo le 4 società del Gruppo. Alle filiali estere - Entsorga UK in Inghilterra e Entsorga Inc negli Stati Uniti - è affidato lo **sviluppo commerciale** in questi Paesi. Dal 2017 abbiamo anche una partecipazione in Entsorga West Virginia, società con cui abbiamo realizzato il primo impianto di Trattamento Meccanico Biologico (TMB) negli Stati Uniti che utilizza le nostre tecnologie per produrre CSS (Combustibile Solido Secondario) per i cementifici a partire dai Rifiuti Solidi Urbani (RSU).



Note (1): at present the UK Subsidiary is in stand-by

La politica di sostenibilità

Le nostre prime certificazioni in materia di qualità e ambiente e i Bilanci sulla compensazione dell'impronta carbonica risalgono a oltre 20 anni fa. Ma è nel 2022, con i primi due assessment ESG, che la strada della sostenibilità è stata definita in una politica dichiarata e formalizzata, integrata nel manuale ISO 9001–14001 e 45001, e divulgata sia all'interno che all'esterno dell'azienda.



Qui puoi trovare la versione completa della nostra **Politica di Sostenibilità**



Per monitorare i progressi fatti in materia ESG e seguire l'elaborazione del Report è stato anche nominato un **responsabile** della gestione delle emissioni, CSR, temi sociali e di governance e formato un **Comitato di sostenibilità**, composto da figure interne e da 2 figure esterne all'azienda.

L'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite

Dal 2022 abbiamo aderito al **Global Compact delle Nazioni Unite** che incoraggia le imprese di tutto il mondo a creare condizioni economiche, sociali e ambientali più adatte per promuovere **un'economia mondiale sana e sostenibile**, in grado di garantire a tutti l'opportunità di condividerne i benefici.

L'UN Global Compact richiede alle aziende e alle organizzazioni che vi aderiscono di 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**. Principi condivisi universalmente, derivati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione ILO, dalla Dichiarazione di Rio e dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione.

La nostra governance

Il nostro modello di Governance, finalizzato a proteggere e far crescere l'azienda, è anche la premessa indispensabile per mantenere e sviluppare sani rapporti di fiducia nei confronti degli stakeholder. E creare così vero valore condiviso.

Gli organi di controllo

Gli organi di controllo sono la **Società di revisione esterna Ernst&Young** e il **Collegio sindacale**, composto da 3 membri effettivi e due supplenti. Entrambi hanno il compito di vigilare sulla corretta gestione e amministrazione delle società, nonché sul rispetto delle norme di legge in materia di bilancio.

Nel 2023 è stato adottato il **Modello di Gestione conforme al Decreto 231** e il **Codice Etico**. Per il 2024 è prevista l'attivazione di un canale anonimo (**Organismo di Vigilanza**), dotato di segreteria, per le segnalazioni di eventuali illeciti.

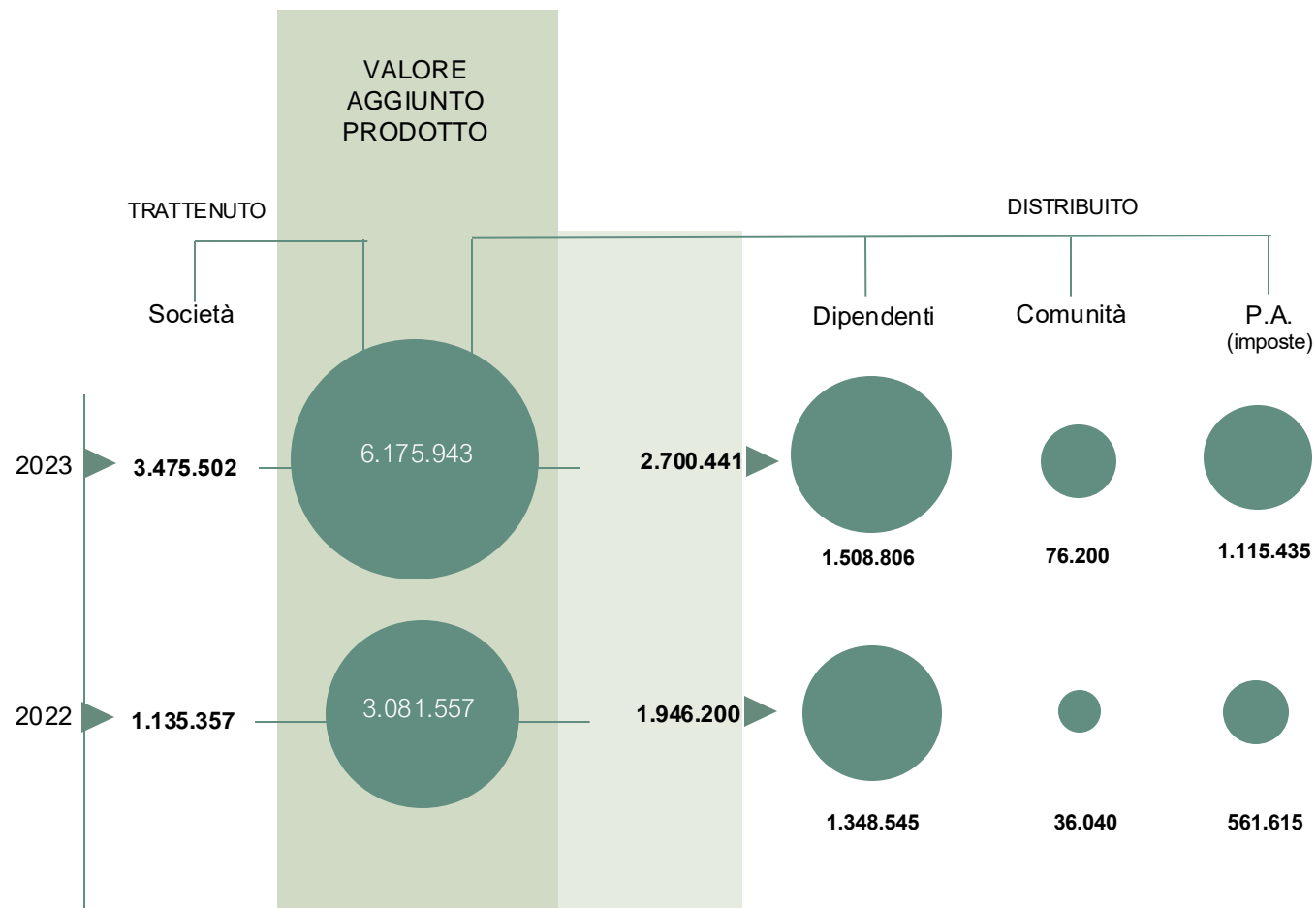
Dal punto di vista giuridico, la holding EntSORGA Fin S.p.A. è guidata dal **Consiglio d'Amministrazione**, composto da 2 persone, entrambe legali rappresentanti del Gruppo. Periodicamente il CdA si relaziona con i dipendenti, in un'ottica di miglioramento continuo.

Ogni mese è pianificato un incontro degli AD con i responsabili di funzione e da questo confronto nascono le linee di azione aziendale. Il controllo dell'andamento del business viene seguito attraverso la preparazione di un **piano triennale**. Il budget annuale viene presentato ai dipendenti e collaboratori attraverso una riunione plenaria.

Per prevenire comportamenti fraudolenti e non etici, nel sistema organizzativo dei processi il Gruppo applica politiche di “**segregation of duties**”, riportate nelle job descriptions del personale.

Il valore economico generato e distribuito

Dal grafico si evince un **incremento significativo** sia per quanto riguarda il **valore distribuito alla comunità** che per quello destinato alle **imposte**.



Ricerca e Sviluppo

Gli investimenti in **Ricerca e Sviluppo** vengono calcolati solo sul valore della produzione della capogruppo, azienda su cui insiste la Ricerca e Sviluppo. La percentuale si è ridotta rispetto al 2022 e gli investimenti sono passati da 20,57% al 12,16 % del Valore della Produzione.

Anno	Costo R&S FIN	Valore produzione FIN	%
2022	€ 589.118	€ 2.863.863	20,57%
2023	€ 437.868	€ 3.601.100	12,16%

Development in ottica di economia circolare

Prosegue la nostra attività di development. Development EntSORGA ha come Core Business l'attività di **Studio, Progettazione e Costruzione (EPC)** di Impianti di trasformazione dei rifiuti o sottoprodotti in Combustibili Rinnovabili, in pieno spirito dell'Economia Circolare.

In pratica in questo caso EntSORGA svolge un ruolo di **sviluppatore** dell'iniziativa di realizzazione di un impianto.

Queste le fasi principali:

1. EntSORGA identifica un territorio ove non sono presenti impianti e una municipalità del territorio
2. EntSORGA realizza lo studio di fattibilità e ne verifica la sostenibilità economica
3. Nel caso il Business Plan sia positivo, si procede al deposito della richiesta di autorizzazione
4. Ottenuta l'autorizzazione, EntSORGA organizza un *beauty contest* per la vendita dell'autorizzazione che preveda l'assegnazione della realizzazione a EntSORGA stessa.

KPI 2024. Uno sguardo verso il futuro

Sulla base dei risultati dell'analisi svolta sulla piattaforma digitale Open-es nata per misurare la crescita delle imprese nelle dimensioni della sostenibilità, abbiamo definito **obiettivi chiave** che includono **indicatori di performance (KPI) misurabili** per consentire un monitoraggio efficace dei nostri progressi verso la sostenibilità. La tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

AMBITO	OBIETTIVI CONSEGUITI 2023	OBIETTIVI DA PERSEGUIRE PER IL 2024
Ambiente	Integrati gli aspetti ambientali nella politica aziendale Autoproduzione energia con pannelli fotovoltaici Acquisto e-bike per dipendenti Validazione Progetto Crediti VER e Comparare tecnologia geCO ₂ vs progetto di Piantumazione	Realizzare Cow portable per ridurre Impatti Ambientali del Personale attraverso un sistema di smaltimento interno dei rifiuti di mensa e produzione di energia Realizzare una Comunità Energetica Rinnovabile (CER) Aumento flotta E-Bike per Dipendenti (da 2 a 5) Miglioramento della propria Efficienza Energetica per dipendente (da calcolare in Rapporto al Carbon Footprint a dipendente degli 21 e 22) Riduzione copie cartacee stampe
Sociale	Erogazione corsi di lingua inglese a tutti i dipendenti Realizzazione piani di formazione del personale Incremento politiche di welfare Creazione della palestra Aziendale Adozione Certificazione 45001 Aumenti del lo stipendio per la nascita di figli	Monitorare salute e infortuni dipendenti Aumentare benessere psicofisico dipendenti Analizzare il trattamento retributivo del personale e procedere ad eventuale allineamento, dove sottolineato Erogare corsi Excel ai dipendenti. Terziarizzare la funzione HR per garantire più trasparenza a politiche di welfare e di retribuzione
Governance	Adottato il modello 231 Definito il Codice Etico Nominato il Comitato di Sostenibilità e programmate riunioni strategiche Consolidato la managerializzazione dell'Azienda e il sistema deleghe	Attivare e nominare Organismo di Vigilanza Ottenere Rating legalità per Gruppo Entrare nella Fondazione Sviluppo Sostenibile Modificare la composizione del Comitato di Sostenibilità e nomina del Responsabile delle Emissioni, CSR, Temi Sociali e Governance

il rating Open-es di Entsorga è passato da 66 a 70 (2022 vs 2023)

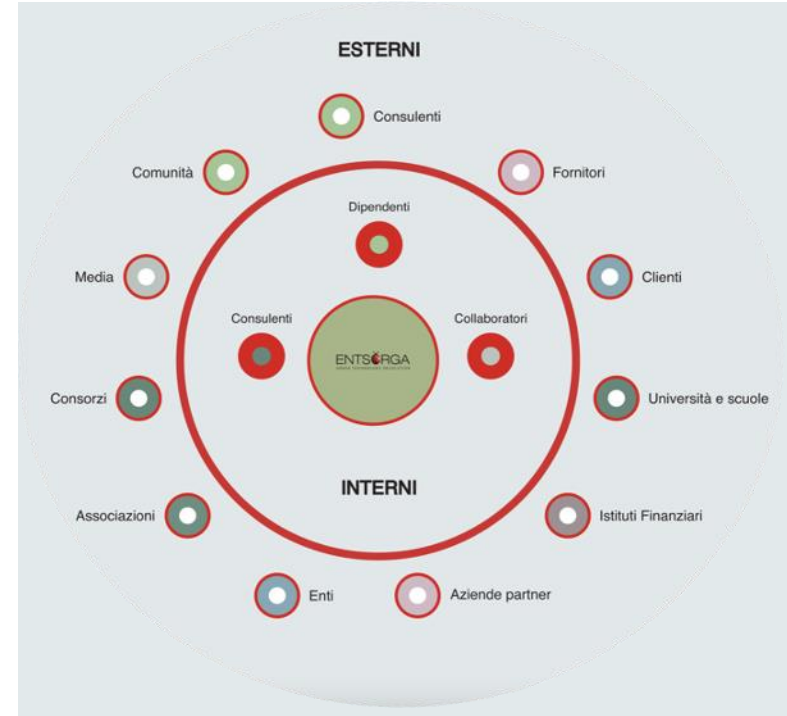


I nostri stakeholder e l'analisi di materialità

La mappatura degli Stakeholder

Nel 2022 abbiamo condotto **un'approfondita analisi interna di materialità** per valutare l'impatto e l'importanza di vari aspetti ESG per il nostro business e per la nostra comunità di stakeholder.

Questo processo ci ha permesso di **identificare e prioritizzare i temi chiave**, consentendoci di sviluppare strategie mirate e impegni concreti per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità legate alla sostenibilità.



Nella tabella sono citati gli aspetti ESG considerati rilevanti per le principali categorie di stakeholder:

Stakeholder	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	Promuovere un ambiente di lavoro piacevole e sicuro permette di attrarre talenti e ridurre il turnover
Fornitori	Visto il core business dell'azienda, tutti i lavoratori sono considerati interni nella Value Chain pertanto vale quanto riportato al punto precedente
Clienti	Dedicare risorse alla ricerca e sviluppo permette di generare un valore positivo che impatta sugli utenti finali
Comunità	Promuovere una cultura green all'interno e all'esterno dell'azienda. Il territorio in cui opera è al centro di una strategia di promozione e cura



Il valore condiviso: le persone e la comunità

Le nostre persone

Un team interdisciplinare, esperto e dinamico

Siamo un'azienda fondata sulla selezione e sullo sviluppo di competenze eccellenti.

Per questo riteniamo ogni investimento in formazione, welfare e benessere aziendale una premessa indispensabile per essere più produttivi, attrattivi e competitivi.

Project Management

INGEGNERI GESTIONALI

Project Design

INGEGNERI CIVILI
INGEGNERI MECCANICI
INGEGNERE ENERGETICO
INGEGNERI AMBIENTALI

Automation & IT

INGEGNERI ELETTRONICI
INGEGNERI DELL'AUTOMAZIONE
INDUSTRIALE
INGEGNERI DEL SOFTWARE

Operation & Maintenance

INGEGNERI CHIMICI
BIOLOGO
AGRONOMI
MANUTENTORI

10

Nuove assunzioni
nel 2023

8

Dipendenti con +10 anni di
esperienza in azienda

42%

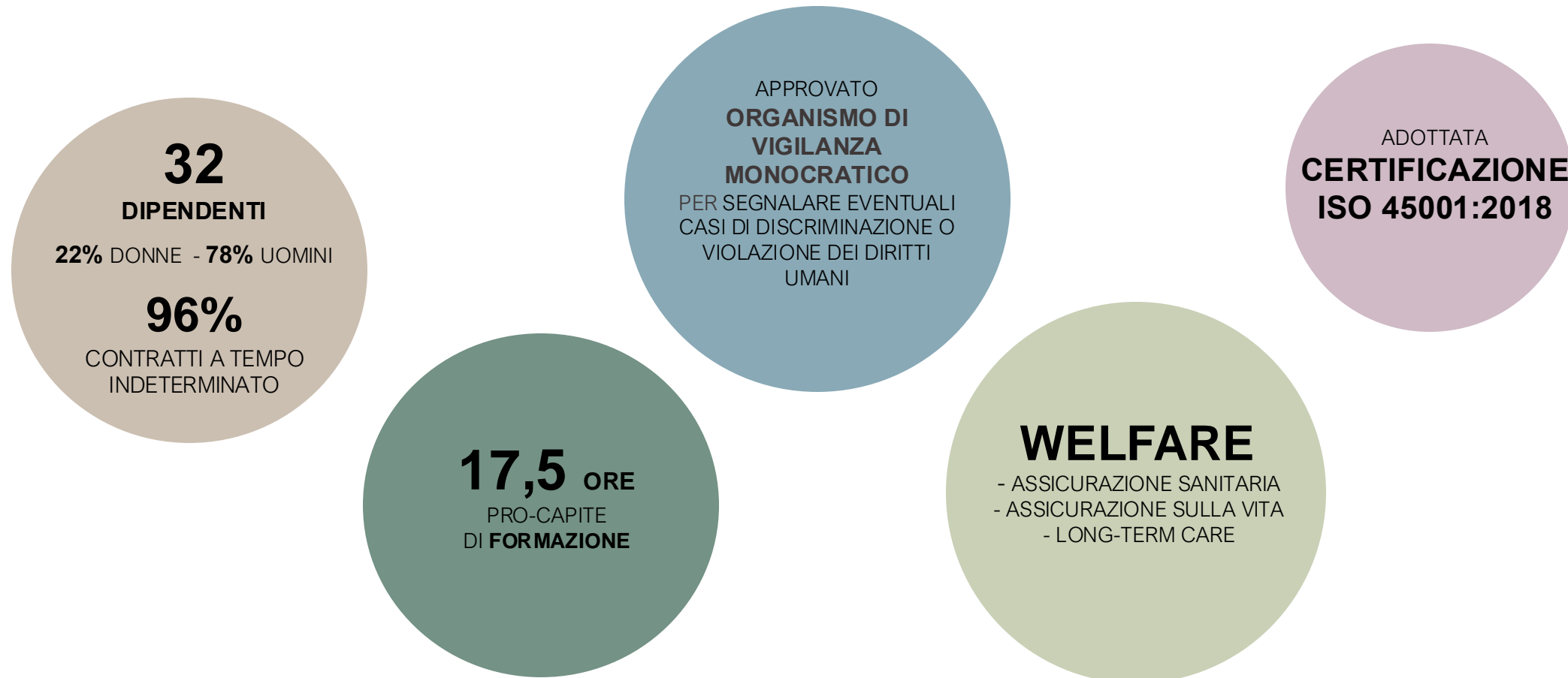
dipendenti
sotto i 35 anni



Fatti e Numeri 2023

Ai dipendenti, nostro pilastro fondamentale, si offre un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.



Diversità e inclusione

La nostra azienda si impegna attivamente a promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità tra i nostri dipendenti. Abbiamo adottato una politica chiara in tal senso, comunicata non solo internamente, ma anche all'esterno attraverso documenti pubblici come il nostro sito web e altri canali di comunicazione.

Infatti, garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

Nel 2023 i dipendenti sono 32, un dato in aumento paragonato con il dato stabile del 2021 e 2022 (29). **La maggioranza dei dipendenti uomini e la totalità delle donne sono assunti a tempo indeterminato coperto dal CCNL di settore:** per gli impiegati si tratta del CCNL studi professionali, mentre uno è coperto dal CCNL metalmeccanici.

Dedichiamo molta attenzione alla **relazione con i lavoratori** e mediamente il tempo di preavviso prima del cambio di mansioni è di circa 1 mese.

Dipendenti	Uomini %	Donne %
Genere	78,13	21,87
Assunti a tempo indeterminato	75,00	21,88
Assunti a tempo determinato	3,12	0,00
Assunti ad orario variabile	0,00	0,00

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età, dati utili che ci consentono di valutare il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale. Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti nel 2023 e la percentuale di turnover per uomini e donne, suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

Età	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini %	Assunzioni Donne	Turnover Donne %
< 30 anni	4	44%	0	0
Tra i 30 anni e 50 anni	2	38%	2	100
> 50 anni	2	25%	0	0

Un'altra metrica importante è il rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini all'interno della nostra azienda. Questo rapporto riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale e promuovere una cultura aziendale inclusiva. Il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini è **compreso tra 0,7 e 0,89**.

Inoltre in tutte le sedi in cui opera la nostra azienda, il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini si mantiene omogeneo. Questo riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale tra i generi.

La nostra azienda valuta anche il rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito nella nostra azienda e lo stipendio minimo locale, suddiviso per uomini e donne. Queste informazioni ci consentono di valutare l'equità salariale all'ingresso per entrambi i generi e il nostro impegno nel garantire condizioni retributive adeguate rispetto al contesto locale. Di seguito, forniamo i valori del rapporto stipendio d'ingresso rispetto allo stipendio minimo locale per uomini e donne.

Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale	2023
Uomini	1,79
Donne	1,22

Ci impegniamo a monitorare attentamente l'equità salariale per diverse categorie di lavoratori, come etnia, categoria di lavoratori e altre variabili pertinenti, al fine di garantire una retribuzione equa e trasparente per tutti i nostri dipendenti.

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). Questo dato ci fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio retributivo all'interno della nostra azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie. **Tale rapporto si aggira intorno a 1,34.**

La percentuale di manager donne rispetto al totale delle figure manageriali presenti nella nostra azienda fornisce un'indicazione chiara della presenza femminile nei ruoli di gestione all'interno della nostra struttura. Tale rapporto si aggira intorno al: **16,00 %**.

L'azienda monitora il numero totale di lavoratori non dipendenti dell'azienda che fanno parte della sua forza lavoro. Questo include persone che hanno contratti di manodopera, come lavoratori autonomi, o lavoratori messi a disposizione da imprese che svolgono attività di ricerca o selezione del personale. **Tale rapporto si aggira intorno a 3,00.**

Diritti umani

La politica sui diritti umani adottata dalla nostra azienda è conforme a **standard riconosciuti a livello internazionale**. Questo dimostra il nostro impegno a rispettare e promuovere i diritti umani in linea con le norme internazionali.

La nostra azienda ha coinvolto gli stakeholder nella creazione della politica e/o regole di gestione dei diritti umani. Abbiamo condotto un'analisi di materialità per identificare gli stakeholder rilevanti e abbiamo tenuto in considerazione le loro opinioni nel processo di strutturazione della politica o delle linee guida sui diritti umani. Questo impegno riflette il nostro desiderio di garantire che le decisioni aziendali siano informate dalle prospettive e dalle esigenze delle parti interessate.

L'azienda monitora anche tutte le informazioni relative al numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani, derivanti dalle attività svolte. Per l'anno 2023 il numero di rischi è stato pari a 0.

Nel 2023 la nostra azienda ha istituito un canale pubblico (**Organismo di Vigilanza**) attraverso il quale è possibile segnalare casi di discriminazione o violazione dei diritti umani. Questo canale è accessibile tramite diversi mezzi, come il sito web dell'azienda, l'indirizzo e-mail dedicato o la posta ordinaria. È importante sottolineare che questo canale è pubblicizzato esternamente e è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare eventuali violazioni, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e la tutela dei diritti umani.

Salute e Sicurezza dei lavoratori

La nostra azienda monitora e misura la salute e sicurezza dei lavoratori a livello qualitativo. Ci impegniamo attivamente nel monitorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando approcci qualitativi per valutare e migliorare il loro benessere sul posto di lavoro. Tutti i dipendenti possono usufruire dell'assistenza integrativa UNISALUTE . Inoltre i dipendenti che si recano all'estero per trasferta sono coperti dall'assicurazione CHUB.

Come nell'anno 2022 anche per il 2023 non vi sono stati infortuni in Entsorga Italia e in EntsorgaFin.

Decessi	0
Infortuni gravi sul lavoro	0
Infortuni registrabili sul lavoro	0
Ore totali lavorate	52.684

Formazione

Nel 2023 abbiamo **incrementato la formazione pro capite del 66%**.

Dopo un'analisi interna sulle esigenze formative del personale, nel **2023** sono stati realizzati:

- corsi ai PM
- corsi interni a dipendenti e collaboratori su sicurezza e lingua inglese
- corsi per Capi Funzione per consolidare/sviluppare le competenze manageriali del team

L'azienda ha fornito alcuni corsi di formazione sui temi della sostenibilità, anche se non è stato definito un programma particolare in tal senso.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero medio di ore di formazione fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere.

Totale ore formazione erogate 2023	558
Ore di Formazione uomini	452,00
Ore di Formazione donne	106,00

17,5 ore pro-
capite di
formazione nel
2023

Per quest'anno l'ammontare **totale speso per le ore di formazione è pari a: 7.663,47 euro**. Nel contesto di sostenibilità aziendale, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership.

Benessere

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori.

Sono stati attivati diversi rapporti di collaborazione per **offrire gratuitamente a tutti i dipendenti e collaboratori:**

- accesso piscina
- biglietti ingresso per spettacoli del Festival Attraverso
- screening dei nei

Inoltre:

- È stata realizzata la **palestra aziendale**
- È stata attivata la **Carta Edenred** con caricamento buoni pasto
- Sono state attivate **polizze sanitarie aggiuntive** (Cadiprof/Unisalute)
- Sono stati stabiliti aumenti automatici di stipendio ai dipendenti alla **nascita di un figlio**

Abbiamo esaminato la partecipazione dei nostri dipendenti a programmi relativi alla salute e al benessere, dato che riflette il nostro impegno nel promuovere un ambiente lavorativo sano e sostenibile. La percentuale di dipendenti che partecipano a tali programmi è un indicatore significativo del coinvolgimento della nostra forza lavoro nelle iniziative volte a migliorare il loro benessere complessivo. Tale valore per l'anno di riferimento è stato pari al **100,00 %**.

Infine, abbiamo esaminato il **tasso di assenteismo** dei dipendenti, un indicatore importante della gestione del personale e del benessere organizzativo. Questo dato rappresenta la percentuale di ore non lavorate rispetto al totale delle ore lavorate, offrendo un'indicazione sul livello di presenza e impegno del nostro personale nell'ambiente lavorativo. Per l'anno in corso il **tasso di assenteismo è stato pari a 0**.

Comunità

Per rendere il nostro territorio un luogo anche accogliente e attrattivo per giovani talenti, dove scegliere non solo di lavorare ma anche di vivere, ogni anno incentiviamo progetti sportivi, sociali e culturali a sostegno delle comunità locali.

In ambito sportivo, nel 2023, tra le altre, è stato confermato il nostro contributo a:

- **Azalai**, l'associazione sportiva tortonese nata per promuovere la corsa in natura e valorizzare il territorio attraverso lo sport
- **Bertram Yachts Derthona Basket**, la squadra di Basket cittadina che aiutiamo a raggiungere la neutralità carbonica con il progetto "Schiacciamo la CO₂"
- **Derthona nuoto**
- **Arena Derthona**
- **Junior Camp Casalnoceto**
- **Dream Angels** e progetto **no-Littering**
- **Attraverso Festival**

ATTRAVERSO
ESTATE 2023 | 23 COMUNI, 3 PROVINCE, 1 SOLO GRANDE FESTIVAL

20 LUGLIO
PAOLO FRESU & RITA MARCOTULLI
in concerto
TORTONA
Cortile del Chiostro dell'Annunziata

21 LUGLIO
GIOBBE COVATTA
in 6* (Sai Gradi)
TORTONA
Cortile del Chiostro dell'Annunziata





L'impegno per l'ambiente

Assessment emissioni CO₂

Come azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, possiamo contribuire in modo significativo alla **mitigazione dei cambiamenti climatici**, alla **conservazione delle risorse naturali** e alla promozione di **pratiche di produzione e consumo sostenibili**, preservando il pianeta per le generazioni future.

Da oltre dieci anni monitoriamo **gli impatti diretti** legati alla nostra attività, ci impegniamo in precise strategie di **contenimento e compensiamo** le emissioni non riducibili **acquisendo crediti di carbonio certificati**, generati da progetti di tutela ambientale ad impatto positivo.

Anche nel 2023, pur in presenza di una crescita sia economica che del numero dipendenti, ci siamo posti l'obiettivo di **continuare a contenere i nostri impatti diretti**: abbiamo così definito ulteriori obiettivi di riduzione e di offset delle emissioni di CO₂.

In tabella sono riportati i dati 2022 e 2023 di **tonnellate di emissioni di gas serra** (espresse in tCO₂eq) secondo il **GHG Protocol**, suddivise per:

- emissioni dirette di tipologia **Scope1** (riferibili a carta, auto aziendali e riscaldamento)
- emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di tipologia **Scope2**
- emissioni indirette di tipologia **Scope3**, che non rientrano né nello Scope 1 né nello Scope 2 (voli aerei e auto private)

Totale emissioni GHG (tonnellate CO₂eq)	2023	2022
Scope 1	84,50	47,80
Scope 2	9,80	7,96
Scope 3	99,40	35,60

emissioni
totali non
riducibili 193,7
ton CO₂eq

Nella seguente tabella si indica il livello di assorbimento e stoccaggio di GHG in tonnellate metriche di CO₂ risultanti da progetti sviluppati nell'ambito delle nostre operazioni o lungo la catena del valore.

Livello di GHG (tCO₂eq)	Progetti propri	Progetti a cui si è contribuito lungo la catena del valore
Assorbimento	1.042,00	0,00
Stoccaggio	2.925,63	0,00

In questa tabella si riporta in modo più analitico la suddivisione delle emissioni generate dai **consumi di energia, acqua, carta e alla mobilità aziendale***, sempre espresse in tonnellate di biossido di carbonio equivalente (ton CO₂eq).

2022

VOLI AEREI			
Tipologia Volo	Distanza Km	kg CO ₂ eq/Km	ton CO ₂ eq
Europeo	62.395	0,15353	9,58
TOTALE VOLI AEREI			9,58
ENERGIA ELETTRICA			
kWh utilizzati	kg CO ₂ eq/kWh	ton CO ₂ eq	
41186	0,19338	7,96	
TOTALE ENERGIA ELETTRICA			7,96
CARTA			
Kg di carta utilizzata	kgCO ₂ eq/kg.c	ton CO ₂ eq	
157,02	0,9194	0,14	
TOTALE CARTA			0,14
CONSUMI AUTOMOBILI			
Tipologia Automobile			ton CO ₂ eq
Automobili Aziendali			37,07
Automobili Private			26,05
TOTALE AUTOMOBILI			63,1
RISCALDAMENTO			
Litri di Gasolio	kg CO ₂ /L	tonCO ₂ eq	
3576	2,7586	9,86	
TOTALE RISCALDAMENTO			9,86
TOTALE COMPLESSIVO tonCO₂eq prodotte			90,7

2023

VOLI AEREI			
Tipologia Volo	Distanza Km	kg CO ₂ eq/Km	ton CO ₂ eq
Europeo	127.324	0,18591714	23,74
Extrauropeo	191.069	0,26128063	49,92
TOTALE VOLI AEREI			73,66
ENERGIA ELETTRICA			
kWh utilizzati	kg CO ₂ eq/kWh	ton CO ₂ eq	
47895	0,20496	9,82	
TOTALE ENERGIA ELETTRICA			9,82
CARTA			
Kg di carta utilizzata	kgCO ₂ eq/kg.c	ton CO ₂ eq	
65,80	0,9105	0,06	
TOTALE CARTA			0,06
CONSUMI AUTOMOBILI			
Tipologia Automobile			ton CO ₂ eq
Automobili aziendali			73,75
Automobili Private			25,70
TOTALE AUTOMOBILI			99,45
RISCALDAMENTO			
Litri di Gasolio	kg CO ₂ /L	tonCO ₂ eq	
3914	2,7242	10,66	
TOTALE RISCALDAMENTO			10,66
TOTALE COMPLESSIVO tonCO₂eq prodotte			193,7

*La fonte dati per documentare gli impatti diretti è l'archivio aziendale. Per calcolare le tonCO₂eq abbiamo effettuato un'analisi dimensionale comparando la grandezza stimata con il fattore di emissione (EF), secondo le Guideline 2017 del Defra/ DECC's GHG Conversion Factor.

Le emissioni sono state compensate con l'acquisto di altrettanti crediti di CO₂ generati dal progetto "Discariche Torrione, Colletterto, Giacosa, Bairo"

Come si può notare, nel 2023 le nostre **emissioni totali non riducibili sono state pari a 193,7 ton CO₂eq**, in deciso aumento rispetto al 2022 (90,7 ton CO₂eq). Tutti gli indicatori presi in considerazione segnano una crescita, in particolare la **mobilità aziendale**. In controtendenza le emissioni generate dal consumo di carta che sono in calo.

Al di là dell'incremento del valore assoluto, riteniamo il confronto tra i due esercizi è altamente positivo: l'incremento è dovuto a una integrazione di dati relativi ai consumi effettivamente sostenuti nei consumi automobilistici e a correzioni sui dati inseriti negli anni precedenti.

In particolare, analizzando ogni voce possiamo notare:

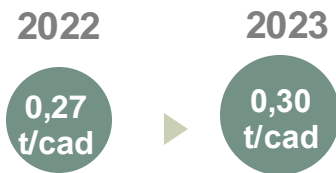
Voli aerei

Nel 2023 c'è stato un forte incremento delle trasferte (europee ed extraeuropee) con conseguente aumento delle tonnellate di CO₂ prodotte con gli spostamenti aerei. I voli aerei hanno interessato soprattutto l'Indonesia, la Romania e la Spagna.

Energia elettrica consumata

Nel 2023 sono aumentate le postazioni di lavoro da 29 a 32, incremento che ha comportato un aumento delle emissioni di **1,86 ton/a**

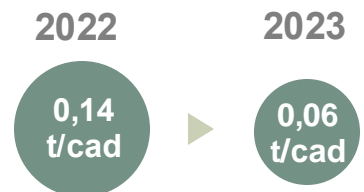
PRODUZIONE DI CO₂ PER POSTAZIONE



Consumo carta

Si conferma il trend di consumo carta e la conseguente riduzione nella produzione di CO₂

PRODUZIONE DI CO₂ PER CONSUMO CARTA



Consumi vetture

Oltre all'aumento della CO₂ prodotta dai trasporti aerei allo stesso tempo si è registrato un aumento anche delle trasferte mediante automobile che ha portato ad un aumento anche della CO₂ prodotta dalle automobili.

Nel 2022 vi era stato un maggiore utilizzo delle auto private anche per gli spostamenti di lavoro in quanto non vi erano auto aziendali messe a disposizione. Il valore dei consumi nella auto private ad uso aziendale non era stato ricompreso nel calcolo della CO₂.

Per l'anno 2023 nel totale dei consumi delle auto aziendali sono inclusi anche il percorso casa/ufficio, mentre nel calcolo della auto private si è tenuto conto unicamente degli spostamenti casa/lavoro. Tutti gli spostamenti di lavoro sono stati effettuati con auto aziendali.

Riscaldamento

Grazie al nuovo **tetto fotovoltaico** ed alla nuova pompa di calore installata, si sono ridotte significativamente le tonnellate di CO₂ legate al riscaldamento. Per l'anno 2023/2024 verrà elaborato il calcolo dell'energia prodotta con i pannelli fotovoltaici e il consumo relativo alle pompe di calore della nuova sede e successivamente si potrà effettuare un confronto di produzione di CO₂ per m².



ENTSORGAFIN S.P.A
ENTSORGA ITALIA S.P.A.

*Strada Provinciale per
Castelnuovo Scrivia, 7/9
15057 Tortona (AL) - Italy
PH +39 0131 811383
www.entsorga.com
info@entsorga.com*

ENTSORGA INC.

*100 Saunders Rd. Suite 150
Lake Forest, IL 60045
Ph: +1 (847) 574-7859*