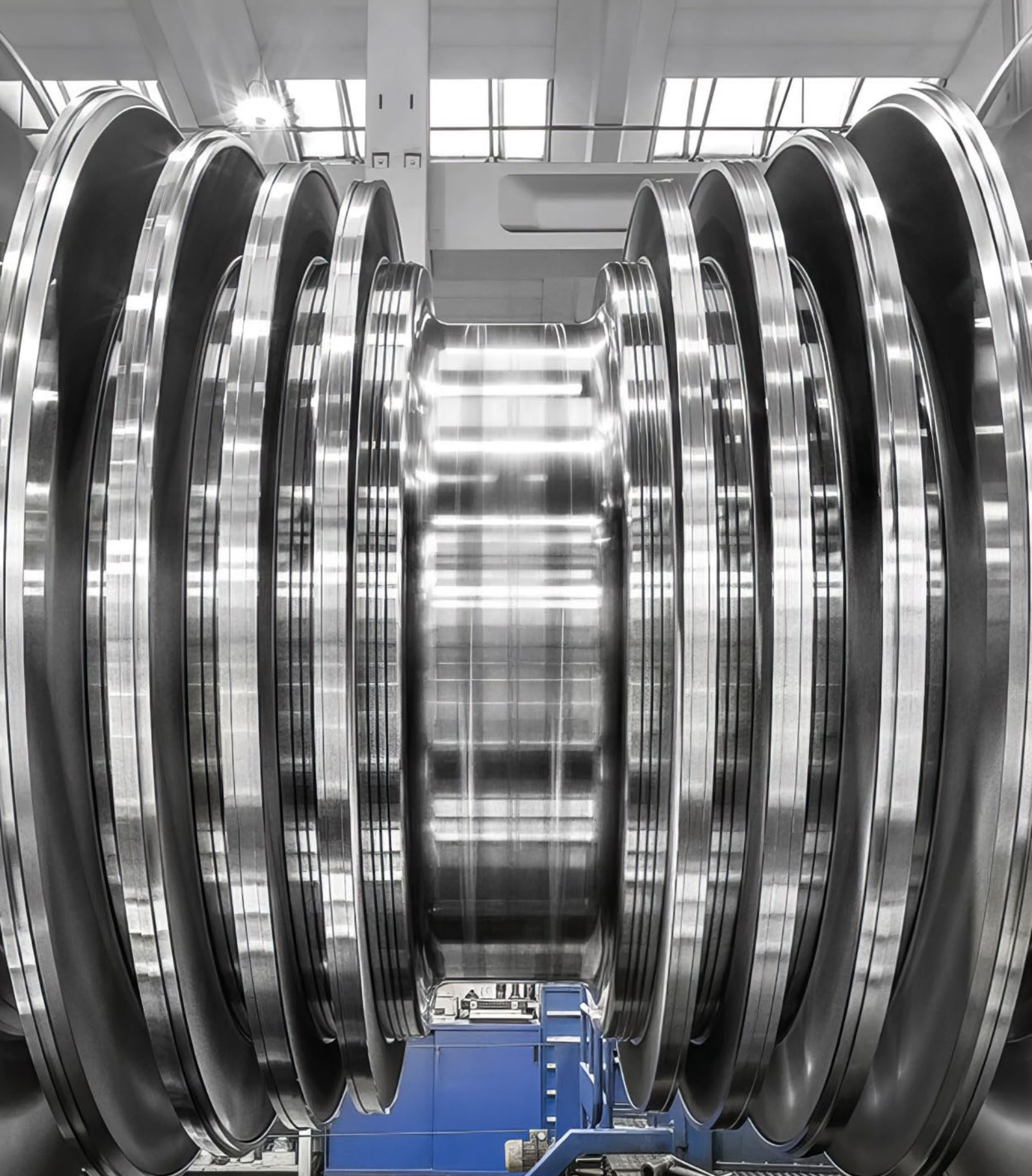




**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ**
2024



INDICE DEI CONTENUTI

Lettera agli stakeholder	p.	3		
Nota metodologica	p.	4		
1	PROFILO AZIENDALE	p.	7	
1.1	Highlights anno 2024	p.	9	
1.2	Chi siamo	p.	10	
1.3	I processi produttivi	p.	13	
1.4	Le linee di business e i clienti	p.	14	
1.5	Principali tappe nella storia	p.	16	
1.6	Vision e mission e valori aziendali	p.	18	
1.7	Il percorso di sostenibilità	p.	20	
1.8	Temi materiali e stakeholder	p.	22	
1.9	Indicatori economici – patrimoniali	p.	29	
2	L'AMBIENTE	p.	33	
2.1	Highlights anno 2024	p.	34	
2.2	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi	p.	36	
2.3	Consumi energetici	p.	38	
2.4	Emissioni di GHG	p.	40	
2.5	Consumi di acqua	p.	42	
2.6	Gestione dei rifiuti	p.	44	
2.7	Inquinamento del suolo	p.	46	
2.8	Emissioni in atmosfera	p.	48	
2.9	Impatti ambientali indiretti	p.	48	
3	LE PERSONE	p.	51	
3.1	Highlights anno 2024	p.	52	
3.2	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi	p.	54	
3.3	Il personale dipendente	p.	56	
3.4	Il personale non dipendente	p.	64	
3.5	Contratti e dialogo sociale	p.	64	
3.6	Formazione e sviluppo delle competenze	p.	65	
3.7	Il sistema retributivo	p.	68	
3.8	Non discriminazione, diversità e pari opportunità	p.	68	
3.9	Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa	p.	72	
3.10	Salute e sicurezza	p.	74	
3.11	Controversie	p.	75	
3.12	Comunità interessate	p.	75	
3.13	Consumatori e utilizzatori finali	p.	78	
4	GOVERNANCE	p.	83	
4.1	Assetto proprietario e organi societari	p.	84	
4.2	Il governo dei temi di sostenibilità	p.	84	
4.3	Organigramma aziendale	p.	86	
4.4	Cybersecurity e protezione dei dati	p.	88	
4.5	Anticorruzione	p.	89	
4.6	Gestione della catena di fornitura	p.	90	
	Indice dei contenuti GRI	p.	92	
	Indice dei contenuti VSME	p.	96	
	Standard ESRS	p.	100	



LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Gentili Stakeholder,

con piacere presentiamo il primo Bilancio di Sostenibilità di Bruno Presezzi S.p.A., un documento volto a illustrare i nostri impegni ESG, gli obiettivi strategici e le aree di miglioramento individuate. Siamo consapevoli che questo rappresenti solo l'inizio di un percorso ambizioso, che intendiamo portare avanti con rigore e trasparenza.

Bruno Presezzi S.p.A. costituisce, da sempre, un punto di riferimento per qualità, innovazione e tecnologia nei settori in cui opera. La nostra missione consiste nell'offrire soluzioni avanzate e sostenibili, integrate nei processi aziendali e nell'attività quotidiana.

Il Bilancio è redatto in un contesto globale segnato da sfide ambientali, sociali ed economiche di rilevante portata, nonché da crescente instabilità normativa e geopolitica. In tale quadro, il nostro impegno per la sostenibilità rappresenta non solo una responsabilità, ma anche un'opportunità per generare valore condiviso e consolidare la fiducia di tutti gli stakeholder.

Negli ultimi anni abbiamo avviato e, in molti casi, completato diverse iniziative per:

1. Ridurre l'impatto ambientale

- Ottimizzazione dei consumi energetici e idrici;
- Implementazione di soluzioni per la riduzione dei rifiuti e dei materiali non riciclabili.

2. Migliorare le condizioni lavorative

- Programmi di formazione continua;
- Iniziative a favore della salute, sicurezza e inclusività nei luoghi di lavoro.

3. Promuovere una cultura etica e trasparente

- Rafforzamento dei processi di governance interna;
- Adozione di politiche di compliance, anticorruzione e responsabilità sociale.

Tali azioni rafforzano la nostra credibilità e creano un terreno solido su cui costruire gli obiettivi futuri. Guardiamo avanti con determinazione, consapevoli che il percorso di sostenibilità richieda un costante miglioramento, innovazione e collaborazione sinergica con partner e comunità. Il nostro focus è sui risultati misurabili, sull'affidabilità dei dati e sulla verifica continua delle performance, per garantire un processo di rendicontazione rigoroso e accessibile a tutti.

Desidero ringraziare sinceramente tutte le persone e le entità coinvolte in questo progetto: dal team interno ai consulenti esterni, fino ai fornitori e alle istituzioni. Grazie al vostro contributo, possiamo avviare e comunicare ufficialmente questo primo bilancio, con l'intento di condividerne i progressi e affrontare insieme le sfide future.

Confidiamo che questa pubblicazione rappresenti un punto di partenza significativo e che sia apprezzata per la trasparenza e l'autenticità con cui è stata realizzata. Siamo pronti a proseguire questo percorso al vostro fianco e a consolidare risultati sempre più rilevanti per l'azienda e per la collettività.

Il Presidente
Alberto Presezzi

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento si riferisce al periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024, coerentemente con il periodo di riferimento del bilancio di esercizio. Si tratta della prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di Bruno Presezzi S.p.A.: le prossime pubblicazioni avranno cadenza annuale.

Lo standard di riferimento adottato è ESRS (European Sustainability Reporting Standards), sviluppato da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), con un'integrazione secondaria dei GRI Standards "reporting with reference to". Gli standard e le informative utilizzate sono indicati nell'Indice dei contenuti GRI. Nonostante durante il processo di editing del presente report la commissione europea abbia presentato un pacchetto di proposte (cosiddetto "Omnibus") che consentirebbe ad entità come Bruno Presezzi S.p.A. di applicare principi meno stringenti previsti per le piccole medie imprese (VSME), si è scelto di utilizzare come standard di riferimento i più rigorosi standard ESRS, per le grandi imprese, impegnandosi a rendicontare le questioni di sostenibilità con la massima trasparenza e completezza possibile.

Pur non avendo coperto completamente gli standard ESRS nella loro versione più completa, la rendicontazione ha incluso ulteriori informazioni, oltre a quelle specificamente richieste dagli standard volontari VSME.

La definizione dei temi materiali, rispetto ai quali si è concentrata la rendicontazione, è avvenuta in base a un processo di analisi descritto nel relativo paragrafo del capitolo del "Profilo aziendale". Si riporta che tale processo è ancora in via di affinamento: nei prossimi esercizi potranno emergere nuovi risultati, in base agli approfondimenti e alle evoluzioni della metodologia impiegata. Questo rappresenta un primo sforzo di consapevolezza e individuazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità legati alle attività di Bruno Presezzi S.p.A. Attraverso questo processo, l'azienda mira

a identificare e comprendere meglio le aree chiave che influenzano la sostenibilità aziendale, nonché a sviluppare strategie efficaci per mitigare i rischi e sfruttare le opportunità emergenti.

La consapevolezza e la gestione di questi aspetti sono fondamentali per garantire una crescita sostenibile e responsabile nel lungo termine.

La rendicontazione delle performance ambientali e sociali ha la finalità di fornire informazioni rispetto alle politiche, alle azioni, agli obiettivi, e ai KPI, se presenti e disponibili, relativamente ai temi materiali individuati. Ogni capitolo del presente documento inizia con una pagina introduttiva, nella quale sono richiamati i temi materiali, la connessione con gli obiettivi di sviluppo sostenibile SDGs pertinenti, e le azioni implementate, tra quelle individuate e riportate nelle schede di approfondimento pubblicate per ciascun SDG sul sito di UN Global Compact Network Italia.

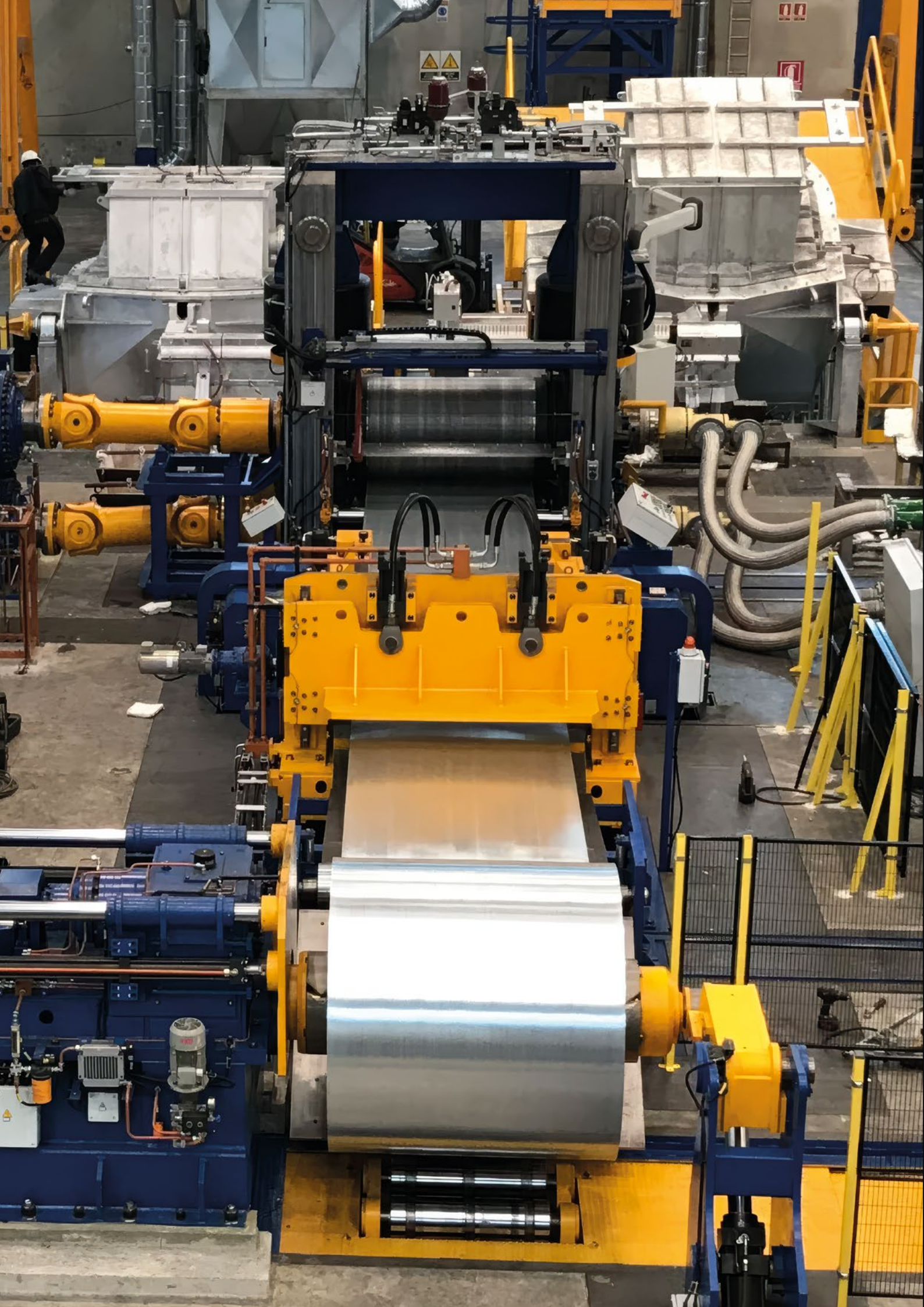
I dati sono calcolati in modo puntuale sulla base delle risultanze contabili, extracontabili e di sistemi informativi di Bruno Presezzi S.p.A. e validati dai relativi responsabili. Il processo di rendicontazione e la redazione del documento sono state supportate dalla consulenza specialistica di SENECA S.r.l.





1 PROFILO AZIENDALE

1.1	Highlights anno 2024	p. 9
1.2	Chi siamo	p. 10
1.3	I processi produttivi	p. 13
1.4	Le linee di business e i clienti	p. 14
1.5	Principali tappe nella storia	p. 16
1.6	Vision e mission e valori aziendali	p. 18
1.7	Il percorso di sostenibilità	p. 20
1.8	Temi materiali e stakeholder	p. 22
1.9	Indicatori economici – patrimoniali	p. 29



1.1 HIGHLIGHTS ANNO 2024

200+

Collaboratori

60.000mq

Superficie operativa

2

Unità operative
all'avanguardia

69,1 Mln euro

Fatturato anno 2024

1,6 Mln euro

Utile netto anno 2024

1.2 CHI SIAMO

SITUATA NEL CUORE DELLA LOMBARDIA INDUSTRIALE, BRUNO PREZZI S.P.A. OPERA NEL SETTORE METALMECCANICO DA CIRCA 70 ANNI.

L'AZIENDA È CARATTERIZZATA DA UNA STORIA DI ECCELLENZA, SVILUPPATA ATTRAVERSO GENERAZIONI: È STATA FONDATA NEL 1954 COME PICCOLA OFFICINA ARTIGIANALE, ED È OGGI ICONA DI QUALITÀ E INNOVAZIONE.

Bruno Prezzi S.p.A. opera in 2 sedi produttive. La **sede principale**, situata a Burago di Molgora (MB), occupa un'area di 34.000 m² (di cui 9.000 coperti) e si avvale di una media di 91 dipendenti impegnati in lavorazioni meccaniche e montaggi.

La **seconda unità produttiva**, con mediamente 21 dipendenti, si occupa di carpenteria e saldatura. Tale unità, precedentemente collocata a Madone (BG), è stata trasferita nel corso del 2024 a Terno d'Isola (BG).

Negli anni si sono instaurate relazioni solide e durature con i clienti, guadagnando la loro fiducia per affrontare sfide sempre più ambiziose. Bruno Prezzi S.p.A. è partner per OEM e aziende leader a livello globale nei settori Energia, Oil & Gas e Meccanica generale.

L'attività principale è classificata nel codice NACE 25.11 – Fabbricazione di strutture metalliche e di parti di strutture.

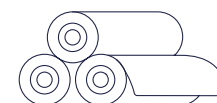
Il mercato di riferimento è principalmente internazionale e mondiale, in cui la presenza di Bruno Prezzi S.p.A. è radicata da anni, grazie alla competenza e professionalità nell'affrontare attività molto complesse. La qualità che Bruno Prezzi S.p.A. garantisce ha reso infatti possibile la fidelizzazione di clienti molto importanti, provenienti da diverse parti del mondo.





1.3 I PROCESSI PRODUTTIVI

GLI AMBITI OPERATIVI DI BRUNO PREZZI S.P.A. SONO DIVERSIFICATI, CON CICLI PRODUTTIVI SPECIFICI E DEDICATI PER CIASCUN SETTORE.



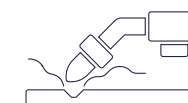
SETTORE ALLUMINIO:

comprende la progettazione, costruzione e implementazione di linee e impianti completi per la colata continua di nastro di alluminio e sue leghe, oltre a modernizzazioni e parti per tali impianti, inclusi rulli, camicie e operazioni di incalzatura. Infine, le attività in questo settore comprendono modernizzazioni e componenti per laminatoi e presse per estrusione.



SETTORE MECCANICO E OLEODINAMICO:

include la progettazione, costruzione, assemblaggio e collaudo finale di gruppi completi o parti di macchine.



LAVORAZIONI CONTO TERZI:

prevede la realizzazione su disegno del cliente di componenti e gruppi di varie tipologie e dimensioni per macchinari industriali, come valvole per l'industria petrolifera, alberi, mandrini, riduttori, anime per bobine e componenti di grandi macchine industriali.

L'azienda lavora prevalentemente su commessa. Il processo produttivo prende avvio con l'**acquisizione dell'ordine**, seguito dalla **progettazione** (se richiesta) da parte dell'ufficio tecnico, l'**analisi dei disegni** forniti dal cliente e la **definizione dei cicli produttivi** a cura dell'ufficio produzione. I **materiali grezzi vengono acquistati** dall'ufficio acquisti, mentre l'**ufficio CAD-CAM programma le macchine utensili** necessarie per le lavorazioni.

Una volta completati tutti i preparativi, si procede con la **produzione vera e propria**, che può avvenire su diverse macchine utensili o solo su una, in base alle esigenze contrattuali. Durante ogni fase, il **servizio di controllo qualità** verifica costantemente la conformità dei prodotti ai requisiti previsti. I pezzi lavorati possono poi essere trasferiti al **reparto montaggio** per l'assemblaggio e i **collaudi finali** prima della spedizione.

1.4
LE LINEE DI BUSINESS E I CLIENTI

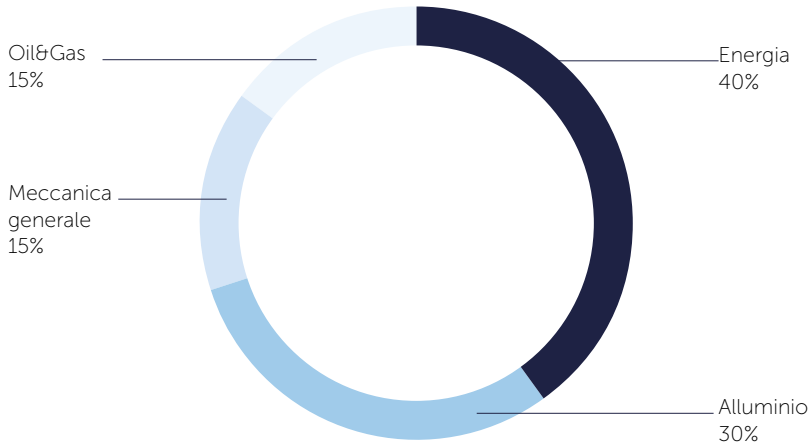
LE PRINCIPALI ATTIVITÀ AZIENDALI RIGUARDANO:

- **lavorazioni meccaniche** di precisione per componenti complesse e critiche;
- **carpenteria metallica** in materiali speciali come acciai martensitici, duplex e superleghe;
- **impianti e componenti di impianti per colate continue per alluminio e leghe** non ferrose;
- **soluzioni chiavi in mano che integrano progettazione, assemblaggio e collaudo;**
- **impianti Skid modulari**, progettati per ottimizzare processi complessi nei settori Energia, Oil & Gas e Compressori (gli Skid sono strutture modulari che integrano apparecchiature industriali su una base compatta, facilitando il trasporto, l'installazione e la manutenzione. Grazie alla loro configurazione preassemblata, permettono di ridurre i tempi di fermo impianto e ottimizzare i processi produttivi in diversi settori, come l'Oil & Gas e l'industria chimica);
- **impianti per la colata continua dell'alluminio**, progettati per garantire massima produttività e qualità grazie a tecnologie brevettate e sistemi di automazione avanzati.

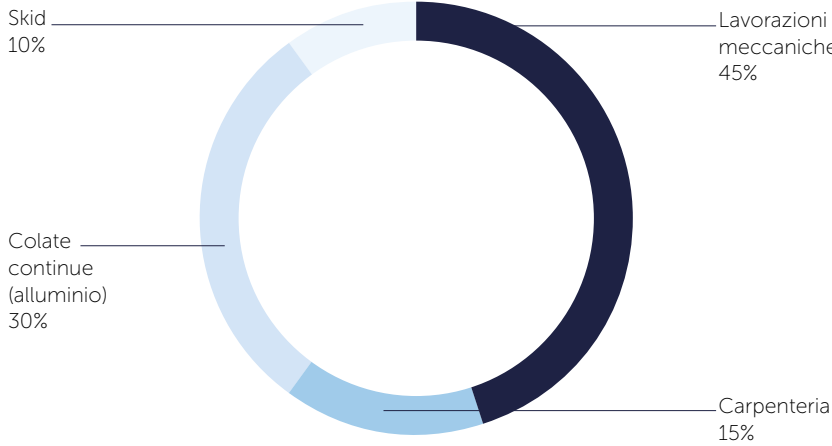
I SETTORI DI RIFERIMENTO DI TALI ATTIVITÀ SONO DIVERSI:

- **Energia**
 - Componenti lavorati (tra cui rotor, ruote compressore e turbina, giranti e diaframmi)
 - Strutture di carpenteria (inclusi tutti i tipi di casse per turbine a vapore e a gas)
 - Impianti ausiliari
- **Meccanica generale**
 - Lavorazioni meccaniche di finitura ad alta precisione
 - Produzione di grandi carpenterie
 - Costruzione di macchine e impianti completi
 - Collaudi dimensionali e test non distruttivi
 - Revamping di macchine e impianti
- **Oil & Gas**
 - Compressori: casse, alberi e giranti
 - Componenti a Y: forgiati, simmetrici e non simmetrici
 - Swivel joints
 - Valve body
 - Sistemi Blow Out Preventer (BOP)

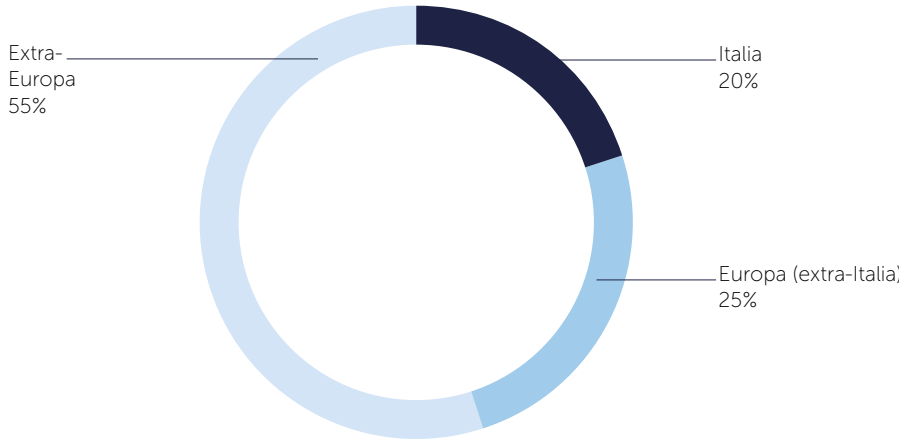
FATTURATO PER SETTORE 2024



FATTURATO PER LINEA DI PRODOTTO 2024



FATTURATO PER AREA GEOGRAFICA CLIENTE 2024



1.5 PRINCIPALI TAPPE NELLA STORIA

LA NASCITA

L'azienda viene fondata da Bruno Presezzi e la moglie Bianca in un garage a Vimercate (via Burago). Inizialmente l'attività è un'officina meccanica conto terzi con un solo tornio.

1954

DIVERSIFICAZIONE E AMPLIAMENTO

Introduzione di un reparto di carpenteria per strutture saldate. Creazione di un ufficio per progettazione, segnando il passaggio dalla semplice lavorazione meccanica alla progettazione e realizzazione di macchinari completi.

Anni '80

Anni
'60-'70

LA CRESCITA

Il garage si rivela insufficiente e l'azienda si trasferisce in una sede più grande in via Stefanardo, sempre a Vimercate. Successivamente, si stabilisce nei capannoni di via per Ornago a Burago Molgora, attuale sede principale.

2000

SPECIALIZZAZIONE

L'azienda si concentra su due settori principali: Alluminio: produzione di macchine per la colata continua. Energia: produzione di componenti per turbine e compressori industriali.

NUOVA GENERAZIONE

Alberto Presezzi e la moglie Barbara segnano l'ingresso della seconda generazione nella guida dell'azienda.

2012

SUCCESSO GLOBALE

Bruno Presezzi S.p.A. conta oltre 100 dipendenti. La produzione è destinata per oltre il 90% al mercato estero.

Oggi

2024

CELEBRAZIONE
DEI 70 ANNI



1.6

VISION, MISSION E VALORI AZIENDALI

OFFRIRE AI NOSTRI CLIENTI SOLUZIONI PERSONALIZZATE E DI ECCELLENZA, CAPACI DI TRASFORMARE LE SFIDE IN OPPORTUNITÀ.

I valori che guidano l'azienda sono radicati nella nostra storia, ma guardano al futuro:



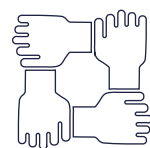
Capitale umano e sicurezza: le persone sono al centro del successo aziendale. La valorizzazione del capitale umano è tra le priorità aziendali, favorendo un clima di rispetto e collaborazione, investendo nella formazione e garantendo la sicurezza del personale, attraverso rigorosi controlli e audit regolari.



Qualità e passione per l'eccellenza: il lavoro si basa su rigorosi standard di qualità, certificati ISO 9001, ISO 1090, ISO 3834 per superare sempre le aspettative. Ogni progetto è un'opportunità per dimostrare l'attenzione aziendale al dettaglio e l'impegno nell'offrire soluzioni d'eccellenza.



Innovazione continua e sostenibilità: obiettivo aziendale è anticipare le tendenze. L'innovazione continua garantisce ai clienti soluzioni all'avanguardia, mantenendo un forte impegno verso la sostenibilità. L'azienda opera con responsabilità, rispettando l'ambiente e le persone coinvolte.



Empatia e collaborazione: ogni relazione con i clienti è costruita su ascolto e fiducia reciproca. Per l'azienda essere partner significa costruire insieme soluzioni, non essere semplici fornitori.



1.7

IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

La volontà aziendale di intraprendere un percorso orientato alla sostenibilità nasce dalla consapevolezza di operare in un contesto caratterizzato da significativi cambiamenti e sfide, per cui fattori sociali e ambientali sono elemento imprescindibile del fare impresa.

BRUNO PRESEZZI SPA

VIA PER ORNAGO, 8
20875 BURAGO DI MOLGORA MB IT - ITALIA

For Operative Units see Annex/ Annexes
has implemented and maintains a/an

Quality Management System
for the following scope:

Design and production of machines and plants for production of coils in aluminium alloy and of special machines.
Production of valves for power generation and oil and gas fields.
Construction of metal structural works and mechanical machining.

which fulfils the requirements of the following standard:

ISO 9001:2015

Issued on: 2023-12-10
First issued on: 2008-12-10
Expires on: 2026-12-09

Le certificazioni dei sistemi di gestione di qualità, di prodotto e ambientali, ottenute e mantenute nel tempo, dimostrano l'impegno aziendale nell'implementare concretamente principi e valori nelle procedure aziendali.

BRUNO PRESEZZI SPA

VIA PER ORNAGO, 8
20875 BURAGO DI MOLGORA MB IT - Italia

For Operative Units see Annex/Annexes
has implemented and maintains a/an

Environmental Management System
for the following scope:

Mechanical machining. Design and production of machines and plants for production of coils in aluminium alloy and of special machines by meaning of machining and assembly.
Design and production of valves for power generation and oil and gas fields by meaning of machining and assembly.
Carpentry construction by meaning of cutting, bending and welding processes.

which fulfils the requirements of the following standard:

ISO 14001:2015

Issued on: 2023-06-29
Firts issued on: 2017-06-29
Expires on: 2026-06-28

Primo Bilancio di sostenibilità 2024

1.8
TEMI MATERIALI E STAKEHOLDER

LA MATERIALITÀ RIVESTE UN RUOLO CHIAVE NEL CONTESTO DEL REPORTING DI BRUNO PRESEZZI S.P.A., POICHÉ CONSENTE AL MANAGEMENT DI IDENTIFICARE LE TEMATICHE DA RENDICONTARE.

LA DETERMINAZIONE DELLE QUESTIONI MATERIALI NON SOLO RISPONDE A FINALITÀ DI REPORTING, MA SUPPORTA ANCHE IL PROCESSO DECISIONALE, L'ALLOCAZIONE DEL BUDGET, LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL TOP MANAGEMENT.

GLI STANDARD DI RIFERIMENTO EUROPEI (ESRS) PREVEDONO UN APPROCCIO COMPLESSO E ARTICOLATO, DENOMINATO “DOPPIA MATERIALITÀ”.

LA MATERIALITÀ, INTESA COME CRITERIO PER L'INSERIMENTO DI INFORMAZIONI SPECIFICHE NEI BILANCI DI SOSTENIBILITÀ, SI DECLINA IN DUE PROSPETTIVE.

La rilevanza d’impatto
(Impact Materiality)

Tale prospettiva adotta un approccio “inside-out”, focalizzandosi sugli effetti che l’organizzazione esercita sull’ambiente esterno. Una questione di rilevanza in questo contesto riguarda gli impatti, sia negativi che positivi, che possono essere effettivi o potenziali, sulle persone e sull’ambiente, considerando orizzonti temporali brevi, medi

o lunghi. Tali impatti includono non solo quelli derivanti dalle operazioni dirette, ma anche quelli lungo l’intera catena del valore, sia a monte che a valle. Questo comprende i prodotti e i servizi offerti, nonché i rapporti commerciali intrattenuti. In altre parole, l’analisi si estende agli effetti che le attività aziendali possono avere su tutti gli stakeholders coinvolti, direttamente o indirettamente, e su come queste interazioni possano influenzare l’ambiente e la società nel loro complesso.

La rilevanza finanziaria
(Financial Materiality)

Una questione di sostenibilità assume rilevanza finanziaria quando comporta, o si può ragionevolmente prevedere che comporti, impatti significativi sulle performance economiche di Bruno Presezzi S.p.A. Questo significa che tali aspetti possono influenzare direttamente o indirettamente lo sviluppo dell’azienda, la sua solidità patrimoniale, i risultati operativi, i flussi di cassa, l’accesso ai finanziamenti e il costo del capitale nel breve, medio e lungo termine. I rischi e le opportunità legati alla sostenibilità possono derivare da eventi già accaduti oppure da dinamiche future, e il loro impatto non si limita agli elementi sotto il diretto controllo aziendale, ma include anche fattori emergenti dai rapporti commerciali esterni al perimetro di consolidamento del bilancio.

Per questo motivo, nella preparazione del presente report, si è ritenuto fondamentale definire i temi materiali per Bruno Presezzi S.p.A. attraverso un processo strutturato, suddiviso nelle seguenti fasi:

- **coinvolgimento della leadership aziendale** - raccolta delle opinioni e delle valutazioni dei rappresentanti dell’alta direzione e dei responsabili delle diverse funzioni aziendali, per identificare i temi materiali più rilevanti;

- **analisi del contesto di settore** - studio dei temi individuati da altri player di riferimento, con l’obiettivo di identificare le principali sfide e opportunità del mercato, nonché le migliori pratiche adottate dai concorrenti;
- **allineamento agli standard europei** - confronto dei temi precedentemente individuati con quelli previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), per garantire la coerenza con il quadro normativo europeo e migliorare la trasparenza e comparabilità delle informazioni.

La valutazione dei temi materiali ha tenuto conto anche del contesto giuridico e regolamentare, dei benchmark esistenti specifici per il settore e delle pubblicazioni sulle tendenze generali. Questo processo ha portato alla definizione di un elenco di temi, giudicati rilevanti e quindi materiali per l’azienda, con l’individuazione, per ciascuno di essi, dei relativi **impatti, rischi e opportunità** connessi. Tra parentesi, “E” o “P”, a seconda che l’impatto risulti essere “effettivo” o “potenziale”.

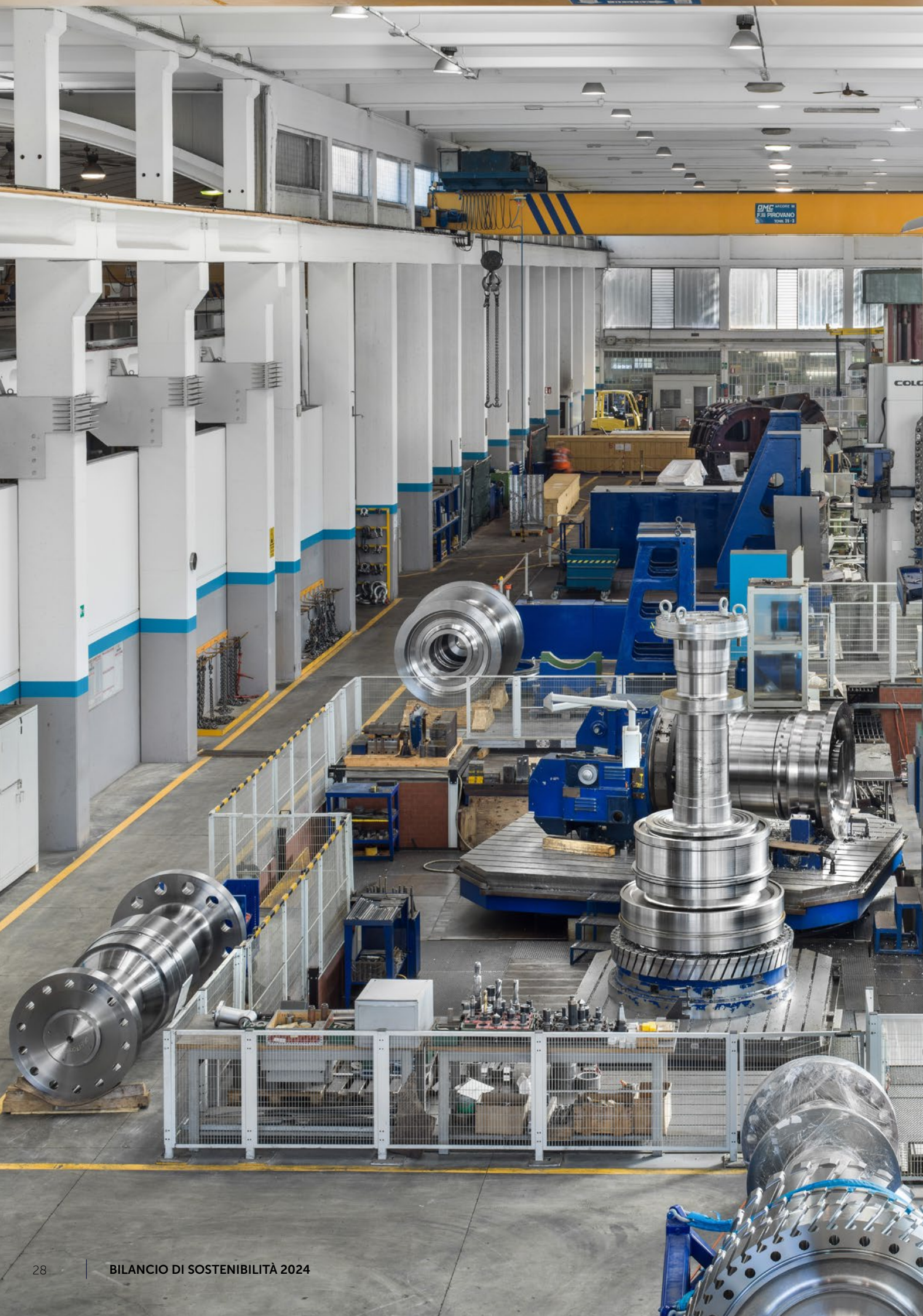
MACRO-TEMA MATERIALE	TEMA MATERIALE	Materialità d'impatto		Materialità finanziaria	
		Impatti negativi	Impatti positivi	Rischi	Opportunità
1. PERSONALE	1.1 Formazione – sviluppo professionale	Potenziali disagi tra i lavoratori per percorsi formativi oltre l'orario standard, con impatti negativi sull'equilibrio vita-lavoro (P).	Consolidamento del know-how aziendale e accrescimento delle competenze tecniche, incrementando la competitività settoriale (E). Maggiore coinvolgimento del personale (E), diffusione di conoscenze oltre il contesto lavorativo con benefici su famiglie e comunità (P), e sensibilizzazione sui principi della sostenibilità (P).	Difficoltà nella fidelizzazione di risorse specializzate, sanzioni per omissione della formazione obbligatoria, perdita di certificazioni strategiche, incremento di malattie professionali e infortuni, compromissione della redditività e discontinuità operativa con conseguenze sulla qualità dei prodotti.	Rafforzamento del capitale umano e crescita aziendale sfruttando competenze consolidate. Mantenimento delle certificazioni strategiche, disponibilità di profili sostitutivi formati e creazione di un circolo virtuoso per il sistema d'impresa.
	1.2 Benessere - equilibrio tra vita professionale e vita privata	Percezione di disconnessione tra necessità individuali e pratiche aziendali, con conseguente insoddisfazione diffusa che compromette clima organizzativo e produttività (P).	Maggiore identificazione con i valori aziendali e senso di appartenenza più saldo (E). Stabilità delle condizioni lavorative tramite politiche di flessibilità calibrate (E), miglioramento del benessere psicofisico con effetti positivi sulla performance (P), creando un ambiente congeniale alle esigenze del personale (P).	Dispersione di competenze tecniche e gestionali per elevato turnover, riduzione di produttività, creatività e capacità di innovazione dovuta a clima organizzativo sfavorevole.	Innalzamento di creatività e produttività per maggiore soddisfazione del personale, crescente attrattività verso talenti, clienti e partner strategici, rafforzamento della retention e reputazione aziendale.
	1.3 Condizioni di lavoro - diversità, pari opportunità e inclusione	Malcontento di persone meritevoli che non trovano condizioni di lavoro inclusive ed eque, mancanza di opportunità lavorative adeguate (P). Situazioni di discriminazione e mancata inclusione di categorie vulnerabili (P).	Valorizzazione delle potenzialità individuali di ciascuna persona (P), ambiente di lavoro privo di pregiudizi (P) e inclusione lavorativa di persone con disabilità (E).	Sanzioni per numero insufficiente di disabili, rischio reputazionale per inadeguata gestione della parità di trattamento, potenziali sanzioni e contenziosi, difficoltà organizzative per integrazione di culture diverse.	Maggiore riconoscibilità del brand sui principi di diversità e inclusione, incremento del patrimonio di competenze e punti di vista con rafforzamento del valore aziendale.

MACRO-TEMA MATERIALE	TEMA MATERIALE	Materialità d'impatto		Materialità finanziaria	
		Impatti negativi	Impatti positivi	Rischi	Opportunità
1. PERSONALE	1.4 Salute e sicurezza	Pratiche aziendali non perfettamente allineate agli standard di protezione, con conseguenti potenziali infortuni e malattie professionali (P).	Minore incidenza di infortuni e malattie professionali attraverso politiche di sicurezza avanzate (E) e diffusione della cultura della prevenzione tramite protocolli mirati e formazione dedicata (E).	Conseguenze legali e sanzioni per inosservanza delle regolamentazioni, rischio reputazionale significativo da eventuali incidenti sul lavoro.	Miglioramento reputazionale tramite sistema di gestione solido (ISO 45001), operatività più fruttuosa per benessere psicofisico della forza lavoro, disponibilità del personale a pieno regime per minor numero di assenze legate a infortuni.
2. COMUNITÀ INTERESSATE	2.1 Coinvolgimento e valorizzazione delle comunità	Le comunità sono direttamente interessate dagli impatti ambientali aziendali (E) e rischiano di essere estromesse da processi decisionali che le riguardano, non partecipando a percorsi di crescita comune (P).	Supporto e valorizzazione delle comunità territoriali attraverso iniziative sociali, attività benefiche e sponsorizzazioni (E), determinando incremento del benessere grazie al coinvolgimento attivo (P).	Perdita di consenso per mancanza di continuità e trasparenza nelle attività di responsabilità sociale, compromettendo il rapporto con il territorio.	Effetto reputazionale positivo, possibilità di diventare esempio di valorizzazione della comunità e imporsi come "patrimonio territoriale", crescita del modus operandi aziendale attraverso confronto e arricchimento reciproco.
3. CONSUMATORI E UTENTI FINALI	3.1 Differenziazione del mercato		Soddisfazione del cliente derivante dall'accesso a prodotti altrimenti non reperibili sul mercato, rispondendo a esigenze specifiche e uniche (P).	Incremento dei costi produttivi per maggiori investimenti in ricerca e sviluppo necessari per mantenere la differenziazione competitiva.	Creazione di nuovi segmenti di mercato e opportunità di espansione strategica, posizionamento in nicchie specifiche e redditizie.
	3.2 Soddisfazione dei clienti/coinvolgimento	Potenziali disagi, danni o insoddisfazioni riscontrati dal consumatore/utente finale a causa di inefficienze o carenze nei prodotti offerti (P).	Fruizione di servizi tramite agevolazioni e supporto dedicato (E), allineamento alle reali esigenze del cliente tramite capacità di ascolto e dialogo (E). Risoluzione tempestiva di criticità con consulenza efficace (E), benefici da prodotti innovativi (E) e coinvolgimento attivo, percezione di partecipazione diretta ai processi aziendali (P).	Perdita di clienti per inefficienze nei processi o mancata risposta alle esigenze, impatto negativo sulla redditività per progressi tecnologici non gestiti adeguatamente, incremento dei costi per adeguamento a standard più stringenti.	Rafforzamento della reputazione aziendale con effetti positivi sulla percezione del brand, introduzione di tecnologie innovative per crescita e produttività, evoluzione del modus operandi tramite confronto e arricchimento reciproco cliente-impresa.

MACRO-TEMA MATERIALE	TEMA MATERIALE	Materialità d’impatto		Materialità finanziaria	
		Impatti negativi	Impatti positivi	Rischi	Opportunità
3. CONSUMATORI E UTENTI FINALI	3.3 Pratiche commerciali responsabili	Potenziale danno per il consumatore derivante dalla ricezione di informazioni fuorvianti, con conseguente compromissione della sua capacità decisionale (P).	Maggiore soddisfazione del consumatore, assicurata dalla trasparenza e affidabilità delle informazioni ricevute (E).	Potenziale rischio di sanzioni e contenziosi derivanti da eventuali violazioni normative.	Maggiore fiducia da parte degli stakeholder, consolidata attraverso pratiche trasparenti orientate alla qualità.
	3.4 Salute e sicurezza utilizzatori	Messa a rischio della salute e sicurezza di consumatori e utilizzatori per produzione di beni non conformi agli standard di qualità prescritti (P).	Incremento della fiducia nei prodotti tramite miglioramento dell'affidabilità e conformità agli standard richiesti (P).	Danni reputazionali per sanzioni, contenziosi, controversie legali o criticità gestionali legate alla non conformità dei prodotti.	Riduzione dei costi assicurativi per assenza o diminuzione di eventi avversi legati ai prodotti, migliorando la sostenibilità economica dell'attività.
4. AMBIENTE	4.1 Cambiamenti climatici	Generazione di emissioni di gas serra in atmosfera, derivante dall'impiego di fonti energetiche fossili nei processi produttivi e operativi (E).	Miglioramento progressivo della composizione del mix energetico aziendale, con conseguente riduzione delle emissioni di gas serra e maggiore sostenibilità delle operazioni (E).	Alti investimenti per rispettare normative ambientali in evoluzione, costi elevati per il rinnovo dei veicoli aziendali e difficoltà nel garantire conformità normativa tempestiva.	Possibilità di espandersi nelle energie rinnovabili e innovazione tecnologica, avviare collaborazioni con enti di ricerca e attrarre nuove competenze legate alla transizione ecologica.
	4.2 Inquinamento	Dispersione di sostanze inquinanti, diverse dai gas serra, con possibili ripercussioni sulla qualità dell'aria e degli ecosistemi circostanti (P).	Riduzione degli inquinanti grazie a tecnologie avanzate (P) e miglioramento dell'aria negli ambienti di lavoro tramite sistemi di filtrazione (E).	Sanzioni per emissioni e costi maggiori per l'utilizzo di materie e processi a basso impatto ambientale.	Ampliamento del portafoglio clienti attraendo soggetti sensibili agli aspetti ambientali e interessati a ridurre l'impronta ecologica, posizionamento come partner sostenibile.
	4.3 Rifiuti ed economia circolare	Crescita della quantità di rifiuti prodotti (P) e impatti sull'ambiente per accumulo e smaltimento degli scarti industriali (E).	Riduzione carta e plastica monouso (E), riutilizzo di materiali come stracci dopo lavaggi adeguati (E) e sostituzione del legno con acciaio per migliorare la durabilità e ridurre sprechi (E).	Costi elevati per una gestione dei rifiuti conforme alle normative ambientali e di sicurezza.	Non sono evidenziate opportunità specifiche, se non quelle collegate al riutilizzo e all'impiego di materiali più sostenibili.

Nella tabella sottostante si riporta, per ciascun tema materiale identificato, le principali politiche, azioni ed obiettivi futuri di Bruno Presezzi S.p.A.

DIMENSIONE	TEMA MATERIALE	POLITICHE, AZIONI ED OBIETTIVI PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ
AMBIENTE	Consumi energetici/ emissioni	L'azienda dispone di un sistema di gestione certificato ISO 14001:2015, supportato da una politica ambientale strutturata e da sistemi di monitoraggio delle metriche legate agli impatti ambientali. Sono stati realizzati investimenti e adottate misure mirate alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni, privilegiando l'uso di fonti energetiche rinnovabili. Infine, il sistema di gestione presidia anche il tema dei rifiuti. Per approfondimenti, si rimanda al capitolo "L'ambiente".
	Rifiuti	
	Inquinamento	
FORZA LAVORO PROPRIA	Formazione-sviluppo professionale	L'azienda adotta un approccio concreto alla gestione della formazione e dello sviluppo professionale, con programmi mirati al miglioramento e al potenziamento delle competenze del personale. Le decisioni sugli avanzamenti di carriera si basano sui principi di equità, non discriminazione e meritocrazia, garantendo un percorso di crescita basato sulle capacità e sull'impegno. Per ulteriori dettagli, si rimanda al paragrafo dedicato alla Formazione e sviluppo delle competenze.
	Benessere	Il benessere delle persone è uno dei fattori che garantiscono la soddisfazione dei dipendenti e quindi migliorano la produttività e le performance aziendali. Il dialogo e la comunicazione con i dipendenti è alla base della buona e duratura relazione che l'azienda intrattiene con i propri dipendenti. Per approfondimenti, si rimanda al capitolo "Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata".
	Diversità – pari opportunità – inclusione	I principi etici sono parte integrante della Bruno Presezzi S.p.A.: sono radicati nella cultura aziendale e trovano applicazione concreta nelle attività quotidiane. Per maggiori dettagli, si rimanda al paragrafo "Non discriminazione, diversità e pari opportunità". È stato inoltre istituito un canale di segnalazione anonimo, che consente di riportare adeguatamente eventuali comportamenti scorretti o illegali.
	Salute e sicurezza	L'azienda monitora gli indici infortunistici e ha un sistema di gestione volto alla minimizzazione dei rischi e degli infortuni. Tra gli obiettivi aziendali vi è l'ottenimento della certificazione 45001.
CONSUMATORI E UTENTI FINALI	Salute e sicurezza degli utilizzatori finali	La certificazione di qualità garantisce la presenza di processi e procedure finalizzate a tutelare qualità, salute e sicurezza dei prodotti.
	Differenziazione dal mercato	L'azienda insegue l'innovazione e la ricerca di soluzioni che superano le migliori alternative disponibili sul mercato, al fine di incontrare le aspettative di un numero sempre più vasto di clienti.
	Soddisfazione dei clienti/ coinvolgimento	Garantire elevati standard qualitativi e rispondere alle aspettative dei consumatori e degli utenti finali è una priorità assoluta. Pur non avendo un rapporto diretto con i consumatori finali, l'azienda ha predisposto canali specifici per la gestione di eventuali segnalazioni o reclami, affiancati da procedure mirate alla risoluzione delle non conformità.
	Pratiche commerciali responsabili	L'azienda garantisce il rispetto dei principi di correttezza e integrità, adottando politiche mirate a contrastare pratiche commerciali non etiche e azioni di marketing scorrette. Questo impegno si traduce in una condotta aziendale responsabile e trasparente, a tutela della fiducia di clienti e stakeholder.
COMUNITÀ INTERESSATE	Coinvolgimento e valorizzazione delle comunità	L'azienda pone in essere azioni al fine di coinvolgere, sostenere le comunità interessate. Si rimanda allo specifico paragrafo, per informazioni dettagliate.



1.9 INDICATORI ECONOMICI - PATRIMONIALI

I risultati economici conseguiti da Bruno Prezezzi S.p.A. nel corso dell'esercizio 2024 confermano la solidità economico-finanziaria dell'azienda e la continuità di una gestione economicamente e finanziariamente sostenibile, in linea con gli anni precedenti.

L'anno si è chiuso con un risultato economico positivo, a testimonianza dell'efficacia del modello industriale

adottato e della capacità dell'azienda di generare valore nel lungo periodo.

Per maggiori dettagli di natura economico-patrimoniale e finanziaria, si rimanda alla Relazione sulla Gestione e alla Nota Integrativa al bilancio d'esercizio 2024.

69,1 Mln euro
Ricavi delle vendite

1,6 Mln euro
Utile netto

82,2 Mln euro
Totale attivo patrimoniale

25,7 Mln euro
Patrimonio netto

4 Mln euro
Capitale sociale

VALORE AGGIUNTO CREATO	2024 (€)	% 2024	2023 (€)	% 2023
Valore della produzione	52.918.955		67.200.992	
Consumi di materie prime	-21.960.315	-41,5%	-38.673.048	-57,5%
Margine commerciale	+30.958.640	58,5%	+28.527.944	+42,5%
Spese generali	-15.617.394	-29,5%	-15.526.444	-23,1%
Costi non monetari	-580.279	-1,1%	-539.636	-0,8%
Oneri diversi di gestione	-982.567	-1,9%	-459.923	-0,7%
Proventi finanziari	+264.929	+0,5%	+140.724	+0,2%
Svalutazioni di attività/passività finanziarie	-105.539	-0,2%	0	0,0%
Utili e perdite su cambi	+81.848	+0,2%	-154.217	-0,2%
VALORE AGGIUNTO	+14.019.638	+26,5%	+11.988.448	+17,8%

I dati mostrano marginalità positive e in miglioramento rispetto all'esercizio precedente, grazie ad una diminuzione dei costi di produzione, soprattutto relativamente al consumo di materie prime. Il valore aggiunto creato a fine 2024 ammonta a circa 14 milioni di euro, a fronte di circa 12 milioni di euro del 2023, con una crescita sia in termini assoluti che in termini relativi, sul valore della produzione.

Di seguito vengono riportati dati rispetto alla distribuzione del valore aggiunto ad alcune categorie di stakeholder: personale, istituti finanziari (sotto forma di oneri finanziari passivi), pubblica amministrazione (sotto forma di imposte), al socio (sotto forma di dividendi) e reinvestimento in azienda.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO	2024 (€)	% 2024	2023 (€)	% 2023
Valore aggiunto	14.019.638		11.988.448	
Personale	9.784.053	69,8%	8.542.141	71,3%
Istituti finanziari	1.473.192	10,5%	1.044.665	8,7%
Pubblica amministrazione	1.108.679	7,9%	616.777	5,1%
Dividendi distribuiti	0	0,0%	0	0,0%
Capitalizzazione in azienda	1.653.714	11,8%	1.784.865	14,9%

Da quanto sopra esposto emerge che la maggior parte del valore aggiunto creato viene distribuito al personale dipendente (69,8% circa del valore aggiunto); l'11,8% del valore aggiunto viene capitalizzato in azienda, il

10,5% distribuito agli istituti finanziari, sotto forma di interessi passivi e il 7,9% alla pubblica amministrazione, sotto forma di imposte.

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO CREATO 2024





2 L'AMBIENTE

2.1	Highlights anno 2024	p. 34
2.2	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi	p. 36
2.3	Consumi energetici	p. 38
2.4	Emissioni di GHG	p. 40
2.5	Consumi di acqua	p. 42
2.6	Gestione dei rifiuti	p. 44
2.7	Inquinamento del suolo	p. 46
2.8	Emissioni in atmosfera	p. 48
2.9	Impatti ambientali indiretti	p. 48

2.1 HIGHLIGHTS ANNO 2024

Monitoraggio dei
consumi
energetici

Investimenti
in soluzioni a ridotto
impatto ambientale

Monitoraggio delle
emissioni GES
(scope 1 e 2)

Sistema di gestione
certificato
14001



2.2
TEMI MATERIALI: POLITICHE, AZIONI E OBIETTIVI

CAMBIAMENTI CLIMATICI

La mitigazione e l’adattamento ai cambiamenti climatici sono essenziali per garantire la sostenibilità delle attività aziendali a lungo termine. La riduzione delle emissioni e l’adozione di pratiche responsabili contribuiscono a contrastare il riscaldamento globale, favorendo la resilienza ambientale ed economica.

INQUINAMENTO

Il controllo e la diminuzione dell’inquinamento sono fondamentali per preservare la qualità dell’ambiente. Una gestione attenta degli impatti su aria, acqua e suolo assicura il benessere delle comunità e la tutela degli ecosistemi.

RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE

Una transizione verso l’economia circolare permette di ottimizzare l’uso delle risorse e minimizzare la produzione di rifiuti. Riutilizzo e riciclo sono strumenti indispensabili per ridurre l’impatto ambientale e creare valore sostenibile.

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno introdotto l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che include 17 obiettivi – i Sustainable Development Goals (SDGs) – da realizzare in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. In questa occasione, Bruno Presezzi S.p.A. ha condotto un’analisi approfondita degli obiettivi e dei relativi target, concentrandosi sugli SDGs più legati ai temi materiali identificati. Di seguito viene presentata una sintesi del contributo positivo e delle azioni introdotte dall’azienda per il loro raggiungimento, facendo riferimento anche agli strumenti e ai materiali forniti dal sito di UN Global Compact Network Italia¹.

SDG 7 Energia pulita e accessibile
Le azioni di Bruno Presezzi S.p.A.:

- Ricorrere a fonti di energia rinnovabile nelle attività aziendali, apportando anche modifiche al modello di business a tal fine
- Installare tecnologie ad alta efficienza energetica

SDG 13 Lotta al cambiamento climatico
Le azioni di Bruno Presezzi S.p.A.:

- Adottare sistemi di gestione ambientale certificati
- Investire in tecnologie sostenibili e meno intensive nell’emissione di CO₂
- Diminuire gradualmente l’uso di combustibili fossili e sostituirli con energie rinnovabili
- Misurare le emissioni di CO₂ connesse alle attività dell’impresa
- Usare le risorse naturali e le materie prime in modo efficiente, oltre ai materiali riciclati o riutilizzati e ridurre gli sprechi

SDG 12 Consumo e produzione responsabili
Le azioni di Bruno Presezzi S.p.A.:

- Orientarsi a processi produttivi “puliti”, riducendo al minimo la contaminazione atmosferica, idrica, del terreno ed acustica e contrastando l’impiego di elementi contenenti sostanze tossiche
- Formare i dipendenti e i fornitori sui modelli di produzione e consumo sostenibili, sull’educazione ambientale, sui diritti umani

Bruno Presezzi S.p.A si impegna a preservare e

valorizzare l’ambiente attraverso un sistema di gestione ambientale certificato secondo lo **standard ISO 14001:2015**. Questa certificazione rappresenta un pilastro dell’approccio aziendale alla sostenibilità e testimonia l’attenzione dedicata alla riduzione degli impatti ambientali generati dalle attività aziendali.

Il sistema di gestione ambientale è progettato per monitorare attentamente ogni aspetto delle operazioni aziendali, individuando rischi e opportunità che possano influenzare il territorio circostante. L’azienda adotta una strategia basata sulla prevenzione e sull’efficienza, cercando continuamente di ottimizzare i processi produttivi per ridurre gli sprechi e favorire l’utilizzo responsabile delle risorse naturali.

Nel 2023 e nel 2024 è stata calcolata la **Carbon Footprint**, al fine di approfondire l’analisi delle emissioni di **gas a effetto serra (GHG)**. I risultati delle analisi hanno consentito di individuare **aree di intervento e programmare azioni di miglioramento**, tra cui l’ottimizzazione dei processi produttivi e l’adozione di tecnologie più efficienti, con l’obiettivo di ridurre progressivamente le emissioni GHG nel corso degli anni a venire.

Bruno Presezzi S.p.A. promuove inoltre una cultura aziendale orientata alla sostenibilità, sensibilizzando i propri collaboratori sull’importanza di comportamenti responsabili in ambito ambientale. Attraverso analisi periodiche e interventi mirati, l’azienda si assicura di mantenere **elevati standard di conformità normativa** e di migliorare costantemente le proprie performance ambientali.

L’azienda dimostra una costante attenzione verso **l’innovazione**, destinando significative risorse alla ricerca e sviluppo, con particolare focus sul settore dell’alluminio. Questo impegno ha portato all’introduzione di **soluzioni innovative** e al **deposito di diversi brevetti**. Per rafforzare ulteriormente questa vocazione, è stato formalmente istituito un reparto dedicato alla ricerca e sviluppo, integrato nell’organigramma e nelle funzioni aziendali, a testimonianza del valore strategico attribuito all’innovazione tecnologica. Investimenti in ricerca/ sviluppo e/o in soluzioni tecnologicamente all’avanguardia portano nella maggior parte dei casi a un duplice beneficio: a livello economico ed a livello ambientale, massimizzando le performance di produzione riducendo il consumo di risorse impiegate.

1 <https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/sdgs/business-sdgs.html>

2.3

CONSUMI ENERGETICI

Bruno Presezzi S.p.A. utilizza una combinazione di risorse energetiche per alimentare le proprie attività, tra cui **elettricità** per uffici e produzione, **gas metano** per il riscaldamento e **carburanti** per la flotta aziendale. L'azienda si impegna a ottimizzare l'impiego di tali risorse, integrando pratiche sostenibili nella gestione quotidiana.

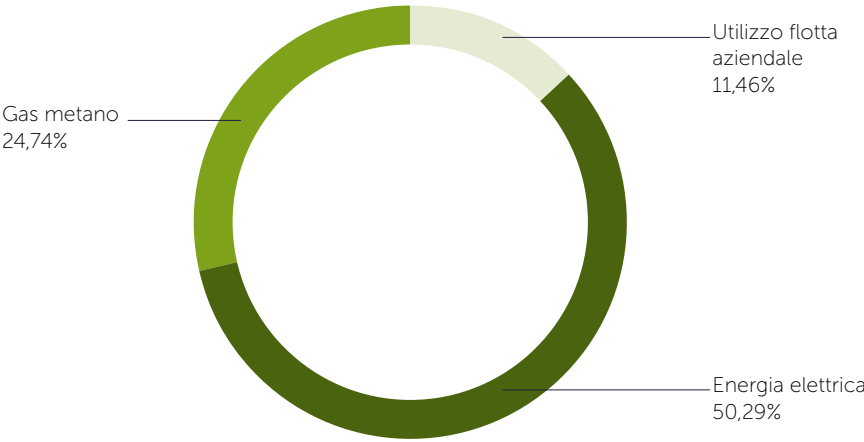
Nel triennio 2022-2024, Bruno Presezzi S.p.A. ha registrato nei consumi energetici un trend coerente. L'energia elettrica dai 1.562,9 MWh del 2023, passa a

1.549,5 MWh, mostrando una lieve riduzione nel 2024. Relativamente al gas metano, invece, si evidenzia un incremento nel 2024 (+27,8% rispetto al 2023), raggiungendo 762,4 MWh. **Complessivamente, i consumi di energia elettrica e gas metano sono aumentati del 7,07% nell'arco del biennio**, coerentemente con la crescita dei volumi di produzione/fatturato aziendale.

Consumi energetici (esclusa flotta aziendale)	2024	2023	Var % 2024-23
Energia elettrica (MWh)	1.549,5	1.562,9	-0,85%
Energia termica (MWh)	762,4	596,4	+27,83%
Energia totale (MWh) *esclusa flotta aziendale	2.311,9	2.159,3	+7,07%

Consumi energetici 2024	
Energia elettrica acquistata (MWh) ²	1.549,5
Energia termica (MWh) ³	762,4
Utilizzo flotta aziendale (MWh) ⁴	353,0
Energia totale (MWh)	2.664,9

CONSUMO ENERGETICO 2024



Nel 2022, Bruno Presezzi S.p.A. ha rinnovato il proprio parco mezzi, **introducendo veicoli con un minore impatto ambientale**. Questa iniziativa ha d'altra parte comportato un aumento del consumo di elettricità, dovuto alla ricarica dei veicoli elettrici direttamente presso l'azienda.

La flotta aziendale di Bruno Presezzi S.p.A. al 31/12/2024 è composta da **17 mezzi**, di cui 14 alimentati a gasolio, 1 a benzina e 2 ibridi plug-in (PHEV). **Dal 2024 è stato avviato il monitoraggio dei consumi della flotta**, un

passo fondamentale per garantire una gestione più consapevole e ottimizzata delle risorse. Per questo motivo, i dati relativi ai consumi energetici relativi al parco automezzi non sono stati riportati con riferimento all'anno 2023, ossia antecedentemente l'implementazione del sistema di rilevamento. Questo monitoraggio si inserisce nella strategia di sostenibilità, costituendo un obiettivo gestionale già raggiunto che contribuisce alla riduzione dell'impatto ambientale e migliorando l'efficienza operativa complessiva.

INTENSITÀ ENERGETICA

Intensità energetica	2024
Energia totale consumata (MWh)	2.664,9
Ricavi netti totali (Mln €)	69,1
Consumo totale di energia rispetto ai ricavi netti (MWh / Mln €)	38,6

2 Dato riportato e calcolato nell'analisi effettuata da Collarini Energy Consulting S.r.l.

3 Italian Greenhouse Gas Inventory 1990 – 2022 – National Inventory Report 2024 Annex 6 National Emission Factors – Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA). <https://emissioni.sina.isprambiente.it/inventario-nazionale/>
Nel rapporto le emissioni di CO₂ da gas naturale sono indicate pari a 2,020 tCO₂/103 Smc ed anche 58,918 tCO₂/TJ. Di conseguenza il potere calorifico utilizzato è: 2,006(tCO₂/103Smc) / 58,504 (tCO₂/TJ) = 0,034285 GJ/Smc.

4 Il dato dei chilometri percorsi è stato moltiplicato per l'indice MJ/km riportato nelle tabelle pubblicate dall'ISPRA La banca dati dei fattori di emissione medi per il parco circolante in Italia

2.4

EMISSIONI DI GHG

Bruno Prezezzi S.p.A. dimostra un impegno concreto orientato verso l’obiettivo globale della **riduzione delle emissioni di gas a effetto serra**, integrando il rispetto ambientale nelle proprie strategie operative.

Nel calcolo delle emissioni vengono considerati gli Scope 1 e 2, rispettivamente legati alle emissioni dirette e indirette. Lo Scope 1 include le emissioni generate dai combustibili dei mezzi aziendali e dall’uso di gas naturale nei processi produttivi. Lo Scope 2, invece, riguarda le emissioni indirette associate al consumo di energia elettrica, calcolate utilizzando il mix energetico nazionale (location-based).

Tale approccio metodico consente a Bruno Prezezzi S.p.A. di monitorare l’evoluzione delle emissioni nel tempo e di **identificare opportunità di miglioramento**. Le azioni messe in campo puntano a una progressiva riduzione dell’impronta carbonica. L’impegno dell’azienda si riflette nella costante analisi e ottimizzazione delle proprie attività, per un futuro sempre più attento alla tutela dell’ambiente.

Nel 2024, le **apparecchiature contenenti gas refrigeranti**, tra cui climatizzatori e impianti Chiller utilizzati a supporto delle attività produttive e degli uffici, sono state **censite e monitorate con attenzione, senza registrare alcuna perdita**. Il monitoraggio considera il **Potenziale di Riscaldamento Globale (GWP)** dei gas utilizzati e le **tonnellate di CO₂ equivalente associate**.

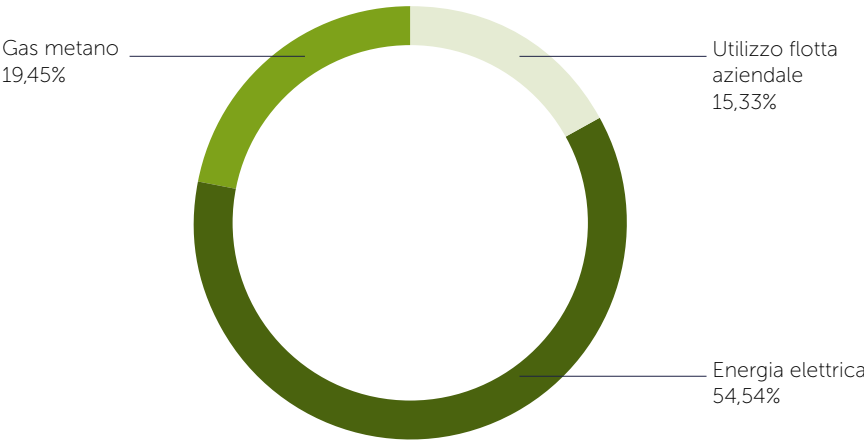
Emissioni Ton CO ₂ eq	2024	2023	Var % 2024-23
Energia elettrica acquistata (scope 2)	442,7	488,4	-9,36%
Energia termica (scope 1)	157,9	123,5	+27,84%
Emissioni totali ton CO ₂ eq	600,6	611,9	-1,85%

Relativamente alle emissioni di CO₂ connesse all’energia elettrica acquistata e all’energia termica (metano), Bruno Prezezzi S.p.A. presenta un complessivo **calo dell’1,85%** dal 2023 al 2024, a fronte di volumi di business crescenti.

Emissioni Ton CO ₂ eq 2024	
Energia elettrica acquistata (scope 2)	442,7
Energia termica (scope 1)	157,9
Utilizzo flotta aziendale (scope 1)	124,4
Emissioni totali ton CO ₂ eq ⁵	725,0

5 Il calcolo delle emissioni relative all’energia elettrica acquistata deriva dall’elaborazione di dati del report annuale ISPRA e del report mensile Terna. Per quanto riguarda il gas naturale, il conteggio è stato effettuato utilizzando i parametri comunicati nelle tabelle pubblicate dal MASE. Tali conteggi sono stati effettuati da Collarini Energy Consulting S.r.l. Le emissioni prodotte dalla flotta aziendale sono state ottenute moltiplicando i chilometri percorsi da ciascun mezzo aziendale per i fattori emissivi pubblicati dall’ISPRA: La banca dati dei fattori di emissione medi per il parco circolante in Italia. Infine, il conteggio relativamente agli F-GAS è stato ottenuto moltiplicando il fattore emissivo riportato all’interno dei rapportini per il quantitativo di gas rabboccato.

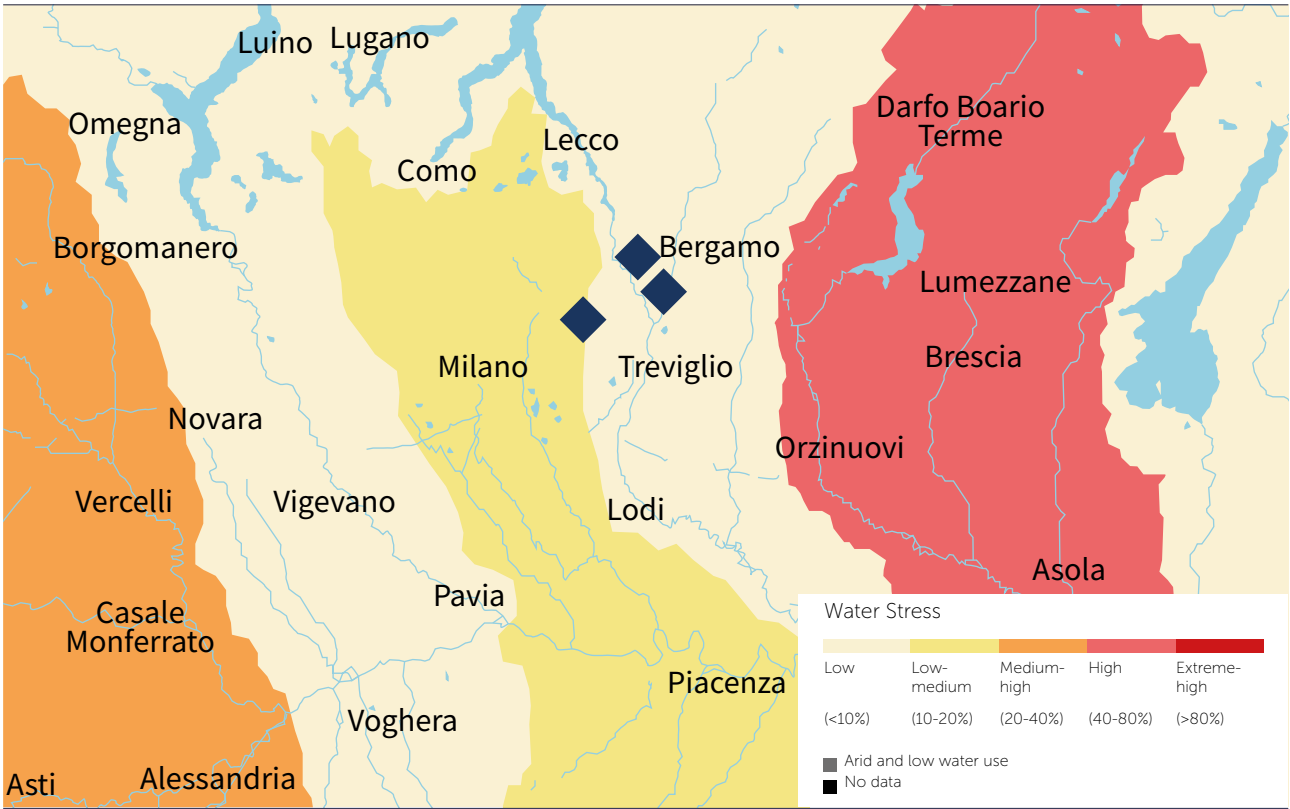
EMISSIONI PER FONTE ENERGETICA 2024



INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

Intensità delle emissioni di gas a effetto serra	2024
Emissioni totali ton CO ₂ eq	725,0
Ricavi netti totali (Mln €)	69,1
Totale emissioni GHG rispetto ai ricavi netti (MWh / Mln €)	10,5

2.5
CONSUMI DI ACQUA

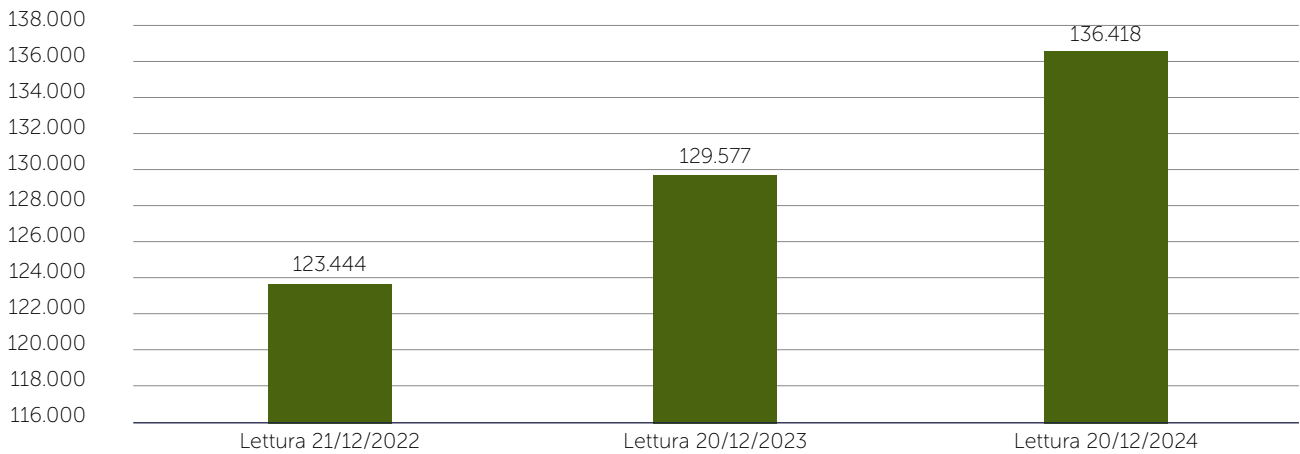


Vedi mappa WRI

Bruno Presezzi S.p.A. nel 2024 ha operato nelle proprie sedi di Burago di Molgora (MB), Terno d'Isola e (precedentemente a quest'ultima) a Madone (BG); il primo territorio, secondo l'Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute (WRI), risulta appartenere a una zona caratterizzata da un livello di stress idrico **basso-medio, stimato tra il 10% e il 20%**; il secondo e il terzo, invece, sono collocati in una zona caratterizzata

da un livello di stress idrico **basso, inferiore al 10%**. Questa condizione geografica complessivamente consente all'azienda di gestire le risorse idriche con maggiore flessibilità rispetto a contesti con livelli di stress più elevati, ma senza venire meno a un utilizzo responsabile e consapevole.

CONSUMI ACQUA 2022-2024



I dati relativi al consumo annuo di risorse evidenziano un andamento in crescita tra il 2023 e il 2024. Nel periodo 21 dicembre 2022 - 20 dicembre 2023, il consumo effettivo registrato è stato pari a **6.133 m³**. Per il periodo successivo, il consumo è pari a **6.841 m³**, con un incremento di circa **l'11,5%** rispetto all'anno precedente. Questa variazione può essere interpretata come il risultato di un incremento delle attività produttive o di condizioni operative più intense. L'analisi periodica dei consumi rappresenta un **importante strumento**, per monitorare l'efficienza dei processi e per identificare eventuali opportunità di ottimizzazione, contribuendo così a una gestione più sostenibile delle risorse.

Scarichi idrici

Bruno Presezzi S.p.A. gestisce **esclusivamente scarichi idrici di natura civile, senza emissioni di acque di processo**. Tali scarichi sono regolati attraverso enti specifici che garantiscono la conformità agli standard normativi. Le acque di processo vengono convogliate in vasche di accumulo e smaltite tramite aziende autorizzate.

Per prevenire potenziali impatti ambientali, l'azienda adotta **misure precauzionali**, come il posizionamento di trucioli di lavorazione in vasche dedicate e l'utilizzo di disoleatori per trattare le acque prima dello scarico in fognatura. Questi sistemi vengono sottoposti a **controlli e manutenzioni regolari**, assicurando il rispetto delle normative e la tutela ambientale. Bruno Presezzi S.p.A. si impegna così a mantenere elevati standard di sostenibilità nella gestione degli scarichi idrici.

2.6
GESTIONE DEI RIFIUTI

Bruno Presezzi S.p.A., nell’ambito del sistema di gestione ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015, adotta pratiche consolidate per la gestione responsabile dei rifiuti, in linea con le normative vigenti e con un approccio orientato alla sostenibilità. L’azienda pone particolare attenzione alla riduzione della quantità di rifiuti prodotti e **privilegia il riciclo e il recupero dei materiali laddove possibile**. Quando il riciclo non è praticabile, garantisce un corretto **trattamento e smaltimento** dei rifiuti, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge.

La selezione dei fornitori di servizi per la gestione dei rifiuti avviene con criteri rigorosi: i partner incaricati sono iscritti all’Albo nazionale dei gestori ambientali, qualificati preventivamente e gestiti attraverso incarichi mirati, assicurando così un controllo puntuale sull’intero processo.

Il Catalogo Europeo dei Rifiuti (**CER**) fornisce la classificazione dei tipi di rifiuti così come stabilita dalla direttiva 75/442/CEE. Nell’ambito della gestione rifiuti, l’elenco dei codici CER si divide in codici CER non pericolosi e codici CER pericolosi. Convenzionalmente i rifiuti pericolosi vengono identificati con un asterisco “*”.

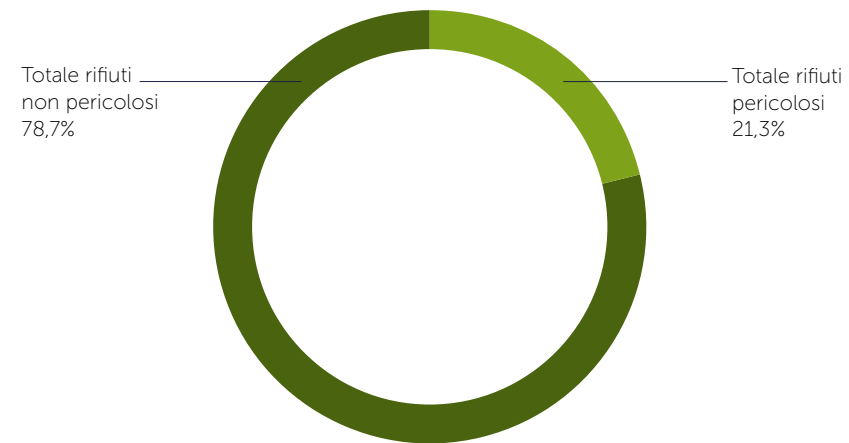
La tracciabilità e il monitoraggio di queste categorie permettono di ottimizzare le attività di smaltimento e di minimizzare l’impatto sull’ambiente. Bruno Presezzi S.p.A. si impegna a garantire che ogni variazione o incremento nella produzione di rifiuti venga analizzato e affrontato con misure adeguate, mantenendo l’obiettivo di un miglioramento continuo.

Rifiuti non pericolosi		Burago 2024	Terno d'Isola 2024	Madone 2024	Totale 2024	Totale 2023
Categoria di rifiuti	CER	kg	kg	kg	kg	Kg
Toner per stampa esauriti	08 03 18	76	-	-	76	36
Limatura e trucioli di metalli ferrosi	12 01 01	171.330	-	-	171.330	154.540
Polveri e particolato di materiali ferrosi	12 01 02	9.280	6.980	54.600	70.860	164.350
Rifiuti di saldatura	12 01 13	-	-	7.020	7.020	26.000
Corpi d'utensile e materiali di rettifica esauriti	12 01 21	-	-	200	200	440
Rifiuti non specificati altrimenti	12 01 99	6.500	-	-	6.500	-
Imballaggi di carta e cartone	15 01 01	13.790	-	-	13.790	8.840
Imballaggi in plastica	15 01 02	680	-	-	680	-
Imballaggi in legno	15 01 03	25.950	8.270	10.030	44.250	36.400
Imballaggi in materiali misti	15 01 06	9.720	-	6.540	16.260	7.440
Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 16 02 09 a 16 02 13	16 02 14	880	-	5.520	6.400	590
Batterie alcaline (tranne 06,06,03)	16 06 04	40	-	-	40	-
Vetro	17 02 02	320	-	-	320	-
Plastica	17 02 03					60
Ferro e acciaio	17 04 05	142.360	-	-	142.360	2.500
Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 17 04 10	17 04 11	-	-	120	120	60
Totale rifiuti non pericolosi (kg)		380.926	15.250	84.030	480.206	411.256

Rifiuti pericolosi		Burago 2024	Terno d'Isola 2024	Madone 2024	Totale 2024	Totale 2023
Categoria di rifiuti	CER	kg	kg	kg	kg	Kg
Morchie di vernice	08 01 11*	100	-	-	100	256
Cere e grassi esauriti	12 01 12*	120	-	-	120	-
Emulsioni non clorurate	13 01 05*	82.440	-	-	82.440	34.360
Scarto di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione non clorurati	13 02 05*	2.600	-	-	2.600	-
Acque oleose prodotte dalla separazione olio/acqua (disoleatori)	13 05 07*	36.300	-	-	36.300	49.000
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose	15 01 10*	830	-	-	830	718
Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (contenitori a pressione vuoti)	15 01 11*	100	-	100	200	352
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	15 02 02*	1.638	-	1.730	3.368	920
Apparecchiature fuori uso, contenenti clorofluorocarburi, hfc, hfc	16 02 11*	50	-	-	50	-
Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi	16 02 13*	80	-	2.360	2.440	90
Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	17 06 03*	-	-	1.360	1.360	-
Materiali isolanti diversi da quelli di cui alle voci 17 06 01 e 17 06 03	17 06 04*	-	-	-	-	2.180
Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	20 01 21*	-	-	-	-	40
Totale rifiuti pericolosi (kg)		124.258	-	5.550	129.808	87.916

Tutti i prodotti fabbricati e venduti dall’azienda sono composti da materiali **potenzialmente riciclabili** e, soprattutto, si contraddistinguono per una **lunga durata**.

TOTALE RIFIUTI 2024



2.7 INQUINAMENTO DEL SUOLO

Bruno Prezezzi S.p.A., grazie alla tipologia dei propri impianti e delle attività svolte, **non presenta condizioni che potrebbero comportare impatti significativi sul suolo**. In azienda non sono presenti serbatoi interrati né avvengono movimentazioni di rifiuti o sostanze direttamente sul terreno, eliminando così le principali fonti di contaminazione.

Un potenziale rischio potrebbe derivare dalle vasche di raccolta di trucioli ed emulsioni, situate a valle delle linee produttive. Tuttavia, tali **vasche sono progettate per garantire la sicurezza e prevenire dispersioni**. In condizioni operative normali, non si verifica alcun tipo di contaminazione del suolo, rispondendo così agli standard di protezione ambientale adottati dall'azienda.



2.8

EMISSIONI IN ATMOSFERA

Bruno Prezezzi S.p.A. **non presenta emissioni atmosferiche tramite camini**, ma genera **nebbie oleose derivanti dalle lavorazioni meccaniche a freddo**. Per regolare queste emissioni diffuse, l'azienda ha ottenuto nel 2015 un'autorizzazione generale valida fino al 2030, conformemente all'art. 272 del D. Lgs. 152/2006. Campionamenti periodici assicurano il rispetto dei limiti previsti, garantendo la sicurezza dei lavoratori e la conformità alle normative (di seguito, l'ultima verifica datata 1° giugno 2024). Anche le emissioni derivanti dagli

impianti di riscaldamento sono soggette a controlli regolari e manutenzione specifica.

Questi studi approfonditi permettono di valutare l'impatto delle operazioni aziendali sulla qualità dell'aria, fornendo **dati concreti utili per adottare misure di controllo e miglioramento**. Il monitoraggio continuativo riflette la responsabilità di Bruno Prezezzi S.p.A. nel minimizzare le emissioni e preservare il benessere del territorio circostante.

Inquinante	Valori medi		Livello emissione		Valore limite	
	Concentrazione in mg/Nm³	Flusso di massa in g/h	Deviazione s	IN mg/Nm³	IN mg/Nm³	IN g/h
Polveri totali	0,69	3,58	0,02	0,69 ± 0,02	10	-

2.9

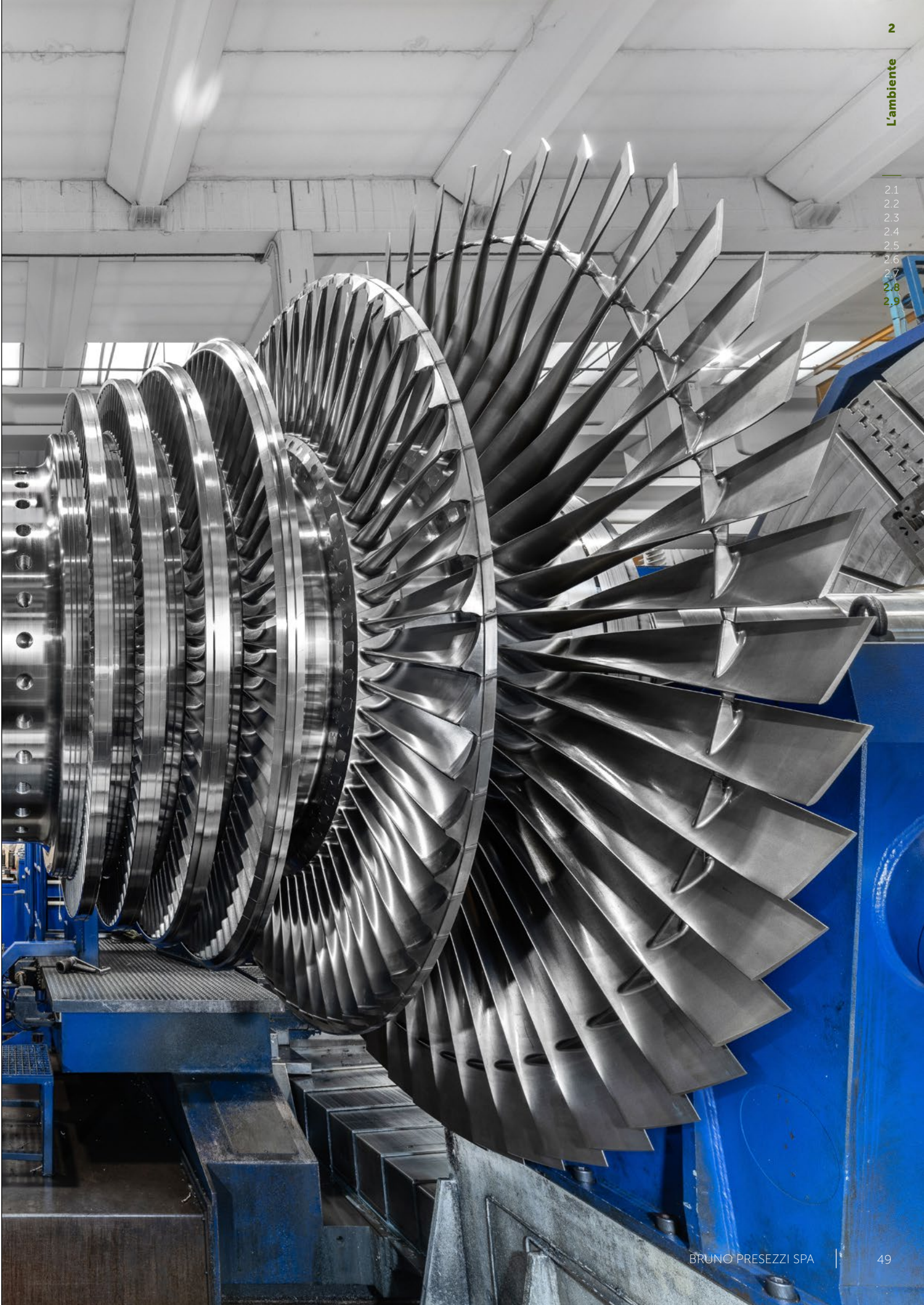
IMPATTI AMBIENTALI INDIRETTI

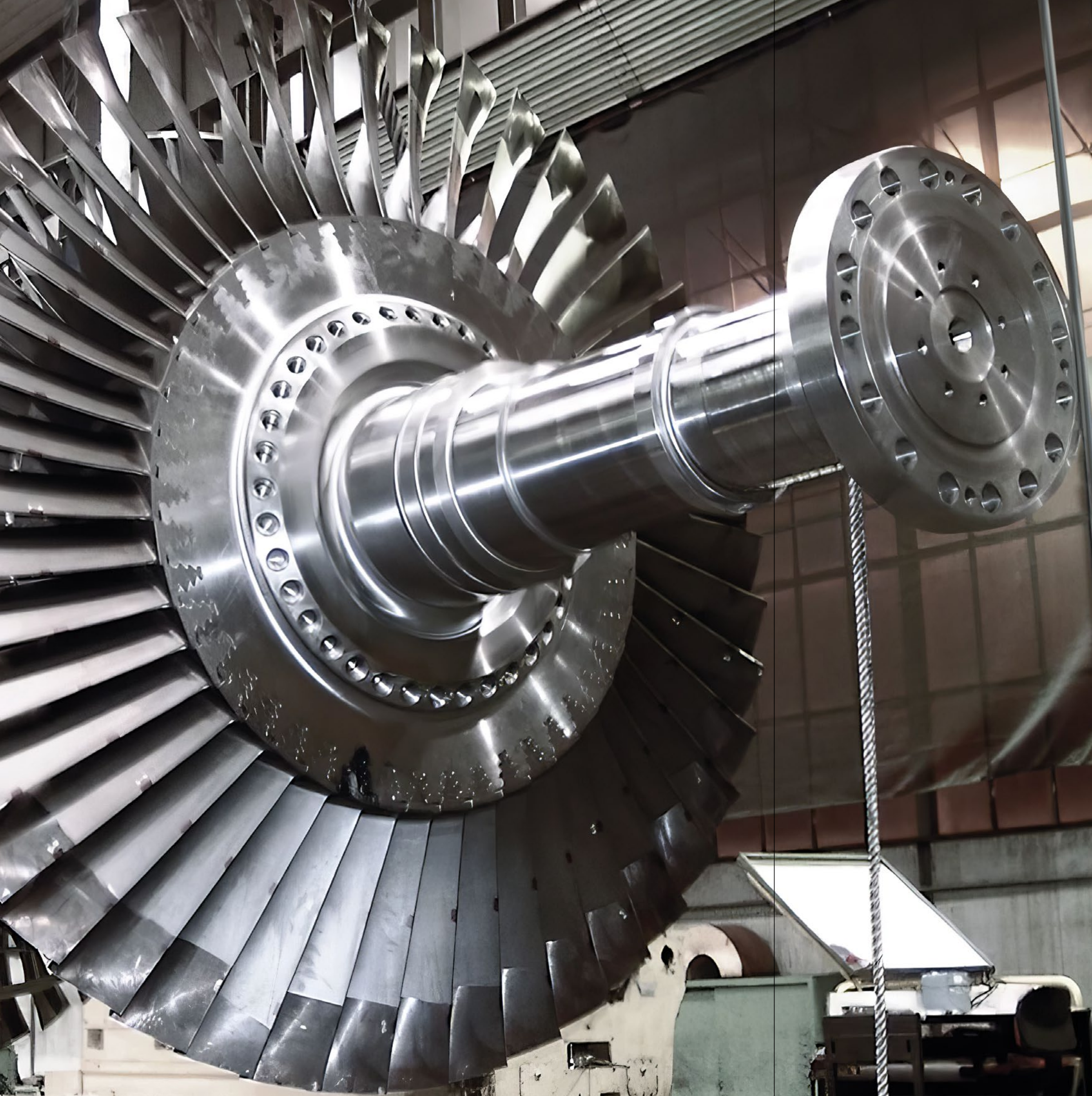
Bruno Prezezzi S.p.A. riconosce l'importanza di ampliare il proprio impegno verso la sostenibilità, includendo l'analisi e la gestione degli impatti ambientali indiretti lungo tutta la catena del valore. Accanto agli impatti ambientali diretti generati dalle attività produttive, l'azienda si impegna a mappare e **monitorare le attività dei propri fornitori e degli attori che contribuiscono al ciclo di vita dei prodotti**.

Con il passare del tempo, l'approfondimento dell'analisi di materialità coinvolgerà **sempre più stakeholder nella catena del valore**, consentendo di individuare i principali aspetti da gestire e ottimizzare per ridurre l'impronta ambientale complessiva. Questo approccio rappresenta un

elemento strategico fondamentale per rafforzare il contributo dell'azienda alla sostenibilità globale e per promuovere una collaborazione attiva con partner e fornitori, nell'ottica di una visione condivisa.

L'azienda si pone l'obiettivo di integrare progressivamente la rendicontazione degli impatti indiretti nei propri sistemi di monitoraggio, affiancandola a KPI dedicati per misurare e valutare il progresso verso una gestione ambientale sempre più responsabile e consapevole.





3

LE PERSONE

3.1	Highlights anno 2024	p. 52
3.2	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi	p. 54
3.3	Il personale dipendente	p. 56
3.4	Il personale non dipendente	p. 64
3.5	Contratti e dialogo sociale	p. 64
3.6	Formazione e sviluppo delle competenze	p. 65
3.7	Il sistema retributivo	p. 68
3.8	Non discriminazione, diversità e pari opportunità	p. 68
3.9	Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa	p. 72
3.10	Salute e sicurezza	p. 74
3.11	Controversie	p. 75
3.12	Comunità interessate	p. 75
3.13	Consumatori e utilizzatori finali	p. 78

3.1 HIGHLIGHTS ANNO 2024

112

Numero medio dipendenti

97%

Contratti a tempo indeterminato

1.296

Ore di formazione



3.2

TEMI MATERIALI: POLITICHE, AZIONI E OBIETTIVI

FORMAZIONE - SVILUPPO PROFESSIONALE

La formazione continua e lo sviluppo delle competenze sono pilastri del successo aziendale. Investire nella crescita professionale dei dipendenti garantisce un'innovazione costante, migliorando il livello di preparazione e la capacità di affrontare nuove sfide.

CONDIZIONI DI LAVORO - DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Creare un ambiente che valorizzi la diversità e garantisca pari opportunità è un valore imprescindibile. L'inclusione genera collaborazione, stimola nuove idee e rappresenta un impegno sociale verso una cultura lavorativa equa e rispettosa.

BENESSERE - EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

Promuovere un equilibrio sano tra lavoro e vita privata è fondamentale per il benessere del personale. Un approccio flessibile e attento alle esigenze individuali aumenta la motivazione e la produttività, generando un ambiente lavorativo armonioso.

SALUTE E SICUREZZA

Assicurare condizioni di lavoro sicure e preservare la salute dei dipendenti è una priorità assoluta. Un ambiente lavorativo protetto, supportato da politiche preventive, contribuisce al benessere generale e rafforza la fiducia della totalità delle figure che orbitano all'interno dell'azienda.

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno varato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un articolato programma declinato in 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs). Tali obiettivi coprono una vasta gamma di ambiti – ambientale, economico, sociale e istituzionale – delineando un quadro globale per una crescita sostenibile: un percorso proiettato verso l'anno 2030.

Nel contesto della presente analisi, Bruno Presezzi S.p.A. ha esaminato tali obiettivi e i relativi target, valutando il proprio impatto in relazione al loro conseguimento. La rendicontazione prende in considerazione sia i contributi positivi che le eventuali criticità, con un focus specifico sugli SDGs maggiormente correlati ai temi materiali individuati.

Le strategie adottate dall'azienda sono state confrontate con le misure riportate nelle schede di approfondimento disponibili per ciascun SDG sul sito di UN Global Compact Network Italia⁶. Questa revisione consente di contestualizzare le iniziative intraprese e di garantire una comunicazione trasparente sulle azioni implementate in ottica di sostenibilità.

SDG 3 Salute e benessere

Le azioni di Bruno Presezzi:

- Introdurre sistemi di sicurezza sul lavoro per ottemperare agli obblighi derivanti dalla legislazione nazionale, contrastare incidenti ed infortuni sul lavoro
- Promuovere internamente una cultura della prevenzione sulla salute
- Fornire, periodicamente, formazione sui temi della salute e sicurezza sul posto di lavoro a tutti i dipendenti e nell'ambito della catena di fornitura
- Adottare misure specifiche di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro nel caso di donne in stato di gravidanza, per i dipendenti diversamente abili o per altri gruppi vulnerabili
- Garantire la salubrità e sicurezza dei prodotti e servizi dell'azienda a beneficio dei consumatori, impiegati e gruppi di interesse

SDG 4 Istruzione di qualità

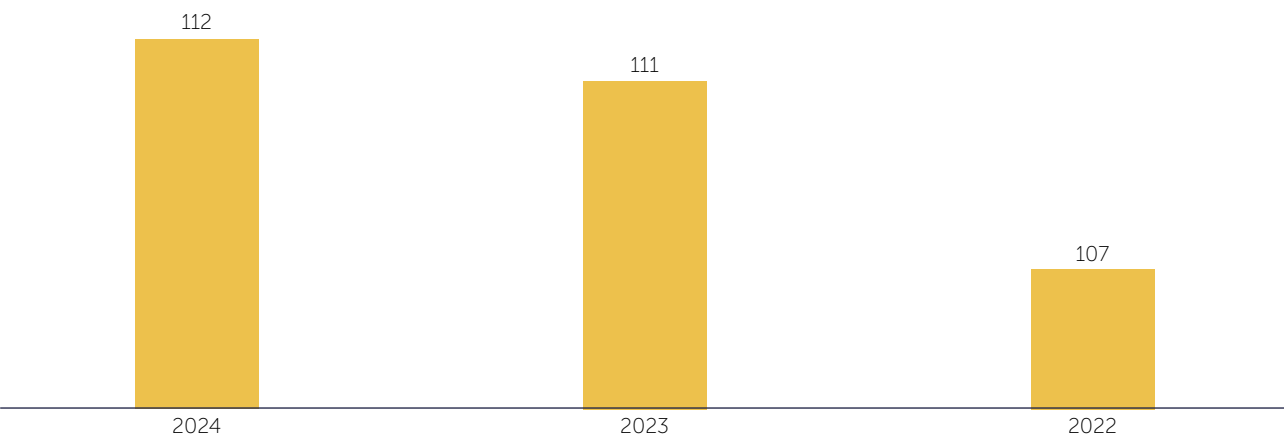
Le azioni di Bruno Presezzi:

- Introdurre un modello di gestione delle risorse umane che preveda opportunità di formazione ed apprendimento continuo per un accrescimento delle competenze dei dipendenti
- Contribuire all'innovazione tecnologica per migliorare l'accesso e la qualità dell'educazione attraverso i prodotti e servizi che costituiscono il core business dell'impresa

6 <https://www.globalcompactnetwork.org/it/il-global-compact-ita/sdgs/business-sdgs.html>

3.3
IL PERSONALE DIPENDENTE

ANDAMENTO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO



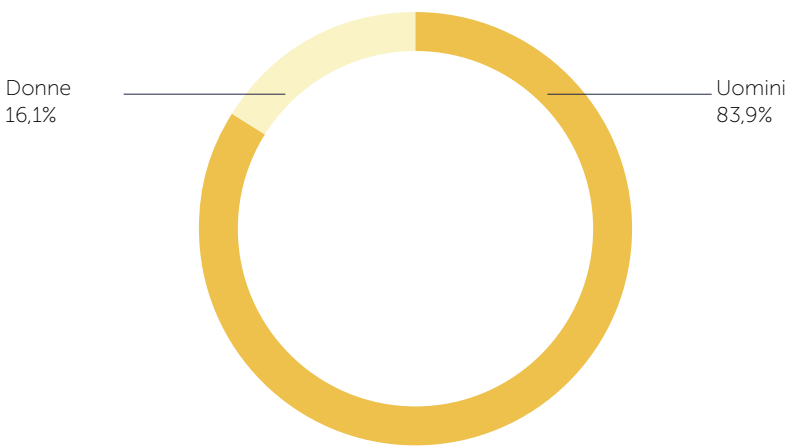
Il numero medio di dipendenti nell'anno 2024 ammonta a **112 persone⁷**, con un **incremento di una singola unità** rispetto al numero medio registrato nell'esercizio 2023, e di **5 unità** (+4,7%) rispetto al 2022.

Tale trend è in linea con la volontà di Bruno Presezzi S.p.A. di crescere e migliorarsi anno per anno, sotto molteplici punti di vista.

Relativamente alla composizione per genere, i valori nell'arco del triennio risultano privi di oscillazioni significative, con valori grossomodo coerenti sia per il genere femminile (dal 2022 al 2024 - 18, 17 e 18 unità) sia per il genere maschile (89, 94 e 94 unità).

⁷ Salvo diversa indicazione, tutti i dati di seguito riportati si riferiscono al numero medio di persone durante l'anno. La media è calcolata dividendo per 12 mensilità la somma del numero dei dipendenti rilevati a fine mese. Il dato di 112 dipendenti è stato ottenuto effettuando la media del numero delle persone assunte con contratto di lavoro da parte di Bruno Presezzi S.p.A. Considerando tutti i lavoratori che in maniera diretta o indiretta (attraverso altre società con cui Bruno Presezzi S.p.A. intrattiene rapporti), si stima una cifra complessiva superiore alle 200 unità (dato riportato negli highlights di inizio documento).

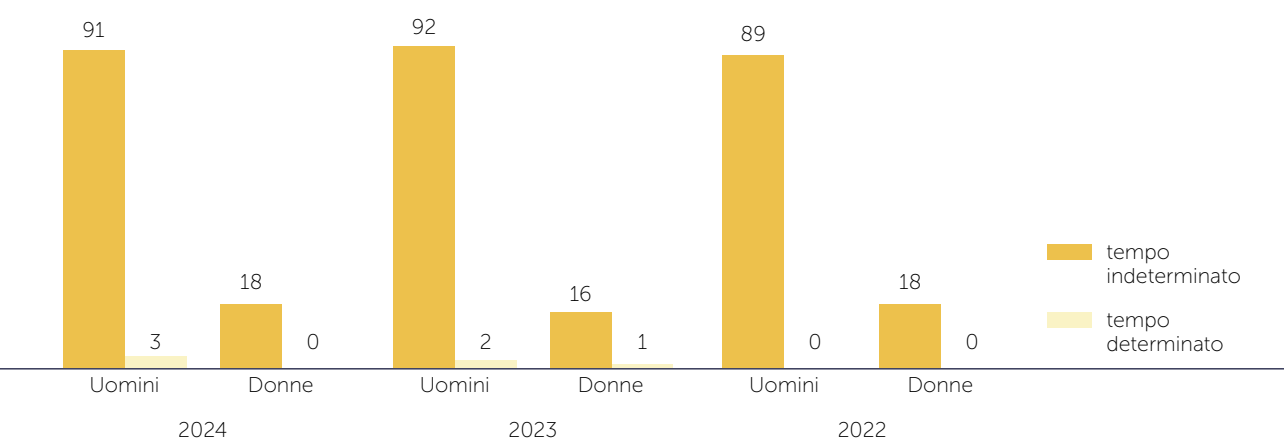
COMPOSIZIONE PER GENERE 2024



La **componente maschile dei dipendenti è pari a circa l'84%**, a fronte del **16% della componente femminile**. Tale squilibrio di genere è determinato dalle caratteristiche di una parte significativa dell'attività operativa svolta dalla azienda, che tende a non attrarre

candidature femminili per le posizioni di "operai". L'azienda non ha registrato casi in cui i dipendenti non si identificano con il genere assegnato alla nascita (maschile o femminile).

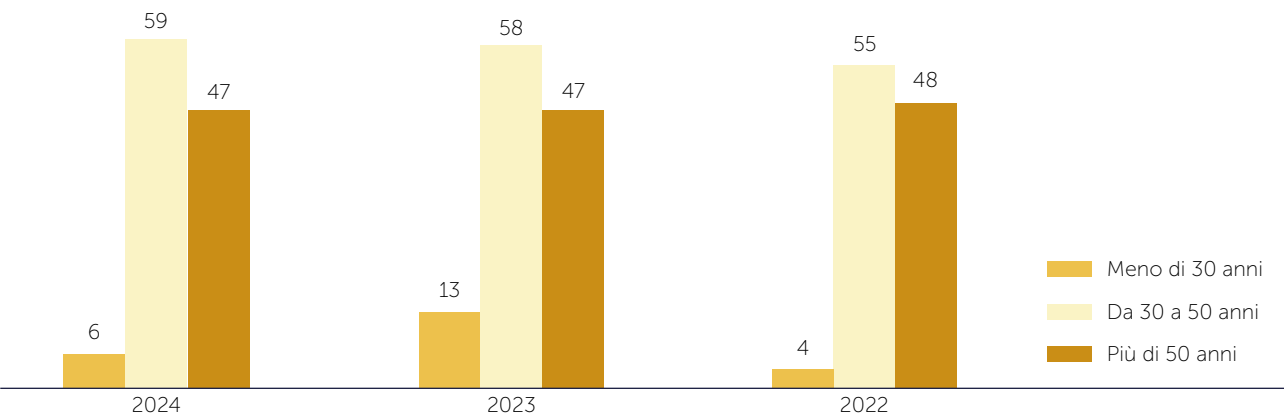
TIPOLOGIA DI CONTRATTO PER GENERE



Il **97,3% del personale è assunto con contratto a tempo indeterminato**, dato che conferma l'interesse e l'attenzione che Bruno Presezzi S.p.A. ripone nel privilegiare i rapporti lavorativi a **lungo**

termine. Tale principio risulta essere immutato nel corso degli anni, come dimostrato dalla **coerenza** di tali cifre **nell'ultimo triennio**.

COMPOSIZIONE PER FASCE D'ETÀ



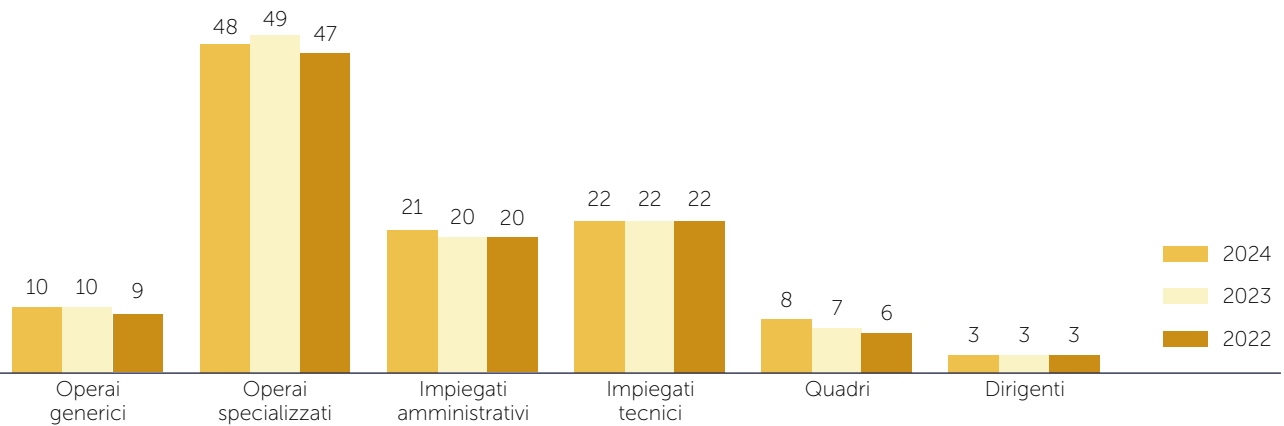
La fascia di età maggioritaria di Bruno Prezezzi S.p.A. dell'ultimo triennio, sia per la componente maschile che per quella femminile, **risulta essere quella compresa tra i 30 e i 50 anni**. In linea con l'impegno per favorire relazioni di lavoro a lungo termine, la predominanza lavoratori di giovane/media età rappresenta un investimento strategico per il futuro dell'azienda.

I dipendenti aventi età compresa compresi tra i 30 e i 50 anni in questa fascia di età possono essere particolarmente inclini all'apprendimento e alla formazione continua, contribuendo al **miglioramento** delle **competenze** all'interno dell'azienda.

Relativamente alla composizione maschile per fascia d'età, nel 2024 la quota maggioritaria è collocata nel range dai 30 ai 50 anni (53,2% del personale di genere maschile), seguita dal 41,5% appartenente alla categoria "over 50". Il restante 5,3% appartiene, infine, alla fascia inferiore ai 30 anni.

Tali valori sono fondamentalmente simili anche per il genere femminile, anch'essi collocati principalmente nella fascia d'età "30-50 anni" (50,0%), seguita dalle "over 50" (44,4%) e dalle "under 30" (5,6%).

COMPOSIZIONE PER CATEGORIA



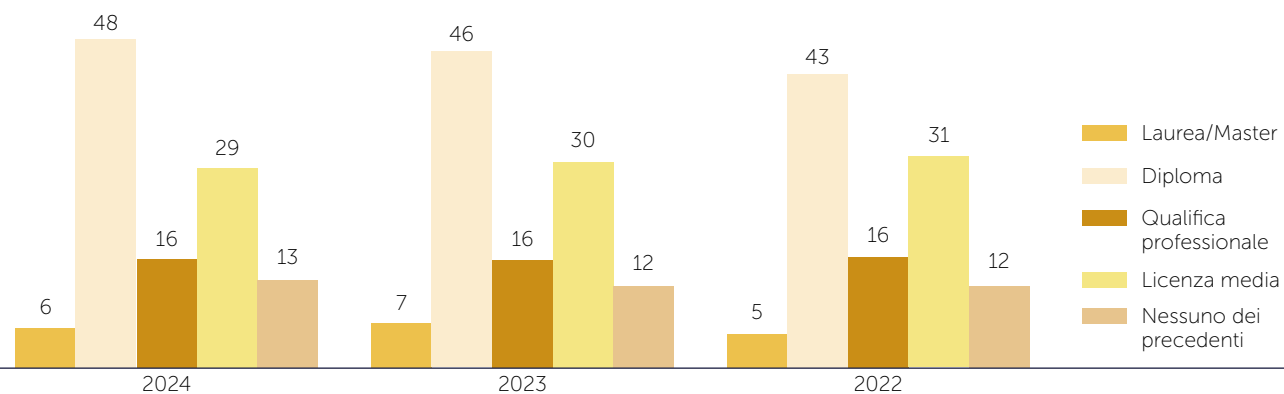
Le categorie che riscontrano un maggior numero di unità corrispondono agli "operai specializzati", pari, nel corso del triennio, a oltre il 40% del totale dei dipendenti, oltre agli "impiegati tecnici" e agli "impiegati amministrativi". La totalità delle categorie presenta valori coerenti nel corso del triennio, senza alcuna variazione significativa.

In ciascun anno dell'ultimo triennio, il numero di dipendenti che ha usufruito di un contratto part-time

risulta essere poco significativo (due sole persone nel 2024 e nel 2022; una singola unità nel 2023).

Bruno Prezezzi S.p.A. privilegia il rapporto di lavoro full-time, per ragioni legate ad esigenze produttive, ma al tempo stesso, in una prospettiva di work-life balance, l'azienda dimostra apertura nei confronti dei propri lavoratori, qualora dovessero avanzare richieste di part-time.

COMPOSIZIONE PER TITOLO DI STUDIO



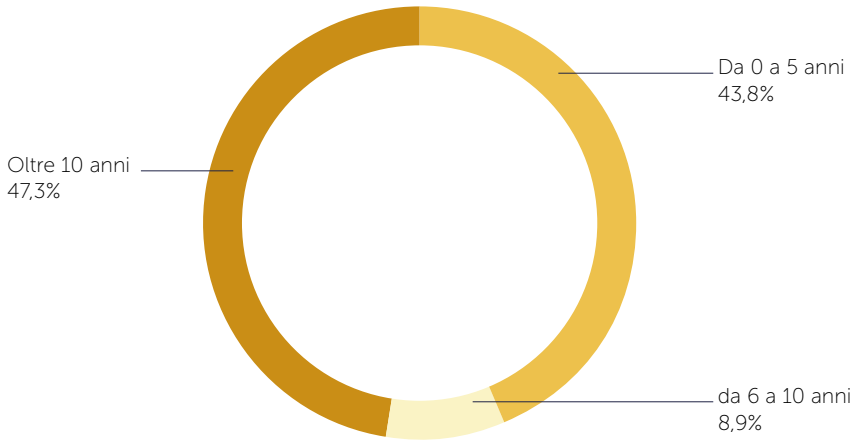
Relativamente alla composizione maschile per titolo di studio, nel 2024 la quota maggioritaria è rappresentata dai diplomati (37,2% del personale di genere maschile), seguita da coloro che possiedono la licenza media (28,7%) e la qualifica professionale (14,9%). Il personale con titoli di Laurea/Master costituisce il 5,3%, mentre il 13,8% non rientra nelle categorie sopra elencate.

Per quanto riguarda il genere femminile, si osserva una concentrazione significativamente più elevata di diplomate (72,2%), seguite da coloro che possiedono qualifica professionale e licenza media in egual misura (11,1% ciascuna). Anche per le donne, i titoli di Laurea/Master rappresentano una quota fondamentalmente analoga al personale maschile (5,6%).

Il **titolo di studio più ricorrente** tra i dipendenti di Bruno Presezzi S.p.A. è il **diploma**, posseduto nel **2024** dal **42,9%** dei lavoratori dipendenti. La presenza di **laureati** risulta costante nel triennio, rappresentando a fine **2024** il **5,4%** del personale. I dipendenti laureati ricoprono ruoli chiave all'interno dell'azienda, suddivisi tra le categorie **Dirigenti**, **Quadri** e **Impiegati**. In particolare, si contano tre ingegneri specializzati in **discipline tecniche, e tre laureati con formazione in ambito economico e amministrativo**. Queste figure contribuiscono alla gestione strategica e operativa dell'impresa, apportando competenze specifiche nelle rispettive aree di competenza.

Per quanto riguarda il gruppo di dipendenti classificati sotto la voce "nessuno dei precedenti", si tratta di lavoratori provenienti da altri Paesi, il cui titolo di studio è equiparabile alla licenza elementare. La componente **femminile** presenta mediamente un **livello di titolo di studio più elevato** rispetto a quella maschile (a partire dalla percentuale relativa al diploma, pari a oltre il 70%), in connessione con la sua concentrazione nelle categorie impiegatizie.

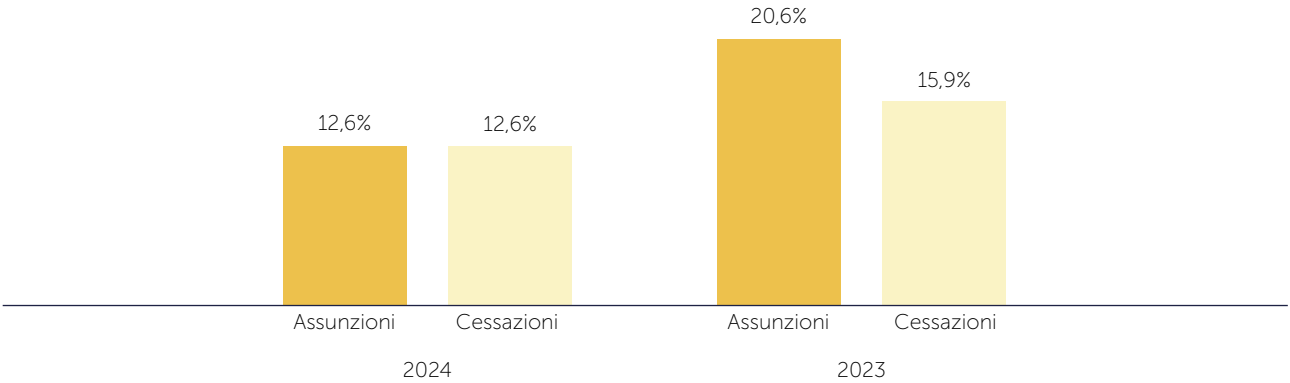
ANZIANITÀ DI SERVIZIO 2024



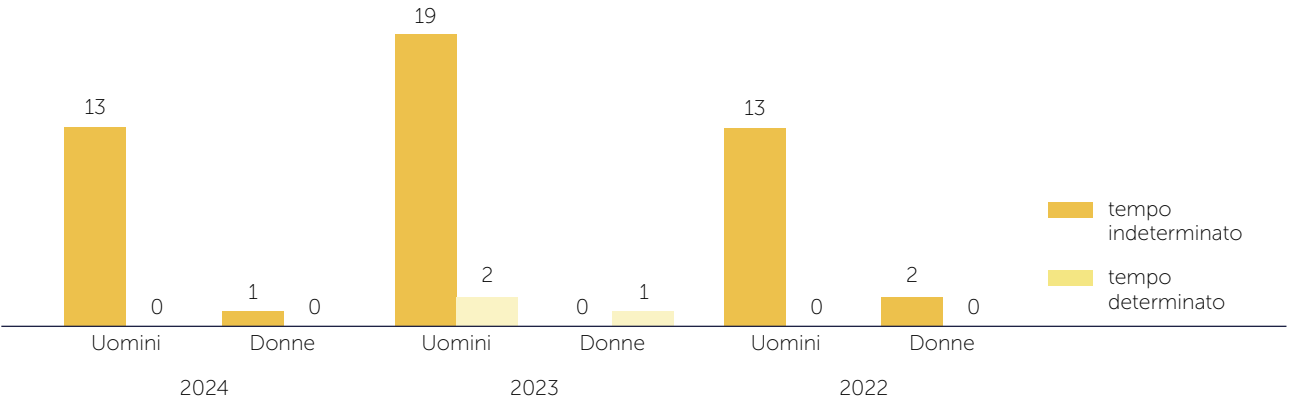
Per quanto concerne l'anzianità di servizio, il **43,8%** dei dipendenti rientra nella fascia **inferiore** ai **5 anni** e ben il **47,3%** si colloca nella fascia **superiore** ai **10 anni**.

Turn over⁸

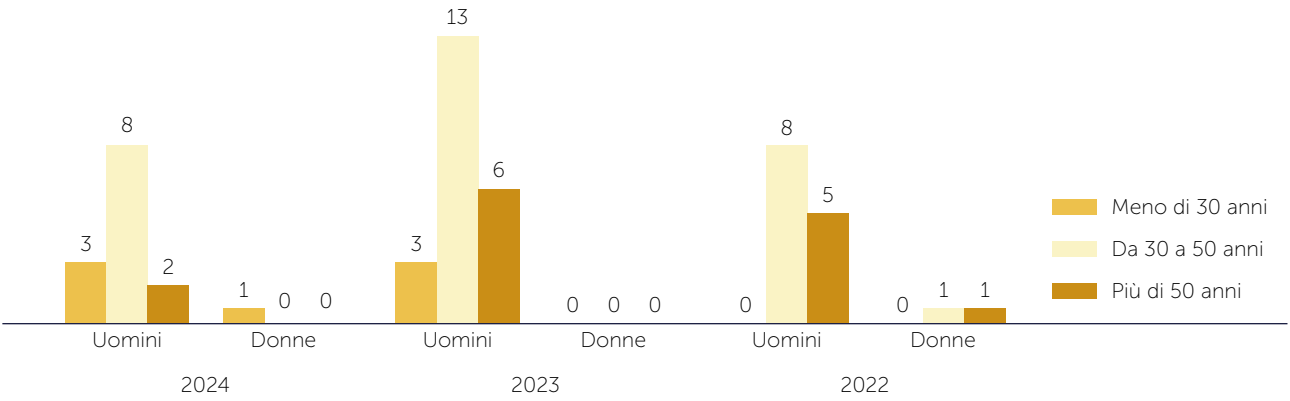
TASSO ASSUNZIONI/CESSAZIONI



ASSUNZIONI



ETÀ E GENERE NEOASSUNTI

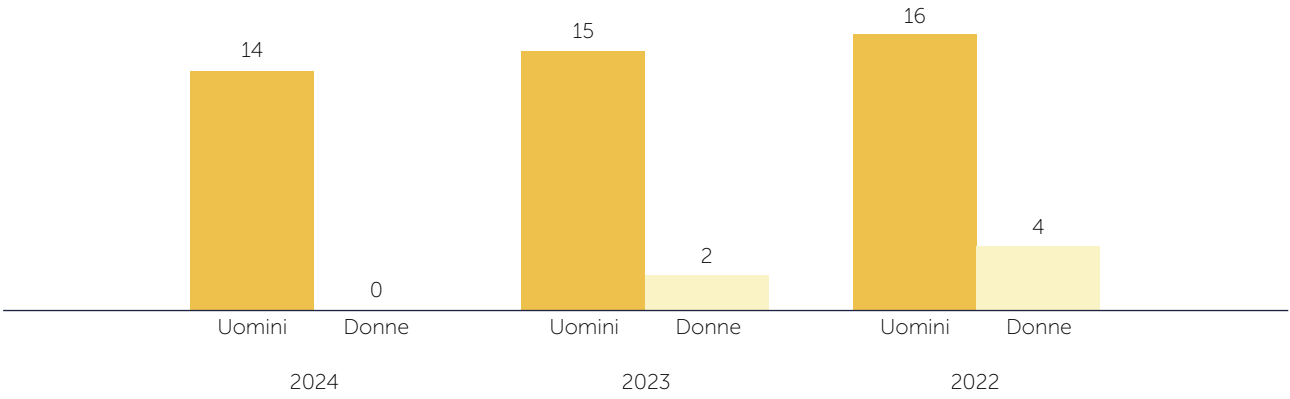


8 Il tasso di assunzione / cessazione è calcolato rapportando il numero degli assunti/ cessati dell'anno di riferimento al numero medio dei dipendenti dell'annualità precedente.

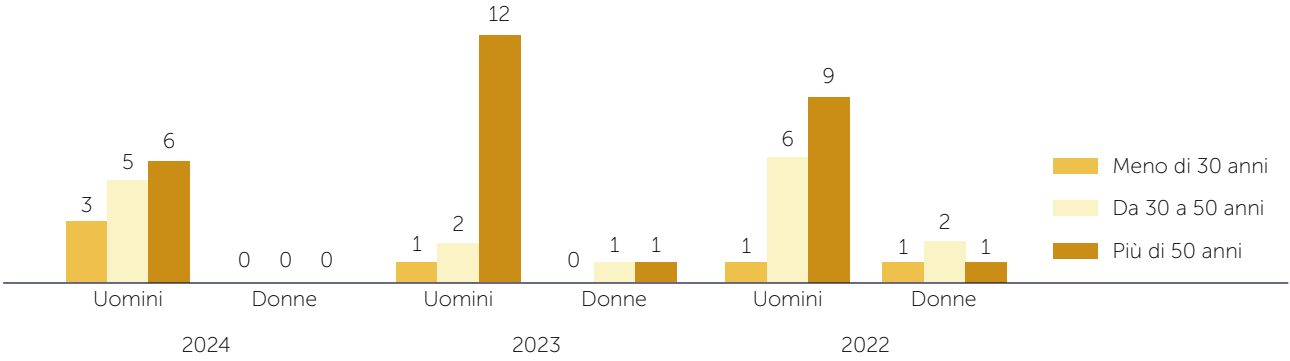
Nel corso del 2024 sono state **assunte 14 persone**, di cui 12 con età inferiore ai 50 anni (4 under 30 e 8 con età compresa tra i 30 e i 50 anni), con un relativo **tasso turnover pari al 12,6%**; tutte le

assunzioni sono avvenute con **contratto a tempo indeterminato**, a conferma dei saldi principi su cui fonda Bruno Prezezzi S.p.A.

CESSAZIONI



ETÀ E GENERE DEI LAVORATORI CESSATI



Nel **2024**, si sono verificate **14 cessazioni**, con un **tasso di turn-over pari al 12,6%**. Tra queste, 6 riguardano lavoratori con età superiore ai 50 anni. Le cessazioni sono suddivise tra dimissioni volontarie, pensionamenti, licenziamenti per giusta causa e mancato superamento del periodo di prova. In dettaglio, nel 2024, si contano **8 dimissioni volontarie**, **4 pensionamenti**, **1 licenziamento per giusta causa** e **1 mancato superamento della prova**. Questo andamento riflette una combinazione di scelte individuali dei lavoratori e dinamiche aziendali legate alla gestione delle risorse.

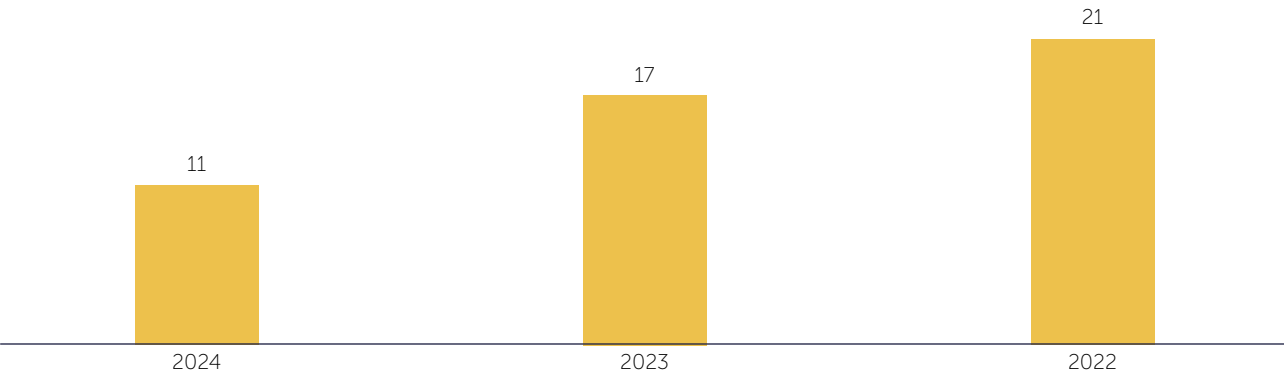
Nel 2023, invece, il totale delle cessazioni si è distribuito tra 7 pensionamenti, 6 dimissioni volontarie, 1 termine di contratto e 3 mancati superamenti della prova, mentre nel 2022, la maggior parte delle uscite ha riguardato dimissioni volontarie (9), seguite da pensionamenti (5) e un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il tasso di turnover rappresenta un'opportunità per migliorare la stabilità all'interno dell'azienda. L'azienda, pertanto, si impegna ad adottare iniziative mirate a rafforzare la retention dei propri dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro che favorisca la soddisfazione e la crescita professionale.

3.4
IL PERSONALE NON DIPENDENTE

Secondo gli standard di rendicontazione ESRS, la forza di lavoro propria aziendale risulta essere composta da dipendenti e personale non dipendente. Quest'ultimo include individui che collaborano con l'impresa tramite contratti per la fornitura di manodopera ("lavoratori autonomi"), oppure professionisti messi a disposizione da società che esercitano principalmente "attività di ricerca, selezione e fornitura di personale".

Per quanto concerne, dunque, il personale non dipendente, Bruno Presezzi S.p.A. si è avvalsa **nel 2024 di 11 dipendenti interinali**. Il **trend** del numero di lavoratori interinali nel **triennio** risulta essere **decrescente**, a conferma di un approccio che privilegia la **valorizzazione continua e prospettiva delle risorse interne**, promuovendo una filosofia improntata alla continuità, alla crescita professionale e alla sostenibilità occupazionale.

PERSONALE INTERINALE NEL TRIENNIO



3.5
CONTRATTI E DIALOGO SOCIALE

I dipendenti di Bruno Presezzi S.p.A. sono inquadrati nel **Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanici di Lavoro Confapi** e nel **Contratto per Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi**. Questi contratti stabiliscono le condizioni di lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori, offrendo un quadro di riferimento chiaro e stabile per tutti.

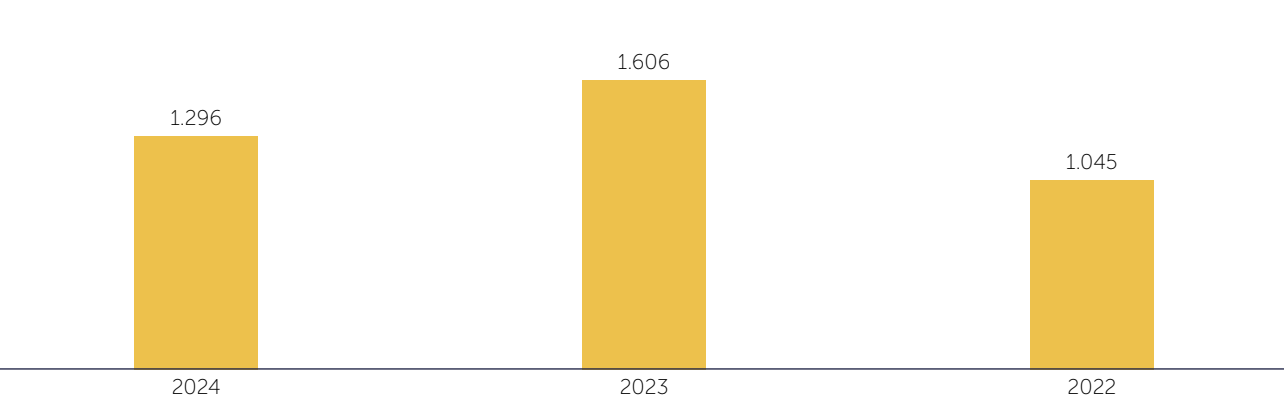
Essendo presente una significativa quota di forza lavoro composta da lavoratori interinali, Bruno Presezzi S.p.A. si impegna a collaborare con le agenzie di somministrazione per assicurare che

tutte le persone impiegate presso l'azienda possano operare in un ambiente sereno, sicuro e inclusivo.

I lavoratori interinali rientrano nelle condizioni previste per i contratti collettivi standard e, in linea con questo principio, **l'azienda si impegna a garantire che tutte le persone coinvolte nelle attività aziendali ricevano un trattamento equo e rispettoso**. L'attenzione alla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali e alla tutela dei diritti di ciascun lavoratore rappresenta un aspetto fondamentale della gestione delle risorse umane.

3.6
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

TOTALE ORE DI FORMAZIONE PERSONALE DIPENDENTE



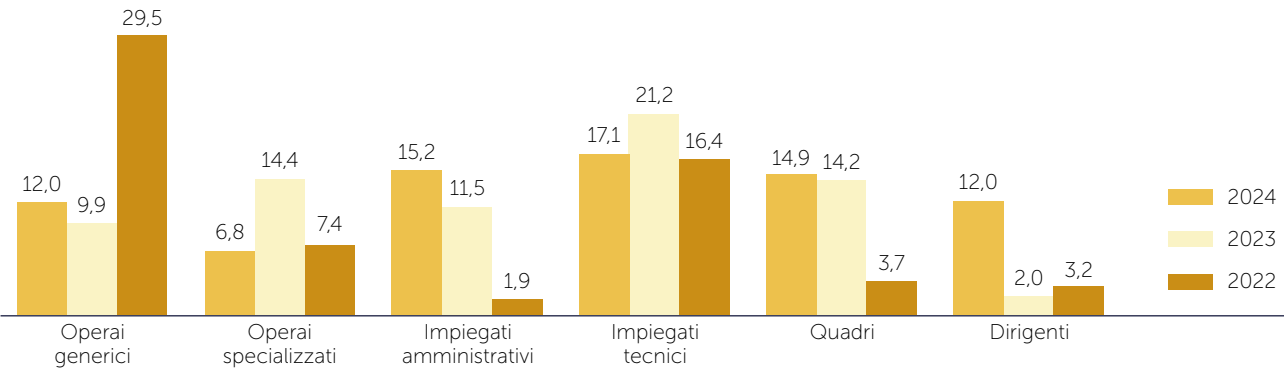
Nel contesto della soddisfazione dei dipendenti, la formazione ricopre un ruolo nevralgico per l'azienda e, pertanto, merita una particolare attenzione. L'azienda riconosce che l'investimento nella crescita professionale del personale rappresenta un elemento chiave per garantire standard qualitativi elevati nei propri prodotti e servizi. Inoltre, rafforzare le competenze interne consente di affrontare con maggiore efficacia le crescenti complessità del mercato.

Relativamente alla formazione, Bruno Presezzi S.p.A. ha dimostrato un impegno costante nel corso degli

ultimi anni, registrando, per l'appunto, un'attività significativa in tale ambito: 1.045 ore erogate nel 2022, cresciute a 1.606 nel 2023 e mantenute a un livello stabile, di **1.296, nel 2024**. Questo testimonia un'attenzione continua all'investimento sulle risorse umane, con l'obiettivo di garantire una forza lavoro preparata e competente.

Bruno Presezzi S.p.A. si impegna a rafforzare ulteriormente la formazione, promuovendo percorsi che rispondano alle esigenze specifiche dei lavoratori e che contribuiscano alla crescita professionale e personale di ogni individuo.

N. MEDIO ORE DI FORMAZIONE PER CIASCUN DIPENDENTE, PER CATEGORIA



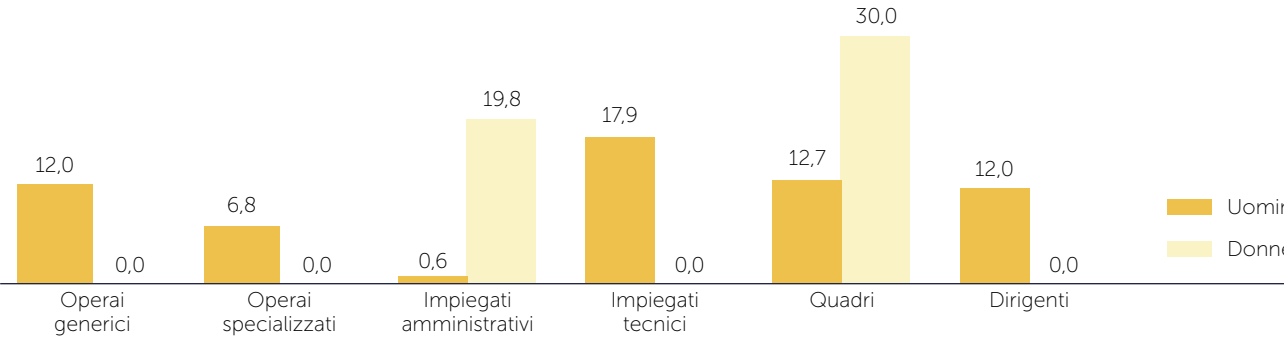
La formazione, calibrata in base alle esigenze specifiche di ogni categoria professionale, **ha interessato uniformemente l'intero personale nel 2024**. A differenza degli anni precedenti, non si evidenzia una concentrazione significativa di ore di formazione su una categoria in particolare. Nel **2023**, gli **impiegati tecnici** hanno ricevuto una media di **21,2 ore di formazione pro-capite**, mentre nel **2022** l'attenzione formativa si era concentrata maggiormente sugli **operai generici**, con una media più elevata di **29,5 ore pro-capite**.

Tale picco del **2022** è determinato da un **corso**

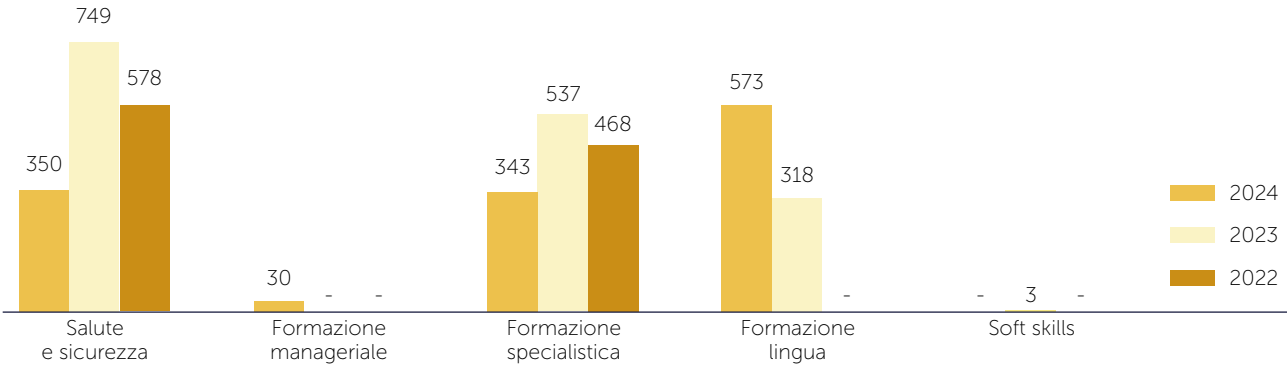
intensivo di 55 ore destinato al **reparto "Collaudo"**, che ha coinvolto **tre giovani operai** in fase di **formazione e apprendistato**. Poiché questi lavoratori erano ancora classificati come **operai generici**, il dato complessivo sulle ore di formazione per questa categoria risulta più alto rispetto agli altri anni.

L'andamento della formazione nel **2024** riflette un approccio più **trasversale**, con una distribuzione equilibrata delle ore erogate alle diverse categorie di lavoratori, in linea con le esigenze di sviluppo delle competenze aziendali.

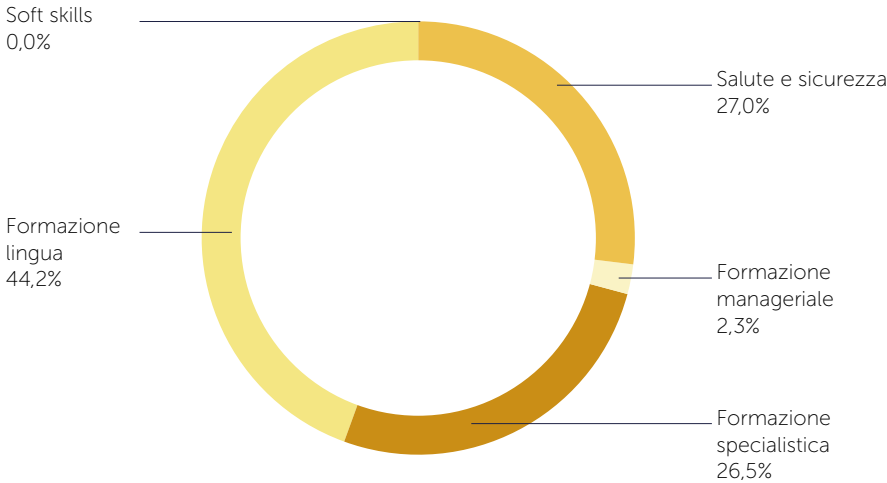
NUMERO MEDIO ORE DI FORMAZIONE PER CIASCUN DIPENDENTE, PER CATEGORIA E GENERE 2024



N. TOTALE ORE DI FORMAZIONE PER AMBITO



DISTRIBUZIONE ORE DI FORMAZIONE PER AMBITO - 2024



Le spese totali di ore di formazione sono significativamente incrementate nel corso del triennio (11.380€ nel 2022; 15.724€ nel 2023), culminate con 30.865€ nel 2024.

insieme al coinvolgimento attivo di lavoratori e dirigenti, sia essenziale per affrontare sfide, migliorare le dinamiche operative e rafforzare il senso di appartenenza.

Comunicazione interna

La comunicazione interna costituisce una **leva strategica fondamentale** per promuovere un clima aziendale positivo e per favorire l'interazione costruttiva tra tutte le componenti aziendali. L'azienda ritiene che un **dialogo aperto e inclusivo**,

Inoltre, l'azienda incoraggia il diritto dei dipendenti di esprimere le proprie opinioni e di contribuire al dialogo aziendale su temi che riguardano condizioni lavorative e scelte strategiche. Ogni dipendente è **valorizzato come parte integrante del successo aziendale** e viene supportato nel comunicare in maniera libera e rispettosa, garantendo un confronto sereno e privo di barriere.

3.7

IL SISTEMA RETRIBUTIVO

Principi e politiche

L'azienda si impegna a garantire che il sistema retributivo sia equo, trasparente e in linea con il ruolo e le competenze di ciascun lavoratore. La definizione della retribuzione avviene nel **rispetto delle normative contrattuali e considera elementi quali il merito, l'esperienza e la complessità delle mansioni svolte**, mantenendo un costante riferimento alla media di mercato per le specifiche posizioni.

L'azienda promuove una filosofia meritocratica, garantendo **pari opportunità a tutti i dipendenti**, indipendentemente dal genere o da altre

caratteristiche personali. Le retribuzioni sono orientate a sostenere un **tenore di vita dignitoso per tutti i collaboratori**.

Per valorizzare il contributo individuale e collettivo, l'azienda contempla strumenti di premialità volti a riconoscere risultati, impegno e dedizione. Questi strumenti, definiti sulla base di criteri oggettivi e meritocratici, rappresentano un incentivo al miglioramento continuo e alla partecipazione attiva al successo aziendale. Nel 2024, come in ciascun anno dell'ultimo triennio, il numero di dipendenti che hanno ricevuto riconoscimenti individuali di merito risulta essere significativo.

3.8

NON DISCRIMINAZIONE, DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

L'azienda è profondamente impegnata nel garantire un **ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e rispettoso**, dove nessuno sia oggetto di discriminazione o maltrattamento. **Nel corso del 2024, non sono state segnalate discriminazioni**, evidenziando il successo dell'impegno costante

dell'azienda nel promuovere tale virtuosa cultura. Per il futuro, Bruno Presezzi S.p.A. continuerà a monitorare attentamente il rispetto di tali principi, valorizzando ogni membro del team indipendentemente da provenienza, genere, età e altre caratteristiche personali.

Tasso della retribuzione totale annua			
	2024	2023	2022
	4,1	4,3	4,6

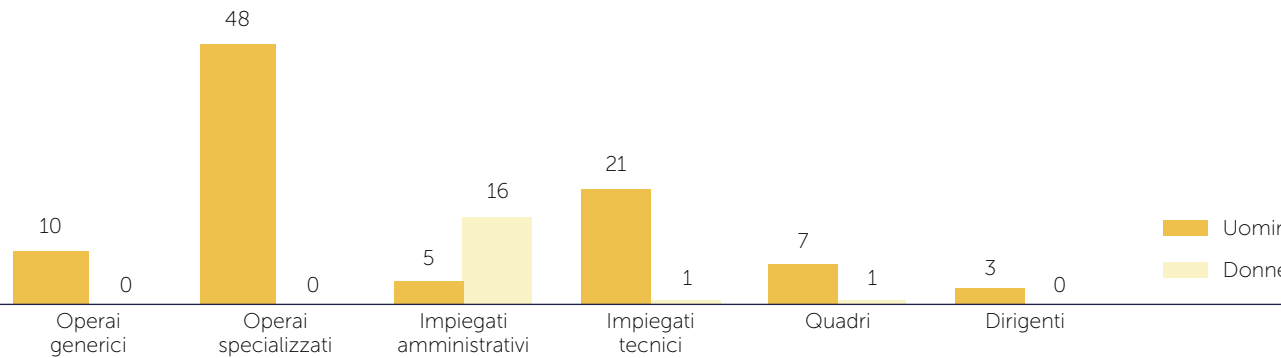
Il rapporto tra la **retribuzione totale annua della persona più pagata** all'interno del Gruppo e la **retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti** (escluso l'individuo più pagato) –

denominato **"tasso della retribuzione totale annua"** – si attesta nell'ultimo biennio **tra un valore di 4,1 e 4,6**. Tale valore è **in costante calo nel corso del triennio**.

Rapporto tra variazione % della retribuzione totale più alta e variazione % della retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti

	2024	2023
A. Variazione percentuale della retribuzione totale annua più alta	2,40%	-
B. Variazione percentuale della retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con la retribuzione più alta)	6,30%	6,30%
Rapporto tra A e B	0,38	-

COMPOSIZIONE PER CATEGORIA E GENERE 2024

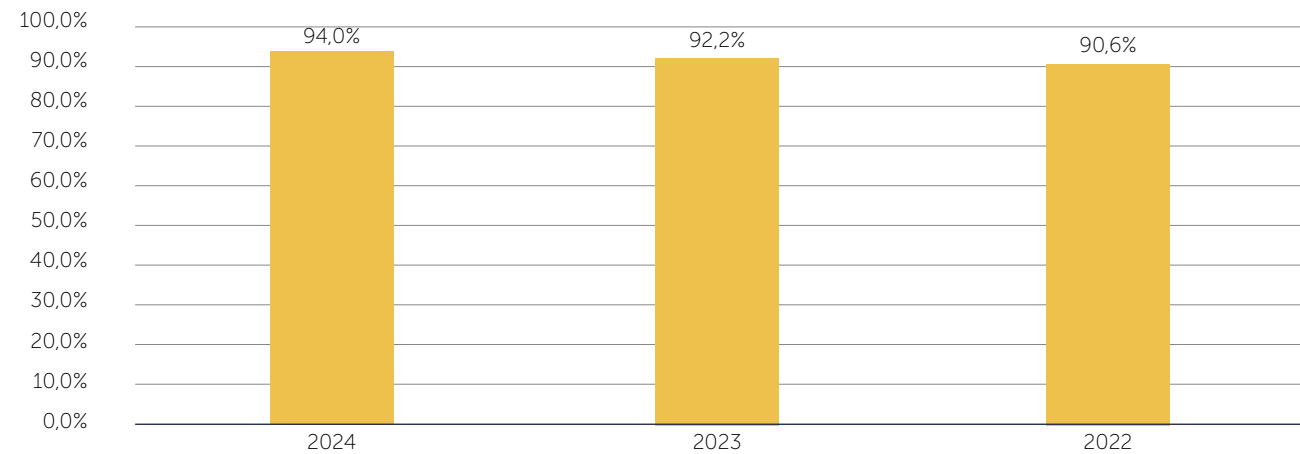


La presenza femminile in azienda si concentra prevalentemente nella categoria degli **"impiegati amministrativi"**, mentre risulta assente nelle categorie **"operai"** e **"dirigenti"**. Considerate le caratteristiche delle mansioni operative, che richiedono un notevole impegno fisico,

l'inserimento di personale femminile in questi ruoli risulta complesso. Tuttavia, l'azienda rimane sempre aperta a valutare l'inserimento di figure femminili nel comparto operativo, qualora si presentassero le condizioni adeguate.

La retribuzione per genere

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE:RETRIBUZIONE MEDIA ORARIA LORDA FEMMINILE/ RETRIBUZIONE MEDIA ORARIA LORDA MASCHILE (METODOLOGIA GRI*)



*Viene calcolato dividendo la media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile per la retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile. Non sono conteggiati gli straordinari.

Il rapporto tra la retribuzione media oraria lorda femminile e maschile evidenzia un trend positivo nel triennio. Dal 90,6% registrato nel 2022, la percentuale è salita al 92,2% nel 2023, raggiungendo il **94,0% nel 2024⁹**. Tale progresso riflette un impegno sempre maggiore da parte di Bruno Presezzi S.p.A. relativamente al tema della parità di genere, consolidando una **maggiore equità retributiva** e promuovendo una cultura aziendale inclusiva e attenta al valore della totalità delle risorse.

La retribuzione oraria lorda **non presenta un gap particolarmente significativo**: un **principio** su cui Bruno Presezzi S.p.A. crede fortemente e che risulta tradotto in dati coerenti **durante l'intero arco del triennio**.

Le persone con disabilità

Bruno Presezzi S.p.A. considera **l'integrazione lavorativa** delle persone con **disabilità** un **valore fondamentale della propria cultura aziendale**. L'azienda si impegna a garantire un ambiente professionale **inclusivo**, nel quale ogni collaboratore possa esprimere al meglio le proprie capacità, nel rispetto delle **specificità individuali**. Questo principio non è solo un obbligo normativo, ma rappresenta un **elemento centrale** della filosofia aziendale, orientata alla valorizzazione delle diversità e alla creazione di opportunità concrete.

Negli ultimi anni, l'attenzione verso l'inclusione è cresciuta, con un incremento del numero di dipendenti con disabilità che ha rafforzato l'impegno aziendale verso politiche di integrazione. A dicembre 2024, l'organico di Bruno Presezzi S.p.A. contava **sei persone con disabilità**, di cui **cinque uomini e una donna**.

L'azienda **continua a investire** in iniziative volte a favorire l'inserimento lavorativo e a migliorare le condizioni di accessibilità, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il proprio impegno verso una maggiore inclusione. La società sta attivamente lavorando per ampliare la presenza di persone con disabilità nel proprio organico, affinché la loro rappresentanza possa **crescere nel tempo**, garantendo un'integrazione efficace e sostenibile.

Oltre a creare nuove opportunità di inserimento, Bruno Presezzi S.p.A. pone particolare attenzione alle esigenze dei lavoratori già presenti in azienda, attraverso **percorsi di supporto** e **misure mirate** a garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso. La sinergia tra questi interventi e il coinvolgimento diretto della direzione aziendale favorisce una cultura aziendale sempre più aperta e inclusiva, orientata alla **valorizzazione delle competenze** di tutti i collaboratori.

Segnalazioni di molestie e/o discriminazioni

Nel triennio **2022-2024 nessuna segnalazione è pervenuta** in merito a episodi di molestie e/o discriminazioni sul luogo di lavoro **né alcuna controversia è stata in essere**.

9 Il gap retributivo può essere calcolato anche come differenza tra la retribuzione media oraria maschile e quella femminile, rapportata alla retribuzione maschile: il dato, così calcolato, per l'anno 2024 risulta pari al 6,0%.

3.9

EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA

Principi e politiche

L'impegno di Bruno Presezzi S.p.A. verso il benessere dei dipendenti si riflette in azioni e iniziative volte a favorire un equilibrio sano tra lavoro e vita personale. L'azienda riconosce l'importanza di rispettare le esigenze individuali dei propri collaboratori, creando un contesto professionale che **non solo promuova la produttività, ma anche il benessere emotivo e sociale**.

A tal fine, Bruno Presezzi S.p.A. punta a valorizzare ogni dipendente come persona, incoraggiando l'adozione di strumenti e modalità che agevolino la **gestione delle responsabilità familiari e personali, senza compromettere le aspettative lavorative**. L'obiettivo è costruire un ambiente che consenta a ogni lavoratore di sentirsi apprezzato e supportato,

contribuendo così alla crescita aziendale attraverso un **coinvolgimento autentico e sostenibile**.

Questa filosofia si traduce nell'impegno dell'azienda a considerare il **benessere globale** dei suoi dipendenti una **priorità strategica**, promuovendo una cultura orientata alla comprensione delle necessità individuali e alla creazione di un equilibrio che favorisca l'efficienza, la serenità e l'armonia.

Congedi

Tutti i dipendenti sono coperti da accordi di contrattazione collettiva; pertanto, potenzialmente, il 100% dei lavoratori ha il diritto al congedo di maternità/paternità.

CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

	2024		2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo maternità/paternità	3	2	7	1	6	0
% dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo maternità/paternità	3,2%	11,1%	7,4%	5,9%	6,7%	0,0%
Tasso di rientro al lavoro	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Tasso di mantenimento del posto di lavoro dopo 12 mesi (retention)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bruno Presezzi S.p.A. riconosce l'importanza di garantire ai propri collaboratori la possibilità di conciliare le esigenze lavorative con quelle personali e familiari.

Nel corso del 2024, 5 persone hanno comunicato tale richiesta al congedo: l'azienda ha accolto tutte le richieste pervenute. Il tasso di rientro e di mantenimento del posto di lavoro a distanza di 12 mesi è risultato pari al 100%.

CONGEDO PER CURA

	2024		2023		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
N. dipendenti che hanno usufruito del congedo per cura	4	4	3	3	3	2
% dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo per cura	4,3%	22,2%	3,2%	17,6%	3,4%	11,1%

Nel **2024**, un totale di **8 dipendenti** ha usufruito di **permessi retribuiti per cure e assistenza ai familiari**, esercitando pienamente il proprio diritto senza alcuna limitazione. Tutti i casi registrati rientrano nei **permessi mensili previsti dalla Legge 104**, non essendo presenti dipendenti in **congedo straordinario**.

Questa dinamica conferma l'attenzione dell'azienda nel facilitare l'accesso a strumenti di sostegno volti a garantire il **benessere dei propri collaboratori**, assicurando loro la possibilità di conciliare esigenze personali e professionali. L'impegno in questa direzione riflette la volontà di costruire un ambiente di lavoro **inclusivo e sensibile**, promuovendo il supporto attivo per chi affronta situazioni di fragilità o necessita di assistenza a familiari.

3.10
SALUTE E SICUREZZA

Bruno Prezezzi S.p.A. si impegna costantemente a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, attraverso l'applicazione di misure preventive e sistemi di protezione che minimizzino i rischi per i dipendenti. La salute e la sicurezza sono principi prioritari per l'azienda, che opera nel rispetto delle normative nazionali e delle direttive europee.

Ogni anno, l'azienda stabilisce obiettivi strategici per migliorare le condizioni di sicurezza, puntando alla riduzione degli infortuni e alla gestione proattiva dei rischi. Questi obiettivi vengono monitorati e aggiornati mediante analisi periodiche del contesto operativo, con l'obiettivo di trasformare ogni opportunità in un passo avanti verso la tutela del personale.

Table with 4 columns: Metric, 2024, 2023, 2022. Rows include: N. infortuni sul lavoro (esclusi in itinere*), di cui mortali, di cui con gravi conseguenze, N. infortuni in itinere, N. ore lavorate, Tasso di infortuni / Indice di frequenza totali, Tasso di infortuni con gravi conseguenze, N. casi di malattie professionali registrabili, Di cui mortali, N. giorni di assenza per infortuni e malattie professionali, Indice di gravità.

* Viaggi da e per il luogo di lavoro, non mediante mezzi di gestione dell'impresa e senza ruolo ricoperto dall'impresa stessa. La componente "in itinere" non è considerata nei successivi indicatori.
** Ai fini del calcolo è opportuno prendere in considerazione i giorni di calendario; di conseguenza, i giorni in cui non è previsto che la persona interessata lavori (ad esempio i fine settimana o le festività) conteranno come giornate perdute.

3.11
CONTROVERSIE

Bruno Prezezzi S.p.A. si distingue per il costante impegno a garantire un ambiente lavorativo armonioso e conforme alle normative vigenti. Tra il 2022 e il 2024, l'azienda ha preservato un ambiente lavorativo privo di controversie riguardanti i diritti del lavoro, consolidando la fiducia e la soddisfazione dei dipendenti.

L'attenzione alla protezione dei dati personali e alla sicurezza sul lavoro è parte integrante dei principi su cui si fonda la Bruno Prezezzi S.p.A. Non si registrano episodi di violazione o sanzioni, a conferma di un ambiente rispettoso, sicuro e orientato alla tutela dei diritti di ogni collaboratore.

3.12
COMUNITÀ INTERESSATE

Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi

Bruno Prezezzi S.p.A. si distingue non solo per l'eccellenza del suo operato, ma anche per l'importante ruolo che riveste nel tessuto sociale ed economico locale.

Secondo la definizione EFRAG, le comunità interessate comprendono le persone o gruppi che vivono o lavorano nella stessa area e che sono stati o potrebbero essere interessati dalle operazioni dell'impresa che comunica informazioni o dalla sua catena del valore a monte o a valle. Per "comunità interessate" si intendono quindi sia quelle che vivono in prossimità delle sedi in cui opera l'impresa (comunità locali) sia quelle più distanti.

Ai fini del presente report, tuttavia, sono state incluse le seguenti categorie: i residenti del territorio, le istituzioni locali, gli istituti scolastici e le organizzazioni che operano nelle vicinanze. Si sono escluse le categorie di comunità interessate ancora "troppo lontane" dalle attività aziendali: non si è ancora in grado di rendicontare rispetto alle comunità interessate relative agli attori della catena del valore.

10 Definizione tratta dall'allegato 2 del regolamento delegato UE 2023/2772

Impegno per le comunità - 2024

Nel 2024, Bruno Prezezzi S.p.A. ha **rafforzato il proprio impegno sociale e territoriale** attraverso diverse iniziative, sostenendo progetti sportivi, educativi e di ricerca scientifica con l'obiettivo di generare un **impatto positivo sulla comunità**.

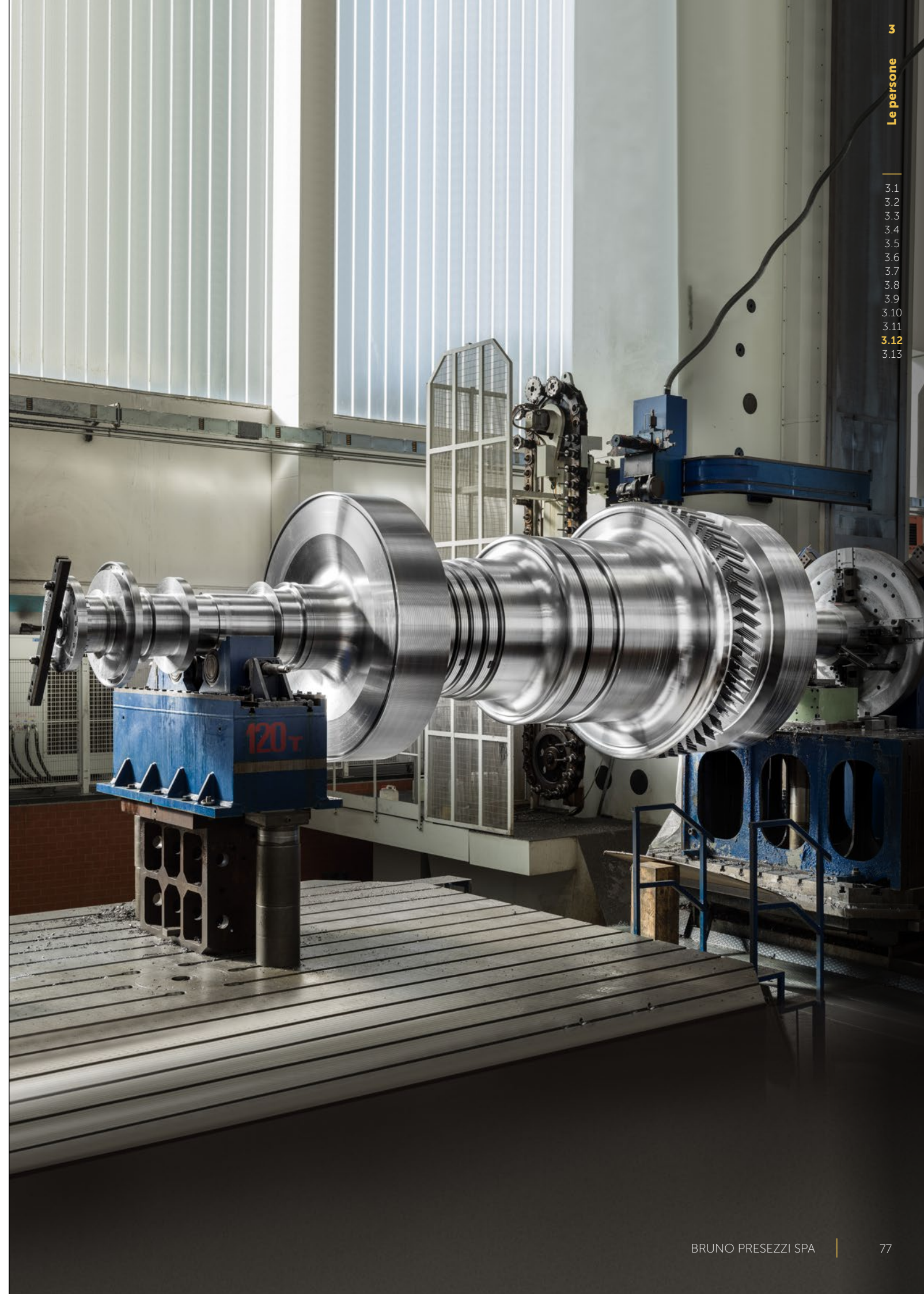
In ambito educativo, Bruno Prezezzi S.p.A. ha rinnovato la **collaborazione con i Salesiani Don Bosco di Sesto San Giovanni**, sponsorizzando la **Festa della Scuola**, un evento che rafforza il legame tra il mondo dell'istruzione e il tessuto imprenditoriale locale. Il contributo ha garantito la visibilità del brand aziendale su materiali promozionali e digitali, consolidando la presenza di Bruno Prezezzi S.p.A. all'interno del contesto formativo.

Di grande rilevanza è stato il sostegno alla **Fondazione Umberto Veronesi**, attraverso una **donazione** di assoluta rilevanza, datata 2025, destinata al **Palm Research Project**, mirato al finanziamento di **terapie innovative per la**

leucemia mieloide acuta (LMA). Il contributo dell'azienda ha permesso di supportare la ricerca su trattamenti più efficaci e meno invasivi per questa patologia, contribuendo alla sperimentazione di **nuove soluzioni terapeutiche**. La collaborazione con la Fondazione si inserisce in un più ampio programma di responsabilità sociale dell'impresa, volto a favorire il **progresso scientifico e il benessere delle persone**.

Infine, l'azienda ha investito anche nel settore sportivo, sponsorizzando il **Team Breviario Cicli Bombardieri**, una Società Sportiva Dilettantistica impegnata nella promozione dei valori di **inclusione, impegno e crescita personale** attraverso **l'attività ciclistica**.

Attraverso questi interventi, Bruno Prezezzi S.p.A. conferma la propria volontà di **contribuire attivamente al territorio**, supportando progetti che spaziano dall'educazione allo sport, dalla formazione alla ricerca medica, con un **approccio responsabile e orientato alla crescita condivisa**.



3.13

CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi

SODDISFAZIONE DEI CLIENTI/ COINVOLGIMENTO

La soddisfazione dei clienti rappresenta una priorità strategica per l’azienda. Un dialogo costante e proattivo con gli utilizzatori finali consente di comprendere le loro necessità e aspettative, favorendo lo sviluppo di relazioni solide e di lungo termine, basate su fiducia reciproca e trasparenza.

DIFFERENZIAZIONE DAL MERCATO

Bruno Presezzi S.p.A. pone un forte accento sulla propria capacità di differenziarsi all’interno di un mercato competitivo. Attraverso un’offerta personalizzata e innovativa, l’azienda si impegna a rispondere alle esigenze specifiche dei clienti, garantendo soluzioni di alta qualità che la distinguono dai concorrenti e valorizzano il suo posizionamento.

PRATICHE COMMERCIALI RESPONSABILI

Bruno Presezzi S.p.A. si impegna a mantenere elevati standard etici nelle proprie pratiche commerciali. Garantire trasparenza, integrità e correttezza nei rapporti con i clienti e i partner rappresenta un principio fondamentale per costruire relazioni di fiducia e contribuire a uno sviluppo sostenibile.

SALUTE E SICUREZZA UTILIZZATORI

La tutela della salute e della sicurezza degli utilizzatori finali è una responsabilità imprescindibile per l’azienda. Ogni prodotto e soluzione viene progettato e realizzato con la massima attenzione al rispetto degli standard di sicurezza, assicurando un utilizzo sicuro e affidabile per tutti.

Bruno Presezzi S.p.A. garantisce l’eccellenza dei propri prodotti attraverso un rigoroso sistema di controllo qualità, **certificato ISO 9001**, che rappresenta una garanzia fondamentale per il rispetto degli **standard internazionali di qualità e sicurezza**. Questa certificazione non solo accresce la **fiducia** degli utilizzatori finali, ma testimonia il continuo **impegno aziendale** nella prevenzione di rischi e nella creazione di prodotti affidabili e performanti.

Un elemento distintivo dei prodotti Bruno Presezzi S.p.A. è la **progettazione consapevole lungo tutto il ciclo di vita**, stimato tra 3 e 5 anni, che consente il **riutilizzo delle componenti, minimizzando sprechi e impatti ambientali**.

L’azienda collabora direttamente e indirettamente con operatori del settore dei combustibili fossili, puntando su qualità e innovazione per soddisfare le esigenze di un mercato complesso e in evoluzione.

Le operazioni di **marketing**, rivolte agli utilizzatori finali, mirano a **trasmettere i valori di sicurezza, sostenibilità e affidabilità** che contraddistinguono l’azienda.

Gestione delle non conformità e dei reclami

Quando un cliente segnala una non conformità su un prodotto consegnato o presenta un reclamo, **l’ufficio commerciale prende in carico la comunicazione e informa i reparti di assicurazione qualità (AQ) e controllo qualità (CQ)**, trasmettendo la documentazione di supporto, come il rapporto ufficiale di non conformità o eventuali comunicazioni di contestazione.

I prodotti contestati vengono identificati dalla funzione CQ, evidenziando in modo chiaro il difetto riscontrato. **Una volta presa visione della problematica, il reparto controllo qualità interviene secondo le seguenti fasi:**

- emissione del rapporto di reclamo cliente;
- analisi della non conformità;
- definizione e attuazione del trattamento necessario;
- identificazione delle cause della non conformità;
- ricerca e implementazione delle azioni correttive.

Nel caso in cui il cliente richieda una **formalizzazione** delle azioni correttive adottate, queste vengono **documentate e trasmesse**, sia attraverso il rapporto di non conformità sia su modulistica specificata dal committente.

Tutte le analisi e le attività svolte durante il processo di gestione delle non conformità vengono **registrate in formato digitale a cura dell’ente qualità**, garantendo **tracciabilità e trasparenza** nell’iter di risoluzione delle problematiche segnalate.

Customer satisfaction 2024

Nel corso del 2024, Bruno Presezzi SpA ha mantenuto il suo **impegno costante** verso l'**eccellenza operativa e la soddisfazione del cliente**, elementi fondamentali che da sempre contraddistinguono l'azienda. L'analisi della customer satisfaction rappresenta uno strumento strategico essenziale per **monitorare la qualità del servizio offerto e individuare opportunità di miglioramento continuo**.

Dipartimento Vendite	Punteggio
Gestione delle richieste di preventivo	3,29
Tempi per la preventivazione	3,14
Gestione degli ordini	3,00
Gestione commerciale delle non conformità	2,71
Supporto tecnico commerciale	3,29

Dipartimento Produzione	Punteggio
Informazioni sull'avanzamento	3,00
Gestione delle consegne	2,86

Dipartimento Qualità	Punteggio
Qualità del prodotto	2,86
Gestione tecnica delle non conformità	2,86
Gestione delle certificazioni	3,00
Supporto tecnico qualità	3,29

La **media complessiva** delle valutazioni si attesta a **3,01**, un risultato che conferma la **solidità dell'approccio cliente-centrico di Bruno Presezzi S.p.A.**

L'analisi dei risultati fornisce indicazioni preziose per **orientare le strategie di miglioramento aziendale nel prossimo futuro**, con particolare attenzione ai processi di gestione delle non conformità, alla logistica delle consegne e ad alcuni aspetti della qualità del prodotto.

L'indagine ha utilizzato una scala di valutazione da 1 a 4, tale sistema di valutazione permette di ottenere un **quadro chiaro e oggettivo delle performance aziendali** nelle diverse aree operative che impattano direttamente sull'esperienza del cliente.

L'analisi dei risultati del 2024 evidenzia un livello di soddisfazione complessivamente positivo, con valutazioni che si attestano **prevalentemente nella fascia "Buono"** (punteggio 3) e nessuna area che scende sotto la soglia della sufficienza.

I risultati dell'indagine sulla customer satisfaction 2024 confermano Bruno Presezzi S.p.A. come un **partner affidabile e tecnicamente competente**, apprezzato dai clienti per la qualità del supporto tecnico e l'efficienza dei processi commerciali.

L'impegno costante verso il miglioramento continuo, supportato da **un'attenta analisi dei feedback dei clienti**, rappresenta un elemento distintivo dell'approccio aziendale e una **leva strategica** fondamentale per consolidare e rafforzare il posizionamento competitivo di Bruno Presezzi S.p.A.





4 GOVERNANCE

4.1	Assetto proprietario e organi societari	p. 84
4.2	Il governo dei temi di sostenibilità	p. 84
4.3	Organigramma aziendale	p. 86
4.4	Cybersecurity e protezione dei dati	p. 88
4.5	Anticorruzione	p. 89
4.6	Gestione della catena di fornitura	p. 90

4.1

ASSETTO PROPRIETARIO E ORGANI SOCIETARI

Bruno Prezezzi S.p.A. è controllata per il 100% da Alberto Prezezzi.

Bruno Prezezzi S.p.A. adotta un sistema di governo tradizionale, con l'articolazione di seguito rappresentata.

Consiglio di Amministrazione: composto da tre membri, Alberto Prezezzi che è anche il Presidente, e due consiglieri: Francesco Faini e Andrea Faini. Tutti i membri sono uomini, con cittadinanza italiana, e aventi età superiori ai 50 anni. Un solo membro è esecutivo (Alberto Prezezzi). Due membri sono indipendenti (Francesco Faini e Andrea Faini).

Collegio sindacale: composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti.

Società di revisione: Ernst & Young S.p.A.

Il consiglio di amministrazione, nel corso del 2024 si è riunito sei volte, di cui in data 26/11/2024, con all'ordine del giorno l'approvazione del percorso di sostenibilità che ha portato l'azienda alla redazione del presente report.

Il consiglio di amministrazione si riunisce periodicamente, in presenza o tramite call, per discutere delle problematiche relative alla gestione aziendale che necessitano dell'attenzione e valutazione di tutti i consiglieri.

4.2

IL GOVERNO DEI TEMI DI SOSTENIBILITÀ

Nell'ambito della gestione delle certificazioni di qualità e ambientali (ISO 14001 e 9001), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) si occupa di monitorare alcuni dei temi materiali di sostenibilità. A titolo esemplificativo, vengono misurati gli impatti ambientali, e vengono fissati obiettivi, in relazione ai risultati conseguiti nel passato e alle azioni che la direzione aziendale intende intraprendere.

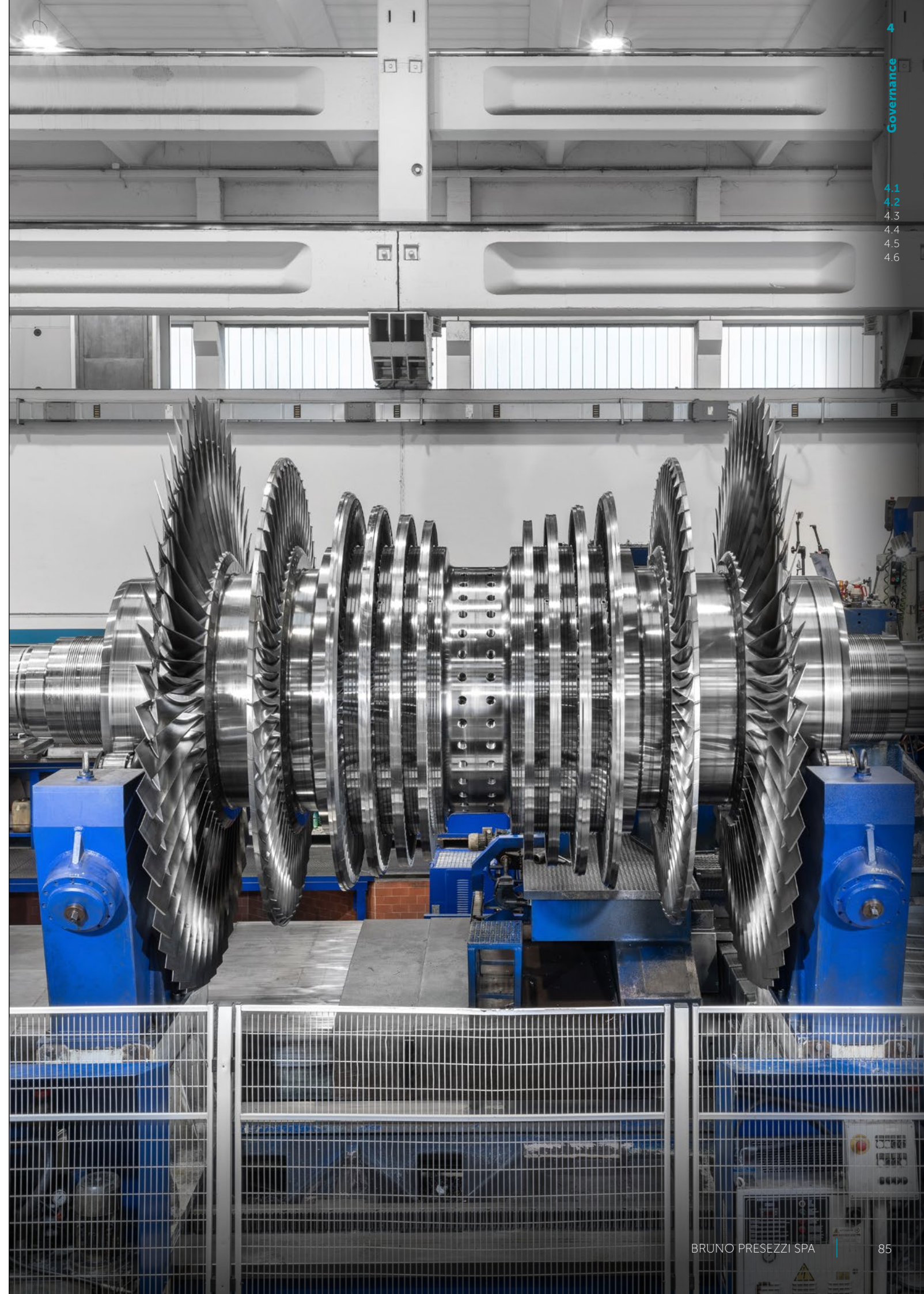
La direzione aziendale valida gli obiettivi annuali che vengono poi sottoposti a monitoraggio continuo.

La gestione della sostenibilità in capo alla funzione RSPP, tuttavia, è solo parziale, in quanto non riguarda tutti i temi di sostenibilità, ma solo quelli strettamente connessi ai sistemi di gestione certificati. Si rileva altresì che durante l'esercizio 2024 l'azienda ha avviato un progetto volto ad integrare maggiormente la gestione di fattori ESG all'interno della governance aziendale. Come riportato nel

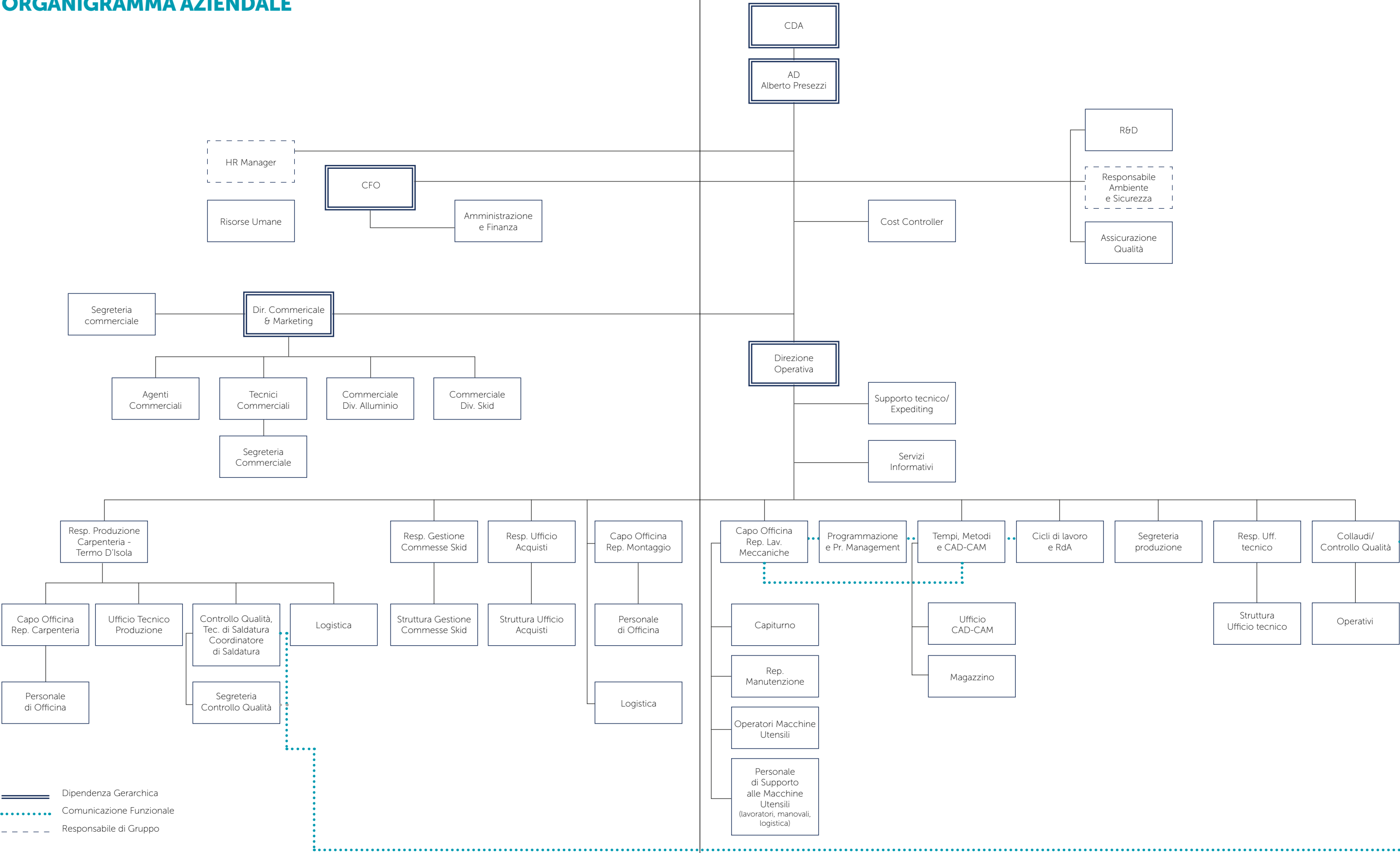
capitolo del "Profilo aziendale", sono stati individuati, attraverso una prima analisi di materialità i temi materiali. La gestione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità (IRO) di ciascun tema materiale è affidata alle specifiche funzioni cui ciascun tema fa riferimento, in base all'organigramma aziendale. La definizione di politiche, di azioni e obiettivi, volti alla gestione degli IRO viene proposta dai responsabili di funzione, i quali riportano al C.d.A.

La direzione aziendale è pienamente a conoscenza degli sviluppi e delle strategie legate alla sostenibilità, e approva le iniziative intraprese nell'ambito della governance ESG.

Nel prossimo report di sostenibilità, relativo all'esercizio 2025, si darà informativa rispetto alle azioni realizzate con riferimento al tema della sostenibilità.



4.3 ORGANIGRAMMA AZIENDALE



4.4

CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

Bruno Presezzi S.p.A. attribuisce grande valore alla **gestione strategica dei dati personali trattati nel contesto delle proprie attività**, impegnandosi a garantire **sicurezza, riservatezza e protezione** per tutte le persone coinvolte, tra cui **fornitori, clienti, collaboratori e dipendenti**. L'azienda opera in piena conformità con la normativa nazionale e internazionale sulla protezione dei dati personali, in particolare con il **Regolamento UE 679/2016**, adottando **misure tecniche e organizzative** efficaci per contrastare rischi quali accessi non autorizzati, divulgazione indebita, alterazione o perdita accidentale delle informazioni.

Nel 2024, **non sono stati ricevuti reclami dalle autorità competenti** riguardo alla gestione dei dati personali, né si sono verificati episodi di violazione dei dati (**data breach**), confermando l'efficacia del sistema di protezione implementato.

Con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la sicurezza informatica e la gestione dei rischi legati alla protezione dei dati, Bruno Presezzi S.p.A. ha avviato un **programma di miglioramento continuo della propria infrastruttura IT**. In questo ambito, l'azienda sta valutando l'adozione di misure allineate ai requisiti della **Direttiva NIS 2**, con l'intento di ottimizzare la **resilienza** dei sistemi informativi e garantire la protezione delle infrastrutture digitali critiche.

Parallelamente, l'azienda promuove iniziative di formazione per aumentare la consapevolezza dei propri collaboratori sui temi della sicurezza informatica. Nel 2024 è stato progettato un **corso di formazione esterna dedicato, erogato attraverso la piattaforma Cyber Guru**, volto a sensibilizzare il personale sui rischi di attacchi ai sistemi IT, fornendo conoscenze pratiche sulle **minacce più comuni** e sulle **strategie di prevenzione**. Questo programma mira a favorire l'adozione di comportamenti sicuri e a rafforzare la **protezione complessiva dell'ambiente digitale aziendale**. Bruno Presezzi S.p.A. continua a **investire nella sicurezza dei dati e nella tutela delle informazioni**, assicurando un sistema di gestione solido e conforme agli standard più avanzati per garantire la protezione di tutti gli stakeholder aziendali.

Strumenti e misure di sicurezza informatica

Bruno Presezzi S.p.A. ha implementato una serie di strumenti avanzati per garantire la sicurezza dei propri sistemi informativi. Tra le soluzioni adottate figurano:

- **Endpoint Detection and Response (EDR)** - utilizzo della piattaforma **Sophos Central con Intercept X**, che consente un monitoraggio proattivo delle minacce e una risposta tempestiva agli attacchi.
- **Intrusion Prevention System (IPS)** - il sistema **LECS** protegge l'infrastruttura da accessi non autorizzati, rilevando e bloccando tentativi di intrusione.
- **Gestione degli endpoint** - attraverso **Ninja One**, vengono gestite le patch di sicurezza e il monitoraggio remoto per garantire un aggiornamento costante dei dispositivi aziendali.
- **Sicurezza dei dati** - la piattaforma **Netwrix Auditor**, agentless, permette di monitorare le attività sui sistemi IT, prevenendo violazioni e garantendo la conformità ai requisiti di sicurezza.
- **Segregazione della rete** - l'infrastruttura IT è strutturata in modo da limitare accessi non autorizzati e migliorare la protezione delle informazioni sensibili. In particolare, la rete di **management di VMware** è isolata, aumentando il controllo sugli ambienti virtualizzati.
- **Autenticazione multifattore (MFA)** - implementazione di **Fortinet e Microsoft 365**, per rafforzare la sicurezza degli accessi ai sistemi aziendali.
- **Backup crittografati** - tramite **VEEAM**, Bruno Presezzi S.p.A. garantisce la sicurezza delle copie di backup, effettuando salvataggi sia online che offline su dispositivi mobili.
- **Policy di protezione degli account** - sono previste misure come il **blocco degli account dopo tentativi falliti** e una rigorosa gestione delle password, per ridurre il rischio di compromissione.
- **Gestione identità e accessi** - attraverso **Active Directory**, l'azienda regola i permessi degli utenti e limita l'accesso alle informazioni critiche.
- **Protezione dei file server** - implementazione di **permission di accesso e shadow copies**,

per garantire sicurezza e recuperabilità dei dati aziendali.

- **Protezione della rete** - adozione di sistemi avanzati di sicurezza **Fortinet**, che includono **deep inspection, web filtering e threat intelligence**, per prevenire attacchi e migliorare il monitoraggio delle minacce informatiche.
- **Formazione sulla sicurezza informatica** - programma di sensibilizzazione erogato tramite la **piattaforma Cyber Guru**, volto a migliorare la **consapevolezza** del personale sui **rischi informatici** e sulle **strategie di prevenzione**.

4.5

ANTICORRUZIONE

Bruno Presezzi S.p.A. si impegna attivamente per promuovere comportamenti etici, corretti, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti anticorruzione. Per contrastare fenomeni di corruzione, concussione, estorsione, o qualsiasi condotta che possa essere interpretata come atto di corruzione, l'azienda ha adottato una propria **politica anticorruzione**. Quest'ultima mira a consolidare i principi etici e ad assicurare che tutto il personale e i collaboratori esterni rispettino tali norme.

La politica anticorruzione è **capillarmente diffusa e accompagnata da specifici programmi formativi** volti a sensibilizzare i dipendenti sui rischi di

Attraverso queste misure e strumenti, Bruno Presezzi S.p.A. rafforza il proprio impegno nella protezione dei dati e della sicurezza informatica, adottando tecnologie innovative per garantire la **resilienza dell'infrastruttura aziendale** e la **tutela delle informazioni dei propri stakeholder**.

corruzione e sui comportamenti da adottare. Le violazioni della politica sono trattate con severità, attraverso sanzioni che, nel caso dei dipendenti, possono includere il licenziamento, azioni legali e altre misure disciplinari appropriate. L'azienda ha predisposto un **canale di segnalazione** per eventuali violazioni, rafforzando così il proprio impegno verso la trasparenza e l'etica.

<https://brunoprezzi.com/whistleblowing/>

Nel 2024, Bruno Presezzi S.p.A. **non ha ricevuto segnalazioni** né riscontrato casi di corruzione o concussione.

4.6

GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Bruno Prezezzi S.p.A. riconosce nella **gestione della catena di fornitura uno degli elementi chiave per garantire elevati standard qualitativi e operativi**. L'azienda ha sviluppato un sistema interno di qualificazione dei fornitori, che si fonda su **rigorosi criteri qualitativi e ambientali** per selezionare i partner più **affidabili e competenti**.

I fornitori vengono valutati sulla base della **qualità dei materiali e dei servizi offerti**, nonché sulla capacità di rispettare i **tempi di consegna e le norme ambientali**. I **partner strategici**, con cui l'azienda intrattiene relazioni di lungo termine, sono soggetti ad **audit periodici** per verificare l'efficacia dei propri sistemi di gestione e per assicurare un costante miglioramento delle prestazioni.

Il coordinamento della filiera avviene attraverso un **monitoraggio continuo** e un **dialogo diretto**, che consente di integrare in maniera efficiente le informazioni operative lungo l'intero processo di approvvigionamento. Tale approccio garantisce la **tracciabilità** dei prodotti, contribuendo a una gestione snella e reattiva della produzione.

In linea con la filosofia aziendale, Bruno Prezezzi S.p.A. **promuove rapporti di collaborazione e trasparenza con tutti i partner della filiera**, investendo in **azioni di miglioramento continuo** volte a **rafforzare il posizionamento competitivo** e a sostenere un'**evoluzione responsabile** e sostenibile **dell'intera catena di fornitura**.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Il Global Reporting Initiative (GRI) rappresenta uno dei principali standard internazionali per la rendicontazione della sostenibilità, adottato per garantire trasparenza e comparabilità nelle informazioni ESG. Sebbene la presente rendicontazione non copra ancora in modo esaustivo tutti i requisiti previsti, si è cercato di fornire una prima risposta alle richieste contenute negli standard. L'approccio adottato prevede un progressivo affinamento della copertura informativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità e la completezza dei dati di anno in anno, in linea con le migliori pratiche internazionali.

DICHIARAZIONE D'USO	Bruno Presezzi S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in tale indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024, con riferimento agli Standard GRI.
GRI 1 USED	GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO/Paragrafo
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Profilo aziendale, Chi siamo
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Lettera agli stakeholder
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Le linee di business e i clienti, Gestione della catena di fornitura
	2-7 Dipendenti	Il personale dipendente
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Il personale non dipendente
	2-9 Struttura e composizione della governance	Assetto proprietario e organi societari
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Assetto proprietario e organi societari
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Il governo dei temi di sostenibilità
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Il governo dei temi di sostenibilità
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Assetto proprietario e organi societari, Il governo dei temi di sostenibilità, Temi materiali e stakeholder
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Il sistema retributivo
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder, Vision, mission e valori aziendali
	2-23 Impegno in termini di policy	Vision, mission e valori aziendali, Temi materiali e stakeholder, Anticorruzione
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Vision, mission e valori aziendali, Il governo dei temi di sostenibilità
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Gestione delle non conformità e dei reclami, Temi materiali e stakeholder
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Temi materiali e stakeholder, Anticorruzione, Segnalazioni di molestie e/o discriminazioni

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO/Paragrafo
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Vision, mission e valori aziendali, Temi materiali: politiche, azioni ed obiettivi, Anticorruzione, Cybersecurity e protezione dei dati, Salute e sicurezza, Consumatori e utilizzatori finali - Gestione delle non conformità e dei reclami, Non discriminazione, diversità e pari opportunità Controversie
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Lettera agli stakeholder, Nota metodologica, Temi materiali e stakeholder, Comunità interessate
	2-30 Contratti collettivi	Contratti e dialogo sociale
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Nota metodologica, Temi materiali e stakeholder
	3-2 Elenco di temi materiali	Temi materiali e stakeholder
	3-3 Gestione dei temi materiali	Temi materiali e stakeholder Temi materiali: politiche, azioni ed obiettivi (sezione introduttiva di ciascun capitolo) Il governo dei temi di sostenibilità
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Indicatori economici – patrimoniali
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Comunità interessate
GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Anticorruzione
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Anticorruzione
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Consumi energetici
	302-3 Intensità energetica	Intensità energetica
GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI 2018	303-4 Scarico idrico	Consumi di acqua
	303-5 Consumo idrico	Consumi di acqua
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni GHG
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni GHG
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra
GRI 306: RIFIUTI 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Temi materiali e stakeholder Gestione dei rifiuti
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Temi materiali e stakeholder Gestione dei rifiuti
	306-3 Rifiuti generati	Gestione dei rifiuti
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Turn over
	401-3 Congedo parentale	Congedi

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO/Paragrafo
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Formazione e sviluppo delle competenze
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Temi materiali e stakeholder
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	403-10 Malattia professionale	Salute e sicurezza
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Formazione e sviluppo delle competenze
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Formazione e sviluppo delle competenze
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Assetto proprietario e organi societari, Il personale dipendente La retribuzione per genere
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	La retribuzione per genere
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Non discriminazione, diversità e pari opportunità, Segnalazioni di molestie e/o discriminazioni
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Comunità interessate, Temi materiali e stakeholder
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Consumatori e utilizzatori finali

INDICE DEI CONTENUTI VSME

Bruno Presezzi S.p.A. ha rendicontato le informazioni previste nel Modulo Base dei Voluntary Sustainability Reporting Standards for Non-listed SMEs (VSME), integrando alcune informazioni del Modulo Completo. Questo approccio consente di fornire una panoramica chiara e accessibile sulla sostenibilità aziendale, rispondendo alle esigenze di trasparenza richieste da stakeholder e partner commerciali.

Indice dei contenuti	
Modulo base	
Informazioni generali	Capitolo/Paragrafo
B1 – Base per la preparazione	
Criteri di preparazione e altre informazioni generali dell'impresa	Nota metodologica, Profilo aziendale
Elenco delle controllate	Chi siamo
Indicazione di certificazioni o marchi relativi alla sostenibilità	Il percorso di sostenibilità, Consumi energetici, Salute e sicurezza, Consumatori e utilizzatori finali, Il governo dei temi di sostenibilità
Elenco dei siti	Chi siamo
B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	
Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Lettera agli stakeholder, Nota metodologica, Vision, mission e valori aziendali, Il percorso di sostenibilità, Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi
Informazioni specifiche per le cooperative	N/A
Metriche ambientali	
B3 – Energia ed emissioni di gas serra	
Consumo totale di energia (in MWh)	Consumi energetici
Ripartizione del consumo energetico (in MWh)	Consumi energetici
Emissioni stimate di gas a effetto serra (GHG) considerando il contenuto del GHG Protocol versione 2004 (in tCO ₂ e)	Emissioni GHG
Intensità delle emissioni di gas a effetto serra per fatturato	Intensità energetica
B4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo	
	Inquinamento del suolo, Emissioni in atmosfera, Consumi di acqua
B5 - Biodiversità	
	N/A
B6 - Acqua	
Prelievo di acqua	Consumi di acqua
Consumo di acqua	Consumi di acqua
B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	
Descrizione dei principi di economia circolare	Temi materiali e stakeholder, L'ambiente- Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi
Rifiuti prodotti	Gestione dei rifiuti
Flusso di massa annuale dei materiali rilevanti utilizzati	-
Metriche sociali	
B8 – Forza lavoro – Caratteristiche generali	
Tipo di contratto	Il personale dipendente
Genere	Il personale dipendente
Paese del contratto di lavoro	Il personale dipendente
Tasso di rotazione dei dipendenti	Turn over

Indice dei contenuti	
Modulo base	
Informazioni generali	Capitolo/Paragrafo
B9 – Forza lavoro – Salute e sicurezza	Salute e sicurezza
B10 – Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Il sistema retributivo, La retribuzione per genere, Contratti e dialogo sociale, Congedi, Formazione e sviluppo delle competenze
Metriche di Governance	
B11 – Condanne e multe per corruzione e concussione	Anticorruzione
Modulo completo	
Informazioni generali	
C1 – Strategia: Modello di business e sostenibilità – Iniziative correlate	Lettera agli stakeholder, Nota metodologica, Chi siamo, I processi produttivi, Le linee di business e i clienti Vision, mission e valori aziendali, Il percorso di sostenibilità, Temi materiali e stakeholder
C2 – Descrizione delle pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un’economia più sostenibile	Lettera agli stakeholder, Nota metodologica, Vision, mission e valori aziendali, Il percorso di sostenibilità, Sezione “Politiche” in ciascun capitolo
Metriche sociali	
C5 – Ulteriori caratteristiche (generali) della forza lavoro	Il personale dipendente, Il personale non dipendente, Non discriminazione, diversità e pari opportunità
C6 – Informazioni aggiuntive sulla forza lavoro propria – Politiche e processi in materia di diritti umani	Non discriminazione, diversità e pari opportunità, Temi materiali e stakeholder
C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani	Controversie, Non discriminazione, diversità e pari opportunità
Metriche di Governance	
C9 – Rapporto di diversità di genere nell’organo di governo	Assetto proprietario e organi societari, Non discriminazione, diversità e pari opportunità
Informazioni aggiuntive	
Indicazione di qualsiasi altra informazione generale e/o specifica dell’entità sul periodo di riferimento	Nota metodologica, Profilo aziendale
Indicazione di qualsiasi altra informazione ambientale e/o informazione ambientale specifica dell’entità	L’ambiente - Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi
Indicazione di qualsiasi altra informazione sociale e/o informazione sociale specifica dell’entità	Le persone - Comunità interessate, Consumatori e utilizzatori finali, Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi
Indicazione di qualsiasi altra informazione sulla governance e/o informazione sulla governance specifica dell’entità	Governance



INDICE DEI CONTENUTI ESRS

Gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), approvati dalla Commissione Europea a luglio 2023, rappresentano il quadro normativo di riferimento per la rendicontazione della sostenibilità. Sebbene la presente rendicontazione non copra tutti i requisiti informativi previsti, si è cercato di fornire una prima risposta alle richieste contenute negli standard, garantendo un progressivo allineamento alle direttive europee.

Standard	Descrizione	Capitolo/Paragrafo
BP-1	Criteri generali	Nota metodologica, Criteri di preparazione e altre informazioni generali dell'impresa
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche (come la scelta volontaria nonostante il "Pacchetto Omnibus")	Nota metodologica, Il percorso di sostenibilità
GOV-1	Ruolo degli organi di A/D/C	Assetto proprietario e organi societari, Il governo dei temi di sostenibilità
GOV-2	Informazioni fornite a A/D/C + questioni di sostenibilità affrontate dagli organi A/D/C	Il governo dei temi di sostenibilità
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	Chi siamo, Vision, mission e valori aziendali, Il percorso di sostenibilità, Le linee di business e i clienti, Gestione della catena di fornitura
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Temi materiali e stakeholder
SBM-3	IRO rilevanti e interazione con strategia e modello aziendale	Temi materiali e stakeholder
IRO-1	Descrizione del processo per individuare e valutare gli IRO rilevanti	Il percorso di sostenibilità, Temi materiali e stakeholder
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione	Nota metodologica
MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (di ciascun capitolo)
MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (di ciascun capitolo)
MDR-M	Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (di ciascun capitolo)
MDR-T	Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	Il governo dei temi di sostenibilità Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (di ciascun capitolo)
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei CC e adattamento	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di CC	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	Consumi energetici
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GES	Emissioni GHG
E2-1	Politiche relative all'inquinamento	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E2-2	Azioni e risorse connesse all'inquinamento	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E2-3	Obiettivi connessi all'inquinamento	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E2-4	Inquinamento di aria, acqua e suolo	L'Ambiente
E3-4	Consumo idrico	Consumi di acqua
E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)

Standard	Descrizione	Capitolo/Paragrafo
E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Temi materiali: politiche, azioni e obiettivi (capitolo Ambiente)
E5-5	Flussi di risorse in uscita	Gestione dei rifiuti
E5-6	Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Temi materiali e stakeholder
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	PERSONE – Principi e politiche (di paragrafo in paragrafo)
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Contratti e dialogo sociale, Comunicazione interna
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Il personale dipendente
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti	Il personale non dipendente
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Contratti e dialogo sociale
S1-9	Metriche della diversità	Il personale dipendente, Non discriminazione, diversità e pari opportunità
S1-10	Salari adeguati	Il sistema retributivo
S1-11	Protezione sociale	Contratti e dialogo sociale, Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
S1-12	Persone con disabilità	Le persone con disabilità
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Formazione e sviluppo delle competenze
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	Salute e sicurezza
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
S1-16	Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	Il sistema retributivo, Non discriminazione, diversità e pari opportunità
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Non discriminazione, diversità e pari opportunità, Controversie
S3-1	Politiche relative alle comunità interessate	Comunità interessate
S3-2	Processo di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	Comunità interessate, Temi materiali e stakeholder
S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Consumatori e utilizzatori finali, Temi materiali e stakeholder
S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Consumatori e utilizzatori finali, Gestione delle non conformità e dei reclami
S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Consumatori e utilizzatori finali, Gestione delle non conformità e dei reclami, Temi materiali e stakeholder
S4-4	Interventi su impatti rilevanti e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per i consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Consumatori e utilizzatori finali, Gestione delle non conformità e dei reclami, Temi materiali e stakeholder

Standard	Descrizione	Capitolo/Paragrafo
S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Consumatori e utilizzatori finali, Gestione delle non conformità e dei reclami, Temi materiali e stakeholder
G1.GOV-1	Ruolo degli organi di A/D/C	Assetto proprietario e organi societari, Il governo dei temi di sostenibilità
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Vision, mission e valori aziendali, Anticorruzione
G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	Gestione della catena di fornitura
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Anticorruzione
G1-4	Casi di corruzione attiva e passiva	Anticorruzione





Bruno Prezzi S.p.A. a Socio Unico

Sede Legale, Amministrativa ed Operativa:

Via per Ornago, 8 – 20875 Burago di Molgora (MB) Italia

Unità Locale: Via Valtrighe, 5 – 24030 Terno d'Isola (BG) Italia

Tel. (+39) 039.635021

bruno.prezzi@brunoprezzi.com