



**BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ**

**2022  
2023**



**B I L A N C I O**  
**D I S O S T E N I B I L I T À**  
**2 0 2 2 - 2 0 2 3**





## SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
1.1 LETTERA DELL'AMMINISTRATORE	2
1.2 MISSION E VALORI	3
1.2.1 MISSION	3
1.2.2 VALORI	3
1.3 SCHEDA INFORMATIVA	4
1.4 INFORMAZIONI GENERALI SULLA SCRITTURA DEL BILANCIO	5
1.4.1 DEFINIZIONE DEGLI ORIZZONTI TEMPORALI DI BREVE, MEDIO E LUNGO PERIODO	5
1.4.2 GOVERNANCE	5
1.4.3 STAKEHOLDER	6
1.4.4 DOPPIA MATERIALITÀ - PROCESSO	7
1.4.4.1 DEFINIZIONE DEL PROFILO DI MATERIALITÀ DELL'AZIENDA	7
1.4.4.2 IDENTIFICAZIONE, VALUTAZIONE, PRIORITIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI IMPATTI POTENZIALI ED EFFETTIVI SULLE PERSONE E SULL'AMBIENTE	8
1.4.4.3 VALUTAZIONE DELLA MATERIALITÀ FINANZIARIA - ANALISI DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ ESG	8
1.4.5 DOPPIA MATERIALITÀ - RISULTATI	9
1.4.5.1 DEFINIZIONE DELLA MATERIALITÀ	9
<b>2. E1: CAMBIAMENTI CLIMATICI</b>	<b>15</b>
2.1 INFORMAZIONI GENERALI	16
2.1.1 GOVERNANCE	16
2.1.2 STRATEGIA	17
2.1.3 IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ	21
2.2 POLITICHE	22
2.3 AZIONI	22
2.4 INDICATORI	23
<b>3. G1: CONDOTTA BUSINESS</b>	<b>25</b>
3.1 INFORMAZIONI GENERALI	26
3.2 POLITICHE	28
3.3 AZIONI/OBIETTIVI	29
3.4 INDICATORI	30
<b>4. S1: FORZA LAVORO PROPRIA</b>	<b>31</b>
4.1 INFORMAZIONI GENERALI	32
4.1.1 STRATEGIA, IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ	32
4.2 POLITICHE	36
4.3 AZIONI	40
4.4 OBIETTIVI	43
4.5 INDICATORI	44



<b>5. S3: COMUNITÀ INTERESSATE</b>	<b>49</b>
<b>5.1 INFORMAZIONI GENERALI</b>	<b>50</b>
5.1.1 STRATEGIA, IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ	50
<b>5.2 POLITICHE</b>	<b>53</b>
<b>5.3 AZIONI</b>	<b>53</b>
<b>5.4 OBIETTIVI</b>	<b>55</b>
<b>6. E2: INQUINAMENTO   E3: RISORSE IDRICHE   E5: ECONOMIA CIRCOLARE</b>	<b>57</b>
6.1 E2: INQUINAMENTO - IMPATTI E RISCHI & OPPORTUNITÀ	58
6.2 E3: RISORSE IDRICHE - IMPATTI E RISCHI & OPPORTUNITÀ	59
6.3 E5: RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE - IMPATTI E RISCHI&OPPORTUNITÀ	60
<b>GLOSSARIO</b>	<b>61</b>



## 1.1 LETTERA DELL'AMMINISTRATORE

Dopo la pubblicazione del nostro primo bilancio di sostenibilità, nel quale abbiamo ufficialmente dichiarato il nostro impegno e la nostra consapevolezza riguardo alle attuali questioni di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, è con grande soddisfazione che presento il nostro secondo bilancio di sostenibilità. Voglio condividere questo importante documento con tutti voi in qualità di attori fondamentali nel determinare il successo delle nostre iniziative e nell'orientare le nostre decisioni.

Questo bilancio non solo rende conto delle iniziative e delle attività realizzate in questi ambiti nel biennio 2022-2023, ma rappresenta anche una rinnovata dichiarazione del nostro impegno verso un futuro più sostenibile.

Ancora oggi, il nostro settore, come tutti gli altri settori industriali e non, vive un periodo di incertezza dovuto, da un lato, alle persistenti tensioni geopolitiche e, dall'altro, all'urgenza di guidare il mondo e la società, così come li conosciamo, verso una radicale trasformazione.

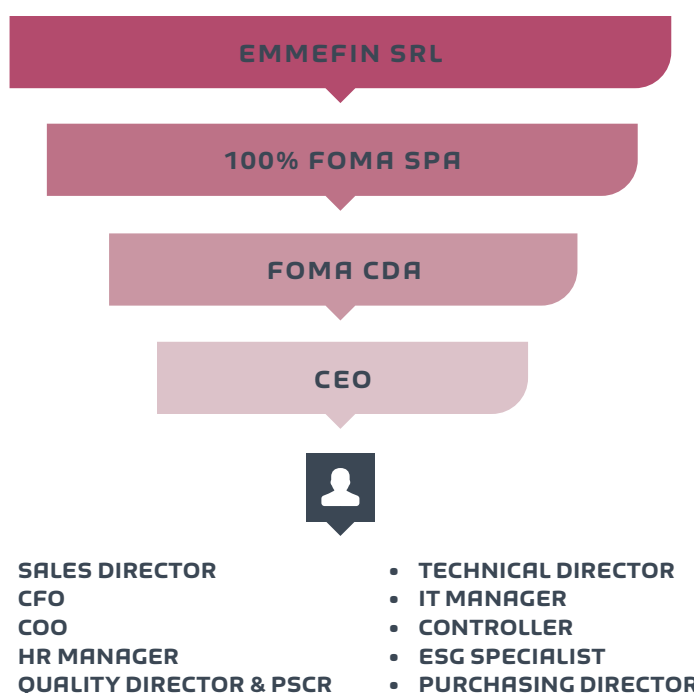
Riteniamo pertanto che sia compito di ciascuno di noi, sia come azienda che come individui, prendere consapevolezza della situazione in cui ci troviamo e, attraverso un cambiamento culturale, adattare il nostro comportamento affinché le nostre azioni abbiano un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone.

Anche in questo nuovo bilancio sono elencati e affrontati uno ad uno tutti i temi che sono stati valutati come i più rilevanti per la nostra azienda. Tra questi troverete sia tematiche già note e trattate nel bilancio precedente, sia argomenti nuovi, emersi grazie all'adozione di una nuova metodologia di analisi (CSRD), che ci consente di esplorare le diverse questioni da prospettive precedentemente non affrontate.

*Andrea Bertiletti*

CEO

## ORGANIZATION AND PROPERTY STRUCTURE





<b>1.2</b>	<b>MISSION E VALORI</b>	
	La nostra missione e i nostri valori rimangono solidi rispetto a quelli dichiarati nel 2021, ma vengono continuamente rielaborati e adattati al contesto in cui operiamo.	
<b>1.2.1</b>	<b>MISSION</b>	
	Nella tradizione di famiglia, trasformiamo le nostre fusioni in prodotti altamente tecnologici, per la soddisfazione di tutti gli stakeholder, promuovendo un sistema ecosostenibile.	
<b>1.2.2</b>	<b>VALORI</b>	
	<b>ORGANIZZAZIONE</b>	
	La crescita e la valorizzazione dei nostri collaboratori guidano le scelte quotidiane del management, che deve loro garantire un posto di lavoro sicuro e stimolante. La motivazione, il senso di appartenenza e la trasparenza nei rapporti sono i pilastri dell'organizzazione FOMA. Ci impegniamo a vivere il cambiamento come un'opportunità di miglioramento.	
	<b>PASSIONE</b>	
	Il successo di FOMA è dato dalla soddisfazione quotidiana che i nostri collaboratori traggono dal loro lavoro, guidati dalla passione e dalla voglia di andare sempre oltre. Ogni risultato raggiunto è il punto di partenza per nuovi obiettivi.	
	<b>INNOVAZIONE</b>	
	FOMA, da sempre, migliora i suoi processi produttivi e si fa pioniera di innovazioni tecnologiche necessarie allo sviluppo e alla sostenibilità aziendale. Il successo dei nostri Clienti è il nostro motore.	
	<b>SOSTENIBILITÀ</b>	
	FOMA si assume la responsabilità verso tutti i suoi stakeholder con continuità e con una visione a lungo termine. Restituiamo alle future generazioni un mondo migliore.	



## 1.3 SCHEDA INFORMATIVA



**FOMA SPA - SOCIETÀ PER AZIONI**  
**VIA KENNEDY 20 - PRALBOINO (BRESCIA) ITALIA**



FOMA significa quasi settant'anni di tradizione familiare che abbraccia tre generazioni della famiglia Montini: fondata alla fine degli anni '50 a Lumezzane (BS) come costruttrice stampi, negli anni '70 si è trasferita a Pralboino (BS) dove ha subito incrementato la capacità di produzione di getti in alluminio pressofuso. A partire dagli anni '90 l'azienda è stata gestita dalla seconda generazione che ha puntato fortemente sull'espansione del business nell'ambito della lavorazione meccanica e si è sganciata dal settore bianco per dedicarsi completamente al mondo automotive. A metà degli anni '10 è iniziato l'inserimento in azienda della terza generazione, la quale ha recentemente lanciato una campagna di rebranding per risultare più attraente nei confronti della generazione dei millenials e ha accelerato il processo di trasformazione mantenendo però il forte legame culturale alla tradizione fondante.

FOMA si impegna a consolidare la sua posizione di guida nel mercato europeo e americano come fornitore di componenti in alluminio pressofuso, che vengono prodotti grezzi, lavorati e assemblati, con un focus particolare per il settore automotive. Nel corso degli anni, ha sviluppato un know-how specifico dei componenti pressofusi in alluminio e gestisce internamente le seguenti attività produttive:

- Fusione dell'alluminio
- Pressofusione dell'alluminio
- Sabbiatura dei pressofusi
- Lavorazione meccanica dei pressofusi

All'interno del nostro ecosistema di stakeholder, i fornitori e i clienti sono partner strategici per il nostro business. I fornitori, che principalmente operano in Italia ed Europa, ci forniscono materia prima, componenti, energia e servizi essenziali. Con i nostri principali fornitori manteniamo relazioni di fiducia a lungo termine. I nostri clienti includono le principali case automobilistiche internazionali ed i loro fornitori. Siamo orgogliosi di collaborare con loro per soddisfare le loro esigenze.

Il sito produttivo di Lumezzane, dove vengono prodotti e mantenuti gli stampi necessari per la produzione a Pralboino, è parte integrante del nostro bilancio economico-finanziario. Gestito direttamente dallo stabilimento di Pralboino, il sito di Lumezzane permette una gestione efficiente e tempestiva della manutenzione e della costruzione degli stampi.



<b>1.4</b>	<b>INFORMAZIONI GENERALI SULLA SCRITTURA DEL BILANCIO</b>	
<b>1.4.1</b>	<b>DEFINIZIONE DEGLI ORIZZONTI TEMPORALI DI BREVE, MEDIO E LUNGO PERIODO</b>	
	<p>L'azienda ha valutato le caratteristiche specifiche del proprio settore, come i flussi finanziari o i cicli economici, la durata prevista degli investimenti di capitale, gli orizzonti temporali su cui i fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità basano le loro valutazioni e gli orizzonti temporali di programmazione generalmente utilizzati per i processi decisionali e ha deciso di adottare le seguenti definizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>orizzonte temporale di breve periodo: un anno, pari cioè al periodo adottato dall'impresa come periodo di riferimento dei propri bilanci;</li><li>orizzonte temporale di medio periodo: fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento di breve periodo definito alla lettera a);</li><li>orizzonte temporale di lungo periodo: oltre i cinque anni.</li></ol> <p>In alcuni casi, là dove l'impresa ha ritenuto che l'orizzonte temporale di lungo periodo non fosse adatto alle sue politiche e alla programmazione degli interventi necessari, l'orizzonte temporale è stato esteso fino a 20-30 anni, come nel caso della valutazione dei rischi climatici.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>BP-2</b> <b>9 A</b> <b>9 B</b> <b>E1.IRO-1</b> <b>AR 11B</b> <b>AR 13</b> <b>AR 14</b></p> <p>GRI 2-14   2-6</p>
<b>1.4.2</b>	<b>GOVERNANCE</b>	
	<p>Nel predisporre il primo bilancio di sostenibilità l'azienda ha istituito un sistema di Governance, che è stato completato nel processo atto a realizzare il secondo bilancio di sostenibilità. All'inizio del percorso, nel 2021, sono stati definiti due gruppi di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Gruppo strategico - composto da proprietà, CEO, CFO e altre figure chiave dell'azienda, svolge la delicata funzione di far interagire la strategia di sostenibilità con quella di business, deliberare e validare le scelte strategiche, e fornire supporto al gruppo operativo.</li><li>Gruppo operativo – i suoi membri sono i responsabili delle divisioni aziendali coinvolte negli obiettivi di miglioramento nella sostenibilità. Svolge i compiti di analizzare, fornire indicazioni tecniche, predisporre iniziative progettuali e implementare le decisioni adottate.</li></ul> <p>Nel 2023 è stata predisposta una nuova figura: l'«ESG Specialist», che svolge la funzione di project manager delle iniziative relative alla sostenibilità. Questa figura risponde ai vertici aziendali ed è stata formata ad hoc da FOMA per poter svolgere al meglio questo compito. L' ESG Specialist ha il compito esplicito di fare in modo che le azioni predisposte nella strategia di sostenibilità possano essere realizzate dai singoli « process owner »: si interfaccia infatti con tutti i responsabili aziendali per coordinare le attività operative e facilitare le decisioni strategiche, riportando direttamente ai due tavoli.</p>	<p><b>ESRS 2 GOV-1</b> <b>19   20   21   22   23</b></p> <p>GRI 2-9   2-14   2-17</p>
	<p>Il tavolo strategico si riunisce periodicamente, almeno tre volte l'anno, per verificare l'avanzamento dei lavori e prendere eventuali decisioni strategiche e se necessario ripianificare. I membri del gruppo operativo si coordinano mensilmente per tenere sotto controllo il raggiungimento degli obiettivi previsti. L' ESG Specialist garantisce il coordinamento delle figure e dei tavoli, in modo tale che le figure apicali siano costantemente informate, gli obiettivi monitorati e che eventuali scostamenti dai traguardi previsti siano tempestivamente analizzati dagli organi decisionali apportando potenziali azioni correttive.</p> <p>I membri del CDA sono direttamente coinvolti in prima persona nella predisposizione della strategia di sostenibilità, nella definizione degli obiettivi e nella pianificazione del bilancio di sostenibilità.</p>	<p><b>ESRS 2 GOV-2</b> <b>24   25   26</b></p> <p>GRI 2-13   2-16 2-12   2-14</p>

	<p>Al momento non sono state prese decisioni in merito a incentivi legati al raggiungimento di performance (es. MBO). Il sistema di premialità non include decisioni od obiettivi legati alla sostenibilità.</p>	<p><b>ESRS 2 GOV-3</b> 27   28   29 GRI 2-19   2-20</p>
	<p>L'azienda ha cominciato a predisporre una strategia di sostenibilità nel 2020, che ha portato alla realizzazione del primo bilancio di sostenibilità (annualità 2020/2021) secondo lo Standard GRI. Questo piano è stato monitorato nel tempo ed è stato rivisto e aggiornato nel corso del 2024 secondo le linee guida dell'EFRAG, e si conforma al quadro definito secondo gli ESRS.</p> <p>Il processo di due diligence si è svolto secondo una metodologia consistente per fasi. Nella prima fase, attraverso l'analisi del funzionamento del «sistema azienda», sono stati individuati gli impatti significativi (materiali). La loro severità è stata valutata dai due tavoli di lavoro (strategico e operativo). Congiuntamente, si è provveduto a compiere un'analisi degli stakeholder che potessero esprimere un parere esperto e/o informato circa gli impatti di FOMA. Definita la mappa strategica degli stakeholder, questi ultimi sono stati consultati per compiere la validazione degli impatti già individuati dall'azienda, e successivamente per raccogliere informazioni su eventuali altri impatti non individuati.</p> <p>Contemporaneamente si sono analizzati, prevalentemente con il tavolo strategico, i rischi e le opportunità (materialità finanziaria). Per definire la materialità è stato utilizzato lo schema generale degli ESRS 2 (per dettagli vedi paragrafo 1.4.4. Doppia materialità – risultati).</p>	<p><b>ESRS 2 GOV-4</b> 30   31   32   33 GRI 2-23</p>
	<p>Al momento è in fase di integrazione la gestione dei rischi aziendali con i temi di sostenibilità. L'analisi della materialità finanziaria ha permesso di evidenziare i temi che FOMA deve monitorare e sui quali è necessario intervenire. Il piano di sostenibilità tiene conto dei rischi finanziari, che vengono monitorati dal project manager e periodicamente supervisionati dal CEO e dal CFO.</p> <p>In relazione ai temi materiali «lavoratori propri» e «comunità locali interessate» e agli obiettivi di miglioramento relativi, la società è dotata di Modello Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 ed è allineata alla normativa sul Whistleblowing.</p> <p>È stato quindi predisposto un sistema informativo interno che permette di portare all'attenzione delle figure apicali eventuali non conformità rilevanti in tema ESG.</p>	<p><b>ESRS 2 GOV-5</b> 34   35   36 GRI 2-14</p>
<p><b>1.4.3</b></p>	<p><b>STAKEHOLDER</b></p>	
	<p>A seguito della valutazione interna degli impatti dell'azienda è stato predisposto un processo di coinvolgimento degli stakeholder rilevanti. Per determinare l'importanza dei singoli portatori di interesse è stato preparato uno strumento di analisi influenza «inside/out e outside/in» che ha permesso di selezionare il gruppo di soggetti ai quali chiedere un parere sugli impatti.</p> <p>Sulla base della:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rilevanza per influenza</li> <li>• pertinenza rispetto agli impatti</li> </ul> <p>a ciascun (gruppo di) stakeholder sono stati attribuiti l'obiettivo di validare e/o valutare gli impatti di FOMA e le modalità di coinvolgimento, individuate nelle seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• intervista online</li> <li>• focus group</li> <li>• questionario</li> </ul>	<p><b>ESRS 2</b> <b>SBM-2</b> <b>45A (I-IV)</b> <b>AR 16</b> GRI 2-29</p>



	<p>I risultati sono stati confrontati con quelli emersi dalla valutazione dell'azienda per verificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventuali gap che richiedessero modifiche significative</li> <li>• informazioni che integrassero da prospettive diverse quella dell'azienda</li> <li>• considerazioni che arricchissero il quadro di riferimento.</li> </ul> <p>Quanto emerso nello stakeholder engagement è stato poi discusso internamente per completare il quadro relativo agli impatti e orientare lo sviluppo del piano di sostenibilità.</p> <p>Gli stakeholder coinvolti sono aziende che possono esercitare un'influenza su FOMA, clienti e fornitori, soggetti beneficiari delle politiche territoriali di FOMA, partner, studi di consulenza esperti di specifici settori, soggetti istituzionali particolarmente rilevanti ed altri soggetti aziendali rilevanti.</p> <p>Le interviste e i colloqui con i vari stakeholder sono state effettuate da un ente terzo che collabora con FOMA per la redazione del bilancio di sostenibilità, al fine di garantire la necessaria imparzialità sulle valutazioni compiute dall'azienda e sulle opinioni degli stakeholder. Dall'analisi è risultato che FOMA si è adoperata direttamente per organizzare le attività di coinvolgimento, predisponendo la logistica e favorendo il primo contatto con tutti.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>SBM-2</b> <b>45A (I-IV)</b> <b>AR 16</b></p> <p>GRI 2-29</p>
	<p>Le interviste hanno permesso di indagare non solo la pertinenza degli impatti, ma anche le conseguenze degli impatti su alcuni intervistati. Le agenzie di somministrazione di lavoro hanno evidenziato come FOMA integri anche le figure somministrate alla stregua dei lavoratori interni, garantendo tutte le misure di tutela ma anche di sviluppo e formazione a chi lavora a tempo determinato all'interno dell'azienda. Questo permette, a loro avviso, di mantenere un alto standard qualitativo nel processo, ma concorre anche allo sviluppo di competenze dei lavoratori e nel mercato del lavoro.</p> <p>Il sostegno allo sviluppo delle competenze nel mercato del lavoro, e in particolare nelle nuove generazioni, è un tema che emerge dalla collaborazione con gli Istituti superiori. Questo è risultato dal confronto con i rappresentanti degli istituti scolastici superiori che hanno sottolineato quanto la continua collaborazione con FOMA permetta lo sviluppo di giovani professionisti già preparati al mercato del lavoro.</p> <p>In generale tutti gli stakeholder intervistati hanno trovato un riscontro puntuale rispetto all'analisi compiuta dall'azienda relativa ai suoi impatti.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>SBM-2</b> <b>45B</b></p> <p>GRI 2-29</p>
<p><b>1.4.4 DOPPIA MATERIALITÀ - PROCESSO</b></p>		
<p><b>1.4.4.1 DEFINIZIONE DEL PROFILO DI MATERIALITÀ DELL'AZIENDA</b></p>		
	<p><b>a. Valutazione degli Impatti nell'Approccio dell'Economia della Ciambella:</b> durante il processo di definizione della materialità, il primo step è stato l'analisi del «sistema- azienda» (<b>vedere figura pag 11</b>), collegando e analizzando le aree di impatto. Il processo ha preso in considerazione le operations aziendali e le loro relazioni commerciali come anche i collegamenti con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU e incorporando i concetti dell'economia della ciambella, concentrando l'attenzione su specifiche attività, relazioni commerciali, aree geografiche e altri fattori che potrebbero generare un rischio maggiore di impatti negativi. Questa metodologia ha permesso di esplorare l'effetto delle attività dell'azienda sui limiti ecologici del pianeta, come il cambiamento climatico, la perdita di biodiversità, la gestione sostenibile delle risorse idriche e altri. È stato anche esaminato come le attività dell'azienda supportino le necessità fondamentali delle comunità in cui l'azienda stessa è presente. L'introduzione di un'analisi dettagliata nel report dell'azienda ha ampliato la prospettiva, agevolando l'individuazione di impatti a lungo termine e meno evidenti, che influenzano il lavoro e le attività quotidiane.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>IRO-1</b> <b>53 A</b> <b>53 B I</b> <b>53 B II</b></p> <p>GRI 2-14   3-1</p>

	<p><b>b. Applicazione della chiave di analisi del Sistema Aziendale:</b> è stato applicato questo metodo di analisi per esplorare ogni segmento del sistema aziendale, identificando le azioni chiave e i risultati diretti. Questo ha portato a compilare un elenco iniziale di impatti: positivi e negativi, potenziali e attuali, diretti e indiretti, nonché una lista di rischi e opportunità.</p>	<p>ESRS 2 IRO-1 53 A 53 B I 53 B II GRI 2-14   3-1</p>
<p><b>1.4.4.2</b></p>	<p><b>IDENTIFICAZIONE, VALUTAZIONE, PRIORITIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI IMPATTI POTENZIALI ED EFFETTIVI SULLE PERSONE E SULL'AMBIENTE</b></p>	
	<p>La severità degli impatti è stata valutata dal gruppo di lavoro centrale in collaborazione con eventuali Stakeholder (tra cui esperti esterni ed interni in settori chiave<sup>1</sup> per garantire una valutazione olistica). I parametri che sono stati tenuti in considerazione per la valutazione della severità degli impatti sono stati:</p> <p><b>a. Intensità dell'impatto:</b> Questo parametro valuta la gravità di un impatto negativo o l'entità dei benefici di un impatto positivo per le persone o per l'ambiente. Un'analisi approfondita di questo aspetto permette di comprendere l'impatto reale e le sue implicazioni immediate.</p> <p><b>b. Ampiezza dell'impatto:</b> Misura la distribuzione degli effetti positivi o negativi. Per gli impatti ambientali, ciò può includere la vastità dell'area geografica interessata o l'ampiezza del danno ambientale. In termini sociali, si riflette nel numero di persone influenzate, positivamente o negativamente, dagli effetti in questione.</p> <p><b>c. Irreversibilità dell'impatto negativo:</b> Analizza se e in che modo è possibile mitigare gli impatti negativi. Si concentra sulla fattibilità di ripristinare l'ambiente o migliorare la condizione delle persone colpite al loro stato originale, valutando così la permanenza degli effetti dannosi.</p> <p>Inoltre, per gli impatti individuati come potenziali è stata valutata anche la probabilità di accadimento.</p> <p>Successivamente, è stato stilato un elenco definitivo che raggruppa tutti gli impatti giudicati oltre la soglia di materialità, classificati come «critici», «significativi» e «importanti». Gli impatti che, alla luce dei parametri sopra descritti, sono emersi come «informativi» o «minimi» sono stati ritenuti al di sotto della soglia di rilevanza e pertanto esclusi da questa relazione e dalla pianificazione del piano di sostenibilità. L'elenco finale è presentato nelle sezioni successive del documento.</p>	<p>ESRS 2 IRO-1 53 B 53 B III 53 B IV GRI 2-14   3-1</p>
<p><b>1.4.4.3</b></p>	<p><b>VALUTAZIONE DELLA MATERIALITÀ FINANZIARIA - ANALISI DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ ESG:</b></p>	
	<p>È stata condotta un'approfondita valutazione della materialità finanziaria, esaminando con cura i rischi e le opportunità legati agli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG). Nella stesura dell'elenco dei rischi e opportunità da valutare sono state considerate le connessioni con gli impatti e con le dipendenze con i rischi e le opportunità che possono derivare da tali impatti e dipendenze.</p> <p>Il processo ha incluso l'analisi della probabilità di manifestazione di tali rischi o opportunità e la valutazione del loro potenziale impatto finanziario, che può risultare negativo per i rischi o positivo per le opportunità. È stato adottato un approccio temporale articolato su tre orizzonti: breve, medio e lungo termine, basando la stima degli effetti finanziari su criteri qualitativi (gravità) e probabilistici. Allo scopo sono state utilizzate tecniche di brainstorming, analisi di scenario e simulazioni per identificare potenziali rischi e opportunità in ciascun orizzonte temporale. Inoltre, sono state considerate variabili come cambiamenti tecnologici, evoluzioni normative, tendenze di mercato e impatti ambientali che possono variare in intensità e probabilità nel tempo.</p>	<p>ESRS 2 IRO-1 53 C 53 C I 53 C II 53 C III GRI 2-14   3-1</p>

<sup>1</sup>Per la metodologia completa di coinvolgimento degli STK si rimanda al capitolo specifico.



	<p>Infine, i rischi di sostenibilità sono stati prioritizzati in base alla loro urgenza e impatto, considerando anche la probabilità di occorrenza e la capacità dell'azienda di mitigare tali rischi.</p> <p>Durante questa analisi, è stata stabilita una soglia di materialità che ha coperto tutti i rischi e le opportunità classificati come «critici», «significativi» o «importanti» in almeno uno degli scenari temporali considerati. Di conseguenza, si sono esclusi quei rischi e opportunità che, secondo i criteri menzionati, sono stati valutati solamente come «informativi» o di «minima» entità.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>IRO-1</b> <b>53 C</b> <b>53 C I</b> <b>53 C II</b> <b>53 CIII</b></p> <p>GRI 2-14   3-1</p>
	<p>Attualmente è in corso di integrazione il processo decisionale e delle relative procedure di controllo interno e il processo di valutazione e gestione degli impatti e dei rischi nel processo complessivo di gestione del rischio e delle opportunità.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>IRO-1</b> <b>53 D</b> <b>53 E</b> <b>53 F</b></p> <p>GRI 2-14   3-1</p>
	<p>I parametri di input considerati per l'analisi degli impatti e rischi aziendali hanno incluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bilanci aziendali, dati ambientali e sociali, benchmark di settore;</li> <li>• l'ambito geografico e settoriale delle attività aziendali;</li> <li>• proiezioni di crescita economica, scenari di cambiamento climatico, normative ambientali e aspettative degli stakeholder.</li> </ul>	<p><b>ESRS 2</b> <b>IRO-1</b> <b>53 G</b></p> <p>GRI 2-14   3-1</p>
	<p>Il precedente bilancio di sostenibilità è stato redatto seguendo le linee guida del GRI2016. Queste prevedevano la valutazione ed identificazione dei temi materiali mediante la matrice di materialità.</p> <p>Nella presente scrittura del bilancio di sostenibilità è stato invece adottato quanto prescritto dallo standard CSRD-EFRAG, portando la rendicontazione in un processo di transizione dal vecchio al nuovo standard scelto.</p> <p>Di conseguenza sono state modificate le modalità di analisi della materialità, portandola alla doppia materialità, così come anche la modalità di selezione degli STK.</p> <p>Per quanto possibile, e per quanto questi siano ancora allineati alla nuova valutazione impatti e rischi &amp; opportunità, i temi materiali trattati nel bilancio precedente sono stati ripresi e riclassificati nell'attuale bilancio, secondo lo standard CSRD-EFRAG.</p>	<p><b>ESRS 2</b> <b>IRO-1</b> <b>53 H</b></p> <p>GRI 2-14   3-1</p>

## **1.4.5 DOPPIA MATERIALITÀ - RISULTATI**

### **1.4.5.1 DEFINIZIONE DELLA MATERIALITÀ**

	<p>Nell'ambito della definizione della materialità, l'azienda ha categorizzato gli impatti, i rischi e le opportunità che superano la soglia prefissata, secondo la loro rilevanza tematica. Da questo raggruppamento sono emersi i temi materiali, cioè quegli elementi di sostenibilità che rivestono importanza e che, di conseguenza, meritano una posizione di rilievo all'interno del bilancio di sostenibilità e del piano strategico aziendale. Un aspetto di sostenibilità diventa rilevante dal punto di vista dell'impatto, del rischio e dell'opportunità quando aggrega e descrive gli effetti materiali, reali o potenziali, positivi o negativi, dell'azienda su persone e ambiente in una prospettiva di breve, medio e lungo termine, nonché gli effetti finanziari negativi e positivi a cui l'azienda potrebbe ragionevolmente essere sottoposta.</p> <p>Da questa valutazione risulta la severità, che si riassume in una scala da 1 (minimo) a 5 (critico). Sono stati considerati materiali gli impatti, rischi e opportunità che hanno raggiunto un punteggio da 3 (importante) a 5 (critico).</p>	
--	---	--

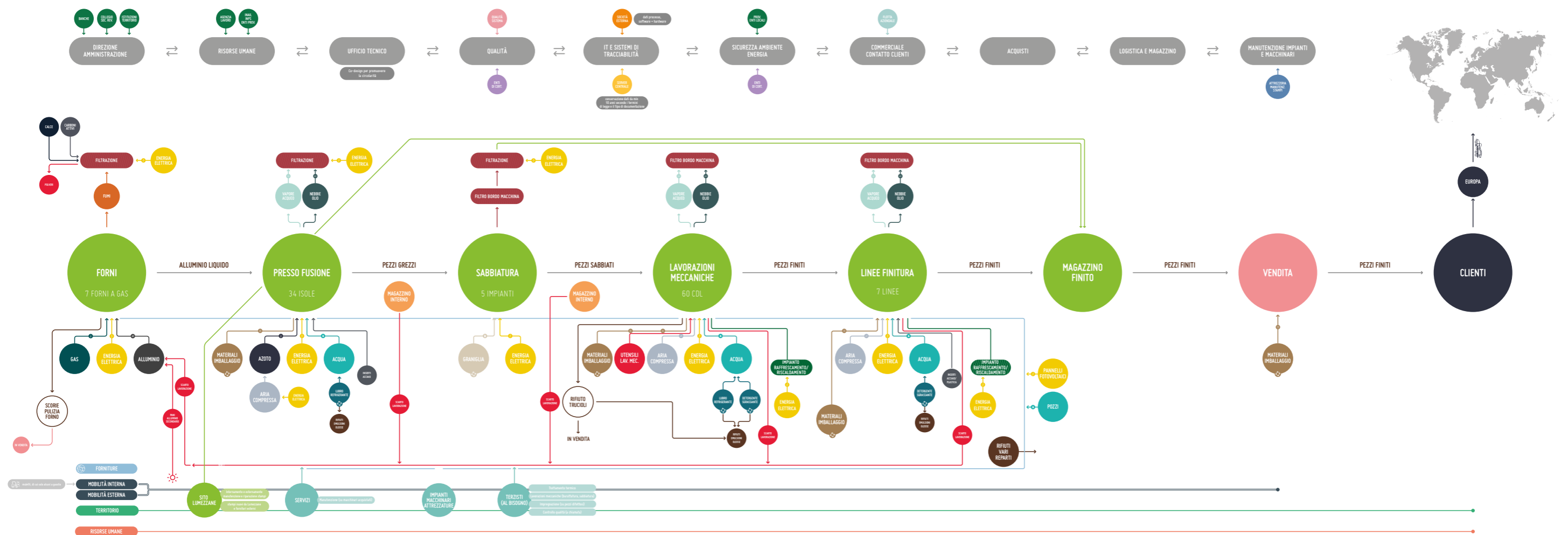
<p>L'elenco dei temi materiali emersi è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambiamento climatico (E1)</li> <li>• Inquinamento (E2)</li> <li>• Risorsa idrica (E3)</li> <li>• Economia Circolare(E5)</li> <li>• Forza lavoro propria (S1)</li> <li>• Comunità locali interessate (S3)</li> <li>• Governance (G1)</li> </ul> <p>Di questi temi si è deciso, per questo primo bilancio secondo le linee guida della CSRD, di rendicontare le aree E1, S1, S3 (locale), G1 e, per le rimanenti aree, si è fornito lo schema generale degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO). Si è provveduto anche a far collimare i temi materiali del bilancio precedente, su base GRI, con il nuovo framework. I nomi dei nuovi temi materiali sono stati uniformati al nuovo standard, modificando e integrando solo ove necessario i termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambiamento climatico (E1)</li> <li>• Forza lavoro propria (S1)</li> <li>• Comunità locali interessate (S3)</li> <li>• Governance (G1)</li> </ul> <p>Sulla base di questa nuova struttura di gestione dei temi materiali, il tavolo strategico ha predisposto un piano di miglioramento integrato nella strategia di sostenibilità. I temi materiali non trattati in questa edizione, verranno implementati nelle prossime redazioni del bilancio di sostenibilità.</p>	
<p>Identificare con precisione gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità è essenziale per l'azienda non solo per la redazione di una rendicontazione efficace, ma anche per orientare strategicamente lo sviluppo aziendale. È sempre più evidente che gli sforzi dell'azienda verso la sostenibilità debbano essere intenzionalmente diretti verso la mitigazione o la risoluzione degli impatti negativi, così come verso il rafforzamento e il monitoraggio di quelli positivi. Inoltre, è fondamentale per l'azienda minimizzare i rischi e sfruttare le opportunità emergenti. Sebbene la categorizzazione in temi materiali sia utile per organizzare il lavoro e strutturare la rendicontazione, mantenere una focalizzazione sugli impatti specifici, sui rischi e sulle opportunità, rimane cruciale per garantire la chiarezza e la direzione dell'impegno aziendale per la sostenibilità.</p>	
<p>Per la descrizione dei risultati della valutazione dell'analisi impatti e rischi &amp; opportunità si rimanda ai singoli capitoli dei temi materiali.</p> <p>La legenda per l'interpretazione dei risultati è la seguente:</p> <p><b>Tipo impatto / rischio / opportunità:</b></p> <p>(-) negativo  (+) positivo  (R) rischio  (O) opportunità</p> <p><b>Attuale / potenziale</b></p> <p>(!) negativo  (?) positivo</p> <p><b>Diretto / indiretto</b></p> <p>(→) diretto  (-→) indiretto</p> <p><b>Valutazione</b></p> <p>●●●● critico  ●●●● significativo  ●●● importante  ●● minimo  ● informativo</p>	<p>ESRS 2  SBM-3  49</p>



# LA FOTOGRAFIA «SISTEMICA» DI FOMA



INQUADRA IL QR CODE PER VISUALIZZARE LA MAPPA DEL SISTEMA FOMA





**ESRS E1, G1, S1 E S3:** ECCO ALCUNE DELLE AZIONI CHE FOMA HA IMPLEMENTATO E ALCUNI DEGLI OBIETTIVI FUTURI PER I QUALI CI STIAMO GIÀ IMPEGNANDO.

## **E1** CAMBIAMENTI CLIMATICI

- Acquisto impianti e macchinari di nuova generazione per ottimizzazione e massimizzazione consumi.
- Implementazione sistema online per monitoraggio consumi.
- Elaborazione piano riduzione emissioni CO2e.
- Miglioramento continuo comunicazione e impegno ambientale.

## **G1** CONDOTTA BUSINESS

- Ulteriore adattamento e miglioramento del nostro Modello Organizzativo 231 e Codice Etico.
- Introduzione piattaforma Whistleblowing.
- Certificazione ASI.

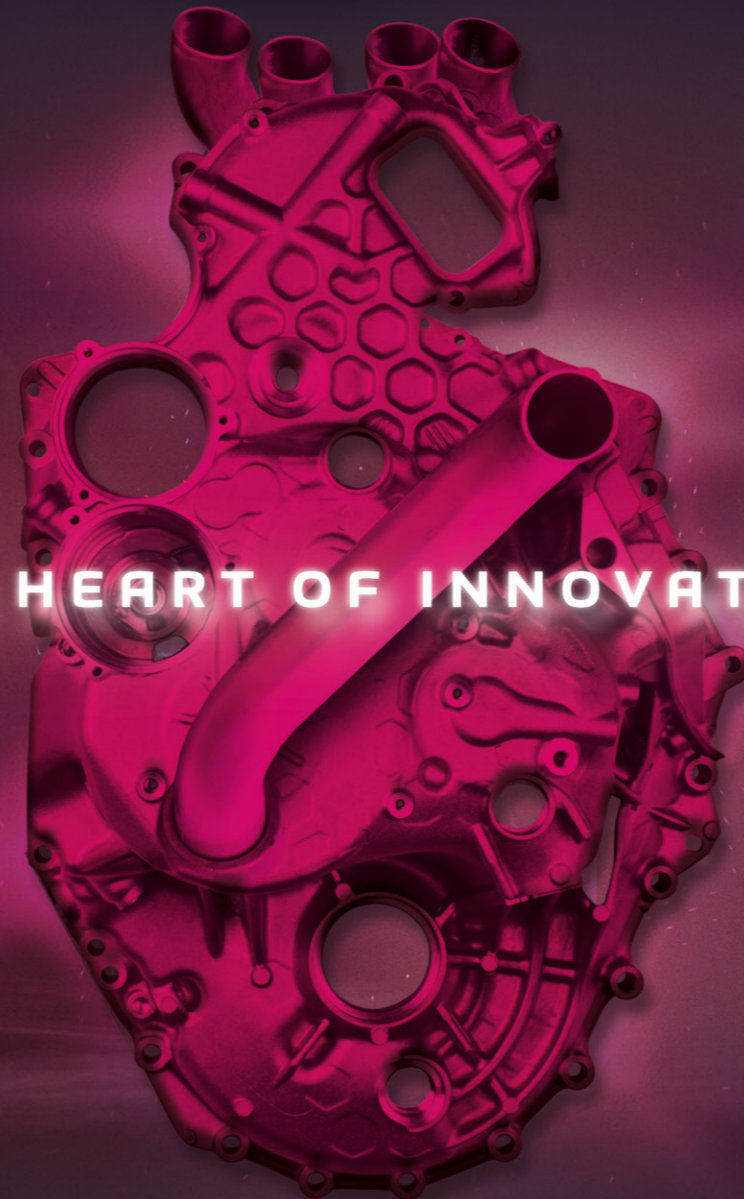
## **S1** FORZA LAVORO PROPRIA

- Potenziamento sistema Welfare aziendale.
- Introduzione orario flessibile.
- Academy – piano formativo.
- Ottimizzazione processo qualifica fornitori.

## **S3** COMUNITÀ INTERESSATE

- Accoglienza studenti per alternanza scuola-lavoro.
- Collaborazione proattiva con Istituti Tecnici Superiori e Università.
- Contatto costante con le comunità locali (beneficenza, eventi, ecc).

THE HEART OF INNOVATION





## 2.1 INFORMAZIONI GENERALI

### 2.1.1 GOVERNANCE

La fusione dell'alluminio è un processo ad alto consumo energetico e questo rappresenta una sfida per FOMA in termini di mitigazione del riscaldamento globale. Da ciò ne deriva che la governance per la definizione di un piano di riduzione dei gas a effetto serra (GHG) sia un elemento cruciale per affrontare efficacemente le sfide del cambiamento climatico. FOMA è consapevole che un sistema di governance ben strutturato garantisce che tutte le parti interessate collaborino in maniera coordinata per raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni.

Questo processo include l'analisi dello status quo aziendale e l'elaborazione di politiche chiare che supportino l'azienda nel difficile percorso per avere una produzione low-carbon o, obiettivo finale, zero-carbon. A ciò vanno affiancati meccanismi di monitoraggio e rendicontazione trasparenti e l'implementazione di strategie innovative e sostenibili per la creazione di un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici.

Un'efficace governance climatica non solo riduce le emissioni di GHG ma promuove anche la resilienza e lo sviluppo sostenibile a lungo termine.

Nei prossimi anni FOMA si impegna a valutare e organizzare un piano di riduzione delle emissioni compatibile con gli obiettivi degli accordi di Parigi. FOMA prosegue nel suo percorso, che ha avuto la sua prima formalizzazione nel 2020, con lo scopo di dotarsi di una strategia di sostenibilità. In questo bilancio di sostenibilità, redatto secondo le nuove direttive, l'azienda ha una serie di azioni in progetto compatibili con la riduzione delle emissioni di GHG. Parallelamente vuole allinearsi agli indicatori necessari e raccogliere i dati utili a supportare piani più robusti.

Le leve principali con cui FOMA intende agire sono la sobrietà energetica e la prestazione energetica. Le azioni previste includono da un lato la sobrietà d'uso mediante l'adozione di comportamenti e pratiche volte a ridurre il consumo energetico attraverso l'eliminazione degli sprechi e l'uso consapevole delle risorse. Questo concetto implica non solo l'efficienza energetica, ma anche una riflessione critica sull'effettiva necessità e modalità di utilizzo dell'energia. Dall'altro la sobrietà dimensionale attraverso l'acquisto di macchinari adatti alle esigenze specifiche, evitando sovradimensionamenti o sovrapotenziamenti. Inoltre, FOMA punta all'ottimizzazione dei processi produttivi per migliorare la resa.

Per il dettaglio degli interventi in progetto si veda il successivo paragrafo "Azioni".

E1-1  
14  
16A  
B  
C









## 2.1.2 STRATEGIA

**Tabella 1:** rischi elencati nella sezione II dell'appendice agli atti delegati dalla Tassonomia UE

	Temperatura	Venti	Acque	Massa solida
<b>Cronici</b>	Cambiamento della temperatura (aria, acque dolci, acque marine)	Cambiamento del regime dei venti	Cambiamento del regime e del tipo di precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	Erosione costiera
	Stress termico		Variabilità idrologica o delle precipitazioni	Degradazione del suolo
	Variabilità della temperatura		Acidificazione degli oceani	Erosione del suolo
	Scongelamento del permafrost		Intrusione salina	Soliflusso
			Innalzamento del livello del mare	
			Stress idrico	
<b>Acuti</b>	Ondata di calore	Ciclone, uragano, tifone	Siccità	Valanga
	Ondata di freddo/gelata	Tempesta (comprese quelle di neve, polvere o sabbia)	Forti precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	Frana
	Incendio di incolto	Tromba d'aria	Inondazione (costiera, fluviale, pluviale, di falda)	Subsidenza
			Collasso di laghi glaciali	
	<p>Per prepararsi e adattarsi agli impatti del cambiamento climatico, FOMA ha condotto un'approfondita analisi dei rischi e delle opportunità dei cambiamenti climatici, mediante un'analisi di resilienza. La metodologia di valutazione ha previsto l'analisi dei rischi sia di tipo fisico sia di transizione.</p> <p>Per rischi fisici si intendono quelli determinati da eventi acuti, come l'aumento della gravità di eventi meteorologici estremi (ad esempio, cicloni, siccità, inondazioni e incendi), o da cambiamenti a lungo termine (cronici) nelle precipitazioni e nella temperatura e all'aumento della variabilità dei modelli meteorologici (per esempio, l'innalzamento del livello del mare).</p> <p>Per rischi di transizione si intendono invece quelli legati alla transizione verso un'economia globale a basse emissioni di carbonio, i più comuni dei quali riguardano azioni politiche e legali, cambiamenti tecnologici, risposte del mercato e di compliance (considerazioni sulla reputazione, regolamenti ecc.).</p> <p>I rischi fisici presi in considerazione sono stati quelli elencati nella sezione II dell'appendice agli atti delegati della Tassonomia UE<sup>1</sup> e visibile in Tabella 1.</p>			<p><b>E1.SBM-3 18 E1.IRO-1 20C AR12A B C AR 13 AR 14</b></p> <p>GRI 3-2   201-2   202-2</p>
	<p>L'analisi di resilienza ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'identificazione dei rischi climatici mediante il riconoscimento dei principali rischi climatici specifici per la zona di interesse. Questi possono includere eventi come inondazioni, siccità, ondate di calore, trombe d'aria, innalzamento del livello del mare e altri. Ciò è stato valutato utilizzando i dati storici e le proiezioni climatiche per identificare la frequenza e la gravità di questi eventi. Questa prima analisi, viene effettuata sulla base delle informazioni previsionali dello scenario RCP 4.5<sup>2</sup> che rappresenta uno scenario di stabilizzazione in cui le politiche e le azioni di mitigazione riescono a mantenere le concentrazioni di gas serra a un livello medio. Questo è stato ritenuto utile per valutare un futuro in cui le azioni di mitigazione sono parzialmente efficaci, offrendo un quadro realistico rispetto agli scenari estremi.</li> </ul>			<p><b>E1.SBM-3 19A AR 6 E1.IRO-1 21 AR 13 AR 14 AR 15</b></p> <p>GRI 2-19</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• La valutazione dei rischi climatici sotto RCP 4.5 che aiuta a sviluppare strategie di adattamento robuste rispetto ad un'ampia gamma di condizioni climatiche moderate, evitando investimenti eccessivi o insufficienti nelle misure di adattamento. RCP 4.5 è particolarmente utile per valutare i rischi climatici a medio-lungo termine (2050), un orizzonte temporale rilevante per molte decisioni politiche ed economiche. Fornisce indicazioni su come potrebbero cambiare le condizioni climatiche in tempi più gestibili rispetto agli scenari a lungo termine (2100).</li> <li>• La valutazione della vulnerabilità, che ha valutato il grado con cui un territorio, la sua comunità e le sue attività sono suscettibili o incapaci di far fronte agli effetti avversi del cambiamento climatico, inclusi la variabilità climatica e gli estremi. Per valutare la vulnerabilità di un sistema è necessario esaminare la sua esposizione e sensibilità a un dato pericolo dei cambiamenti climatici e le capacità di adattamento già acquisite.</li> </ul>	<p>E1.SBM-3 19A AR 6 E1.IRO-1 21 AR 13 AR 14 AR 15</p> <p>GRI 2-19</p>
<p>Gli elementi presi in considerazione per la valutazione dei rischi fisici e di transizione sono classificati in base alla categoria del rischio climatico, alla categoria di rischio della catena del valore, al tipo di evento naturale e all'elemento della catena del valore colpito. Per ogni rischio viene assegnato un punteggio per l'entità del danno atteso, per la probabilità di accadimento dell'evento dannoso e la vulnerabilità del sito aziendale, secondo metodologia e scale specifiche.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>  <b>Categoria del rischio climatico:</b> fisico, fisico indiretto, infrastrutturale, di mercato, normativo         </li> <li>  <b>Categoria di rischio della catena del valore:</b> approvvigionamento, processo, gestione, legati alla domanda/vendita         </li> <li>  <b>Tipo di evento naturale:</b> vedi tabella 1         </li> <li>  <b>Elemento della catena del valore colpito:</b> clienti, dipendenti, fornitori, infrastrutture di trasporto, IT e comunicazione, management e compliance, merci stoccate a magazzino         </li> </ul> <p>Per quanto riguarda la valutazione delle opportunità, questa identifica una serie di opportunità classificate in base alla categoria dell'opportunità climatica, alla categoria di opportunità della catena del valore, elemento della catena del valore interessato, fattore trainante chiave dell'opportunità.</p> <p>Per ogni opportunità viene assegnato un punteggio per l'entità del beneficio atteso e per la probabilità di accadimento dell'evento vantaggioso, secondo metodologia e scale specifiche.</p>	<p>E1.SBM-3 19B AR 7A AR 11A 11C AR 13 AR 14</p> <p>GRI 2-19</p>



<sup>1</sup>REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2139 DELLA COMMISSIONE del 4 giugno 2021 - mitigazione dei cambiamenti climatici o all'adattamento ai cambiamenti climatici.

<sup>2</sup>Scenari climatici o Percorsi Rappresentativi di Concentrazione (Representative Concentration Pathways, RCP) sono scenari climatici espressi in termini di concentrazioni di gas serra piuttosto che in termini di livelli di emissioni. Il numero associato a ciascun RCP indica l'entità dei cambiamenti climatici antropogenici entro il 2100 rispetto al periodo preindustriale.



**Categoria dell'opportunità climatica:**

efficienza energetica, efficienza delle risorse, opportunità di mercato, prodotti e servizi



**Categoria di opportunità della catena del valore:**

approvvigionamento, processo, gestione, legata alla domanda/vendita



**Elemento della catena del valore interessato:**

approvvigionamento idrico, approvvigionamento energetico, infrastrutture di trasporto, fornitori, terreni e fabbricati, management e compliance



**Fattore trainante chiave dell'opportunità:**

efficienza energetica, efficienza delle risorse, opportunità di mercato, prodotti e servizi

E1.SBM-3  
19B  
AR 7A  
AR  
11A  
11C  
AR 13  
AR 14  
GRI 2-19

L'assegnazione del grado di rischio/opportunità viene condotta moltiplicando la probabilità di accadimento (P) dell'evento climatico/ tempo di ritorno (frequenza) per l'entità del danno (D)/beneficio atteso (B). La valutazione di P e B/D, in questa prima analisi, viene effettuata sulla base delle informazioni previsionali dello scenario RCP 4.5, scenario di stabilizzazione (riduzioni consistenti). Nel caso dei rischi, così come richiesto dalla Tassonomia UE, viene aggiunto un ulteriore fattore moltiplicativo, la Vulnerabilità (V) secondo la formula:

**RISCHIO=PROBABILITÀ x DANNO x VULNERABILITÀ (1)**

**OPPORTUNITÀ=PROBABILITÀ x BENEFICIO (2)**

Dove si definiscono:

- **entità del danno/beneficio** - misura o valutazione della gravità e dell'ampiezza delle conseguenze negative/positive derivanti da un evento dannoso/benefico
- **probabilità di accadimento** - misura che indica quanto sia probabile che un certo evento si verifichi
- **tempo di ritorno** - frequenza con cui ci si può aspettare che si verifichi un evento estremo. È generalmente definito come l'inverso della probabilità che l'evento si verifichi in un dato anno
- **vulnerabilità** - grado in cui un territorio, la sua comunità e le sue attività sono suscettibili o incapaci di far fronte agli effetti avversi del cambiamento climatico, inclusi la variabilità climatica e gli estremi. Per valutare la vulnerabilità di un sistema è necessario esaminare la sua esposizione e sensibilità a un dato pericolo dei cambiamenti climatici e le capacità di adattamento già acquisite.

L'analisi dei rischi climatici ha portato ai risultati di seguito elencati (si riportano solo i rischi e le opportunità risultate sopra soglia):

CATEGORIA DI RISCHIO	INIZIATIVE
<b>Rischio normativo</b>	
Aumento delle richieste rivolte al management: la crescente complessità e le sfide che i dirigenti e i leader aziendali devono affrontare nel contesto economico e sociale odierno aumentano a causa dell'aumento dei rischi e dei cambiamenti nelle condizioni economiche e sociali. Ciò aumenta le sfide di gestione.	Formazione per avere manager preparati e consapevoli sulle tematiche ESG – Formazione ESG specialist.
Costi per i certificati di emissione di CO2. Con l'aumento degli effetti del cambiamento climatico, il numero di quote di emissione di CO2 disponibili potrebbe diminuire e il loro prezzo, di conseguenza, aumentare.	Ridurre le emissioni di CO2 per limitare i futuri costi per possibili non compliance.

<b>Rischio di mercato</b>	
Rischi reputazionali. I clienti e il pubblico esigono che le aziende si assumano la responsabilità sociale e ambientale e prendano misure ambiziose (anche in termini di investimento) per proteggere il clima e l'ambiente.	Report di sostenibilità con obiettivi concreti e credibili - dialogo con stakeholder.
<b>Rischi fisici diretti e indiretti</b>	
Sedi di Pralboino e Lumezzane Danni alle aree aziendali e agli edifici legati ad eventi di tempesta causati da venti forti, specialmente ai tetti e alle facciate.	Gli interventi strutturali per ridurre il rischio sono già attuati in maniera sufficiente.  Copertura assicurativa.
Sede di Pralboino Danni agli edifici/fabbricati legati a fenomeni di grandine. Danneggiamento di componenti sensibili (ad esempio lucernari e impianto fotovoltaico).	
Sede di Lumezzane Penetrazione dell'umidità e danni alla struttura dell'edificio. Erosione del tessuto edilizio a causa della penetrazione dell'umidità nella muratura.	
Sede di Lumezzane Danni agli edifici a causa di una frana. In certe condizioni (suolo, pendenza), forti precipitazioni persistenti possono portare a frane, che possono causare danni agli edifici.	
<b>Rischio infrastrutturale</b>	
Sede di Pralboino Interruzioni di corrente. Il cambiamento climatico comporta dei rischi per l'infrastruttura energetica.	Misure organizzative volte a gestire e minimizzare i rischi.
Sede di Pralboino La disponibilità limitata di risorsa idrica, come l'acqua di processo per l'industria e i guasti dei sistemi di raffreddamento ad acqua, insieme alle fluttuazioni nella qualità delle acque disponibili per l'industria causate dalla contaminazione stagionale dovuta ai bassi livelli delle acque sotterranee, rappresentano sfide significative per l'azienda.	Monitorare e gestire proattivamente le risorse idriche per prevenire carenza e contaminazione stagionale.
<b>Efficienza energetica</b>	
Energia - anticipazione degli effetti avversi dei cambiamenti climatici - riduzione dei costi operativi (attraverso miglioramenti nei livelli di efficienza nell'uso dell'energia).	Investire in nuove tecnologie, migliorare i livelli di efficienza energetica, riducendo i costi operativi.
<b>Resilienza</b>	
Aumento della domanda di un prodotto a bassa impronta di carbonio (e a bassa impronta ambientale in generale). Mantenimento della rilevanza delle attività aziendali tramite la capacità di offrire al mercato prodotti e/o servizi a bassa impronta.	Futura definizione di un piano di riduzione delle emissioni.
<b>Efficienza delle risorse</b>	
Utilizzo di materia prima seconda (es. materiali provenienti da riciclo, materiali provenienti da sistemi a cascata da altri processi produttivi).	Utilizzo materia prima secondaria.
<b>Beneficio finanziario</b>	
L'utilizzo di fonti energetiche a bassa impronta di carbonio permette alle organizzazioni di risparmiare sui costi energetici annuali, ridurre l'esposizione al rischio di fluttuazione dei prezzi delle fonti fossili e beneficiare della tendenza verso energie pulite decentralizzate.	Ampliare il parco fotovoltaico Aumento della quota di energia rinnovabile acquistata da provider energetico.





### 2.1.3 IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ

Il processo di identificazione e valutazione degli impatti e dei rischi e opportunità è stato condotto come descritto nel capitolo introduttivo.  
I risultati ottenuti per il tema Cambiamento climatico sono riportati di seguito:

E1.IRO-1  
20A  
AR 9  
AR 10  
E1.IRO-1  
20B  
AR 13  
AR 14  
GRI 2-19

Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Contributo al riscaldamento globale	(-)	Produzione e/o uso di energia elettrica Acquisto di energia elettrica da fornitore esterno Trigenerazione a metano	(!)	(→)	●●●●●
	( - )	Uso di carburante per la trazione interna	( ! )	(→)	●●●●
		Trasporto tragitto casa lavoro dei dipendenti		(→)	●●●●●
		Uso di carburante per il trasporto merci sia da che per FOMA		(→) (→)	●●●●●
		Consumo di metano per la fusione dell'alluminio		(→) (→)	●●●●●
	(-)	Acquisto di azoto e materiale ausiliario (sale), olio idraulico dalla catena di fornitura	(!)	(→)	●●●●●
	(-)	Acquisto di elementi ausiliari dalla catena di fornitura (inserti in plastica e acciaio)	(!)	(→) (→)	●●●●●
	( - )	Acquisto di imballaggi in plastica e cartone e metallo e legno	( ! )	(→) (→)	●●●●
Recupero dei rifiuti prodotti		(→)		●●●●	
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Contributo al Riscaldamento globale nuove normative	R	Necessità di ingenti sforzi per ricercare soluzioni alternative di alimentazione degli impianti e/o nuove tecnologie alternative in modo da rimanere in linea con le normative europee rispetto alla traiettoria di diminuzione.	●●●●	●●●●●	●●●●●
Conflitti globali, instabilità geopolitica e conflitti in aree geografiche di interesse per il mercato	R	Interruzioni nell'approvvigionamento energetico: I conflitti in aree chiave per la produzione o il transito di energia, come il Medio Oriente o le rotte marittime strategiche, possono causare interruzioni nell'approvvigionamento di petrolio, gas naturale e altri combustibili.	●	●●●	●●●
Conflitti globali, instabilità geopolitica e conflitti in aree geografiche di interesse per il mercato	O	Ridurre la dipendenza dalle fonti tradizionali con la diversificazione delle fonti energetiche e investimenti in nuove tecnologie: le tensioni geopolitiche possono incentivare gli investimenti in nuove tecnologie energetiche, come l'energia solare, eolica e idroelettrica.	●	●	●●●
Innovazione tecnologica a sostegno della sostenibilità	O	Aumento delle prestazioni energetiche data dall'adozione di nuove tecnologie impiantistiche.	●●●	●●●	●●●



## 2.2 POLITICHE

L'ambiente circostante è un componente che contribuisce a determinare la qualità della nostra vita. Per questo motivo è assolutamente indispensabile che FOMA tuteli l'ambiente e abbia una visione di lungo termine sulle politiche ambientali.

**E1-2  
24**  
GRI 3-3

FOMA riconosce che tutte le attività dell'organizzazione hanno un impatto sull'ambiente e sul cambiamento climatico. Ridurremo gli impatti ambientali e climatici delle nostre operazioni.

Il nostro è un processo di continuo miglioramento delle politiche, dei programmi e del comportamento ambientale dell'azienda che tiene conto del progresso tecnologico, delle conoscenze scientifiche e delle aspettative della comunità. Ci impegniamo a ridurre le emissioni di gas serra, a migliorare l'efficienza energetica e a promuovere l'uso di fonti di energia rinnovabile per contribuire alla mitigazione del cambiamento climatico.

## 2.3 AZIONI

A seguito della valutazione dei rischi e delle opportunità dei cambiamenti climatici e dell'analisi di doppia materialità FOMA ha valutato una serie di azioni volte a ridurre i rischi e gli impatti negativi e a rafforzare le opportunità e gli impatti positivi. Se ne riporta di seguito un dettagliato elenco:

**MDR-A  
68A**  
GRI 3-3

Azioni in programma per il prossimo biennio	Vantaggi attesi	Scadenza
1. Sistema di monitoraggio online dei consumi di energia elettrica e gas per gli impianti a maggior consumo.	Efficienza operativa con riduzione gli sprechi. Dati in tempo reale che aiutano a individuare rapidamente anomalie e opportunità di risparmio.	Fine 2025
2. Installazione di pannelli solari fotovoltaici per aumentare la copertura dei tetti (+2,5 MW).	Autoproduzione di energia rinnovabile. Risparmio di CO2.	Fine 2024
3. Implementazione di un sistema di trigenerazione con recupero di energia termica per il riscaldamento e il raffrescamento degli ambienti lavorativi.	Miglioramento dell'efficienza energetica complessiva, riducendo i costi operativi e l'impatto ambientale.	Fine 2024
4. Adozione di compressori di nuova generazione, con raffreddamento ad acqua invece che ad aria, utilizzando la stessa acqua dell'impianto di trigenerazione.	Riduzione dei consumi energetici.	Fine 2024
5. Acquisto filtri di nuova generazione per l'impianto di aspirazione nell'area fonderia.	Riduzione dei consumi energetici.	Fine 2024
6. Introduzione di scambiatori per i forni fusori.	Riduzione dei consumi energetici.	Fine 2024
7. Acquisto di presse di nuova generazione con inverter.	Riduzione dei consumi energetici.	Fine 2025
8. Aumento della temperatura di raffrescamento (aumento da 23°C a circa 27°C) in alcuni reparti di lavorazione meccanica.	Riduzione dei consumi energetici.	Fine 2025
9. Analisi dell'utilizzo e diffusione dell'energia termica nel condizionamento del reparto lavorazioni meccaniche.	Riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra, migliorando l'efficienza energetica complessiva degli impianti.	Fine 2025
10. Sostituzione dell'impianto di aspirazione nel reparto forni.	Maggiore efficienza energetica.	Fine 2026
11. Sostituzione di parte dei carrelli dei reparti con navette AGV a conduzione automatica che avranno batterie al litio.	Maggiore densità energetica, durata più lunga e tempi di ricarica più rapidi rispetto alle batterie al piombo. Inoltre, sono più leggere e compatte, hanno una vita utile più estesa e richiedono meno manutenzione.	Fine 2026



Azioni in programma per il prossimo biennio	Vantaggi attesi	Scadenza
12. Incentivazione del car sharing e mobilità dolce attraverso iniziative di promozione.	Diminuzione del traffico e delle emissioni di gas serra, promuovendo una mobilità sostenibile.	Fine 2024
13. Irrobustimento della manutenzione predittiva di presse e trincee mediante controlli e interventi regolari su attrezzature e impianti per prevenire guasti e malfunzionamenti.	Efficienza operativa, prolungare la vita utile delle apparecchiature e ridurre i costi imprevisti legati a riparazioni urgenti e tempi di inattività.	2027
14. Ampliamento e formalizzazione della politica aziendale di privilegiare l'acquisto da fornitori locali (già adottata informalmente).	Sostegno all'economia del territorio, riduzione delle emissioni legate al trasporto.	Fine 2024 (non politica aziendale, ma procedura acquisti interna/ rating fornitori)
15. Miglioramento della raccolta differenziata: formalizzazione di un parametro legato agli ESG nella negoziazione del contratto interno, aggiungendo un terzo criterio alla valutazione attuale.	Rafforzamento dell'impegno aziendale verso la sostenibilità, riducendo i costi, anche ambientali, legati alla gestione dei rifiuti.	Fine 2024

## 2.4 INDICATORI

Consumo di energia e mix energetico	Dato anno 2023
1. Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh).	-
2. Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh).	-
3. Consumo di combustibile da gas naturale (MWh).	76.286,24
4. Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili (MWh).	-
5. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh).	17.675,62
<b>6. Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) (somma delle righe da 1 a 5). Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%).</b>	<b>93.961,86 83,60%</b>
7. Consumo da fonti nucleari (MWh). Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%).	593,19 0,53%
8. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh).	-
9. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh).	15.042,94
10. Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh).	3.395,26
<b>11. Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10). Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%).</b>	<b>18.438,20 16,40%</b>
<b>Consumo totale di energia (MWh) (somma delle righe 6 e 11).</b>	<b>112.400,06</b>

Intensità energetica rispetto ai ricavi netti	Dato anno 2023
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività (MWh/unità monetaria-euro).	7,806e-4
<b>Intensità energetica rispetto ai ricavi netti</b>	
Consumo di gas naturale rispetto al totale di alluminio fuso venduto (MWh/ton).	3,902

Emissioni di Gas ad Effetto Serra	Dato anno 2023
<b>Emissioni di GES di ambito 1</b>	
Emissioni lorde di GES di ambito 1 (tCO <sub>2</sub> eq).	13591,39
Percentuale di emissioni di GES di ambito 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni (%).	-
<b>Emissioni di GES di ambito 2</b>	
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sulla posizione (tCO <sub>2</sub> eq).	10211,78
Emissioni lorde di GES di ambito 2 basate sul mercato (tCO <sub>2</sub> eq).	10281,20
<b>Emissioni significative di GES di ambito 3</b>	
Emissioni indirette lorde totali di GES (ambito 3) (tCO <sub>2</sub> eq).	
Beni e servizi acquistati (alluminio secondario).	24670,99
Rifiuti generati nel corso delle operazioni (82,55% in peso del totale rifiuti prodotti).	3025,13
Pendolarismo dei dipendenti.	383,47
<b>Emissioni totali di GES</b>	
Emissioni totali di GES (basate sulla posizione) (tCO <sub>2</sub> eq).	51885,48
Emissioni totali di GES (basate sul mercato) (tCO <sub>2</sub> eq).	51954,90





### 3.1 INFORMAZIONI GENERALI

	<p>La visura camerale di FOMA riporta gli organi di governo della società. La comunicazione, a tutte le parti interessate, del ruolo degli organi di amministrazione, gestione e vigilanza in materia di condotta aziendale, è contenuta nel Codice etico all'art. 1 «compiti e doveri degli Amministratori e dei Dirigenti» e riportato nel sito aziendale. Fa riferimento alla responsabilità degli amministratori anche il presente bilancio di sostenibilità. L'art. 10 del Codice etico regola le modalità con le quali viene esercitato il controllo interno, il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione cura la definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno, inteso come insieme di processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, la salvaguardia dei beni aziendali. Il Consiglio di Amministrazione cura la prevenzione e la gestione dei rischi dell'azienda individuati e verifica periodicamente l'adeguatezza del sistema. A tale scopo si avvale della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza. Gli Amministratori Delegati hanno il compito di individuare i rischi aziendali tipici, in rapporto alle caratteristiche dell'attività della Società e del settore in cui opera, e di attuare, attraverso la progettazione e il monitoraggio del sistema di controllo interno le linee di indirizzo stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Essi non svolgono direttamente la funzione del controllo interno, che è affidato alla Funzione a tal fine incaricata, ma aggiornano periodicamente il Consiglio di Amministrazione e riferiscono allo stesso, almeno semestralmente, sull'attività svolta e sull'adeguatezza del controllo interno. Analogo obbligo di informativa è comunque posto a carico dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza è collegiale e composto da tre componenti dotati delle necessarie competenze. Un componente è un soggetto interno e comunque in posizione elevata nell'organizzazione societaria.</p>	<p><b>G1-GOV-1 5A</b> GRI 2-12</p>
	<p>In particolare, gli amministratori e l'Organismo di Vigilanza hanno competenza in materia di rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, dei principi di correttezza ed imparzialità, nonché delle attività di impresa ed etica degli affari, riservatezza, sistema di controlli interni.</p>	<p><b>G1-GOV-1 5B</b> GRI 2-9</p>
	<p>Nella pagina aziendale del sito è presente la sezione dedicata al Whistleblowing per la segnalazione delle preoccupazioni relative a comportamenti illegali o in contrasto con il Codice etico o con regole interne simili. Nella sezione dedicata sono presentate anche l'ambito di pertinenza e le modalità di segnalazione. Nell'ultima sezione del Codice etico, inoltre, indicato come "disposizioni di attuazione e finali" si fa riferimento alla segnalazione di comportamenti e condotte che violino i principi e le disposizioni contenute nel Codice etico, e le conseguenze derivanti dalla violazione di tali principi.</p>	<p><b>G1-GOV-1 9 AR1</b> GRI 3-1</p>
	<p>Nella sezione finale del Codice etico, alla voce "segnalazioni di violazione del Codice" si informa che "FOMA S.P.A." agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante", indicando inoltre il conseguente avvio di "un'indagine appropriata da parte delle strutture competenti".</p>	<p><b>G1-GOV-1 10C/E</b> GRI 2-26</p>



Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Reddito e lavoro lotta alla corruzione	(+)	231 e Codice etico. Promozione di una cultura in cui l'integrità e la trasparenza sono valori fondamentali. Misure disciplinari contro coloro che violano le politiche anticorruzione.	(!)	(→)	●●●●●
Soluzioni a problemi globali contributo alla ricerca per lo sviluppo del settore	(+)	Collaborazione con clienti e fornitori per trovare soluzioni di diminuzione dei consumi e degli impatti.	(?)	(→)	●●●●●
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Crescenti regolamentazioni ed aspettative in ambito di sostenibilità	O	Aumento della fiducia delle Istituzioni nei confronti dell'Organizzazione acquisita a seguito dei controlli dall'esito positivo.	●●●●●	●●●●●	●●●●●
Rilevanza delle pratiche di governance del quadro ESG - reputazione	O	Equità sociale e di genere e Diversità e inclusione: le aziende che promuovono un ambiente di lavoro inclusivo possono attirare e trattenere talenti diversificati, apportando vantaggi nella gestione delle risorse umane e nella competitività aziendale."	●●●	●●●	●●●
Rilevanza delle pratiche di governance del quadro ESG - reputazione	R	Perdita di fiducia dei clienti nel marchio. L'assenza di un impegno genuino in queste aree può portare a una perdita di fiducia, con potenziali impatti negativi sulle vendite e sulla reputazione del marchio.	●●●	●●●	●●●
Rilevanza delle pratiche di governance del quadro ESG - reputazione	O	Acquisto di fiducia dei clienti nel marchio. La presenza e la comunicazione di un impegno genuino in queste aree possono portare ad un aumento di fiducia, con potenziali impatti positivi sulle vendite e sulla reputazione del marchio.	●●●●●	●●●●●	●●●●●
Management e compliance normativa	O	Collaborazione tra Settori e Stakeholder: tra aziende, organizzazioni non governative, istituzioni accademiche e governi per sviluppare soluzioni sostenibili a basse emissioni di carbonio.	●●●●●	●●●●●	●●●●●
Management e mercati	R	Rischio di aumento delle richieste rivolte al management: necessità di una gestione proattiva, che includa strategie di adattamento e mitigazione e più ampie strategie di sostenibilità.	●●●	●●●●●	●●●●●
Trasparenza della catena di fornitura Regolamentazione e nuove normative su trasparenza catena di fornitura	O	Continuità della catena di fornitura a seguito di una forte condivisione di valori e obiettivi ambientali, di salute e sicurezza.	●●●	●●●	●●●
Normative su trasparenza catena di fornitura sanzioni e costi di adeguamento	R	Imposizione di analizzare e rendicontare le informazioni rispetto alla propria catena di fornitura, fino al fornitore più lontano.	●	●●	●●●
Finanziabilità dell'impresa Modifica della normativa in direzione della sostenibilità - nuove normative	R	Rischi legati alla finanziabilità delle attività da parte degli istituti di credito.	●●●	●●●	●●●

Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Investimenti sostenibili e socialmente responsabili	O	Un numero crescente di investitori cerca opportunità di investimento in imprese con forti performance ESG. Le imprese che dimostrano un impegno per la sostenibilità possono attrarre investimenti sostenibili e socialmente responsabili, migliorando l'accesso al finanziamento.	●●●	●●●	●●●

### 3.2 POLITICHE

<p>Il percorso che ha portato alla predisposizione del Modello di gestione secondo il D. Lgs 231/2001 e la redazione del Codice etico, che ha coinvolto tutti i membri del Consiglio di Amministrazione dell'azienda, ha permesso di individuare gli ambiti di rischio relativi alle attività aziendali. Poiché FOMA non ha alcuna relazione con le Pubbliche Amministrazioni in merito alle sue pratiche di business, è stato valutato che il rischio legato a corruzione e concussione non è tra quelli più rilevanti. L'azienda si è comunque dotata di un sistema di rilevazione di possibili illeciti secondo il Modello Whistleblowing, il quale richiede la separazione degli Organi di vigilanza ed eventuale ispezione dagli Organi aziendali. L'Organismo di Vigilanza del D.Lgs. 231/2001 è composto da tre membri di cui uno interno all'azienda.</p> <p>L'organo del Whistleblowing è presieduto dall'Internal Audit Director e composto da due persone interne all'azienda facenti capo alle funzioni delle Risorse Umane e Salute, Sicurezza ed Ambiente. Per garantire un'adeguata imparzialità le segnalazioni vengono prese in carico a funzioni invertite.</p>	<p><b>G1</b> <b>G1-3</b> <b>18A</b> <b>B</b> <b>AR 5</b> <b>AR 6</b></p> <p>GRI 2-26   3-3   205-1</p>
---	--

### 3.3 AZIONI/OBIETTIVI

1. Sin dal 2012 FOMA ha predisposto un Modello di gestione secondo il D. Lgs 231/2001, designando l'Organismo di Vigilanza. L'elaborazione dei rischi potenziali legati alle attività di FOMA è stata condotta insieme al Consiglio di Amministrazione dell'azienda. Sono stati individuati in particolare rischi potenziali inerenti alla sfera ambientale e alla sicurezza sul lavoro. Non essendoci rapporti con la Pubblica Amministrazione i rischi legati a corruzione e concussione non sono stati giudicati rilevanti. A ogni dipendente al momento dell'assunzione viene illustrato il Codice etico e viene indicato dove può consultarlo integralmente; il nuovo assunto viene contestualmente formato in merito al Modello di gestione D. Lgs 231/2001. Il Codice etico viene messo a disposizione degli Stakeholder sul sito aziendale, mentre il Modello 231 è esposto nelle bacheche presenti nei vari reparti. Il Modello di gestione e il Codice Etico sono continuamente aggiornati in funzione delle nuove normative, e l'Organismo di Vigilanza ne verifica la divulgazione e l'adozione. La figura di riferimento per la diffusione interna del Codice etico e del Modello di gestione D. Lgs 231/2001 è il CEO, in qualità di datore di lavoro. Nel corso del 2024, infatti, il CEO dell'azienda ha avviato degli incontri periodici con tutti i dipendenti per coinvolgere il personale sui temi, fra gli altri, della legalità, con l'intento di sviluppare ulteriormente una cultura della buona condotta aziendale e portare a conoscenza più nello specifico, compresi i risvolti operativi, i temi contenuti negli strumenti menzionati.
2. Per consolidare la fiducia delle istituzioni nei confronti dell'azienda e rinsaldare un dialogo continuo, FOMA è in predicato di certificarsi secondo il protocollo ASI nel corso del 2024. Tale certificazione risponde a criteri ESG e permette di essere certificati entro un gruppo di fornitori che lavorano all'alluminio.
3. Al fine di sviluppare un dialogo sistematico con gli Stakeholder e adempiere al principio di trasparenza e accountability, FOMA ha intenzione di pubblicare il proprio bilancio di sostenibilità con cadenza biennale (seconda edizione) e, dal 2026 su base 2025, a cadenza annuale come richiesto da normativa.
4. L'azienda, già nella fase di industrializzazione, collabora con i vari Stakeholder al fine di individuare nuove soluzioni atte alla riduzione delle emissioni di carbonio. FOMA ha intenzione di promuovere forme di cooperazione con clienti e fornitori per avviare nuovi progetti volti a sostenere buone pratiche di business, azioni congiunte di riduzione degli impatti ambientali e il rispetto dei diritti dei lavoratori.
5. Un'attiva collaborazione con gli Istituti di credito da parte dell'azienda ha permesso di ridurre il rischio di non finanziabilità delle sue attività e di consolidare la fiducia degli Enti creditizi nei suoi confronti, anche a fronte della sua buona patrimonializzazione.

G1  
G1-4  
ESRS 2MDR  
A 68  
A  
B  
C  
D  
E  
AR 22

GRI 2-23 | 2-24 | 3-3







<b>3.4 INDICATORI</b>	
L'azienda non ha mai subito condanne per violazione delle leggi anticorruzione e anti-concussione.	<b>G1</b> <b>G1-4</b> <b>24 A</b> GRI 2-27
La figura, fra gli organi di amministrazione, preposta alla supervisione dell'influenza politica e delle attività di lobbying è il CEO.	<b>G1</b> <b>G1-5</b> <b>29 A</b> GRI 2-9
L'azienda non ha erogato alcun contributo finanziario e/o in natura, direttamente o indirettamente, a organi o partiti politici.	<b>G1</b> <b>G1-5</b> <b>29 A/I</b> <b>AR 9</b> <b>AR 10</b> GRI 2-9   415-1
In merito alle pratiche di pagamento, l'azienda definisce i termini in sede contrattuale.	<b>G1</b> <b>G1-6</b> <b>33 D</b>
Al momento non è in corso alcun procedimento legale per ritardi di pagamento.	<b>G1</b> <b>G1-6</b> <b>33 C</b>



## 4.1 INFORMAZIONI GENERALI

L'azienda comprende nelle categorie della propria forza lavoro i lavoratori degli stabilimenti produttivi, degli uffici e il management. Sono inclusi i lavoratori somministrati, che vengono integrati con gli stessi criteri dei dipendenti. Tutti i collaboratori che possono subire un impatto rilevante dall'impresa sono dunque annoverati nell'ambito dell'informativa ai sensi dell'ESRS 2. Tutti i lavoratori indicati sono pertanto oggetto, da parte di Foma, di valutazione in relazione agli impatti, positivi e/o negativi, che possono riguardarli, direttamente o indirettamente.

S1  
SBM-3  
14 AR  
6  
AR7

GRI 3-3 | 2-19

### 4.1.1 STRATEGIA, IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ

Le tipologie di lavoratori che possono subire impatti sono almeno coloro che, in produzione, manovrano o operano in coordinamento con i carrelli elevatori, tutti coloro che possono subire danni fisici da sovraccarico meccanico, tutti coloro soggetti a stress per sovraccarico lavorativo, coloro i quali sono potenzialmente esposti a raggi X, chi è soggetto a inquinamento acustico, inquinamento atmosferico e ad agenti chimici presenti in azienda, collaboratori potenzialmente esposti a legionella. Tutti i precedenti casi possono includere anche lavoratori somministrati.

S1  
SBM-3  
14A

Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Benessere delle persone a livello locale	(+)	1. Welfare aziendale 2. Indagini aziendali (da riproporre).	(!)	(→)	●●●
	(+)	Wellbeing -coinvolgimento delle persone con attività ludico/ricreative. Assistenza sanitaria integrativa.	(!)	(→)	●●●
Reddito e lavoro flessibilità equilibrio vita-lavoro	(+)	Flessibilità che l'azienda offre ai suoi dipendenti con un equilibrio lavorativo.	(!)	(→)	●●●
Benessere delle persone in azienda	(+)	Promozione di stili di vita sani (al di là dell'obbligo normativo).	(!)	(→)	●●●
Danni alla salute dei lavoratori (fisica, psicologica, sociale) dovuti alla natura del lavoro e agli infortuni	(-)	Rischi oggettivi presenti (vedi DVR) che potrebbero portare a infortuni.	(!)	(→)	●●●●●
Danni alla salute (fisica, psicologica, sociale) dovuti alla natura del lavoro e alle malattie professionali	(-)	RISCHI DI MALATTIE PROFESSIONALI <ul style="list-style-type: none"> <li>Inquinamento atmosferico e esposizione ad agenti chimici presenti in azienda</li> <li>Sovraccarico biomeccanico</li> <li>Esposizione a raggi x</li> <li>Stress lavoro correlato</li> <li>Lavoro notturno</li> <li>Inquinamento acustico</li> <li>Legionella</li> </ul>	(?)	(→)	●●●
Equità sociale e di genere diversità e inclusione	(+)	Esistenza di politiche (ad. Es nel codice etico) a garanzia di tutela della diversità e dell'inclusione.	(!)	(→)	●●●



Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/Potenziale	Diretto/Indiretto	Valutazione
Equità sociale e di genere eguaglianza salariale	(+)	Legato alla garanzia di eguaglianza contrattuale e salariale all'interno dell'azienda. Attualmente non strutturata.	( ? )	(→)	●●●
Istruzione sviluppo delle competenze interne	(+)	Percorsi di formazione e sviluppo offerti dall'azienda ai propri collaboratori (soprattutto tecnica ma anche altro).	( ! )	(→)	●●●
Reddito e lavoro stabilità economica a livello locale	(+)	Welfare come sostegno al reddito.	( ! )	(→)	●●●
Danni alla salute (fisica, psicologica, sociale) dovuti alla natura del lavoro e alle malattie professionali	(-)	Ambiente di lavoro salubre (anche mentalmente) - Wellbeing.	( ! )	(→)	●●●
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Spopolamento dei territori periferici da parte dei giovani	R	Rischio di non riuscire ad attrarre lavoratori giovani qualificati disposti a stabilirsi in luoghi periferici influenzando negativamente sulle dinamiche di crescita e innovazione locale.	●●●	●●●	●
Crescenti aspettative dei lavoratori in materia di salute, benessere, cultura, flessibilità e benefit in generale	R	Aumento dei costi di reclutamento e di formazione, perdita di conoscenze e competenze legato al turnover aziendale.	●●●	●●●	●
Crescenti aspettative dei lavoratori in materia di salute, benessere, cultura, flessibilità e benefit in generale	O	Coinvolgimento dei lavoratori e ritenzione dei talenti dato il miglioramento del clima aziendale interno e l'aumento della sensibilità su questioni di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro.	●●●	●●●	●●●
Crescenti aspettative dei giovani per i lavori legati alla sostenibilità - opportunità di carriera	O	La crescente attenzione delle aziende e dei governi alla sostenibilità, fa sì che i giovani vedano questa area di sviluppo come promettente per una carriera significativa e gratificante.	●●●	●●●●●	●●●●●
Crescenti aspettative dei lavoratori in materia di salute, benessere, cultura, flessibilità e benefit in generale	O	Riduzione del rischio di incidenti sul lavoro e le relative spese, come i costi assicurativi o i giorni di lavoro persi.	●●●	●●●●	●●●●
Crescenti aspettative dei lavoratori in materia di salute, benessere, cultura, flessibilità e benefit in generale	O	Coinvolgimento dei lavoratori e ritenzione dei talenti dato l'innescò di iniziative innovative in termini di salute e sicurezza.	●●●	●●●●	●●●●

Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Nuove tecnologie, leggi e nuove conoscenze su prodotti e processi e il loro effetto sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro	○	Riduzione degli infortuni grazie all'introduzione di processi tecnologici più sicuri.	●●●●●	●●●●●	●●●●●
Equità sociale e di genere diversità e inclusione reputazione	○	Le aziende che promuovono un ambiente di lavoro inclusivo possono attirare e trattenere talenti diversificati, apportando vantaggi nella gestione delle risorse umane e nella competitività aziendale.	●●●●●	●●●●●	●●●●●
<p>In FOMA la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone vengono considerate il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero.</p> <p>Al fine di diminuire eventuali impatti negativi alla salute dei lavoratori, FOMA investe, anche attraverso i propri processi di gestione ambiente e sicurezza certificati secondo gli standard internazionali, sull'identificazione dei pericoli, sulla valutazione qualitativa e quantitativa dei rischi, sulla pianificazione e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, nonché sulla verifica dell'efficacia delle stesse, sulle eventuali azioni correttive e di miglioramento e sulla formazione delle squadre operative. FOMA è orgogliosa di non avere mai registrato malattie professionali delle proprie persone e relativamente all'analisi storica degli infortuni in azienda si evidenziano episodi non gravi legati alla movimentazione manuale e con mezzi. Al fine di diminuire questo impatto, FOMA sta introducendo processi sempre più automatizzati.</p>			<p><b>S1 SBM-3 14B</b> GRI 3-3</p>		
<p>Le attività che possono produrre impatti positivi per i collaboratori dell'azienda (dipendenti e somministrati) sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema di welfare, sia on top che premiale.</li> <li>• Programma di assistenza sanitaria integrativa.</li> <li>• Codice Etico secondo la D. Lgs.231/2001.</li> <li>• Percorsi di formazione prevalentemente tecnica, sia nella fase di reclutamento e addestramento, sia in occasione di cambio funzione, sia a integrazione delle proprie mansioni.</li> </ul> <p>Gli impatti positivi e i tipi di dipendenti e non dipendenti della propria forza lavoro che sono influenzati positivamente o che potrebbero essere influenzati positivamente sono di seguito definiti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BENESSERE DELLE PERSONE A LIVELLO LOCALE</b> che possono beneficiare dei servizi di welfare messi a disposizione dall'azienda, dei servizi sanitari integrativi, delle attività di natura associativa, della promozione di stili di vita sani anche oltre l'obbligo normativo, di cui possono beneficiare tutti i dipendenti.</li> </ul> <p><b>REDDITO E LAVORO</b> in relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alla flessibilità e alla tutela dell'equilibrio vita/lavoro (tutti i dipendenti)</li> <li>• Alle misure di supporto al reddito che offrono stabilità economica a livello locale (dipendenti e somministrati)</li> </ul> <p><b>EQUITÀ SOCIALE E DI GENERE</b> (dipendenti e somministrati), dovuta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• All'esistenza di politiche (ad esempio nel codice etico) a garanzia di tutela della diversità e dell'inclusione</li> <li>• Alla garanzia di eguaglianza contrattuale e salariale all'interno dell'azienda.</li> </ul>			<p><b>S1 SBM-3 14C</b> GRI 3-3</p>		

<p>I rischi, per i quali l'azienda ha già avviato misure di prevenzione, sono legati all'aumento dei costi di reclutamento e di formazione, perdita di conoscenze e competenze legata al turnover aziendale e al potenziale rischio di non riuscire ad attrarre lavoratori giovani qualificati disposti a stabilirsi in luoghi periferici, influenzando negativamente sulle dinamiche di crescita e innovazione locale.</p> <p>Le opportunità che l'azienda ha intercettato sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La crescente attenzione delle aziende e dei Governi alla sostenibilità fa sì che i giovani vedano questa area di sviluppo come promettente per una carriera significativa e gratificante.</li> <li>• La riduzione del rischio di incidenti sul lavoro e le relative spese, come i costi assicurativi o i giorni di lavoro persi.</li> <li>• Il coinvolgimento dei lavoratori e la possibilità di ritenzione dei talenti, dato lo sviluppo di iniziative innovative relative a salute e sicurezza.</li> <li>• La riduzione degli infortuni grazie all'introduzione di processi tecnologici sempre più sicuri.</li> <li>• La capacità di attirare e trattenere talenti diversificati, apportando vantaggi nella gestione delle risorse umane e nella competitività aziendale, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e attento al vantaggio derivante dai diversi contributi.</li> </ul> <p>Tutte queste opportunità sono presidiate dall'azienda che si avvale, fra l'altro, delle analisi svolte per l'attivazione del piano di sostenibilità.</p>	<p><b>S1</b> <b>SBM-3</b> <b>14D</b></p>
<p>L'azienda regola, tramite la «Politica per la Tutela dei Diritti Umani», la verifica che, all'interno dei propri siti produttivi, sia garantita la totale assenza di lavoro forzato o obbligatorio e lavoro minorile. Questo è documentato anche dallo stato attuale della forza lavoro interna così come riportato dall'ufficio Risorse Umane.</p>	<p><b>S1</b> <b>SBM-3</b> <b>14F(I)-G(I)</b> GRI 409-1   408-1</p>
<p>Sui fornitori principali, nei capitolati l'azienda si premura di raccogliere informazioni rispetto alla gestione delle loro forniture. Anche nel processo di qualifica dei fornitori viene valutato il rischio legato ai diritti dei lavoratori nella catena del valore.</p>	<p><b>S1</b> <b>SBM-3</b> <b>14F(II)-G(II)</b> GRI 409-1   408-1</p>
<p>Il sistema di gestione relativo a salute e sicurezza e l'analisi svolta nell'ambito dei rischi ESG hanno permesso di individuare i rischi di malattie professionali come già indicato (S3 – SBM-3 – 14b). A tutti i collaboratori potenzialmente e fattivamente soggetti ai rischi suddetti è fornita la formazione di base per la gestione di salute e sicurezza sul lavoro, nonché un periodo di inserimento lavorativo con affiancamento e una formazione specifica relativa ai pericoli derivanti da operazioni richieste dal mansionario. A tutela dei giovani che vengono inseriti nell'organico aziendale, viene curato un processo di affiancamento e addestramento adeguato ai bisogni del lavoratore.</p>	<p><b>S1</b> <b>SBM-3</b> <b>15</b> <b>AR8</b></p>
<p>La divulgazione relativa a quali rischi e opportunità materiali possa derivare da impatti e dipendenze da persone della propria forza lavoro in riferimento a gruppi specifici di persone, avviene attraverso il presente bilancio di sostenibilità.</p>	<p><b>S1</b> <b>SBM-3</b> <b>16</b> <b>AR9</b></p>



4.2	POLITICHE	
	<p>Per la gestione delle risorse umane, in Foma sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La «Politica per la Tutela dei Diritti Umani» e la procedura «Gestione delle risorse umane».</li> </ul> <p>Quest'ultima, inclusa nel sistema di gestione qualità, contiene indicazioni dettagliate sulla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione e valutazione delle competenze dei dipendenti e della loro formazione</li> <li>• Erogazione della formazione e relativa efficacia</li> <li>• Motivazione del personale e valutazione della consapevolezza</li> <li>• Tutti gli step relativi alla selezione e l'inserimento di nuovo personale.</li> </ul>	<p><b>ESRS 2 MDR P</b> GRI 2-23</p>
	<p>Le politiche di gestione degli impatti materiali, dei rischi e delle opportunità relative alla propria forza lavoro si basano su screening di rilevazione, modelli di gestione e piani di attuazione a partire dalle analisi svolte.</p> <p>I modelli di gestione e i piani adottati sono costituiti dal Codice Etico basato sulla 231, un sistema di welfare a tre livelli: contrattuale, premiale e on top.</p> <p>Si parte dal welfare previsto dal contratto nazionale, per passare al premiale che deriva dalla conversione del premio di risultato, per finire con il welfare "on top" che è erogato su iniziativa dell'azienda alla totalità dei lavoratori o a categorie specifiche (es: bonus nascita, bonus matrimonio, ecc), la politica interna dei diritti e parità di genere, attività per la promozione di stili di vita sani.</p> <p>Tutte le politiche adottate sono rivolte a tutti i dipendenti (anche a quelli somministrati). Responsabilità dell'attuazione delle politiche è in capo al CEO, il piano di welfare al Direttore HR.</p>	<p><b>S1 S1-1 19</b></p> <p><b>INDAGINE BENESSERE SVOLTA FINE 2024</b> GRI 2-23</p>
	<p>L'azienda ha predisposto una specifica Politica per il rispetto dei diritti umani. La sua elaborazione si basa esplicitamente, come indicato alla voce «scopo», sulla «Carta internazionale dei diritti umani e dalla Dichiarazione dei principi e dei diritti fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). La Carta Internazionale dei Diritti Umani include collettivamente i due Patti: il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali». Nel documento Foma si impegna a promuovere il «trattamento del personale con dignità e rispetto. Laddove non abbiamo il controllo gestionale, cerchiamo attivamente di promuovere la conformità a questa Politica». Questo approccio si applica espressamente ai seguenti ambiti: diversità e inclusione; libertà di associazione e contrattazione collettiva; lavoro scelto liberamente (assenza di lavoro forzato e minorile); trattamento contrattuale e salariale; orari lavorativi; selezione, reclutamento e gestione del personale.</p> <p>L'impegno dell'azienda negli ambiti indicati è sostenuto, da un lato, nello sviluppo di una cultura organizzativa basata sui valori e sulla legalità, dall'altro sull'impegno a rilevare, intervenire e rimuovere ogni forma di abuso e non conformità in relazione ai diritti umani. Per questi motivi la Politica è divulgata sul sito aziendale e il tema dei diritti umani sarà oggetto, fra altri, degli argomenti trattati dal CEO nei futuri «Plant meeting».</p>	<p><b>S1 S1-1 20 A B C</b></p> <p><b>S1 S1-1 21</b></p> <p><b>S1 S1-1 22</b></p> <p>GRI 2-29   2-25 2-23   3-3</p>
	<p>Foma è sempre stata particolarmente attenta alla salute e sicurezza dei lavoratori. Per questo motivo è stato predisposto un sistema di gestione per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, che permette la rilevazione dei near miss attraverso un meccanismo di segnalazione volontaria.</p> <p>All'interno del sistema di qualità è presente un modulo (documento cartaceo - Evento incidente) nei reparti a fianco di ogni cassetta di pronto soccorso. La segnalazione viene raccolta dal RSPP che categorizza l'evento e gestisce il potenziale rischio con relative azioni correttive.</p>	<p><b>S1 S1-1 23</b> GRI 403-1</p>



<p>L'azienda ha predisposto una politica dedicata all'eliminazione delle discriminazioni. Oltre alla già descritta politica per la tutela dei diritti umani, è stato implementato un sistema di rilevazione di abusi e comportamenti non conformi a seguito del recepimento da parte dell'azienda della Direttiva Europea sul Whistleblowing 2019/1937. Tale strumento è stato divulgato attraverso apposita «informativa whistleblowing» a tutti i dipendenti tramite l'applicazione aziendale ed è consultabile direttamente sul sito aziendale.</p> <p><b>Organismo di Vigilanza</b></p> <p>In conformità alle disposizioni contenute nell'art. 6 del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 recante, tra l'altro, la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, la Società, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, ha istituito l'Organismo di Vigilanza, organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo incaricato di vigilare sulla corretta ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società per la prevenzione dei reati dai quali può derivare la responsabilità della società in applicazione delle disposizioni di cui al Decreto.</p> <p>L'Organismo di Vigilanza è composto da tre membri di cui uno interno all'azienda, ed è dotato di un suo regolamento. Si riunisce periodicamente, e comunque almeno due volte all'anno, o anche su richiesta di uno qualsiasi dei suoi componenti, ogni volta che lo si ritenga opportuno. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale, qualora questi ne ravvedano la necessità, e può a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. I verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni, le notizie e la documentazione raccolta nell'esercizio delle attività di verifica sono conservati, a cura del segretario, in uno speciale archivio il cui accesso è consentito solamente ai componenti dell'Organismo di Vigilanza. Lo stesso trattamento di riservatezza si applica ai dati dell'Organismo di Vigilanza presenti su supporto informatico e comunque a tutte le informazioni venute in suo possesso. Detta documentazione viene messa a disposizione del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Revisore contabile a fronte di loro richiesta.</p> <p>Per quanto riguarda il Whistleblowing, questo processo è stato introdotto da Foma nel 2017 su base volontaria ed è stato ottimizzato nel corso del 2023 in seguito alla pubblicazione del D.Lgs. n. 24 del 2023.</p> <p>Sono tre le persone all'interno di Foma che si occupano della ricezione, valutazione e processazione delle segnalazioni (Internal Audit Director e due referenti appartenenti uno all'Ufficio Risorse Umane e l'altro all'Ufficio Salute, Sicurezza e Ambiente).</p> <p>Come già indicato sopra, questo processo è stato reso noto a tutti i dipendenti (anche ai somministrati) tramite un'informativa sull'applicazione aziendale.</p> <p>L'informativa e la Politica Whistleblowing sono presenti anche sul portale aziendale, nel quale, tramite link, è messa a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti.</p> <p>Attraverso istruzioni dettagliate, l'utente viene accompagnato nell'emissione della segnalazione, con la garanzia della più totale riservatezza.</p> <p>Le segnalazioni arrivano in automatico all'Internal Audit Director, il quale condive l'oggetto della segnalazione ed è supportato operativamente dalle funzioni Legal, Risorse Umane e Salute, Sicurezza e Ambiente, mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del Segnalante, salvo diversa indicazione del Segnalante stesso.</p>	<p>S1 S1-1 24 A B C D</p> <p>GRI 3-3   2-23</p>
---	---



<p>L'Internal Audit Director, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell'esistenza dei presupposti, reindirizzamento segnalazioni non di pertinenza).</li> <li>• Valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l'eventuale archiviazione.</li> <li>• Garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante.</li> <li>• Predisporre la reportistica periodica riguardante le segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p>Nel caso in cui l'oggetto della segnalazione coinvolga l'Internal Audit Director, il segnalante può trasmettere la segnalazione direttamente ed in via esclusiva (tramite gli strumenti messi a disposizione dalla Società) al CEO. In tal caso, quest'ultimo procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.</p>	<p><b>S1</b> <b>S1-1</b> <b>24 A</b> <b>B</b> <b>C</b> <b>D</b></p> <p>GRI 3-3   2-23</p>
<p>Per comprendere i punti di vista della propria forza lavoro in relazione alle decisioni e alle attività volte a gestire gli impatti reali e potenziali, in occasione della redazione del bilancio di sostenibilità viene svolto un processo di coinvolgimento dei collaboratori, nella forma di Focus group di analisi e approfondimento per la valutazione degli impatti che riguardano i dipendenti e, contemporaneamente, viene effettuata un'intervista alle agenzie di somministrazione lavoro per comprendere come si tenga conto delle esigenze dei collaboratori somministrati. Si svolgono inoltre colloqui periodici con i rappresentanti sindacali interni, in carico alla Direzione HR e al CEO. Il processo di coinvolgimento è avvenuto, per l'anno 2023, con i partecipanti al tavolo tecnico per la stesura del piano di sostenibilità e un focus group con una rappresentanza dei lavoratori.</p> <p>Il coinvolgimento avviene nella fase di definizione della doppia materialità (partecipanti al tavolo tecnico per la sostenibilità), nella fase di validazione degli impatti (focus group con selezione di lavoratori) e periodicamente, con cadenza annuale, con i rappresentanti sindacali. In tutte queste occasioni si verifica l'efficacia delle misure già adottate, gli impatti che richiedono di essere ancora mitigati e la severità degli stessi. Non sono stati effettuati approfondimenti nei confronti di particolari categorie svantaggiate perché l'azienda è attenta a fornire pari opportunità tramite politiche ben strutturate che comprendono tutti i lavoratori.</p> <p>L'organo aziendale cui è deputata la responsabilità di garantire che il coinvolgimento avvenga e che i risultati informino l'approccio dell'impresa, sia verso l'esterno che all'interno, è la Direzione HR.</p>	<p><b>S1</b> <b>S2-1</b> <b>27</b> <b>27 A</b> <b>B</b> <b>C</b> <b>E</b></p> <p><b>S1</b> <b>S2-1</b> <b>28</b></p> <p>GRI 3-3   2-29 2-12   2-29</p>
<p>Dal 2017 l'azienda ha adottato il sistema «whistleblowing», adeguato successivamente al D. Lgs 24/2023 come da normativa, predisponendo una piattaforma digitale a disposizione della propria forza lavoro per sollevare preoccupazioni o esigenze direttamente con l'impresa e per farle fronte. È inoltre stata predisposta una specifica politica interna volta a eliminare ogni forma di discriminazione, comprese eventuali molestie relative a razza, orientamento sessuale, disabilità, età, opinioni politiche, religione, estrazione sociale.</p> <p>Foma mette a disposizione una piattaforma on-line a libero accesso da parte dei soggetti segnalanti, appositamente dedicata per le segnalazioni (Portale Whistleblowing), raggiungibile tramite link sul sito web istituzionale di Foma. L'accesso al Portale Whistleblowing è soggetto alla politica "no-log" al fine di impedire l'identificazione del segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che, qualora l'accesso venga effettuato da un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici di Foma non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP).</p>	<p><b>S1</b> <b>S1-3</b> <b>32B</b> <b>C</b> <b>D</b> <b>33D</b></p> <p>GRI 2-25</p>

Per ciascuna segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun segnalante di verificare lo stato di avanzamento della segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, l'Internal Audit Director, avvalendosi del Portale e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al segnalante, sempre e solo mediante tale codice ed all'interno della piattaforma, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

Tutte le segnalazioni ricevute sono comunicate all'Internal Audit Director che procede ad una verifica preliminare al fine di verificare che la segnalazione rientri nel campo di applicazione della Whistleblowing Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In tale fase, potrà essere condiviso l'oggetto della segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni (Legal, Risorse Umane, Salute, Sicurezza e Ambiente) al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante. Il segnalante potrà anche essere contattato, secondo le modalità esposte in precedenza (attraverso la messaggistica interna alla piattaforma), dall'Internal Audit Director per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

L'Internal Audit Director predispone almeno semestralmente (in occasione delle periodiche riunioni dell'Organismo di Vigilanza) una relazione riepilogativa delle segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette all'Organismo di Vigilanza della Società.

In relazione all'oggetto e/o alla gravità della segnalazione ricevuta, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere che l'Internal Audit Director riferisca immediatamente alle figure apicali. In tal caso, esse possono eventualmente fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale – nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni.

S1  
S1-3  
32B  
C  
D  
33D

GRI 2-25



### 4.3 AZIONI

<p>Nella tabella sottostante vengono descritte le azioni volte a prevenire o mitigare gli impatti negativi sulla propria forza lavoro e per fornire o consentire un rimedio in relazione all'impatto materiale effettivo. Lo schema evidenzia le azioni già avviate e in corso d'opera, le azioni programmate per il biennio successivo e i vantaggi attesi in relazione a impatti, rischi e opportunità individuati, nonché l'arco temporale entro il quale le azioni dovrebbero essere concluse. Nello schema sono presentate anche le azioni che si prefiggono di produrre impatti positivi per la propria forza lavoro.</p>		<p>S1 S1-4 38 A B C AR 42 GRI 3-3</p>	
Azioni già avviate	Obiettivi / azioni programmate per il prossimo biennio	Vantaggi attesi in relazione a impatti, rischi e opportunità	Deadline per le azioni programmate
<p>Sistema Welfare consolidato e gestito attraverso piattaforma, bonus aggiuntivi per nuove nascite e matrimonio. Incentivo alla conversione del premio di risultato in servizi Welfare.</p>	<p>Verificare l'efficacia delle iniziative intraprese e dell'offerta di valore per i dipendenti attraverso un'indagine sul clima aziendale.</p>	<p>Migliorare il benessere delle persone.</p>	<p>2025</p>
	<p>Programmare analisi stress lavoro correlato come previsto da normativa (HSE).</p>	<p>Aumentare la capacità di attrarre e tenere talenti in azienda.</p>	<p>2024</p>
	<p>Avviare percorsi e sessioni di coaching individuale.</p>	<p>Migliorare l'offerta di valore offerta ai lavoratori e la relativa soddisfazione.</p>	<p>2025</p>
	<p>Estensione dei pacchetti di sanità integrativa.</p>	<p>Avere maggiore conoscenza di potenziali rischi legati alle condizioni lavorative dei dipendenti.</p>	<p>2024</p>
	<p>Avviare politiche di Wellbeing e talent attraction, compresa la predisposizione e la divulgazione di una politica dedicata espressamente al Wellbeing.</p>		<p>2025</p>
<p>Eventi e attività dedicati a promuovere senso di appartenenza e coinvolgimento dei collaboratori e delle loro famiglie.</p>	<p>Organizzazione del «Family day», iniziativa volta ad accogliere le famiglie dei dipendenti in azienda.</p>	<p>Offrire condizioni di benessere ai collaboratori.</p>	<p>2024 e seguenti</p>
	<p>Serate divulgative per la promozione di stili di vita salutari, coinvolgendo medico aziendale e/o esperti dei vari settori. Temi: alimentazione, fumo, sedentarietà, primo soccorso pediatrico. Premiazione dei figli dei dipendenti in occasione della loro laurea.</p>	<p>Coinvolgere le famiglie e migliorare il senso di appartenenza.</p>	<p>2025</p>
		<p>Aumentare la capacità di trattenere manodopera qualificata.</p>	
<p>Orario flessibile per i collaboratori che svolgono attività giornaliera.</p>	<p>Estensione dell'orario flessibile in ingresso (7.30/9.00).</p>	<p>Reddito e lavoro, migliorare la flessibilità e l'equilibrio vita/lavoro.</p>	<p>2025</p>

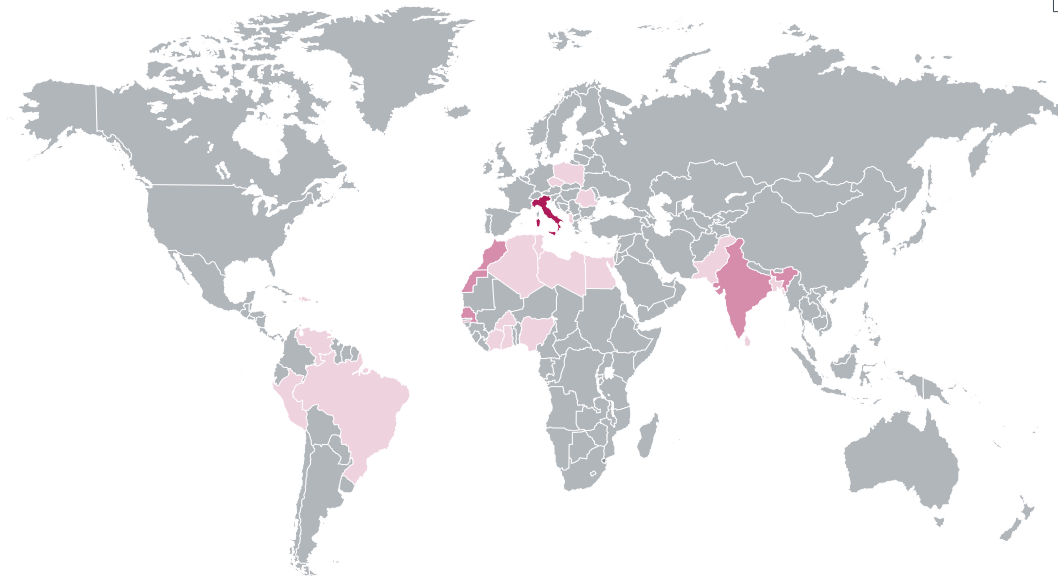


Azioni già avviate	Obiettivi / azioni programmate per il prossimo biennio	Vantaggi attesi in relazione a impatti, rischi e opportunità	Deadline per le azioni programmate
Politica interna dei diritti umani.	Politica interna per la parità di genere, compresa diffusione e pubblicazione sul sito.	Sostenere e migliorare l'equità sociale e di genere.	2024
	Definire un processo di analisi ed equiparazione per la parità salariale.		2024
	Avviare il processo di certificazione per la parità di genere.		2025
	Divulgazione della politica durante i «Plant Meeting» tenuti dal CEO e rivolti a tutti i collaboratori.		2024
Academy - piano formativo annuale aziendale.  Percorsi ITS.	Consolidare il piano formativo annuale aziendale, anche predisponendo percorsi di formazione ad hoc per key people.	Sostenere un'istruzione di qualità e orientata al mondo del lavoro.	2024
	Partecipazione a percorsi IFTS su manutentori e tecnici meccanici.	Evitare lo spopolamento del territorio.	2024
		Ridurre la difficoltà nel reclutamento di forza lavoro qualificata.	
Patti di stabilità.	Verranno implementati ulteriori patti di stabilità.	Reddito e lavoro, aumentare la stabilità.	2024
Verifica annuale a campionamento per verificare l'eventuale presenza di legionella nei lavoratori. Verifiche periodiche una volta l'anno in produzione e una volta ogni due anni per il personale degli uffici, effettuate su richiesta da parte di DVR e secondo le indicazioni del medico competente.		Ridurre danni alla salute dei lavoratori.	2024
	Automazione del flusso trasporto interno dei prodotti lavorati ad alto volume - carrelli AGV per una quota parte delle stabilimento - trasporti a guida autonoma.	Ridurre danni alla sicurezza dei lavoratori.	2024-2026
	Sessioni formative strutturate di sensibilizzazione per sviluppare consapevolezza dei rischi in reparto. Promuovere modalità di protocollazione degli interventi formativi anche in reparto.	Incentivare una cultura della prevenzione.	2024

Azioni già avviate	Obiettivi / azioni programmate per il prossimo biennio	Vantaggi attesi in relazione a impatti, rischi e opportunità	Deadline per le azioni programmate
	Avvio sistema premiale per le proposte miglioramento della salute e sicurezza da parte dei lavoratori - presentato mercoledì, c'è un sistema premiale, ogni proposta implementata sono 50 euro (al di fuori delle responsabilità del ruolo) - è stato quantificato economicamente.		2024
	Implementazione della procedura "safety walk".		2024
Processo di qualifica dei fornitori strutturato per valutare il rischio legato ai diritti dei lavoratori nella catena del valore e alla gestione delle forniture in Paesi potenzialmente a rischio (principali fornitori).	Estendere la procedura di valutazione a un più ampio campione di fornitori.	Sensibilizzare la catena del valore sui diritti umani.	2025
		Ridurre il rischio di violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura.	2025
	Ogni due anni, e dal 2026 annualmente, in occasione della redazione del bilancio di sostenibilità, viene avviato un processo di verifica di impatti, rischi e opportunità sia in chiave retroattiva che futura: si verificano gli impatti attuali, i rischi e le opportunità effettivi in relazione alla valutazione precedente (gap analysis), l'efficacia delle azioni intraprese, i risultati ottenuti, i nuovi traguardi. Vengono in tal modo ridefiniti gli obiettivi e pianificate le iniziative per il biennio successivo.		<b>S1</b> <b>S1-4</b> <b>38 D</b> <b>AR 38</b> <b>AR 39</b> GRI 3-3
	Foma ha istituito un tavolo di lavoro operativo, costituito dal ESG Specialist e dal Responsabile dei Sistemi di Qualità per gestire le azioni volte a prevenire e mitigare gli impatti negativi e promuovere quelli positivi (project management), e un tavolo strategico cui fanno capo CEO, CFO e la Direzione HR nonché le figure chiave dell'azienda, che si riunisce periodicamente per monitorare i risultati, fornire indirizzi, pianificare eventuali investimenti per il raggiungimento dei risultati auspicati.		<b>S1</b> <b>S1-4</b> <b>39</b>  <b>S1</b> <b>S1-4</b> <b>41</b> <b>AR 37</b> GRI 3-3
	Risorse assegnate al progetto:		<b>S1</b> <b>S1-4</b> <b>43</b> GRI 3-3
<b>Gruppo Strategico</b>		<b>Gruppo operativo</b>	
CEO CFO COO Direzione acquisti Direzione vendite Direzione Risorse Umane Manager HSE		Impiegato ufficio Risorse Umane RSPP Impiegato ufficio acquisti Impiegato ufficio amministrazione	
	ESG Specialist e Responsabile Sistemi Qualità sono stati assegnati trasversalmente al progetto.		
	Alla gestione del progetto è assegnata una risorsa part time (ESG Specialist), una risorsa al 20% (Responsabile Sistemi Qualità) e le risorse singole dei reparti (ufficio risorse umane, vendite, acquisti, sicurezza/salute/ambiente, amministrazione) che vengono interpellate al bisogno.		<b>S1</b> <b>S1-4</b> <b>AR 43</b> GRI 3-3

#### 4.4 OBIETTIVI

S1  
S1-5  
47 A



Stato di nascita	Forza (fine mese) 2	Stato di nascita	Forza (fine mese) 2
Albania	5	Marocco	19
Algeria	1	N/A	3
Bangladesh	1	Nigeria	2
Brasile	1	Pakistan	6
Burkina Faso	0	Perù	2
Costa d'avorio	1	Polonia	1
Egitto	2	Repubblica Ceca	1
Germania	3	Repubblica Dominicana	1
Ghana	1	Romania	2
India	32	Senegal	25
Italia	351	Sri Lanka	1
Libia	1	Tunisia	0
Macedonia	1	Venezuela	2
<b>Totali</b>			<b>465</b>

Natura Rapp.	Tipo Rapp. Att.	Dicembre 2022	Dicembre 2023	S1 S1-5 47 B GRI 3-3
Lavoro dipendente	Tempo determinato o contratto a termine	3	0	
	Tempo indeterminato	382	395	
	<b>Totali</b>	<b>385</b>	<b>395</b>	
Somministrato	Tempo determinato o contratto a termine	49	60	
	Tempo indeterminato	6	10	
	<b>Totali</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	
<b>Totali</b>		<b>440</b>	<b>465</b>	

% Part Time	Dicembre 2022	Dicembre 2023	S1 S1-5 47 C GRI 3-3
F.T.	433	459	
P.T.	7	6	
<b>Totali</b>	<b>440</b>	<b>465</b>	

## 4.5 INDICATORI

Descrizione dell'indicatore	Indicatore	DR	Paragrafo	AR collegato	GRI
Descrizione delle metodologie e delle ipotesi utilizzate per la compilazione dei dati (non dipendenti).		S1-6	50a		2-7 405-1
Il numero di non dipendenti è riportato in numero di persone/equivalenti a tempo pieno.		S1-6	50a	AR 57	2-7 405-1
Percentuale dei propri dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione sono all'interno del tasso di copertura per paese (nel SEE).	100%	S1-6	50b		2-7
Percentuale dei propri dipendenti coperti da contratti collettivi (al di fuori del SEE) per regione.	100%	S1-6	51		2-7
Descrizione della misura in cui le condizioni di lavoro e le condizioni di impiego dei non dipendenti della propria forza lavoro sono determinate o influenzate da contratti collettivi di lavoro.	100%	S1-6	50b 51		2-7
Percentuale di dipendenti nel Paese (SEE) coperti da rappresentanti dei lavoratori.	97%	S1-6	50c	AR 59	401-1
Numero di dipendenti (numero di persone) a livello di top management.	8	S1-6	50d (I)		2-7
Percentuale di dipendenti a livello dirigenziale.	100% (riferito a riga precedente)	S1-6	50d (II)		2-7
Numero di dipendenti (numero di persone) di età inferiore a 30 anni.	146	S1-6	50e	AR 58	2-7
Percentuale di dipendenti con meno di 30 anni.	32,74%	S1-6	50f		
Numero di dipendenti (numero di persone) di età compresa tra 30 e 50 anni.	196	S1-6	52		2-7
Percentuale di dipendenti con età compresa tra 30 e 50 anni.	43,94%	S1-6	52a		2-7
Numero di dipendenti (numero di persone) di età superiore a 50 anni.	104	S1-6	52b		2-7
Percentuale di dipendenti con più di 50 anni.	23,31%	S1-7	55a	AR 61	2-8
Divulgazione della propria definizione di top management utilizzato.	Contratto dirigenti	S1-7	55a		2-8
A tutti i dipendenti viene corrisposto un salario adeguato, in linea con i parametri di riferimento applicabili.	Si	S1-7	55a		2-8
Percentuale di dipendenti retribuiti al di sotto del benchmark salariale adeguato applicabile.	"0 Note: Effettuata analisi di mercato sui range salariali tramite piattaforma ODM Compensation & benefit."	S1-7	55b		2-8
Percentuale di non dipendenti pagati al di sotto del salario adeguato.	"0 Note: Gli unici collaboratori non dipendenti sono il personale somministrato al quale vengono applicate le stesse condizioni dei dipendenti. Effettuata analisi di mercato sui range salariali tramite piattaforma ODM Compensation & benefit."	S1-7	55b (I)		2-8



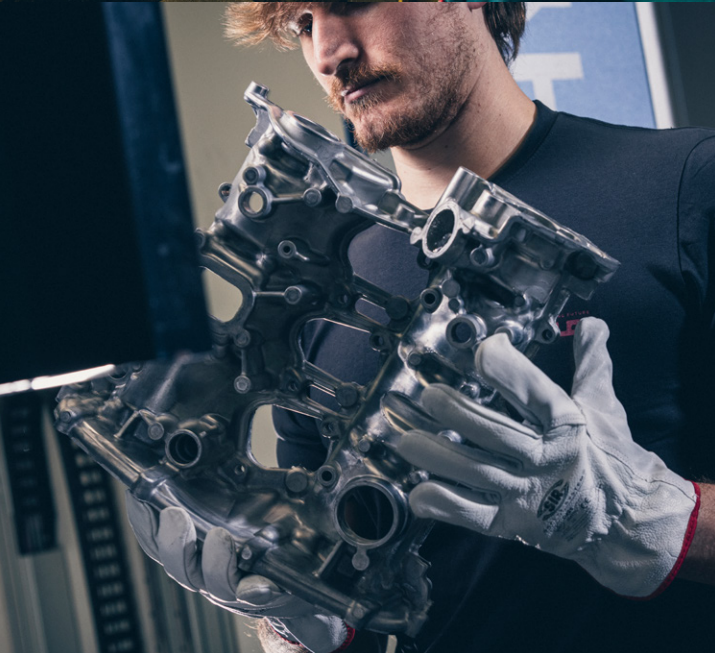
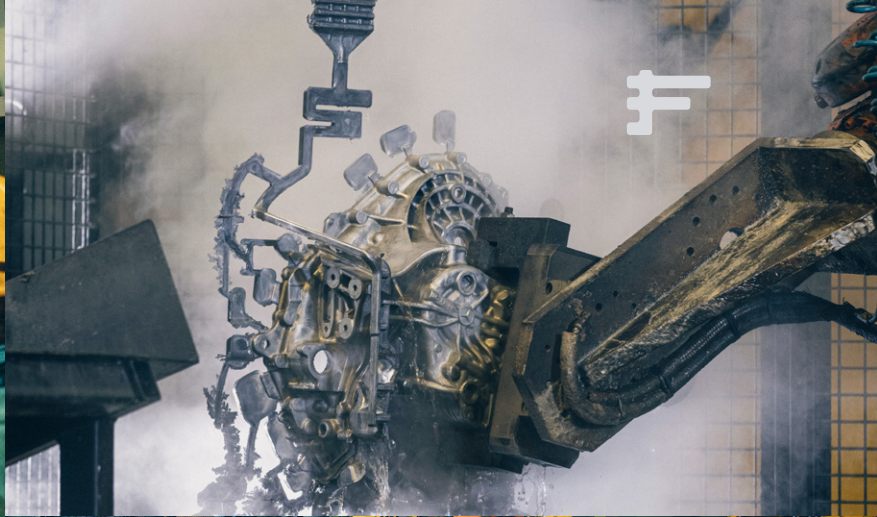
Descrizione dell'indicatore	Indicatore	DR	Paragrafo	AR collegato	GRI
Tutti i dipendenti della propria forza lavoro sono coperti da protezione sociale, attraverso programmi pubblici o attraverso prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta a malattia.	Si	S1-7	55b (II)		2-8
Dovuta alla disoccupazione a partire da quando il proprio lavoratore lavora per l'impresa.	Si	S1-7	55c	AR 64 AR 65	2-8
Dovuta a infortuni sul lavoro e disabilità acquisita.	Si	S1-7	57	AR 63	2-8
Dovuta al congedo parentale.	Si	S1-8	60a	AR 66	2-30
Dovuta al pensionamento.	Si	S1-8	60b		2-30
Dipendenti della protezione sociale per Paese [tabella] per tipi di eventi e tipi di dipendenti [inclusi i non dipendenti].	Il Welfare italiano attraverso il governo copre la perdita di reddito garantisce ai dipendenti e ai non dipendenti tutte le coperture.	S1-8	60c		2-30
Divulgazione dei tipi di dipendenti che non sono coperti dalla protezione sociale, attraverso programmi pubblici o attraverso le prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta a infortunio sul lavoro e disabilità acquisita.	Nessuno	S1-8	63a	AR 69	
Numero di dipendenti (numero di teste) a livello dirigenziale.	13	S1-9	66a		405-1
Percentuale di dipendenti a livello dirigenziale.	2,62%	S1-9	66a		405-1
Numero di dipendenti (numero di persone) di età inferiore a 30 anni.	146	S1-9	66b		405-1
Percentuale di dipendenti con meno di 30 anni.	32,74%	S1-9	66b		405-1
Numero di dipendenti (numero di persone) di età compresa tra 30 e 50 anni.	196	S1-9	66b		405-1
Percentuale di dipendenti con età compresa tra 30 e 50 anni.	43,94%	S1-9	66b		405-1
Numero di dipendenti (numero di persone) di età superiore a 50 anni.	104	S1-9	66b		405-1
Percentuale di dipendenti con più di 50 anni.	23,31%	S1-9	66b		405-1
A tutti i dipendenti viene corrisposto un salario adeguato, in linea con i parametri di riferimento applicabili.	Si	S1-10	69	AR 72 AR 74	202-1
Salari adeguati per Paese.	Italia, si	S1-10	70		202-1
Percentuale di dipendenti retribuiti al di sotto del benchmark salariale adeguato applicabile.	0%	S1-10	70		202-1
Tutti i dipendenti della propria forza lavoro sono coperti da protezione sociale, attraverso programmi pubblici o attraverso prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta a malattia.	Si. Tutele sociali previste dal welfare statale (INPS).	S1-11	74a		401-2
Tutti i dipendenti della propria forza lavoro sono coperti dalla protezione sociale, attraverso programmi pubblici o attraverso le prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta alla disoccupazione a partire da quando il proprio lavoratore lavora per l'impresa.	Si. Tutele sociali previste dal welfare statale (INPS).	S1-11	74b		401-2
Tutti i dipendenti del proprio organico sono coperti dalla protezione sociale, attraverso programmi pubblici o attraverso le prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta a infortuni sul lavoro e disabilità acquisita.	Si. Tutele sociali previste dal welfare statale (INAIL).	S1-11	74c		401-2
Tutti i dipendenti del proprio organico sono coperti dalla protezione sociale, attraverso programmi pubblici o attraverso le prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta al congedo parentale.	Si. Tutele sociali previste dal welfare statale (INPS).	S1-11	74d		401-2



Descrizione dell'indicatore	Indicatore	DR	Paragrafo	AR collegato	GRI
Tutti i dipendenti della propria forza lavoro sono coperti dalla protezione sociale, attraverso programmi pubblici o prestazioni offerte, contro la perdita di reddito dovuta al pensionamento.	Si. Tutele sociali previste dal welfare statale (INPS).	S1-11	74e		401-2
Percentuale di persone con disabilità tra i dipendenti soggetti a restrizioni legali sulla raccolta di dati.	2,81%	S1-12	79		405-1
Divulgazione delle informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e le modalità di compilazione dei dati (persone con disabilità).	Verbali di invalidità redatti dagli enti governativi preposti e esito visita medico competente.	S1-12	76		
Indicatori di formazione e sviluppo delle competenze per genere.		S1-13	83a	AR 77	404-3
Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera.	0,5%	S1-13	83a	AR 77	403-1
Numero medio di ore di formazione per genere.	M 6,7 F 3,3	S1-13	83b	AR 78	404-1
Numero medio di ore di formazione per persona per i dipendenti.	6,3	S1-13	83b	AR 78	404-1
Percentuale di persone nella propria forza lavoro che sono coperte da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su requisiti di legge e (o) standard o linee guida riconosciute.	100%	S1-14	88a	AR 80	
Numero di decessi nella propria forza lavoro a causa di infortuni e malattie legate al lavoro.	0	S1-14	88b	AR 89-91	403-9 403-10
Numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali di altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa.	0	S1-14	88b	AR 89-91	403-9 403-10
Numero di infortuni sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro.	15	S1-14	88c	AR 80	403-8 403-9
Tasso di infortuni registrabili legati al lavoro per la propria forza lavoro.	ASR 0,54 AFR 17	S1-14	88c		403-8 403-9
Numero di casi di malattie professionali registrabili dei dipendenti.	0	S1-14	88d		403-10
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro e decessi dovuti a infortuni sul lavoro, malattie sul lavoro e decessi dovuti a malattie dei dipendenti.	639	S1-14	88e	AR 89-91 AR 95	403-9
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a un congedo per motivi familiari.	100%	S1-15	93a	AR 96 AR 97	401-3
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari.	10%	S1-15	93b		401-3
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, suddivisi per sesso.	M 100% F 0%	S1-15	93b		401-3
Tutti i dipendenti hanno diritto a congedi per motivi familiari grazie alla politica sociale e ai contratti collettivi di lavoro.	Si	S1-15	94		
Numero di episodi di discriminazione.	Nessuno	S1-17	103a		406-1
Numero di episodi di discriminazione.	0 Nessuna segnalazione ricevuta o registrata tramite canale dell'ODV o tramite il canale Whistleblowing.	S1-17	103a	AR 103 AR 106	406-1
Numero di reclami presentati attraverso i canali che consentono alle persone della propria forza lavoro di segnalare le proprie preoccupazioni.	0 Nessuna segnalazione ricevuta o registrata tramite canale dell'ODV o tramite il canale Whistleblowing.	S1-17	103b	AR 103 AR 106	2-25



Descrizione dell'indicatore	Indicatore	DR	Paragrafo	AR collegato	GRI
Numero di reclami presentati ai punti di contatto nazionali per le imprese multinazionali dell'OCSE.	0	S1-17	103b	AR 103 AR 106	
Importo delle multe materiali, delle sanzioni e dei risarcimenti per danni a seguito di violazioni di fattori sociali e diritti umani.	0 Nessuna sanzione comminata.	S1-17	103c	AR 103 AR 106	2-27
Informazioni sulla riconciliazione di multe, sanzioni e risarcimenti per danni rilevanti come risultato di violazioni relative a fattori sociali e di diritti umani con l'importo più rilevante presentato nel bilancio.	0 Nessuna violazione contestata.	S1-17	103c	AR 103 AR 106	
Divulgazione di informazioni contestuali necessarie per comprendere i dati e il modo in cui sono stati compilati (lamentele, incidenti e reclami relativi a questioni di diritti sociali e umani legati al lavoro).	Whistleblowing applicazione sul portale (si crea un database = archivio eventuali segnalazioni).	S1-17	103d	AR 103 AR 106	2-27
Numero di gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani legati alla propria forza lavoro.	0 Nessun episodio segnalato o rilevato.	S1-17	104a	AR 105	3-3
Numero di gravi problemi e incidenti in materia di diritti umani legati alla propria forza lavoro che rappresentano casi di mancato rispetto dei Principi Guida delle Nazioni Unite e delle Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.	0	S1-17	104a	AR 105	
Non si sono verificati gravi problemi e incidenti relativi ai diritti umani legati alla propria forza lavoro.	0	S1-17	104a	AR 105	
Importo delle multe, delle sanzioni e dei risarcimenti materiali per gravi questioni di diritti umani e incidenti legati al proprio personale.	0 Nessuna multa.	S1-17	104b	AR 103 AR 106	2-27
Informazioni sulla riconciliazione dell'importo di multe, sanzioni e risarcimenti rilevanti per gravi questioni di diritti umani e incidenti legati alla propria forza lavoro con l'importo più rilevante presentato nel bilancio.	0 Nessuna multa.	S1-17	104b	AR 103 AR 106	





## 5.1 INFORMAZIONI GENERALI

Nella presente edizione del bilancio di sostenibilità Foma ha scelto di rendicontare le azioni volte a prevenire e mitigare gli impatti negativi, neutralizzare i rischi e valorizzare gli impatti positivi e le opportunità relativi alle comunità locali. Foma ha individuato nei comuni di Pralboino e Lumezzane, nonché nei comuni di Manerbio, Brescia e Cremona (scuole superiori e università) le comunità direttamente interessate dagli impatti generati dall'azienda, e che dunque sono interessati dagli impatti più rilevanti.

Tenendo conto che l'obbligo di rendicontazione di alcuni temi, e nello specifico S3, è stato posticipato, l'azienda ha scelto di concentrare l'attenzione nella rendicontazione alle aree e alle comunità limitrofe e direttamente interessate alle attività svolte dall'azienda, e rispetto alle quali essa ha svolto progetti di supporto al territorio.

S1  
SBM-3  
14 AR  
6  
AR7



### 5.1.1 STRATEGIA, IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ

Le comunità di riferimento sono piccoli e grandi comuni ubicati nelle provincie di Brescia e Cremona, rispetto ai quali i siti industriali di Foma si posizionano nell'asse che li congiunge.

S3  
SBM-3  
9A  
AR 7

Le categorie di stakeholder, riconducibili alle comunità interessate, potenzialmente soggette agli impatti delle attività dell'impresa, sono coloro che si muovono con i mezzi, che vivono o lavorano nelle aree afferenti alle imprese, e le famiglie con figli in età dall'età scolare fino all'università.

S3  
SBM-3  
9A (I-IV)



Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/Potenziale	Diretto/Indiretto	Valutazione
Danni alla salute delle popolazioni locali (dove l'azienda opera)	(-)	Presenza dell'azienda sul territorio con produzione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>Traffico veicolare</li> <li>Inquinamento acustico</li> <li>Inquinamento dell'aria</li> <li>Inquinamento dell'acqua (pozzetti a perdere)</li> </ul>	(!)	(→)	●●●●
Istruzione sviluppo delle competenze esterne	(+)	Percorsi di formazione e sviluppo offerti dall'azienda al territorio (stage, alternanza scuola-lavoro) - crescita livello culturale della comunità.	(!)	(→)	●●●
Istruzione Sviluppo delle competenze	(+)	Collaborazione strutturata con gli istituti tecnici in base all'esigenza della scuola.	(!)	(→)	●●●
Peggioramento della qualità della vita delle comunità di prossimità	(-)	APPESANTIMENTO DEL TRAFFICO LOCALE, Legato a mezzi in ingresso e uscita (in piccola parte anche da collegamenti con il sito di Lumezzane).	(!)	(→)	●●●
Reddito e lavoro creazione e distribuzione di valore economico	(+)	Attività dell'azienda, redistribuzione, gettito fiscale.	(!)	(→) (→)	●●●●●
	(+)	Donazioni e sponsorizzazioni sul territorio (anche a scuole e associazioni).	(!)	(→)	●●●
Reddito e lavoro Stabilità economica a livello locale	(+)	Creazione di posti di lavoro in azienda e stabilità di stipendio garantita dalla solidità dell'azienda.	(!)	(→)	●●●
Reddito e lavoro Stabilità economica per le aziende di prossimità	(+)	Creazione di mercato per aziende di prossimità, per esempio per fornitori o/e outsourcing.	(!)	(→)	●●●
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Benessere portato dall'azienda (economico e altro) alle persone a livello locale	○	Incremento dell'attrattività del territorio come luogo di residenza e lavoro. Mancato svuotamento/abbandono di aree periferiche con conseguente aumento e stabilità della forza lavoro.	(!)	●●●●	●●●●
Reddito e lavoro Stabilità economica per le aziende di prossimità	○	Stabilità della ricchezza territoriale. Prossimità dei fornitori, maggiore collaborazione, velocità di consegne, possibilità di networking.	●●●	●●●	●●●

**5.1.1 STRATEGIA, IMPATTI E RISCHI-OPPORTUNITÀ**

	<p>Gli impatti negativi, rilevati dall'analisi di materialità e validati dal panel di stakeholder di riferimento, sono da ricondurre ai seguenti.</p> <p>- Danni alla salute delle popolazioni locali, legati alla presenza dell'azienda sul territorio con produzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Traffico veicolare,</li> <li>• inquinamento acustico,</li> <li>• inquinamento dell'aria,</li> <li>• inquinamento dell'acqua (pozzetti a perdere).</li> <li>• Peggioramento della qualità di vita delle comunità di prossimità, legato all'appesantimento del traffico locale in relazione ai mezzi in ingresso e uscita, soprattutto per quanto riguarda il sito di Pralboino, ma in parte riconducibile anche al sito di Lumezzane. Gli impatti positivi generati per le comunità interessate da parte di Foma sono descritti di seguito.</li> <li>• Istruzione, sviluppo delle competenze esterne e STEM, dovuti a percorsi di formazione e sviluppo offerti dall'azienda al territorio (stage, alternanza scuola-lavoro), alla crescita del livello culturale della comunità e le collaborazioni strutturate con Istituti tecnici di scuola secondaria superiore per lo sviluppo di curricula orientati all'odierno mercato del lavoro.</li> <li>• Reddito e lavoro, creazione e distribuzione di valore economico, stabilità economica a livello locale, legati alle attività dell'azienda svolte sul territorio che permettono assunzione di mano d'opera locale, redistribuzione della ricchezza alle famiglie tramite il lavoro e gettito fiscale.</li> <li>• Reddito e lavoro, stabilità economica per il territorio, dovuti alla creazione di mercato e posti di lavoro per aziende di prossimità, per esempio per fornitori o/e lavorazioni in outsourcing.</li> <li>• Donazioni e sponsorizzazioni sul territorio fatte dalla Società alle associazioni che si occupano della persona in tutte le sue età. Nel 2023 sono stati erogate liberalità a diverse categorie di associazioni che si occupano della cura dell'infanzia (Nidi e Scuole Primarie), dell'adolescenza (società sportive del territorio) e Terza Età (Casa di riposo). Inoltre, sono state sostenute diverse Associazioni senza scopo di lucro anche a livello Nazionale.</li> </ul>	<b>S3 SBM-3 9B-C</b>
	<p>La creazione di posti di lavoro sul territorio porta con sé l'opportunità di un incremento dell'attrattività dei Comuni afferenti come luogo di residenza e professione, e permette di prevenire e, in parte, arginare il potenziale svuotamento e/o abbandono di aree periferiche, quali possono essere considerati i comuni limitrofi, rispetto ai centri di attrazione, come i capoluoghi di provincia Brescia, Cremona, Bergamo e, in particolare, Milano.</p> <p>La stabilità del mercato del lavoro locale ha come positiva ricaduta l'incremento e la tenuta della ricchezza sul territorio. Inoltre, la creazione di un'economia di prossimità nella selezione dei fornitori favorisce una maggiore collaborazione, velocità nelle consegne, facilità nel networking, con ricadute positive su tutta la catena del valore.</p>	<b>S3 SBM-3 9D</b>
	<p>Per individuare le categorie di stakeholder che più avrebbero potuto subire gli impatti da parte dei suoi processi industriali, l'azienda ha seguito una metodologia progressiva che, a partire dalla rappresentazione del sistema-azienda, dei suoi processi e delle fonti di approvvigionamento, ha permesso l'individuazione degli impatti e delle azioni che li producono, e dei gruppi significativi di stakeholder ad essi legati che, direttamente o indirettamente, subiscono gli impatti individuati. Attraverso questa metodologia l'azienda ha potuto individuare le categorie di stakeholder relative a ciascun impatto.</p>	<b>S3 SBM-3 10</b>  <b>S3 SBM-3 11 AR8</b>



<b>5.2</b>	<b>POLITICHE</b>	
	<p>L'approccio che Foma ha individuato per definire i progetti e la divulgazione dell'impegno verso le comunità interessate, data la natura volontaria delle iniziative che essa ha scelto di introdurre già da molti anni, si basa sulla focalizzazione degli interventi principalmente sulle aree circostanti -locali- alle sedi operative dell'azienda. Sono dunque interessati i Comuni di Pralboino, Seniga, Milzano, Manerbio, Pavone del Mella, Ostiano, Lumezzane fino ai Capoluoghi di Provincia Brescia e Cremona. Verso queste aree sono già attivi, da parte dell'azienda, progetti a supporto dei territori, i cui risultati sono resi disponibili nella prima edizione del bilancio di sostenibilità.</p>	<b>S1</b> <b>S1-1</b> <b>19</b> GRI 2-23
	<p>Foma, nell'anno 2023, ha definito una specifica «Politica per la tutela dei diritti umani», disponibile a tutti gli interessati sul sito aziendale. L'azienda ha assunto l'impegno di promuovere il trattamento del personale con dignità e rispetto lungo la catena del valore, in particolare rispetto ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I diritti umani come definito dalla Carta internazionale dei diritti umani e dalla Dichiarazione dei principi e dei diritti fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO).</li> </ul>	<b>S1</b> <b>S1-1</b> <b>20-20A</b> GRI 2-23
<b>5.3</b>	<b>AZIONI</b>	
	<p>Al fine di prevenire, mitigare o rimediare agli impatti negativi materiali sulle comunità locali interessate, come descritto nella sezione «impatti, rischi-opportunità», Foma ha dato vita a diverse azioni progettuali.</p> <p>Per quanto riguarda gli impatti positivi da rinforzare legati all'istruzione, nonché all'opportunità dell'incremento di attrattività del territorio come luogo di residenza e lavoro e alla prevenzione del rischio dello svuotamento/abbandono di aree periferiche, per aumentare la stabilità della forza lavoro, Foma ha dato vita alle seguenti azioni progettuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'attivazione dell'«Academy» aziendale, una sistematica offerta di formazione rivolta a tutti i dipendenti sia nella fase di avvio e addestramento alla mansione, sia come aggiornamento tecnico, sia in caso di cambiamento funzione/mansioni. L'offerta formativa è rivolta a tutti i dipendenti, e comprende anche i lavoratori somministrati.</li> <li>• L'accoglienza, in alternanza scuola-lavoro, di giovani studenti provenienti dagli Istituti superiori delle provincie di Brescia e Cremona per favorire la formazione «on the job» e un primo contatto con l'azienda da parte dei giovani studenti del territorio.</li> <li>• La collaborazione con l'Istituto superiore Pascal di Manerbio, nella forma di interventi formativi in aula da parte di responsabili di Foma e di visite guidate in azienda da parte dei ragazzi delle classi. L'azienda, per il futuro, intende estendere l'attività di co-docenza con lo stesso e con l'Istituto Superiore Torriani di Cremona. Inoltre, intende promuovere e sostenere, a partire dall'anno 2024, percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) con l'Istituto Salesiani Don Bosco.</li> <li>• Istituto Pascal di Manerbio – attività di industrializzazione di una cella di sbavatura di un pressofuso in alluminio con robot antropomorfo. Il progetto ha avuto una durata di 60 ore complessive di cui 10 svolte in Foma, tra aula e reparto produzione. Il progetto consisteva nel realizzare una simulazione per la rimozione della sbavatura dei pezzi provenienti da pressocolata, utilizzando un robot medio-grande.</li> <li>• Progetto «Girls code it better», una classe di 20 studentesse delle scuole medie dell'Istituto Comprensivo di Pralboino, hanno realizzato un progetto di un Podcast e un canale radio per la scuola destinato a Spotify e YouTube. Lo scopo del progetto è stato di avvicinare le ragazze alle discipline STEM.</li> </ul>	<b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32A</b> <b>AR28-29</b> <b>AR 36</b>  <b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32B</b>  <b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32C</b>  <b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>34B</b> GRI 3-3   203-2 GRI 3-3   411-1 GRI 3-3



<p>In relazione agli impatti da valorizzare, legati a reddito e lavoro sul territorio, e alle opportunità di generare stabilità economica per le aziende locali, si deve tener presente che il comune di Pralboino è una zona non industriale che grazie a FOMA occupa direttamente più di 500 risorse, oltre a quelle dell'indotto. Nel merito:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il Piano assunzioni ha previsto, da budget 2024, un incremento di 50 lavoratori rispetto all'annualità 2023, e da budget 2025 un ulteriore incremento di 20 unità rispetto all'anno 2024.</li> <li>• Una politica di coinvolgimento, definita nel piano industriale, delle aziende di prossimità.</li> </ul> <p>In relazione al peggioramento della qualità della vita a livello locale, legata all'ap-pesantimento del traffico, nonché all'inquinamento dell'aria, sono in programma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un ampio progetto legato al miglioramento della viabilità e nuove soluzioni per i parcheggi dei dipendenti, in concertazione con le amministrazioni pubbliche.</li> <li>• L'attivazione di un progetto interno di car sharing/pooling.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda il supporto al territorio e la distribuzione di valore economico, l'azienda, fin dal suo insediamento nel Comune nel 1972, ha dimostrato attenzione concreta a supporto delle comunità locali.</p> <p>Negli ultimi anni ha inoltre avviato un programma a sostegno delle scuole, delle associazioni e della parrocchia del Comune di Pralboino.</p> <p>Per il futuro l'azienda continuerà a promuovere nuovi progetti per la comunità.</p>	<p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32A</b> <b>AR28-29</b> <b>AR 36</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32B</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32C</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>34B</b></p> <p>GRI 3-3   203-2</p> <p>GRI 3-3   411-1</p> <p>GRI 3-3</p>
<p>Al fine di monitorare e valutare l'efficacia dei progetti e delle azioni nel produrre risultati per le comunità, l'azienda fa riferimento a figure interne che hanno la responsabilità di avviare un rapporto sistematico e continuo con gli stakeholder. In particolare, per quanto riguarda lo sviluppo di manodopera qualificata e potenzialità di reclutamento sul territorio, il reparto HR si è dotato di una specifica figura che segue i rapporti con le scuole e il monitoraggio delle assunzioni, che permettono di verificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La congruenza delle competenze sviluppate nei piani di studio scolastici con le effettive esigenze di figure professionali all'interno dell'azienda.</li> <li>• Un riscontro da parte delle scuole circa la risposta ai bisogni che esse rilevano al loro interno.</li> <li>• Il risultato, su base triennale, del reclutamento di nuovi collaboratori all'interno delle mura aziendali.</li> </ul> <p>Per quanto riguarda la distribuzione della ricchezza sul territorio nella forma di sponsorizzazioni e donazioni, Foma si avvale di un approccio di valutazione quali-quantitativa in relazioni alla risposta di bisogni effettivi delle Comunità (vedi sopra).</p>	<p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>32D</b> <b>AR 31</b> <b>AR 33</b></p> <p>GRI 3-3</p>
<p>Foma si è dotata di un Piano di sostenibilità seguendo una metodologia sistematica nell'analisi degli impatti dentro e fuori l'azienda, nonché nella valutazione dei rischi e delle opportunità finanziarie che le competono.</p> <p>Per comprendere la reale pertinenza degli impatti, dei rischi e delle opportunità si è avvalsa di un processo di coinvolgimento degli stakeholder che potessero esprimere un'opinione informata e/o esperta su quanto individuato.</p> <p>Il dialogo diretto con le scuole, nonché altri attori territoriali come le Agenzie di Lavoro Somministrato, hanno permesso di raccogliere i dati necessari a definire le azioni progettuali descritte.</p>	<p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>33A</b> <b>AR26</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>33B</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>33C</b></p> <p>GRI 3-3</p> <p>GRI 3-3   411-1</p>

GRI 2-25



<b>5.3</b>	<b>AZIONI</b>  L'azienda è consapevole che, essendo l'area geografica sulla quale essa opera sprovvista di imprese di medio-grandi dimensioni, il suo rapporto con le piccole realtà imprenditoriali locali rappresenta una risorsa che concorre a mantenere ricchezza sul territorio. In particolare, ha analizzato la struttura dell'approvvigionamento presso i piccoli fornitori e terzisti locali e l'apporto fornito alla loro stabilità economica. È dunque consapevole che i rapporti commerciali che intercorrono fra Foma e terzisti locali è determinante e che il venir meno di tali rapporti industriali e commerciali potrebbe avere un impatto negativo rilevante.	<b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>35</b> <b>AR30</b>  GRI 3-3
<b>5.4</b>	<b>OBIETTIVI</b>  Di seguito vengono descritti gli obiettivi legati alle azioni sopra delineate. <ul style="list-style-type: none"><li>• Ampliare le attività con gli Istituti superiori già in essere. Tale obiettivo si basa sull'assunto che avviare sin dalla scolarità secondaria programmi di sviluppo delle competenze già mirate ai bisogni delle imprese attiva un processo virtuoso del quale beneficavano i giovani, che saranno assunti più facilmente al termine dell'istruzione secondaria; le imprese, che possono reclutare più facilmente personale qualificato; il territorio e le famiglie, perché i giovani non sono costretti a migrare per trovare un lavoro qualificante adatto al loro profilo professionale.</li><li>• L'obiettivo è legato alla concertazione direttamente avviata con i singoli Istituti.</li><li>• L'obiettivo è in correlazione con le politiche aziendali di reclutamento.</li><li>• Gli indicatori per la misurazione del suo raggiungimento sono le ore di docenza e gli allievi accolti in alternanza scuola lavoro negli anni scolastici 2022/2023 e 2023/2024: si parla di 13 allievi con una media di 250 ore/stage.</li><li>• Foma intende superare questo obiettivo con gli anni scolastici 2024/2026.</li><li>• Per la definizione di questo obiettivo l'azienda intrattiene un dialogo sistematico con le scuole per comprendere i loro bisogni, con le Pubbliche Amministrazioni per avere il quadro delle necessità territoriali riguardo i bisogni delle famiglie, con le agenzie di somministrazione lavoro per arricchire il quadro relativo ai bisogni territoriali del mondo del lavoro.</li><li>• Promuovere percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) con l'Istituto Salesiani Don Bosco. Tale obiettivo, come il precedente, si basa sull'assunto per il quale favorire una buona congruenza fra i curricula scolastici e i profili professionali richiesti dalle aziende è un vantaggio per tutti gli attori sul territorio.</li><li>• L'obiettivo è legato alla relazione diretta che Foma intende avviare con l'Istituto Salesiani Don Bosco di Brescia.</li><li>• L'obiettivo è in correlazione con le politiche aziendali di reclutamento.</li><li>• Gli indicatori per la misurazione del suo raggiungimento sono determinati dall'attivazione delle iniziative e dal numero di giovani coinvolti, nonché, a medio termine, dai giovani che risulteranno reclutati dalle aziende.</li><li>• L'azienda intende raggiungere questo obiettivo dall'anno scolastico 2024/2025.</li><li>• Per il raggiungimento dell'obiettivo sarà determinante la relazione di dialogo avviato fra Foma e gli Istituti.</li></ul>	<b>S3 - S3-5 41 AR</b> <b>45 - AR 47</b>  GRI 3-3

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Migliorare la viabilità prospiciente l'azienda per ridurre l'impatto sugli spostamenti della cittadinanza. L'obiettivo si basa sull'assunto che sia gli spostamenti delle merci sia i viaggi dei dipendenti hanno un impatto sulla viabilità in quanto le strade adiacenti allo stabilimento non sono adatte a grossi volumi di movimenti, soprattutto in alcune ore della giornata. Ridurre sia il volume degli spostamenti da un lato, e rendere più adatta la viabilità dall'altro, possono ridurre l'impatto a carico dei concittadini della zona.</li> <li>• Per comprendere a fondo questo obiettivo si è svolta un'indagine interna nel management dell'azienda e il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione.</li> <li>• L'obiettivo è ancorato alle politiche di riduzione dell'inquinamento dell'azienda, nonché al miglioramento delle condizioni di salute dei collaboratori e degli abitanti del territorio.</li> <li>• I KPI's relativi all'obiettivo sono: l'attivazione del cantiere per lo spostamento della strada, l'attivazione del progetto di car pooling.</li> <li>• I KPI's che indicheranno il successo dei singoli progetti saranno: la riduzione dei viaggi effettivi per e dall'azienda da parte dei dipendenti, la conseguente riduzione di CO2.</li> <li>• L'orizzonte temporale per la realizzazione degli obiettivi è il biennio 2025/2026.</li> <li>• Attivare un tavolo di lavoro per valutare l'impatto positivo (beneficio) di sponsorizzazioni e donazioni e, insieme, attivare una politica coerente per la determinazione di donazioni (temi cogenti per il territorio).</li> <li>• Per determinare le linee di realizzazione di questo obiettivo è necessario CEO e CFO coinvolgano gli attori locali più significativi.</li> <li>• L'obiettivo non ha un ancoraggio preciso alle politiche aziendali, ma risponde a un criterio di supporto al benessere del territorio e di chi vi abita.</li> <li>• I misuratori di questo obiettivo sono: la stesura di una politica di gestione dell'ambito, le decisioni di allocazione delle risorse in linea con i temi definiti.</li> <li>• Il confronto verrà avviato entro la fine del 2024, per definire i temi cogenti, la politica e le decisioni di allocazione per l'anno 2025.</li> </ul>	<p><b>S3</b> <b>S3-4</b> <b>35</b> <b>AR30</b></p> <p>GRI 3-3</p>
<p>Foma intrattiene un dialogo sistematico con alcuni stakeholder privilegiati sul territorio, in particolare con le scuole e con la Pubblica Amministrazione, su temi che esulano dalle attività strettamente legate al business. Quest'ultima è stata interpellata e coinvolta per comprendere a fondo gli impatti della viabilità sul benessere degli abitanti del territorio, e sui bisogni legati alla scolarizzazione delle nuove generazioni; le scuole sono state coinvolte in merito all'aggancio fra competenze sviluppate in ambito scolastico e i bisogni del mondo del lavoro. I contatti sono tenuti dai responsabili dei singoli progetti: il dipartimento Amministrazione segue le sponsorizzazioni e i contatti con Associazioni e la Pubblica amministrazione. HR segue invece progetti di collaborazione con le scuole, quali: project work, IFTS, alternanza scuola-lavoro, career day, visite aziendali, codocenze. Il processo di monitoraggio sarà determinato all'attivazione dei progetti.</p> <p>In quella sede si predisporranno anche le modalità di monitoraggio dei processi e del coinvolgimento degli stakeholder nel processo di miglioramento continuo dei progetti.</p>	<p><b>S3</b> <b>S3-5</b> <b>42A</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-5</b> <b>42B</b></p> <p><b>S3</b> <b>S3-5</b> <b>42C</b></p> <p>GRI 3-3</p>



	<p>Qui di seguito viene riportata l'analisi di doppia materialità per gli ESRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>E2 - Inquinamento</b></li> <li>• <b>E3 - Risorse idriche</b></li> <li>• <b>E5 - Economia circolare</b></li> </ul> <p>Per queste tematiche l'azienda non ha attualmente pianificato azioni e obiettivi specifici, ma si pone l'obiettivo di sviluppare una strategia per le prossime edizioni del bilancio di sostenibilità.</p>	
--	---	--

**6.1 E2: INQUINAMENTO - IMPATTI E RISCHI & OPPORTUNITÀ**

	<p>Il processo di identificazione e valutazione degli impatti e dei rischi e opportunità è stato condotto come descritto nel capitolo introduttivo.</p> <p>In particolare per questo specifico tema è stato adottato l'approccio LEAP per la Valutazione della Rilevanza Ambientale secondo le seguenti fasi:</p> <p><b>Fase 1 - Individuazione delle Interazioni con la Natura:</b> sono stati mappati i siti operativi (Pralboino e Lumezzane) e i punti lungo la catena del valore a monte e a valle di interesse per il tema. Rispetto a questi sono stati identificati i punti di emissione di inquinanti (aria, acqua, suolo) e i settori/unità operative coinvolti nella produzione e rilascio di sostanze inquinanti.</p> <p><b>Fase 2 - Valutazione di Impatti e Dipendenze:</b> sono stati valutati gli impatti ambientali e le dipendenze per ciascun sito e settore operativo e sono state considerate la gravità e la probabilità degli impatti sull'ambiente e sulla salute umana.</p> <p><b>Fase 3 - Valutazione dei Rischi e Opportunità:</b> sono stati identificati i rischi di transizione (politici, giuridici, tecnologici, di mercato e reputazionali), i rischi fisici (interruzione delle risorse naturali, incidenti ambientali) e identificate le opportunità di prevenzione e controllo dell'inquinamento (efficienza delle risorse, nuovi mercati, finanziamenti verdi, resilienza, miglioramento della reputazione). I risultati ottenuti per il tema Inquinamento sono riportati di seguito:</p>	<p>E2.IRO-1 11 A AR 1 AR 8</p>
--	--	--

Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Conservazione delle risorse naturali (Inquinamento)	(+)	Sviluppo di Nuove Tecnologie: Investimenti in ricerca e sviluppo per sviluppare nuove tecnologie che diminuiscano l'inquinamento e aumentino l'efficienza.	( ! )	( → )	●●●
Inquinamento	(-)	Smaltimento/recupero di imballaggi in plastica e cartone.	( ! )	( → ) ( ← )	●●●
Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Inquinamento	(-)	Emissioni dirette in atmosfera (emissioni dei camini aziendali, dei trasporti) Es. polveri.	( ! )	( → )	●●●●
Inquinamento	(-)	Produzione e smaltimenti di rifiuti (polveri di filtrazione, refrattari di scarto, olii di scarto, fanghi).	( ! )	( → )	●●●
Inquinamento chimico	(-)	Emissioni in atmosfera e acqua (alluminio, acciaio, plastica, rame, altro) da catena di fornitura.	( ! )	( → )	●●●●●
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
/	/	/	/	/	/

## 6.2 E3: RISORSE IDRICHE - IMPATTI E RISCHI & OPPORTUNITÀ

Il processo di identificazione e valutazione degli impatti e dei rischi e opportunità è stato condotto come descritto nel capitolo introduttivo. In particolare per questo specifico tema è stato adottato l'approccio LEAP per la Valutazione della Rilevanza Ambientale secondo le seguenti fasi:

**Fase 1 - Identificazione dei Punti Critici:** è stata mappata l'ubicazione delle operazioni aziendali e degli attivi lungo la catena del valore a monte e a valle rispetto alla zone a rischio idrico, inclusi quelle ad elevato stress idrico ed è stato esaminato come l'attività aziendale interagisce con acque superficiali e sotterranee. Data l'ubicazione dei siti aziendali le risorse marine non sono state considerate.

**Fase 2 - Valutazione degli Impatti e Dipendenze:** sono stati mappati i processi aziendali che determinano impatti e dipendenze in termini di attivi ambientali e servizi ecosistemici relativi all'acqua e sono stati individuati gli impatti e le dipendenze in termini di risorse idriche lungo la catena del valore, considerando le attività a monte (fornitori) e a valle (clienti e distribuzione). Sono quindi stati valutati la gravità e la probabilità degli impatti positivi e negativi sulle risorse idriche.

**Fase 3 - Valutazione dei Rischi e Opportunità:** sono stati identificati i rischi politici e giuridici, come nuove normative, sanzioni o obblighi di rendicontazione e i rischi tecnologici e di mercato legati al consumo idrico. Sono stati valutati i rischi fisici come l'interruzione dell'accesso ad acqua pulita, siccità e altri eventi climatici estremi che potrebbero influenzare le attività aziendali. Infine sono state identificate le opportunità di efficienza delle risorse, riducendo il consumo di acqua e migliorando i processi produttivi, esplorando nuove tecnologie e pratiche per la gestione sostenibile dell'acqua, come il riciclo e il riutilizzo delle acque reflue e sono state valutate le opportunità di accesso a finanziamenti verdi e miglioramento della reputazione aziendale attraverso pratiche sostenibili. I risultati ottenuti per il tema Inquinamento sono riportati di seguito:

E3.IRO-1  
8 A  
AR 1  
AR 15

GRI 303-1

Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Esaurimento acqua dolce	(-)	Depauperamento della risorsa idrica in situ, ciclo chiuso non scaricata. Reintegro solo di quella che va per evaporazione	(?)	(→)	●●●
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Esaurimento acqua dolce	○	Anticipazione degli effetti avversi dei cambiamenti climatici - Riduzione dei costi operativi (attraverso miglioramenti nei livelli di efficienza nell'uso della risorsa idrica).	●●●	●●●	●●●

## 6.3 E5: RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE - IMPATTI E RISCHI & OPPORTUNITÀ

Per quanto riguarda l'ESRS E5, le fasi 1 e 2 si basano principalmente sulle valutazioni della rilevanza effettuate nell'ambito degli ESRS E1 (compreso il consumo di energia), ESRS E2 (inquinamento), ESRS E3 (risorse marine, consumo di acqua) ed ESRS E4 (biodiversità, ecosistemi, materie prime). In effetti, l'obiettivo ultimo dell'economia circolare è ridurre l'impatto ambientale dell'uso di prodotti, materiali e altre risorse, riducendo al minimo i rifiuti e il rilascio di sostanze pericolose, e quindi ridurre gli impatti sulla natura. Questo requisito di applicazione si concentra principalmente sulla terza fase dell'approccio LEAP. I sottotemi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare oggetto della valutazione della rilevanza hanno riguardato i flussi di risorse in entrata, compresa la circolarità in caso di flussi in entrata rilevanti e tenendo conto dell'ottimizzazione dell'uso delle risorse, dell'intensità dei materiali e dei prodotti, e delle risorse rinnovabili e non rinnovabili, i flussi di risorse in uscita connessi a prodotti e servizi, e la gestione dei rifiuti, compresi quelli pericolosi e non pericolosi.

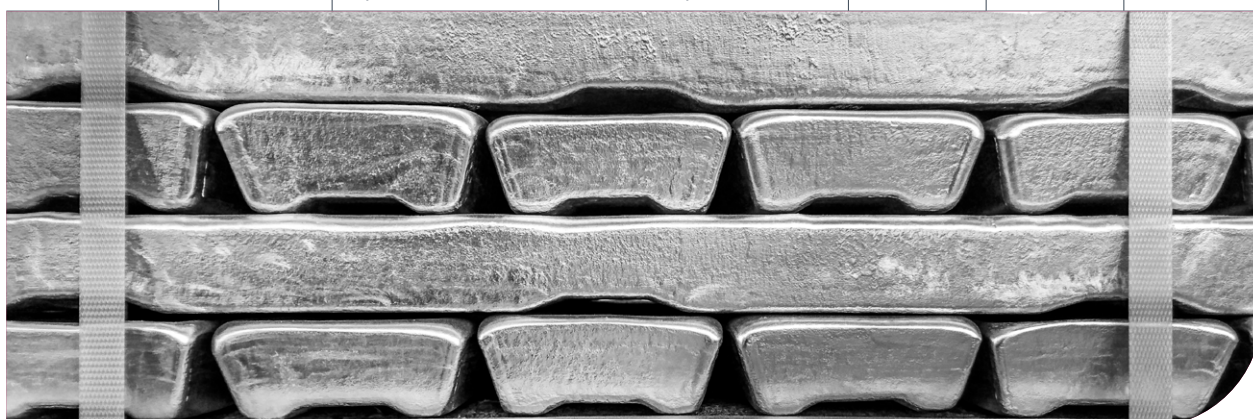
E5.IRO-1  
11 A  
AR 1  
AR 6

**6.3 E5: RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE - IMPATTI E RISCHI & OPPORTUNITÀ**

**Fase 3 - Valutazione dei Rischi e Opportunità:** l'analisi è stata articolata nella valutazione dei rischi fisici e di transizione e delle opportunità. In particolare per i rischi fisici è stato considerato il possibile **esaurimento delle risorse** rinnovabili quali normative restrittive come divieti sull'uso di risorse non rinnovabili e regolamenti sul trattamento dei rifiuti; **tecnologici**, come l'introduzione di nuove tecnologie che possano sostituire materiali e processi attuali; **di mercato**, monitorando le variazioni nell'offerta, domanda e accesso ai finanziamenti e **reputazionali**, considerando i cambiamenti nella percezione sociale e comunitaria riguardo le pratiche aziendali. **Per individuare le opportunità** si è preso in considerazione **l'uso efficiente delle risorse** per promuovere processi più efficienti, progettazione ecocompatibile e pratiche di riutilizzo e riciclaggio; i **mercati** considerando lo sviluppo di prodotti e servizi a minore intensità di risorse e la **reputazione**.

E5.IRO-1  
11 A  
AR 1  
AR 6

Impatto positivo e negativo	(+/-)	Legato a	Attuale/ Potenziale	Diretto/ Indiretto	Valutazione
Conservazione delle risorse naturali	(+)	Riduzione degli Sprechi: Progettazione Sostenibile: ottimizzazione a beneficio del processo (come viene prodotto il prodotto).	(!)	(->)	●●●
Esaurimento delle materie prime	(+)	Ottimizzazione della Produzione: Riduzione degli scarti durante la produzione e l'assemblaggio attraverso processi più efficienti.	(!)	(->)	●●●
	(+)	Utilizzo di Materiali Riciclati: L'azienda integra materiali riciclati nella produzione per ridurre la dipendenza da risorse vergini. Utilizzo di alluminio secondario.	(!)	(->)	●●●●
	(-)	Utilizzo di materiale per gli imballaggi dei prodotti (destinati ai clienti).	(!)	(->)	●●●●
	(-)	Utilizzo di materiale per gli imballaggi dei prodotti acquistati.	(!)	(->)	●●●●●
	(+)	Rifiuti del processo di produzione recuperati/riutilizzati.	(!)	(->)	●●●
	(+)	Rifiuti da imballaggi (Imballi a rendere).	(!)	(->)	●●●
Trigger	(R/O)	Rischi / Opportunità	Valutazione Breve termine	Valutazione Medio termine	Valutazione Lungo termine
Esaurimento delle materie prime Fluttuazione dei prezzi	○	Utilizzo di Materiali Riciclati: L'azienda integra materiali riciclati nella produzione per ridurre la dipendenza da risorse vergini. Utilizzo di alluminio secondario.	●●●	●●●	●●●
Investimenti ricerca e sviluppo R&D	○	La R&S può contribuire allo sviluppo di soluzioni innovative per la gestione sostenibile delle risorse naturali, come l'acqua, l'energia e i suoli, aiutando a preservare e a utilizzarle in modo più efficiente.	●●●	●●●●	●●●●



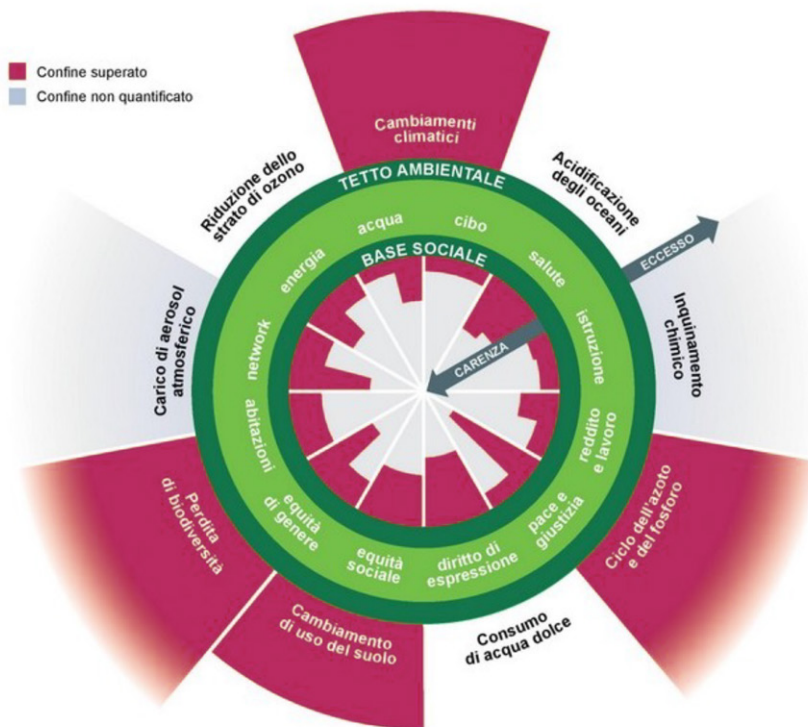


## GLOSSARIO

Termine	Definizione
Acque meteoriche	Precipitazioni atmosferiche.
Acque reflue	Qualsiasi tipo di acque scaricate da edifici o installazioni in cui si svolgono attività commerciali o di produzione di beni.
Analisi inside/out e outside/in	Fa parte dell'analisi della doppia materialità nella quale gli aspetti relativi alla sostenibilità sono considerati da due prospettive diverse: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Outside-in:</b> l'azienda prende in considerazione i rischi e le opportunità derivanti dalla gestione, corretta o meno, di una determinata tematica ESG e l'impatto che questi potrebbero avere sulla sua performance economica-finanziaria (vale a dire da "fuori" a "dentro" l'azienda).</li><li>• <b>Inside-out:</b> l'azienda porta l'attenzione agli impatti, positivi e negativi, attuali e potenziali, che la sua gestione nei confronti di una determinata tematica ESG può portare sugli stakeholders (vale a dire da "dentro" a "fuori" dall'azienda).</li></ul>
CO <sub>2eq</sub>	Unità di misura utilizzata per misurare il potenziale di riscaldamento dei gas serra, ovvero il loro GWP (Global Warming Potential). La CO <sub>2</sub> è il gas di riferimento usato per misurare tutti gli altri, quindi il GWP della CO <sub>2</sub> =1.
CSR	Acronimo di Corporate Social Responsibility, ovvero responsabilità sociale d'impresa. Nel gergo economico e finanziario l'ambito riguardante le implicazioni di natura etica (ambientale, sociale ed economico) all'interno della visione strategica di impresa: è una manifestazione della volontà dell'azienda di gestire efficacemente l'impatto sociale ed etico al loro interno e verso tutti i suoi stakeholder.
CSRD	<p>Acronimo di Corporate Sustainability Reporting Directive, è una legislazione dell'Unione Europea (UE), entrata in vigore il 5 gennaio 2023, che richiede alle imprese europee (comprese le filiali UE qualificate di società non europee) di divulgare il proprio impatto sociale e ambientale e l'impatto delle proprie azioni ambientali, sociali e di governance (ESG) sul business.</p> <p>L'obiettivo della CSRD è quello di fornire chiarezza per aiutare investitori, analisti, consumatori e altri stakeholder a valutare meglio le prestazioni di sostenibilità delle aziende dell'UE, nonché gli impatti e i rischi aziendali correlati. Introdotta come parte del Pacchetto Finanza Sostenibile della Commissione Europea, la CSRD amplia notevolmente l'ambito di applicazione, la divulgazione in materia di sostenibilità e i requisiti di rendicontazione della precedente direttiva NFRD (Non-Financial Reporting Directive).</p> <p>Il reporting CSRD si basa sul concetto di doppia materialità. Le organizzazioni devono divulgare informazioni su come le attività del loro business influenzano il pianeta e le persone e su come gli obiettivi, le misure e i rischi di sostenibilità influiscono sulla salute finanziaria dell'azienda. Ad esempio, oltre a richiedere a un'organizzazione di rendicontare il proprio consumo e i costi dell'energia, la CSRD impone di comunicare le metriche delle emissioni che descrivono nel dettaglio l'impatto dell'utilizzo dell'energia sull'ambiente, gli obiettivi di riduzione di tale impatto e le informazioni su come il raggiungimento di tali obiettivi influirà sulle finanze dell'organizzazione.</p>
DOPPIA MATERIALITÀ	La doppia materialità comprende sia la materialità d'impatto che la materialità finanziaria. La materialità d'impatto si riferisce alle informazioni circa l'impatto dell'azienda sulle persone o sull'ambiente in relazione a un tema di sostenibilità. La materialità finanziaria, invece, corrisponde alle informazioni materiali sui rischi e sulle opportunità in relazione a un tema di sostenibilità.



Termine	Definizione
Economia della Ciambella	L'economia della ciambella è un modello economico (di Kate Raworth) chiamato Doughnut Economics. Il modello ha come scopo quello di raggiungere lo sviluppo senza danneggiare la Terra. La ciambella rappresenta il modello grafico del modello economico, con un anello interno che rappresenta il "limite sociale" e un anello esterno che rappresenta i "limiti ambientali". L'obiettivo dell'economia della ciambella è trovare un equilibrio tra lo spazio socialmente equo e quello ecologicamente sicuro.





Termine	Definizione
Efficienza energetica	Riduzione del consumo di energia e prevenzione degli sprechi.
Emissioni in atmosfera	Emissione di contaminanti atmosferici. Questi possono essere classificati in primari, cioè, liberati nell'ambiente come tali e secondari, che si formano successivamente in atmosfera attraverso reazioni chimico-fisiche.
ESG	ESG è l'acronimo di Environmental, Social and Governance e si riferisce a tre fattori centrali nella misurazione della sostenibilità di un investimento.
EFRAG	L'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), è un organismo consultivo della Commissione europea nel campo del reporting aziendale, ha realizzato anche un primo set di indicatori (ESRS) che sono stati approvati dal EFRAG Sustainability Reporting Board e che vengono utilizzati per la rendicontazione delle aziende in linea con la CSRD.
ESRS	Acronimo di European Sustainability Reporting Standards, ovvero Standard Europei per la Rendicontazione della Sostenibilità. Sono 12 e suddivisi in due categorie: generali (2 trasversali) e tematici (10 per ambiente, sociale e governance). Sono stati progettati specificamente per soddisfare i requisiti normativi dell'UE ai sensi della CSRD.
GHG - Gas serra	Acronimo di Greenhouse Gas, ovvero gas serra. Sono chiamati gas serra quei gas presenti in atmosfera, che sono trasparenti alla radiazione solare in entrata sulla Terra ma riescono a trattenere, in maniera consistente, la radiazione infrarossa emessa dalla superficie terrestre, dall'atmosfera e dalle nuvole. I gas serra possono essere sia di origine naturale che antropica e assorbono ed emettono a specifiche lunghezze d'onda nello spettro della radiazione infrarossa. Questa loro proprietà causa il fenomeno noto come effetto serra. Vapore acqueo (H <sub>2</sub> O), anidride carbonica (CO <sub>2</sub> ), protossido di azoto (N <sub>2</sub> O), metano (CH <sub>4</sub> ) ed esafluoruro di zolfo (SF <sub>6</sub> ) sono i gas serra principali nell'atmosfera terrestre.
GRI	Acronimo di Global Reporting Initiative, ovvero linee guida internazionali per l'elaborazione di un bilancio di sostenibilità che forniscono un set di indicatori negli ambiti economico, sociale ed ambientale atti a sistematizzare la rendicontazione delle performance aziendali.
Impatto	Il concetto di impatto si riferisce all'effetto che un'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli effetti sui loro diritti umani, come risultato delle attività o delle relazioni commerciali della stessa. Gli impatti possono essere reali o potenziali, negativi o positivi, a breve o lungo termine, intenzionali o non intenzionali, e reversibili o irreversibili. Questi impatti indicano il contributo dell'organizzazione, negativo o positivo, allo sviluppo sostenibile.
Intensità energetica	Misura atta a calcolare il grado di efficienza energetica. Viene calcolata come unità di energia diviso un indicatore rilevante per le attività aziendali prese in considerazione, quali i quantitativi di prodotto finito, il fatturato, il volume delle vendite, ecc.
Intensità di CO <sub>2e</sub>	Misura atta a calcolare il grado di efficienza e viene espressa rapportando le emissioni di anidride carbonica al valore di indicatore rilevante per le attività aziendali prese in considerazione, quali i quantitativi di prodotto finito, il fatturato, il volume delle vendite, ecc.
IRO	Acronimo di Impatti, Rischi e Opportunità.
KPIs	Un indicatore chiave di prestazione (KPI – Key Performance Indicators) è un valore misurabile che dimostra l'efficacia con cui un'azienda sta raggiungendo gli obiettivi aziendali fissati.
Materialità	Concetto introdotto con la versione G4 del GRI che sta a indicare il grado di rilevanza di specifiche tematiche ai fini della stesura del bilancio.
Near miss	Si definisce "near miss" o "quasi infortunio" qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) o morte ma, solo per puro caso, non lo ha prodotto: un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio.
Scope 1	Classificazione redatta dal GHG Protocol che sta ad indicare tutte le emissioni di gas ad effetto serra dirette, ovvero provocate da fonti di proprietà o controllate dall'entità rendicontante.
Scope 2	Classificazione redatta dal GHG Protocol che sta ad indicare tutte le emissioni di gas ad effetto serra indirette derivanti dal consumo di energia prelevata da rete.
Scope 3	Classificazione redatta dal GHG Protocol che sta ad indicare tutte le emissioni indirette di gas ad effetto serra non comprese in scope 1 e 2 che si verificano nella catena del valore di un'azienda.

Termine	Definizione
SDGs	<p>Acronimo di Sustainable Development Goals, sono 17, articolati in 169 “traguardi” specifici da raggiungere entro il 2030.</p> <p>La loro nascita risale 2015 e si tratta di obiettivi comuni che si è data la comunità internazionale (tutti i 193 paesi membri dell’ONU) per favorire lo sviluppo sostenibile del pianeta.</p>
STK - Stakeholder	<p>Uno stakeholder è una parte che ha un interesse in un’azienda e può influenzare o essere influenzata dall’attività dell’azienda stessa. Le parti interessate primariamente in una tipica azienda sono i suoi investitori, dipendenti, clienti e fornitori.</p> <p>Nell’ambito della sostenibilità, gli stakeholder, includono individui, comunità, organizzazioni e governi che sono influenzati o toccati dalle attività aziendali, possono svolgere un ruolo cruciale nell’adozione di pratiche sostenibili e nell’attuazione di azioni mirate.</p>
STK-engagement / coinvolgimento degli stakeholder	<p>Coinvolgimento e ascolto dei gruppi di interesse dell’azienda. Per stakeholder coi i quali si è intrapreso un dialogo nel presente bilancio di sostenibilità, ci si riferisce a collaboratori, clienti, territorio e istituzioni pubbliche.</p>
Tema materiale	<p>È un aspetto, un argomento, un’iniziativa che da un lato sono percepiti come rilevanti dagli stakeholder, in quanto potrebbero influenzare significativamente le loro aspettative, decisioni e azioni, dall’altro sono ritenuti importanti per l’organizzazione perché possono generare rilevanti impatti economici, sociali e ambientali sulle proprie attività.</p>
TEP	<p>Acronimo di Tonnellata Equivalente di Petrolio. È un’unità di misura dell’energia.</p>
Trigenerazione	<p>È la produzione combinata di energia elettrica, energia termica ed energia frigorifera attraverso l’ausilio di un motore alimentato a metano collegato con un generatore elettrico. Attraverso l’abbinamento di un gruppo frigorifero ad assorbimento è possibile produrre energia frigorifera, sfruttando in parte o tutta l’energia termica prodotta dal motore.</p>







**Foma s.p.a.**  
Via Kennedy, 20  
25020 Pralboino (BS)

Tel. 030/9954378  
Fax 030/9954390  
email info@foma.it

**www.foma.it**  