

# Asonext



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ  
2022





# ASONEXT

Steeled for the future

**Azienda primaria** nel settore della produzione di lingotti per forgia, ha come scopo principe quello di **mantenere tale leadership** attraverso **l'addestramento aggiornato delle maestranze, il miglioramento continuo del processo di fabbricazione**, gli **investimenti** importanti e mirati, al fine di ottenere la **massima qualità, in sicurezza, rispettando l'ambiente**.

Parallelamente Aso opera **preparando programmi** e adottando metodi tali da rendere sempre più efficiente ed **efficace il "servizio" al cliente**, servizio inteso come **rapido** esame delle richieste, consulenza metallurgica, **rispetto** delle consegne, valutazione dei **risultati** di fornitura, ecc.

Tali **sistemi di lavoro pervadono** tutta **l'organizzazione aziendale** in tutte le sue funzioni e diventano **regola**.

Ospitaletto, 1990

**Dott. Aldo Artioli**  
Fondatore della Aso

# INDICE

1	INTRODUZIONE	6
2	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	10
3	NOTA METODOLOGICA	12
	3.1 ANALISI DI MATERIALITÀ	14
	3.2 STAKEHOLDER ENGAGEMENT	15
	3.3 MATRICE DI MATERIALITÀ	19
4	PROFILO AZIENDALE, GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA	20
	4.1 PRINCIPALI DATI AZIENDALI	21
	4.1.1 Dati economici	21
	4.1.2 Forza lavoro	21
	4.1.3 Livelli di attività	21
	4.2 IDENTITÀ DEL GRUPPO	23
	4.3 STORIA	24
	4.4 VALORI AZIENDALI	26
	4.5 I SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI	27
	4.6 GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	28
	4.6.1 Sistema di governo	28
	4.6.2 Struttura organizzativa	28
	4.6.3 Modello 231 e codice etico	30
	4.7 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI	32
	4.8 AZIONI LEGALI E DISCIPLINARI	34
	4.9 APPROCCIO FISCALE DEL GRUPPO	35
	4.10 INNOVAZIONE, QUALITÀ E PERSONALIZZAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI	36
	4.10.1 Leadership	36
	4.10.2 Fornitori di beni e servizi	36
	4.10.3 Prodotto	38
	4.10.4 Miglioramento continuo	40
	4.10.5 Principali qualifiche	41
	4.10.6 R&D collaborazioni	43
5	PERFORMANCE AMBIENTALI DEL GRUPPO	44
	5.1 RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE	45
	5.1.1 Produzione di rifiuti e gestione impatti significativi connessi ai rifiuti	45
	5.1.2 Rifiuti prodotti	46
	5.1.3 Destinazione dei rifiuti prodotti	48
	5.2 GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE	50
	5.2.1 Prelievo idrico	50
	5.2.2 Scarichi idrici	51

	<b>5.3 LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO</b>	53
	5.3.1 Emissioni dirette di GHG (SCOPE 1)	55
	5.3.2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (SCOPE 2)	58
	<b>5.4 EFFICIENZA ENERGETICA</b>	59
	5.4.1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione e intensità energetica	60
	5.4.2 Consumi di gas naturale	61
	<b>5.5 APPROVVIGIONAMENTO DELLE MATERIE PRIME</b>	62
	5.5.1 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	62
	<b>5.6 PRATICHE AMBIENTALI LUNGO LA SUPPLY CHAIN</b>	63
	5.6.1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	64
<b>6</b>	<b>PERFORMANCE SOCIALI</b>	66
	<b>6.1 IL PERSONALE DI ASONEXT</b>	67
	6.1.1 Nuove assunzioni e turnover	67
	6.1.2 Benefit previsti per i dipendenti	72
	<b>6.2 LA POLITICA RETRIBUTIVA</b>	73
	<b>6.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>	75
	6.3.1 Ore medie di formazione annua per dipendente	75
	6.3.2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	78
	<b>6.4 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>	79
	<b>6.5 PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI</b>	81
	<b>6.6 COINVOLGIMENTO DELLA DIREZIONE</b>	82
	<b>6.7 INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO</b>	84
	<b>6.8 INFORTUNI</b>	85
	<b>6.9 PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNI</b>	86
	<b>6.10 PARI OPPORTUNITA' E ANTI DISCRIMINAZIONE</b>	87
	6.10.1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	87
	6.10.2 Diversity management	87
	<b>6.11 RAPPORTI CON LA COMUNITA'</b>	89
	<b>6.12 RELAZIONI SINDACALI</b>	90
	6.12.1 Contratti collettivi	90
<b>7</b>	<b>PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA SOSTENIBILITÀ</b>	92
	7.1 S.P.A.C.E. FOR STEEL (SUSTAINABLE POWER AND CIRCULAR ECONOMY FOR STEEL)	94
<b>8</b>	<b>GRI CONTENT INDEX</b>	98
<b>9</b>	<b>GLOSSARIO</b>	102
<b>10</b>	<b>DICHIARAZIONE DI ASSURANCE DI BUREAU VERITAS</b>	104

# 1 INTRODUZIONE

GRI 2-23



# “Trasformare il nostro mondo. L’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”

è il documento adottato dai Capi di Stato in occasione del Summit sullo Sviluppo Sostenibile del 25-27 settembre 2015, che fissa gli impegni per lo sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030, individuando 17 Obiettivi (SDGs - Sustainable Development Goals).

I paesi che li hanno sottoscritti si stanno mobilitando per porre fine a tutte le forme di povertà, combattere le disuguaglianze e affrontare i cambiamenti climatici, garantendo che nessuno venga “*lasciato indietro*”.



L’Agenda 2030 riconosce lo stretto legame tra il benessere umano e la salute dei sistemi naturali e la presenza di sfide comuni che tutti i paesi sono chiamati ad affrontare. Nel farlo, tocca diversi ambiti, interconnessi e fondamentali per assicurare il benessere dell’umanità e del Pianeta: dalla lotta alla fame all’eliminazione delle disuguaglianze, dalla tutela delle risorse naturali all’affermazione di modelli di produzione e consumo sostenibili.

Gli **SDGs** hanno carattere universale - si rivolgono cioè tanto ai paesi in via di sviluppo quanto ai paesi avanzati - e sono fondati sull’integrazione tra le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile (ambientale, sociale ed economica), quale presupposto per sradicare la povertà in tutte le sue forme.

L’Agenda individua nel Foro politico di **Alto Livello - High Level Political Forum** il consesso globale per monitorare, valutare e orientare l’attuazione degli **SDGs**.

Per supportare tale attività e garantire la comparabilità delle valutazioni, la Commissione Statistica delle Nazioni Unite ha costituito l’Inter Agency Expert Group on SDGs (IAEG-SDGs), con il compito di definire un insieme di indicatori per il monitoraggio dell’attuazione dell’Agenda 2030 a livello globale.

Ogni anno, gli Stati possono presentare lo stato di attuazione dei **17 SDGs** nel proprio Paese, attraverso l’elaborazione di Rapporti Nazionali Volontari - Voluntary National Reviews.

L'agenda è stata sottoscritta anche dall'**Italia** che si è impegnata a declinare e calibrare gli obiettivi dell'Agenda 2030 nell'ambito della propria programmazione economica, sociale e ambientale.

Nel 2019 la Commissione Europea ha avviato il programma "UE Green Deal" che vede tra i principali obiettivi quello di trasformare l'economia europea verso un futuro sostenibile, dando impulso alla riduzione dei gas serra, introducendo sistemi di produzione di energia pulita, economica e sicura e rinnovando l'industria verso un'economia circolare. Il tutto anche attraverso un forte stimolo verso la ricerca scientifica.

Anche il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), nato nel solco del "Next Generation EU", indirizza gli stimoli alla crescita verso le imprescindibili politiche di sviluppo sostenibile, anche al fine di incrementare la complessità e la resilienza stessa del sistema economico nazionale, per meglio contrastare le criticità introdotte dall'attuale situazione geo-politica internazionale.

In ultima analisi, anche il mondo dell'impresa contribuisce all'affermazione dello sviluppo sostenibile, adottando la "responsabilità sociale d'impresa" che riflette i seguenti principi:

Responsabilità dell'attività economica identificata verso i valori etici, le norme giuridiche, la dignità delle persone, il benessere della comunità e la qualità dell'ambiente

Integrazione su base volontaria dei problemi socio-ambientali delle imprese nell'ambito della propria attività e nelle relazioni con i portatori di interesse (stakeholder)

Riferimento per l'adozione di politiche per il lavoro

Rafforzamento della connessione tra società ed economia.





L'industria manifatturiera e, in particolare, la filiera dell'acciaio sono consapevoli delle sfide correlate allo sviluppo sostenibile, nella consapevolezza che è in atto una transizione da un'economia basata sulle produzioni tradizionali (e di massa) ad un'altra trainata dalle idee e dalle nuove tecnologie.

Nel sopraccitato contesto di riferimento opera il Gruppo **Asonext SpA** che adotta politiche di sostenibilità -rendicontate con il presente documento- seguen-

do un percorso che permetta di delineare e comunicare in maniera più consapevole gli obiettivi di sostenibilità nel medio e lungo periodo.

La corretta rendicontazione permette, a partire dalla lettera agli Stakeholder, di essere consapevoli di come agisce l'Azienda ed è di fondamentale importanza per individuarne e comprenderne gli impatti -positivi e negativi- che essa può produrre nei confronti della società.

Il bilancio di sostenibilità è dunque uno strumento per facilitare il contatto con la realtà esterna, ma soprattutto per "fare il punto" ed indirizzare -nel medio e lungo termine- sia le strategie di business, sia azioni e comportamenti, per mezzo del piano di miglioramento della sostenibilità riportato al capitolo 7.

# 2 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 3-3, 2-22, 2-25



Il Gruppo Asonext ha integrato i principi di sostenibilità nella propria strategia di crescita, fino a farli diventare il principale fattore che ne orienterà lo sviluppo futuro.

Posto che la sostenibilità e lo **sviluppo sostenibile** non riguardano solo l'aspetto ambientale, ma anche quello economico e sociale, Asonext, rifacendosi alle 5P - Pianeta, Pace, Persone, Prosperità e Partnership - e agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, valuta e implementa le migliori tecniche disponibili e sostenibili rispettando l'ambiente, promuovendo un'economia etica e valorizzando persone e competenze.

Sin dall'anno della sua fondazione, il 1971, la società Acciai Speciali Ospitaletto Sas. progetta la propria attività d'impresa sull'economia circolare, in quanto la produzione di acciaio di alta qualità viene realizzata a partire da materiali di scarto, cioè riutilizzando rottami ferrosi nel forno elettrico; così facendo lavora per minimizzare gli impatti ambientali, evitando l'estrazione di minerali ferrosi non rinnovabili e privilegiando processi meno inquinanti e strumenti volti al riciclo degli scarti di produzione, risparmiando energia e riducendo le emissioni di CO<sub>2</sub> rispetto al ciclo integrale degli altoforni.

Seguendo questi paradigmi produttivi, già nel 2009 il Gruppo Asonext si è dotato di una propria politica integrata ambiente e sicurezza e di un Sistema di Gestione certificato secondo le norme ISO 14001 e 45001.

La **sostenibilità economica** è dunque perseguita attraverso l'obiettivo di creare valore e distribuire ricchezza, realizzato sia con l'utilizzo efficiente delle risorse e dell'energia, sia con l'innovazione di prodotto, progettando materiali sempre nuovi da immettere sul mercato.

Per questo scopo sono sviluppate pratiche operative tese a non rinunciare allo sviluppo economico, ma a renderlo più compatibile con la conservazione dell'ambiente e un sistema sociale in continua evoluzione. Innovazione, ricerca scientifica, digitalizzazione e una nuova cultura d'impresa, pertanto, sono a supporto della transizione ambientale e sociale.

Asonext, perseguendo la **sostenibilità sociale**, valorizza il benessere e la sicurezza dei propri collaboratori e presta particolare attenzione alle relazioni con i propri portatori di interesse: fornitori, clienti, comunità locali, partner di filiera. Inoltre, si pone come interlocutore strategico e costruisce alleanze con Istituzioni locali, i Comuni di Ospitaletto e Castegnato e con le rappresentanze sindacali. L'Azienda pianifica e intraprende azioni mirate ai bisogni della comunità, costituendo percorsi formativi di convergenza scuola-lavoro e professionalizzanti per i lavoratori stessi. Infine, sostiene gli istituti di istruzione della Provincia di Brescia e le associazioni di volontariato, sportive e culturali, mantenendo costante il dialogo con il territorio.

Nel solco di una consolidata propensione all'innovazione, il futuro aziendale sarà sempre più legato allo sviluppo e all'integrazione della *Corporate Social Responsibility* e alle politiche *ESG (Environment, Social & Governance)*, oggi fra gli strumenti strategici per realizzare una società più competitiva e coesa, nonché per modernizzare e rafforzare il modello sociale nazionale ed europeo. Ciò si tradurrà in una rinnovata politica aziendale che sempre di più permetterà di conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali del territorio di riferimento, in un'ottica basata sulla storica definizione di sviluppo sostenibile fornita nel 1987 dalla Commissione Brundtland:

*“uno sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri”.*

**Il Presidente del CdA  
Cav. del Lavoro  
Dott.ssa Paola Artioli**

# 3 NOTA METODOLOGICA

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14, 2-17, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3



Il Bilancio di Sostenibilità 2022 rappresenta un unico momento di comunicazione e rendicontazione delle performance del Gruppo Asonext SpA in tema di sostenibilità. Esso è il principale strumento con cui l'Azienda rendiconta il proprio impatto ambientale, sociale ed economico.

Il documento testimonia il percorso di trasparenza e miglioramento continuo dell'Azienda per consolidare i temi di sostenibilità nel proprio modo di produrre acciaio e con un modello di gestione che tenga in considerazione le aspettative degli stakeholder.

Il report è stato redatto in conformità ai GRI Standards (2021), definiti dal Global Reporting Initiative (GRI) con un livello di rendicontazione "with reference to (cfr. § 8)", descrivendo il modello di business, i rischi identificati, le Politiche e i target applicati e le performance ambientali, sociali e di governance.

Per consentire al lettore un confronto dei dati, nella presente prima edizione del report è esposta la situazione riguardante il periodo dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2022. I dati e le informazioni economiche, ambientali e sociali riportati nel Bilancio di Sostenibilità sono riferiti ad Asonext SpA e alla controllata Asoforge Srl e saranno aggiornati con frequenza annuale.

Gli indicatori riportati all'interno del report si fondano sulle migliori informazioni disponibili. I dati, calcolati sulla base delle risultanze della contabilità generale e degli altri sistemi informativi e/o di ricerca e analisi utilizzati, sono stati raccolti da un gruppo di lavoro dedicato composto da dipendenti Asonext, in collaborazione con Professori universitari e studenti dei master erogati da Alta Scuola per l'Ambiente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia.

Le grandezze relative ai temi ambiente e sicurezza sono estratte dai piani di monitoraggio del Sistema di Gestione Integrato, certificato secondo le norme EMAS, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001. I dati della *carbon foot-print* dell'organizzazione sono stati raccolti e rielaborati dalla società di consulenza Alperia Green Future che, per lo scopo, ha applicato la norma tecnica UNI EN ISO 14064. L'Azienda sta consolidando il sistema di calcolo e rendicontazione delle emissioni indirette SCOPE 3. Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra (Emissions Trading System -EU ETS-), sono utilizzati i criteri previsti dal Regolamento (UE) n. 601/2012 della Commissione Europea, che istituisce le linee guida per il monitoraggio e la comunicazione delle emissioni di gas a effetto serra ai sensi della direttiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio.

L'elenco degli indicatori GRI rendicontati e le pagine di riferimento, sono richiamati all'indice dei contenuti "GRI Content Index" (§ 8 del presente documento). Il documento è stato redatto secondo i principi indicati dal GRI: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e la verificabilità.

La modalità di gestione dei dati e delle informazioni, dalla fase di acquisizione e raccolta fino alla trasposizione nel documento finale, è stata verificata dall'Ente indipendente Bureau Veritas Italia che ha attestato che il processo è risultato documentato, ripercorribile e correttamente condotto, secondo i principi sopra citati (si veda lettera di validazione riportata nelle pagine seguenti).

# 3.1 ANALISI DI MATERIALITÀ

Per redigere il Bilancio di Sostenibilità e individuare le tematiche maggiormente rilevanti da rendicontare in ambito economico, ambientale e sociale, Asonext SpA ha adottato il metodo previsto dal Global Reporting Initiative (GRI). L'identificazione dei temi materiali<sup>1</sup>, ossia le macro-aree che influenzano in modo significativo l'organizzazione, le valutazioni e le decisioni degli stakeholder, consente all'Azienda di definire strategie e iniziative per migliorare la performance e minimizzare il proprio impatto sul Pianeta.

A tal scopo, l'Azienda ha avviato un'analisi di materialità, partendo dalla mappatura e dal coinvolgimento degli stakeholder. In questa prima stesura del documento-partendo da analisi di settore, dagli aspetti/impatti rilevanti e dallo studio dello stato dell'arte delle rendicontazioni di sostenibilità- sono state individuate e analizzate le seguenti aree strategiche che coprono i seguenti temi ambientali, economici e sociali:

<b>TEMI AMBIENTALI</b>	Rifiuti ed economia circolare
	Risparmio delle risorse idriche
	Lotta al cambiamento climatico
	Approvvigionamento delle materie prime
	Pratiche ambientali lungo la supply chain
<b>TEMI ECONOMICI</b>	Valore economico generato
	Lotta alla corruzione e alla concorrenza sleale
	Compliance fiscale
	Innovazione, qualità, personalizzazione di prodotti e servizi
<b>TEMI SOCIALI</b>	Capacità di attrarre e trattenere risorse chiave
	Formazione e educazione
	Salute e sicurezza
	Pari opportunità e non discriminazione
	Contributo al benessere della comunità
	Privacy
	Etica e responsabilità d'impresa
	Relazioni sindacali
Rapporti con le istituzioni	

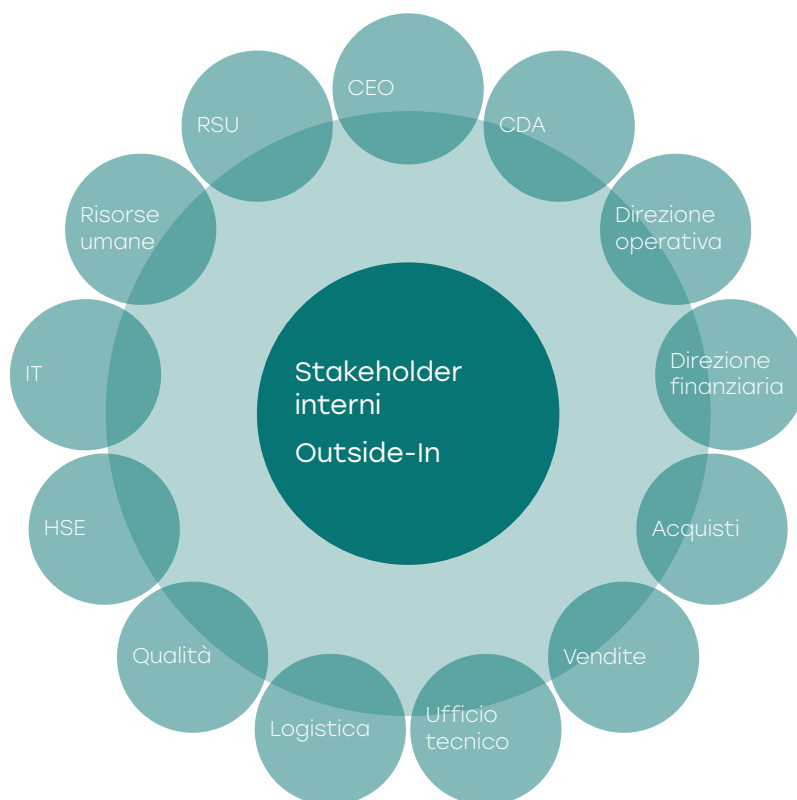
<sup>1</sup> Definizione di tema materiale secondo il GRI: tema che riflette l'impatto economico, ambientale e sociale significativo dell'organizzazione o che influenza in modo profondo le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

## 3.2 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Lo stakeholder engagement, secondo quanto previsto dai GRI Standards, è un processo di coinvolgimento dei portatori di interesse dell'Azienda, il cui fine è la definizione del grado di rilevanza attribuito a tematiche specifiche, relative all'impresa e alla sua attività. Di fatto, tale processo consente di rintracciare i temi ritenuti prioritari sui quali fare una valutazione e una rendicontazione dell'impatto che l'Azienda può avere, progettando percorsi volti al miglioramento delle azioni non solo nel breve, ma anche nel medio e nel lungo termine. Inoltre, lo stakeholder engagement permette di stabilire quali sono le tematiche rilevanti che potrebbero avere effetti e impatti ai fini dello svolgimento dell'attività aziendale.

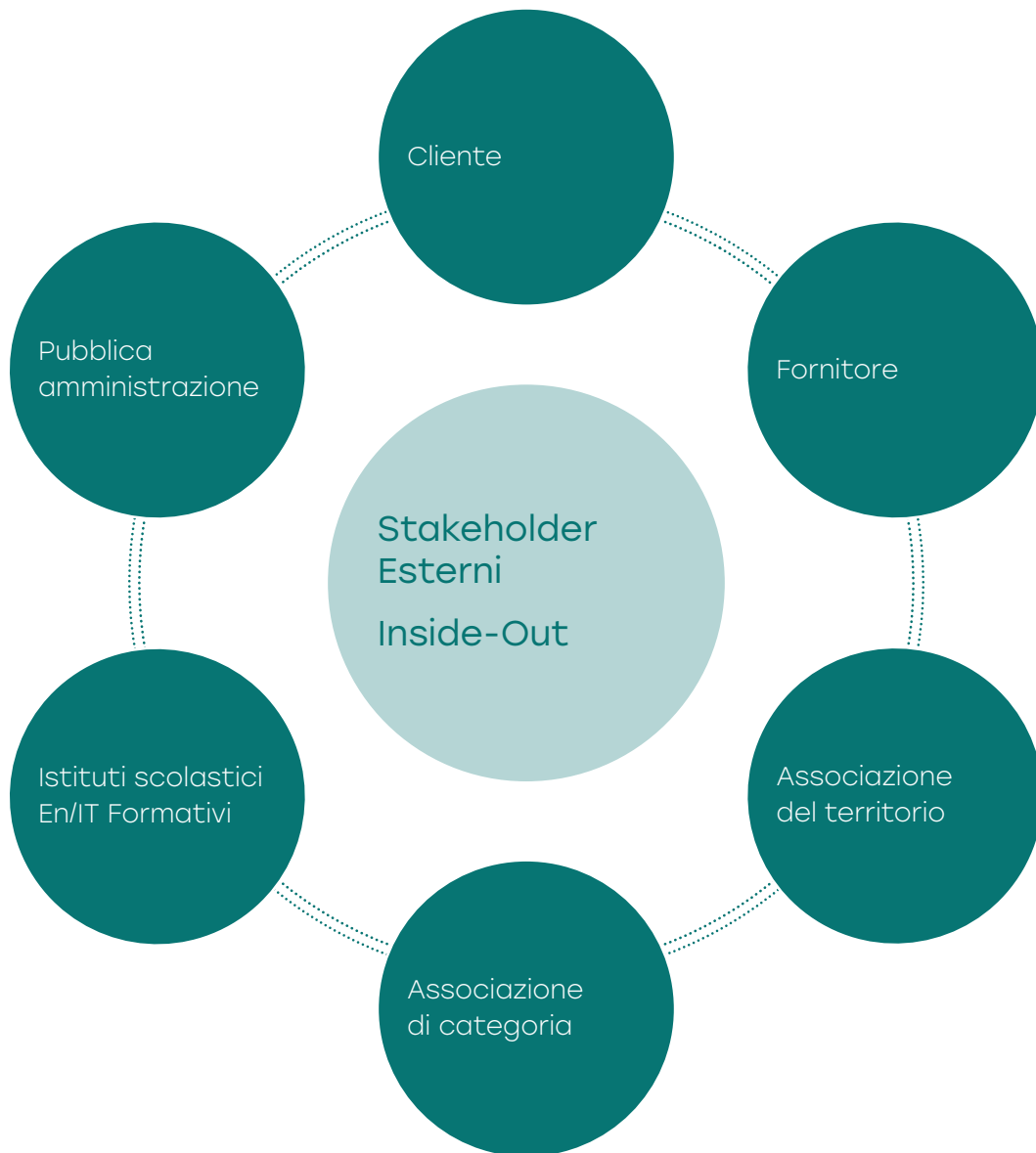
Gli stakeholder sono stati suddivisi in due macro-gruppi: interno e esterno. Lo **stakeholder interno** è identificato con tutti quei soggetti interni all'Azienda che hanno una relazione diretta con la stessa e che sono interessati a conoscere l'impatto delle tematiche di sostenibilità sull'operato di Asonext, adottando dunque un approccio OUTSIDE-IN.

Gli stakeholder interni sono riportati nella figura seguente e sono stati identificati in base alla valutazione del contesto aziendale, del Codice Etico aziendale del modello organizzativo e del Sistema di Gestione Integrato certificato.



Per quanto riguarda lo **stakeholder esterno** ci si riferisce a tutti coloro che, pur non appartenendo all'organizzazione, vengono a contatto con la stessa e possono essere interessati a conoscere gli impatti generati dalle attività svolte dalla medesima, secondo un approccio INSIDE-OUT. Tali portatori di interesse sono stati identificati attraverso la valutazione del contesto aziendale, della politica aziendale, del mercato in cui opera Asonext e delle associazioni di categoria alle quali Asonext è iscritta.

Grazie al loro coinvolgimento è possibile avere una visione più ampia e approfondita delle conseguenze delle proprie azioni sulla comunità e sul territorio, rilevando altresì le aspettative degli stessi. (nota: aggiunto pubblica amministrazione nel grafico)



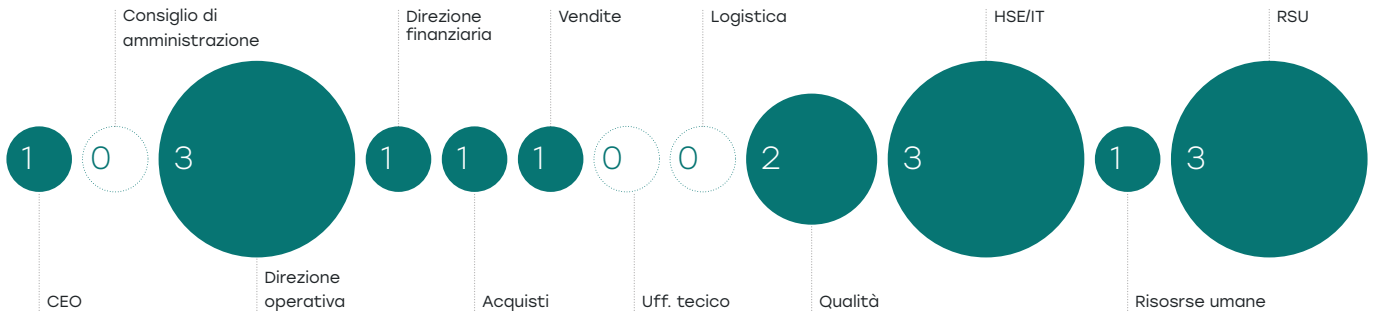


Per il coinvolgimento e l'individuazione dei temi da rendicontare, ad ogni portatore di interesse è stata sottoposta la compilazione di un questionario. Quest'ultimo ha previsto principalmente risposte chiuse basate su una Scala Likert con punteggi compresi tra 1 e 6 (1 per nulla rilevante - 6 prioritario); è stato suddiviso in quattro sezioni: anagrafica, ambientale, economica e sociale.

Sono stati quindi individuati i temi rilevanti (tenendo in considerazione le linee guida dei GRI e gli obiettivi di sviluppo dell'Agenda 2030) e dalle risposte ottenute è stato possibile costruire la matrice di materialità. In particolare, sono stati analizzati un totale di 48 questionari, così suddivisi:

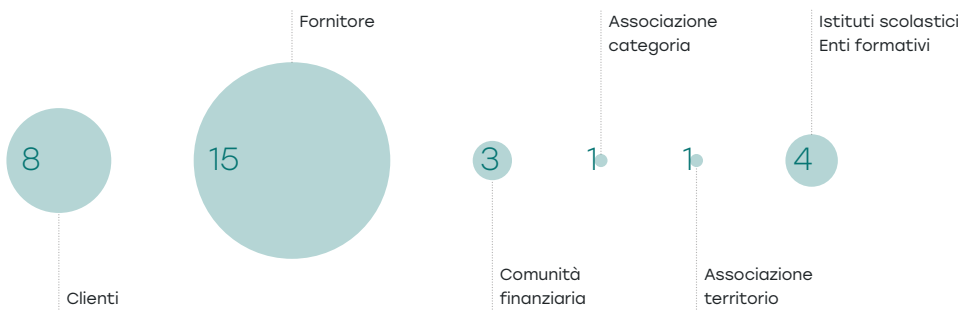
### Stakeholder interni

Area di appartenenza (16 Intervistati)

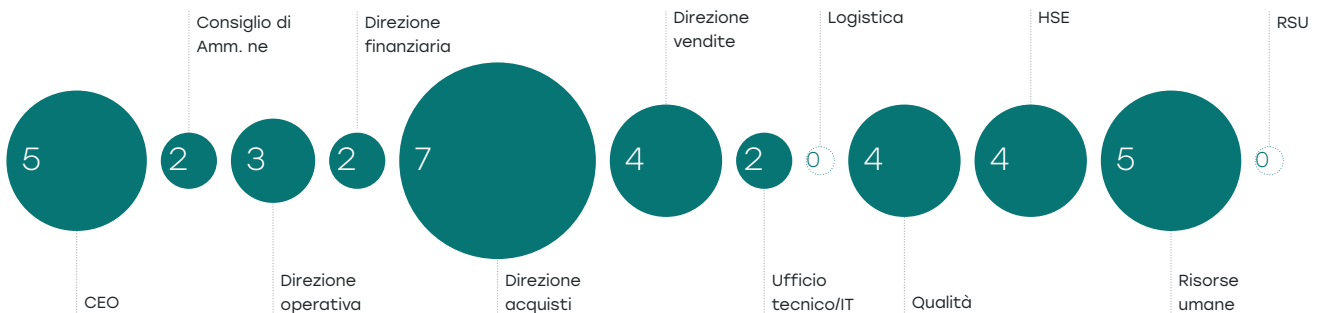


### Stakeholder esterni

Tipologia di Stakeholder esterno (32 intervistati)



Area di appartenenza (32 intervistati)

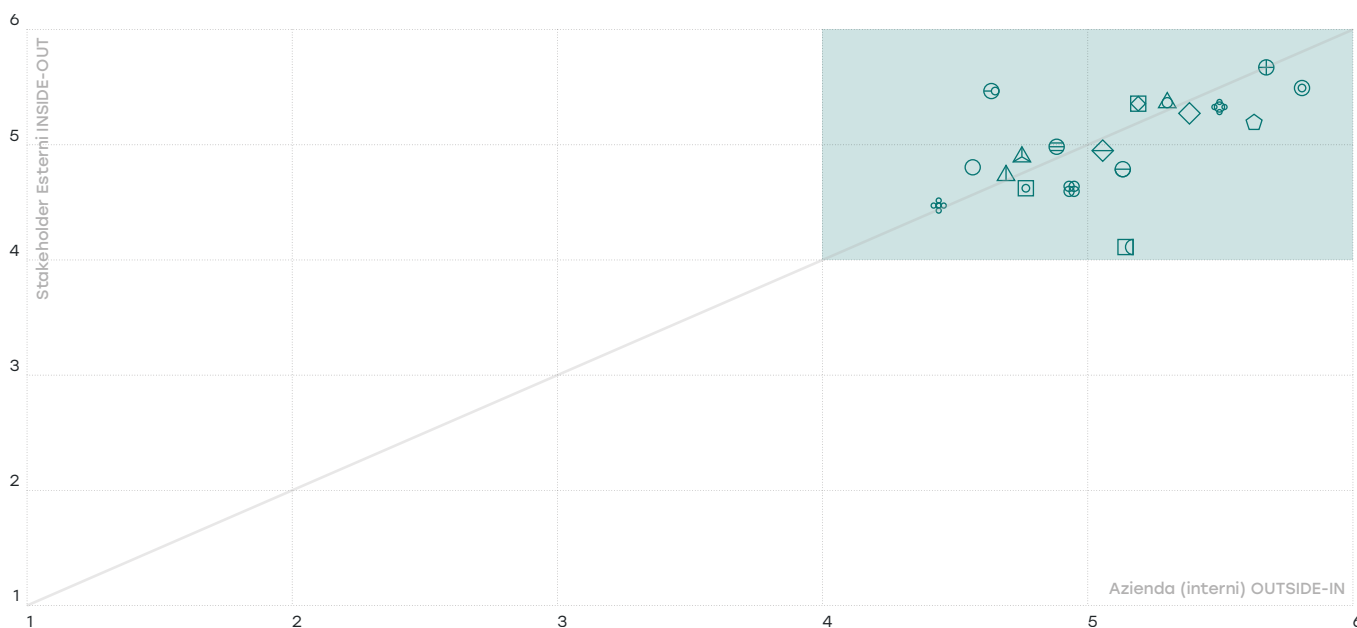




# 3.3 MATRICE DI MATERIALITÀ

La matrice di materialità è lo strumento che permette di visualizzare graficamente, sul piano cartesiano, i temi urgenti per ogni categoria di stakeholder che ha compilato il questionario. I risultati relativi agli stakeholder esterni sono stati posti sull'asse delle ordinate, mentre quelli relativi agli stakeholder interni sono stati posizionati sull'asse delle ascisse.

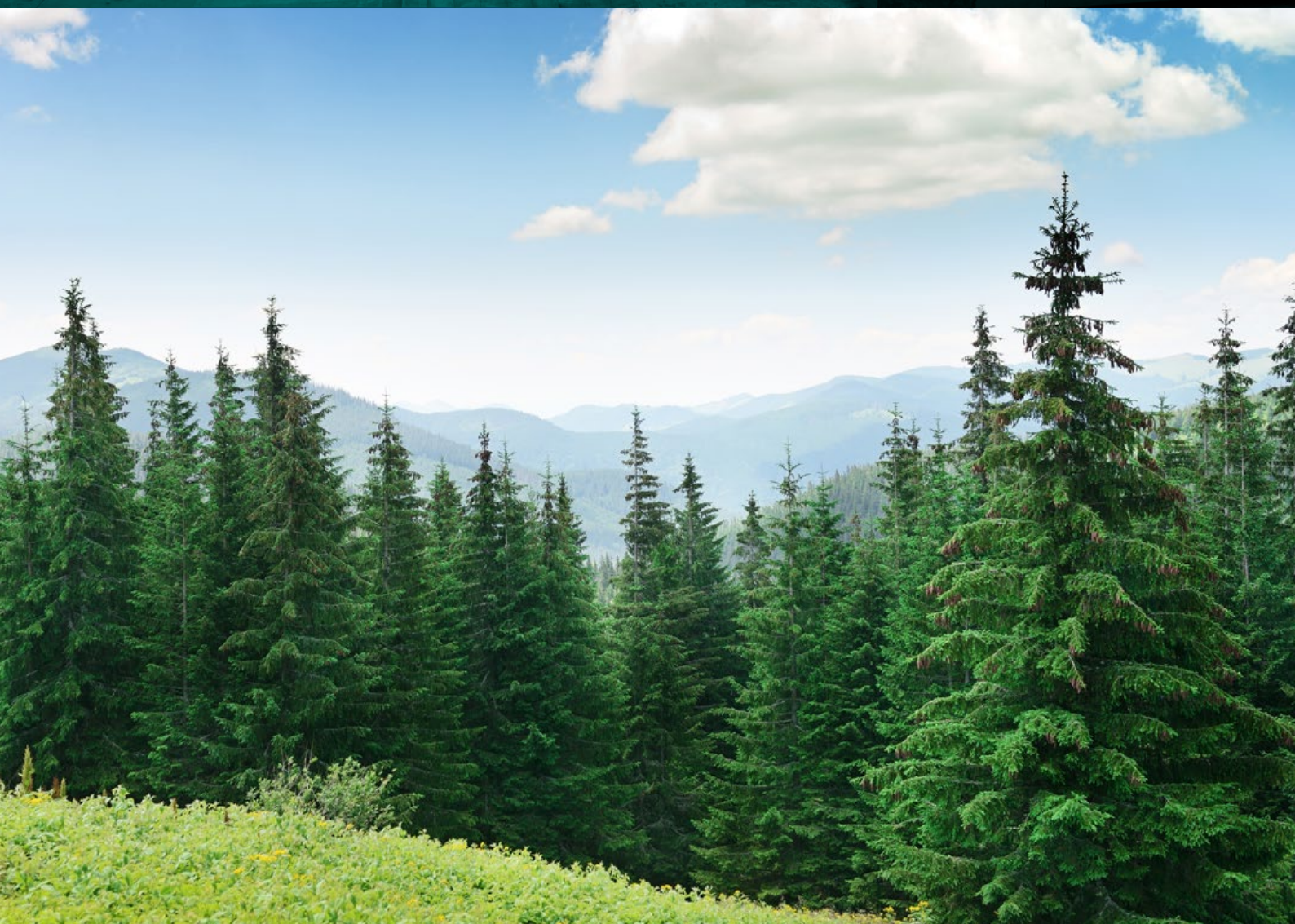
Gli elementi nel riquadro in alto a destra (con un punteggio superiore a 4) della matrice di materialità rappresentano quindi le tematiche più rilevanti per Asonext e i suoi stakeholder, che saranno oggetto della presente rendicontazione.



- |   |  |                                 |
|---|--|---------------------------------|
| ○ Rifiuti ed economia circolare         | ⊕ Risparmio risorse idriche                        | ▲ Qualifica fornitore           |
| ⊠ Efficienza energetica                 | ▲ Approvv. materie prime                           | ◇ Compliance fiscale            |
| ▲ Valore economico generato             | ◇ Lotta alla corruzione ed alla concorrenza sleale | ⊕ Formazione ed educazione      |
| ⬠ Innovazione, qualità, prodotto        | ⊙ Capacità di attrarre e trattare risorse chiave   | ⊕ Contributo benessere comunità |
| ⊕ Salute e sicurezza                    | ⊠ Pari opportunità                                 | ⊠ Relazioni sindacali           |
| ⊠ Privacy                               | ⊖ Responsabilità d'impresa                         |                                 |
| ⊗ Rapporti con le istituzioni pubbliche | ⊖ Cambiamento climatico                            |                                 |

Da una prima valutazione dei dati risulta che tutti i temi analizzati hanno registrato punteggi elevati (maggiore di 4, rilevante), a testimonianza di una diffusa sensibilità verso gli aspetti analizzati equamente ripartita tra stakeholder interni ed esterni.

# 4 PROFILO AZIENDALE, GOVERNANCE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

A photograph of a large industrial factory interior, possibly a steel mill or metal processing plant. The scene is filled with heavy machinery, structural beams, and large rolls of material. The entire image is overlaid with a semi-transparent teal color. The text is centered in white, sans-serif font.

# 4.1 PRINCIPALI DATI AZIENDALI

## 4.1.1 Dati economici

GRI 201-1

	U.M.	2021		2022	
		Totale/Consolidato		Totale/consolidato	
RICAVI	Euro	152.595.788		191.215.077	
COSTI OPERATIVI	Euro	128.642.303		147.328.598	
STIPENDI E BENEFIT PER DIPENDENTI	Euro	15.864.042		16.034.639	
PAGAMENTI AI FORNITORI DI CAPITALE	Euro	1.851.951		2.090.985	
PAGAMENTI ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Euro	152.278		3.118.475	
INVESTIMENTI PER LE COMUNITA'	Euro	25.699		52.829	
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	Euro	<b>6.059.515</b>		<b>22.589.551</b>	

## 4.1.2 Forza lavoro

GRI 2-7

	U.M.	2021			2022		
		ASONEXT	ASOFORGE	TOTALE	ASONEXT	ASOFORGE	TOTALE
NUMERO DIPENDENTI	Nr.	166	63	229	160	63	223
NUOVE ASSUNZIONI	Nr.	10	5	15	8	5	13
CESSAZIONI	Nr.	11	8	19	13	6	19
NR UOMINI	Nr.	150	63	213	143	63	206
NR DONNE	Nr.	16	0	16	17	0	17
<b>ETÀ MEDIA</b>	Anni	<b>43,9</b>	<b>43,3</b>	<b>43,6</b>	<b>43,7</b>	<b>42,7</b>	<b>43,2</b>

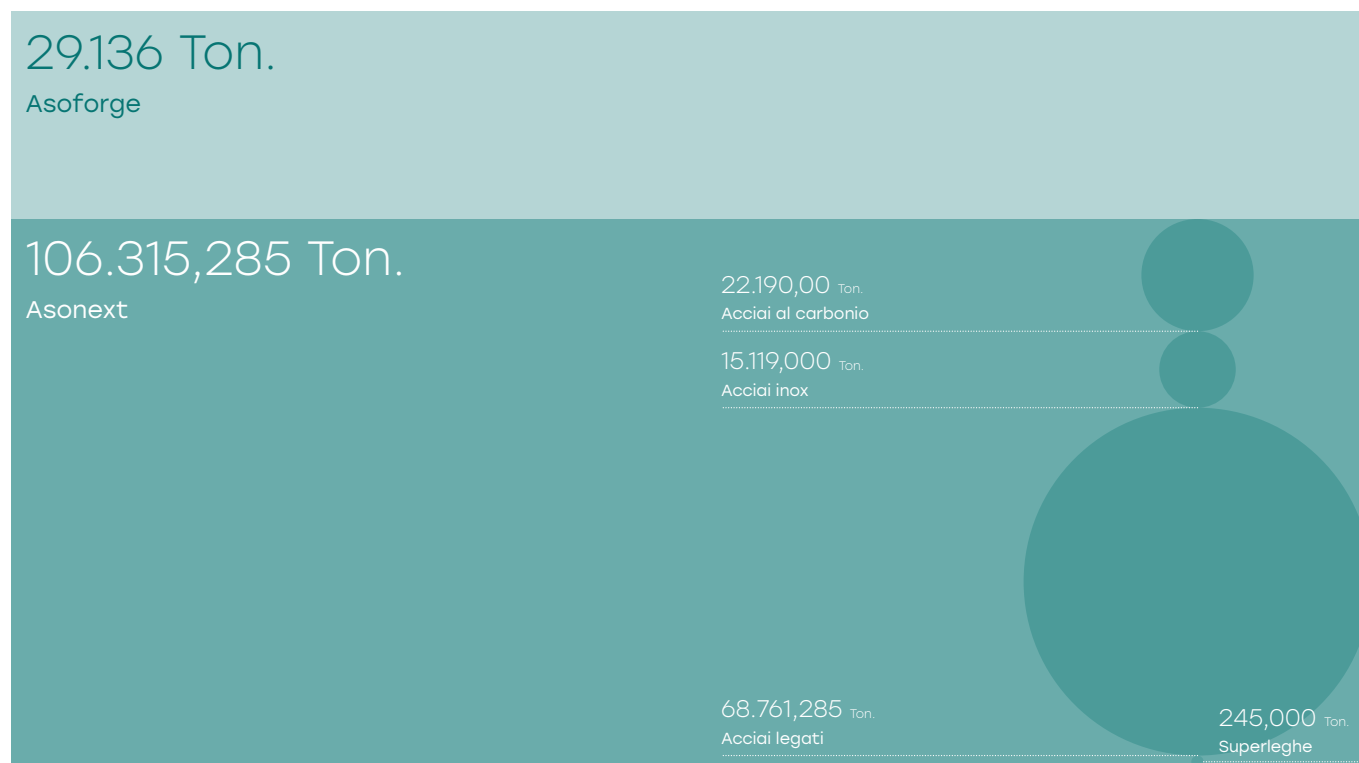
## 4.1.3 Livelli di attività

	U.M.	2021			2022		
		ASONEXT	ASOFORGE	TOTALE	ASONEXT	ASOFORGE	TOTALE
PRODUZIONE/LAVORAZIONE ACCIAIO	Ton.	<b>106.315</b>	<b>29.136<sup>2</sup></b>	<b>135.451</b>	<b>79.150</b>	<b>27.295<sup>2</sup></b>	<b>106.445</b>

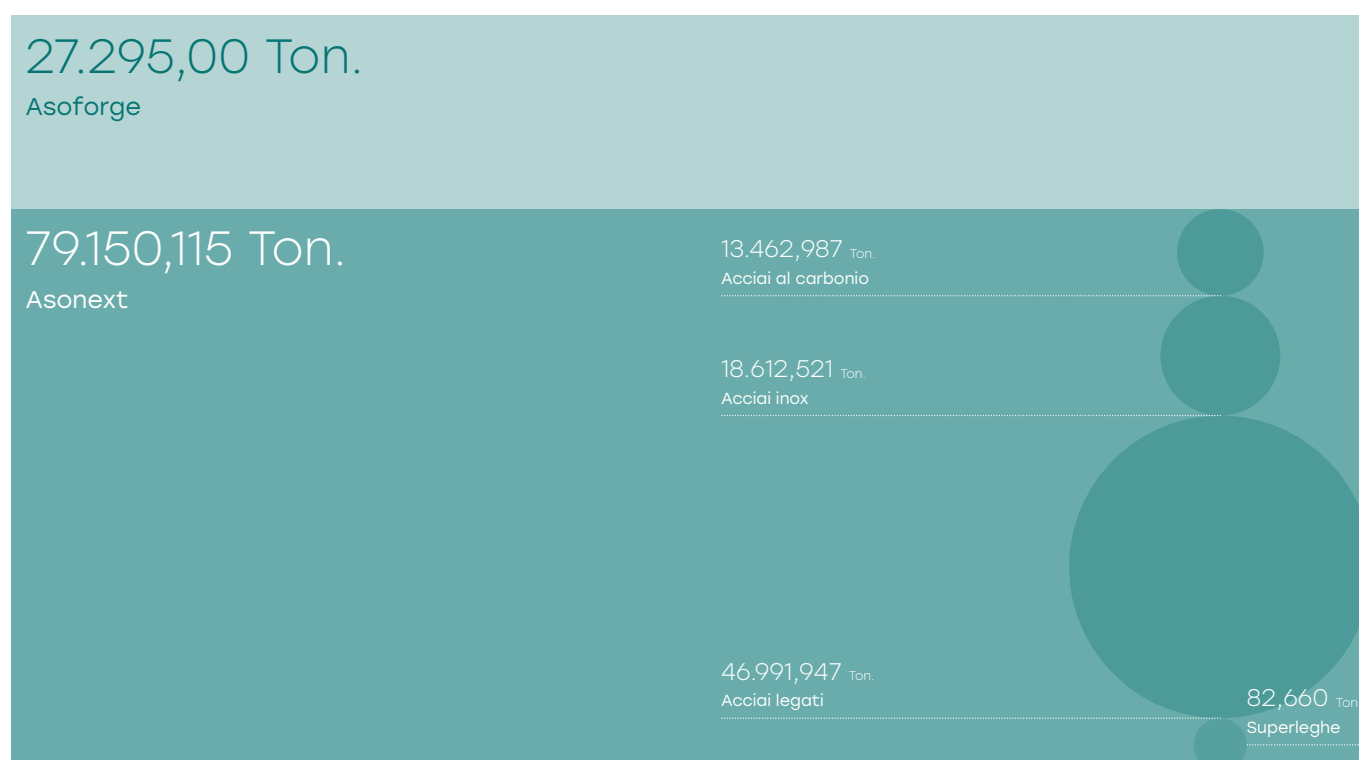
<sup>2</sup> Asoforge Srl lavora l'acciaio prodotto da Asonext SpA

I grafici seguenti riportano la suddivisione per macrocategoria degli acciai prodotti/lavorati dal Gruppo Asonext.

### 2021 Ripartizione produzione/lavorazione (Tonnellate)



### 2022 Ripartizione produzione/lavorazione (Tonnellate)



## 4.2 IDENTITÀ DEL GRUPPO

GRI 2-1, 2-2, 2-6

Asonext SpA opera dal 1971 nel campo della siderurgia ed è specializzata nella produzione di lingotti in acciaio speciale per forgia e per laminati. Dal 2010 opera anche la società Asoforge Srl che si occupa della forgiatura dei lingotti prodotti dall'acciaieria.

L'Azienda è in grado di fornire una gamma produttiva ampia e su misura, con specializzazioni particolari. I settori di applicazione sono numerosi: dall'energia (eolica, nucleare, tradizionale), all'aerospaziale, passando per il settore meccanico e petrolchimico, con utilizzatori finali di grande rilevanza internazionale.

Il Gruppo ha vissuto un costante sviluppo dei mercati di riferimento, dovuto alla dinamicità organizzativa e alla continua innovazione tecnologica.

Lo scopo principale di Asonext è quello di mantenere la leadership nel proprio settore di riferimento attraverso: la formazione continua del personale, il miglioramento costante del processo di fabbricazione, gli investimenti importanti e mirati. Tali processi consentono all'Azienda di ottenere la massima qualità garantendo, allo stesso tempo, elevati standard di tutela della sicurezza dei lavoratori e minimizzando gli impatti ambientali. Il Gruppo, concentrandosi sulla produzione di acciai e leghe speciali *high tech*, offre ai clienti un servizio di progettazione e produzione personalizzato, lavorando i materiali in base alla richiesta del prodotto finale a cui è destinato.

Nel corso del 2019 l'Azienda è stata interessata da un processo di ristrutturazione dell'assetto proprietario del Gruppo, che ha portato alla situazione attuale che vede la società Asonext SpA controllata al 100% dalla *holding* di nuova costituzione Advanced Steel Solutions Srl e controllante, a sua volta, il 100% del capitale della Asoforge Srl.

50 anni di esperienza, una politica di espansione in diversi settori di attività fanno di Asonext un Gruppo presente a livello locale e internazionale.

**Asonext SpA:** è situata a Ospitaletto (BS) e dispone di 3 forni per la fusione, 3 LF per l'affinazione, 1

AOD per l'inox, 1 impianto VAR e 1 impianto ESR per la rifusione sottovuoto e sotto scoria, oltre a 15 forni di trattamento a gas e per il raffreddamento controllato. La capacità produttiva dell'acciaieria con l'organico presente (su 3 turni) è attualmente di 120.000 ton/a ma può essere fisicamente spinta fino a 180.000 ton/a, in conformità ai valori limite dell'Autorizzazione Integrata Ambientale nr. 3848/2017.

**Asoforge Srl:** la forgia è situata a Castegnato (BS) e dispone di una pressa da 5.000 tonnellate per i grossi forgiati e di un nuovo impianto automatizzato 4.0 con una pressa da 2.850 tonnellate per la produzione di barre fucinate di sezione da 200>400 mm, forni e vasche di trattamento. La capacità produttiva di Asoforge è attualmente di 30.000 ton/anno che può essere incrementata con volumi aggiuntivi variabili in base alle specifiche e alle dimensioni. Completano gli impianti le attrezzature per la finitura a freddo, condizionatura e taglio in entrambi gli stabilimenti.



## 4.3 STORIA

### 1971

Aldo Artioli, Chimico esperto in metallurgia ed industriale siderurgico, fonda - con un progetto *greenfield*- la ASO (Acciai Speciali Ospitaletto), un'acciaiera che fin dal principio si è interamente dedicata alla produzione di acciai caratterizzati da elevati livelli qualitativi.



### 1972

L'installazione del primo forno da 10 tonnellate permette ad Asonext di fornire agli utenti finali una gamma molto diversificata di lingotti nella prospettiva di un continuo processo di innovazione.



### 1990

Installazione del primo forno siviera (LF) e del primo impianto di degassaggio sottovuoto (VD).



### 2002

Installazione di un nuovo forno di fusione (EAF) da 50 tonnellate e, nello stesso anno, costruzione di un secondo e più moderno sistema di degassificazione sottovuoto.



### 2006

Installazione di un terzo forno siviera (LF) e un sistema di degassaggio sottovuoto (VD) adiacente, per aumentare la capacità di Asonext e garantire un'eccellente qualità del prodotto grazie al controllo accurato dei tempi di permanenza nel forno.



### 2007

Installazione di un sistema per la rifusione ad arco sottovuoto, destinato principalmente agli acciai per l'industria aerospaziale.





## 2008

Installazione di un forno a induzione da 35 tonnellate e di un nuovo sistema di estrazione e depurazione dei gas di scarico.



## 2010

Realizzazione di una nuova unità locale (Asoforge), destinata alla produzione di barre forgiate, per mezzo di pressa da 5.000 tonnellate, a partire dai lingotti realizzati in acciaieria.



## 2013

Realizzazione di un nuovo impianto ESR (*electric slag remelting - rifusione sotto scoria*).



## 2018

Installazione di un nuovo forno a induzione da 45 tonnellate.



## 2019

Installazione in Asoforge di una nuova pressa da 2.850 tonnellate.



# 4.4 VALORI AZIENDALI

GRI 2-23

## VISION

L'Azienda, in un'ottica di economia circolare, promuove il riciclo dei metalli, il riutilizzo dei rifiuti e il recupero del calore. Inoltre, l'estensione del ciclo di vita dei materiali concorre a ottimizzare la produzione di energia e a fornire una base per la diffusione delle energie rinnovabili.

## MISSION

ASONEXT è leader nella produzione di acciaio ed è riuscita a mantenere la sua posizione di vertice sul mercato grazie ad una politica di formazione continua del personale, di miglioramento dei processi produttivi e di importanti investimenti, il tutto nell'ottica di raggiungere la massima qualità, in piena sicurezza e nel rispetto dell'ambiente.

## CORPORATE VALUES

Il Gruppo adotta i valori di una società di capitale privato assumendosi le proprie responsabilità e aderendo ad uno standard di performance basato su onestà e affidabilità. La strategia commerciale degli ultimi anni si è sviluppata sulla direttrice dell'internazionalizzazione, con la presenza in nuovi mercati, puntando sui settori degli acciai inossidabili. Inoltre, lo sviluppo di qualifiche e certificazioni del prodotto consentono di allargare il perimetro geografico dei mercati e una maggiore qualità dei servizi.

## 4.5 I SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI

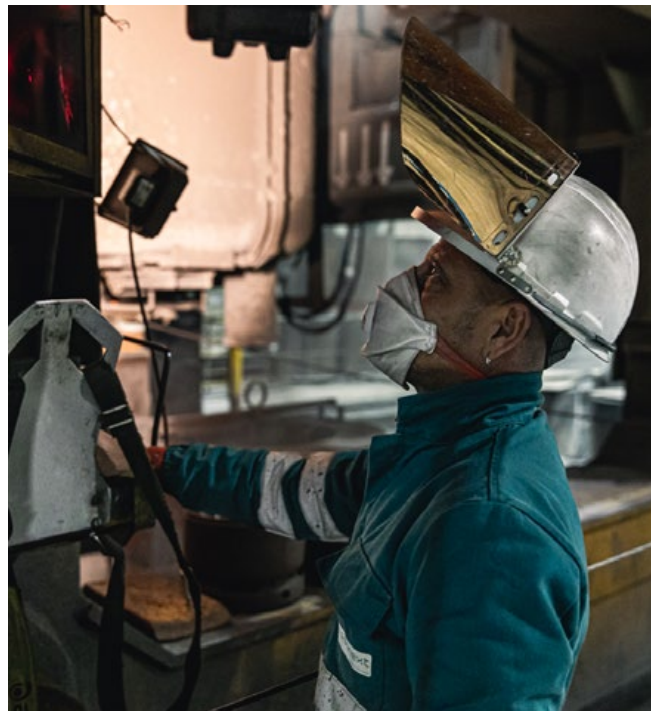
GRI 2-16, 2-17, 2-18, 2-23, 2-24, 2-26

Asonext e Asoforge hanno identificato i processi necessari e le loro interazioni e, successivamente, hanno implementato un **Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza** dotato di politica, manuale e procedure gestionali e operative.

Il Sistema di Gestione è sottoposto con frequenza annuale ad un riesame della Direzione che permette di valutare l'andamento aziendale e definire nuove strategie/obiettivi, in un'ottica di miglioramento continuo.

I sistemi di gestione rispondono ai seguenti standard internazionali: UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001 e sono stati **certificati da Enti di terza parte accreditati**. Asonext SpA inoltre è registrata EMAS, pertanto ha reso disponibile una *Dichiarazione Ambientale disponibile agli stakeholder e ha pubblicato la propria politica sul sito web*.

[www.asonext.com](http://www.asonext.com)



# 4.6 GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

## 4.6.1 Sistema di governo

GRI 2-10, 2-11, 2-18, 2-19, 2-20

La Governance di Asonext SpA si caratterizza per la presenza dei seguenti organi sociali<sup>2</sup>:

- Assemblée dei Soci, che nel caso concreto è rappresentata da Advanced Steel Solutions Srl;
- Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, di cui 2 indipendenti;
- Un consigliere delegato;
- Collegio Sindacale composto dal presidente e 2 sindaci effettivi e 2 supplenti;
- Società di Revisione;
- Organismo di Vigilanza 231 collegiale.
- La Governance di Asoforge Srl si caratterizza per la presenza dei seguenti organi sociali:
- Assemblée dei Soci, che nel caso concreto è rappresentata da Asonext SpA;
- Consiglio di Amministrazione composto da 3 membri, di cui 2 indipendenti;
- Un Consigliere Delegato;
- Sindaco Unico;
- Società di Revisione;
- Organismo di Vigilanza 231 monocratico.

Per entrambe le Società la rappresentanza è attribuita al Consigliere Delegato

**Cav. del Lavoro Dott.ssa Paola Artioli.**

Il Consiglio di Amministrazione delle due Società è **composto** dal Presidente esecutivo, Cav. del Lavoro Dott.ssa Paola Artioli al quale si affiancano due consiglieri di amministrazione indipendenti, l'Avv. Sara Miglioli, specialista in operazioni societarie e di finanza straordinaria e il Prof. Flavio Gnechi, Dottore Commercialista e docente di Strategia Aziendale all'Università Bicocca di Milano.

La remunerazione dei membri del massimo organo di governo è stabilita con delibera del CdA e prevede un compenso annuo fisso comprensivo di fringe benefit e un trattamento di fine mandato. Non sono stabilite regole per definire periodi di preavviso. I componenti del CdA rientrano nella fascia d'età over 50.

## 4.6.2 Struttura organizzativa

A capo della struttura organizzativa è posto il Presidente esecutivo, Cav. del Lavoro Dott.ssa Paola Artioli, al quale risponde l'organo dirigenziale che si occupa di:

- Produzione e Manutenzioni;
- Amministrazione, Finanza, Controllo di Gestione Risk Management;
- Vendite e Marketing.

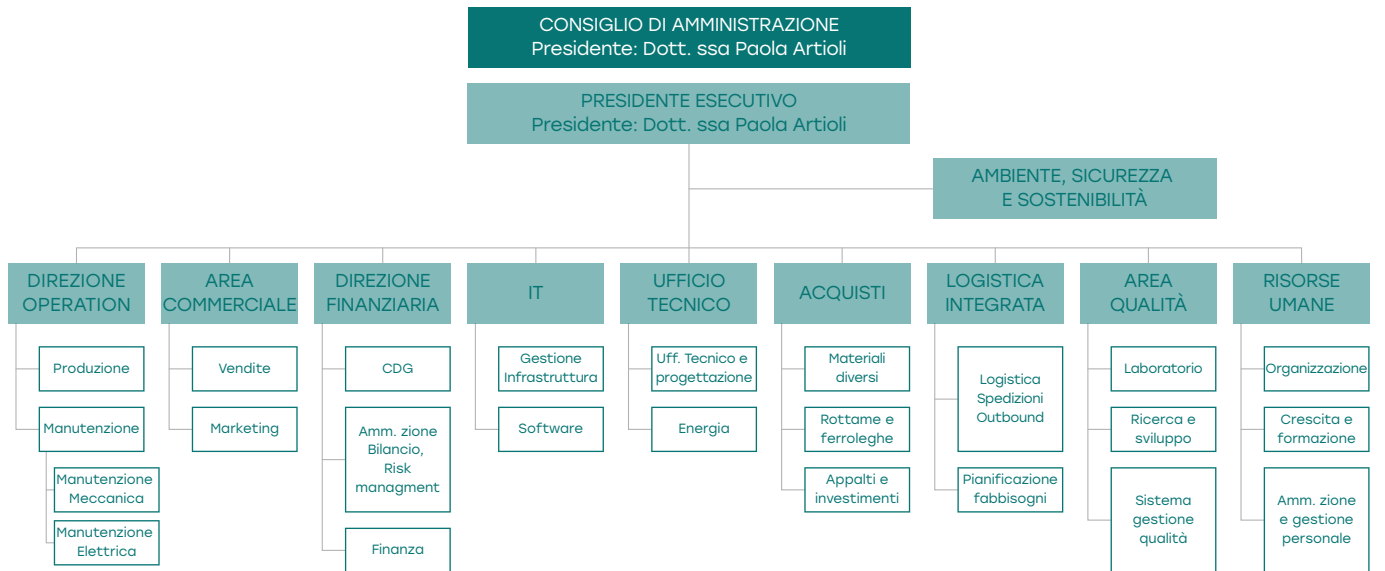
Oltre all'organo dirigenziale rispondono direttamente al Presidente esecutivo le seguenti aree:

- Ufficio Tecnico, Sviluppo Impiantistico ed Energy Manager;
- Risorse Umane e Formazione;
- Ambiente, Sicurezza e Sostenibilità;
- Logistica integrata;
- Qualità, Ricerca e Sviluppo;
- Information Communication Technology;
- Ufficio Acquisti.

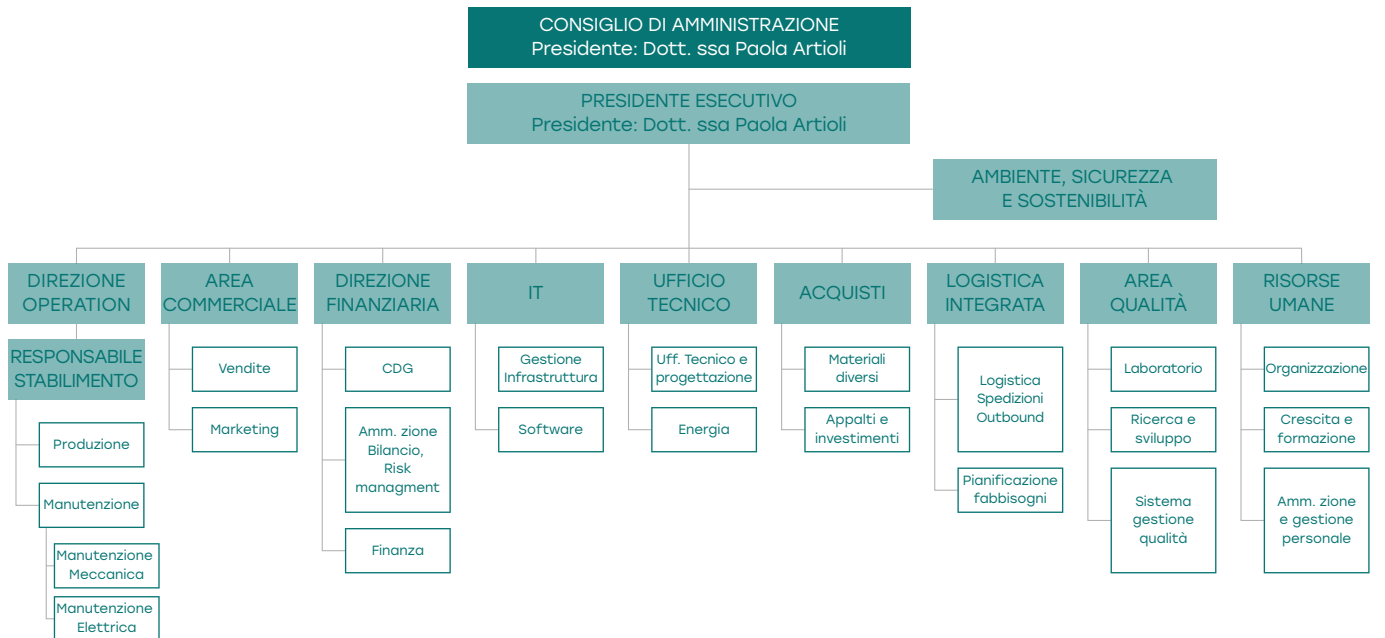
<sup>2</sup> Sulla base del Codice Etico, l'Assemblea di Asonext si premunisce di nominare Consiglieri di Amministrazione tali da garantire -per numero e autorevolezza- che il loro giudizio possa avere un peso significativo nelle decisioni consiliari, apportando le loro specifiche competenze secondo prospettive diverse.

Si riportano gli organigrammi di Asonext SpA e di Asoforge Srl.

### Organigramma Asonext SpA



### Organigramma Asoforge Srl



### 4.6.3 Modello 231 e Codice Etico

GRI 2-15, 2-26

Asonext SpA, al fine di aumentare l'efficacia e l'efficienza del suo sistema di controllo interno e di perseguire le attività produttive in maniera corretta e trasparente, nel 2007 ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** implementato ai sensi del D.lgs 231/2001.

Il Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.lgs 231/2001 (MOG 231) è un insieme di protocolli e procedure adottate dall'Azienda, che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili.

Tutte le società del Gruppo, Asonext SpA, Asoforge Srl e Advanced Steel Solution Srl hanno adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo al fine di perseguire i propri obiettivi attraverso processi che siano caratterizzati da onestà, legalità, trasparenza e assenza di conflitti di interesse.

I destinatari del Modello 231 sono:

- I membri del Consiglio di Amministrazione;
- I membri del Collegio Sindacale;
- I dipendenti;
- I terzi (fornitori, clienti, agenti, trasportatori, consulenti, collaboratori, etc.);
- Le società del Gruppo Asoforge Srl e Advanced Steel Solution Srl;
- Le società che intrattengono rapporti commerciali con le società del Gruppo.

Il Gruppo è da sempre consapevole della necessità di determinare nei destinatari del Modello la consapevolezza delle conseguenze penali derivanti dalla commissione di un reato non solo nei loro confronti, ma anche della società e, proprio per questo motivo, i destinatari del Modello devono poter costantemente leggere nello stesso un sistema chiaro e semplice, perfettamente calato nella realtà del Gruppo, che consenta loro di svolgere le proprie mansioni in conformità con le regole aziendali previste nel documento stesso.

I Modelli delle tre società del Gruppo sono così strutturati:

PARTE GENERALE composta da:

- normativa di riferimento con l'elenco delle fattispecie di reato;
- la struttura e la governance della Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- obiettivi, destinatari del Modello;
- le regole per la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare da applicare in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231/2001;
- la formazione del personale, diffusione e aggiornamento del Modello.

PARTE SPECIALE composta da:

- analisi delle diverse fattispecie di reato presupposto.

All'interno del Modello, quindi, ad una Parte Generale segue una Parte Speciale in cui vengono specificati in modo dettagliato le diverse fattispecie di reati presupposto previsti dal D.lgs 231/2001, al fine di prevenire la commissione degli stessi. Lo scopo di tale Modello, quindi, risulta quello di diffondere una cultura etica da tutti condivisa e un continuo monitoraggio delle attività aziendali che permettano di individuare le aree più a rischio di commissione di reati, oltre che prevedere sanzioni nel caso in cui non vengano rispettati i protocolli e le procedure previste dal modello.

Le Società del Gruppo hanno affidato all'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Il citato Organismo si compone per Asonext di 3 soggetti: due professionisti esterni e un soggetto interno. L'Organismo di Vigilanza adottato da Asoforge è invece monocratico. L'OdV è inoltre destinatario di eventuali segnalazioni e può attivarsi per compiere controlli e approfondimenti (*whistleblowing*).

Le regole di condotta contenute nel Modello si aggiungono a quelle del Codice Etico che integra a sua volta gli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.lgs 231/2001.

Il Gruppo adotta il **Codice Etico** al fine di garantire a tutti coloro che collaborano con l'organizzazione aziendale (amministratori, dipendenti, collaboratori, agenti, procacciatori e stakeholder esterni) di espletare la propria attività lavorativa e i propri comportamenti in modo corretto e lineare, evitando la commissione di reati e illeciti.

Il Codice Etico integra gli strumenti di controllo previsti nell'ambito del citato D.lgs 231/2001, ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti.

## 4.7 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI

GRI 2-28, 413-1

Il Gruppo è affiliato ad alcune associazioni del territorio, con lo scopo di:

- condividere informazioni e studi di settore,
- sviluppare partnership,
- implementare nuove tecnologie,
- partecipare a gruppi di lavoro/commissioni tecniche e convegni.



### **Confindustria Brescia:**

associazione che rappresenta e tutela le imprese del territorio bresciano, che offre un sistema integrato di relazioni con gli stakeholder del territorio.



### **Federacciai:**

federazione di imprese siderurgiche italiane che ha l'obiettivo di perseguire la tutela, il supporto e la creazione di relazioni tra le aziende produttrici e trasformatrici di acciaio.



### **Ramet:**

consorzio di aziende metallurgiche bresciane che ha l'obiettivo di studiare e monitorare l'impatto delle attività produttive sugli ambienti di lavoro e sul territorio.



### **Unsider:**

Ente Italiano di Unificazione Siderurgica, il cui scopo è rivolto ad attività di normazione per il settore siderurgico e il settore dedicato a materiali, equipaggiamenti e strutture in mare per le industrie del petrolio e del gas naturale.



**AIM:**

Associazione Italiana Metallurgica che mira alla diffusione della scienza e della tecnologia dei materiali metallici e altri materiali per l'ingegneria.

**Fondazione Brescia Musei:**

agenzia per la cultura della Provincia bresciana, che vede aggregarsi numerose imprese del territorio contribuendo con erogazioni liberali a sostenere le attività culturali della realtà museale.

**Fondazione I.T.S. Lombardia:**

raccoglie enti pubblici e privati, l'obiettivo è di promuovere la diffusione tecnica e scientifica, sostenere le misure e lo sviluppo dell'economia e le politiche attive del lavoro.

**Fondazione AIB-ISFOR-CFAIB:**

costituita nel 2012 per avviare e gestire il Liceo Guido Carli, la Fondazione riunisce anche le attività promosse da Confindustria Brescia nel settore istruzione e formazione, attraverso il "Centro di Formazione Professionale e Servizi al Lavoro" e l'ISFOR (Istituto Formazione Continua), da cui Asonext attinge i corsi di formazione e il servizio di "Fondimpresa" per la gestione della pratiche dei fondi interprofessionali.

## 4.8 AZIONI LEGALI E DISCIPLINARI

GRI 205-3 418-1, 2-16, 2-27

Allo stato attuale non sono in atto procedimenti giudiziari in tema di diritto tributario, concorrenza sleale, lotta alla corruzione o violazione normativa privacy.

Al 31 dicembre 2022 è pendente presso il Tribunale Ordinario di Brescia un procedimento giudiziario a carico dell'Ente Aso Siderurgica SpA per l'illecito amministrativo riferito all'art. 25 septies co. 1 e 2 del Dlgs 231/01, a seguito dell'infortunio registrato nel 2018 e per il quale sono già stati ritenuti responsabili l'allora datore di lavoro e un dipendente, per i quali si è proceduto con separato giudizio.



# 4.9 APPROCCIO FISCALE DEL GRUPPO

GRI 207-1

L'approccio alla fiscalità adottato dal Gruppo è coerente con quanto definito all'interno del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs 8 giugno 2001, n. 231 approvato dal CdA con delibera del 30 marzo 2022.

Tale approccio si basa sui principi di prudenza, responsabilità, coerenza e trasparenza nei confronti degli stakeholder della Società, comprese le Amministrazioni Fiscali.

Asonext SpA intrattiene da sempre rapporti di collaborazione continua e proattiva con le Autorità Fiscali, basati su principi di trasparenza e fiducia reciproca. Ritiene di fondamentale importanza l'adozione di comportamenti volti a valutare e rispondere tempestivamente alle richieste pervenute dalle Autorità Fiscali, trasmettendo -se necessario- informazioni sempre corrette, accurate e precise.

Tutte le attività svolte dal Gruppo sono conformi alla normativa fiscale di riferimento e la relativa pianificazione risulta sempre allineata alle attività svolte.

Ciò premesso, la corretta gestione degli aspetti fiscali del Gruppo è garantita da un sistema di procedure interne o prassi aziendali predisposte alla luce dei principi sopra esposti e finalizzate anche alla prevenzione dei reati in materia tributaria.

Le procedure e i processi decisionali sono caratterizzati dai seguenti principi fondamentali:

- all'interno di ciascun processo, separazione tra chi lo inizia (impulso decisionale), chi lo esegue e lo conclude, e chi lo controlla;
- traccia scritta di ciascun passaggio rilevante del processo;
- adeguato livello di formalizzazione.

# 4.10 INNOVAZIONE, QUALITÀ E PERSONALIZZAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI

GRI 2-6, 2-12, 2-17, 2-22, 2-24,2-25, 416-2

## 4.10.1 Leadership

La Direzione, al fine di perseguire la continua evoluzione dei Sistemi di Gestione e di migliorare continuamente il prodotto realizzato:

- definisce, documenta e firma per approvazione le Politiche, gli Obiettivi, gli impegni per l'Ambiente, la Salute, la Sicurezza e la Qualità, assicurando che tali politiche siano comprese, attuate e sostenute a tutti i livelli dell'Organizzazione aziendale;
- effettua il Riesame dei Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza e aggiorna le politiche in tema HSE e sostenibilità;
- garantisce la disponibilità delle Risorse necessarie;
- comunica l'importanza del rispetto dei requisiti posti dalla legislazione nei riguardi della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente, della sostenibilità e del rispetto delle aspettative del Cliente.

Asonext e Asoforge con tali Sistemi di Gestione realizzano un monitoraggio continuo delle necessità del cliente e dell'evoluzione del settore dei mercati, individuando e gestendo i possibili rischi.

## 4.10.2 Fornitori di beni e servizi

L'Organizzazione stabilisce e individua le risorse necessarie per conseguire i requisiti relativi ai prodotti e ai servizi; successivamente attua e mantiene processi per tenere sotto controllo i materiali e i servizi approvvigionati, nonché i relativi fornitori, dal punto di vista qualitativo, ambientale e di salute e sicurezza.

L'indirizzo fortemente votato alla qualità del prodotto che l'Azienda ha sempre identificato tra i suoi valori primari si realizza a partire dalla selezione e dal controllo dei propri fornitori di beni e servizi in modo da garantire un'eccellenza che si trasmette poi a valle su tutta la catena di produzione.



Asonext e Asoforge assegnano ai Fornitori un grado di criticità in funzione dell'influenza negativa che il prodotto/servizio/processo fornito può avere sulla capacità dell'organizzazione di fornire un prodotto conforme ai requisiti dei propri Clienti.

I criteri per la classificazione sono i seguenti:

GRADO	IMPATTO	FREQUENZA DI CONTROLLO
(A)	Il prodotto / servizio fornito può generare <b>Scarto</b>	1 Fornitura ogni 10 (almeno 1 all'anno)
(B)	Il prodotto / servizio fornito può generare <b>Non conformità</b>	1 Fornitura ogni 20 (almeno 1 all'anno)
(C)	Il prodotto / servizio fornito può generare <b>Inefficienza produttiva</b>	Campionamento annuale (almeno 1 all'anno)

La selezione e qualifica dei fornitori è basata sulla valutazione preliminare da parte dell'area Acquisti della loro capacità a fornire materiali e servizi in conformità con le prescrizioni indicate nei documenti d'approvvigionamento.

Se il risultato della visita è positivo, il buyer di riferimento procede comunicando al Sistema Qualità la necessità della nuova qualifica che deve essere effettuata attraverso uno solo o la combinazione dei seguenti metodi:

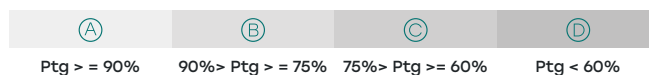
- verifica della presenza di un certificato rilasciato da ente accreditato che attesti la conformità del Sistema Qualità del fornitore alla norma ISO 9001:2015 o ISO17025 per i laboratori (Taratura, Test distruttivi, etc.);
- audit del sistema qualità del fornitore sulla base dei requisiti della norma ISO 9001:2015 e/o requisiti tecnici speciali;
- ordine di prova (applicabile solo ai materiali).

L'Organizzazione valuta periodicamente i propri fornitori critici in base a Qualità, Valore, Puntualità nelle forniture assegnando a ciascuno uno specifico punteggio.

La valutazione delle prestazioni dei fornitori, basata sugli aspetti seguenti:

- % Fornitura **NC**
- **Puntualità** nelle consegne
- **Valore strategico** per l'ufficio Acquisti
- **Valore aggiuntivo** per i destinatari dei beni (espreso in ottica di maneggevolezza dei prodotti ricevuti, pulizia e della reattività dei fornitori agli imprevisti/esigenze dell'ultima ora)

Non ha evidenziato criticità particolarmente degne di nota



Obiettivo oltre **85%** dei fornitori in rating **A/B**

MEDIA VALUTAZIONE FORNITORI: **92%**

**Distribuzione fornitori per rating**



il 99% dei fornitori Asonext / Asoforge ha rating A7B e nessun fornitore è risultato in zona di rischio D

### 4.10.3 Prodotto

Da sempre Asonext e Asoforge si caratterizzano per la realizzazione di gradi di acciaio cuciti secondo le richieste del cliente, assicurandogli la personalizzazione del prodotto e del servizio richiesto, garantendo la sua massima soddisfazione.



La realizzazione del prodotto è eseguita prestando la massima attenzione alle procedure e alle pratiche operative in modo da garantire ripetibilità e affidabilità.

La tracciabilità di ogni parte del processo permette di poter avere un “documento d’identità” completo di ciascun prodotto realizzato che ne identifica le materie prime utilizzate, gli impianti in cui ha transitato, gli operatori che hanno eseguito ciascuna operazione e i controlli effettuati. Ogni parte del processo è registrata e archiviata su un database interno che permette un controllo statistico di tutti gli aspetti chiave di realizzazione del prodotto.

Il servizio post-vendita permette poi di supportare il cliente anche nelle fasi successive grazie ad un team formato e in continuo aggiornamento e grazie ad un laboratorio interno che consente di effettuare analisi complete di ciascun problema rilevato.

Ogni reclamo avanzato dal cliente o non-conformità interna rilevata viene documentata e archiviata al fine di monitorare il livello qualitativo del prodotto/servizio.

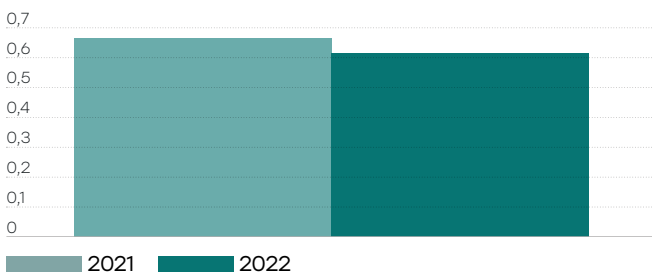
Gli indicatori proposti di seguito rappresentano in sintesi i 2 maggiori indicatori del cruscotto di valutazione dell’andamento qualitativo dei prodotti. Per entrambe gli stabilimenti vengono realizzati 2 indicatori distinti di percentuale di scarto e percentuale di magazzino calcolati come descritto sotto ad ogni grafico.

La produzione di ASONEXT e ASOFORGE non è mai destinata volontariamente al magazzino e quindi ogni inefficienza ed errore che avviene durante la fabbricazione del prodotto può sostanzialmente tradursi in due situazioni distinte:

- Il pezzo prodotto (o parte di esso) non è conforme alle specifiche richieste o contiene difetti tali da decretarne lo scarto completo senza possibilità di riutilizzo alcuno. Il pezzo è quindi definito “scarto”.
- Il pezzo prodotto (o parte di esso) non è conforme alle specifiche rispetto alle quali è stato fabbricato, ma può rispondere ad altre specifiche che lo rendono riutilizzabile per altre applicazioni. Il pezzo viene destinato a “magazzino”.

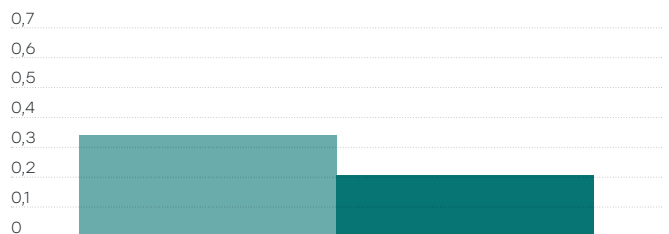
**ASONEXT**

Scarto %



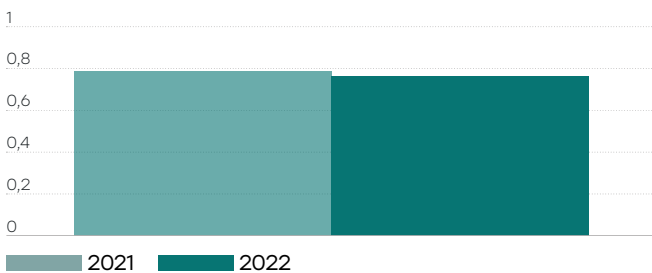
Scarto = peso materiale di scarto/totale prodotto (%)  
 Magazzino= materiale messo a magazzino per errata produzione/totale prodotto (%)  
 (obiettivo ASONEXT anno 2022 -0,70% scarto -0,15% magazzino)

Magazzino %



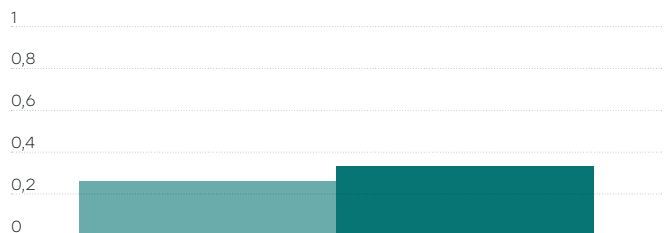
**ASOFORGE**

Scarto %



Scarto = peso materiale di scarto/totale processato (%)  
 Magazzino= materiale messo a magazzino per errata produzione/totale processato (%)  
 (obiettivo ASOFORGE anno 2022 -0,75% scarto -0,25% magazzino)

Magazzino %

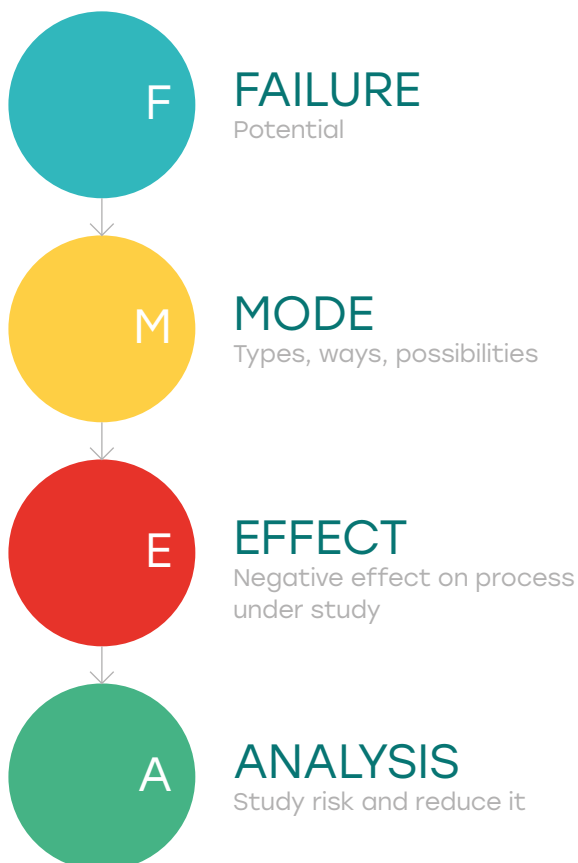


In relazione alla strategia di muoversi verso prodotti diversi a maggior complessità e a maggior valore aggiunto per far fronte alle nuove esigenze di mercato, si assiste di anno in anno a una rivalutazione degli obiettivi che non è sempre valutata al ribasso in quanto i nuovi prodotti rappresentano un aumento del rischio di “non conformità” e pertanto deve essere tenuto sotto controllo questo fattore ad ogni assegnazione dei target annuali.

#### 4.10.3 Miglioramento continuo

L'analisi secondo le metodologie 8D e 5W diventa uno strumento efficace per poter coordinare un piano di azioni preventive, correttive o migliorative atte alla soluzione di ogni eventuale accadimento.

Per la realizzazione di un piano di miglioramento efficace il Gruppo si avvale non solo dell'analisi dei reclami e delle non conformità interne, ma anche di strumenti dedicati all'analisi dei rischi; tra queste troviamo l'analisi FMEA (*Failure Mode and Effect Analysis*), la quale permette di valutare nel dettaglio ciascun aspetto del processo e di dedicarsi quindi alla riduzione del rischio di accadimento grazie alla realizzazione di progetti specifici.





#### 4.10.5 Principali qualifiche

Le qualifiche di prodotto e di processo rappresentano una dote importante per l'azienda che si sposa con la strategia legata alla valorizzazione del proprio servizio e della propria immagine rispetto al mondo esterno.

L'elenco presentato nelle tabelle di seguito riporta le principali qualifiche di prodotto con riferimento alle classi di acciaio e di dimensione coperte.

AZIENDA	PRODOTTI	REGOLAMENTO	CLASSI MATERIALI					Peso max (kg)	NOTE	
			AUSTENITICI	DUPLEX	MARTENSITICI	C	C-Mn			ALLOY
ASONEXT	Lingotti	LLOYD'S				●	●	●	65000	Navale
			●	●					31000	
		DNV-GL	●	●		●	●	●	92000	
		ABS				●	●	●	100000	
			●	●	●				50000	
		RINA	●	●					30000	
					●	●	●	●	65000	
	NKK	●	●	●	●	●	●	65000		
	TUV WO / PED	Vedi Scope of the approval						Vedi Scope	Pressure Vessels	

AZIENDA	PRODOTTI	REGOLAMENTO	CLASSI MATERIALI					Peso max (kg)	NOTE	
			AUSTENITICI	DUPLEX	MARTENSITICI	C	C-Mn			ALLOY
ASOFORGE	Barre forgiate	ABS	●	●	●	●	●	●	36000	Navale
		DNV-GL	●	●		●	●		42000	
						●	●	●	28000	
		LLOYD'S	●						31000	
		ISO17782 NORSOK M650	NORSOK M-630; ASTM A479; UNS S31803 - S32205; MDS D47 Rev.6							
	TUV WO / PED	Vedi Scope of the approval						Vedi Scope	Pressure Vessels	

Una qualifica di processo rilevante strategicamente per ASONEXT è rappresentata dal TPG che ha consentito un'opportunità importante per l'azienda di revisione totale del sistema qualità dettagliando ogni processo in maniera critica e particolareggiata consentendo una maggiore aderenza del sistema qualità alle fasi di produzione e controllo garantendo standardizzazione e ripetibilità.

TPG è un approccio settoriale alla valutazione della conformità che riunisce esperti tecnici del settore per stabilire i requisiti per l'accreditamento, **accreditare fornitori** e definire i requisiti operativi del programma. Il risultato è un approccio standardizzato al controllo dei Processi Speciali e una riduzione delle pratiche di audit per l'intero settore.



*This certificate is granted and awarded by the authority of the Transportation and Power Generation Accreditation Program to:*

***Asonext S.p.A. Unipersonale***

*via seriola 122  
Ospitaletto, 25035  
Italy*

*This certificate demonstrates conformance and recognition of accreditation for specific services, as listed in [www.eAuditNet.com](http://www.eAuditNet.com) on the Qualified Manufacturer's List (QML), to the revision in effect at the time of the audit for:*

***Steel Manufacturing***

Certificate Number: 232441012495  
Expiration Date: 31 May 2024  
Accreditation Length: 12 Months

**Jay Solomond**  
Executive Vice President & Chief Operating Officer

Performance Review Institute (PRI) | 161 Thorn Hill Road | Warrendale, PA 15086-7527

#### 4.10.6 R&D collaborazioni

##### GRI 2-29

Le attività di ricerca e sviluppo che Asonext ha portato avanti negli anni sono state da sempre svolte con l'apporto del proprio personale tecnico, ma anche con il supporto di consulenze mirate con lo scopo di raggiungere gli obiettivi preposti.

Tra le principali collaborazioni si citano:

**AQM:** Società senza scopo di lucro fondata nel 1982 che opera a servizio delle imprese metallurgiche e manifatturiere, sviluppando e trasferendo competenze d'eccellenza sui materiali industriali in svariati campi applicativi, sui loro processi produttivi, sul miglioramento continuo dell'organizzazione e sull'implementazione di sistemi di gestione integrati secondo standard internazionali nei vari campi di applicazione.

**LENOVYS:** società di consulenza direzionale che ha fatto evolvere il Lean Thinking in Lean Lifestyle, un nuovo modo di lavorare e di gestire l'Azienda per ottenere più risultati, con meno tempo, meno stress e più benessere.

**FONDAZIONE AIB:** è il sistema costituito da Associazione Industriale Bresciana per operare negli ambiti dell'istruzione e della formazione.

**RINA CONSULTING (Centro Sviluppo Materiali SpA):** player chiave nella ricerca e sviluppo sui materiali. Sono impegnati e in grado di: offrire competenze ad alto livello per le aziende che vogliono sviluppare materiali e processi, progettare e sviluppare impianti pilota e innovativi, attrezzature speciali di prova e riduzione dell'impatto ambientale.

**Università degli studi di Brescia:** con particolare riferimento alla facoltà di Ingegneria nei suoi indirizzi di Meccanica, Materiali e Chimica, offre un supporto tecnico e tecnologico nello sviluppo di nuovi prodotti e processi.

Oltre alla rete di consulenze diventa fondamentale partecipare anche ad eventi, convegni, fiere e tavoli di lavoro del settore per incrementare il proprio livello professionale e di know-how e ampliare la rete di conoscenze.

Attivazione di un dottorato di ricerca presso la Facoltà di Ingegneria (dal 01.11.2021) a tema "Simulazione di colaggio lingotti da forgia al fine di ottimizzare il prodotto finale", e un dottorato presso la Facoltà di Giurisprudenza, attivato in data 01.01.2023 a tema "Business & Law – Istituzioni e Impresa: valore, regole e responsabilità sociale".

**Alta Scuola per l'Ambiente – ASA – Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia:** si propone di rispondere alla complessità delle trasformazioni economiche, sociali e culturali proponendo nuove soluzioni per la tutela dell'ambiente e per lo sviluppo sostenibile. Attivazione, a far data dal 02 novembre 2022, di due stage dei master in Gestione e Comunicazione della Sostenibilità e Governance dell'Ambiente per l'Ecologia Integrale.

# 5 PERFORMANCE AMBIENTALI

GRI 3-3



# 5.1 RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE

## 5.1.1 Produzione di rifiuti e gestione impatti significativi connessi ai rifiuti

GRI 306-1, 306-2

L'attività siderurgica svolta dal Gruppo Asonext basa la produzione di acciaio sull'utilizzo di rottami ferrosi riciclati nei forni elettrici. Il ricorso a tale pratica consente un considerevole risparmio energetico e di risorse naturali in quanto evita il ricorso al cosiddetto ciclo integrale (BF/BOF) che fa uso di materie prime, quali il minerale di ferro e il carbon fossile.

In linea generale, i rottami in ingresso possono essere catalogati come: rifiuto rottame, end of waste conforme al regolamento UE 333/2011 e sottoprodotto di cui all'art. 184 bis del D.lgs 152/2006.

Dal ciclo produttivo del Gruppo Asonext decadono cinque tipologie principali di rifiuti:

- **Le scorie di acciaieria:** sono scarti di produzione non pericolosi derivanti dal ciclo di fusione con forno elettrico o dai processi di affinazione dell'acciaio solitamente svolti nei forni LF. Sono materiali ricchi di ossidi di Silicio, Ferro e Calcio che possono essere riciclati presso impianti di recupero autorizzati;
- **Le polveri di abbattimento fumi:** sono rifiuti classificati pericolosi e decadono dalla filtrazione dei fumi prodotti durante le attività svolte presso gli stabilimenti del Gruppo;
- **Le scaglie di laminazione:** sono ossidi di ferro che si originano a seguito dei processi ossidativi che coinvolgono i lingotti lavorati dalla forgia. A valle del ciclo di riscaldamento, prima della forgiatura, l'apertura della porta del forno richiama aria all'interno della camera. L'ossigeno ossida il primo strato superficiale del lingotto caldo, trasformando il ferro metallico in un composto solido che si distacca a seguito delle successive percussioni dei martelli in fase di forgiatura;

- **Trucioli:** rottame ferroso titolato, asportato dalle lavorazioni superficiali sul lingotto forgiato, svolte dalla forgia e riconsegnato all'acciaieria per una nuova fusione;
- Refrattari provenienti dalle attività rifacimento forni e siviere.

Sono prodotte anche altre tipologie di scarti di produzione, derivanti da attività di manutenzione svolte presso gli impianti.

Gli impatti connessi al tema rifiuti sono gestiti per mezzo di apposite procedure ambientali del Sistema di Gestione Integrato.

La gestione documentale dei rifiuti avviene per mezzo di opportuni software gestionali che garantiscono la completa tracciabilità dei rifiuti in ingresso e in uscita, oltre ad una completa automazione delle registrazioni dei dati di carico e scarico, ai fini fiscali (EER, MUD, O.R.SO.).

Sono sempre privilegiate prassi volte alla diminuzione a monte della produzione di rifiuti e, in subordine, opzioni che prevedano il riciclo di materia dei rifiuti prodotti, in un'ottica di economia circolare. Ne consegue che l'opzione dello smaltimento è sempre considerata residuale rispetto a quelle sopra citate.

## 5.1.2 Rifiuti prodotti

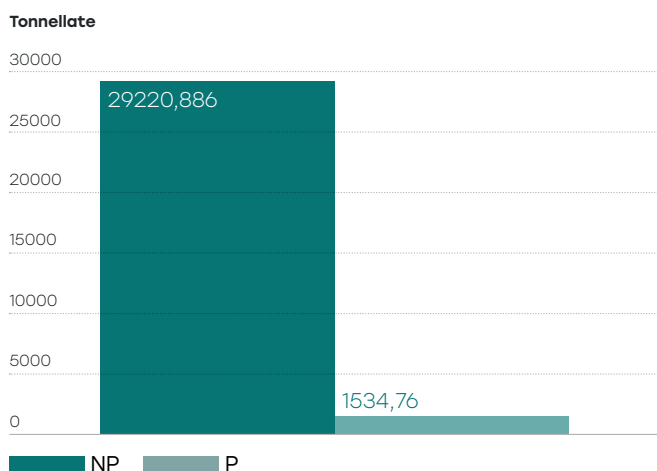
GRI 306-3

Di seguito si elencano i rifiuti prodotti e conferiti nel corso del biennio 2021-2022. Nella tabella sono indicati i dati aggregati del Gruppo Asonext, separati per EER. I rifiuti pericolosi sono contraddistinti dall'asterisco.

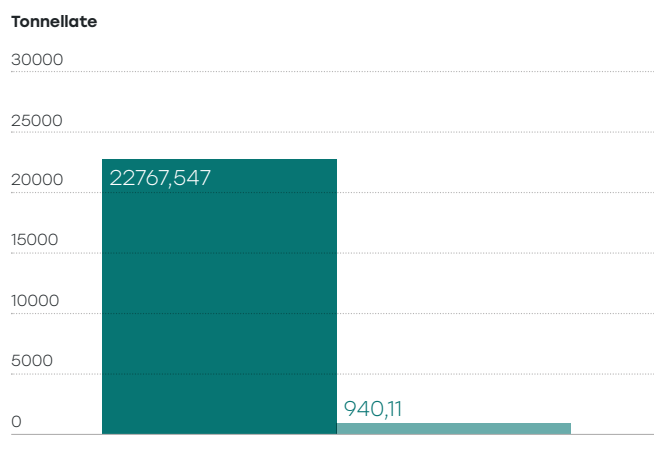
CER	CATEGORIA MERCEOLOGI	P/NP	U.M.	TOTALE 2021	TOTALE 2022
10.02.02	Scorie di acciaieria	NP	Ton	23.755,60	17.523,58
10.02.07*	Polveri abbattimento	P	Ton	1.460,79	892,82
10.02.10	Scagli di laminazione	NP	Ton	1.232,54	858,35
12.01.01	Trucioli ferrosi	NP	Ton	1.289,65	1.561,75
12.01.09*	Emulsioni oleose	P	Ton	3,76	0,00
12.01.12*	Cere e grassi	P	Ton	2,30	3,38
12.01.18*	Fanghi di rettifica	P	Ton	2,34	10,89
12.01.21	Corpi d'utensile	NP	Ton	2,19	2,49
13.01.10*	Oli minerali	P	Ton	10,64	6,44
13.08.02*	Emulsioni oleose	P	Ton	16,89	9,72
15.01.01	Imballaggi di carta	NP	Ton	29,84	16,61
15.01.02	Imballaggi di plastica	NP	Ton	6,15	7,08
15.01.03	Imballaggi di legno	NP	Ton	121,52	93,99
15.01.06	Imballaggi in materiali mist	NP	Ton	37,21	28,99
15.01.10*	Imballaggi contaminati	P	Ton	-	0,18
15.02.02*	Assorbenti/maniche filtranti	P	Ton	6,74	3,21
16.01.04	Veicoli fuori uso	NP	Ton	105,59	137,22
16.01.07*	Filtri dell'olio	P	Ton	0,12	0,25
16.01.21*	Componenti periclosi	P	Ton	0,96	0,45
16.02.11*	Apparecchiature con cfc	P	Ton	0,00	1,01
16.02.13*	Apparecchiature pericolose	P	Ton	0,34	1,11
16.02.14	Apparecchiature non pericolose	NP	Ton	0,54	16,19
16.02.16	Componenti elettrici	NP	Ton	1,14	7,04
16.03.03*	Rifiuti inorganici pericolosi	P	Ton	11,86	0,00
16.05.06*	Reagenti di laboratorio	P	Ton	0,06	0,00
16.06.01*	Batterie al piombo	P	Ton	1,21	0,00
16.11.02	Refrattari a base di carbonio	NP	Ton	14,35	0,00
16.11.04	Refrattari	NP	Ton	1.103,08	1.129,82
17.04.01	Rame e brozo	NP	Ton	5,47	0,32
17.04.02	Alluminio	NP	Ton	0,43	0,00
17.04.05	Ferro e acciaio	NP	Ton	1.514,59	1.194,27
17.06.03*	Fibre ceramiche	P	Ton	16,75	10,65
17.06.04	Materiale da demolizione	NP	Ton	0,00	0,07
19.09.05	Resine addolcitore	NP	Ton	1,00	0,00
20.01.21*	Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	P	Ton	-	0,07
20.03.04	Fanghi delle fosse settiche	NP	Ton	-	3,70
<b>TOTALE</b>				<b>30.755,65</b>	<b>23.707,66</b> <b>(-22%)</b>
<b>Produzione Specifica</b>			<b>Ton rifiuto/ ton acciaio</b>	<b>0,227</b>	<b>0,223 (-1,76%)</b>

### Ripartizione rifiuti pericolosi e non pericolosi

#### TOTALE 2021



#### TOTALE 2022



I principali rifiuti prodotti dal Gruppo sono i seguenti:



### 5.1.3 Destinazione dei rifiuti prodotti

GRI 306-4, 306-5

Le politiche ambientali del Gruppo Asonext privilegiano l'avvio dei rifiuti prodotti verso impianti finali di recupero, in ossequio ai principi di cui all'art. 176 del D.lgs 152/2006.

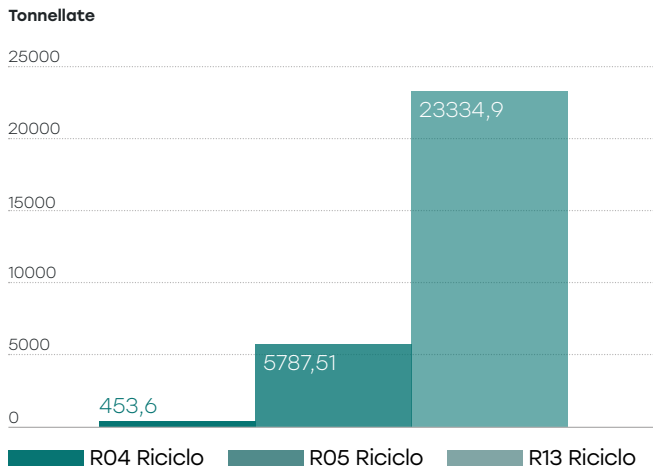
Tutti i rifiuti prodotti dal Gruppo sono trasferiti presso impianti ex-situ. Di seguito si riportano i dati aggregati che dimostrano un tasso di riciclo dei rifiuti prodotti pari al 96%-99%.

DESTINAZIONE RIFIUTO	CLASSIFICAZIONE (NP/P)	TOTALE 2021 (TON)	TOTALE 2022 (TON)
RECUPERO	NP	28.342,62	22.577,72
	P	1233,21	23387,17
<b>Totale RECUPERO</b>		<b>29.575,83</b>	<b>23.387,17</b>
SMALTIMENTO	NP	772,67	52,54
	P	407,33	267,95
<b>Totale SMALTIMENTO</b>		<b>1180,00</b>	<b>320,49</b>
<b>Totale GENERALE</b>		<b>30.755,83</b>	<b>23.707,66</b>

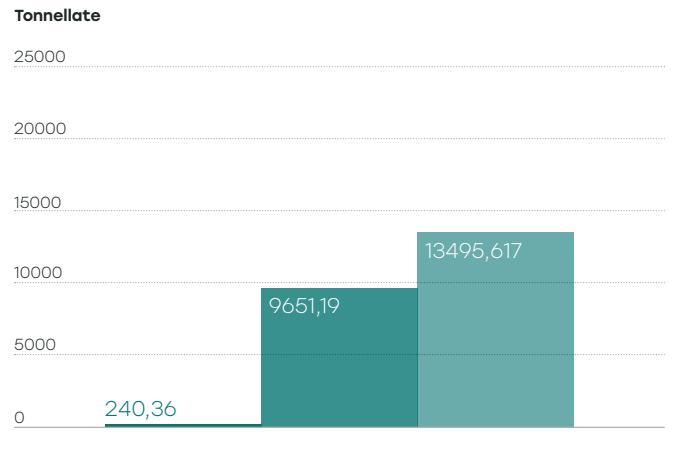
Nel grafico seguente si riportano le principali operazioni svolte sui rifiuti avviati a recupero nel corso del biennio 2021-2022.

#### Operazioni svolte sui rifiuti prodotti avviati a recupero

##### TOTALE 2021 (TON)



##### TOTALE 2022 (TON)



Nella tabella seguente si riportano le operazioni di recupero svolte sui rifiuti pericolosi prodotti nel corso del biennio 2020-2021.

OPERAZIONE RECUPERO	TOTALE 2021 (TON)	TOTALE 2022 (TON)
R04 RICICLO	52.000	-
R13 RICICLO	1.181.210	809.450
<b>TOTALE</b>	<b>1.233.210</b>	<b>809.450</b>

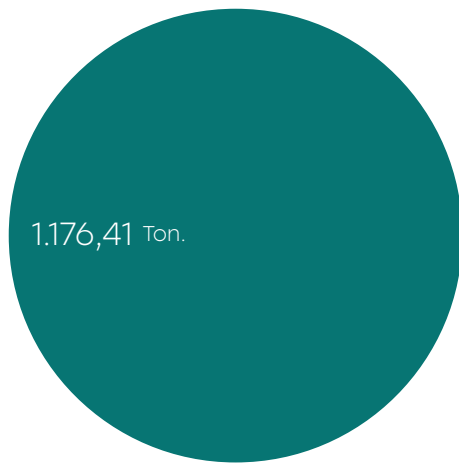


Con riferimento al EER 120101 prodotto da Asoforge, è utile segnalare che lo stesso decade dalle operazioni di trattamento superficiale svolte sul lingotto conferito dalla capogruppo Asonext. In un’ottica di ottimizzazione e circolarità infragruppo, il rifiuto so-

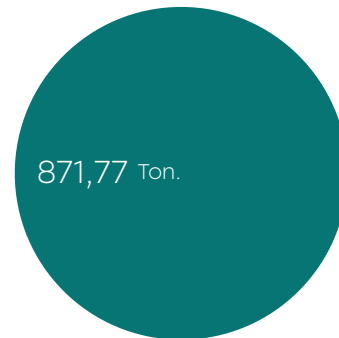
pra citato-formalmente prodotto da Asoforge- è riconsegnato con formulario all’acciaieria Asonext e sottoposto a una nuova fusione, con operazione R13 per R4 (grafico a torta sotto riportata).

**Produttore Asoforge:  
EER 120101 rifuso in Acciaieria (tonnellate)**

**2021**



**2022**

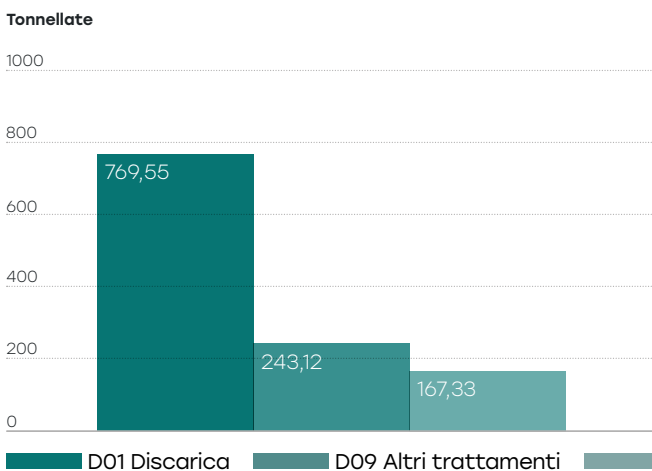


La rimanente parte di rifiuti prodotti da Asonext è stata avviata a smaltimento. Si precisa che per alcune tipologie di rifiuti (ad es. alcune polveri di abbattimento fumi prodotte dall’area inox), attualmente non esistono opzioni di recupero sicure da un punto di vista ambientale.

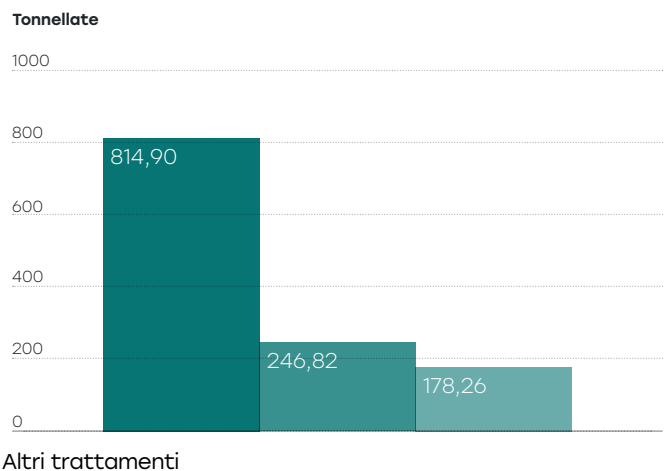
Nel glossario è riportata una descrizione del significato delle sigle di smaltimento/recupero.

**Attività svolte sui rifiuti avviati a smaltimento**

**TOTALE 2021 (TON)**



**TOTALE 2022 (TON)**



## 5.2 GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

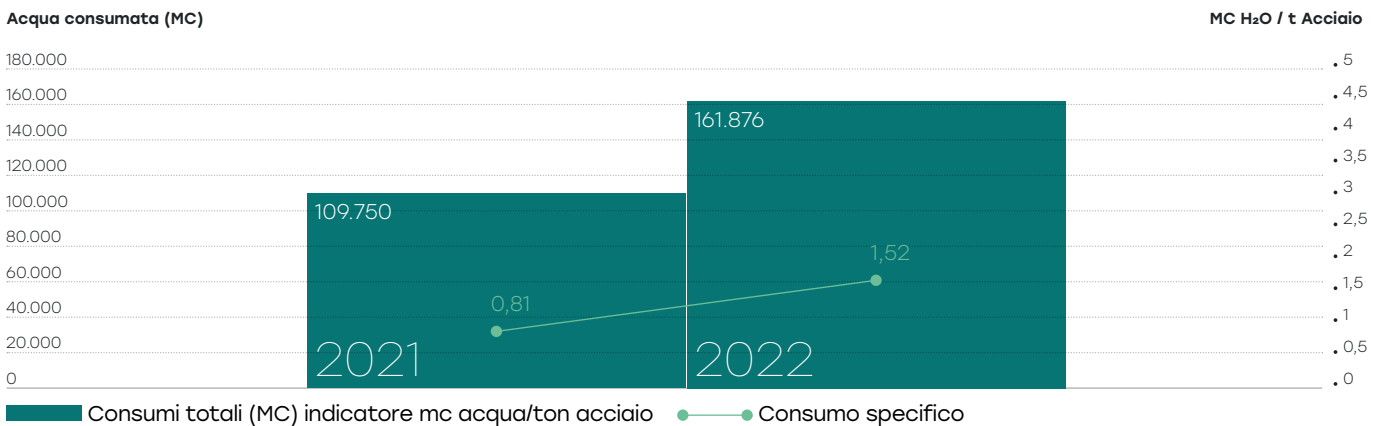
### 5.2.1 Prelievo idrico

#### GRI 303-3

I prelievi idrici sono correlati agli usi igienico-sanitari e agli scopi produttivi riconducibili al condizionamento dei gas caldi dei forni, all'abbattimento della temperatura durante le operazioni di fusione rottame, al raffreddamento degli organi motore, meccanici e alla riduzione della polverosità nella fase di umidificazione scorie. Nella forgia l'acqua è utilizzata anche per eseguire trattamenti termici sui semilavorati.

Il Gruppo Asonext monitora i propri consumi e adotta sistemi di raccolta, trattamento e ricircolo delle acque meteoriche. Gli impianti di trattamento acque sono sottoposti a regolari cicli di manutenzione. In entrambi i siti produttivi -che non ricadono in zone a stress idrico- l'acqua proviene sia dalla falda acquifera, sia dal pubblico acquedotto. Nel grafico seguente si riportano i dati aggregati del biennio 2021-2022.

### Consumi idrici



Nel grafico è altresì rendicontato il consumo specifico della risorsa (mc H<sub>2</sub>O/ton acciaio). Si rileva che nel 2022 c'è stato un incremento dello stesso legato principalmente a due fattori:

- due perdite di acqua di difficile risoluzione (dovute a guasti sulle tubazioni interne);
- un calo della produzione di acciaio e forgiati, a fronte di consumi idrici fissi incompressibili, necessari per il corretto mantenimento degli impianti.

## 5.2.2 Scarichi idrici

### GRI 303-4

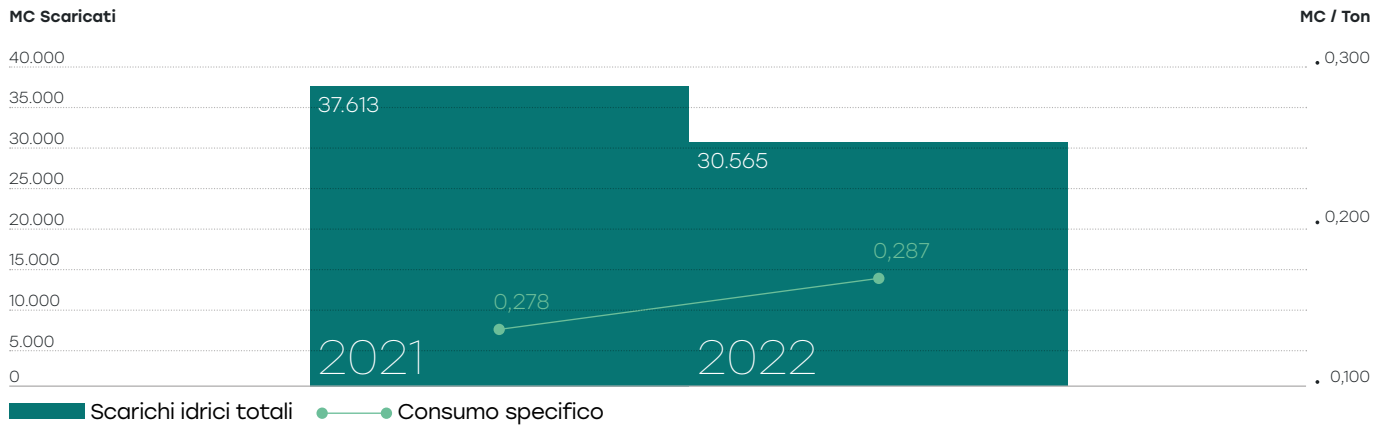
Gli scarichi idrici derivano principalmente dalle acque meteoriche da dilavamento piazzali. Nella tabella seguente sono riportati gli scarichi idrici autorizzati e riconducibili agli impianti del Gruppo Asonext.

Gli stessi sono sottoposti a controlli periodici di conformità, in base al piano di monitoraggio e controllo autorizzato ed in funzione del corpo recettore: pubblica fognatura o CIS (corpo idrico superficiale).

SITO	SIGLA SCARICO (da autorizzazione)	TIPOLOGIA DI ACQUE SCARICATE	RECETTORE
Asonext Ospitaletto acciaieria	S1	Civili e meteoriche di prima pioggia	Pubblica fognatura
	S2	Civili e meteoriche di prima pioggia	Pubblica fognatura
	S3	Troppo pieno raffreddamento	Cis
	S4a	Meteoriche seconda pioggia	Cis
	S4b	Meteoriche seconda pioggia	Cis
	S5	Meteoriche seconda pioggia	Cis
Asoforge Castegnato	S1	Meteoriche di prima pioggia	Cis

Il grafico rappresenta i volumi totali di acqua reflua scaricata in pubblica fognatura o corpo idrico superficiale, espressi in mc assoluti e rapportati alle tonnellate di Acciaio prodotto e lavorato.

### Scarichi idrici



Si nota una diminuzione dei quantitativi immessi nei corpi idrici. Tra il 2021 e il 2022 il consumo specifico è leggermente aumentato (+ 3,2%), principalmente a causa della diminuzione della produzione totale degli impianti Asonext.

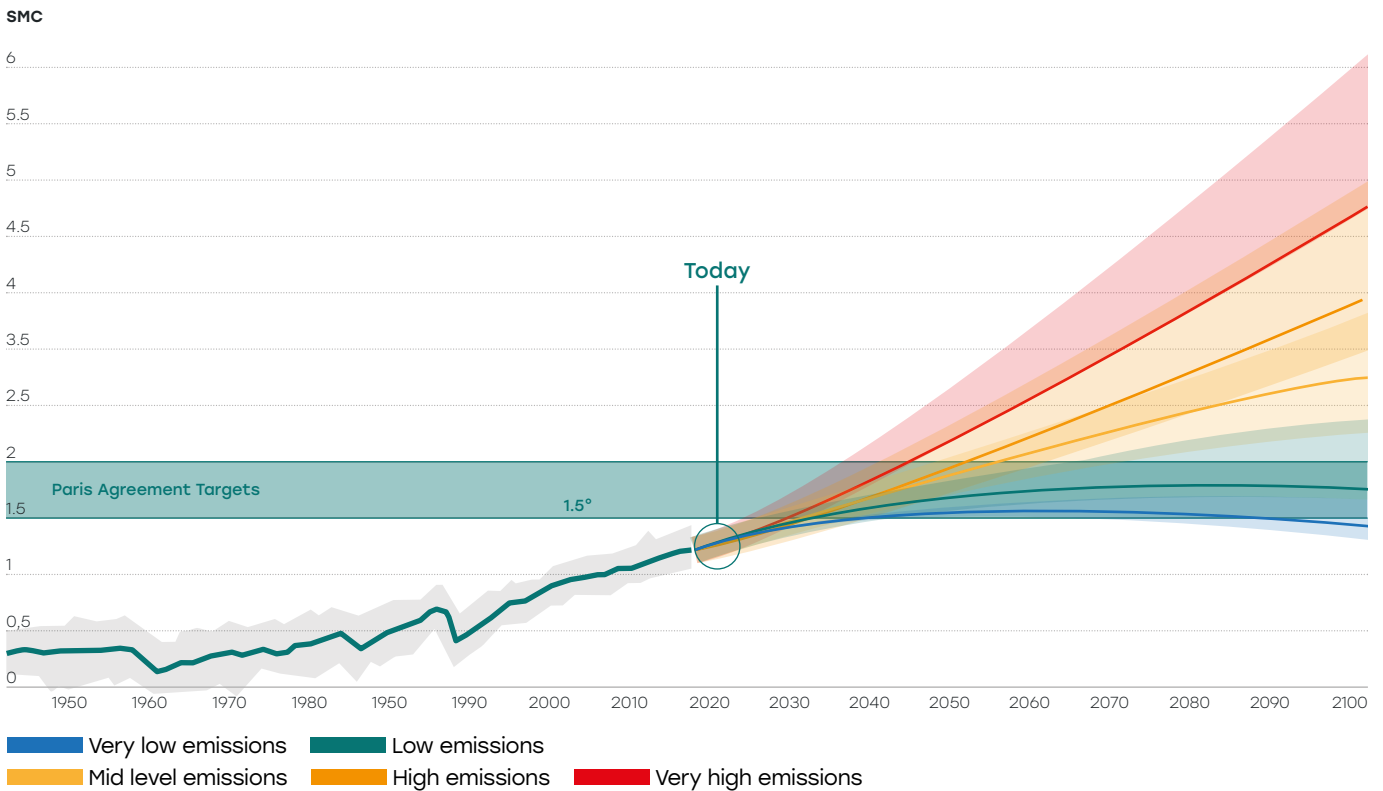
Le acque, prima di essere immesse nei corpi recettori, subiscono dei trattamenti di dissabbiatura/di-soleazione. A valle delle fasi di depurazione, le concentrazioni degli analiti ricercati rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente. I dati relativi al piano di monitoraggio sono comunicati all'Autorità di controllo con frequenza annuale, per mezzo del portale AIDA-Vispo. Nel corso del periodo 2021-2022 non sono stati registrati episodi di superamento limiti.

# 5.3 LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

La lotta ai cambiamenti climatici è ormai indifferibile. Si tratta di un'emergenza planetaria reale, grave e imminente che necessita -per un suo contenimento- di un approccio multidisciplinare che coinvolga la politica, i singoli cittadini, passando per tutti i settori economico-produttivi, compreso quello industriale.

Il grafico seguente mostra diversi scenari di variazione della temperatura superficiale del globo terrestre, in funzione delle possibili azioni di mitigazione da intraprendere a livello internazionale.

Global surface temperature °C Above 1950-1900



In tale nuovo e urgente contesto, il Gruppo Asonext si è posto l'obiettivo di ridefinire il proprio paradigma produttivo e pianificare una fase di transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Nel biennio 2021-2022 ha posto le basi per rilevare la propria impronta di carbonio e ha misurato le emissioni dirette e indirette in base alla norma ISO 14604. Grazie alle misurazioni svolte ha calcolato i fattori di emissione specifici che saranno la base per monitorare i miglioramenti conseguiti.

Nel presente documento saranno rendicontate le emissioni dirette (SCOPE 1) e quelle indirette (SCOPE 2). Sono in fase di consolidamento le metodologie di raccolta dati e calcolo emissioni indirette (SCOPE 3), in conformità alla norma ISO 14064-1.

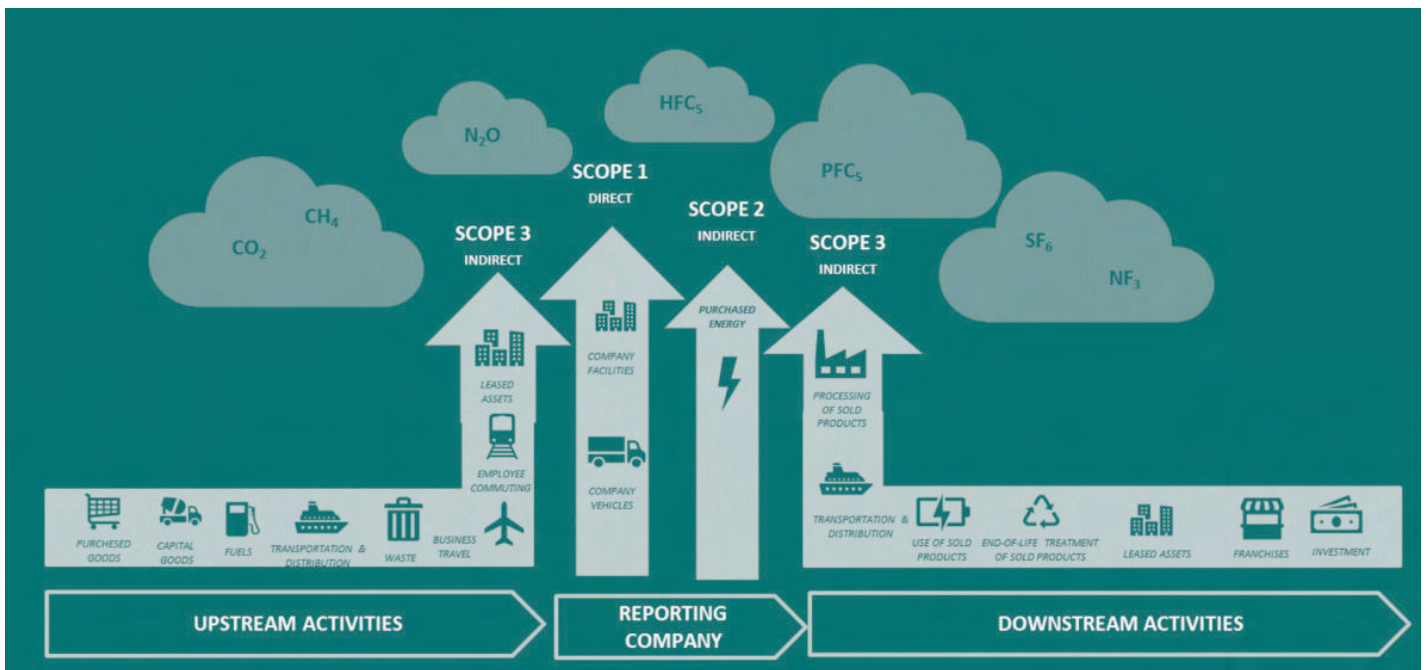


Immagine: «Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard - GHG Protocol»

### 5.3.1 Emissioni dirette di GHG (SCOPE 1)

#### GRI 305-1

Le aziende del Gruppo Asonext rientrano nel perimetro del regolamento ETS, meccanismo di mercato previsto dalla direttiva 378/2003, che ha il fine di monitorare e ridurre le emissioni dirette di gas ad effetto serra in diversi settori industriali, compreso quello siderurgico.

Il sistema ETS prevede un quantitativo massimo di quote di CO<sub>2</sub> che possono essere emesse nel corso di un determinato anno. Ne consegue che, in funzione della propria capacità produttiva, ogni singola azienda sottoposta al regime ETS può emettere solo una determinata quantità annua di CO<sub>2</sub>. Superata la soglia prestabilita dal sistema ETS, l'azienda deve accedere al mercato di scambio delle quote e acquistare le quote (tonnellate) di CO<sub>2</sub> mancanti. Il sistema di scambio si basa sul meccanismo della domanda/offerta, pertanto, il prezzo subisce delle oscillazioni in funzione della reale disponibilità-necessità di quote CO<sub>2</sub>. Facendo leva su meccanismi economici, ne

consegue che più il prezzo della quota di CO<sub>2</sub> aumenta, più l'azienda sarà incentivata ad introdurre tecnologie low carbon nel proprio ciclo produttivo.

Tra le emissioni dirette sono considerate:

- combustione stazionaria dovuta in particolare da gas naturale approvvigionato da rete nazionale;
- gasolio utilizzato per motopompe antincendio e gruppi elettrogeni;
- combustione mobile derivante dagli automezzi interni di proprietà (ceste, muletti, auto aziendali);
- emissioni di processo (applicabile alla sola acciaieria, si veda sintesi nella tabella sottostante);
- emissioni fuggitive da gas fluorurati contenuti in chiller e gruppi frigo.

Nella seguente tabella sono indicati i contributi in termini di emissione di CO<sub>2</sub> derivanti dalle singole categorie merceologiche prese in esame.

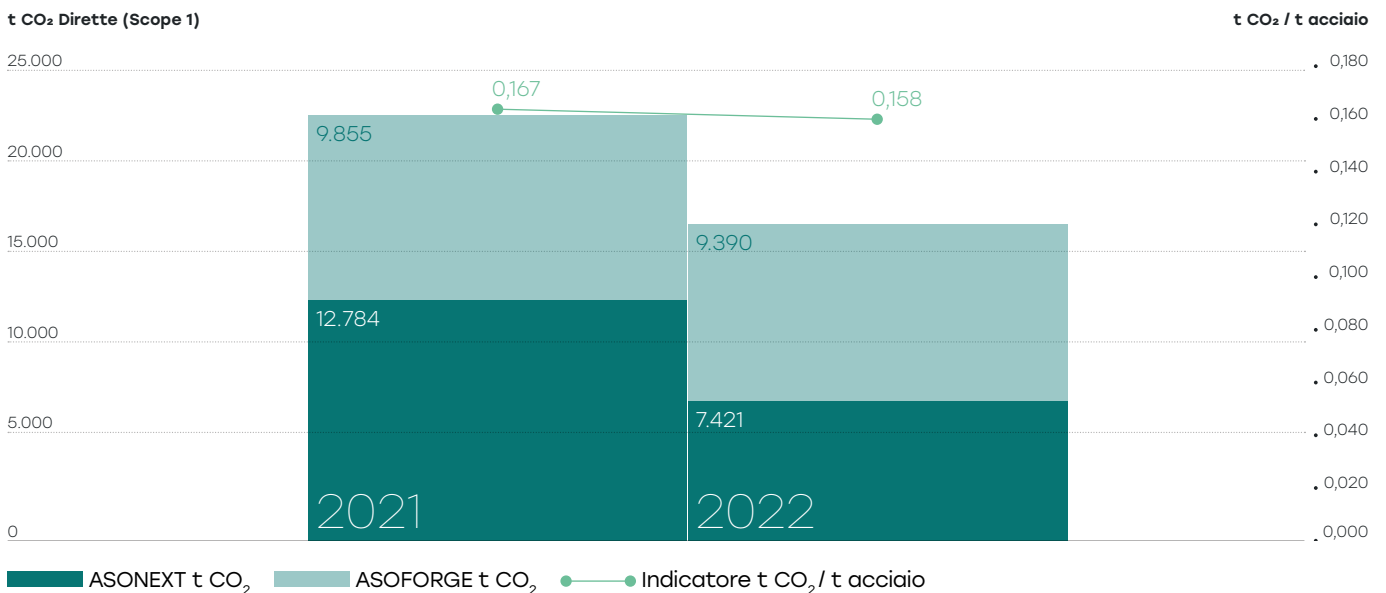
DESCRIZIONE FLUSSO	CONTRIBUTO
ROTTAMI DI ACCIAIO	POSITIVO
GHISA/ROTTAMI DI GHISA	POSITIVO
COMPONENTI PER LEGHE (ES. FESI, FEMN)	POSITIVO
POLVERI	NEGATIVO
CALCE (DOLOMITICA E CALCICA)	POSITIVO
SCORIE	NEGATIVO
ACCIAIO SPILLATO	NEGATIVO
ELETTRODI	POSITIVO
GRAFITE	POSITIVO
ANTRACITE	POSITIVO
GAS NATURALE (CH <sub>4</sub> )	POSITIVO

Nel biennio 2021-2022 si è assistito ad una notevole diminuzione delle emissioni dirette di CO<sub>2</sub> (Scope 1). In particolare, si è passati da 22.639 tonnellate a 16.811 tonnellate di CO<sub>2</sub>, con un calo del 25,73%, raggiunto grazie alle seguenti scelte operative, introdotte principalmente nell'acciaieria:

- installazione di nuovi macchinari ad alta efficienza energetica
- modifica delle prassi operative
- diminuzione e ottimizzazione della produzione, destinata a prodotti di alta qualità, di nicchia e conseguentemente con un maggiore valore aggiunto.

SITO	2021 (TON CO <sub>2</sub> )	2022 (TON CO <sub>2</sub> )
ASONEXT	12.784	7.421
ASOFORGE	9.855	9.390
<b>TOTALE</b>	<b>22.639</b>	<b>16.811</b>

### Scarichi idrici



L'indicatore tCO<sub>2</sub> diretta/t acciaio è leggermente migliorato, ma ha subito l'influenza dei fattori specifici di emissione di Asoforge. La controllata -a fronte di una diminuzione delle tonnellate di produzione netta- ha registrato un aumento del 18% circa del numero di pezzi gestiti (con conseguente aumento del numero di trattamenti effettuati), a causa della variazione del mix produttivo.

Le emissioni gassose sono presidiate per mezzo di opportuni sistemi di aspirazione. Esse devono essere dunque convogliate e trattate al fine di rispettare i limiti imposti dalla normativa vigente. In totale sono presenti 25 punti di emissione in atmosfera, il cui piano di monitoraggio è gestito dall'ufficio HSE, in conformità alle prescrizioni autorizzative.



Tra le 25 emissioni in atmosfera installate, la più significativa è l'emissione E3 dell'acciaiera, legata al comparto EAF e che riceve i fumi della dog-house del forno elettrico ad arco in essa installato. L'emissione è dotata di un sistema di controllo automatizzato SME che registra in tempo reale i dati di portata e polverosità dei fumi trattati dai sistemi di abbatti-

mento. Di seguito si riportano i dati di monitoraggio relativi al biennio 2021-2022.

I dati relativi al piano di monitoraggio sono comunicati all'Autorità di controllo con frequenza annuale, per mezzo del portale AIDA-Vispo.

#### EMISSIONE E3 FORNO ELETTRICO EAF

PARAMETRI CHIMICI	UNITÀ MISURA	LIMITE AIA 2017	2021	2021
POLVERI (pts)	mg/Nmc	5	<0,3	<0,3
NOX (ESPRESSI COME NO2)	mg/Nmc	300	105	14
HF	mg/Nmc	2	0,2	<0,2
PCDD/PCDF (MEDIA)	ng I-TEQ/Nmc	0,1	0,0029	0,0022



### 5.3.2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (SCOPE 2)

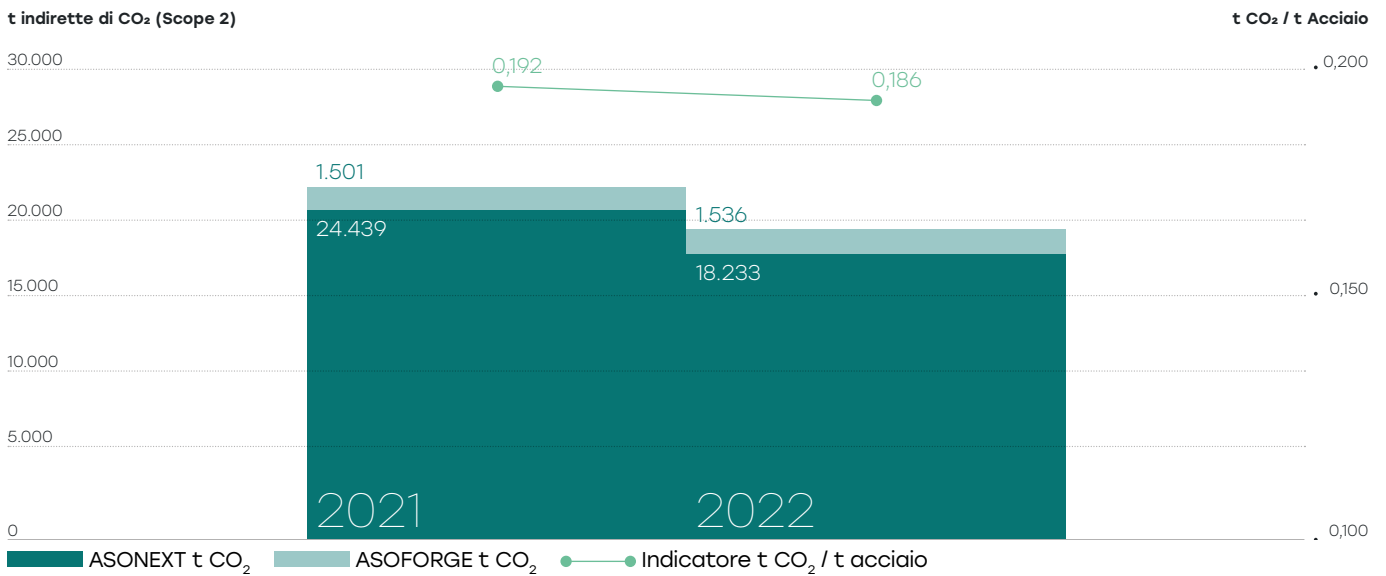
#### GRI 305-2

Tra le emissioni indirette da energia importata sono considerate la generazione di energia elettrica acquistata e impiegata nei due stabilimenti. All'interno dei confini dell'organizzazione sono presenti sistemi di autoproduzione di energia elettrica: l'impianto fotovoltaico della Forgia e gli impianti di emergenza. Non è presente in nessun stabilimento un import di altri vettori energetici quali vapore o energia termica.

Le emissioni relative all'energia elettrica acquistata dall'organizzazione sono contabilizzate sia secondo l'approccio *location-based*<sup>4</sup>, sia secondo l'approccio *market based*<sup>5</sup>.

Nel grafico seguente si riportano le emissioni indirette di CO2 derivanti dall'acquisto di energia elettrica (approccio *location-based*<sup>6</sup>).

#### Emissioni indirette di CO<sub>2</sub>



Nel biennio 2021-2022 si è assistito ad una diminuzione sia dei quantitativi assoluti di CO2 indiretta emessa che è passata da 25.940 t a 19.769 t (- 23%). Il fattore di emissione specifica è calato di circa il 3%.

<sup>4</sup> Il fattore di conversione *location-based* è pari a 0,255 KgCO<sub>2</sub>/Kwh, come da report GHG Accounting 2021

<sup>5</sup> Il fattore di conversione *market-based* è pari a 0,457 KgCO<sub>2</sub>/Kwh, come da report GHG Accounting 2021

<sup>6</sup> L'approccio *market based* fornisce i seguenti risultati:

- CO2 indiretta emessa nel 2021: 46.488 t
- CO2 indiretta emessa nel 2022: 35.428 t

# 5.4 EFFICIENZA ENERGETICA

GRI 302-1, 302-3, 302-4

Il ciclo produttivo dell'acciaio richiede un elevato utilizzo di energia elettrica e termica. La prima è necessaria soprattutto in acciaieria ed è utilizzata prevalentemente per la fusione del rottame ferroso e l'affinazione dell'acciaio liquido. Il metano è utilizzato sia in Acciaieria che in Forgia per il riscaldamento/mantenimento delle siviere e per il riscaldamento dei lingotti da forgiare.

Asonext persegue in modo costante il monitoraggio delle proprie performance ambientali, valutando i livelli di consumo energetico, derivanti dalle proprie attività di business.

Il fabbisogno energetico richiesto per l'implementazione di quest'ultime richiede al Gruppo un'oculata gestione delle risorse e un'attenta pianificazione delle iniziative di efficientamento energetico. Per tale scopo l'Azienda ha nominato un Energy Manager che gestisce gli aspetti e gli impatti correlati alle attività svolte, propone soluzioni per il risparmio energetico e monitora l'andamento dei consumi del Gruppo.

L'attenzione all'efficientamento energetico ha portato all'adozione di una serie di iniziative e innovazioni di processo, a partire dal 2021 con evidenti benefici sia sul fronte della riduzione dei costi sia su quello dell'impatto ambientale.

Le iniziative sono proseguite nel corso del 2022. Asonext ha attuato e mantenuto programmi di miglioramento per limitare l'impatto ambientale dei propri prodotti, soprattutto dal punto di vista energetico. In particolare:

- sostituzione o installazione di macchinari, impianti e/o apparecchi per l'efficientamento energetico (ad esempio attraverso *relamping* o installazione di software di *operational intelligence* finalizzati al monitoraggio e ottimizzazione dei consumi energetici;
- installazione di sistemi di riscaldamento recuperativi;
- programma per l'installazione di pannelli fotovoltaici sulle coperture dei capannoni di Asoforge;
- progetto S.P.A.C.E for Steel (si veda § 7.1);
- trasporto dei lingotti caldi verso la forgia con semirimorchi coibentati.

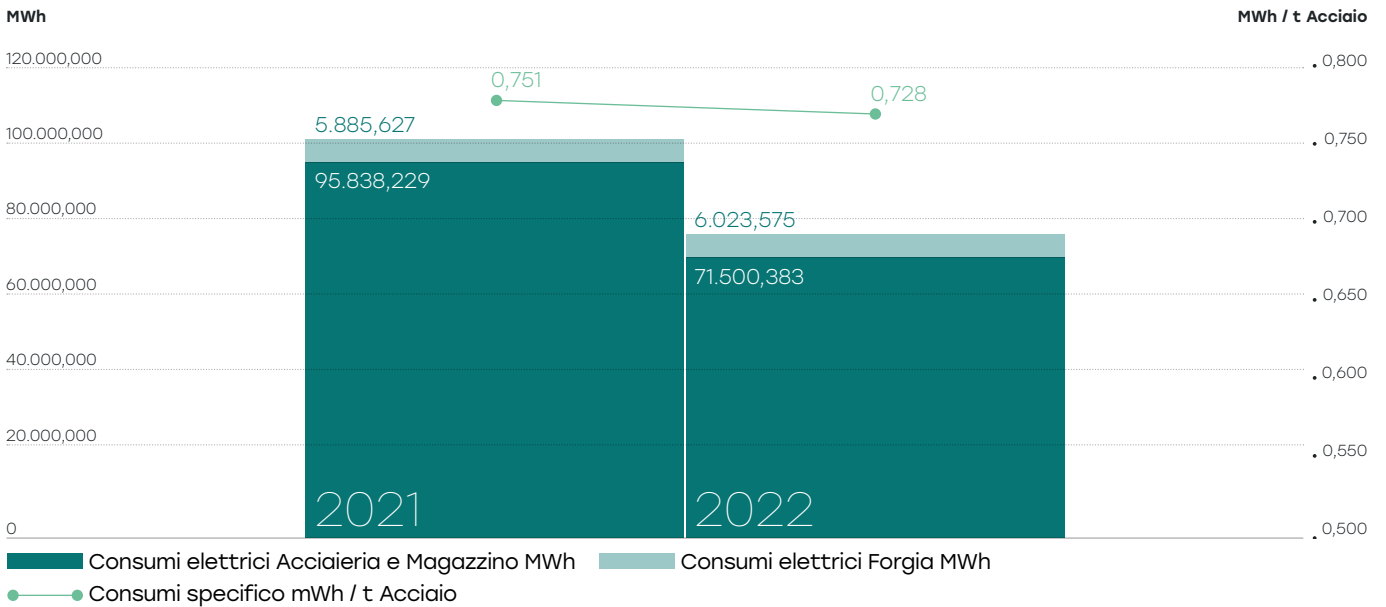
Il progetto "Green Metal", sviluppato con il Consorzio RAMET, il Consorzio Italiano Biogas e la società Boston Consulting Group.

*Il progetto, che si innesta nel PNRR e si basa sul D.M. Ambiente del 15 settembre 2022, ha lo scopo di sviluppare un consorzio di aziende sidermetallurgiche bresciane per consolidare la domanda e assicurare la disponibilità di green fuels, nonché effettuare investimenti mirati in un'ottica di decarbonizzazione del ciclo produttivo siderurgico, grazie all'utilizzo di biometano con garanzie di origine.*

### 5.4.1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione e intensità energetica

Come descritto in premessa le principali fonti energetiche utilizzate da Asonext sono energia elettrica e metano, i cui consumi sono riportati nei grafici seguenti.

#### Consumi elettrici

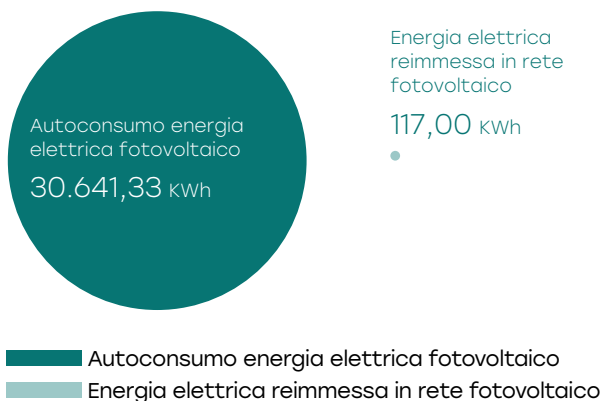


Dalla lettura del grafico si nota che, nel biennio 2021-2022 i consumi assoluti di energia elettrica sono calati del 23,79% (da 366.202,8 GJ a 279.086,4 GJ). Anche il consumo specifico è diminuito del 3%.

Nel corso del 2022 Asoforge ha completato la prima fase di installazione delle coperture fotovoltaiche. Nel periodo luglio-agosto sono stati installati sui tetti dei capannoni nr. 4+5 i primi 479 KWp, che sono stati

collegati alla rete elettrica ad ottobre. Nei primi tre mesi di funzionamento sono stati generati 30.758,33 KWh di energia elettrica. Di questi circa 117 KWh sono stati restituiti alla rete elettrica, pari allo 0,3% della produzione di energia rinnovabile prodotta con l'impianto fotovoltaico. L'autoconsumo da fonte rinnovabile ha coperto lo 0,5% del fabbisogno energetico della forgia.

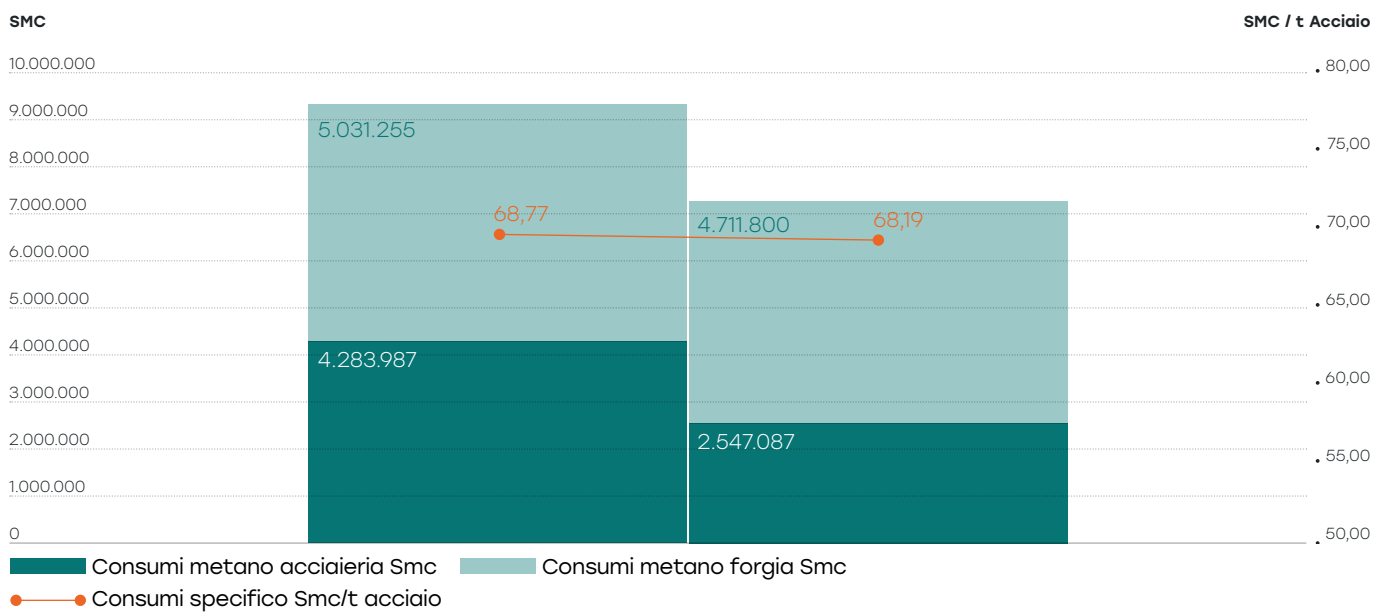
#### Anno 2022 Fotovoltaico Asoforge



### 5.4.2 Consumi di gas naturale

Dalla valutazione dei dati si rileva che, nel biennio 2021-2022 i consumi assoluti di gas naturale sono calati del 21% (da 325.120 GJ a 256.707 GJ).

#### Consumi gas naturale



La diminuzione dei consumi è principalmente legata alle misure di risparmio energetico introdotte -in via sperimentale- partendo dall'acciaieria.

Come nel caso del fattore di emissione di CO2 diretta (§ 5.3.1), anche l'indicatore Smc/t acciaio è diminuito di circa lo 0,9%, trainato dall'andamento dei consumi di Asoforge.

# 5.5 APPROVVIGIONAMENTO DELLE MATERIE PRIME

## 5.5.1 Materiali utilizzati che provengono da riciclo

GRI 301-2

In questo paragrafo sarà approfondito il tema legato all'utilizzo di materiali riciclati all'interno dei siti produttivi. È utile chiarire che il contributo all'utilizzo di materie prime provenienti dal riciclo deriva esclusivamente dall'acciaieria, in quanto il ciclo produttivo di Asoforge prevede una mera trasformazione dei lingotti prodotti da Asonext SpA.

I forni fusori installati presso l'acciaieria sono di tipo a forno elettrico ad arco oppure ad induzione. Altri trattamenti di raffinazione (VAR/ESR) partono dal "lingotto grezzo" che a, seguito di rifusione, raggiunge caratteristiche qualitative più elevate.

In tutti i casi, il ciclo produttivo parte dalla fusione/ rifusione di rottame ferroso derivante da operazioni di recupero o semplicemente sottoprodotto.

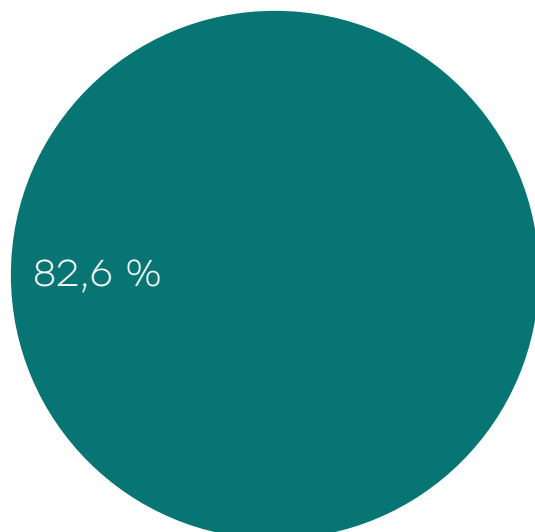
Il ciclo produttivo prevede l'additivazione di altre materie ausiliarie (carboni, ferroleghie, scorificanti), con lo scopo principale di aggiungere all'acciaio liquido gli elementi chimici necessari in funzione delle ricette chimiche prestabilite.

Ne consegue che la politica del Gruppo è storicamente rivolta all'acquisto e ricerca sul mercato di rottame ferroso di alta qualità e da fornitori selezionati sotto il profilo dell'affidabilità.

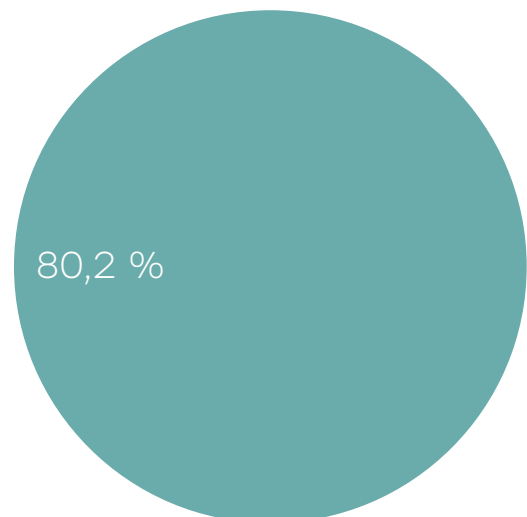
Nel grafico seguente è riportato la percentuale dei materiali da riciclo acquistati nel corso del biennio 2021-2022.

### Percentuale materiali riciclati acquistati

2021



2022



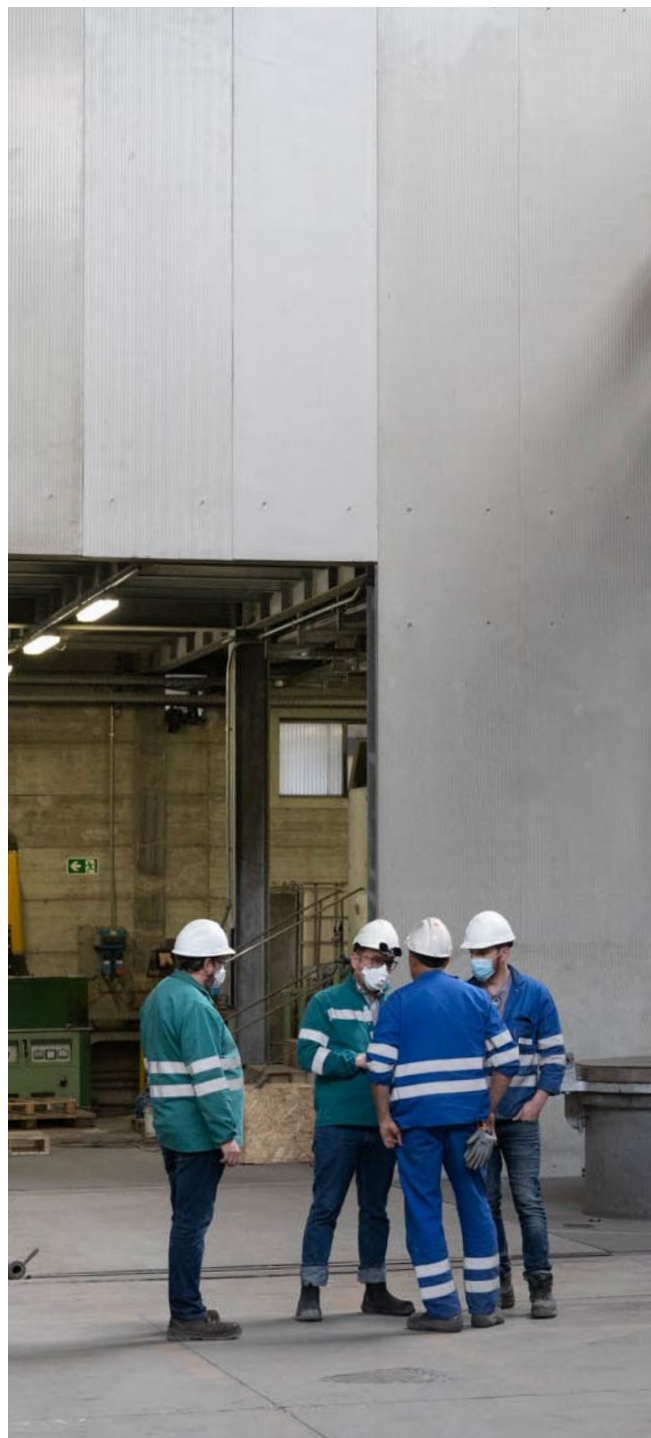
## 5.6 PRATICHE AMBIENTALI LUNGO LA SUPPLY CHAIN

GRI 2-24, 308-1

Tutti i fornitori e appaltatori sono selezionati in base alla competitività tecnico-economica, alla loro credibilità e solidità. Devono attenersi al Codice Etico di Asonext che ribadisce la necessità di comportamenti corretti e trasparenti nello sviluppo delle attività richieste.

Le procedure di scelta dei fornitori hanno lo scopo di accertare la capacità e l'affidabilità nella fornitura di prodotti e servizi rispondenti ai requisiti contrattuali e di qualità richiesti, verificando l'idoneità tecnico professionale e la regolarità contributiva di imprese e lavoratori, valutando le capacità, la qualità e la conformità di prodotti e servizi e classificando i fornitori anche in un'ottica di riduzione dei costi.

È stata redatta e mantenuta una Qualified Vendor List che ha lo scopo di condividere con i buyer di beni e servizi, l'elenco di quei fornitori che soddisfano i criteri di qualità, tutela dell'ambiente e della salute dei lavoratori.



### 5.6.1 Proporzione di spesa verso fornitori locali

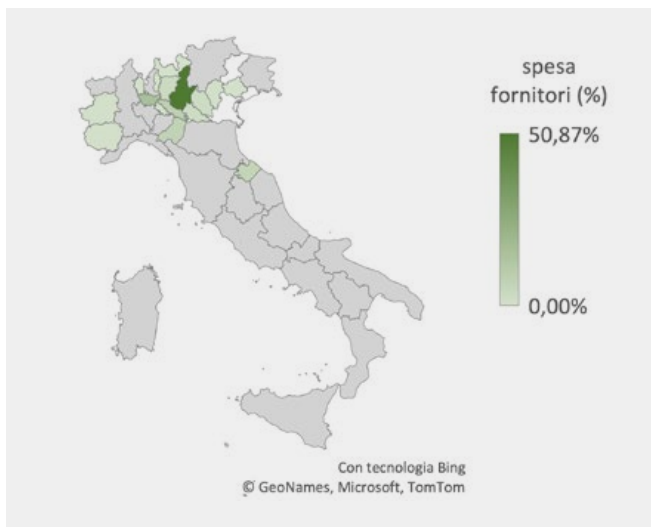
GRI 204-1

In questa prima edizione del bilancio di sostenibilità, Asonext intende focalizzare l'attenzione sulla "proporzione di spesa verso fornitori locali<sup>7</sup>" finalizzata all'acquisto del rottame ferroso, ossia la materia prima strategica dell'Azienda che rappresenta la fonte di maggior costo di produzione. Dall'applicazione della seguente formula

$$\frac{\text{Acquisto rottame da fornitori locali (€)}}{\text{Acquisto rottame totale (€)}} * 100$$

si possono ricavare i grafici sotto riportati.

#### Spesa fornitori locali 2021

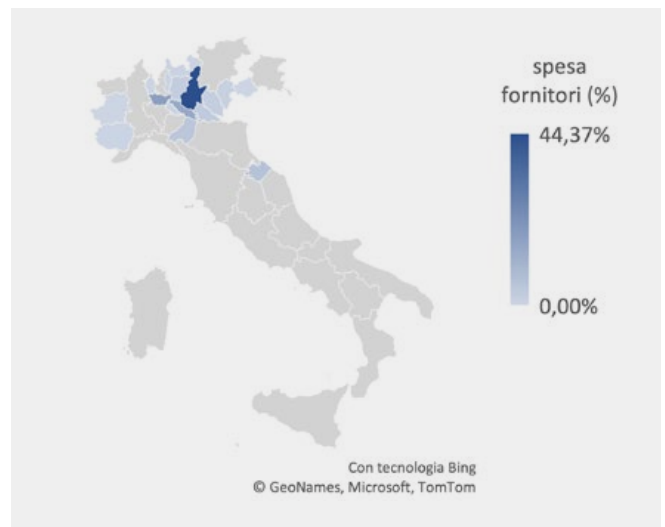


Dall'analisi dei dati aggregati, si possono ricavare le seguenti conclusioni:

- la proporzione di spesa per i fornitori della Provincia di Brescia è pari a circa il 50% (50,87% nel 2021 e 44,37% nel 2022);
- la proporzione di spesa per i fornitori della Regione Lombardia è aumentata dall'81,55% all'84,73%, rispettivamente 2021 e 2022.

I due dati esposti testimoniano l'elevata attenzione posta dall'Azienda verso i fornitori locali, con cui sono stati instaurati rapporti di fiducia reciproca.

#### Spesa fornitori locali 2022



<sup>7</sup> Per fornitore locale si intende un fornitore avente sede in Provincia di Brescia.





# 6 PERFORMANCE SOCIALI

GRI 3-3



# 6.1 IL PERSONALE DI ASONEXT

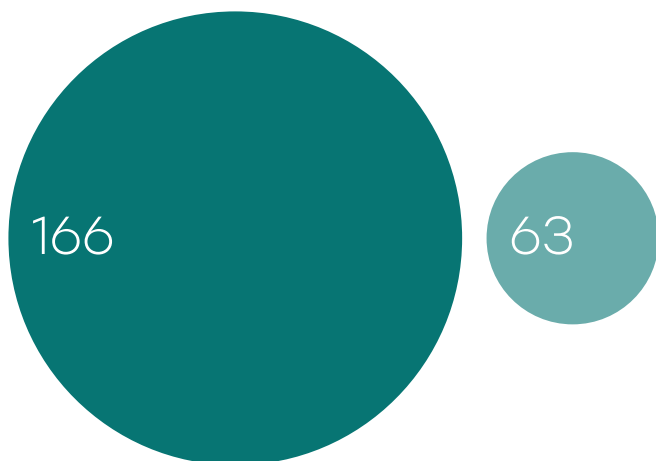
## 6.1.1 Nuove assunzioni e turnover

GRI 2-7, 2-8, 401-1, 405-1

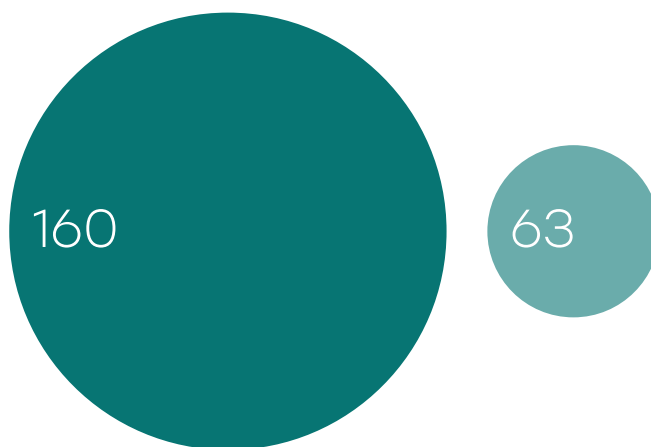
Il contributo di tutto il personale aziendale è per Asonext un elemento strategico per il continuo sviluppo dell’Azienda e del territorio.

Il Gruppo Asonext è composto, al 31 dicembre 2022, da 223 dipendenti, in diminuzione rispetto al 2021 a causa di una riorganizzazione interna iniziata nel 2020.

Organico per Azienda 2021



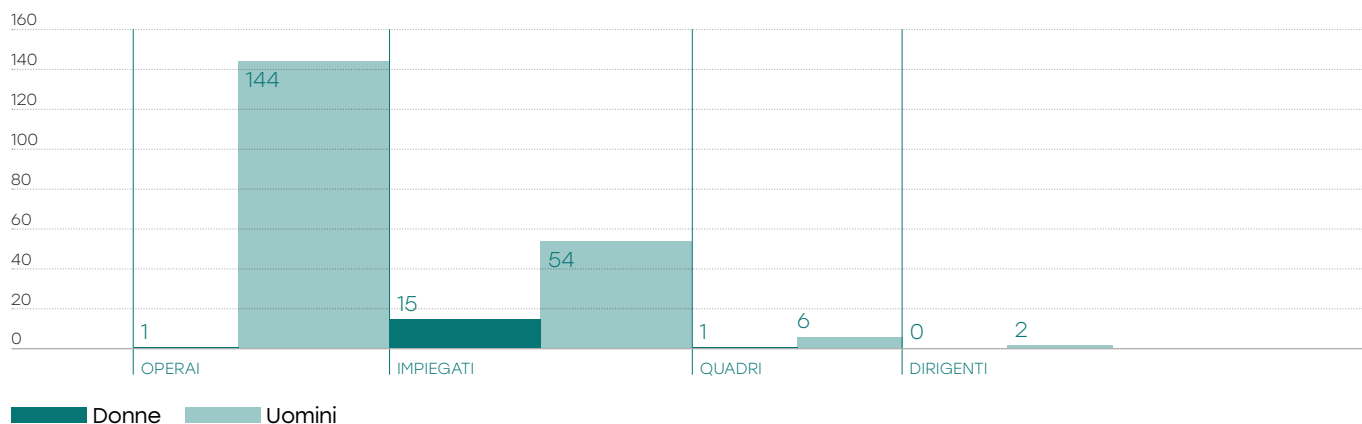
Organico per Azienda 2022



■ ASONEXT ■ ASOFORGE

La valorizzazione delle Risorse Umane in Asonext, si declina sia nel provvedere alla stabilità e alla continuità del lavoro delle persone, sia garantendo all'Azienda l'esperienza e l'affidabilità richiesta dall'elevata complessità di processi produttivi, motivo per cui, il 100% dei dipendenti del Gruppo Asonext è assunto con contratti a tempo indeterminato, con orario a tempo pieno e part time.

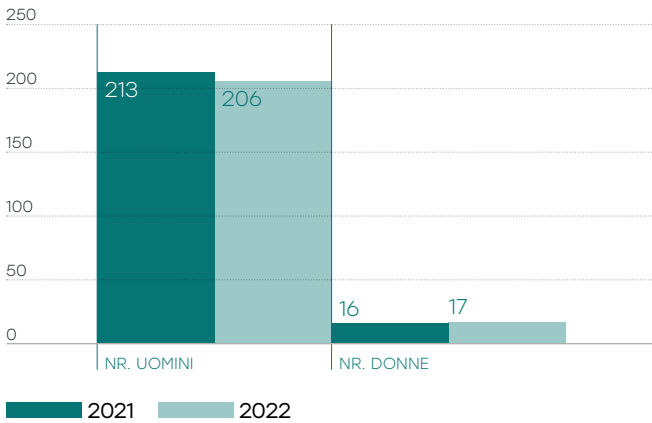
### Organico al 31/12/2022



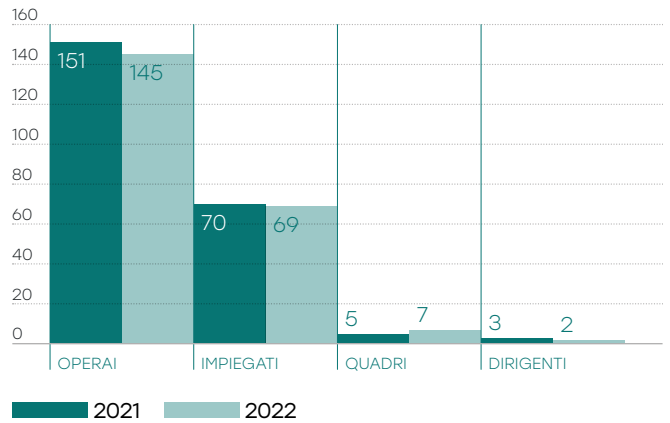
OPERAI	TEMPO PIENO	PART TIME
Donne	0	1
Uomini	143	1
IMPIEGATO	TEMPO PIENO	PART TIME
Donne	12	3
Uomini	54	0
QUADRI	TEMPO PIENO	PART TIME
Donne	1	0
Uomini	6	0
DIRIGENTI	TEMPO PIENO	PART TIME
Uomini	2	0

Anche se all'interno delle categorie sopra citate si può riscontrare un'importante presenza maschile (tipica del settore siderurgico), nel corso del biennio in esame è stato rilevato un aumento di organico della componente femminile, con percorsi di carriera che valorizzano le competenze e il merito, in relazione alla mansione.

**Genere 2021-2022**

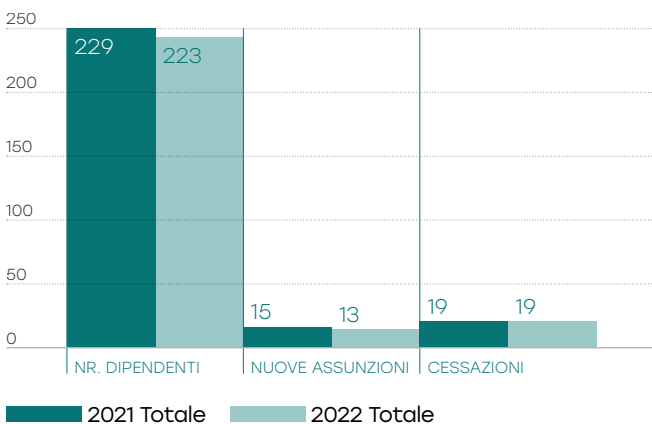


**Organico per categoria professionale 2021-2022**

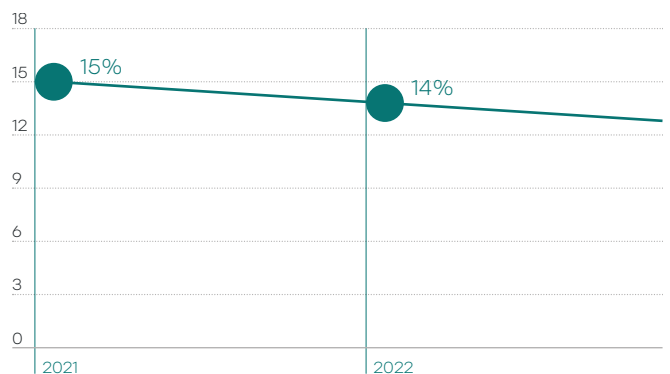


Il biennio 2021-2022, ha visto un numero complessivo di uscite pari a 38 unità, a fronte di 28 assunzioni complessive. Il tasso di turnover del biennio è passato dal 15% al 14%.

**Assunzioni / Cessazioni 2021-2022**

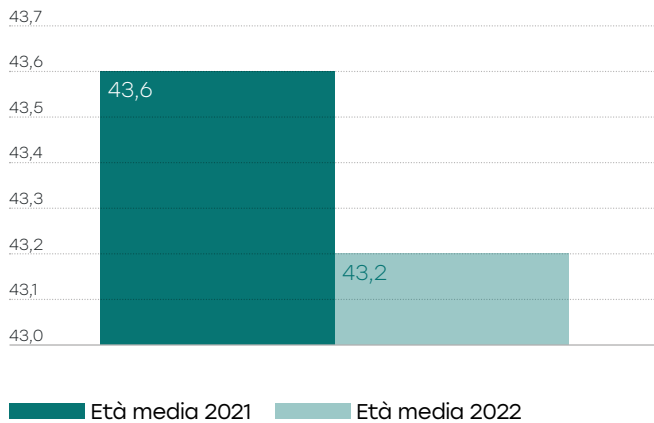


**Tasso di turnover**



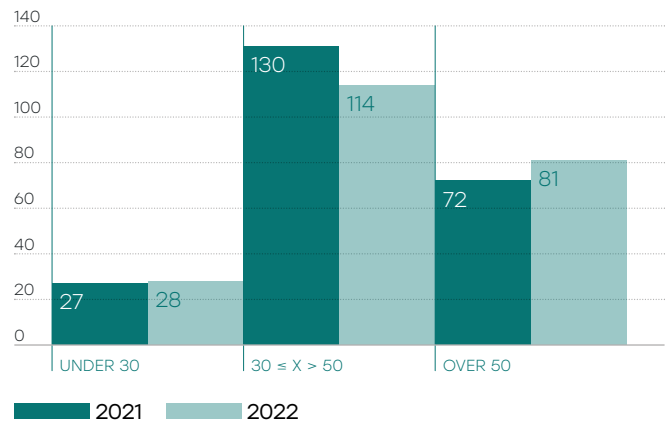
La riorganizzazione aziendale avvenuta nel 2021-2022 ha permesso di abbassare notevolmente l'età media aziendale, garantendo quindi una continuità e assicurando un importante investimento per il futuro, dato dall'inserimento di personale più giovane con nuove competenze orientate verso l'innovazione, lo sviluppo tecnologico/ informatico e l'internazionalizzazione.

### Età media dei dipendenti



Un dialogo costante tra colleghi esperti e giovani assunti favorisce uno scambio reciproco di competenze e conoscenze, determinando la crescita della persona e del Gruppo e valorizzando i lavoratori più esperti che garantiscono il passaggio generazionale.

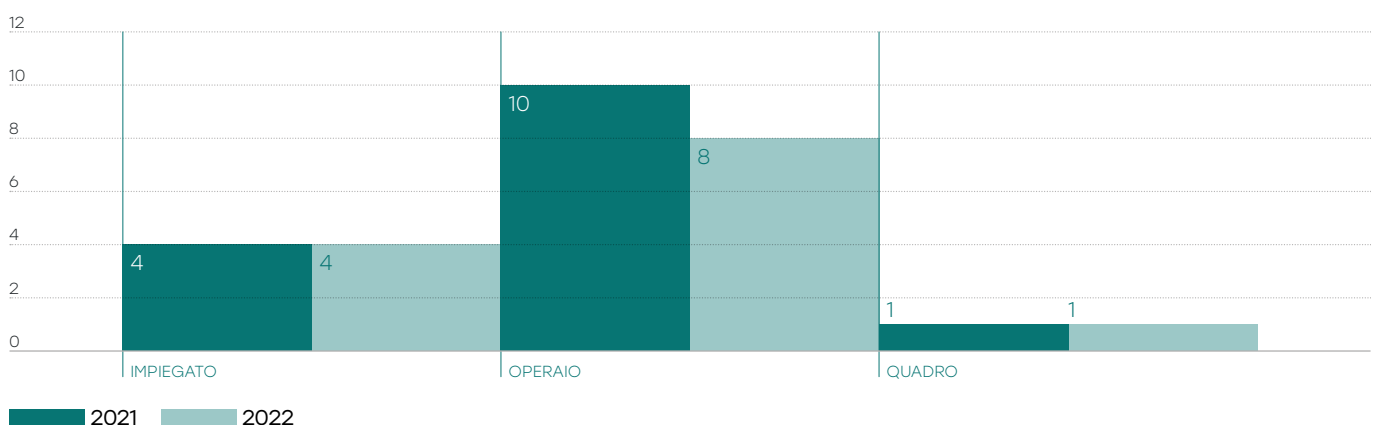
### Età organico 2021-2022



La tutela dell'occupazione e, in generale, del lavoro è un tema fondamentale per Asonext, che si concretizza nell'impegno a mantenere stabile il livello occupazionale.

Nel corso del biennio in esame, sono state inserite 28 persone con qualifica e ruoli diversi a seconda delle competenze e delle necessità aziendali.

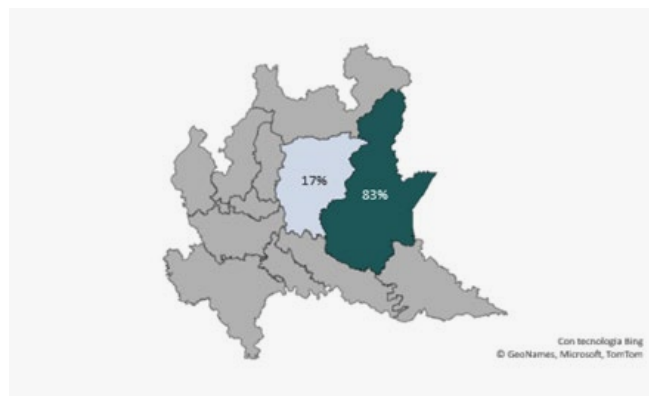
### Qualifica neoassunti 2021 - 2022



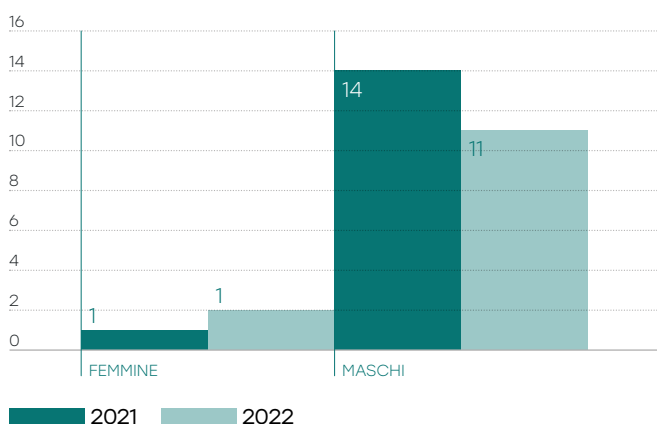
Il 99,5 % dei dipendenti è residente nella Regione Lombardia (eccezion fatta per un impiegato a tempo pieno residente in Trentino Alto Adige) e gran parte dei neoassunti nel biennio 2021-2022 è residente a Brescia e Provincia (83%) e il restante 17% è comunque proveniente dalla limitrofa Provincia di Bergamo, a dimostrazione di quanto la Società contribuisca alla valorizzazione dei talenti del territorio in cui opera.

Tra i neoassunti, l'età media risulta essere circa 29 anni: 14 under 30, 9 persone nella fascia d'età 30-50 anni e 5 over 50; fra questi il 10% è personale femminile.

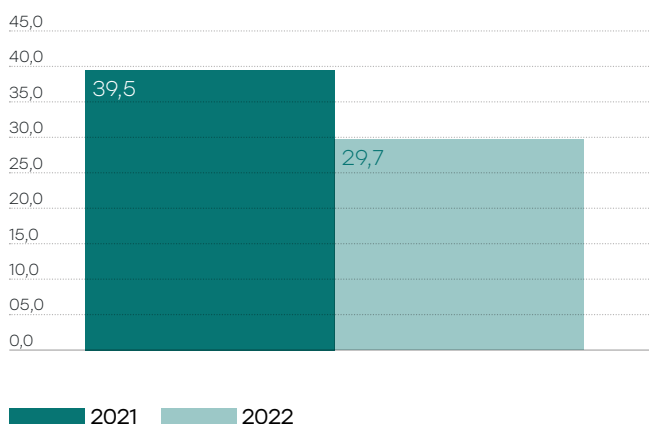
### Area geografica provenienza neo assunti 2021-2022



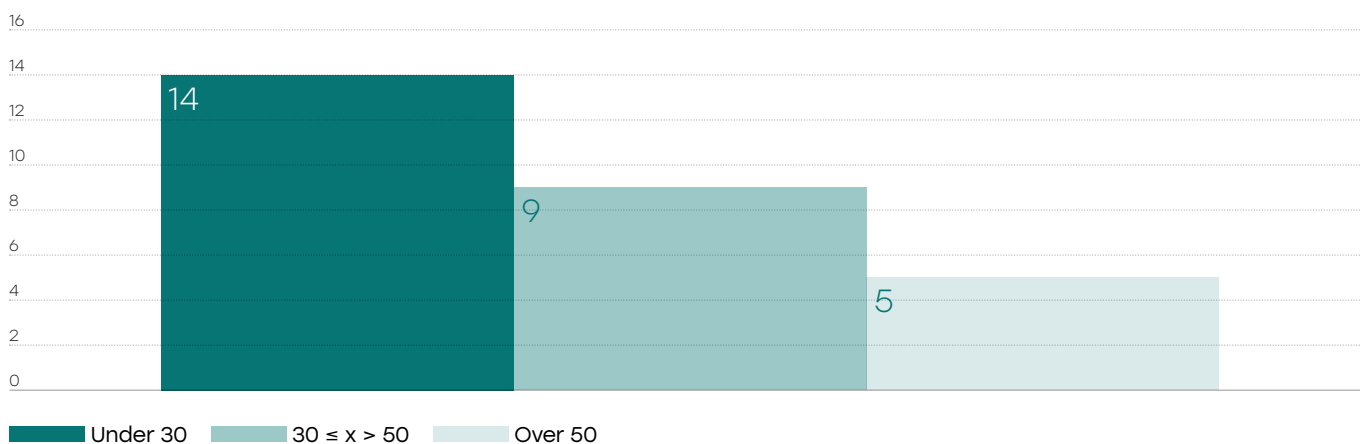
### Genere neoassunti 2021-2022



### Età media neoassunti 2021- 2022



### Assunzioni per fascia d'età 2021-2022



Oltre ai dipendenti direttamente assunti, nel 2022 sono stati impiegati 9 lavoratori con contratto di somministrazione, di cui 2 sono stati successivamente assunti nel corso dell'anno 2022.

### 6.1.2 Benefit previsti per i dipendenti

#### GRI 401-2

Consapevole che il benessere delle proprie persone è l'elemento distintivo per il raggiungimento dei propri obiettivi, il Gruppo si impegna costantemente per migliorare l'ambiente lavorativo e lo stile di vita di chi opera all'interno dei propri stabilimenti e uffici.

Asonext garantisce ai dipendenti alcuni benefit aziendali di varia natura, comprendenti piani assicurativi, piani di assistenza sanitaria e strumenti di conciliazione vita-lavoro.

In particolare, oltre a fornire ai propri dirigenti e quadri le assicurazioni integrative "vita e sanitarie", Asonext offre, come disposto dal CCNL, un Piano Assicurativo Integrativo attraverso il fondo "Metasalute" per tutti i dipendenti. Inoltre, su base volontaria, il Gruppo offre un piano di previdenza complementare (fondo COMETA), garantendo un contributo aggiuntivo a carico dell'Azienda.

Sul fronte della prevenzione, la Società prevede visite obbligatorie legate all'idoneità lavorativa e, una volta al mese, mette a completa disposizione dei dipendenti il medico aziendale. Inoltre, organizza campagne di vaccinazione antinfluenzale su base volontaria.

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri collaboratori, o nei casi in cui l'Azienda debba rimodulare la presenza del personale, l'Azienda promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinandone l'utilizzo attraverso un Regolamento interno.

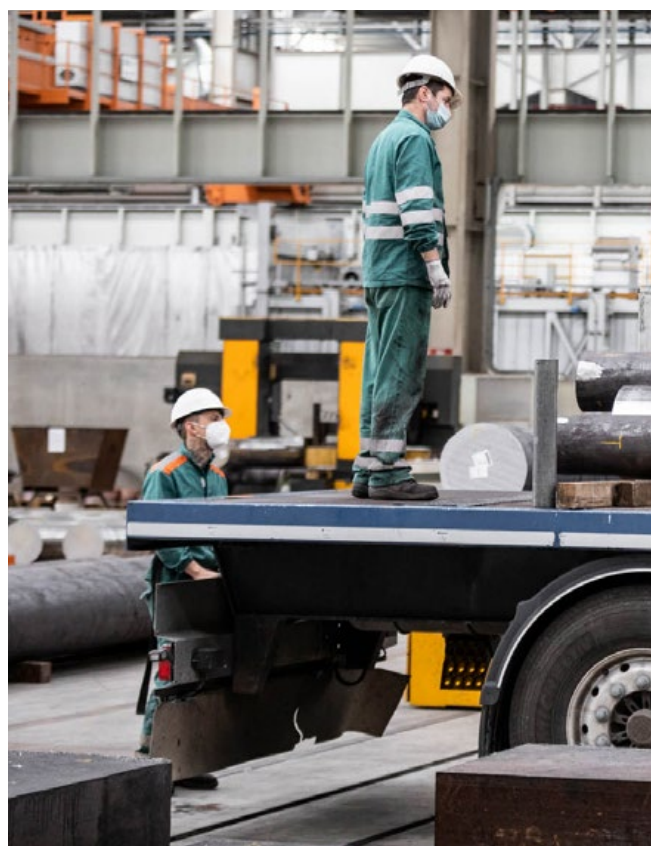
Dal 2018 è inoltre attivo un portale welfare per tutti i dipendenti, ove gli stessi possono caricare il premio variabile disciplinato dal contratto integrativo, oltre ai 200€ previsti da CCNL metalmeccanici.

Il portale offre servizi, agevolazioni e convenzioni come: rimborsi spese mediche (garantita un'ulteriore assicurazione sanitaria), cura degli anziani, cura dei figli, formazione, supporto allo studio, servizi e prestazioni sanitarie, palestre, abbonamenti a centri sportivi, viaggi, cinema e spettacoli, parchi a tema, buoni acquisto, finanziamenti e previdenza integrativa.

Inoltre, a partire dall'anno 2020, il Consiglio di Ammi-

nistrazione della Società ha stabilito di riconoscere a tutti i collaboratori, che abbiano raggiunto una determinata anzianità di servizio (11, 16, 21, 26 e 30 anni), un valore economico a titolo di liberalità, da fruire mediante la Piattaforma Welfare Aziendale.

Con il citato riconoscimento, l'Azienda celebra ogni anno il contributo crescente reso dai collaboratori per il raggiungimento del suo obiettivo principale: la creazione di un'impresa solida, orientata all'innovazione e al continuo sviluppo, attenta al benessere personale dei propri dipendenti e delle loro famiglie.





## 6.2 LA POLITICA RETRIBUTIVA

GRI 2-20

La Politica Retributiva di Asonext, in linea con i valori aziendali e in coerenza con le norme e le aspettative degli stakeholder, è definita in maniera tale da assolvere a due principali finalità:

- disegnare un sistema retributivo che sia basato sui principi di etica, parità di genere, trasparenza, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, e che sia efficace non solo nell'attrarre, ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possano gestire e operare con successo all'interno della Società;
- motivare tali risorse a raggiungere performance sempre più sfidanti, con l'obiettivo di un continuo miglioramento, anche attraverso l'uso di sistemi incentivanti che possano orientarne i comportamenti verso il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, in un'ottica di creazione del valore.

La politica retributiva del Gruppo è stata delineata individuando tre Aree principali.

Questa divisione nasce dalla necessità di evidenziare le differenze di specializzazioni, il posizionamento, la reperibilità sul mercato del lavoro dei profili, appartenenti alle singole aree.

Esse sono:

- Area produzione e manutenzione;
- Area amministrazione, risorse umane e servizi;
- Area acquisti commerciale e marketing.

La retribuzione in Asonext è così composta:

- **Retribuzione Fissa da Contratto:** fa parte di essa la retribuzione fissata dal Contratto collettivo nazionale del Lavoro e dalla contrattazione integrativa aziendale, in funzione del livello di inquadramento del profilo;
- **Retribuzione Fissa Individuale:** con essa si intende l'attribuzione di un superminimo individuale al raggiungimento di competenze e obiettivi, che per alcuni profili è propedeutica ad eventuali passaggi a livelli successivi;
- **Retribuzione Variabile Individuale:** fanno parte di essa le indennità di funzione, da riconoscere all'atto di attribuzione di incarichi diversi da quelli connessi alla mansione specifica; premi Una Tantum per il riconoscimento di un particolare impegno profuso in un determinato periodo di tempo o per un determinato incarico; la reperibilità.

La Retribuzione Fissa da Contratto si articola in:

- **Livello:** viene attribuito per ciascuna area e ciascun profilo un livello minimo di partenza e un livello massimo di raggiungimento, secondo le tabelle del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il settore metalmeccanico;
- **Contrattazione Integrativa Aziendale:** si rimanda alla contrattazione di II livello sottoscritta dall'Azienda e dalle rappresentanze sindacali unitarie e territoriali, che disciplina materie delegate dalla contrattazione collettiva.

#### La Retribuzione Fissa Individuale si articola in:

- **Superminimo Individuale:** è un aumento retributivo aggiuntivo rispetto ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva. Viene definito come “aumento di merito”, in quanto legato al raggiungimento di obiettivi, competenze e responsabilità.

#### La Retribuzione Variabile Individuale si articola in:

- **Indennità Di Funzione:** si tratta di un'indennità, attribuita ad un singolo lavoratore o a gruppi di essi, legata ad alcune particolari mansioni fiduciarie e strategiche per l'Azienda, essa viene riconosciuta solo a seguito di un periodo, definito come da tabella allegata, di consolidamento nel ruolo;
- **Una Tantum:** si tratta di un riconoscimento straordinario erogato unilateralmente dall'Azienda, al fine di valorizzare l'impegno di un singolo lavoratore o di un gruppo di essi;
- **Reperibilità:** viene disciplinata dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e viene riconosciuta ai lavoratori che, per mansione svolta, devono essere disponibili per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.



## 6.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

GRI 2-24, 404-1, 404-2, 403-5

### 6.3.1 Ore medie di formazione annua per dipendente

Il Gruppo Asonext è da sempre attento alla crescita delle proprie risorse umane e al miglioramento continuo delle competenze e delle professionalità che contribuiscono in maniera significativa allo sviluppo aziendale.

La formazione continua e l'aggiornamento professionale del personale migliorano sensibilmente la motivazione dello stesso, il clima aziendale, l'efficienza e la produttività del sistema. Inoltre, i percorsi di formazione e aggiornamento permettono di far sentire i dipendenti parte integrante di una squadra, sviluppando capacità critica e incrementando le competenze relazionali per la costruzione del gruppo di lavoro. Competenze, conoscenze e motivazione sono le leve fondamentali sulle quali si è agito per garantire un miglioramento dei risultati.

Nel corso del biennio in esame, il Gruppo ha erogato non solo formazione tecnica, ma anche percorsi individuali e di Gruppo per lo sviluppo delle soft skills, propedeutiche all'interazione efficace e produttiva con i colleghi; sono stati erogati corsi di comunicazione, supporto alla gestione dei collaboratori, corsi di leadership e sessioni di *coaching* individuali o di gruppo.

Oltre alle soft skills, Asonext ha comunque come obiettivo il potenziamento delle competenze tecniche del personale attraverso la formazione delle hard skills, in parte acquisite attraverso percorsi di studio e in parte incrementate attraverso specializzazioni ed esperienza in settori specifici.

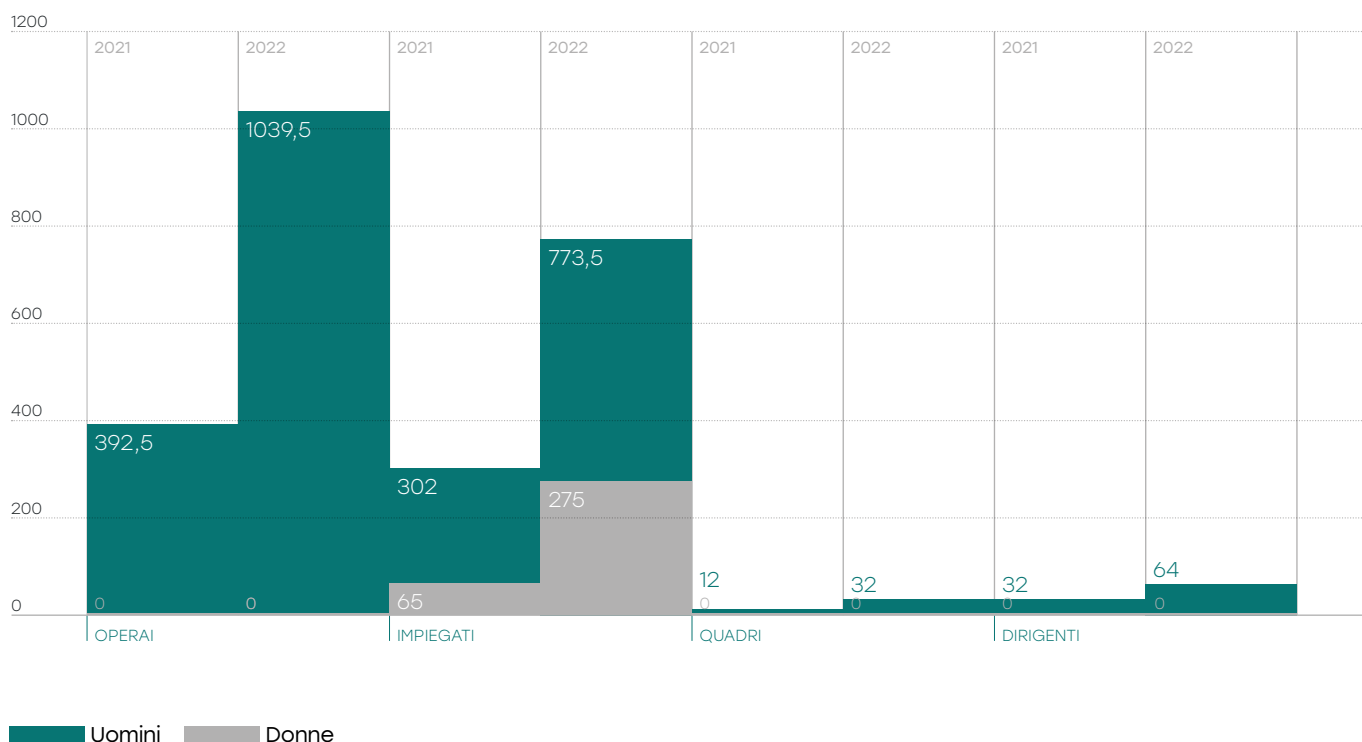
Al fine di stimolare costantemente la crescita e l'aggiornamento dei propri collaboratori, i dipendenti del Gruppo partecipano regolarmente a qualificati

seminari, webinar e conferenze, relativi ad una moltitudine di tematiche, sia specifiche sul settore siderurgico, sia di carattere generale sulle tendenze economiche e industriali.

Capitolo a parte riguarda la formazione relativa alla sicurezza sul lavoro; l'Azienda, attraverso diversi e mirati corsi di formazione, nonché specifici "break formativi", promuove la diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi, il consolidamento dei processi e delle procedure oltre alla promozione di comportamenti responsabili.

Nell'anno 2022 sono state erogate 2.184 ore di formazione, in netto aumento rispetto alle 803,5 ore erogate nel 2021. Tutte le categorie di dipendenti hanno beneficiato di più ore di formazione rispetto al 2021, in particolare gli impiegati e gli operai, anche per ovvie ragioni di numero di dipendenti presenti nelle citate categorie.

### Ore formazione 2021 2022

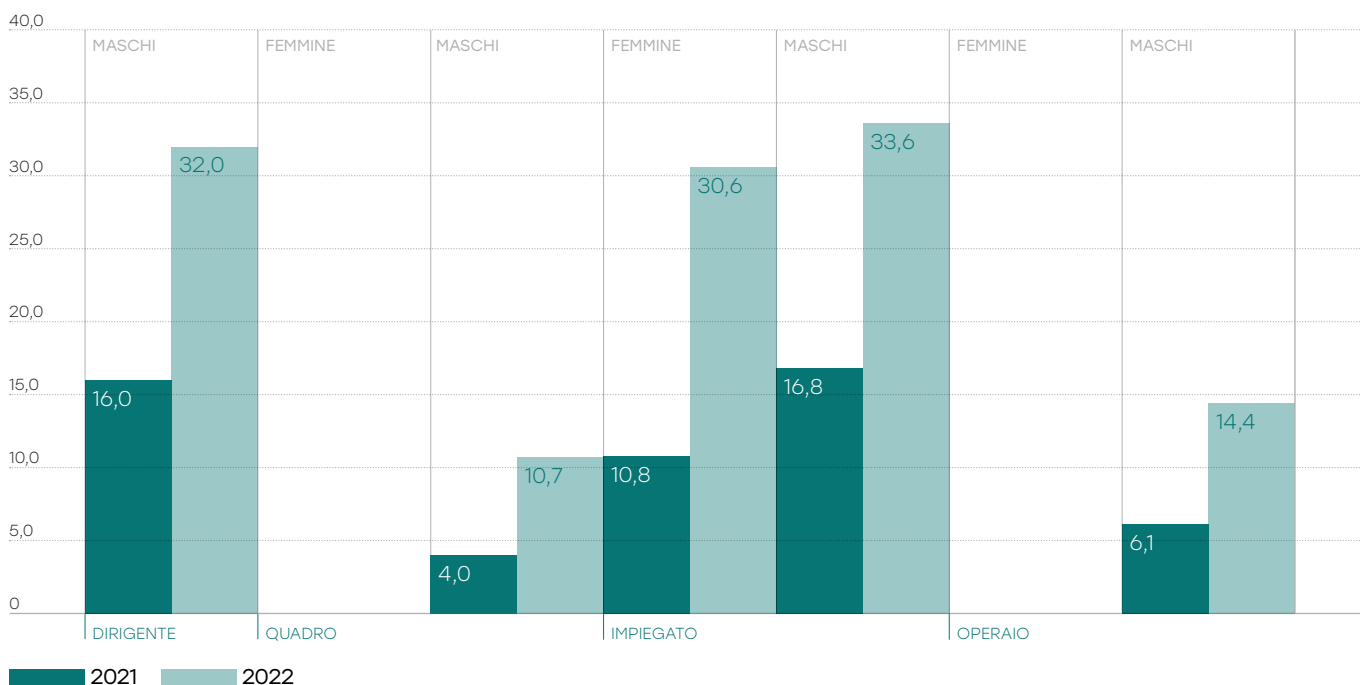


Anche relativamente al numero medio di ore erogate nel 2022, vediamo un netto aumento per ogni categoria e per ogni genere di dipendente rispetto al 2021, con gli impiegati che hanno la media ore più alta.

Le ore medie di formazione nel 2022 si sono raddoppiate in ogni categoria e genere; da specificare che, relativamente alle impiegate donna, le ore medie di formazione si sono addirittura triplicate; di seguito una tabella e un grafico riepilogativo con indicate le ore medie di formazione.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER QUALIFICA E GENERE	GENERE	2021	2022
<b>DIRIGENTE</b>	Uomini	16,0	32,0
<b>MEDIA ORE FORMAZIONE DIRIGENTI</b>		<b>16,0</b>	<b>32,0</b>
<b>QUADRO</b>	Donne	0,0	0,0
	Uomini	4,0	10,7
<b>MEDIA ORE FORMAZIONE QUADRI</b>		<b>4,0</b>	<b>10,7</b>
<b>IMPIEGATO</b>	Donne	10,8	30,6
	Uomini	16,8	33,6
<b>MEDIA ORE FORMAZIONE IMPIEGATI</b>		<b>15,3</b>	<b>32,8</b>
<b>OPERAIO</b>	Donne	0,0	0,0
	Uomini	6,1	14,4
<b>MEDIA ORE FORMAZIONE OPERAI</b>		<b>6,1</b>	<b>14,4</b>

### Ore di formazione medie 2021-2022



I dati del 2021, assoluti e medi, risentono anch'essi dell'epidemia e dell'iniziale periodo di *lockdown*, per cui inizialmente tutti i corsi sono stati sospesi. Per un breve periodo si sono comunque ripresi i corsi di formazione, o con aule con poche persone per assicurare la distanza minima o, in prevalenza, in modalità di apprendimento a distanza.

### 6.3.2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione

La strategia industriale di Asonext mette al centro la persona, con la sua esperienza professionale e le sue capacità.

I processi e le attività di gestione e valorizzazione delle competenze supportano le persone lungo tutto il loro percorso in Azienda, stimolando la formazione continua e il costante *reskilling*, in un ambiente di lavoro che consenta di esprimere al meglio le proprie capacità, la condivisione di esperienze e la professionalità.

Una strategia che punta ad attrarre e gestire i profili e le competenze necessarie per rispondere alle nuove sfide poste dal mercato, prima tra tutte quella dell'innovazione continua.

**Dal 2019 Asonext fa parte dell'Academy Siderurgica, nata dalla collaborazione fra player del mondo siderurgico quali Duferco Italia Holding, Feralpi Group, Gruppo Pittini, Acciaierie Venete e Ori Martin.**

L'obiettivo dell'Academy è finalizzato a superare le individualità aziendali al fine di creare percorsi condivisi volti a fornire competenze trasversali, soft skill e ulteriori conoscenze tecniche.

Tra i percorsi formativi organizzati dall'Academy ricordiamo:

- **Management4steel:** primo percorso formativo progettato dall'Academy, propone una visione d'insieme e nasce per allineare le competenze delle donne e degli uomini impegnati in Azienda alle prese con un panorama sempre più tecnologico ed innovativo come quello industriale. In questo contesto, le aziende promotrici hanno sviluppato un accordo quadro per formare le proprie risorse in modo che possano accrescere le loro

*expertise* tecniche, strategiche e organizzative. Il percorso formativo, giunto alla terza edizione, sviluppato in collaborazione con Officina Pittini per la Formazione e ISFOR Formazione e Ricerca, prevede un programma strutturato ad hoc per lo sviluppo delle nozioni necessarie per accrescere un *mindset* aperto alle innovazioni e per favorire la collaborazione tra le imprese siderurgiche.

- **Mechanical4Steel ed Electrical4Steel:** percorsi rivolti al personale del reparto di manutenzione volto ad approfondire tematiche tecniche con sessioni d'aula e momenti di pratica in reparto;
- **Leadership4Steel:** corsi di formazione principalmente rivolti a responsabili dell'area Operation che si pone come obiettivo lo sviluppo delle competenze manageriali necessarie per il coordinamento di un gruppo di lavoro.
- **Future4Steel:** progetto avviato ad ottobre 2022, nasce come risposta attiva all'ormai noto problema dello *skill mismatch*, ovvero la discrepanza tra le competenze dei candidati e quelle effettivamente ricercate dalle aziende. Concentrandosi principalmente sul ruolo di manutentore siderurgico, Asonext ha selezionato quattro studenti provenienti prevalentemente da percorsi di formazione superiore in ambito tecnico, con lo scopo di affiancarli agli esperti manutentori presenti in Azienda al fine di crescere nuove risorse sulle conoscenze e competenze specifiche richieste dal ruolo di manutentore siderurgico. Il percorso, che si concluderà a giugno 2023, si svilupperà tra lezioni teoriche (400 ore presso il CNOS-FAP Istituto Salesiani Don Bosco di Brescia) ed esercitazioni pratiche direttamente sul campo – che avranno luogo presso gli impianti delle aziende coinvolte – e potrà offrire, oltre ad un certificato di specializzazione superiore, la possibilità di entrare stabilmente a far parte del Gruppo Asonext. Al termine del percorso, infatti, i partecipanti conseguiranno la qualifica professionale di esperto in tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali, oltre alla possibilità di essere assunti nell'organico aziendale.

# 6.4 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

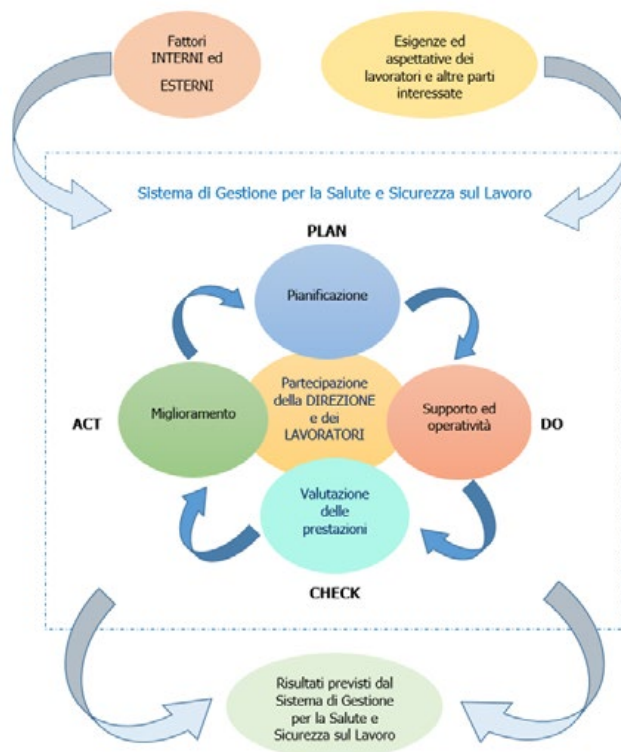
GRI 2-16, 2-23, 2-24, 403-1, 403-2, 403-7

In un contesto lavorativo come quello dell’ambito siderurgico, al fine di tutelare nel miglior modo possibile la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori, diventa imprescindibile porre l’attenzione su un’accurata valutazione di tutti i rischi presenti negli stabilimenti e una conseguente e rigorosa gestione degli stessi.

Il Gruppo Asonext considera da sempre la sicurezza all’interno degli ambienti di lavoro come un pilastro fondamentale alla base di tutte le proprie attività. In quanto tale, tutte le decisioni strategiche intraprese dall’organizzazione sono integrate con le dinamiche legate alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, diventando così parte indissolubile e inseparabile dei propri processi produttivi.

Il Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza adottato da Asonext nasce con l’obiettivo di dotare l’intera organizzazione di uno strumento efficace in grado di implementare un processo iterativo basato sul concetto di PDCA (*Plan-Do-Check-Act*):

- **PLAN:** identificare e valutare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi alle proprie attività produttive e, più in generale, i rischi e le opportunità in relazione al proprio contesto e agli obiettivi dichiarati;
- **DO:** attuare i processi pianificati;
- **CHECK:** determinare i controlli e i monitoraggi delle attività;
- **ACT:** intraprendere azioni nell’ottica di un miglioramento continuo.



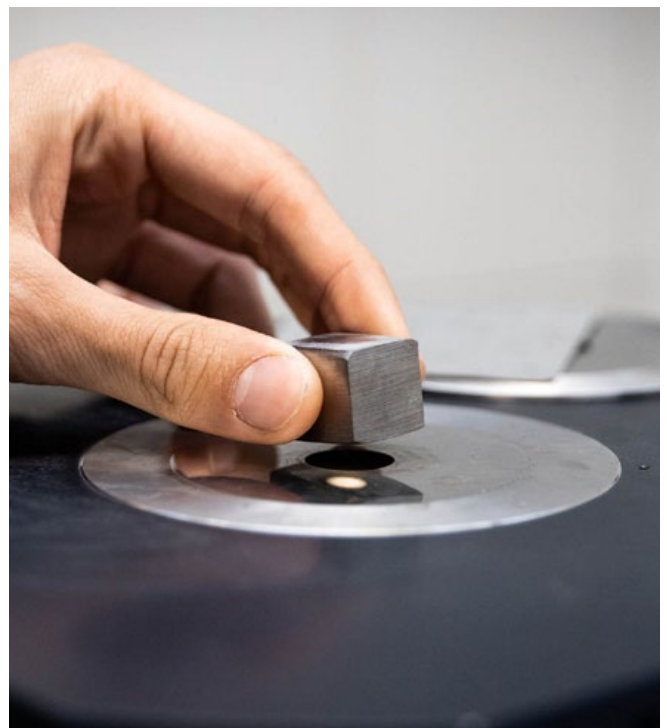
Il Sistema di Gestione adottato da Asonext ai sensi della norma UNI ISO 45001 viene certificato da apposito Ente terzo accreditato, mediante l'esecuzione di audit periodici atti a verificare la conformità a tutti i requisiti normativi.

Con l'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza, Asonext dimostra il suo impegno nei confronti del raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla Direzione. In primis, mediante un approccio basato sul *risk-based thinking*, nel quale vengono periodicamente svolte: analisi del contesto (riesaminate in maniera continuativa) e rivalutazioni periodiche dei rischi e delle opportunità insite nelle proprie attività produttive.

Durante gli incontri e le riunioni direzionali (riesame di Direzione, riunioni periodiche ai sensi art.35 D.lgs n.81/08, gruppi di lavoro indetti con frequenza pre-stabilita e altri momenti di valutazione e confronto), attraverso l'analisi e il monitoraggio di indicatori e KPI per la sicurezza, vengono costantemente monitorati gli impatti, diretti e indiretti, che ogni attività intrapresa dall'Azienda comporta in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Sulla base dell'analisi degli indicatori, ne consegue una pianificazione e una successiva attuazione di opportune azioni correttive e preventive, nell'ottica di un miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

L'acciaieria è Azienda a Rischio di Incidente Rilevante (RIR) assoggettata agli obblighi del Dlgs 105/2015. Si è pertanto dotata di uno specifico sistema di gestione sottoposto a regolari controlli da parte di una commissione tecnica formata da ARPA Lombardia e Vigili del Fuoco. L'ultima verifica ispettiva si è conclusa nel dicembre 2022 con esito positivo.





## 6.5 PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

GRI 2-24, 403-4

Asonext ritiene indispensabile, al fine di perseguire con successo gli obiettivi prefissati per la salute e la sicurezza, che le attività debbano essere portate avanti da tutte le parti interessate, ognuna per quanto di sua competenza.

In quest'ottica, diventa centrale la pianificazione e la predisposizione di attività e di strumenti orientati ad aumentare sempre più il grado di coinvolgimento di tutti i lavoratori, affinché tutto il personale interno ed esterno possa (e debba) apportare il proprio contributo. Asonext ha pertanto reso la partecipazione dei lavoratori il fulcro centrale del Sistema di Gestione adottato.

Il coinvolgimento dei lavoratori viene garantito mediante una serie di misure, che passano dall'organizzazione di corsi di formazione non-obbligatori con l'obiettivo di sensibilizzare maggiormente il personale sulle tematiche di sicurezza, dal coinvolgimento in momenti di confronto dedicati all'analisi degli eventi registrati o dalla programmazione di appositi "break formativi" sul campo, tenuti nei vari reparti produttivi.

Tra gli strumenti adottati per facilitare la gestione di tutti gli aspetti inerenti alla sicurezza all'interno degli stabilimenti vi sono appositi software gestionali come Alfagest. Introdotto nel Sistema di Gestione del Gruppo Asonext a partire dal 2017, Alfagest è un sistema informatico progettato appositamente per gestire la sicurezza a tutti i livelli aziendali e va nella direzione di una sempre maggiore digitalizzazione dei processi produttivi.

L'adozione di un software come Alfagest consente, tra le altre cose, di gestire:

- le anagrafiche dei lavoratori;
- la programmazione dei corsi di formazione e in-

formazione e delle visite sanitarie;

- gli adempimenti normativi e le scadenze legislative;
- gli eventi relativi a infortuni, *near-miss*, situazioni pericolose, oltre che la gestione delle non conformità e delle azioni di miglioramento;
- le segnalazioni dai lavoratori. Tutti i preposti nei vari reparti produttivi possono fare affidamento ad uno strumento atto ad avanzare segnalazioni relative a eventi, *near-miss*, incidenti o proposte di miglioramento, condivise con la direzione e registrate in automatico dal sistema;
- le attività affidate in appalto. Tutte le imprese esterne, che introducono delle attività negli stabilimenti che possano creare delle interferenze con le attività produttive di Asonext, sono registrate e gestite attraverso il portale, che consente anche la creazione e la condivisione di tutta la documentazione dell'appalto, compreso il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali;
- la condivisione con tutti i dirigenti e i preposti di area (e i lavoratori su richiesta ai loro responsabili) della documentazione aggiornata in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio Mansionari di sicurezza, procedure operative, Piano di emergenza e il Documento di Valutazione dei Rischi e altri).

Attraverso la creazione di credenziali per l'accesso via web, i dirigenti, i preposti e i lavoratori hanno la possibilità di entrare nel portale per accedere a tutte le informazioni di propria pertinenza e competenza. In questo modo, la sicurezza, a partire dalla chiarezza dei ruoli e da una efficace comunicazione aziendale, vuole diventare un processo condiviso e partecipato a tutti i livelli.

## 6.6 COINVOLGIMENTO DELLA DIREZIONE

GRI 2-13, 2-16, 2-17, 403-1, 403-2, 403-4

Nel 2021 è stato creato un gruppo di lavoro per affrontare le tematiche di salute e sicurezza dei lavoratori. Il gruppo di lavoro è formato da:

DIREZIONE GENERALE	DATORE DI LAVORO
AREA SICUREZZA	RSPP
AREA HSE & SUSTAINABILITY	COORDINAMENTO AMBIENTE, SICUREZZA E SOSTENIBILITÀ
AREA PRODUZIONE	DIREZIONE OPERATIONS
AREA TECNICA	RESPONSABILE UFFICIO TECNICO

I principali obiettivi del gruppo di lavoro sono:

- Migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- Contribuire a diffondere una maggiore consapevolezza nei lavoratori;
- Diminuire gli infortuni;
- Minimizzare i rischi;
- Ridurre gli impatti diretti e indiretti derivanti da eventuali infortuni.

Le funzioni tecniche del gruppo di lavoro si riuniscono settimanalmente, mentre il Datore di lavoro partecipa agli incontri con frequenza quindicinale. Il metodo di lavoro applicato è schematizzabile nell'immagine seguente:

#### Metodo di lavoro



I progetti di miglioramento elaborati dal gruppo di lavoro confluiscono nel *“Piano di miglioramento di sicurezza e ambiente”*.

## 6.7 INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

GRI 2-24, 403-5

Asonext riconosce l'importanza della formazione in merito ai requisiti di salute e sicurezza dei lavoratori. Le misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro hanno lo scopo di evitare l'errore umano nel contesto lavorativo. A tal fine, lo strumento più efficace a disposizione dell'Azienda è quello di pianificare e prevedere puntuali percorsi formativi in grado di aumentare la consapevolezza di tutto il personale coinvolto. Diviene pertanto di fondamentale importanza garantire a tutti i lavoratori, ai preposti, ai responsabili e ai dirigenti una formazione e una preparazione adeguata circa l'importanza delle norme di sicurezza da adottare nei processi produttivi.

Asonext considera la formazione come un investimento e un'opportunità. Infatti, i percorsi formativi permettono di: prevenire gli infortuni e i conseguenti costi relativi agli stessi, contribuire a creare un ambiente lavorativo sano e sostenibile, mantenere alto il livello qualitativo aumentando così la competitività aziendale.



## 6.8 INFORTUNI

GRI 403-9

Asonext focalizza la sua attenzione verso una riduzione del numero di incidenti, infortuni e malattie professionali. Nel seguito si riporta l'andamento degli infortuni del personale dipendente del Gruppo Asonext:

DESCRIZIONE	2021	2022
TOTALE NUMERO INFORTUNI	6	6
TOTALE NUMERO INFORTUNI GRAVI <sup>8</sup> (STD. GRI)	0	0
TOTALE NUMERO DECESSI SUL LAVORO	0	0
TOTALE NUMERO ORE LAVORATE	365.322	326.112
DURATA MEDIA DEGLI INFORTUNI (GIORNI)	40,50	33,33
TASSO INFORTUNI REGISTRABILI <sup>9</sup>	16,42	18,40

Allo stato attuale si escludono casi di malattie professionali.

Si riporta l'andamento degli infortuni del personale non dipendente, ma che opera per il Gruppo Asonext:

DESCRIZIONE	2021	2022
NUMERO DI INFORTUNI ACCIAIERIA	1	2
NUMERO INFORTUNI FORGIA	0	0
<b>TOTALE NUMERO INFORTUNI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
NUMERO INFORTUNI GRAVI IN ACCIAIERIA	0	0
NUMERO INFORTUNI GRAVI FORGIA	0	0
<b>TOTALE NUMERO INFORTUNI GRAVI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE NUMERO DECESSI SUL LAVORO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE NUMERO ORE LAVORATE</b>	<b>33.164</b>	<b>31.121</b>
DURATA MEDIA DEGLI INFORTUNI (giorni)	9	31,5
TASSO INFORTUNI REGISTRABILI	30,15	64,27

<sup>8</sup> Secondo la definizione fornita dallo standard GRI, l'infortunio è grave quando comporta un'assenza superiore a 180 giorni

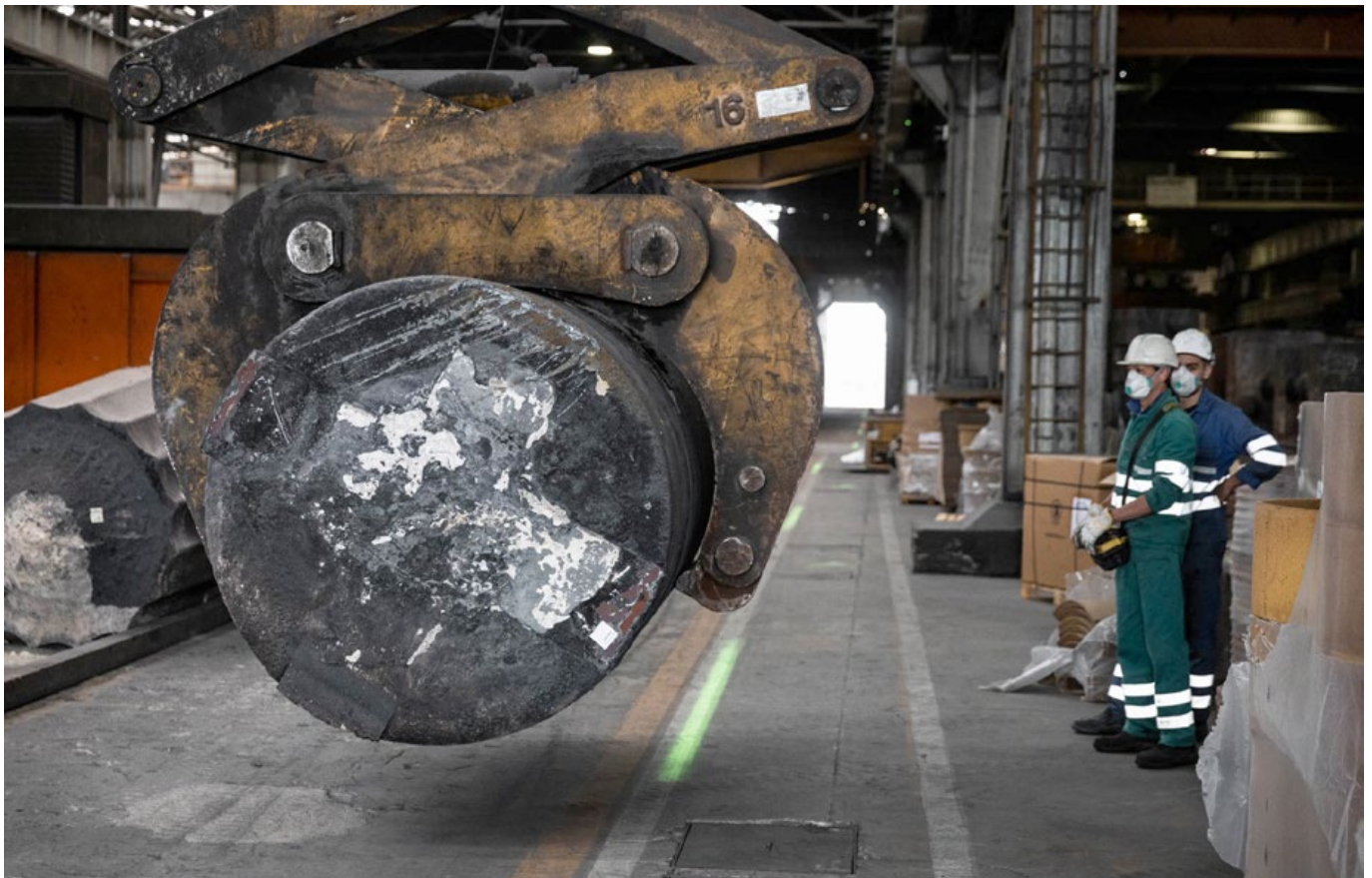
<sup>9</sup> L'indice è calcolato come il rapporto tra il nr. di infortuni e le ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000

# 6.9 PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNI

GRI 403-9

A seguito di ogni infortunio, gli uffici preposti analizzano l'evento, le cause e propongono azioni preventive o correttive. Come previsto dal GRI, si elencano le principali tipologie di infortuni registrati nel biennio 2021-2022:

- ferita da taglio;
- corpi estranei nell'occhio;
- contusioni;
- distorsioni;
- schiacciamenti;
- ustioni di lieve entità;
- fratture.



# 6.10 PARI OPPORTUNITÀ E ANTI DISCRIMINAZIONE

GRI 2-23, 406-1

## 6.10.1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Asonext da sempre sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

In particolare, il Gruppo promuove il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale dei suoi collaboratori e collaboratrici, oltre a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, salvaguardando i lavoratori e le lavoratrici da atti di violenza psicologica e contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona.

Nel pieno rispetto del Codice Etico e del Modello 231 aziendale, Asonext si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che incidono sulle relazioni con gli stakeholder.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori/trici e/o su considerazioni di merito.

L'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione è favorita dal fatto che i dipendenti del Gruppo, che lavorano negli stabilimenti produttivi, appartengono a diverse nazionalità e operano in un clima di forte integrazione sociale e nel rispetto reciproco.

Quest'insieme di regole e valori aziendali hanno permesso di non riscontrare alcun episodio di discriminazione nel biennio oggetto di rendicontazione.

Diversity management

## 6.10.2 Diversity management

Asonext da tempo implementa prassi interne per facilitare la maternità e trattenere il personale femminile nella struttura organizzativa, anche dopo la nascita dei neonati.

I modelli gestionali adottati prevedono *best practice* per:

- privilegiare la conciliazione famiglia-lavoro; l'utilizzo dello smart-working;
- la pianificazione del congedo di maternità del personale femminile, al fine di poter affiancare un sostituto alla persona che dovrà assentarsi;
- la pianificazione del rientro al lavoro delle neo-mamme, al fine di garantire il dovuto affiancamento e un graduale aumento dell'orario e del carico di lavoro;
- la creazione di posti auto riservati al personale femminile, posizionati in prossimità degli uffici, al fine di agevolare gli spostamenti casa-lavoro;
- la previsione di orari "ridotti e flessibili" per le mamme che necessitano di tali facilitazioni.

In un'ottica di *diversity management*, nell'anno 2011 Asonext (in collaborazione con fondazione AIB e l'Università degli Studi di Brescia) ha partecipato e sviluppato un programma di crescita manageriale femminile. Il programma, denominato "*Donne, tecnologie e imprenditorialità*", prevedeva l'inserimento in Azienda di una figura femminile iscritta all'ultimo anno accademico di corsi di Laurea Magistrale tecnico-scientifici. La candidata in possesso di determinati requisiti legati principalmente alla carriera universitaria (media e numero esami svolti), svolgeva un colloquio motivazionale con i tutor e i referenti aziendali. In caso di valutazione positiva, la candidata veniva inserita in Azienda con un contratto di "stage" retribuito e affiancata ad un tutor.

Nel caso specifico di Asonext, il programma *“Donne, tecnologie e imprenditorialità”* si è positivamente concluso con l’assunzione a tempo indeterminato della *“stagista”* che è tuttora presente in Azienda e ricopre ruoli di responsabilità strettamente legati alle materie di studio.

Asonext seleziona il personale valorizzando le specifiche competenze e partendo dal presupposto che diverse nazionalità, genere ed età dei candidati possano rappresentare un elemento di arricchimento culturale dell’intera organizzazione, assicurandosi punti di vista ed esperienze diversi. Nel corso del biennio in esame l’Azienda ha assunto persone di diversa nazionalità, genere ed età.

Per quanto riguarda la gestione delle persone con disabilità, Asonext adempie alla normativa garantendo la presenza nelle diverse aree dell’organico di persone appartenenti a categorie protette. L’Azienda, inoltre, si avvale di specifiche convenzioni con Cooperative Sociali che danno impiego a persone fragili per l’erogazione di determinati servizi (pulizie, lavanderia, etc.).





## 6.11 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ

GRI 413-1

Fin dalla sua fondazione il Gruppo Asonext ritiene di fondamentale importanza la creazione di forme di collaborazione, coinvolgimento e dialogo con le Comunità locali.

Le realtà aziendali del Gruppo Asonext e i territori in cui esse si sviluppano e creano ricchezza devono poter trarre un vantaggio reciproco derivante dalla coesistenza e dal mutuo riconoscimento.

Il mantenimento dei rapporti con le Comunità si concretizza attraverso lo sviluppo di attività finalizzate a sostenere, in particolare, la popolazione residente nei Comuni di Ospitaletto e Castegnato.

La collaborazione con le Comunità si è sviluppata attraverso la partecipazione ad attività benefiche, tra le quali è utile citare:

- La sponsorizzazione di borse di studio e premi di laurea per studenti meritevoli del Comune di Castegnato e per studenti partecipanti alla Summer School organizzata dall'Istituto di Studi Economici e per l'Occupazione (I.S.E.O.);
- Erogazioni liberali verso ONLUS, quali: Croce Verde di Ospitaletto, VISION+, Amici di Francesco;
- Erogazioni liberali verso fondazioni, quali: Brescia Musei, Fondazione AIB, AIRC per la ricerca sul cancro ETS.

Va rilevato che dal 2019, nell'ambito di un progetto di sostenibilità urbana del Comune di Ospitaletto, è stato implementato un sistema di scambio sul posto del calore in eccesso presente nei circuiti di raffreddamento dei forni fusori.

Il surplus energetico è ceduto gratuitamente alla rete cittadina del teleriscaldamento a freddo e utilizzato per il funzionamento delle pompe di calore degli edifici scolastici di Ospitaletto.

La Comunità di Ospitaletto ha così beneficiato – e continua a beneficiare – di una fonte di produzione energetica senza emissioni di anidride carbonica che ha permesso l'eliminazione di tutte le caldaie a metano esistenti, garantendo alla cittadinanza un risparmio in termini monetari.

Asonext partecipa, inoltre, alla Fondazione della Comunità Bresciana (FCB), ente costituito nel 2001 per volontà di Fondazione Cariplo sul modello delle *community foundations* statunitensi.

La Fondazione è un soggetto autonomo che ha consolidato negli anni il proprio ruolo di punto di riferimento territoriale in grado di fare da tramite tra chi può e desidera donare e chi, d'altro canto, ha bisogno di ricevere per poter realizzare progetti d'utilità sociale.

L'Ente si muove nella direzione indicata dalla moderna filantropia e vuole essere volano trasparente di sviluppo del territorio, catalizzatore di risorse capaci di stimolare nuova progettualità, mettendo in rete enti e associazioni che insieme hanno dimostrato di poter raggiungere grandi obiettivi.

All'interno di FCB è stato creato un fondo intitolato alla memoria di Aldo e Mara Artioli, che ha lo scopo di

*“sostenere le varie esigenze del territorio della Provincia di Brescia, con particolare attenzione allo sviluppo ed alla crescita sociale, culturale, artistica e scientifica”.*

## 6.12 RELAZIONI SINDACALI

GRI 2-30

In Asonext sono storicamente presenti Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), i cui rapporti con l'Azienda sono da sempre caratterizzati da trasparenza e spirito di collaborazione.

Asonext riconoscendo nelle RSU un interlocutore chiave per la gestione delle Risorse Umane e per lo sviluppo delle tematiche legate alla SSL/Formazione, dialoga da sempre con le stesse in merito alle tematiche di maggiore interesse per i dipendenti, in maniera trasparente, aperta e nel pieno rispetto dei ruoli.

### 6.12.1 Contratti collettivi

GRI 2-30

La totalità dei dipendenti è coperta da forme di “contrattazione collettiva”; il contratto di riferimento applicato a tutti i dipendenti è il CCNL Metalmeccanici-Industria, mentre relativamente ai dirigenti viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

In data 15 luglio 2022 è stato inoltre rinnovato il contratto di secondo livello aziendale dopo una trattativa con le RSU iniziata nel corso dei primi mesi del 2022.

Nel nuovo contratto integrativo, Azienda e RSU hanno confermato il comune impegno per il raggiungimento di obiettivi di miglioramento dell'efficienza e della qualità aziendale, nonché della sicurezza sul lavoro, anche attraverso un più intenso coinvolgimento dei lavoratori.

Le parti hanno infatti condiviso la priorità di stipulare un accordo che, attraverso la partecipazione dei lavoratori stessi al perseguimento di obiettivi di miglioramento dei livelli della qualità di prodotto misurata (attraverso la riduzione degli scarti, le non conformità e le cosiddette “deviazioni e diluizioni”), possa

risultare di significativo apporto alla competitività aziendale.

Inoltre, le Parti hanno appurato che il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella diffusione della “cultura” della sicurezza aziendale e della tutela dell'ambiente, costituisce un fattore determinante per il miglioramento dell'Azienda.

Per i suddetti motivi, nel nuovo contratto integrativo, il premio variabile annuo, viene assegnato a tutti i dipendenti a seconda del raggiungimento di parametri di sicurezza e qualità annui.

Oltre al premio variabile, il nuovo contratto integrativo ha aumentato i valori economici di premi fissi mensili, con una particolare attenzione verso i lavoratori cosiddetti “turnisti”, a riconoscimento dell'impegno e flessibilità sempre dimostrati, in particolar modo negli ultimi anni.



# 7 PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA SOSTENIBILITÀ

GRI 2-17, 2-25



La definizione e la gestione degli obiettivi di miglioramento in ambito ESG avvengono attraverso il meccanismo *PLAN-DO-CHECK-ACT*.

In base alla valutazione degli impatti e degli aspetti analizzati, sono definiti i temi e le priorità di intervento. Successivamente sono progettati gli interventi stessi e misurati gli effetti da essi introdotti, al fine di calibrare eventuali azioni correttive.

Il piano di miglioramento relativo al periodo 2023-2025 poggerà sui tre pilastri della sostenibilità (si veda tabella riassuntiva). Il suo andamento e il raggiungimento degli obiettivi saranno monitorati anche tramite l'utilizzo di specifici indicatori di prestazione.

In questa edizione del bilancio di sostenibilità sarà dato risalto al progetto **S.P.A.C.E. for Steel**.



# 7.1 S.P.A.C.E. FOR STEEL

(SUSTAINABLE POWER AND  
CIRCULAR ECONOMY FOR STEEL)

Nell'attuale scenario dell'industria siderurgica la competitività del business non può prescindere dalla necessità di ridurre l'impatto ambientale e di porre particolare attenzione allo sviluppo sostenibile, come pilastro di fondamentale importanza per garantire un miglioramento economico, ambientale e sociale. Questo sia perché la legislazione pone limiti sempre più stringenti ai parametri da rispettare circa le emissioni conformi ai limiti di legge, sia perché l'integrazione con la comunità circostante risulta sempre più un'opportunità per garantire la sussistenza a lungo termine dei siti produttivi.

Per tale ragione, gli sforzi tecnologici per migliorare le performance dei processi e della qualità dei prodotti non possono tralasciare uno sviluppo sostenibile in cui si fa ampio ricorso ad una economia circolare come base per uno sviluppo economico all'avanguardia con azioni e comportamenti sostenibili che incoraggino un forte utilizzo della circolarità delle risorse, minimizzandone gli sprechi. Il progetto sviluppato si muove proprio in questa direzione.


Infatti, l'obiettivo che il progetto si pone è quello di realizzare una serie di impianti che forniscano soluzioni per un consistente abbattimento degli scarti della produzione siderurgica e per la minimizzazione dell'impatto socio-ambientale dovuto alla produzione siderurgica.

Mediante l'implementazione di soluzioni innovative orientate ai principi dell'economia circolare e dell'efficienza energetica, Asonext intende realizzare un sistema produttivo con il minimo impatto ambientale.

Il progetto non si limita solo al perimetro del sito di Ospitaletto, ma avrà dei riflessi più ampi, poiché valorizzerà materiali di risulta di altri settori introducendoli nel proprio processo produttivo. Partendo da questi concetti della green economy, Asonext intende progettare e realizzare i seguenti interventi impiantistici.

- 1 Sviluppo di un sistema per il riciclo delle scorie finalizzato alla produzione di materiali inerti da riutilizzare in ambito produttivo. Il procedimento da sviluppare permetterà di sfruttare e valorizzare le proprietà chimico-fisiche dei componenti delle scorie prodotte da processi termici. Le varie frazioni granulometriche derivanti dalla lavorazione delle scorie potranno essere dosate (in situ) con materiali naturali (minerali) e/o cemento e/o acqua, miscelati in apposito mixer per produrre conglomerati legati a freddo che, previa eventuale certificazione, potranno essere commercializzati.



<p>2 Sviluppo di un sistema per la sostituzione di materie prime da fonti fossili con materiali riciclati (SRA <i>secondary reducing agent</i> o altre tipologie di materie prime seconde, quali ad es. <i>Biochar</i> etc.) all'interno del processo siderurgico con benefici in termini di un tasso di sostituzione dell'antracite con SRA <math>\geq</math> al 50%, un risparmio energetico, un risparmio del consumo degli elettrodi, una standardizzazione della composizione chimica della scoria e del processo di <i>foaming</i> della scoria e una riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.</p>	
<p>3 Sviluppo di un impianto su scala industriale per stabilizzare la tensione di alimentazione agli impianti trifase. L'innovazione consentirà lo studio e la sperimentazione di diversi profili di utilizzo degli impianti al fine di massimizzare la riduzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ dei consumi elettrici creando un abbattimento dell'impatto ambientale legato al consumo di energia elettrica.</li> <li>⊙ dei disturbi elettrici che l'uso delle soluzioni impiantistiche potrebbero trasmettere all'esterno sulla rete generale.</li> </ul>	
<p>4 Sviluppo di soluzioni tecnologiche per l'efficiamento dei consumi di gas naturale mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ La costruzione di un impianto di mantenimento della temperatura del refrattario posizionato all'interno del convertitore AOD. L'impianto è dotato di tecnologia recuperativa che cede il calore dei fumi di combustione all'aria comburente. Il calore ceduto permette un risparmio di consumo di fonti fossili.</li> <li>⊙ Impianto ottimizzato per l'esecuzione di cicli di ricottura-distensione per il trattamento dei lingotti. Impianto interconnesso e dotato di tecnologie per il risparmio energetico.</li> </ul>	
<p>5 Sviluppo di soluzioni tecnologiche che consentano di ottenere un uso circolare delle risorse idriche con un:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Utilizzo dell'acqua di raffreddamento più razionale per gli impianti migliorando la flessibilità dell'intero circuito con l'obiettivo di minimizzare il prelievo.</li> <li>⊙ Miglioramento della qualità dell'acqua per massimizzare lo scambio termico e riduzione delle perdite del circuito.</li> <li>⊙ Minimizzazione dello scarico</li> </ul>	

## Piano di miglioramento della sostenibilità 2023-2025

TEMI AMBIENTALI	DESCRIZIONE	AZIONE/OBIETTIVO
GESTIONE RIFIUTI	Attuare iniziative per aumentare il riciclo di rifiuti	Costruzione di un sistema per autoriciclare le scorie di acciaieria
EFFICIENZA ENERGETICA	Attuare iniziative per incrementare l'efficienza energetica	Introdurre ulteriori sistemi per diminuire il consumo specifico di energia elettrica e di gas naturale
DECARBONIZZAZIONE	Attuare iniziative per decarbonizzare il ciclo produttivo	Costruzione di un sistema di iniezione in EAF di materiali riciclati (biochar o SRA) al posto del carbon fossile.
UTILIZZO MATERIALI RICICLATI	Attuare iniziative per aumentare l'utilizzo di materiali riciclati. Riciclo di rifiuti	
RISPARMIO IDRICO	Aumentare l'efficienza idrica	Introdurre ulteriori sistemi per diminuire il consumo specifico di acqua per uso industriale
UTILIZZO FONTI ENERGETICHE ALTERNATIVE	Attuare iniziative per sostituire le fonti fossili tradizionali con fonti fossili rinnovabili	Progetto greenmetal: utilizzo di biometano al posto di metano fossile
TEMI SOCIALI	DESCRIZIONE	AZIONE/OBIETTIVO
SALUTE E SICUREZZA	Mantenimento ISO 45001 per migliorare le prestazioni in tema di SSL	Diminuzione del num. di infortuni attraverso il miglioramento tecnologico e la formazione dei lavoratori
FORMAZIONE	Incrementare il livello formativo dei dipendenti	pianificare e consolidare interventi mirati alla crescita delle hard e soft skill dei collaboratori
INIZIATIVE PER I LAVORATORI	Sostegno al welfare aziendale	Ammodernamento e ristrutturazione dei locali mensa, spogliatoi e zona uffici. Consolidamento del portale welfare aziendale.
INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ	Sostegno alle Comunità	Consolidare il rapporto con le comunità locali attraverso il dialogo le iniziative culturali e le donazioni
COLLABORAZIONE CON ENTI DI FORMAZIONE	Costruzione istruzione di qualità	Consolidare il rapporto con "l'Academy siderurgica" per la progettazione di percorsi formativi progettati "ad hoc" per ogni categoria e professionalità.
TEMI GOVERNANCE	DESCRIZIONE	AZIONE/OBIETTIVO
INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Sviluppo di nuovi prodotti	Sviluppare, anche in collaborazione con le Università e gli Enti di ricerca, nuovi metodi di lavorazione/ricette per produrre nuovi acciai speciali di elevata qualità e/o per i settori emergenti
CRESCITA ECONOMICA	Generare valore economico	Crescita costante dell'organizzazione
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	Soddisfare le esigenze dei clienti anche attraverso un continuo monitoraggio del grado di soddisfazione	Sviluppare ed applicare il sistema di misura della customer satisfaction e migliorare costantemente il rating di valutazione
QUALITA' DEL PRODOTTO	Migliorare continuamente gli standard qualitativi degli acciai prodotti	Mantenere un sistema di monitoraggio dei reclami al fine di diminuire costantemente il numero. Introdurre nuove qualifiche/certificazione per garantire elevati standard qualitativi
QUALITA' DEL PRODOTTO	Migliorare continuamente gli standard qualitativi degli acciai prodotti	Mantenere un sistema di monitoraggio dei reclami al fine di diminuire costantemente il numero. Introdurre nuove qualifiche/certificazione per garantire elevati standard qualitativi





8

# GRI CONTENT INDEX



## GRI content index

Dichiarazione d'uso	Asonext SpA ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso dal 01 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, con riferimento agli Standard GRI
UTILIZZATO GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

GRI STANDARD	DESCRIZIONE INFORMATIVA GRI (DISCLOSURE)	CAPITOLO (LOCATION)
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	4.2
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	3, 4.2
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	3
	2-4 Revisione delle informazioni	3
	2-5 Assurance esterna	3, 10
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	4.2, 4.10
	2-7 Dipendenti	4.1.2, 6.1.1
	2-8 Lavoratori non dipendenti	6.1.1
	2-9 Struttura e composizione della governance	4.6.2
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	4.6.1
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	4.6.1, 4.6.2
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	4.6.2, 4.10
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	4.6.2, 6.6
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	3
	2-15 Conflitti di interesse	4.6.3
	2-16 Comunicazione delle criticità	4.5, 4.8, 6.4, 6.6
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	3, 4.5, 4.10, 6.6, 7
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	4.5, 4.6.1, 4.10.5
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	4.6.1
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	4.6.1, 6.2
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2, 4.10
	2-23 Impegno in termini di policy	1, 4.4, 4.5, 6.4, 6.10

GRI 2: Informativa Generale 2021	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	4.5, 4.6.2, 4.10, 5.6, 6.3, 6.4, 6.5, 6.7
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	2, 4.10, 7
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	4.5, 4.6.3
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	4.8
	2-28 Appartenenza ad associazioni	4.7
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	3, 4.10.6
	2-30 Contratti collettivi	6.12.1
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	3
	3-2 Elenco di temi materiali	3
	3-3 Gestione dei temi materiali	2, 3, 4, 5, 6
GRI 201: Performance Economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	4.1
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	5.6.1
GRI 205: Anticorruzione	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	4.8
GRI 207: Imposte 2019	207-1 Approccio alla fiscalità	4.9
GRI 301: Materiali 2016	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	5.5.1
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.4
	302-3 Intensità energetica	5.4
GRI 303: Acqua e Scarichi idrici 2018	302-4 Riduzione del consumo di energia	5.4
	303-3 Prelievo idrico	5.2.1
	303-4 Scarico di acqua	5.2.2
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope1)	5.3.1
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.3.2
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	5.1.1
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	5.1.1
	306-3 Rifiuti prodotti	5.1.2
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	5.1.3
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	5.1.3
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	5.6
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	6.1.1
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	6.1.2
GRI 401: Occupazione 2016	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6.4, 6.6
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	6.4, 6.6
GRI 401: Occupazione 2016	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	6.5, 6.6

GRI 401: Occupazione 2016	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	6.3, 6.7
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	6.4
	403-9 Infortuni sul lavoro	6.8, 6.9
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	6.3
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	6.3
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.6.1, 6.1.1
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	6.10
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo	4.7, 6.11
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	4.10
GRI 418: Privacy dei Clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	4.8

# 9 GLOSSARIO



<b>AOD:</b>	<i>Argon Oxygen Decarburization</i> , impianto di decarburazione argon ossigeno.
<b>BF/BOF:</b>	<i>Blast Furnace/Basic-Oxygen Furnace</i> .
<b>CIS:</b>	Corpo idrico superficiale. Recetto di scarichi idrici.
<b>D01:</b>	Deposito di rifiuti in discarica.
<b>D09:</b>	Trattamento chimico fisico di rifiuti.
<b>D15:</b>	Deposito preliminare di rifiuti (stoccaggio) Dog-house: struttura all'interno della quale è installato e segregato il forno elettrico EAF
<b>EAF:</b>	<i>Electric Arc Furnance</i> , forno di fusione.
<b>EER:</b>	Elenco Europeo dei Rifiuti.
<b>ESG:</b>	<i>Environment, Social and Governance</i> .
<b>ESR:</b>	<i>Electric Slag Remelting</i> , impianto di rifusione sotto scoria che viene utilizzato per rifondere e affinare acciai e varie superleghe, ottenendo lingotti di alta qualità
<b>FMEA:</b>	<i>Failure Mode and Effect Analysis</i> .
<b>GRI:</b>	<i>Global Reporting Initiative</i> .
<b>HSE:</b>	<i>Health Safety &amp; Environment</i> .
<b>KPI:</b>	<i>Key Performance Indicator</i> , indicatore chiave di prestazione.
<b>LF:</b>	<i>Ladle Furnace</i> , forno siviera.
<b>MUD:</b>	Modello Unico di Dichiarazione Ambientale.
<b>O.R.SO.:</b>	Osservatorio Rifiuti Sovraregionale.
<b>PDCA:</b>	<i>Plan Do Check Act</i> .
<b>Portale AIDA-Vispo:</b>	Applicativo Integrato Di Autocontrollo, Sistema di Gestione delle Verifiche Ispettive dell'ARPA Lombardia.
<b>R13 per R4:</b>	messa in riserva di rifiuti (R13) per riciclo/recupero dei metalli o dei composti metallici (R4).
<b>R13 per R5:</b>	messa in riserva di rifiuti (R13) per riciclo/recupero di altre sostanze inorganiche (R5).
<b>Regolamento ETS:</b>	<i>Emission Trading System</i> .
<b>RSU:</b>	Rappresentanze Sindacali Unitarie.
<b>SDGs:</b>	<i>Sustainable Development Goals</i> .
<b>SME:</b>	Sistema di Monitoraggio continuo delle Emissioni.
<b>VAR:</b>	<i>Vacuum Arc Remelting</i> , impianto di rifusione ad arco sottovuoto.
<b>VD:</b>	<i>Vacuum Degassing</i> , impianti di degassaggio sottovuoto.
<b>8D:</b>	(Otto discipline) è una metodologia di Problem Solving strutturata a passi, che - attraverso un approccio sistematico - indirizza l'organizzazione nella gestione del problema e nella sua completa risoluzione.
<b>5W:</b>	(Analisi dei cinque perché). Metodologia di Problem solving.

# 10 DICHIARAZIONE DI ASSURANCE DI BUREAU VERITAS







## **Dichiarazione di assurance indirizzata agli stakeholder del Gruppo ASONEXT SPA**

### **1. INTRODUZIONE**

Bureau Veritas Italia S.p.A. ("Bureau Veritas") ha ricevuto dal Gruppo Asonext SpA l'incarico di condurre una verifica indipendente (assurance) del proprio Bilancio di Sostenibilità 2022, con l'obiettivo di fornire conclusioni in merito a:

- accuratezza e qualità delle informazioni rese pubbliche sulle proprie performance di sostenibilità;
- grado di adesione ai principi di rendicontazione dichiarati dall'organizzazione nella nota metodologica, in particolare alla versione 2021 degli Standard di rendicontazione della Global Reporting Initiative (GRI).

### **2. RESPONSABILITÀ, METODOLOGIA E LIMITAZIONI**

La responsabilità di raccogliere, analizzare, consolidare e presentare le informazioni e i dati del Bilancio è stata esclusivamente del Gruppo Asonext SpA. La responsabilità di Bureau Veritas è stata di condurre una verifica indipendente rispetto agli obiettivi individuati e di formulare le conclusioni contenute in questo rapporto.

La verifica è stata condotta come una Limited Assurance ai sensi dello standard ISAE 3000, attraverso l'applicazione a campione di tecniche di audit, tra cui:

- verifica di politiche, mission, valori, impegni;
- riesame di documenti, dati, procedure e metodi di raccolta delle informazioni;
- interviste a membri del gruppo di lavoro per la stesura del Bilancio di Sostenibilità 2022;
- interviste a rappresentanti aziendali di varie funzioni e servizi, oltre che di membri dell'Alta Direzione;
- verifica complessiva delle informazioni e in generale riesame dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2022.

Le attività di verifica sono state condotte presso la sede di Ospitaletto (BS) e riteniamo di aver ottenuto sufficienti e adeguate evidenze per sostenere le nostre conclusioni.

La verifica ha avuto ad oggetto l'intero Bilancio di Sostenibilità 2022, sia per la parte riguardante Asonext Spa che per Asoforge Srl con le seguenti precisazioni: per le informazioni di natura economico-finanziaria, Bureau Veritas si è limitata a verificarne la coerenza con i Bilanci d'esercizio; per le attività condotte al di fuori del periodo di



riferimento (1 Gennaio 2022 – 31 Dicembre 2022) e per le affermazioni di politica, intento ed obiettivo, ci si è limitati a verificarne la coerenza con i presupposti metodologici di riferimento.

### 3. CONCLUSIONI

A seguito delle attività di verifica condotte e descritte sopra, non sono emerse indicazioni negative in merito ad affidabilità, accuratezza e correttezza di informazioni e dati riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2022. A nostro parere, il Bilancio fornisce una rappresentazione attendibile delle attività condotte dal Gruppo Asonext Spa durante il 2022 e dei principali risultati raggiunti. Le informazioni sono riportate in maniera generalmente chiara, comprensibile ed equilibrata. Nell'illustrazione di attività e risultati, in particolare, il Gruppo Asonext Spa ha prestato attenzione ad adottare un linguaggio neutro, evitando per quanto possibile l'auto-referenzialità.

Per quanto riguarda i principi di rendicontazione adottati, a nostro parere sono stati osservati i principi di garanzia della qualità dello Standard GRI 2021 (accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità).

Asonext Spa ha riportato nel proprio Bilancio una lista che esplicita con chiarezza le tematiche individuate e considerate rilevanti.

### 4. DICHIARAZIONE DI INDIPENDENZA, IMPARZIALITÀ E COMPETENZA

Bureau Veritas è un'organizzazione specializzata in attività indipendenti di verifica, ispezione e certificazione, con oltre 190 anni di storia, 82.000 dipendenti e un fatturato globale annuo di 5,6 miliardi di Euro (ricavi 2022).

Bureau Veritas applica al proprio interno un Codice Etico e riteniamo che non sussista alcun conflitto di interesse tra i membri del gruppo di verifica e il Gruppo Asonext SpA.

Bureau Veritas Italia S.p.A.  
Milano, 17 Maggio 2023

Giorgio Lanzafame  
Local Technical Manager



Contenuti: **Asonext SpA**

Progetto grafico: **Raineri design**

**2023**

Per qualsiasi informazione riguardante il presente documento è possibile inviare una mail al seguente indirizzo: [ambientesicurezza@asonext.com](mailto:ambientesicurezza@asonext.com)





# ASONEXT

Steeled for the future

## **ASONEXT S.p.A**

Unipersonale

Via Seriola, 122  
25035 Ospitaletto (BS) - ITALY

+39 030.6841011  
+39 030.6841012  
[info@asonext.com](mailto:info@asonext.com)

## **ASOFORGE s.r.l.**

Unipersonale

Via Verginello, 29-31  
25045 Castegnato (BS) - ITALY

+39 030.6841011  
+39 030.6841012  
[info@asonext.com](mailto:info@asonext.com)