

# 01

BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ  
2022





CONFINDUSTRIA  
UDINE

# Bilancio di Sostenibilità 2022

Concept, testi  
e realizzazione di  
Allaround S.r.l.

Layout&Stampa  
Grafiche Filacorda  
Udine

Finito di stampare  
nel mese di  
settembre 2023  
presso Grafiche Filacorda,  
Udine

# LETTERA DEL PRESIDENTE

**Gianpietro Benedetti**  
Presidente  
Confindustria Udine



Vive congratulazioni a Matteo ed al team Sostenibilità e Responsabilità Sociale di Impresa per l'ottima sintesi di cosa è e fa Confindustria Udine per la sostenibilità ed il social welfare.

Confindustria Udine ha 803 associati che impiegano 35.666 persone.

È uno spaccato importante della società che produce PIL e che con il suo valore aggiunto contribuisce al welfare sociale. Una forza per scalare i limiti e quindi progredire.

Dai numeri del report si evince anche che essere competitivi significa consumare meno energia e materiali, riciclare (energia compresa); consumando meno si produce automaticamente, direttamente ed indirettamente, meno CO<sub>2</sub>; riciclando ci si avvicina progressivamente all'economia circolare completa.

Il digitale, con il machine learning, e nel prossimo futuro la quantum science, daranno una ulteriore e determinante spinta alla sostenibilità e all'ottimizzazione dei consumi energetici in generale.

Infine, la relazione di Matteo esprime la cultura del fare, in squadra, facendo leva sui talenti che ognuno ha, dell'impegno, della professionalità che si traducono in sviluppo sociale, cosa che non si realizza con le sole parole.

Ancora congratulazioni e grazie.

**Gianpietro Benedetti**  
Presidente Confindustria Udine



Gianpietro  
Benedetti



Matteo  
Di Giusto

Ho accettato l'incarico di guidare la **Commissione Sostenibilità e Responsabilità Sociale d'Impresa** nel redigere il Bilancio di Sostenibilità da parte del Presidente di Confindustria Udine, Ing. Benedetti, con gratitudine e senso di responsabilità. Siamo tra le primissime "Territoriali" nel panorama Confindustriale italiano a raggiungere tale sfidante obiettivo; questo ci dice quanto nel nostro Paese la rendicontazione sulla Sostenibilità non sia ancora così diffusa ed entrata nell'ottica imprenditoriale, per quanto, a breve, diventerà obbligatoria per una gran parte delle aziende.

È la prima rendicontazione di questo tipo di Confindustria Udine, ma le aziende associate quotidianamente trattano e si confrontano con i temi della sostenibilità. Responsabilità nei confronti della salute e della sicurezza dei lavoratori, riconoscimento dell'importanza della loro formazione come fattore decisivo per la competitività, investimenti per la tutela ambientale e la realizzazione di progetti che hanno una positiva ricaduta sul territorio sono caratteristiche profondamente radicate nella storia dell'Associazione e delle imprese associate.

Sappiamo che anche gli indici finanziari, in futuro, saranno legati a doppio filo alla sostenibilità; quindi, in aggiunta alla gestione economica, verranno valutate anche le scelte aziendali afferenti agli impatti che rientrano nella cornice della sostenibilità. Questi aspetti diventeranno elementi imprescindibili della gestione industriale d'impresa. Una buona conduzione rappresenterà un vantaggio competitivo e comporterà effetti positivi per le Organizzazioni nella loro relazione con la comunità, i dipendenti, i clienti, i fornitori e le altre parti interessate.

Lo sanno anche tutti coloro che abbiamo voluto consultare e ascoltare, dai dipendenti alle associate, dalle partecipate alle Istituzioni. Le tante buone prassi già avviate sul territorio di chi "si è già messo all'opera" sui temi della sostenibilità confermano le opinioni e i contenuti raccolti attraverso i sondaggi "informali".

In futuro, pertanto, l'impegno di Confindustria Udine sulla sostenibilità dovrà continuare nel solco della rappresentanza; l'Associazione deve porsi come riferimento per le imprese nella prospettiva dell'edificazione di un sistema economico locale sempre più sostenibile lungo le tre declinazioni (environmental, social, governance). Anche se non siamo un'azienda manifatturiera, in ogni caso dovremo adottare iniziative concrete sia all'interno sia verso l'esterno: investimenti finanziari in base al criterio della sostenibilità, iniziative volte a promuovere la cultura della sicurezza, della salute, della formazione e della valorizzazione del capitale umano, progetti di efficientamento energetico per Palazzo Torriani, una sede che è un vero e proprio patrimonio storico e artistico.

Con i colleghi imprenditori Simone Balzano, Davide Boeri e Filippo Fontanelli della Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa dell'Associazione abbiamo dato avvio ad un lavoro di gruppo orientato verso i temi che abbiamo descritto, convinti che si tratti di un percorso da costruire insieme verso un futuro coerente con i valori da sempre condivisi da Confindustria Udine.

Attraverso questa lettera agli stakeholder colgo l'occasione per ringraziare il team di funzionari che hanno partecipato al progetto, soprattutto le dottoresse Claudia Silvestro e Barbara Terenzani, oltre naturalmente al Direttore Nencioni, la commissione per la Responsabilità Sociale d'Impresa e la Società Allaround S.r.l. per la preziosa collaborazione.

**Matteo Di Giusto**  
Presidente Comitato per la Sostenibilità

# HIGHLIGHTS



CONFINDUSTRIA  
UDINE

bilancio di sostenibilità 2022

## Dati Economici

**4.057.356,00**

il Valore della Produzione

**1.849.014,00**

il Valore Aggiunto Distribuito

**2.322.939,00**

il Valore Generato Lordo

**475.725,00**

il Valore Trattenuto

## Dati Ambientali

**373,23 MWh**

il Consumo totale di Energia

**16,69  
tonnellate  
CO<sub>2eq</sub>**

con calcolo market based

**18,91  
tonnellate  
di CO<sub>2eq</sub>**

con calcolo location based pari  
a 164.000 km percorsi in un anno  
oppure pari alla CO<sub>2</sub> assorbita  
da 200 alberi in un anno

## Dati Sociali

**37**

il numero totale Dipendenti

**2,70**

Tasso di Turnover Complessivo

**51,35%**

Donne

**16,67**

Tasso di Assunzioni

**48,65%**

Uomini

**ZERO**

infortuni occorsi nel 2022

**84%**

dei dipendenti ha contratto  
a Tempo Pieno

**895**

ore di Formazione effettuate

**92%**

dei dipendenti ha contratto  
a Tempo Indeterminato

# 00 SOMMARIO

Pag. **14**

## **1. Confindustria Udine**

- 1.1 Company Profile
- 1.2 Codice etico e valori associativi
- 1.3 La storia dell'Associazione
- 1.4 Governance
- 1.5 Confindustria Udine per la Sostenibilità
- 1.6 Due diligence
- 1.7 Dialogo e rapporto con gli Stakeholder

Pag. **42**

## **3. I cambiamenti climatici: problematiche e opportunità**

- 3.1 La gestione dell'energia e delle emissioni
- 3.2 La gestione dei rifiuti
- 3.3 Gli obiettivi futuri

Pag. **36**

## **2. La posizione economica**

- 2.1 Sovvenzioni
- 2.2 Investimenti
- 2.3 Valore Generato  
Valore Distribuito  
Valore Trattenuto

Pag. **48**

## **4. La forza lavoro**

- 4.1 Introduzione
- 4.2 La gestione dell'occupazione e del welfare
- 4.3 Salute e Sicurezza sul Lavoro
- 4.4 Formazione
- 4.5 Pari opportunità e non discriminazione

Pag. **62**

- 5. Nota metodologica**
- 6. Indice dei riferimenti GRI**
- 7. Contatti**

# 01

## CONFINDUSTRIA UDINE

GRI Standard 2 – 1 / 6 / 9 / 10 / 11 / 12 /  
13 / 14 / 15 / 16 / 17 / 18 / 23 / 24 / 25 /  
26 / 27 / 28 / 29  
GRI Standard 205



### 1.1 | COMPANY PROFILE

L'Associazione, organismo autonomo e indipendente di rappresentanza del sistema industriale della Provincia di Udine, aderisce quale associato effettivo alla Confindustria e ne adotta il logo e gli altri segni distintivi, assumendo così il ruolo di componente territoriale del sistema della rappresentanza dell'industria italiana, quale definito dallo Statuto della Confederazione stessa. In dipendenza di ciò, essa acquisisce i diritti e gli obblighi conseguenti per sé e per gli altri soci.

L'Associazione partecipa al processo di sviluppo, contribuendo all'affermazione di un sistema imprenditoriale innovativo, internazionalizzato, sostenibile, capace di promuovere la crescita economica, sociale, civile e culturale del territorio.

In ottemperanza alla riforma di Confindustria, approvata dalla Giunta del 10 ottobre 2013 e denominata Riforma Pesenti, e ai conseguenti provvedimenti attuativi, l'Associazione aderisce, nel quadro dell'efficientamento del sistema Confindustria e dei suoi meccanismi di funzionamento, alla realizzazione dell'adattività del modello organizzativo alle evoluzioni del contesto esterno e delle esigenze delle imprese attraverso la partecipazione ai processi di aggregazione, di cui all'articolo 4 dello statuto confederale, orientati ad articolazioni territoriali di perimetro regionale.

L'Associazione ha sede in Udine in Largo Carlo Melzi, 2.

Una articolazione territoriale, costituita dalla Delegazione di Tolmezzo, ha sede in via Giosuè Carducci, 22.

Confindustria Udine è il punto di riferimento per l'industria e le attività a essa integrate. L'Associazione assume un ruolo di interlocuzione e proposta nei confronti dei pubblici poteri e delle parti sociali. Oggi questo ruolo acquista ancora maggiore rilevanza dal momento che la competitività è legata all'innovazione e alla crescita.

Un altro aspetto centrale è costituito dalle relazioni con il territorio, dove si prendono decisioni in termini di infrastrutture, servizi, ambiente, destinazioni urbanistiche e altro ancora. Decisioni determinanti per il futuro delle imprese e sulle quali le imprese stesse, attraverso l'Associazione, possono incidere per favorire le condizioni di sviluppo.

Confindustria Udine rappresenta un patrimonio di valori condivisi e di esperienze a disposizione del territorio e di tutti gli imprenditori per favorire la crescita del tessuto industriale.

L'Associazione si compone nel suo interno di Gruppi di categoria il cui numero e denominazione sono stabiliti dal Consiglio Generale tenendo conto dell'eventuale inquadramento in sede di Associazioni Nazionali di categoria e di Federazioni nazionali di settore.

A ciascun Gruppo il Consiglio di Presidenza assegna le aziende associate che svolgono la medesima attività o attività affini.

Ogni Gruppo ha il compito di studiare ed approfondire i problemi della categoria e quelli specifici di singole aziende e di formulare proposte per la loro più ampia trattazione da parte dell'Associazione.

Le aziende associate a Confindustria Udine sono raggruppate nei settori merceologici:

- Alimentari e Bevande, referente **Barbara Franceschelli**
- Cartarie, Poligrafiche ed Editoriali, referente **Gianluca Pistrin**
- Chimiche, referente **Alessandro Tonetti**
- Costruzioni Edili, referente **Silvia Rossi**
- Industrie Metalmeccaniche, referente **Alessandro Tonetti**
- Legno, Mobile e Sedia, referente **Gianluca Pistrin**
- Servizi a Rete, referente **Barbara Franceschelli**
- Materiali da Costruzione, referente **Alessandra Cicero**
- Telecomunicazione e Informatica, referente **Franco Campagna**
- Terziario Avanzato, referente **Franco Campagna**
- Moda, Tessili e Manutenzioni Operative, referente **Barbara Terenzani**
- Trasporti e Logistica, referente **Alessandro Fanutti**



## Servizi offerti ai soci

I contenuti specifici sono reperibili sul sito web dell'Associazione.

### Linea consulenza aziendale

- |                                     |                                                    |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------|
| • Agevolazioni regionali, nazionali | • Intermediazione domanda/offerta di lavoro        |
| • Alternanza Scuola Lavoro          | • Internazionalizzazione                           |
| • Ambiente                          | • Normativa tecnica                                |
| • CETA - Canadian tenders           | • Privacy                                          |
| • Commercio internazionale e Dogane | • Qualità                                          |
| • Credito e Finanza                 | • Rating e Protocollo Legalità                     |
| • Diritto di impresa                | • Reti di impresa                                  |
| • Edilizia e Ance                   | • Ricerca e Innovazione                            |
| • Elite Desk                        | • Segnalazione appalti nazionali ed internazionali |
| • Emergenza Covid-19                | • Sicurezza                                        |
| • Energia                           | • Sindacale, Lavoro e Previdenza                   |
| • Fisco                             | • Startup Desk                                     |
| • Fondi europei                     | • Tecnologie di Comunicazione                      |
| • Formazione                        | • Trasporti                                        |
| • Formazione finanziata             | • Welfare                                          |
| • Industria 4.0                     | • PNRR                                             |

### Relazioni esterne e comunicazione

- |                                 |                          |
|---------------------------------|--------------------------|
| • Accoglienza                   | • Eventi                 |
| • Amministrazione               | • Ufficio studi          |
| • Comunicazione e stampa        | • Marketing associativo  |
| • Concessione logo e patrocinio | • Organizzazione Interna |

### Accordi e convenzioni

- |                                       |                                              |
|---------------------------------------|----------------------------------------------|
| • Accordi per il credito e la finanza | • Sale                                       |
| • Acquisto CCNL                       | • Sportello Confidi Friuli                   |
| • Assistenza 730                      | • Sportello Finest                           |
| • Consorzio Friuli Energia            | • Sportello Friulia                          |
| • Consulenza legale                   | • Sportello investimenti in beni strumentali |
| • Consulenza Legale Internazionale    | • Sportello InformImpresa ARPAFVG            |
| • Convenzioni                         | • Sportello Sace Point                       |

### Rappresentanza e vita associativa

- |                                           |                    |
|-------------------------------------------|--------------------|
| • Cariche Associate e Gruppi merceologici | • Vita associativa |
|-------------------------------------------|--------------------|

## 1.2 | CODICE ETICO E VALORI ASSOCIATIVI

Confindustria fonda il proprio operato su solidi valori. L'Organizzazione si è dotata di Codice etico e dei Valori Associativi che costituiscono parte integrante dello Statuto ispirando ad essi le proprie modalità organizzative e i propri comportamenti, ed impegnando i soci alla sua osservanza.

La descrizione di questo tema è presente sul sito istituzionale al link:

<https://www.confindustria.ud.it/pagine/pagina/36/Codice-Etico-e-dei-valori-associativi>



### 1.3 | LA STORIA DELL'ASSOCIAZIONE

#### Confindustria Udine dal secondo dopoguerra

Primo Presidente della rifondata Associazione, costituitasi formalmente il 7 giugno 1945 dopo l'Assemblea costitutiva del precedente 5 giugno, fu **Camillo Malignani** che si adoperò per il suo rilancio rafforzandone la presenza sul territorio con la costituzione delle Delegazioni di Pordenone e di Tolmezzo.

Il 7 dicembre 1945 l'Associazione confermò l'adesione a Confindustria Udine nazionale.

Nel primo dopoguerra l'attività dell'Associazione fu improntata su due indirizzi operativi di fondo: da un lato il ruolo proattivo dell'Associazione volto alla creazione di un ambiente favorevole allo svolgimento ordinato ed efficiente dell'attività produttiva, dall'altro la funzione sindacale basata sulla ricerca di una sempre maggiore collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori.

Al fine di assicurare una maggiore rappresentatività alle piccole industrie, nel 1949 venne istituito il Comitato della piccola industria, poi soppresso nel 2013 per il sovrapporsi dell'attività dell'Associazione costituita prevalentemente da piccole imprese a quella del Comitato.

Gli anni '50 segnarono il decollo industriale del Friuli con la marginalizzazione del settore tessile cotoniero e l'affermazione dei due settori trainanti dell'industrializzazione, l'edilizia e la metalmeccanica. L'Associazione affiancò le industrie associate nell'avvio e nel consolidamento di tale processo con la Presidenza, assunta nel 1955, da **Archimede Taverna** dopo le dimissioni di Camillo Malignani.

Intensa fu l'attività per il riconoscimento di provvedimenti finalizzati a sostenere lo sviluppo produttivo della provincia, dall'inserimento ai fini delle agevolazioni fiscali e creditizie tra le zone depresse e all'istituzione del Mediocredito per il finanziamento a medio termine delle piccole e medie imprese friulane.

Nel 1959 venne istituito all'interno dell'Associazione il Gruppo dei giovani dell'industria anche per favorire il passaggio generazionale. Il Gruppo venne sciolto successivamente nel 1975 dal Presidente Bertoli ma venne ricostituito nel 1981 con la Presidenza di Gianni Cogolo e statutariamente riconosciuto nel 1989 sotto la Presidenza di Adalberto Valduga.

Per ciò che concerne la compatibilità delle cariche, la delibera della Giunta confederale del 12 marzo 2003 ha sancito la assoluta incompatibilità tra quelle associative e gli incarichi politici.

Seguì nel 1969 la Presidenza di **Rinaldo Bertoli** nel corso della quale vennero consolidati i rapporti con la Regione e con gli interlocutori politici. Gli sforzi in questo senso dell'Associazione diedero esiti positivi con la definizione, a livello regionale, di provvedimenti di politica industriale di sostegno agli investimenti (dai contributi in conto interessi ai contributi in conto capitale in montagna, alla costituzione di Friulia) e, a livello nazionale, con il potenziamento del Mediocredito e la regionalizzazione del Fondo di rotazione (FRIE) in origine riservato all'area isontino-giuliana.

Bertoli affrontò la dura esperienza del terremoto del 1976; fu insieme agli industriali associati protagonista della ricostruzione: prima la ricostruzione delle fabbriche e la difesa dei posti di lavoro, obiettivo che risultò vincente.

Nel 1979 si insediò **Gianni Cogolo** sotto la cui Presidenza l'Associazione si impegnò per il completamento della ricostruzione attraverso misure di riequilibrio territoriale (con riguardo ad interventi specifici in particolare a sostegno delle zone montane e della Bassa friulana), lo sviluppo delle zone industriali, l'attivazione delle politiche di settore per affrontare le situazioni di crisi (siderurgia, tessile, legno e mobile, edilizia), la ristrutturazione della gestione finanziaria delle aziende, l'avvio del processo di internazionalizzazione dell'industria friulana.

Emerse allora, di fronte alla recessione innescata dalla crisi petrolifera della fine degli anni '70, l'esigenza di una programmazione economica chiara basata sulla concertazione e su politiche industriali di sostegno alla flessibilità dei processi produttivi, all'innovazione ed alla qualificazione del lavoro. L'Associazione, con Gianni Cogolo, si fece portatrice di queste istanze.

Su questa linea, in una logica di continuità, impostò la sua Presidenza **Andrea Pittini**, in carica dal 1984. Quest'ultimo sviluppò un dialogo continuo con le componenti politiche e le forze sociali affrontando in particolare i punti di crisi, i temi del credito e quelli sindacali, nella consapevolezza che la recessione non potesse essere affrontata se non attraverso la ristrutturazione delle aziende con prospettive di sviluppo.

Fu convinto propugnatore della concertazione triangolare tra Regione, sindacati ed Associazione industriali per affrontare la trasformazione da una industria legata alla quantità ed al prodotto ad una industria di qualità basata sulla promozione del valore aggiunto. In questo senso Pittini promosse l'impegno per l'innovazione e l'internazionalizzazione.

Dopo un nuovo biennio di Gianni Cogolo, divenne Presidente nel 1989 Carlo Melzi che contribuì al rilancio della credibilità dell'Associazione adoperandosi per il suo radicamento nella società e per l'affermazione dell'industria friulana nei mercati internazionali.

Melzi fu convinto assertore del ruolo dell'Associazione nel promuovere il rafforzamento della struttura industriale e del contributo fornito nella definizione dei provvedimenti di politica industriale in particolare a livello regionale. Con la sua Presidenza l'Associazione si impegnò infatti per sostenere misure che favorissero la presenza delle imprese nei mercati esteri e le orientassero verso la necessaria riorganizzazione strutturale.

Nel 1997 nuovo Presidente fu **Adalberto Valduga** che puntò sul miglioramento del fattore competitivo rivolgendosi ai giovani e valorizzando il rapporto dell'Associazione con i centri di eccellenza del Territorio, dalla cultura allo sport, dalla scuola all'Università ai poli tecnologici.

Valduga non ebbe timore nel denunciare i limiti e le debolezze del sistema industriale friulano caratterizzato dalla prevalenza di piccole e piccolissime imprese che per i limiti dimensionali e gestionali intrinseci si trovavano in difficoltà nel provvedere ai necessari investimenti per il rinnovamento organizzativo e l'innovazione. Per questo Valduga sostenne la necessità di far evolvere la politica industriale da strumento di sussidio a strumento di indirizzo e di promozione.

Gli succedette nel 2003 **Giovanni Fantoni** che si prodigò per il rilancio della centralità del manifatturiero e per misure di politica industriale, anche di carattere fiscale (abbattimento dell'IRAP per le imprese virtuose) che favorissero gli investimenti, fautore del cambiamento in azienda e in Associazione per essere legittimati a chiedere riforme e cambiamenti istituzionali.

Due temi di fondo hanno improntato la sua Presidenza: la volontà di riscatto dalla crisi finanziaria dei primi anni '90 che non poteva che basarsi sulla centralità del manifatturiero per la sua funzione di moltiplicatore di sviluppo; l'impegno per la costruzione del futuro a partire dalla determinazione degli imprenditori nel saperlo interpretare, anticipandolo, e nell'assunzione di decisioni responsabili.

In questo senso furono centrali le iniziative dirette a promuovere tra le imprese l'investimento nella crescita delle professionalità, nella sicurezza sui luoghi di lavoro, nella riqualificazione degli organici.

Da luglio 2007 a luglio 2013 la Presidenza venne affidata ad **Adriano Luci** che si è trovato a gestire le conseguenze sulle imprese della doppia crisi, finanziaria nel 2008 e del debito sovrano nel 2012. Temi centrali del suo mandato sono stati la promozione dell'innovazione, la valorizzazione dei giovani, l'etica d'impresa, la formazione, la sicurezza nei luoghi di lavoro e le tematiche ambientali.

Luci rifiutò la sindrome del declino, puntando ad un rilancio della competitività di sistema, insistendo sulla necessità di investire per rafforzare le imprese. Luci puntò sui valori della responsabilità e dell'etica per rivendicare il "ritorno" all'industria, indispensabile insieme al lavoro, per costruire un futuro sostenibile e stabile.

Tra il 2013 ed il 2017 **Matteo Tonon** si è impegnato nella riforma del sistema Confindustria Udine regionale, nella promozione dell'internazionalizzazione, nella definizione di politiche per affrontare le crisi aziendali e al tempo stesso sostenere la crescita, nello sviluppo dell'innovazione e della crescita dimensionale.

Accesso al credito, innovazione, ricerca e sviluppo furono i temi sviluppati sotto la sua Presidenza per una rinnovata politica industriale che andava a coniugarsi con politiche attive del lavoro di sostegno all'occupazione dei giovani, al ricollocamento attivo, alla riqualificazione ed alla stabilizzazione dei posti di lavoro. Per contrastare il ritmo modesto della risalita ed il lento recupero dell'occupazione non vi era alternativa alla trasformazione competitiva delle imprese: su questo fu centrale l'iniziativa dell'Associazione.

Dal 2017 è seguita la Presidenza di **Anna Mareschi Danieli** che ha puntato sulla valorizzazione del ruolo dell'Associazione a servizio del territorio in sinergia con i soggetti istituzionali e con gli organismi economici, sociali e culturali nel contesto di una visione in cui l'innovazione e la rivoluzione digitale si coniugano con la formazione e l'internazionalizzazione. Si è prodigata per porre l'Associazione a servizio delle imprese e del territorio nella lotta alla pandemia.

La sensibilità sulle tematiche sociali si è tradotta nell'impegno sulla tutela della natalità e delle famiglie, nonché sulla formazione e sull'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

La legge regionale sui giovani talenti diretta a favorire la permanenza, il sostegno e l'attrazione sul territorio regionale di giovani professionalità altamente specializzate è il risultato dell'azione assidua di proposta svolta nei confronti della Regione per favorire la copertura di figure professionali carenti sul mercato del lavoro.

A metà dicembre 2021 è stato eletto Presidente **Gianpietro Benedetti** il cui programma di mandato è incentrato sulla "visione" di Confindustria Udine quale squadra di imprenditori che lavora per il progresso sociale, economico e culturale del Friuli Venezia Giulia nell'intento di affrontare le criticità della crisi energetica, della mancanza di professionalità tecniche, dello sviluppo dell'innovazione.

In questo contesto rilievo centrale viene ad assumere il tema del rafforzamento innovativo delle imprese attraverso la promozione di attività di ricerca e sviluppo improntate alla trasformazione digitale ed all'impiego delle tecnologie abilitanti ed emergenti.

## I Presidenti di Confindustria Udine





## 1.4 | GOVERNANCE

L'Associazione può aderire a Organizzazioni e Organismi simili a carattere internazionale, comunitario, nazionale, interregionale, regionale e interprovinciale, come pure a Consorzi che abbiano finalità compatibili con quelle dell'Associazione. Nessuna altra Organizzazione influisce sui processi decisionali di Confindustria Udine.

In termini di Governance, l'esigenza di rendicontare agli stakeholder, agli associati e al territorio la propria visione e le politiche aziendali in ambito ESG (Environment, Social, Governance), ha comportato la nascita di un team di risorse interne e di consulenti esterni per giungere alla redazione del primo Bilancio di Sostenibilità. Si tratta di un **Comitato per la Sostenibilità** attualmente composto da Matteo Di Giusto in qualità di Presidente, dal Direttore dell'Associazione Michele Nencioni e dalle funzionarie Claudia Silvestro e Barbara Terenzani. Dal momento della sua creazione tale struttura, anche grazie al dialogo con i consulenti, si occupa in modo formale del Bilancio di Sostenibilità. Le analisi e le valutazioni delle performance sulla sostenibilità vengono condotte coinvolgendo le strutture di controllo interno e le unità organizzative preposte all'audit dei sistemi di gestione adottati dall'azienda, in un'ottica di compliance rispetto alle norme vigenti. A questo processo partecipano anche le strutture esterne che sono coinvolte nella verifica dei sistemi di gestione e integrato.

Sulla base degli esiti e delle conclusioni emerse da queste valutazioni e in considerazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi fissati, il **Comitato** aggiorna gli avanzamenti dei progetti ESG e, in un'ottica di miglioramento continuo, fissa nuovi traguardi e obiettivi per il futuro. Tale attività, in progress, viene presentata al Consiglio generale che può aggiornare la strategia e che, a sua volta, riporta alla proprietà.

**Attualmente non si ravvisano conflitti d'interesse tra vari livelli e funzioni in ordine agli obiettivi relativi alla "sostenibilità".**

**Confindustria Udine non ha dovuto fronteggiare episodi di corruzione e non ha subito sanzioni per comportamenti contrari alla normativa vigente di alcun settore o ambito.**

Il **Consiglio di Presidenza dell'Associazione** è costituito da un Presidente, Gianpietro Benedetti, quattro Vicepresidenti, tre Revisori contabili e quattro ulteriori Vicepresidenti con delega speciale.

Il **Collegio dei Probiviri** è costituito da quattro Proboviri.

| Carica                                           | Nominativo                   |
|--------------------------------------------------|------------------------------|
| Presidente                                       | <b>Gianpietro Benedetti</b>  |
| Vicepresidente elettiva con delega di Vicario    | <b>Piero Petrucco</b>        |
| Vicepresidente Elettivo                          | <b>Dino Ferragotto</b>       |
| Vicepresidente Elettivo                          | <b>Anna Mareschi Danieli</b> |
| Vicepresidente - Presidente GGI                  | <b>Valentina Cancellier</b>  |
| Revisore Contabile                               | <b>Marco Bruseschi</b>       |
| Revisore Contabile                               | <b>Gino Colla</b>            |
| Revisore Contabile                               | <b>Alessandro Fantoni</b>    |
| Vicepresidente - Presidente ANCE Udine           | <b>Angela Martina</b>        |
| Vicepresidente - Capo delegazione Tolmezzo       | <b>Nicola Cescutti</b>       |
| Vicepresidente - Delegato alla Piccola Industria | <b>Massimiliano Zamò</b>     |
| Vicepresidente - Tesoriere                       | <b>Matteo Tonon</b>          |

#### Collegio dei Probiviri

**Luca Balzano**

**Matteo Mattioni**

**Maurizio Miculan**

**Paola Perabò**

La **Commissione sulla responsabilità sociale di impresa** dell'Associazione è costituito da un Presidente e tre Componenti.

| Carica     | Nominativo                |
|------------|---------------------------|
| Presidente | <b>Matteo Di Giusto</b>   |
| Componente | <b>Davide Boeri</b>       |
| Componente | <b>Filippo Fontanelli</b> |
| Componente | <b>Simone Balzano</b>     |



## 1.5 | CONFINDUSTRIA UDINE PER LA SOSTENIBILITÀ

### La relazione con l'Agenda 2030

I 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, OSS (SDGs ovvero Sustainable Development Goals), sono stati definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite come punti di una strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti". Sono conosciuti anche come Agenda 2030, dal nome del documento che porta per titolo **Trasformare il nostro mondo**. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile riconosce lo stretto legame tra il benessere umano, la salute dei sistemi naturali, la presenza di sfide comuni per tutti i paesi.

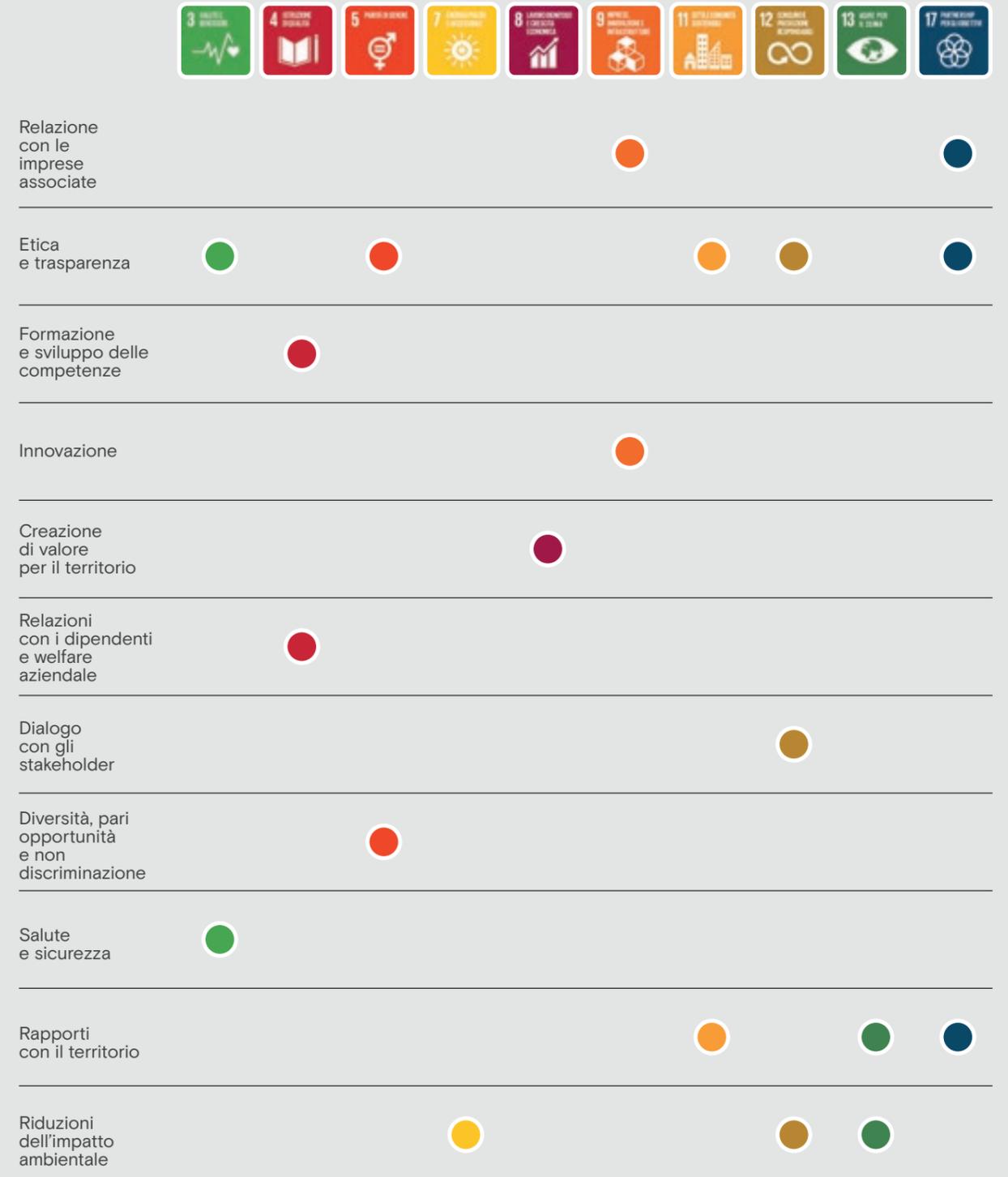
Gli obiettivi per la sostenibilità di Confindustria Udine in relazione con quelli dell'agenda 2030 sono quelli rappresentati a colori.



Per approfondire



### Le azioni di Confindustria Udine



## 1.6 | DUE DILIGENCE

### GRI Standard 2 – 29 GRI Standard 3 – 1 / 2

Confindustria Udine, in questo Bilancio di Sostenibilità, ha redatto una due diligence per la verifica del proprio elenco di stakeholder e per l'individuazione dei temi materiali, ovvero rilevanti, in termini di impatti, positivi e negativi, attuali o potenziali.

I temi rilevanti (materiali) sono quelli che hanno un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali dell'Organizzazione e che possono influenzare le valutazioni degli stakeholder. L'impegno dell'Associazione è fortemente orientato verso percorsi, programmi e prospettive che tengano principalmente conto delle esigenze dei suoi stakeholder, sia interni che esterni.

Questi ultimi sono stati classificati in modo da definire modalità di relazione dedicate ed efficienti in ordine alle loro specifiche esigenze.

### Metodologia

Confindustria Udine, per il periodo per il bilancio anno solare 2022, al fine di verificare il proprio elenco di stakeholder e determinare i propri temi materiali, in assenza del *sector standard*, ha proceduto in questo modo:

1. Ha valutato le specificità delle attività e dei processi aziendali;
2. Ha compiuto un'analisi per sostenibilità, rischi, obiettivi, opportunità e scenari futuri in funzione di un incremento della resilienza rispetto al contesto;
3. Individuati gli stakeholder, ha avviato attività di consultazione sui temi rilevanti e sulle informazioni che questi ultimi vorrebbero ottenere dall'Organizzazione;
4. Ha valutato i riscontri sull'importanza di una serie di tematiche nella normativa nazionale cogente.

### Conclusioni

Gli aspetti maggiormente rilevanti per la sostenibilità per Confindustria Udine riguardano i temi economici, quelli legati al personale e, per quanto riguarda l'area ambientale: la gestione dei rifiuti, l'utilizzo dell'energia e le conseguenti emissioni di sostanze climalteranti.

Per ciò che concerne gli aspetti economici il Valore Distribuito e gli investimenti rappresentano i focus principali.

La gestione economico-finanziaria sarà un tema di crescente importanza, soprattutto in termini di resilienza di fronte ai cambiamenti socioeconomici e ambientali in atto.

Per questo motivo i temi considerati rilevanti, i relativi *Topic Standard* e le informative rendicontate sono quelle definite nell'Indice dei Riferimenti GRI per la rendicontazione 2022.

### Elenco dei principali temi materiali

- Governance economica, obiettivi e risultati
- Antidiscriminazione
- Gestione salute e sicurezza
- Knowledge management
- Gestione dei rifiuti
- Energia
- Emissioni

## 1.7 | DIALOGO E RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER

Con l'espressione "**Stakeholder engagement**" s'intende l'insieme delle attività intraprese da un'Organizzazione per creare un dialogo con i propri portatori di interesse, allo scopo di fornire una base informata per le decisioni da assumere.

Gli stakeholder indicati dallo standard di riferimento sono "... *partner commerciali, organizzazioni della società civile, consumatori, clienti, dipendenti e altri lavoratori, governi, comunità locali, organizzazioni non governative, organizzazioni, azionisti e altri investitori, fornitori, sindacati e gruppi vulnerabili.*"

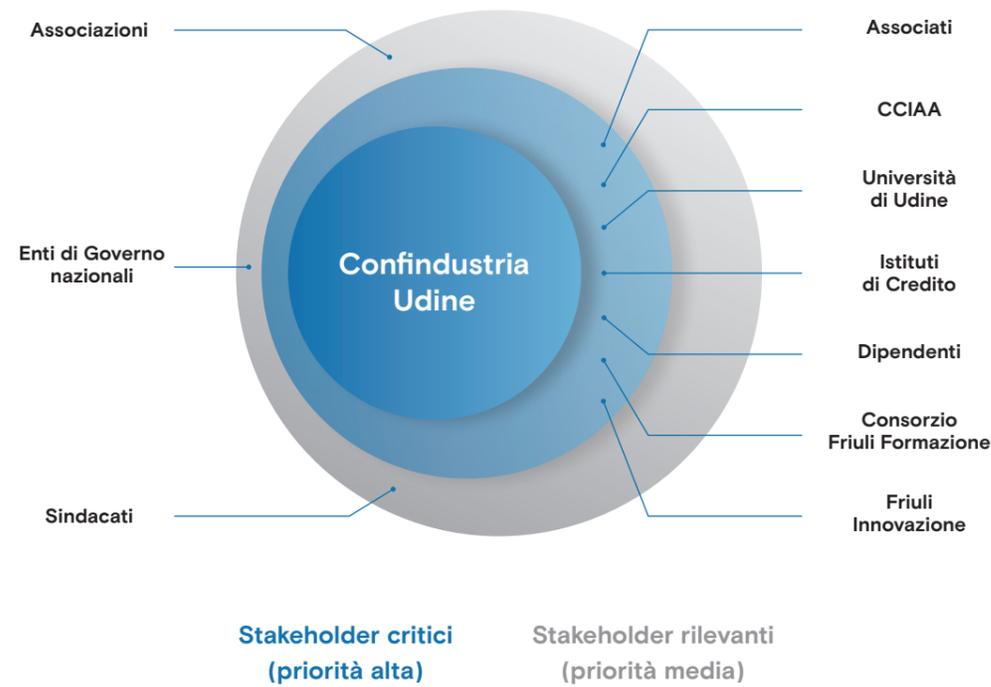
Per definire la propria strategia relazionale con gli stakeholders Confindustria Udine ha attuato le seguenti attività e valutazioni. Nel dettaglio ha:

1. formulato un elenco di stakeholder rilevanti per le relazioni intrattenute (interessi, reciprocità, ...);
2. operato una segmentazione di categorie specifiche tenendo conto delle relazioni di contesto (per ipotizzare al meglio le forme e i contenuti della relazione);
3. raggruppato gli stakeholder in categorie tenendo conto dei criteri descritti nella tabella riportata di seguito;

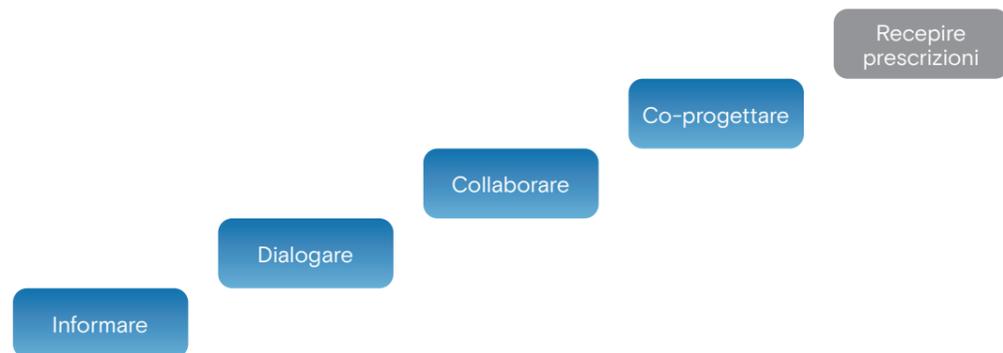
| Tipologia stakeholder | Influenzanti / influenzati  | Impatti outside-in / inside-out | Impatti sociali / ambientali / economici | Tipologia di relazione                 |
|-----------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|
| Associati             | Influenzanti                | Inside-out                      | Ambientali                               | Informazione in uscita e sondaggio     |
| Dipendenti            | Influenzati/subiscono       | Inside-out                      | Sociali                                  | Informazione in uscita e sondaggio     |
| Enti di governo       | Influenzanti (prescrittivi) | Inside-out e outside-in         | ESG                                      | Informazione in uscita (istituzionale) |
| Sindacati             | Influenzanti                | Outside-in                      | Sociali                                  | Informazione in uscita                 |
| Associazioni          | Influenzati                 | Outside-in                      | ESG                                      | Informazione in uscita                 |

4. definito, infine, la mappa degli stakeholder sulla base del parametro criticità.

**La mappa degli stakeholder di Confindustria Udine**



Per questo primo Bilancio di Sostenibilità Confindustria Udine ha deciso di intraprendere con gli stakeholder critici un percorso graduale, partendo dai primi due step di questa scala: **informare** e **dialogare** (l'ultimo step è cogente).



**Informare:** ovvero presentare l'attività volta alla predisposizione del Bilancio di Sostenibilità, svolgere poi attività di comunicazione successiva alla pubblicazione del bilancio.

**Dialogare:** coinvolgere attraverso panel, questionari e focus group al fine di rilevare consenso per le attività inerenti alla sostenibilità.

Dal prossimo anno Confindustria Udine si impegnerà con gli altri obiettivi: **collaborare** e **coprogettare**, attraverso la creazione di veri e propri gruppi di lavoro e con la definizione di procedure di governance che affinino prassi inclusive.

Avviato il dialogo, nel tempo, Confindustria provvederà a personalizzare la relazione tenendo conto della tipologia degli impatti interessanti per le differenti categorie di stakeholder:

- a. impatti outside-in / inside-out;
- b. tipologia SDGs.

| Attuale programma di coinvolgimento degli stakeholder di Confindustria Udine |                             |                          |                                                                                             |             |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Chi                                                                          | Come                        | Perché                   | Quando                                                                                      |             |
| Categoria                                                                    | Target                      | Modalità                 | Tempi                                                                                       | Tempistiche |
| Dipendenti                                                                   | Tutti i dipendenti          | Focus Group e interviste | Analisi situazione                                                                          | 2023        |
| Associati                                                                    | Un campione rappresentativo | Interviste e colloqui    | Comunicazione inerente alla sostenibilità aziendale: materiali non inquinanti e riciclabili | 2023        |
| Consorzio Friuli Formazione                                                  | Un campione rappresentativo | Intervista               | Comunicazione inerente alla sostenibilità aziendale                                         | 2023        |
| CCIAA                                                                        | Un campione rappresentativo | Intervista               | Comunicazione inerente alla sostenibilità aziendale                                         | 2023        |
| Friuli Innovazione                                                           | Un campione rappresentativo | Intervista               | Comunicazione inerente alla sostenibilità aziendale                                         | 2023        |
| Istituti di Credito                                                          | Dirigenza                   | Intervista               | Comunicazione inerente alla sostenibilità aziendale                                         | 2023        |
| Università di Udine                                                          | Dirigenza                   | Intervista               | Comunicazione dei temi maggiormente rilevanti                                               | 2023        |



### Items del sondaggio somministrato agli stakeholder.

Questi gli Items dei sondaggi oggetto di valutazione nella redazione di questo bilancio.

1. **Quanto ritiene sia importante che Confindustria Udine abbia avviato la prassi per pubblicare il proprio Bilancio di Sostenibilità come esempio per il mondo delle imprese preoccupandosi così di comunicare ai propri stakeholder l'importanza della sostenibilità?**
2. **Quanto ritiene sia importante che Confindustria Udine tenda verso un'ottimale gestione delle risorse umane sotto i profili della salute e sicurezza, della formazione, della non discriminazione e delle pari opportunità?**
3. **Quanto ritiene sia importante che Confindustria Udine tenda verso una corretta gestione dell'energia (e conseguenti emissioni) e dei rifiuti, anche come esempio per il mondo delle imprese?**
4. **Quanto ritiene sia importante che la Sostenibilità si riferisca anche a contenuti di tipo economico? (ad esempio: se un'azienda vuole ridurre i consumi energetici, l'impegno delle risorse riguarda anche la Sostenibilità).**
5. **Alcune aziende associate a Confindustria Udine hanno già avviato rendicontazioni sulla Sostenibilità per essere competitive sul mercato, quanto ritiene importante questo percorso?**
6. **Ritiene importante l'impegno a valutare la possibilità di utilizzare materiale tecnologico riciclato/ricondizionato al fine di evitare sprechi o la gestione di inutili smaltimenti?**

### Risultati dei sondaggi

Le iniziative di ascolto e inclusione degli stakeholder sono indirizzate a creare un dialogo continuo, costante e trasparente al fine di accrescere ed affinare una relazione di fiducia con coloro che operano in azienda e fuori da essa.

Per i sei Items vengono riportati i valori medi attribuiti a fronte delle risposte.

### Dipendenti

Le interviste proposte ai dipendenti hanno evidenziato una importante sensibilità verso i temi inerenti alla sostenibilità, hanno ritenuto estremamente interessante l'impegno dell'Associazione in riferimento alla prassi per la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità come pure l'attenzione per la Salute e Sicurezza, la Formazione, le Pari Opportunità e la Non Discriminazione. Valutazioni molto positive anche in riferimento agli altri Items.

### Banche

Le risposte fornite dalla Banca consultata hanno evidenziato un notevole interesse verso l'avvio di una prassi per la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità e sui temi inerenti Salute e Sicurezza, Formazione, Pari Opportunità e Non Discriminazione. Meno importante/interessante è stata valutata la possibilità di utilizzare materiale tecnologico riciclato/ricondizionato per evitare gli sprechi.

**Associati**

Venticinque associati hanno risposto ai quesiti presentati da Confindustria Udine.

Dall'analisi delle interviste proposte ai Soci è emerso che una larga maggioranza di essi ha valutato estremamente importante l'avvio della prassi per la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità anche in considerazione del particolare momento storico di cambiamento sui temi, appunto, della sostenibilità come quello che stiamo vivendo; Confindustria Udine potrà fungere da stimolo e confronto per le imprese associate. I punteggi più considerevoli sono stati attribuiti ai temi inerenti alle Pari Opportunità, alla Salute e Sicurezza e alla necessità di adottare una corretta politica sulla gestione dell'energia e dei rifiuti come esempio per il mondo delle imprese. È stato dato rilievo, inoltre, all'avvio di rendicontazioni sulla sostenibilità come modalità da perseguire ed è stato valutato estremamente positivo l'impegno di Confindustria Udine in questo senso.

Il punteggio più basso è stato attribuito alla possibilità di utilizzare materiale tecnologico riciclato/ricondizionato al fine di evitare gli sprechi o la gestione di inutili smaltimenti.

**CCIAA**

La CCIAA di Udine fornisce valutazioni estremamente positive ai vari Items proposti, il massimo punteggio viene attribuito alle prime quattro domande.

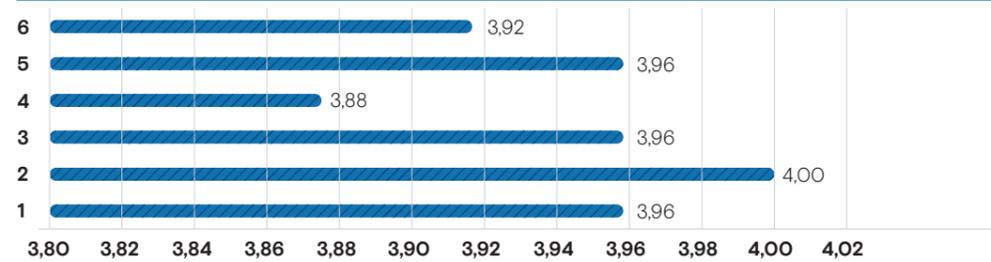
**Consorzio Friuli Formazione**

Il CFF valuta come ottimi i risultati ai primi quattro Items ed attribuisce un valore di poco inferiore alle ultime due domande.

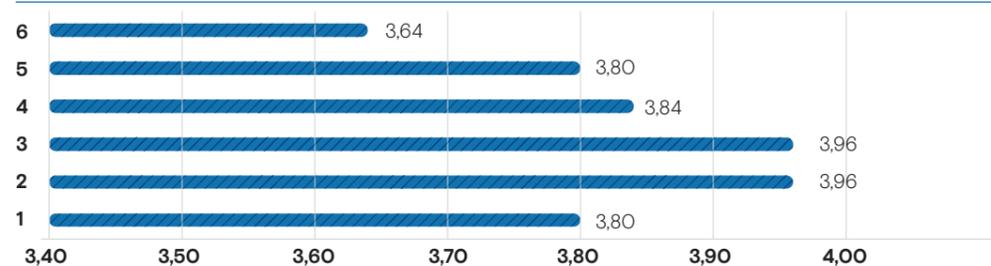
**Università di Udine e Friuli Innovazione**

Questi Enti hanno attribuito il massimo punteggio a tutti gli Items proposti.

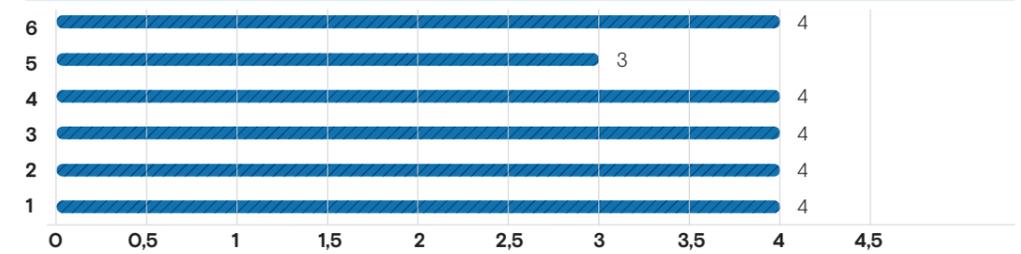
**Dipendenti**



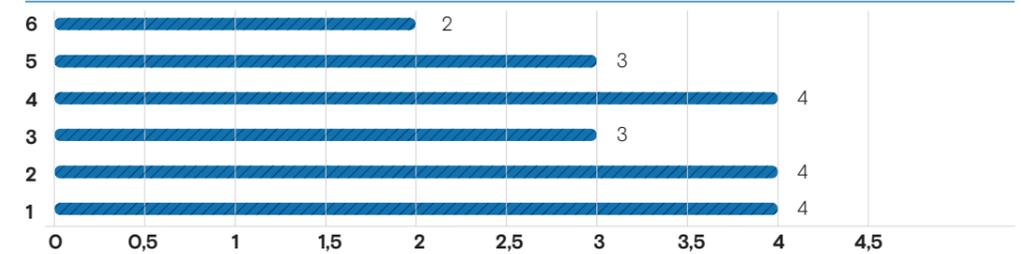
**Soci Confindustria Udine**



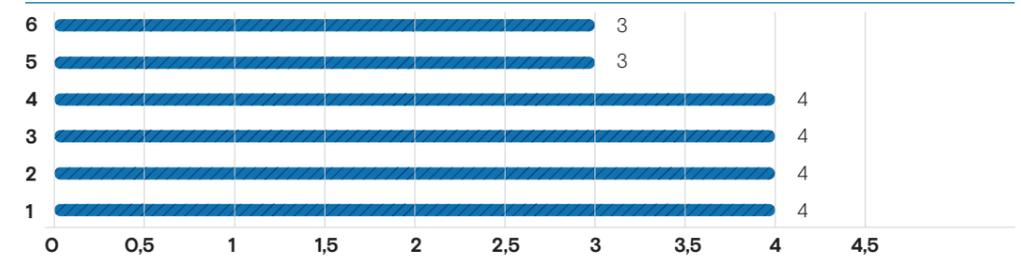
**CCIAA**



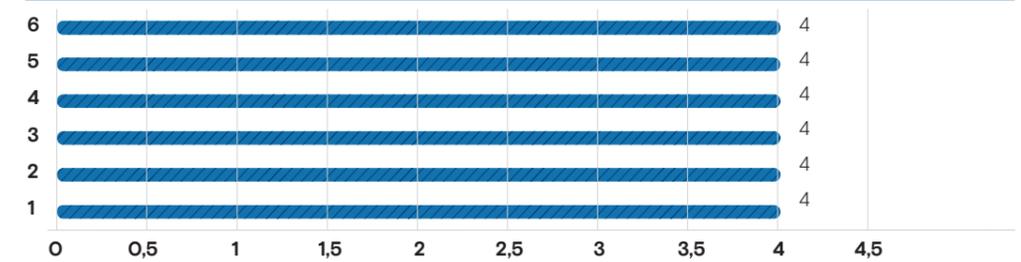
**Banca TER**



**Consorzio Friuli Formazione**



**Università di Udine e Friuli Innovazione**



## 02

## LA POSIZIONE ECONOMICA

Nel 2022 Confindustria Udine ha conseguito un fatturato (Valore della Produzione) pari a € 4.057.356 in linea con l'esercizio precedente, nonostante le problematiche legate al perdurare del conflitto Russia - Ucraina che hanno generato instabilità e causato un aumento dei costi e nonostante la pandemia da Covid19 che, se pure in via di risoluzione, ha comunque comportato molte assenze dal lavoro con conseguenti disagi per i dipendenti e, in generale, per i servizi che l'Associazione fornisce sul territorio.

Attraverso la sua attività, Confindustria Udine favorisce dinamicamente la creazione di valore sul territorio di Udine e della sua ex provincia. L'Associazione con le sue molteplici attività produce valore economico e sociale attraverso la creazione di posti di lavoro e con il supporto alle aziende iscritte.

Il Valore Economico Generato dall'Associazione nel 2022 è pari a 2.322.939,00 €, il Valore Distribuito è 1.849.014,00 € in cui la quota di maggior rilievo è attribuita alle remunerazioni al personale con 1.456.473,00 € e il Valore Trattenuto è di 475.725,00 €.

## 2.1 | INVESTIMENTI

Nella tabella sottostante l'Associazione individua una serie di investimenti nei tre campi d'azione della sostenibilità ESG e conseguentemente una descrizione del ritorno atteso.

| Ambito                           | Descrizione                                                                                                                                                    | Descrizione del ritorno atteso                                                                                                                                       |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Economico e di Governance</b> | Gli investimenti finanziari dell'associazione sono stati e saranno scelti in base al criterio precipuo della sostenibilità                                     | L'azione di Confindustria Udine può fungere da esempio per le aziende associate stimolando un percorso virtuoso nelle scelte economiche di investimento finanziario. |
| <b>Sociale</b>                   | Gli interventi di promozione della Salute e Sicurezza verranno proseguiti ed ampliati sia internamente (WHP) che all'esterno (scuole e territorio)             | Vi sarà un ampliamento sempre più diffuso della cultura della sicurezza, in ambito lavorativo ma anche extralavorativo nell'intera popolazione                       |
| <b>Ambientale</b>                | Si sta effettuando uno studio di fattibilità sulla copertura dei tetti di Palazzo Torriani con pannelli fotovoltaici nonché per la sostituzione dei serramenti |                                                                                                                                                                      |

## 2.2 | SOVVENZIONI

Nel corso del 2022, Confindustria Udine, in relazione al disposto di cui all'art. 1, comma 125-bis, della legge 124/2017, in merito all'obbligo di dare evidenza delle somme di denaro eventualmente ricevute nell'esercizio a titolo di sovvenzioni, sussidi, vantaggi, contributi o aiuti, attesta che ha beneficiato dei seguenti contributi:

| Titolo misura                     | Titolo del progetto | Importo     |
|-----------------------------------|---------------------|-------------|
| Contributi camerali (CCIAA Pn-Ud) | Impresa Futuro      | 26.600 euro |

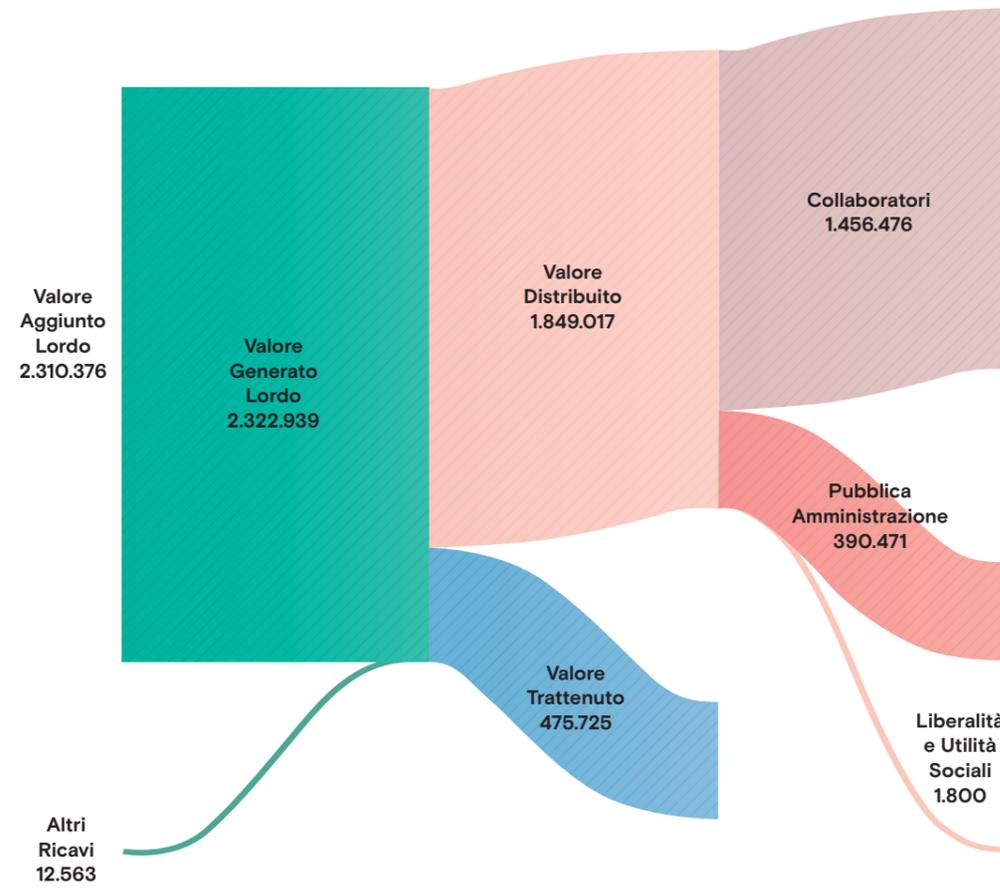
## 2.3 | VALORE GENERATO - VALORE DISTRIBUITO VALORE TRATTENUTO

Il Valore Aggiunto è la misura della ricchezza che un'entità economica realizza attraverso l'impiego dei fattori produttivi e di come lo stesso viene distribuito tra i principali soggetti portatori di interesse. Confindustria Udine presenta, in questo documento, alcuni dati economici maggiormente significativi, per maggiori dettagli si può consultare il bilancio d'esercizio 2022.

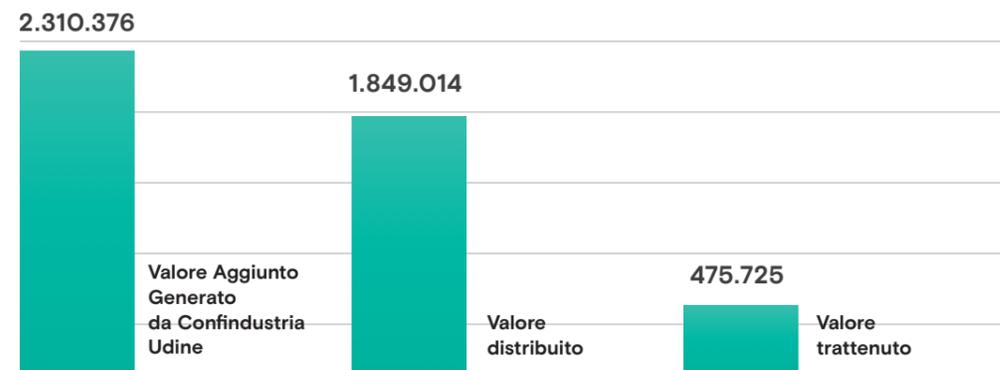
Vengono descritti il Valore Economico Generato (Valore Aggiunto Lordo generato dall'impresa), il Valore Economico Distribuito (Valore Aggiunto Distribuito) ai portatori di interesse ed il Valore Trattenuto ottenuto sottraendo il Valore Distribuito dal Valore Generato.

| Determinazione del Valore Aggiunto<br>Valore Distribuito-Valore Trattenuto            | 2022                |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Ricavi Gestione Caratteristica                                                        | 3.971.358,00        |
| Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti | 0,00                |
| Altri ricavi                                                                          | 85.998,00           |
| <b>Valore della produzione</b>                                                        | <b>4.057.356,00</b> |
| Acquisti Materie Prime e Servizi                                                      | 1.200.008,00        |
| Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci          | 0,00                |
| Altri costi                                                                           | 546.972,00          |
| <b>Costi legati al Valore della Produzione</b>                                        | <b>1.746.980,00</b> |
| <b>Valore Aggiunto Lordo Generato dall'impresa</b>                                    | <b>2.310.376,00</b> |
| Ricavi da Gestione finanziaria                                                        | 12.562,00           |
| Gestione straordinaria positiva                                                       | 1,00                |
| <b>Valore Generato Lordo</b>                                                          | <b>2.322.939,00</b> |
| Collaboratori                                                                         | 1.456.473,00        |
| Pubblica Amministrazione                                                              | 390.741,00          |
| Stockholders                                                                          | 0,00                |
| Istituzioni Finanziarie                                                               | 0,00                |
| Liberalità e Utilità sociali                                                          | 1.800,00            |
| Gestione straordinaria alternativa                                                    | 0,00                |
| <b>Valore Aggiunto Distribuito</b>                                                    | <b>1.849.014,00</b> |
| <b>Valore Trattenuto</b>                                                              | <b>475.725,00</b>   |

Nel sottostante diagramma di Sankey è rappresentato il flusso di risorse in entrata, in uscita e la parte trattenuta.



**Determinazione e distribuzione dei valori sul territorio**



# 03

## I CAMBIAMENTI CLIMATICI: PROBLEMATICHE E OPPORTUNITÀ

GRI Standard 2 – 25  
GRI Standard 3 – 3  
GRI Standard 302 – 1 / 2 / 3 / 4  
GRI Standard 305 – 1 / 2 / 3 / 4 / 5  
GRI Standard 306

Confindustria Udine, pur non rappresentando un'entità produttiva, con la propria attività genera impatti (positivi e negativi) che possono essere messi sotto controllo e gestiti.

Gli impatti maggiormente rilevanti sotto il profilo ambientale riguardano la gestione dell'energia e delle conseguenti emissioni di gas climalteranti.

Gli impatti legati alla gestione dei rifiuti sono omologabili a quelli civili; pur tuttavia Confindustria Udine ha messo in campo delle iniziative per una gestione ottimizzata e in linea con le migliori prassi.

Confindustria Udine continua ad impegnarsi ad assumere scelte consapevoli sulla gestione del proprio impatto ambientale, tenendo conto delle sue peculiarità affatto differenti rispetto a quelle produttive manifatturiere.

Per ciò che concerne il tema dell'utilizzo dell'energia e delle emissioni la scelta dell'Organizzazione è stata quella di privilegiare il criterio del miglior rendimento energetico nell'acquisto degli strumenti tecnologici (computer, stampanti, fotocopiatrici) e degli automezzi.

Si è più volte sensibilizzato il personale a comportamenti virtuosi volti al risparmio energetico (chiusura delle luci e disconnessione degli strumenti informatici) mentre si sta valutando di implementare sistemi automatici di spegnimento nelle aree comuni e nei bagni.

L'utilizzo della risorsa idrica e la gestione dei rifiuti, di cui si parlerà più oltre, è assimilabile quella propria delle abitazioni civili.

### 3.1 | LA GESTIONE DELL'ENERGIA E DELLE EMISSIONI

In tutta la sua storia Confindustria Udine si è sempre occupata della propria gestione delle risorse mettendo in campo buone prassi che potessero rappresentare un esempio per tutti i soggetti con i quali entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività istituzionali.

L'Organizzazione impegna energia per le normali attività legate al funzionamento della sede e agli spostamenti necessari allo svolgimento delle attività istituzionali.

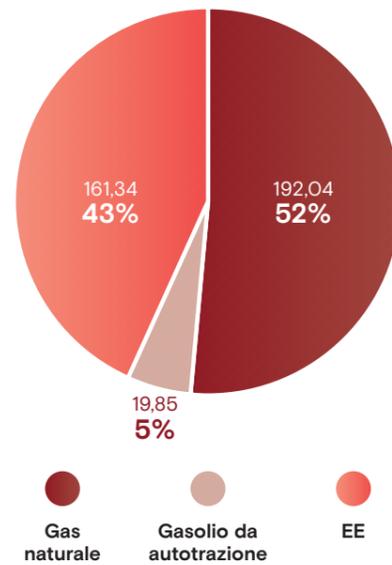
Utilizza **energia elettrica e combustibili**, tutti **fossili**: gas naturale e gasolio per autotrazione.

**Confindustria Udine non emette sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS) né ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) o altre tipologie di emissioni rilevanti.**

I mezzi di trasporto possono essere definiti tutti a basso consumo. Fa parte del parco macchine anche un'autovettura elettrica ricaricata grazie ad una "colonnina" installata all'interno della sede istituzionale.

Nel 2022, il consumo di energia totale è stato pari a **373,23 MWh** pari a **1.343.640,68 MJ**. Il consumo di energia elettrica è stato pari a **161,34 MWh**.

**Consumi di energia per tipologia (MWh e %)**



Per ciò che concerne le emissioni, misurate in t CO<sub>2eq</sub>, vengono forniti i dati sia **market based** sia **location based**. Rispetto alla media nazionale, i fornitori di **Confindustria Udine** hanno permesso di ottenere un risparmio nelle emissioni di gas climalteranti rispetto alla media nazionale.

**GHGs (GREENHOUSE GASES – GAS EFFETTO SERRA)**

Sono quelle sostanze che “intrappolano” il calore nell’atmosfera e sono responsabili del cambiamento climatico causato dall’attività dell’uomo. Tra questi: anidride carbonica (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), protossido di azoto (N<sub>2</sub>O), esafluoruro di zolfo (SF<sub>6</sub>), idrofluorocarburi (HFCs) e perfluorocarburi (PFCs). Grazie a fattori di conversione i valori delle varie sostanze vengono riportati alla quantità equivalente di CO<sub>2</sub> (CO<sub>2eq</sub>). In termini di “effetti”, una determinata quantità di metano equivale a 28 volte un’omologa quantità di anidride carbonica.

In questo documento sono state definite “market based” le emissioni derivanti dai consumi di energia elettrica acquisita da uno specifico fornitore che la produce secondo il proprio “mix”. Le emissioni “location based” fanno riferimento alla media nazionale dello stesso periodo.

Secondo la normativa vigente le voci del mix sono: font rinnovabili, carbone, gas naturale, prodotti petroliferi, altre fonti, nucleare.

Le emissioni di CO<sub>2eq</sub> per l’anno 2022 sono state pari a **16,69 t** con il calcolo **market based** e **18,91 t** con il calcolo **location based**.

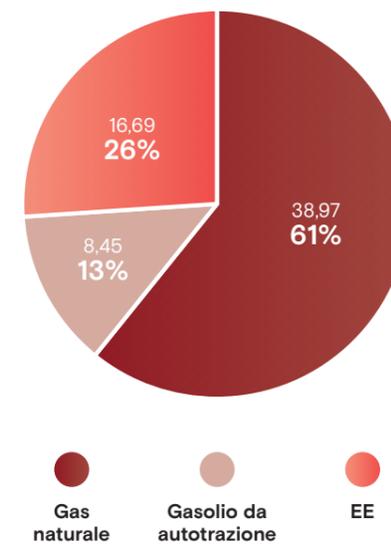
L’intensità energetica definisce il consumo di energia nel contesto di un parametro specifico dell’Organizzazione.

Questi rapporti indicano l’energia necessaria per unità di attività, output o qualsiasi altro parametro specifico dell’Organizzazione. *Omissis*

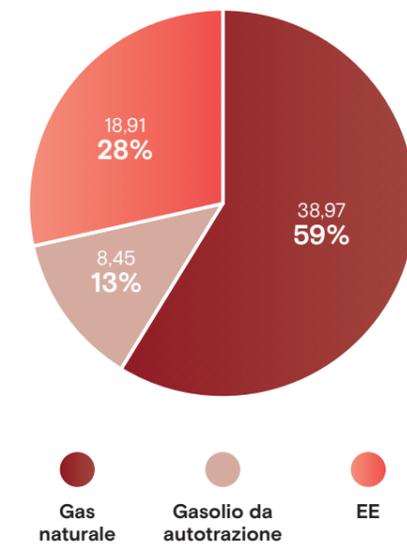
Unitamente al consumo totale di energia dell’Organizzazione, l’intensità energetica contribuisce a contestualizzare l’efficienza dell’Organizzazione, anche in relazione ad altre realtà. Il documento “GHG Protocol Scope 2 Guidance” impone alle organizzazioni di fornire due diversi valori per Scope 2: secondo le metodologie location based e market based. La metodologia location based considera l’intensità media delle emissioni di GHG delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia, utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete. La metodologia market-based considera le emissioni da elettricità che un’Organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale (o la mancanza di tale scelta).

I fattori di emissione derivano dagli strumenti contrattuali, che comprendono qualsiasi tipo di contratto tra due soggetti per la vendita e l’acquisto di energia nei quali è certificata la modalità di generazione di energia o che dichiarano che la modalità di gestione non è specificata. Dai GRI Standard relativi all’energia e alle emissioni.

**Emissioni di t CO<sub>2eq</sub> market based**



**Emissioni di t CO<sub>2eq</sub> location based**



Per ciò che concerne l’intensità energetica e l’intensità emissiva si è considerato il fatto che presso Confindustria Udine operano a pieno regime 37 persone. I rapporti tra consumi energetici ed emissioni danno i seguenti valori:

Energia: **10,66 MWh / persona**.

Emissioni market based: **0,45 t CO<sub>2eq</sub> / persona**.



### 3.2 | GESTIONE DEI RIFIUTI

Confindustria Udine ha da tempo avviato una campagna interna per una gestione ottimale di ogni tipologia di rifiuto, tenendo conto di parametri come la **pericolosità** e la **possibilità di riciclo**.

Per questo, la gestione dei rifiuti è sempre stata improntata alla minimizzazione dei rifiuti pericolosi e della corretta raccolta differenziata finalizzata al massimo recupero e/o al corretto smaltimento.

A inizio 2021 si è deciso di introdurre il sistema di raccolta differenziata interna, dividendo carta, plastica, vetro, alluminio e umido, oltre all'indifferenziato. A questo scopo si è proceduto ad eliminare i normali cestini all'interno degli uffici sostituendoli con bidoncini posti in varie aree del palazzo (ad ogni piano ed in sala mensa) informando tutto il personale e spingendo ad una particolare cura nella differenziazione. Il contenuto dei bidoncini viene poi trasportato in bidoni dedicati posti all'esterno del palazzo. In questo modo si è sensibilmente diminuita la quota di rifiuto indifferenziato e si è cercato di sensibilizzare anche gli utenti esterni a comportamenti più consapevoli e sostenibili.

Tra il personale si continua a promuovere la riduzione della plastica monouso anche grazie a colonnine di acqua potabile posizionate in vari punti della sede presso cui gli utenti possono approvvigionarsi con proprie borracce.

### 3.3 | GLI OBIETTIVI FUTURI

Gli obiettivi futuri riguardano la diminuzione dei consumi energetici e conseguenti emissioni da perseguire attraverso una ulteriore campagna di sensibilizzazione del personale dell'Organizzazione, la progressiva sostituzione delle lampadine con LED e un progressivo aggiornamento del parco auto.

# 04

## LA FORZA LAVORO

GRI Standard 2 – 7 / 8 / 25 / 30  
GRI Standard 401  
GRI Standard 403 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 8 / 9 / 10  
GRI Standard 404  
GRI Standard 405  
GRI Standard 406



### 4.1 | INTRODUZIONE

Il capitale umano rappresenta la principale risorsa di Confindustria Udine. L'impegno costante delle persone trova dimostrazione nella loro professionalità e disponibilità. Queste qualità, insieme alla ricerca proattiva di momenti di incontro e confronto con gli Associati, permettono il raggiungimento degli obiettivi associativi e favoriscono l'aggiornamento continuo dell'offerta di servizi.

L'attenzione verso le Risorse Umane, la diffusione di buone prassi tra le imprese Associate e il rafforzamento di un rapporto costruttivo con il mondo scolastico, e in generale con il territorio, rappresentano elementi fondamentali dell'attività dell'Associazione.

Gli impatti sono afferenti ai temi della formazione, della salute e sicurezza e a quello del rispetto dei diritti umani.

Le prestazioni lavorative ordinarie ed i progetti sono gestiti secondo obiettivi, personali e di area tematica, che vengono condivisi e monitorati, anche dalla Direzione, attraverso un sistema di performance management.

Confindustria Udine punta alla massima responsabilizzazione personale ed al lavoro sinergico di squadra.

La struttura di Confindustria Udine si sta evolvendo verso una modalità organizzativa Teal e "orizzontale".

**L'organizzazione Teal è un sistema che aderisce a una teoria organizzativa basata sull'autogestione dei lavoratori. Il termine è stato coniato nel 2014 da Frederic Laloux nel suo libro *Reinventing Organizations*. Orientarsi al modello Teal per un'azienda significa:**

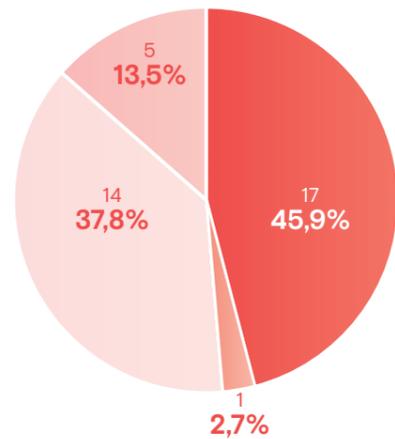
- promuovere forme avanzate di autogestione e auto-organizzazione;
- valorizzare le persone nella loro interezza ("wholeness");
- adottare uno scopo comune/collettivo.

Confindustria Udine ha complessivamente **37** dipendenti: 19 donne e 18 uomini. L'**84%** svolge attività lavorativa a tempo pieno e il **92%** ha un contratto a tempo indeterminato.

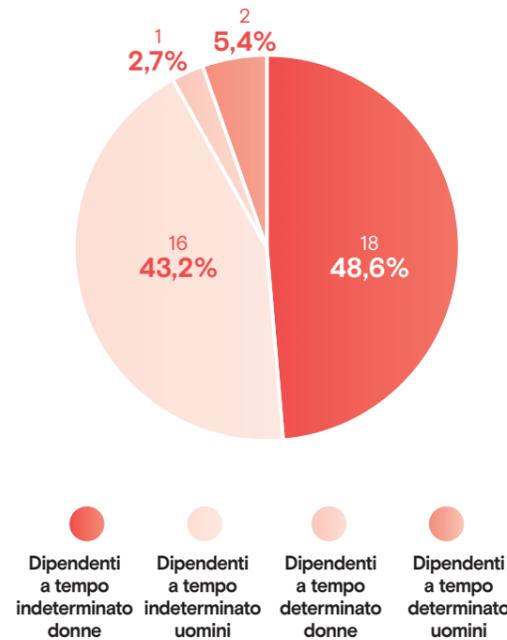
Il numero dei dipendenti è calcolato come persone "full time equivalent".

**FTE (Full Time Equivalent) definisce la forza lavoro complessiva descritta nei termini di "persone impiegate a tempo pieno" (ad esempio 2 persone in part time al 50% = 1 persona FTE).**

**Full time - part time**



**Tipologia di contratto**



- Dipendenti full time uomini
- Dipendenti part time uomini
- Dipendenti full time donne
- Dipendenti part time donne
- Dipendenti a tempo indeterminato donne
- Dipendenti a tempo indeterminato uomini
- Dipendenti a tempo determinato donne
- Dipendenti a tempo determinato uomini

**In azienda non opera personale non assunto; tutti i lavoratori hanno un contratto a tempo determinato o indeterminato.**

**Tutte le persone che operano presso Confindustria Udine sono assunte con contratti collettivi nazionali di lavoro.**

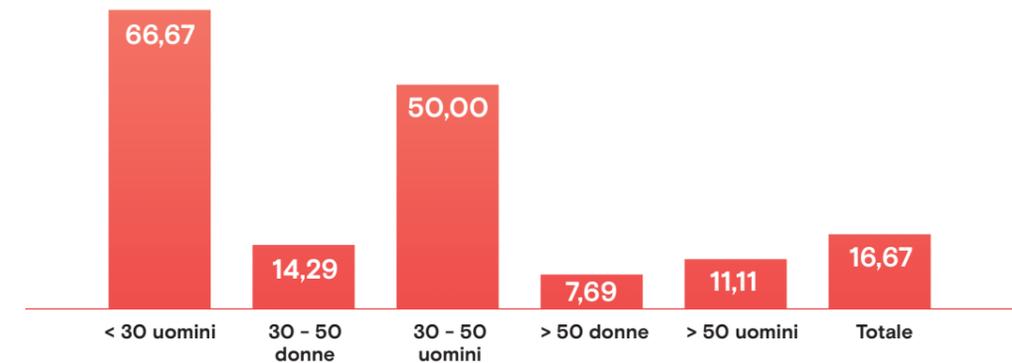
**4.2 | LA GESTIONE DELL'OCCUPAZIONE E DEL WELFARE**

**Turnover**

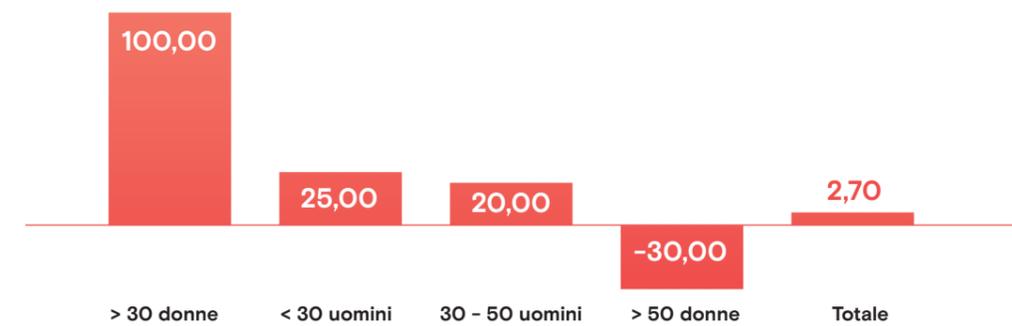
Con il termine "Turnover", nell'ambito del mondo del lavoro e delle risorse umane, s'intende il flusso di persone assunte e dimesse/licenziate all'interno di un'azienda.

| Turnover       | Numero inizio periodo | Numero medio nel periodo | Assunzioni | Esodi    | Tasso assunzioni (turn over positivo) | Tasso esodi (turn over negativo) | Tasso turnover complessivo |
|----------------|-----------------------|--------------------------|------------|----------|---------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| < 30 donne     | 0                     | 2                        | 2          | 0        | 0                                     | 0                                | 100,00                     |
| < 30 uomini    | 3                     | 4                        | 2          | 1        | 66,67                                 | 33,33                            | 25,00                      |
| 30 - 50 donne  | 7                     | 7                        | 0          | 0        | 14,29                                 | 14,29                            | 0                          |
| 30 - 50 uomini | 4                     | 5                        | 2          | 1        | 50,00                                 | 25,00                            | 20,00                      |
| > 50 donne     | 13                    | 10                       | 0          | 3        | 7,69                                  | 23,08                            | -30,00                     |
| > 50 uomini    | 9                     | 9                        | 0          | 0        | 11,11                                 | 11,11                            | 0,00                       |
| <b>Totale</b>  | <b>36</b>             | <b>37</b>                | <b>6</b>   | <b>5</b> | <b>16,67</b>                          | <b>13,89</b>                     | <b>2,70</b>                |

**Tasso assunzioni**



**Tasso Turnover**



Calcolo del Tasso di Assunzioni = personale entrato in azienda / personale a inizio periodo x 100.

Il Tasso di Turnover è calcolato con la formula: assunzioni - esodi / numero medio di occupati nel periodo x 100.

Calcolo del Tasso di Turnover complessivo = personale entrato + personale uscito dall'azienda in un certo periodo/organico medio di occupati x 100.

**I destinatari dei benefit o di altre forme di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione prevista dai contratti collettivi nonché l'entità di questi ultimi viene definita con criteri diversi rispetto alla tipologia di contratto a tempo determinato / indeterminato, full time / part time e altri paradigmi consimili.**

**Congedo parentale**

Nel 2022 una donna, avendone diritto, ha fruito del congedo parentale. Al termine del periodo di rendicontazione la persona sta ancora fruendo delle agevolazioni di legge e non è ancora rientrata.

### 4.3 | SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**Il sistema di gestione sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori copre tutte le persone che si ritrovano ad operare nel suo ambito.**

L'attività svolta dal personale di Confindustria Udine presenta un rischio di infortuni ridotto; nonostante ciò, viene posta grande attenzione ai temi legati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro con l'attivazione degli opportuni sistemi di gestione dei rischi e le conseguenti misure di prevenzione e protezione.

**Grazie a questa costante attenzione, nel corso del 2022 non si sono verificati infortuni sul luogo di lavoro e non si sono riscontrati né sono stati denunciati casi di malattie professionali relativi a dipendenti o ex dipendenti.**

Attraverso sondaggi e verifiche si è accertato che all'interno dell'Associazione non si sono verificate problematiche afferenti al "mobbing".

**Il mobbing sul lavoro consiste in un insieme di comportamenti violenti perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungati nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso. La pratica del mobbing consiste nel vessare il dipendente o il collega di lavoro con diversi metodi di violenza psicologica o addirittura fisica, con il fine di indurre la vittima ad abbandonare il posto di lavoro, anziché ricorrere al licenziamento. Sono esempi di mobbing lo svuotamento delle mansioni tale da rendere umiliante il prosieguo del lavoro, i continui rimproveri e richiami espressi in privato ed in pubblico anche per banalità, l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo, oppure l'esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, o l'interrompere o impedire il flusso di informazioni necessari per l'attività (chiusura della casella di posta elettronica, restrizioni sull'accesso a internet).**

#### **WHP - Workplace Health Promotion**

WHP è un progetto rivolto ai dipendenti il cui Protocollo è stato sottoscritto da Confindustria Udine in collaborazione con la Regione FVG, al termine dello scorso anno.

Il Workplace Health Promotion è un programma raccomandato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità che sostiene la promozione della salute negli ambienti di lavoro, presidiando specificamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche e degenerative e la promozione dell'invecchiamento attivo e in buona salute mediante cambiamenti organizzativi che incoraggino e facilitino l'adozione di stili di vita salutari. Attraverso la leva della Responsabilità Sociale d'Impresa, il programma prevede che il datore di lavoro attivi processi e interventi per rendere il luogo di lavoro un ambiente "favorevole alla salute" attraverso cambiamenti organizzativi e ambientali e il contestuale incremento di competenze e consapevolezza nei lavoratori.

Confindustria Udine considera molto importante questo strumento per incrementare il benessere dei lavoratori che svolgono un ruolo essenziale all'interno dell'Associazione.

Il progetto, pianificato su 3 anni, prevede, al termine, l'ottenimento della certificazione WHP, a condizione che vengano rispettati gli obiettivi suddivisi in 6 differenti aree tematiche:

1. Pratiche per favorire l'adozione competente e consapevole di comportamenti alimentari salutari;
2. Pratiche per favorire l'adozione competente e consapevole di uno stile di vita attivo;
3. Pratiche per creare un "ambiente libero dal fumo" e incentivare la cessazione tabagica;
4. Pratiche per il contrasto a comportamenti additivi (alcol, droghe, gioco d'azzardo);
5. Pratiche trasversali;
6. Altre pratiche: Conciliazione vita-lavoro, Welfare, Responsabilità Sociale d'Impresa, adesione a comportamenti preventivi.

Ai fini dell'ottenimento della certificazione è anche necessario attivare interventi migliorativi ogni anno seguendo il seguente schema:

- Nel 1° anno: almeno una Pratica in due delle Aree Tematiche n. 1, n. 2, n. 3, n. 4 unitamente all'avvio di una Pratica "trasversale" (n. 5);
- Nel 2° anno: almeno una Pratica sulle altre due Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche del 1° anno e implementando, eventualmente, le Pratiche "trasversali";
- Nel 3° anno: almeno una ulteriore Pratica su una delle Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche degli anni precedenti;
- Dal 4° anno: dovrà essere garantito il mantenimento delle Pratiche attuate negli anni precedenti (salvo quelle a valenza "strutturale").

Questo 1° anno sono state implementate attività già riscontrabili e operative all'interno dell'Associazione quali:

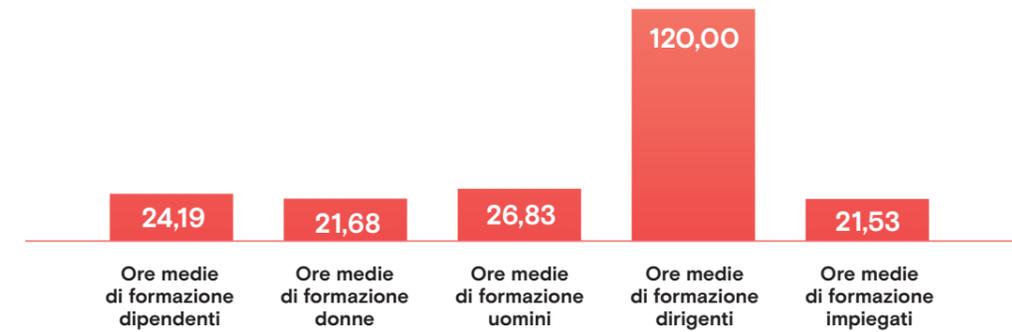
1. Interventi migliorativi riferiti al comportamento alimentare con:
  - Distributori automatici: definito con soggetto gestore un Capitolato con offerta di almeno il 30% di alimenti salutari (contenuto calorico non superiore a 150 kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 g. Esempio: prodotti da forno con olio EVO, prodotti senza zuccheri aggiunti e basso contenuto di sale), opportunamente indicati con apposite "etichette";
  - Distributore bevande calde: scelta delle bevande impostata di default "senza zucchero";
  - Frutta fresca di stagione: disponibile gratuitamente con cadenza settimanale.
  
2. Interventi migliorativi riferiti all'adozione di uno stile di vita attivo con:
  - Affissione di fogli informativi e illustrativi per la promozione e l'incentivazione all'uso delle scale, diminuendo quello dell'ascensore;
  - "Stair climbing": tecnica di allenamento molto diffusa che consiste semplicemente nel salire le scale! È un esercizio cardio efficace per migliorare la propria forza e resistenza, inoltre fa lavorare il cuore e i muscoli delle gambe. Verranno predisposti dei gruppi di "camminata" sulle scalinate del Palazzo e della Torre per incoraggiare le pause attive;
  - Gruppo di Respiro: lezioni di gruppo con esercizi di espirazione consapevole e rilassamento, almeno 2 volte al mese, durante la pausa pranzo;
  - Attivazione di convenzioni presso centri sportivi e per l'acquisto di abbigliamento sportivo a tariffe agevolate.

#### 4.4 | FORMAZIONE

Alla base di un servizio vi sono le competenze delle persone che lo erogano all'interno dell'Azienda. Anche per Confindustria Udine le abilità delle proprie risorse umane sono estremamente importanti per poter garantire ai propri portatori d'interesse servizi di alta professionalità.

Confindustria Udine punta alla valorizzazione delle competenze offrendo ai propri dipendenti opportunità per supportare la loro crescita formativa. L'aggiornamento professionale si sviluppa attraverso: corsi di formazione esterni, convegni, seminari, riunioni periodiche, oltre ad una serie di altre molteplici iniziative.

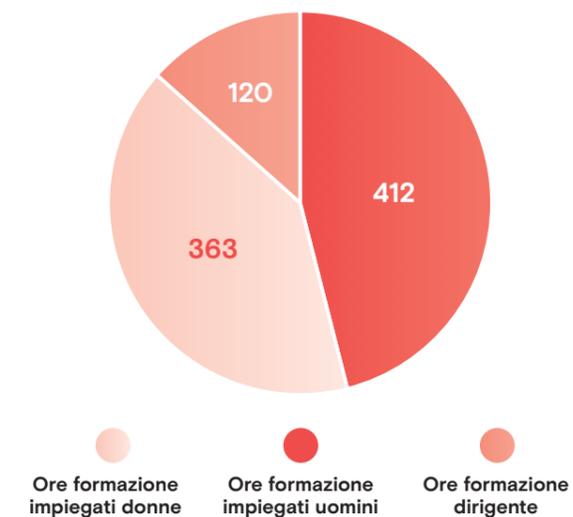
#### Ore medie di formazione totali e per categoria e genere



Nel corso del 2022 Confindustria Udine ha prodotto **895** ore di formazione così suddivise: 412 ore per la formazione dedicata alle impiegate donne, 363 ore dedicate agli impiegati uomini e 120 ore dedicate al dirigente.

La tipologia delle ore di formazione ha riguardato, prevalentemente, i settori amministrativi e della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### Ore di formazione



Dalla fine del 2021 è iniziata, all'interno della struttura di Confindustria Udine, la formazione di figure di "facilitatori". In termini generali il facilitatore in azienda è colui che, attraverso le c.d. tecniche di facilitazione, sostiene e aiuta le interazioni all'interno di un gruppo. In Confindustria Udine oggi il numero dei facilitatori è 18, tutti a partecipazione volontaria. Chiunque, in qualsiasi momento, può partecipare al gruppo ed essere coinvolto.

Al termine dell'ultima sessione formativa è stato elaborato un nuovo **Patto Comportamentale** che in modalità peer to peer ha coinvolto tutta la struttura. **Peer to peer** significa "da pari a pari".

Il Nuovo Patto Comportamentale di Confindustria Udine individua un percorso che prova a tradurre, in comportamenti quotidiani e osservabili, i nuclei valoriali dell'organizzazione per garantire standard di servizio e condizioni operative d'eccellenza. Il tema del Patto evoca la volontà di far crescere e sviluppare un modello di collaborazione che prediliga la comunicazione orizzontale, il senso del "noi" e la proattività, sia verso l'interno che verso l'esterno.

I livelli valoriali da cui è partito il ragionamento sono stati condivisi durante il lavoro formativo dei facilitatori e sono:

- il rispetto reciproco;
- l'ascolto non giudicante;
- il miglioramento della persona, del gruppo e dell'organizzazione;
- l'accettazione delle differenze;
- la scoperta del valore che si genera attraverso la sinergia.

I cardini su cui fondare il Patto Comportamentale sono quindi stati individuati e sviluppati attraverso i seguenti obiettivi:

1. **Cultura del feedback. Il processo di feedback e la gestione del conflitto:** ovvero dare e ricevere feedback ecologici ed efficaci e non alimentare le polemiche, non concedere spazio ai pettegolezzi (don't feed the troll).
2. **Change Management. Il processo di cambiamento:** significa creare coinvolgimento prima che il cambiamento abbia luogo, realizzando riunioni periodiche di allineamento e condivisione sui diversi progetti e iniziative in cui i referenti forniscono aggiornamento e stati di avanzamento agli altri colleghi potenzialmente interessati, facilitando il coinvolgimento delle persone nei progetti.
3. **Condividere le informazioni per crescere insieme:** sono state create regole e procedure interne tese ad aumentare il livello di interdipendenza tra persone e uffici ed il maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione dei singoli.
4. **Affidabilità. Velocità e qualità delle risposte per generare valore:** sono state create regole e procedure interne tese ad aumentare il livello di interdipendenza tra persone e uffici ed il maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione dei singoli, oltre ad una tempistica certa e condivisa.

#### La manutenzione e lo sviluppo del Patto

Nascendo dal percorso di formazione dei facilitatori, su base assolutamente volontaria, e da un processo di confronto molto orizzontale, verrà mantenuta una logica di partecipazione e coinvolgimento.

Il Patto viene distribuito e reso visibile attraverso il processo di progettazione creativa con un "oggetto di Comunità".

Nel corso del tempo il Patto verrà tenuto vivo e sviluppato ulteriormente attraverso l'impegno individuale e delle azioni di sviluppo a livello organizzativo. Un primo elemento forte di manutenzione e sviluppo del patto è il collegamento con il nuovo sistema di performance management di Confindustria Udine.

**Confindustria Udine non gestisce programmi di assistenza alla transizione al fine di agevolare la continuità lavorativa e la gestione della fine del percorso lavorativo dopo il pensionamento o la conclusione del rapporto di lavoro.**

**Confindustria Udine non adotta sistemi di valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.**

## 4.5 | PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

### Pari Opportunità

#### Quadro generale

Il principio di Pari Opportunità, previsto dall'art. 51 della Costituzione e dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, è una condizione essenziale per sviluppare un'economia innovativa, equa e competitiva a livello nazionale ed europeo. La promozione della parità tra donna e uomo in ogni ambito della vita privata e pubblica consente anche alle imprese di crescere, di aumentare la loro competitività e di creare ricchezza in termini economici, come ben evidenziato dagli indicatori. Si tratta di una tematica che, se sviluppata in maniera equilibrata, interseca vari settori e interessa l'intera compagine sociale e aziendale a partire dai suoi vertici. Il recente quadro normativo ha condotto a prodotti notevoli cambiamenti sia con l'introduzione della certificazione sulla parità di genere sia in riferimento agli effetti legati al PNRR e alla strategia europea per la parità di genere.

Più recentemente, nella Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021, la Commissione Europea ha ribadito per l'Unione la necessità di adottare politiche trasversali al fine di ridurre il divario occupazionale e retributivo tra donne e uomini, promuovendo l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, introducendo regimi di sostegno ai redditi, attuando opportune riforme del sistema di protezione sociale, del fisco e della previdenza (1).

**La Valutazione dell’Impatto del Piano sull’occupazione femminile del PNRR**

La Valutazione d’Impatto macroeconomico del Piano (2) è stata accompagnata da stime sulla variazione percentuale, rispetto allo scenario di base, dell’occupazione complessiva, femminile e giovanile. Secondo tali analisi, effettuate integrando con specifiche informazioni il modello di equilibrio generale del Dipartimento del Tesoro del Ministero dell’economia e delle finanze, il PNRR produrrebbe un incremento dell’occupazione femminile di 4 punti percentuali nell’ultimo triennio fino al 2026.

(1) Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio Europeo, al Consiglio, alla Banca Centrale Europea, al Comitato economico e sociale europeo, al Comitato delle regioni e alla Banca Europea per gli Investimenti – Strategia annuale per la crescita sostenibile 2021, [https://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario\\_II\\_Piano\\_Nazionale\\_di\\_Ripresa\\_e\\_Resilienza\\_e\\_le\\_diseguaglianze\\_di\\_genere/2021\\_9\\_luglio\\_Seminari-RGS\\_-DAndrea.pdf](https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Comunicazione/Workshop-e-convegni/Seminario_II_Piano_Nazionale_di_Ripresa_e_Resilienza_e_le_diseguaglianze_di_genere/2021_9_luglio_Seminari-RGS_-DAndrea.pdf)

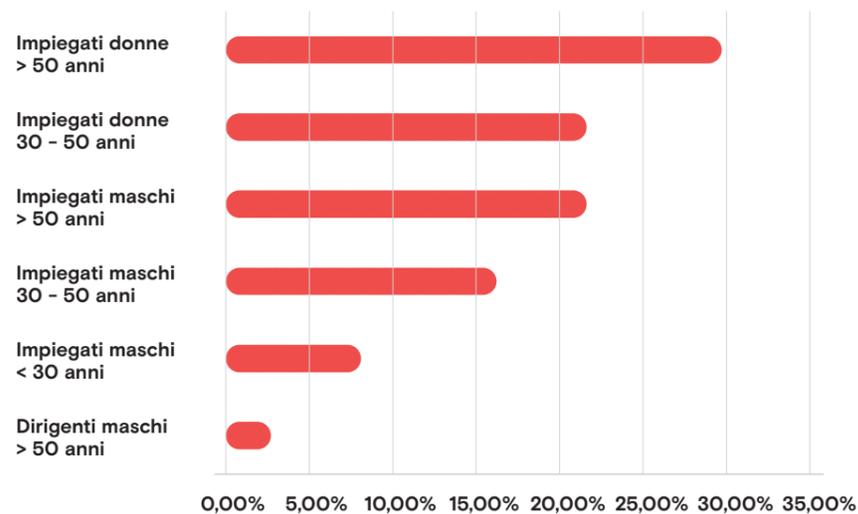


(2) Cfr. Parte 4 del PNRR del 30 aprile 2021, [https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR\\_3.pdf](https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR_3.pdf)

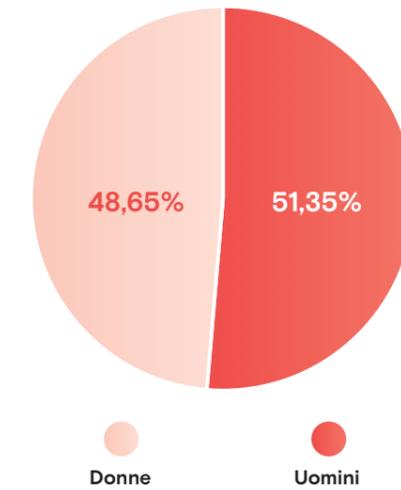


In merito alle Pari Opportunità l’Associazione presenta questa situazione.

**Personale per qualifica, età e genere**



**Dipendenti divisi tra uomini e donne**

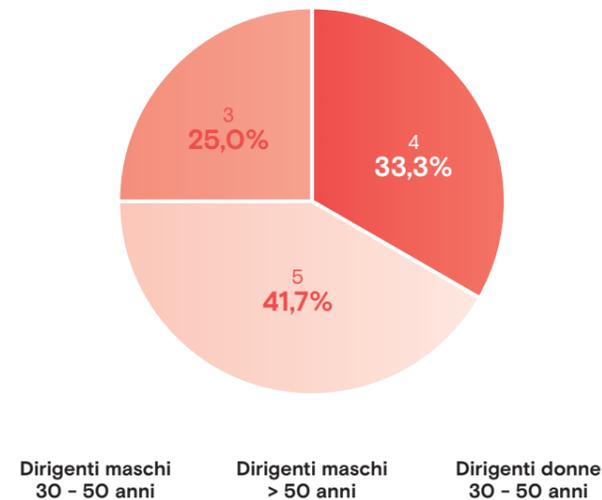


**Le remunerazioni di tutte le persone assunte in azienda fanno riferimento al contratto collettivo nazionale di categoria. Eventuali altre forme di remunerazione non risentono di criteri quali il genere o l’età.**

La composizione del Consiglio di Presidenza di Confindustria Udine viene così rappresentata:

| Carica                                           | Genere | Età   |
|--------------------------------------------------|--------|-------|
| Presidente                                       | M      | > 50  |
| Vicepresidente Elettiva con delega di Vicario    | M      | > 50  |
| Vicepresidente Elettivo                          | F      | 30-50 |
| Vicepresidente Elettivo                          | M      | > 50  |
| Vicepresidente - Presidente GGI                  | F      | 30-50 |
| Revisore Contabile                               | M      | > 50  |
| Revisore Contabile                               | M      | > 50  |
| Revisore Contabile                               | M      | 30-50 |
| Vicepresidente - Presidente ANCE Udine           | M      | 30-50 |
| Vicepresidente - Capo delegazione Tolmezzo       | F      | 30-50 |
| Vicepresidente - Delegato alla Piccola Industria | M      | 30-50 |
| Vicepresidente - Tesoriere                       | M      | 30-50 |

### Pari Opportunità - Organi di Governo



Il Consiglio di Presidenza di Confindustria Udine è composto da tre donne e nove uomini.

#### Non discriminazione

Confindustria Udine nel rendicontare questo Standard intende dichiarare che all'interno della sua Organizzazione e, in riferimento al periodo di rendicontazione, **non vi sono stati e non sono stati denunciati episodi di discriminazione di qualsiasi tipo.**

Secondo gli strumenti dell'ILO, la discriminazione può avvenire per motivazioni quali razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale ed origine sociale. La discriminazione può avvenire anche in base a fattori quali, fra l'altro, età, disabilità, status di stranieri, HIV e AIDS, genere, orientamento sessuale, predisposizione genetica e stile di vita. La presenza e l'attuazione efficace di politiche finalizzate a evitare la discriminazione sono un'aspettativa di base per un comportamento che sia socialmente responsabile.

#### L'Associazione sul territorio

Oltre ai propri compiti istituzionali Confindustria Udine è attiva sul territorio, soprattutto nei confronti dei giovani. Tra le iniziative troviamo quelle descritte di seguito.

1. È stato rinnovato per l'anno scolastico 2022 - 2023 e sarà rinnovato per il successivo, l'Accordo attuativo per la realizzazione del **Progetto Promozione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in ambito scolastico**, sottoscritto, oltre che da Confindustria Udine, dall'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale, dall'INAIL - Direzione Territoriale di Udine, dal Comando Prov. VVF Udine, dall'Ispettorato Territoriale Del Lavoro di Udine-Pordenone, dal CEFS, Collegio Geometri della Provincia di Udine, dall'AN-

MIL e dall'UNACMA. Il Progetto promuove la diffusione della cultura della sicurezza, sostenendo il ruolo "educativo" della Scuola nell'impostazione di azioni di formazione ed informazione nel campo della Salute e Sicurezza sul lavoro, coinvolgendo nell'ultimo anno 16 Istituti secondari di secondo grado del territorio di Udine, per un totale di 3.322 studenti. Confindustria Udine, con la collaborazione dei funzionari del Comando dei VV.FF di Udine, ha organizzato il corso di Formazione per Addetti antincendio livello 3 (ex rischio elevato), che ha coinvolto gli studenti di cinque Istituti secondari di 2° grado qualificandoli come Addetti Antincendio livello 3. L'Associazione ha promosso l'iniziativa finanziando l'affitto del campo prove, delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale specifici, utili allo svolgimento delle esercitazioni pratiche previste.

2. È partito anche il **Progetto a Scuola in Sicurezza** derivante dall'Accordo attuativo del Protocollo d'intesa stipulato in data 19.01.2019 per la **Promozione della salute e sicurezza negli istituti scolastici del Friuli Venezia Giulia**, nel quale intervengono Confindustria Udine, la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, la Direzione Regionale per il Friuli Venezia Giulia dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL) e Confindustria Alto Adriatico. Il Progetto vedrà la sua realizzazione durante l'anno scolastico 2023 - 2024 ed è destinato agli studenti delle classi di III, IV e V degli istituti scolastici di secondo grado ed al personale scolastico, con lo scopo di diffondere la cultura della salute e sicurezza negli ambienti di vita e lavoro, attraverso azioni formative quali corsi e attività laboratoriali/seminariali. Confindustria Udine ha focalizzato l'attenzione sulle fasi di progettazione e monitoraggio dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO) o ex Alternanza Scuola-Lavoro. Il target, infatti, è rappresentato dalle figure chiave degli Istituti (Dirigenti Scolastici e Tutor Scolastici), ai quali verranno forniti gli strumenti e le competenze necessarie per la creazione di percorsi qualitativi e sicuri, attraverso l'erogazione di corsi specifici ad hoc ed aggiuntivi rispetto alla normativa vigente.

Verrà inoltre predisposto e diffuso un **Manuale informativo per gli studenti in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro**, come strumento utile per erogare informazione di carattere generale in materia di Prevenzione e Protezione degli studenti intesi come futuri lavoratori, oltre che la realizzazione di video-pillole, che forniscano le informazioni necessarie per un'efficace realizzazione dei progetti formativi.



## 05

INDICE  
DEI RIFERIMENTI  
GRI

Confindustria Udine rendiconta circa la propria sostenibilità in conformità con il GRI Standard **2021** per il periodo **01.01.2022 – 31.12.2022**.

| GRI Standard / altra fonte            | Informativa                                                                                      | Capitoli                 | Pagina             |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------|
| GRI 2<br>Informative<br>generali 2021 | <b>2-1</b> Dettagli dell'organizzazione                                                          | Capitoli <b>1, 5 e 7</b> | 15, 16, 17, 23, 24 |
|                                       | <b>2-2</b> Entità incluse nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione                     | Capitolo <b>5</b>        | 67                 |
|                                       | <b>2-3</b> Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto                             | Capitoli <b>5 e 7</b>    | 67, 68             |
|                                       | <b>2-4</b> Revisione di informazioni                                                             | Capitolo <b>5</b>        | 67                 |
|                                       | <b>2-5</b> Assurance esterna                                                                     | -                        | -                  |
|                                       | <b>2-6</b> Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali                             | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-7</b> Dipendenti                                                                            | Capitoli <b>1 e 4</b>    | 15, 49             |
|                                       | <b>2-8</b> Lavoratori non dipendenti                                                             | Capitolo <b>4</b>        | 49 e ss.           |
|                                       | <b>2-9</b> Struttura e composizione della governance                                             | Capitolo <b>1</b>        | 23, 24             |
|                                       | <b>2-10</b> Nomina e selezione del più alto organo di governance                                 | Capitolo <b>1</b>        | 23, 24             |
|                                       | <b>2-11</b> Presidente del più alto organo di governance                                         | Capitolo <b>1</b>        | 24                 |
|                                       | <b>2-12</b> Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti | Capitolo <b>1</b>        | 24                 |
|                                       | <b>2-13</b> Delega di responsabilità per la gestione degli impatti                               | Capitolo <b>1</b>        | 23, 24             |
|                                       | <b>2-14</b> Ruolo del più alto organo di governance nella rendicontazione di sostenibilità       | Capitolo <b>1</b>        | 23, 24             |
|                                       | <b>2-15</b> Conflitti di interesse                                                               | Capitolo <b>1</b>        | 6                  |
|                                       | <b>2-16</b> Comunicazione di criticità                                                           | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-17</b> Consapevolezza collettiva del più alto organo di governance                          | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-18</b> Valutazione della performance del più alto organo di governance                      | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-19</b> Politiche di remunerazione                                                           | Omessa                   | -                  |
|                                       | <b>2-20</b> Processo per determinare la remunerazione                                            | Omessa                   | -                  |
|                                       | <b>2-21</b> Rapporto di retribuzione totale annua                                                | Omessa                   | -                  |
|                                       | <b>2-22</b> Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile                                | Lettera del Presidente   | 6, 7               |
|                                       | <b>2-23</b> Impegni inerenti alla politica                                                       | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-24</b> Integrazione degli impegni della politica                                            | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-25</b> Processi per rimediare agli impatti negativi                                         | Capitoli <b>2, 3 e 4</b> | 37, 43, 49         |
|                                       | <b>2-26</b> Meccanismi per chiedere supporto e sollevare quesiti                                 | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-27</b> Conformità a leggi e regolamenti                                                     | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-28</b> Appartenenza ad associazioni                                                         | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-29</b> Metodologia per il coinvolgimento degli stakeholder                                  | Capitolo <b>1</b>        | 15 e ss.           |
|                                       | <b>2-30</b> Contratti collettivi                                                                 | Capitolo <b>4</b>        | 50                 |
| GRI 3 Temi materiali 2021             | <b>3-1</b> Processo per determinare i temi materiali                                             | Capitolo <b>1</b>        | 28                 |
|                                       | <b>3-2</b> Elenco dei temi materiali                                                             | Capitolo <b>1</b>        | 29                 |

| Omissioni                                                |              |             |
|----------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| Requisiti omessi                                         | Motivi       | Spiegazione |
| <b>2-19</b><br>Politiche di remunerazione                | Riservatezza | -           |
| <b>2-20</b><br>Processo per determinare la remunerazione | Riservatezza | -           |
| <b>2-21</b><br>Rapporto di retribuzione totale annua     | Riservatezza | -           |

I GRI standard con asterisco (\*) sono stati trattati per le informative applicabili.

| Tema rilevante                                               | GRI Standard / altre fonti                             | Informative trattate        | Capitolo | Pagina   |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|----------|----------|
| Performance economiche e anticorruzione                      | <b>GRI 201</b><br>Performance economiche - 2016*       | 1 / 2 / 4                   | Cap. 2   | 37 e ss. |
|                                                              | <b>GRI 205</b><br>Anticorruzione - 2016                | Tutte                       | Cap. 1   | 23       |
| Energia ed emissioni<br>Lotta ai cambiamenti climatici       | <b>GRI 302</b><br>Energia - 2016*                      | 302 - 1 / 2 / 3             | Cap. 3   | 43       |
|                                                              | <b>GRI 305</b><br>Emissioni - 2016*                    | 305 - 1 / 2 / 3 / 4 / 6 / 7 | Cap. 3   | 45       |
| Salute e sicurezza sul lavoro                                | <b>GRI 403</b><br>Salute e Sicurezza sul Lavoro - 2018 | Tutte                       | Cap. 4   | 52       |
| Knowledge management                                         | <b>GRI 404</b><br>Formazione e Istruzione - 2016*      | 404 - 1                     | Cap. 4   | 54       |
| Occupazione, Non Discriminazione, Pari Opportunità e Welfare | <b>GRI 401</b><br>Occupazione - 2016                   | Tutte                       | Cap. 4   | 49, 50   |
|                                                              | <b>GRI 405</b><br>Diversità e Pari Opportunità - 2016  | Tutte                       | Cap. 4   | 57 e ss. |
|                                                              | <b>GRI 406</b><br>Non Discriminazione - 2016           | Tutte                       | Cap. 4   | 60       |

| Non applicabili                                                                                                                                                            |                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Informative                                                                                                                                                                | Spiegazione                                                                                                 |
| <b>Informativa 201 - 3</b> Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici                                                                    | L'azienda non predispone piani pensionistici poiché tale trattamento è a carico delle Istituzioni nazionali |
| <b>Informativa 302 - 4</b> Riduzione del consumo di energia                                                                                                                | Confindustria Udine non ha un piano di riduzione dei consumi energetici                                     |
| <b>Informativa 302 - 5</b> Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi (n.d.r. - la traduzione dall'inglese è stata corretta rispetto al titolo "ufficiale") | Per i servizi di Confindustria Udine non viene calcolato uno specifico fabbisogno energetico                |
| <b>Informativa 305 - 5</b> Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)                                                                                             | Confindustria Udine non ha un piano di riduzione delle emissioni di gas serra                               |
| <b>Informativa 404 - 2</b> Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione                                                    | In azienda non vengono attuate queste attività                                                              |
| <b>Informativa 404 - 3</b> Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale                         | In azienda i dipendenti non ricevono valutazioni periodiche delle performance                               |

# 06

## NOTA METODOLOGICA

GRI Standard 1  
GRI Standard 2 – 1 / 2 / 3 / 4

Il presente Bilancio di Sostenibilità, anno di rendicontazione 2021, è il primo pubblicato da Confindustria Udine e data 31 agosto 2023; non vi sono per questo informazioni pregresse revisionate.

È stato predisposto e redatto in conformità con i **Consolidated Set of the GRI Standards 2021**.

Il **perimetro** di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nel Bilancio di Sostenibilità si riferisce specificamente alle performance di Confindustria Udine per il **periodo di rendicontazione anno 2022** (01.01.2022 – 31.12.2022). A fini comparativi (ove disponibili) sono presentati i dati dell'esercizio 2021.

La predisposizione, la redazione e la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità rappresentano attività volontarie ed hanno regolare **cadenza annuale**. Il **periodo per il bilancio** è l'anno definito come **"anno solare"**.

Tutte le informazioni forniscono un quadro coerente inerente agli "impatti"; vengono considerati e riferiti sia gli effetti positivi sia quelli negativi. L'enfasi sui vari temi del bilancio riflette la loro priorità relativa.

Questo Bilancio di Sostenibilità descrive puntualmente i dati con le rispettive unità di misura, definendo le relative basi e le possibilità di consultazione e verifica; stabilisce, inoltre, ciò che i dati descritti vogliono dimostrare.

Il presente documento contiene un indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati (GRI Content Index) e rendicontati secondo i GRI Standard in modo tale da consentire la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentate all'interno del Bilancio di Sostenibilità.

Sono illustrate altresì le eventuali tecniche e gli strumenti specifici utilizzati.

Altri documenti cartacei o digitali possono riportare i dati, le informazioni e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità anche in forma sintetica. Ogni documento di cui sopra riporta le informazioni per poter fruire della versione integrale.

Per lo Standard GRI – 305 Emissions – 2016, il Bilancio di Sostenibilità combina, in parte, le Disclosure 305 – 1 e 305 – 2.

**Per tutti i GRI Topic Standard utilizzati per la rendicontazione si applica l'informativa 3.3 Gestione dei temi materiali del Set consolidato dei GRI Standard 2021. Le informazioni sugli impatti di Confindustria Udine si trovano all'inizio dei capitoli 2, 3 e 4.**

Le informazioni sono state rendicontate valutando gli impatti rilevanti che possono essere attualmente misurati con un certo grado di precisione (o stimati) e che possono ricadere sotto la responsabilità o l'influenza, anche parziale, di Confindustria Udine.

#### **Ipotesi e metodologie alla base dei calcoli effettuati su energia ed emissioni**

Le basi dati predisposte dalle Organizzazioni e consultabili presentano le fonti relative a Enti e Istituzioni riconosciute sotto forma di link di accesso alle informazioni pertinenti (es. coefficienti di conversione). Per ciò che concerne indici di conversione e altri parametri, sono state utilizzate le informazioni presenti in documenti emanati, in Italia o in altri Paesi, da enti governativi riconosciuti.

I calcoli dei consumi energetici e delle emissioni sono stati effettuati a partire dai riferimenti tabellari ISPRA per le misurazioni a tutto il 2022. Sono consultabili al link: <https://www.ets.minambiente.it/News#272-pubblicazione-parametri-standard-nazionali-anno-2022>.

Per il potere calorifico inferiore del gasolio da autotrazione si è fatto riferimento alla tabella, sempre collegata alle informazioni di ISPRA, Coefficienti per il calcolo dei consumi per la nomina dell'energy manager a pagina 53 del documento Linee guida per la nomina dell'energy manager reperibile al link: <https://em.fire-italia.org/wp-content/uploads/2022/03/2022-02-Linee-guida-alla-nomina.pdf>.

Per le conversioni relative alle varie unità di misura dell'energia ci si è riferiti all'Ente ENEA; i riferimenti sono consultabili al link: <https://www.energiaenergetica.enea.it/glossario-efficienza-energetica/lettera-c/conversione-fattori-di.html>.

In relazione al calcolo delle emissioni per l'energia elettrica, il coefficiente per la CO<sub>2eq</sub> inerente alla voce "Prodotti petroliferi" è ottenuto come media dei coefficienti descritti alle voci Gas proveniente da gassificazione di idrocarburi pesanti e Gas residui di processi chimici. Questo perché il documento ISPRA del 2017 Fattori di emissione atmosferica di CO<sub>2</sub> e altri gas a effetto serra nel settore elettrico a pagina 9 recita: "... tra i prodotti petroliferi sono considerati **i gas di sintesi da processi di gassificazione e i gas residui da processi chimici** che Terna considera tra gli altri combustibili." Il documento è reperibile al link: [https://www.isprambiente.gov.it/files2017/pubblicazioni/rapporto/R\\_257\\_17.pdf](https://www.isprambiente.gov.it/files2017/pubblicazioni/rapporto/R_257_17.pdf).



# 07

## CONTATTI

**Confindustria Udine**

Largo Carlo Melzi, 2  
33100 Udine

Telefono: + 39 0432 2761

**Sito WEB (contatti):**

[www.confindustria.ud.it](http://www.confindustria.ud.it)

Il presente bilancio è consultabile in forma digitale sul sito

[www.confindustria.ud.it](http://www.confindustria.ud.it)

Concept, testi e realizzazione  
di **Allaround S.r.l.**





CONFINDUSTRIA  
UDINE

[www.confindustria.ud.it](http://www.confindustria.ud.it)



MISTO  
Carta da fonti gestite  
in maniera responsabile  
FSC® C100315



CONFINDUSTRIA  
UDINE

Largo Carlo Melzi, 2  
33100 Udine

Tel. + 39 0432 2761  
[www.confindustria.ud.it](http://www.confindustria.ud.it)