

REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2024



G.I.V.A. S.P.A.

Via Risorgimento, 63

20017 Rho (MI)

P.I. | C.F. 02917180172

www.givagroup.it



REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2024

Traduzione Report in lingua italiana





INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6	4. PERSONE	43
NOTA METODOLOGICA	8	4.1. RISORSE UMANE	44
1. IDENTITÀ DEL GRUPPO GIVA	9	4.2. L'IMPEGNO DI GRUPPO GIVA PER I DIRITTI UMANI	49
1.1. STORIA	10	4.3. ATTRAZIONE DEI TALENTI E SVILUPPO DEL PERSONALE	51
1.2. MISSIONE E VALORI	12	4.3.1. ATTRAZIONE DEI TALENTI	51
1.3. LA STRUTTURA DEL GRUPPO	13	4.3.2.FORMAZIONE E SVILUPPO	52
2. APPROCCIO DEL GRUPPO GIVA ALLA SOSTENIBILITÀ	17	4.3.3. POLITICHE RETRIBUTIVE	56
2.1. ANALISI DI MATERIALITÀ	20	4.3.4. CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO	57
3. GOVERNANCE E PERFORMANCE ECONOMICHE	27	4.4. PREVIDENZA SOCIALE E WELFARE	58
3.1. IL CAPITALE FINANZIARIO DEL GRUPPO	28	4.5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	60
3.1.1. PERFORMANCE ECONOMICHE	28	5. AMBIENTE	67
3.2. GOVERNANCE AZIENDALE	30	5.1. CONSUMO DI ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)	69
3.3. ETICA, INTEGRITÀ E ANTI CORRUZIONE	32	5.1.1. CONSUMO ENERGETICO	69
3.4. INNOVAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI	34	5.1.2. EMISSIONI DI GAS SERRA(GHG)	73
3.4.1. INNOVAZIONE	34	5.1.3. QUANTIFICAZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPO 1)E DELLE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA ENERGIA (SCOPO 2)	76
3.4.2. ASSOCIAZIONI DI APPARTENENZA	35	5.1.4. QUANTIFICAZIONE DELLE ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA (SCOPO 3)	76
3.4.3 DIGITALIZZAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI	36	5.2. GESTIONE DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	82
3.5. QUALITÀ DEL PRODOTTO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	37	5.3. GESTIONE DEI RIFIUTI	86
3.6. APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE DELLE MATERIE PRIME	39	5.4. RISORSE IDRICHE	89

NOTE I numeri in questo rapporto sono divisi in gruppi di tre e separati da virgole sulla riga.
Il simbolo per il separatore decimale è il punto sulla riga.

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Cari Stakeholder,

È con piacere che vi presentiamo il nostro ultimo Rapporto di Sostenibilità, una dichiarazione dell'impegno nell'integrare la sostenibilità nella strategia centrale del nostro business. Siamo fermamente convinti che la leadership ambientale, sociale e di governance (ESG) non sia solo una responsabilità etica, ma un fattore cruciale per la competitività a lungo termine, la resilienza operativa e la creazione di valore.

Grazie alla continua collaborazione con i nostri stakeholder, contribuiamo attivamente a ridurre l'impatto ambientale e a promuovere l'innovazione sostenibile lungo l'intera catena del valore. Nel corso dell'ultimo anno, abbiamo intensificato gli sforzi per decarbonizzare le operazioni, migliorare l'efficienza energetica e accelerare la transizione verso un'economia a basse emissioni, rafforzando così la nostra visione di un futuro più sostenibile e finanziariamente solido.

Una tappa significativa di questo percorso è stata l'entrata in funzione, a dicembre 2024, del nostro primo impianto fotovoltaico presso lo stabilimento Forgiatura Antonio Vienna di Cella Dati. Questo progetto, voluto dal nostro fondatore e stimato presidente Antonio Vienna, rappresenta il primo passo di un piano strategico più ampio per decarbonizzare il Gruppo GIVA. Nell'ambito del nostro percorso industriale, stiamo investendo in modo significativo in energie rinnovabili, efficienza energetica e tecnologie avanzate, per rendere il nostro business resiliente ai cambiamenti normativi, alla scarsità di risorse e alla volatilità dei mercati.

Oltre alla transizione energetica, continuiamo a essere pionieri nelle pratiche di economia circolare attraverso iniziative di gestione dei rifiuti e riutilizzo dell'acqua, consapevoli che l'efficienza delle risorse è essenziale per preservare il valore nel lungo termine. Questi sforzi sono particolarmente cruciali, poiché alcuni nostri stabilimenti operano in aree soggette a scarsità idrica. Collaborando con stakeholder esterni, integriamo soluzioni innovative per ottimizzare ulteriormente le prestazioni ambientali lungo la catena del valore.

Tuttavia, la sostenibilità va oltre la responsabilità ambientale—è profondamente radicata nella nostra governance e negli impegni sociali. Una forza lavoro prospera e solide relazioni con la comunità sono fondamentali per la continuità aziendale, la produttività e la fiducia degli stakeholder. A tal fine, promuoviamo costantemente i nostri programmi di Salute e Sicurezza, investiamo nella formazione, nello sviluppo dei dipendenti e implementiamo protocolli di sicurezza rigorosi per proteggere il nostro personale, garantendo al contempo l'eccellenza operativa.



Inoltre, stiamo costruendo una cultura aziendale resiliente e inclusiva in grado di attrarre e trattenere i migliori talenti. La diversità e l'inclusione rimangono priorità assolute, mentre ci impegniamo a promuovere l'uguaglianza di genere, sostenere i gruppi sottorappresentati e garantire pari opportunità per tutti i dipendenti. La nostra strategia di coinvolgimento comunitario rafforza la nostra reputazione e la "licenza sociale" a operare, consolidando i rapporti con le comunità in cui siamo presenti.

Riconosciamo che la sostenibilità è una componente integrale della gestione del rischio e della crescita futura. Mentre avanziamo, rimaniamo fermamente impegnati nell'attuare la nostra strategia di sostenibilità, sfruttando l'innovazione e la collaborazione intersettoriale per migliorare l'efficienza, mitigare i rischi e cogliere nuove opportunità in un mercato globale in evoluzione.

I nostri traguardi dimostrano la nostra capacità di adattarci, guidare il cambiamento e creare valore a lungo termine, ma restiamo concentrati sul miglioramento continuo. Con il prezioso sostegno dei nostri dipendenti, stakeholder e partner, continueremo a posizionare il Gruppo GIVA come pioniere nelle pratiche industriali sostenibili.

Vi invitiamo a esplorare questo rapporto in dettaglio e a unirvi al nostro percorso verso la sostenibilità, mentre lavoriamo insieme per creare un impatto positivo duraturo sull'ambiente, la società e l'economia globale.

Grazie per la vostra continua fiducia e collaborazione.

In fede

Jacopo Longhi Vienna

Amministratore Delegato (CEO)

Giovanni Gilardi

Presidente



NOTA METODOLOGICA

Questo documento rappresenta il quarto Rapporto di Sostenibilità del Gruppo GIVA (di seguito anche "Gruppo" o "GIVA") e illustra i principali risultati raggiunti dal Gruppo in ambito sostenibilità per l'anno 2024, relativo al periodo compreso tra il 1 gennaio e il 31 dicembre.

Il rapporto è stato redatto con riferimento agli Standard Global Reporting Initiative (GRI), nello specifico alla versione più recente del 2021 – GRI 1 (Foundation) e GRI 2 (General Disclosures) – come indicato nella sezione *Indice dei Contenuti GRI*.

I temi inclusi in questo rapporto sono stati selezionati sulla base dell'analisi di materialità aggiornata nel 2023 e confermata come rilevante per il 2024, in assenza di cambiamenti strutturali e organizzativi all'interno del Gruppo o di eventi macroeconomici significativi. Tale analisi ha identificato gli impatti effettivi e potenziali delle attività e delle relazioni commerciali di GIVA sull'economia, l'ambiente e le persone, inclusi i diritti umani. I temi materiali sono stati validati dal Top Management del Gruppo GIVA, come dettagliato nella sezione *Analisi di Materialità* di questo documento (pag. 20).

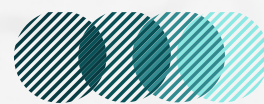
L'ambito di rendicontazione include tutte le società italiane rappresentative delle operazioni commerciali e della catena del valore del Gruppo, ad eccezione delle società immobiliari, escluse dagli indicatori ambientali. Le informazioni economiche coprono l'intero ambito di rendicontazione del Gruppo. Eventuali limitazioni aggiuntive relative all'ambito di indicatori specifici sono chiaramente dichiarate nelle note a piè di pagina presenti nel rapporto.

Per garantire la comparabilità dei dati nel tempo, le informazioni sono presentate per gli anni 2022, 2023 e 2024. Eventuali rettifiche dei dati pubblicati nelle precedenti edizioni del Rapporto di Sostenibilità sono chiaramente segnalate in questo documento. In particolare, gli indicatori sociali e di governance per il 2022 e il 2023 sono stati rettificati al fine di garantire una migliore comparabilità tra i tre anni coperti dal Rapporto. Tale rettifica è stata necessaria in quanto le consociate estere sono state escluse dal Rapporto di Sostenibilità 2024, ma non dal Rapporto di Sostenibilità 2023. Inoltre, i dati relativi a Pibiviesse Srl, acquisita a dicembre 2022, non sono generalmente inclusi per il 2022, ad eccezione dei dati energetici e delle emissioni di Scope 1, 2 e 3. Il rapporto si basa su dati verificati e affidabili. Qualora non è stato possibile ottenere dati certi, sono state utilizzate stime, basate su metodologie chiare e coerenti, descritte in modo trasparente accanto a ciascun indicatore rilevante nel rapporto.

In data 15/09/2025, il Consiglio di Amministrazione di GIVA SpA ha approvato il presente Rapporto di Sostenibilità.

GIVA ha condotto un engagement di assurance limitata in conformità ai criteri stabiliti dallo standard ISAE 3000 Revised per verificare la conformità del rapporto. La verifica è stata effettuata secondo le procedure riportate nel *Relazione dei Revisori Indipendenti*.

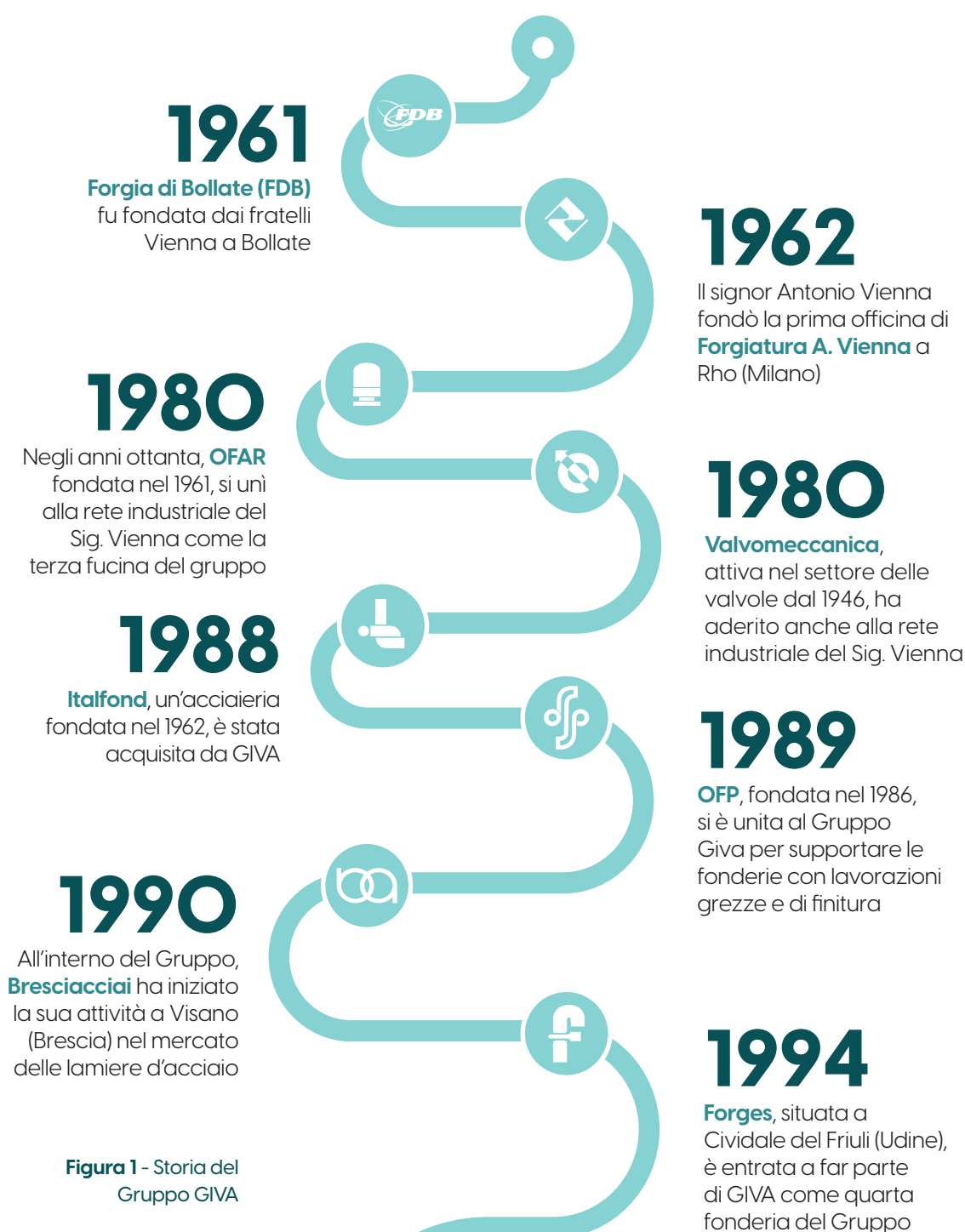
PER ULTERIORI INFORMAZIONI O FEEDBACK SUL RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO GIVA, È POSSIBILE CONTATTARE: ESG@GIVAGROUP.IT.
IL DOCUMENTO È INOLTRE DISPONIBILE SUL SITO WEB DEL GRUPPO.

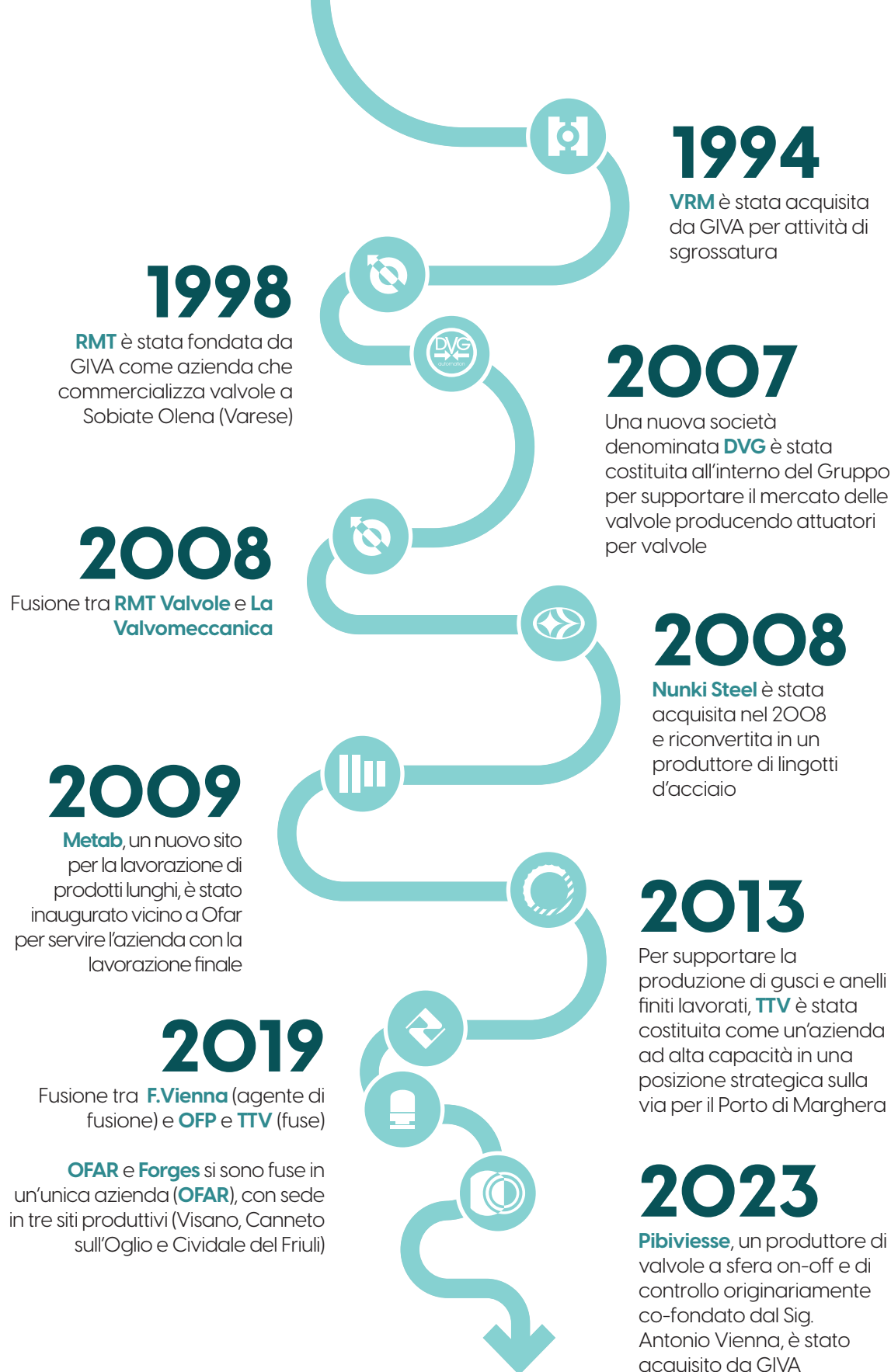


1. IDENTITÀ DEL GRUPPO GIVA

1.1. STORIA

GIVA, acronimo di Gruppo Industriale Vienna Antonio, è un'azienda italiana a conduzione familiare fondata da Antonio Vienna, il cui percorso imprenditoriale ha abbracciato oltre 60 anni.





Il Gruppo produce lingotti, forgiati e valvole, posizionandosi come leader industriale a livello globale.

Al 2024, Gruppo GIVA impiega 1.279 persone provenienti da diversi paesi e gestisce 15 stabilimenti produttivi moderni e altamente specializzati, situati nel Nord Italia. Oggi serve con orgoglio oltre 1.500 clienti in cinque continenti.

1.2. MISSIONE E VALORI

GIVA aspira a ricoprire un ruolo di primo piano nella trasformazione globale in atto, sfruttando la propria expertise e un'infrastruttura tecnologica avanzata: le acciaierie del Gruppo sono diventate un punto di riferimento nel settore.

GIVA è consapevole che il futuro del proprio settore è legato a un **percorso di decarbonizzazione** che minimizzi l'impatto ambientale e promuova un'**economia circolare**. Questo impegno è integrato nella strategia a lungo termine del Gruppo, che combina **tecnologie avanzate** e **pratiche sostenibili** in ogni fase del processo produttivo. Sono state intraprese azioni concrete per ridurre le emissioni di CO₂, migliorare l'**efficienza energetica** negli stabilimenti e investire in **fonti rinnovabili**.

Tali sforzi sono sorretti dai **valori fondamentali** del Gruppo:

» DINAMISMO

inteso come capacità di adattarsi proattivamente al cambiamento e cogliere nuove opportunità;

» INNOVAZIONE

motore per mantenersi all'avanguardia nel progresso tecnologico e sostenibile;

» INVESTIMENTO

espressione di visione e fiducia nel futuro.



1.3. LA STRUTTURA DEL GRUPPO

Al 31 dicembre 2024, la struttura organizzativa del Gruppo GIVA include **22 società** e la **capogruppo GIVA SpA**, con sede a Rho (Milano), che garantisce il coordinamento operativo e strategico globale.

Fin dalla sua fondazione, il Gruppo si è espanso attraverso l'incorporazione di nuove unità operative. Sotto la guida del Presidente Antonio Vienna – che ha ricoperto il ruolo di Presidente e azionista di maggioranza nel Consiglio di Amministrazione fino alla sua prematura scomparsa nell'agosto 2023 – GIVA ha mantenuto una traiettoria di crescita chiara, preservando e trasmettendo i suoi valori fondamentali.

Da allora, il Gruppo ha affrontato una transizione nella leadership, con la governance rimasta all'interno della famiglia fondatrice per assicurare continuità e sviluppo coerenti con i valori centrali. Nel 2024, sotto la guida del Presidente Giovanni Gilardi e dell'Amministratore Delegato (CEO) Jacopo Longhi Vienna, il Gruppo GIVA ha ribadito questa direzione, proseguendo nella crescita e nell'innovazione e gettando le basi per un successo sostenibile futuro.

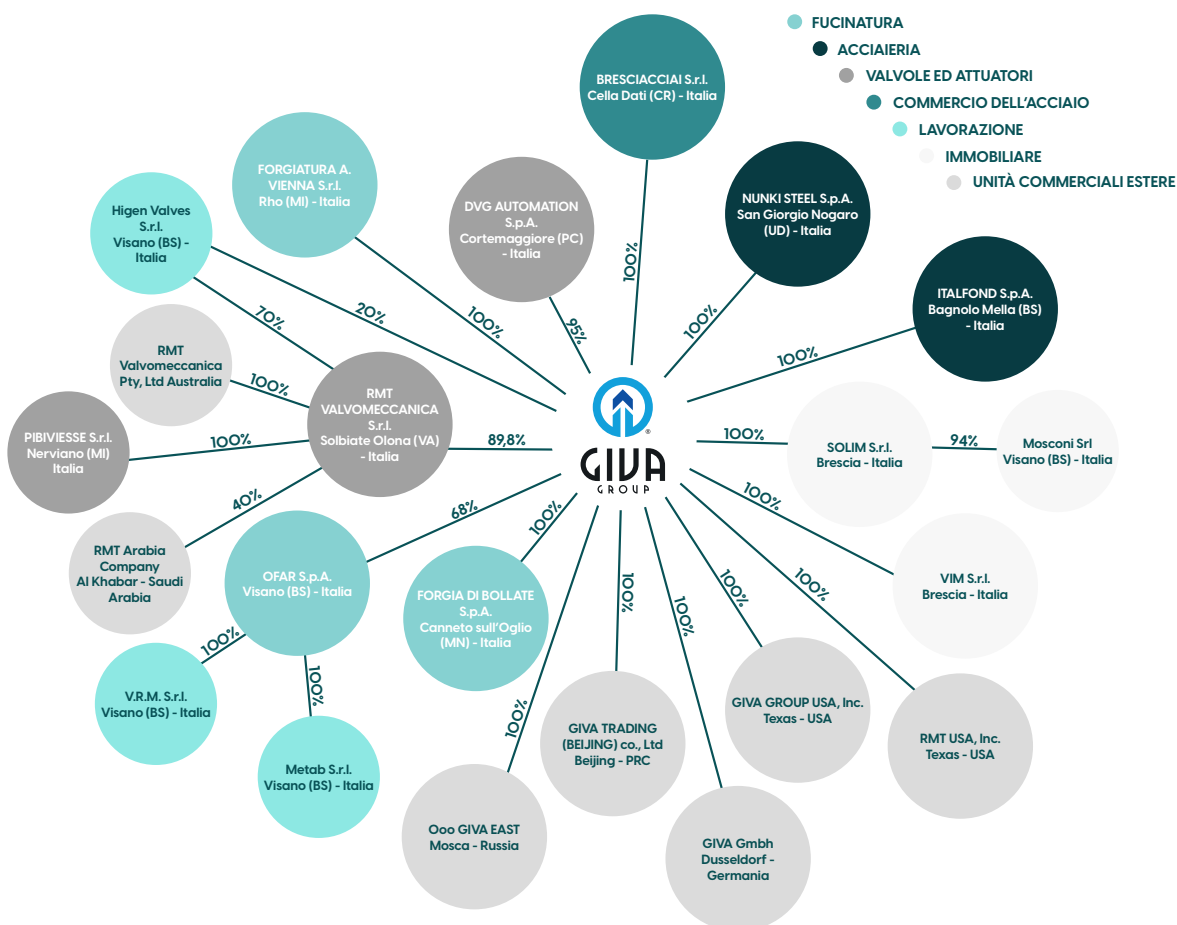


Figura 2 - Struttura societaria del Gruppo al 31.12.2024¹.

¹ GIVA Gmbh non è più operativa ed è in fase di liquidazione.

Il successo del Gruppo nasce dalle sinergie e dall'integrazione tra le sue società. GIVA è infatti una delle poche realtà verticalmente integrate nel settore siderurgico globale, in grado di gestire l'intera catena del valore produttivo – dalla fusione degli rottami ai prodotti finiti. Questa struttura unica garantisce: approvvigionamento costante di materie prime, processi di procurement efficienti, qualità omogenea dei materiali acquisiti, condivisione di know-how, Ricerca e Sviluppo (R&D) continuo, orientato a soluzioni innovative e sostenibili all'avanguardia.

Questa diversificazione ha portato alla creazione e allo sviluppo di quattro divisioni industriali:

● **ACCIAIERIE** che producono **barre fucinate** e **lingotti** di alta qualità. L'attenzione è rivolta a materiali per applicazioni avanzate, con un solido patrimonio storico e continui investimenti in innovazione tecnologica. In questo segmento operano *Nunki Steel SpA*, che ha avviato la produzione di lingotti per fucina dopo l'acquisizione di uno stabilimento attivo dagli anni '80, e *Italfond SpA*, realtà consolidata nella produzione di barre fucinate e lingotti in acciai inossidabili e superleghe;

● **FUCINATURA**, che comprende la produzione di forgiati **pesanti** e **complessi**, realizzati sia a stampo aperto che chiuso, per settori critici come energia nucleare, Oil & Gas, ingegneria meccanica e cantieristica navale. La società fondatrice Forgiatura A. Vienna Srl rimane un attore chiave nei mercati internazionali. *Ofar SpA*, supportata da *VRM Srl* e *Metab Srl* nelle lavorazioni meccaniche, guida il segmento nella fornitura di componenti per Oil & Gas e industrie pesanti. Infine, *Forgia di Bollate SpA* vanta una lunga tradizione nella fucinatura a stampo aperto ed è specializzata in sezioni quadrate e anelli sagomati;

● **COMMERCIO DI ACCIAIO**, dedicato alla fornitura e al taglio su misura di acciai per utensili e altre leghe complementari, per rispondere a esigenze applicative altamente specifiche. *Bresciacciai Srl* offre soluzioni personalizzate ad alto valore aggiunto, sfruttando l'esperienza del suo team per soddisfare le richieste dei clienti in modo efficiente e preciso;

● **VALVOLE E ATTUATORI** per il controllo di flusso, in particolare per il settore Petrolio e Gas, sono sviluppati e prodotti da *RMT Valvomeccanica Srl*, leader globale riconosciuto nella produzione di valvole a sfera on-off con design speciali. RMT è supportata da *Pibiviesse Srl*, acquisita nel 2022, e da *Higen Valves Srl* per le lavorazioni meccaniche. *DVG Automation S.p.A* completa il segmento con la produzione di attuatori pneumatici, idraulici, elettroidraulici e a gas, oltre ai relativi sistemi di controllo, ideali per le applicazioni industriali più impegnative.

L'industria siderurgica rimane fondamentale per lo sviluppo economico globale, sostenendo numerosi settori tradizionali. Tuttavia, il Gruppo, sfruttando la sua vasta esperienza, ha ampliato il proprio business anche verso ambiti legati alla decarbonizzazione (come la cattura e lo stoccaggio del carbonio o l'idrogeno). Ad esempio, RMT si è concentrata negli ultimi anni sullo sviluppo di valvole per impianti a idrogeno.

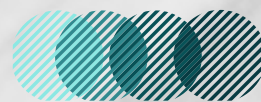
Sebbene le operazioni industriali del Gruppo GIVA siano concentrate nel **Nord Italia**, la sua presenza commerciale è globale, grazie a uffici di rappresentanza e agenzie di vendita dirette in **Cina, Stati Uniti, Australia e Arabia Saudita**.



Figura 3 - Distribuzione geografica delle principali società del Gruppo







2. APPROCCIO DEL GRUPPO GIVA ALLA SOSTENIBILITÀ

In qualità di attore globale nel settore siderurgico, il Gruppo GIVA è consapevole del suo ruolo cruciale nel percorso mondiale verso lo sviluppo sostenibile. Se da un lato l'industria siderurgica e metallurgica è essenziale per lo sviluppo di fattori abilitanti chiave per la **transizione** verde – come le infrastrutture per le energie rinnovabili, le tecnologie di cattura e stoccaggio del carbonio e le applicazioni industriali a basse emissioni – dall'altro fa parte dei cosiddetti "hard-to-abate sectors", insieme a settori come il cemento, la chimica e l'aviazione, dove la decarbonizzazione presenta sfide particolarmente complesse.

In questo contesto, GIVA ha sempre dato priorità agli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle sue operazioni e relazioni commerciali, riconoscendoli come un fattore essenziale per soddisfare le crescenti aspettative degli stakeholder e come una leva strategica per garantire resilienza aziendale e competitività a lungo termine. In risposta al nuovo quadro normativo europeo, il Gruppo GIVA ha avviato un processo sistematico per allineare la propria rendicontazione di sostenibilità ai requisiti degli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. In previsione degli obblighi stabiliti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRS), il Gruppo ha implementato misure mirate per garantire la piena conformità e trasparenza nelle future comunicazioni di sostenibilità. In questo contesto, il Gruppo ha avviato la sua prima analisi di doppia materialità per identificare e dare priorità ai temi di sostenibilità chiave, basandosi sulle precedenti valutazioni di materialità GRI e ampliando l'analisi per includere i rischi e le opportunità ESG materiali rilevanti per la performance finanziaria del Gruppo. GIVA sta attualmente sviluppando una strategia ESG completa per integrare i principi di sostenibilità in tutto il suo modello di business. Questa strategia includerà la definizione di KPI per monitorare i progressi, la formalizzazione delle strutture di governance ESG e lo sviluppo di iniziative concrete per tradurre gli obiettivi strategici nella pratica operativa.

Parallelamente, l'impegno di GIVA nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività commerciali ha portato alla definizione di un **percorso di decarbonizzazione**, che ha incluso la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra formalmente approvati dall'**SBTi nell'aprile 2025**.

Per garantire trasparenza e responsabilità, nel 2024, come negli anni precedenti, GIVA ha deciso di rendere noti i propri sforzi climatici partecipando al **questionario del CDP (Carbon Disclosure Project)**, ottenendo un rating B- (su una scala da A a D). Per maggiori dettagli sulla valutazione CDP e sugli obiettivi di riduzione di GIVA, si rimanda al capitolo *Ambiente* (p.67).

A supportare questi sforzi c'è **Energiva**, la piattaforma dedicata di GIVA progettata per guidare gli obiettivi di decarbonizzazione del Gruppo. Energiva rappresenta un hub centralizzato e accessibile per promuovere l'adozione di energie rinnovabili e migliorare l'efficienza energetica in tutto il Gruppo. I suoi obiettivi principali sono accelerare la transizione verso tecnologie rinnovabili – in particolare i sistemi fotovoltaici – migliorare l'efficienza energetica complessiva e coinvolgere tutti gli stakeholder nelle iniziative di sostenibilità. Consapevole che il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità è uno sforzo collettivo, Energiva integra strumenti collaborativi che incoraggiano dipendenti, fornitori e comunità locali a condividere best practices e idee innovative, estendendo i vantaggi delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica oltre il Gruppo.

I principi e le linee guida che orientano l'integrazione degli aspetti ESG nelle pratiche aziendali di GIVA sono delineati nella **Politica di Sostenibilità** del Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione nel 2024. La Politica, implementata sotto la supervisione strategica del **Comitato ESG** e del **Chief Energy and Sustainability Officer**, si articola in tre impegni principali.

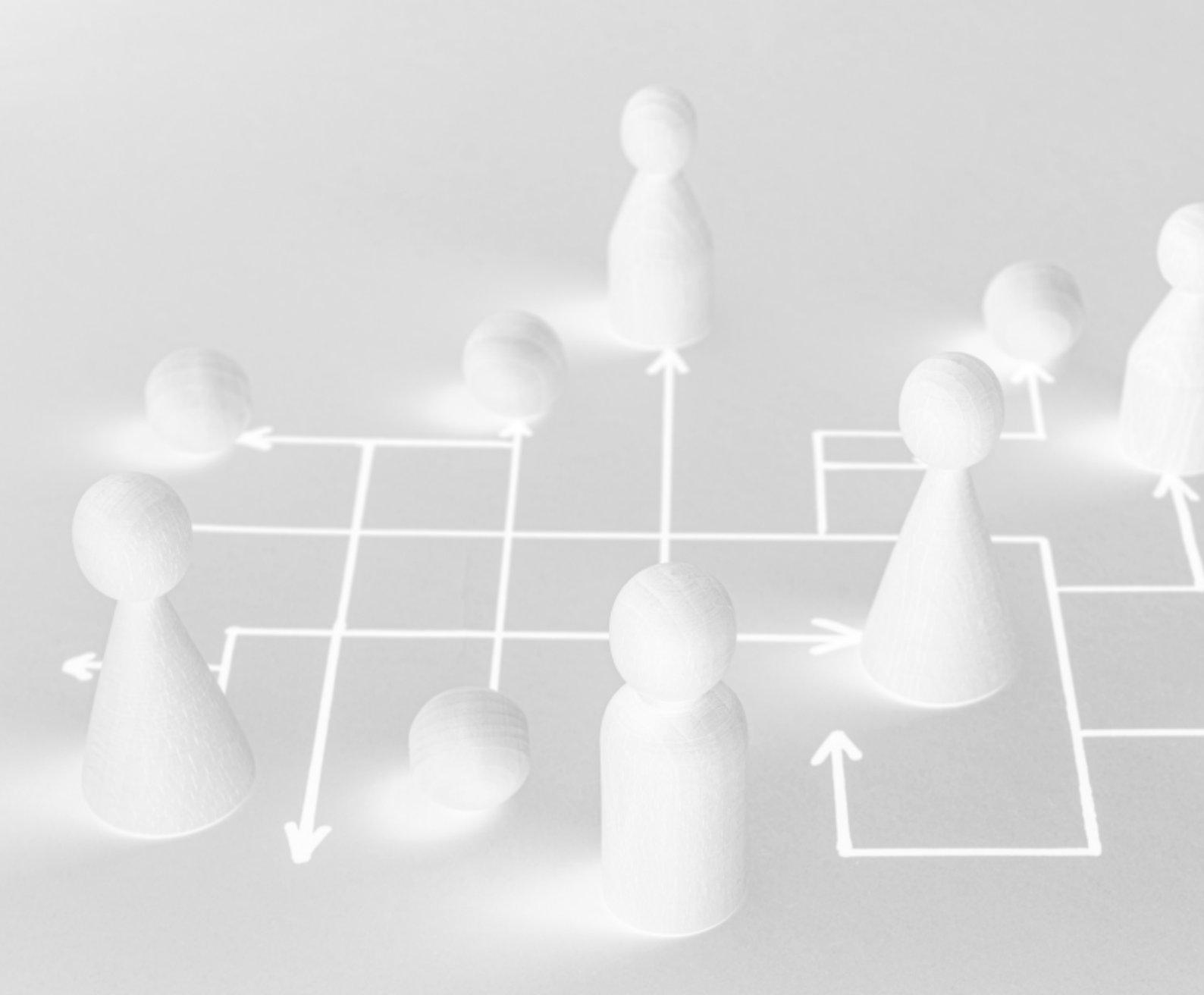
➤ **Impegno per il pianeta** – Il Gruppo GIVA considera la protezione ambientale un elemento essenziale per il proprio sviluppo sostenibile, fissando obiettivi chiari per ridurre le emissioni, migliorare l'efficienza energetica e promuovere un'economia circolare. Le iniziative includono investimenti in energie rinnovabili, l'adozione di sistemi di gestione certificati secondo le norme ISO 14001:2015 e ISO 50001:2018, e l'ottimizzazione del riutilizzo e del riciclo degli scarti di acciaio per ridurre l'uso di materie prime vergini e di acqua. L'impegno del Gruppo è monitorato in modo trasparente attraverso indicatori di performance annuali.

➤ **Impegno per le persone e la tutela dei diritti umani** – Il Gruppo garantisce un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, vietando qualsiasi forma di discriminazione, sfruttamento o lavoro forzato. Il benessere dei dipendenti è sostenuto attraverso programmi di welfare, formazione continua e sviluppo basato sul merito. La sicurezza sul lavoro è una priorità assoluta, con sistemi certificati che guidano la prevenzione degli infortuni. Questo approccio si estende anche ai fornitori, con GIVA che sta attualmente lavorando all'integrazione di una sezione dedicata all'interno del proprio Codice di Condotta, il Codice di Condotta per i Fornitori, in linea con la crescente attenzione alla catena del valore promossa anche dalla Corporate Sustainability Reporting Directive. L'impegno di GIVA per la protezione dei Diritti Umani è chiaramente espresso nella sua Politica sui Diritti Umani, in vigore dal 2024. Per maggiori dettagli sulla Politica, si prega di fare riferimento al capitolo 4.2. *L'impegno del Gruppo GIVA per i Diritti Umani* (p.49).

➤ **Impegno per l'etica, l'integrità e la lotta alla corruzione** – La governance di GIVA si fonda sui principi di etica, integrità e trasparenza, sostenuti dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo 231. Un sistema di segnalazione garantisce la denuncia confidenziale delle violazioni, mentre la protezione dei dati personali è gestita attraverso canali dedicati. I dipendenti partecipano a programmi formativi ad hoc per assicurare sostenibilità e trasparenza nel lungo termine.

La Politica di Sostenibilità è pubblicamente disponibile [sul sito del Gruppo](#) e su quelli delle sue consociate. È supportata da iniziative interne di formazione e sensibilizzazione per promuoverne la comprensione e l'allineamento. La sua attuazione è monitorata e revisionata regolarmente in linea con il contesto evolutivo in cui opera GIVA. Ogni revisione viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e comunicata pubblicamente attraverso il Rapporto di Sostenibilità del Gruppo.





2.1. ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità aiuta a identificare e valutare i temi di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo GIVA, tenendo conto delle priorità di governance, delle aspettative degli stakeholder e degli impatti economici, ambientali e sociali delle attività del Gruppo e delle sue relazioni commerciali.

Condotta per la prima volta nel 2022 come base per strutturare il Rapporto di Sostenibilità 2021, l'analisi di materialità è stata aggiornata nel 2023 per riflettere l'evoluzione delle aspettative degli stakeholder e delle esigenze organizzative, in linea con gli **Standard GRI 2021**.

Poiché nel corso dell'anno non si sono verificati cambiamenti significativi, l'analisi del 2023 è stata considerata valida anche per il Rapporto di Sostenibilità 2024.

L'identificazione e l'assegnazione delle priorità dei temi di sostenibilità materiali, in conformità agli Standard GRI 2021, seguono un processo strutturato che coinvolge diverse fasi:



Figura 4 - Principali stakeholder del Gruppo GIVA

» FASE 1 - MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER CHIAVE DEL GRUPPO:

attraverso un'analisi benchmark e considerando il ruolo del Gruppo nel territorio e sulla comunità locale, il Gruppo GIVA ha identificato i propri stakeholder chiave, sia diretti che indiretti (rispettivamente quelli influenzati dalle operazioni del Gruppo e quelli in grado di influenzarne le attività). Di conseguenza, il Gruppo ha identificato dieci categorie di stakeholder, come mostrato di seguito.



» FASE 2 - IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI DI SOSTENIBILITÀ PIÙ RILEVANTI

DEL GRUPPO:

l'analisi di benchmark ha inoltre fornito spunti preziosi sugli impatti e sui temi ESG chiave. Tenendo in considerazione i colleghi del settore, le priorità di sostenibilità dei clienti, gli studi di mercato e i framework di sostenibilità (come GRI, SASB e S&P YearBook), il Gruppo ha potuto definire una lista preliminare di aspetti ESG, considerando sia gli impatti positivi che negativi, nonché la dimensione attuale e potenziale.

» FASE 3 - VALUTAZIONE E ASSEGNAZIONE DELLE PRIORITÀ DEGLI IMPATTI DI SOSTENIBILITÀ MATERIALI ATTRAVERSO WORKSHOP:

gli impatti e i temi correlati identificati nella fase 2 sono stati valutati attraverso due workshop di materialità. Il primo workshop ha coinvolto stakeholder esterni, in particolare **la comunità finanziaria del Gruppo**, a cui è stato chiesto di valutare una selezione di 32 impatti ESG secondo la loro prospettiva. Il secondo workshop ha visto il coinvolgimento del Top Management del Gruppo, del Dipartimento HSE e di altre funzioni aziendali chiave, garantendo una valutazione strategica interna dei temi ESG materiali.

» FASE 4 - SVILUPPO ED ELABORAZIONE DELLA LISTA DEGLI IMPATTI:

l'analisi quantitativa dei risultati, combinata con ulteriori valutazioni qualitative, ha portato all'identificazione di 17 temi materiali, che riflettono gli impatti positivi e negativi generati dal Gruppo. La lista finale è stata convalidata dal Comitato ESG.



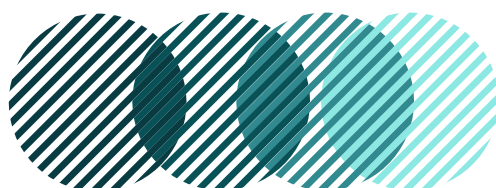
TABELLA 1 - LISTA DEGLI IMPATTI DEL GRUPPO GIVA

TEMI MATERIALI	IMPATTI GENERATI DAL GRUPPO GIVA	NATURA DELL'IMPATTO
QUALITÀ DEL PRODOTTO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	Potenziale insoddisfazione e diminuzione della fiducia dei clienti a causa di prodotti che non rispettano gli standard di qualità richiesti	NEGATIVO
	Possibile aumento del numero di reclami relativi alla qualità del prodotto	NEGATIVO
	Possibili incidenti e casi di non conformità	NEGATIVO
GESTIONE DELL'ENERGIA E TRANSIZIONE VERSO FONTI RINNOVABILI	Eccessiva dipendenza da risorse energetiche (non rinnovabili) con conseguente riduzione della resilienza	NEGATIVO
SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI	Infortuni e malattie professionali dovuti alla mancata attenzione a sistemi/procedure di salute e sicurezza	NEGATIVO
CAMBIAMENTO CLIMATICO, GHG ED EMISSIONI ATMOSFERICHE	Emissioni dirette e indirette di GHG correlate alle operazioni del Gruppo (Scopo 1 e Scopo 2)	NEGATIVO
	Contributo al cambiamento climatico attraverso emissioni dirette/indirette di GHG	NEGATIVO
	Altre emissioni indirette - Scopo 3 (es. emissioni correlate alla catena di fornitura)	NEGATIVO
GESTIONE DELLE RISORSE E DEI RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE	Utilizzo di materie prime riciclabili e riciclate (acciaio)	POSITIVO
	Generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi	NEGATIVO
	Impatto sull'ambiente a causa di una gestione e smaltimento impropri dei rifiuti	NEGATIVO
	Utilizzo di risorse non rinnovabili (es. plastica, carbone, ecc.)	NEGATIVO
INNOVAZIONE E PRESTAZIONI AMBIENTALI DEL PRODOTTO	Riduzione degli impatti ambientali attraverso partnership strategiche, nuove tecnologie e investimenti in ricerca e sviluppo	POSITIVO
GOVERNANCE ESG	Diffusione di una cultura aziendale etica, basata sui valori ESG, in grado di cogliere/anticipare le opportunità nel settore ESG	POSITIVO
GESTIONE DELLE ACQUE	Scarichi idrici e possibile inquinamento delle acque	NEGATIVO
	Prelievi e consumi idrici e il loro contributo alla riduzione delle risorse idriche disponibili	NEGATIVO

TABELLA 1 - LISTA DEGLI IMPATTI DEL GRUPPO GIVA

TEMI MATERIALI	IMPATTI GENERATI DAL GRUPPO GIVA	NATURA DELL'IMPATTO
SVILUPPO DEL PERSONALE E ATTRAZIONE DEI TALENTI	Perdita del know-how aziendale a causa di una gestione inadeguata, della ritenzione e dell'attrattività delle risorse	NEGATIVO
	Sviluppo delle competenze dei dipendenti e crescita professionale	POSITIVO
	Alti livelli di turnover segnalati	NEGATIVO
STABILITÀ FINANZIARIA E POSIZIONAMENTO SUL MERCATO	Performance economica sostenibile, creazione di valore condiviso e contributo alla crescita economica del settore	POSITIVO
PROTEZIONE DEI DATI E SICUREZZA INFORMATICA	Perdita di dati sensibili e attacchi informatici	NEGATIVO
COINVOLGIMENTO, SODDISFAZIONE E BENESSERE DEI DIPENDENTI	Contributo alla soddisfazione e alla coesione dei dipendenti attraverso iniziative di coinvolgimento e attività di team building	POSITIVO
	Contribuire al benessere psicologico e fisico dei propri dipendenti attraverso l'implementazione di piani e politiche di welfare e benessere.	POSITIVO
SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI	Contributo alla creazione di nuovi posti di lavoro nella regione	POSITIVO
	Impatto sociale positivo attraverso attività di sostegno e coinvolgimento delle comunità locali	POSITIVO
GESTIONE DELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO	Impatti negativi dovuti alla mancata selezione, valutazione e monitoraggio dei fornitori secondo i criteri ESG	NEGATIVO
ANTICORRUZIONE, CONFORMITÀ ED ETICA AZIENDALE	Possibili comportamenti non etici/illegali da parte del Consiglio di Amministrazione, del top management e dei dipendenti, nonché possibili casi di corruzione e sanzioni	NEGATIVO
	Violazioni e sanzioni dovute al mancato rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché delle procedure interne e dei codici di condotta	NEGATIVO
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Mancata applicazione del principio di diversità (ad esempio, equilibrio di genere nel management o equità retributiva)	NEGATIVO
DIRITTI UMANI	Possibile violazione dei diritti umani e del lavoro all'interno del Gruppo e lungo la catena di approvvigionamento	NEGATIVO







3. GOVERNANCE E PERFORMANCE ECONOMICHE

3.1. IL CAPITALE FINANZIARIO DEL GRUPPO

3.1.1. PERFORMANCE ECONOMICHE

Nonostante l'incerto contesto macroeconomico e la persistente debolezza della domanda di mercato per barre e forgiati inox per applicazioni tradizionali, nel 2024 il Gruppo GIVA ha dimostrato una forte resilienza e una corretta focalizzazione della sua strategia aziendale, riuscendo a mitigare la diminuzione del valore economico generato e rafforzando il suo ruolo di leader industriale nel processo di transizione energetica. I consistenti sforzi per **ottimizzare i processi produttivi, adattarsi alle condizioni di mercato** e ribadire a tutti gli stakeholder **l'impegno nel perseguire la strategia aziendale** sono stati cruciali per mantenere questa traiettoria economica sostenibile.

Grazie a mirate azioni di coinvolgimento degli stakeholder, iniziative strategiche di sviluppo del business e misure di efficienza operativa implementate, nel 2024 il Gruppo è riuscito a limitare a **-13% il calo del valore** della produzione rispetto all'anno precedente, a **trattenere il 6% del valore economico generato** e, **nel contempo, a siglare un nuovo accordo a medio termine con la comunità** finanziaria per implementare i programmi di investimenti strategici e perseguire il piano industriale quadriennale.

Questi risultati riflettono il solido modello di business del Gruppo e **l'impegno verso una crescita sostenibile, garantendo così valore a lungo termine per gli stakeholder**.

Pertanto, la divulgazione del valore economico generato e distribuito consente al Gruppo di evidenziare come il valore generato viene distribuito agli stakeholder chiave e/o reinvestito per promuovere e perseguire una crescita aziendale sostenibile.

I dati nella tabella seguente, ottenuti dalla riclassificazione delle voci del **Conto Economico Consolidato** al 31 dicembre 2022, 2023 e 2024, mostrano che nel 2024 il Gruppo GIVA ha distribuito il **93% del valore generato** (-10% rispetto al 2023 e -4% rispetto al 2022). Le categorie che hanno beneficiato maggiormente di questa distribuzione, come nel 2022 e nel 2023, sono state ancora i fornitori con il 75% del totale del valore economico distribuito (-13% rispetto al 2023 e -7% rispetto al 2022), seguiti dai dipendenti con il 15% del totale del valore economico distribuito (+6% rispetto al 2023 e +25% rispetto al 2022).

È importante sottolineare che, come descritto in dettaglio nel paragrafo "Nota Metodologica", il perimetro del bilancio consolidato include tutte le società controllate direttamente o indirettamente da Giva S.p.A. Tale perimetro differisce da quello utilizzato per la redazione del presente rapporto di sostenibilità.

**TABELLA 2 - GRI 201-1 VALORE ECONOMICO DIRETTO
GENERATO E DISTRIBUITO AL 31.12**

	2022		2023		2024	
	MIGLIAIA DI €	% DISTRIBUZIONE DEL VALORE PER CATEGORIA DI STAKEHOLDER	MIGLIAIA DI €	% DISTRIBUZIONE DEL VALORE PER CATEGORIA DI STAKEHOLDER	MIGLIAIA DI €	% DISTRIBUZIONE DEL VALORE PER CATEGORIA DI STAKEHOLDER
VALORE ECONOMICO GENERATO	671,322		690,881		596,299	
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	576,205	86%	615,434	89%	555,807	93%
Valore distribuito ai fornitori e altri costi operativi riclassificati	483,160	72%	516,389	75%	449,843	75%
Retribuzione dei dipendenti	71,663	11%	84,843	12%	89,651	15%
Remunerazione dei finanziatori (Società collegate e banche)	5,694	1%	12,650	2%	13,725	2%
Remunerazione degli azionisti	-		-		-	
Retribuzione della Pubblica Amm.	15,664	2%	1,487	0.2%	2,588	0.4%
Investimenti nella comunità	24	0.004%	63	0.009%		
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	95,117	14%	75,447	11%	40,492	7%
di cui ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni	40,826	-	42,205	-	41,853	-



3.2. GOVERNANCE AZIENDALE

GIVA si impegna a mantenere una solida governance aziendale per garantire che le attività siano condotte in modo trasparente ed efficiente, tenendo conto degli interessi degli stakeholder.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) gestisce e supervisiona le attività del Gruppo, fornendo indirizzi strategici per il futuro. Al momento della redazione di questo documento, il Consiglio di Amministrazione è presieduto dal Presidente, il **Sig. Giovanni Gilardi**, ed è composto da altri sei membri, incluso l'Amministratore Delegato, il **Sig. Jacopo Longhi Vienna**.

TABELLA 3 - GRI 2-9 COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E GRI 405-1 DIVERSITÀ DEGLI ORGANI DI GOVERNANCE AL 31.12.2024

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI GIVA SPA		
	GENERE	FASCIA D'ETÀ
PRESIDENTE		
Giovanni Gilardi		>50
AMMINISTRATORE DELEGATO		
Jacopo Longhi Vienna		<30
MEMBRI DEL CONSIGLIO		
Damir Pitesa		>50
Angela Vienna		>50
Antonella Vienna		>50
Fiori Marco		>50
Carini Federico		>50



Il Consiglio di Amministrazione è composto da due donne (29%) e cinque uomini (71%). I due membri donne e quattro dei membri uomini hanno un'età superiore ai 50 anni, rappresentando l'86% del Consiglio per fascia d'età, mentre l'uomo rimanente ha meno di 30 anni (14%).

Oltre al Consiglio di Amministrazione, la governance del Gruppo GIVA include **organi di supervisione e controllo**, ovvero:

➤ Il **Collegio Sindacale**, che vigila sulla corretta applicazione delle leggi e dello statuto, nonché sulla sana amministrazione e gestione del Gruppo. Il Collegio Sindacale del Gruppo GIVA è composto da un Presidente e due Sindaci Effettivi, tutti e tre uomini con un'età superiore ai 50 anni.

➤ La **Società di Revisione**, che agisce come organo indipendente.

Il Gruppo GIVA ha dimostrato un impegno concreto nell'integrare la sostenibilità in ogni aspetto della propria attività, dalla governance allo sviluppo e all'attuazione della strategia. La performance su diversi aspetti della sostenibilità viene valutata sia a livello aziendale che del Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di integrare i temi ESG nei processi decisionali aziendali. La responsabilità per il monitoraggio delle questioni di sostenibilità è affidata al **Comitato ESG**, composto dall'AD, dal Chief Energy and Sustainability Officer (CESO), che ricopre il ruolo di Presidente, e da quattro funzioni del Gruppo (Risorse Umane, Conformità e Internal Audit, Finanza e Legal). Il Comitato ESG ha i seguenti compiti e responsabilità:

➤ Supervisionare **l'impegno del Gruppo per lo sviluppo sostenibile** lungo l'intera catena del valore, consigliando, supportando e indirizzando il Consiglio di Amministrazione su tematiche legate alla sostenibilità;

➤ **Esaminare, valutare e convalidare le politiche di sostenibilità** per garantire la creazione di valore a lungo termine per gli azionisti e tutti gli altri stakeholder, in linea con i principi dello sviluppo sostenibile;

➤ **Monitorare periodicamente piani, obiettivi e processi** di sostenibilità per garantire una corretta disclosure delle informazioni non finanziarie da includere nel rapporto di sostenibilità;

➤ **Verificare l'adesione dell'azienda a iniziative e normative nazionali, europee e internazionali in materia di sostenibilità**, con l'obiettivo di migliorare lo sviluppo sostenibile e la reputazione aziendale del Gruppo.

Il Comitato ESG, che si riunisce periodicamente per svolgere le sue funzioni, è inoltre responsabile di definire i temi di sostenibilità **più rilevanti per il Gruppo**, tenendo conto delle opinioni degli stakeholder interni ed esterni e identificando gli impatti negativi (o positivi) attuali e potenziali in cui il Gruppo potrebbe essere coinvolto.

Il Comitato ESG rivede e approva il rapporto di sostenibilità, mentre la responsabilità finale per l'approvazione del Rapporto di Sostenibilità rimane al Consiglio di Amministrazione di GIVA.

3.3. ETICA, INTEGRITÀ E ANTI CORRUZIONE

L'etica e l'anticorruzione rappresentano pilastri fondamentali dell'integrità all'interno del Gruppo GIVA, costituendo le basi delle sue operazioni e delle relazioni con gli stakeholder. Questo impegno è delineato innanzitutto nel Codice Etico di GIVA, che identifica i principi fondamentali a cui si ispirano tutte le attività. Il Codice Etico è stato adottato da tutte le società del Gruppo ed è costantemente accessibile a tutti gli stakeholder sul sito [web](#) del Gruppo.

231 MODELLO ORGANIZZATIVO
AI SENSI DEL
D.LGS. 231/2001

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in conformità al **Decreto Legislativo italiano 231/2001** (cd. Modello Organizzativo), è stato implementato dalle principali società del Gruppo GIVA. Il suo scopo è definire gli strumenti gestionali e le eventuali sanzioni relative alla violazione delle misure di tutela stabilite dal Gruppo in risposta ai rischi di reati rilevanti.

Le società che hanno adottato il suddetto Modello Organizzativo dispongono anche di un Organismo di Vigilanza, il quale, operando con piena autonomia e indipendenza, ne supervisiona l'attuazione e l'efficacia, proponendo al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti necessari.

L'Organismo di Vigilanza, attraverso scambi di informazioni, riunioni periodiche con le funzioni aziendali e audit mirati o campionari, conduce analisi finalizzate a monitorare l'efficacia complessiva del Modello Organizzativo e a promuoverne il miglioramento continuo. Ove opportuno, l'Organismo può raccomandare ulteriori misure di controllo per rafforzare le tutele aziendali e, in caso di potenziali violazioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico, svolge le necessarie indagini, informando tempestivamente il Consiglio di Amministrazione affinché adotti tempestive misure correttive.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce regolarmente e presenta annualmente al CdA e al Collegio Sindacale una relazione sui risultati delle attività svolte e pianificate. Inoltre, gli organi di controllo delle società (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale e società di revisione) tengono un incontro annuale congiunto per coordinare le attività, allinearsi sugli audit effettuati durante l'anno e redigere un report da sottoporre al CdA. Tutte queste riunioni sono regolarmente registrate nel libro apposito approvato dall'Organismo di Vigilanza.

In GIVA, promuovere un ambiente di fiducia, responsabilità e trasparenza è di fondamentale importanza. Dipendenti, partner commerciali e altri stakeholder dispongono di canali sicuri per segnalare problematiche, inclusi comportamenti non etici, illeciti e violazioni di leggi e regolamenti, senza timore di discriminazioni o ritorsioni, garantendo riservatezza e protezione. I principali canali di segnalazione istituiti sono:

➤➤ **Canale di Segnalazione Whistleblowing:** il Gruppo mette a disposizione una piattaforma IT esternalizzata per segnalare condotte illegali, non etiche o fraudolente. Il canale accetta segnalazioni da tutti i dipendenti del Gruppo, a prescindere dal contratto o dalla funzione, nonché da azionisti, non dipendenti (es. stagisti, collaboratori autonomi) o chiunque abbia rapporti commerciali con il Gruppo. Le segnalazioni sono gestite da un team esterno per garantire la riservatezza, in conformità alle normative vigenti;

➤➤ **Mail elettronica dell'Organismo di Vigilanza:** in ottemperanza al D.Lgs. 231/01, le società del Gruppo con Modello Organizzativo dispongono di una casella elettronica dedicata alle segnalazioni di violazioni. Le segnalazioni sono strettamente confidenziali per proteggere i segnalanti da discriminazioni o ritorsioni;

➤➤ **Mail elettronica per la protezione dei dati personali:** il Gruppo ha anche un canale dedicato per segnalare eventuali violazioni del trattamento dei dati personali.

Durante tutto il 2024, non vi sono state azioni giudiziarie per comportamenti anticoncorrenziali e/o violazioni della normativa **antifrode e antimonopolio**, né **casi accertati di corruzione**. Inoltre, non si sono verificati episodi di mancato rispetto delle leggi e dei regolamenti ambientali e socioeconomici ai sensi del D.Lgs. 231/01.

3.4. INNOVAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI

3.4.1. INNOVAZIONE

Il Gruppo GIVA ha adottato un approccio strategico e visionario, unito a un solido programma di investimenti focalizzato sull'implementazione di tecnologie e soluzioni efficienti sotto il **profilo delle risorse**. Tra queste, spicca l'installazione di impianti all'avanguardia per la produzione di acciaio, la forgiatura e la laminazione ad anello, che garantiscono **elevate prestazioni operative** e un **attento monitoraggio dell'impatto ambientale**. GIVA investe inoltre significativamente in **R&D**, con l'obiettivo di sviluppare sistemi produttivi avanzati, migliorare la qualità dei prodotti e ampliare il portafoglio di soluzioni ad alto valore aggiunto, per rispondere alle esigenze in evoluzione della clientela.

Questo approccio, profondamente radicato nell'**innovazione**, mira a posizionare il Gruppo all'avanguardia nei settori della metallurgia, della generazione di energia e dell'aerospazio.



Progetto ProForge



GIVA ha lanciato un ambizioso progetto di R&D chiamato ProForge, con l'obiettivo di sviluppare un sistema di produzione avanzato per componenti forgiati complessi e ad alto valore, realizzati in lega di nichel, specificamente rivolti ai settori della generazione di energia e aerospaziale. Il progetto mira a superare gli standard industriali attuali nella produzione sia di lingotti che di prodotti forgiati, ampliando al contempo il portafoglio prodotti del Gruppo e promuovendo il progresso tecnologico continuo.

ProForge si articola su tre pilastri fondamentali:

- L'implementazione di **tecnologie avanzate di fusione**;
- L'introduzione di un **innovativo impianto di forgiatura**;
- L'integrazione di un **modello di simulazione matematica basato su Machine Learning e Big Data Analysis**. Questo modello sarà in grado di prevedere la resa dei lingotti in base a parametri di processo specifici, costituendo la base per i processi produttivi delle leghe di nichel del Gruppo.

Progettato per operare in un ambiente altamente controllato, questo sistema all'avanguardia ottimizzerà le condizioni di produzione, ridurrà al minimo il ricorso a metodi per tentativi ed errori, diminuirà gli sprechi e garantirà significative efficienze di costo.

Grazie alla sua strategia proattiva di ricerca e sviluppo, GIVA non solo persegue obiettivi di riduzione delle emissioni, ma migliora anche l'efficienza operativa e rafforza la propria posizione competitiva, tenendo conto delle normative in evoluzione e delle aspettative del mercato.



3.4.2. ASSOCIAZIONI DI APPARTENENZA

Nel 2024, in qualità di leader globale nella produzione di forgiati di grandi dimensioni, Gruppo GIVA ha sostenuto e partecipato attivamente a diverse associazioni di settore. Questo impegno contribuisce a rappresentare gli interessi comuni presso le istituzioni pubbliche, affrontare sfide emergenti e promuovere collaborazione, scambio di conoscenze e innovazione nel settore.



AIM (Associazione Italiana di Metallurgia): fondata nel 1946, AIM è un'organizzazione culturale no-profit dedicata alla diffusione della conoscenza nel campo della metallurgia e dell'ingegneria dei materiali.

Società del Gruppo partecipanti: Forgiatura A. Vienna, Ofar e Italfond.



Federacciai (Associazione Italiana Siderurgia): ente apolitico e no-profit che promuove iniziative nei settori economico, finanziario, tecnico e scientifico dell'industria siderurgica italiana. Federacciai fa parte di Confindustria.

Società del Gruppo partecipanti: Forgiatura A. Vienna, Ofar, Italfond, Forgia di Bollate e Nunki Steel.



Confindustria: principale associazione che rappresenta le imprese manifatturiere e di servizi in Italia, impegnata a valorizzare il ruolo centrale delle aziende nello sviluppo economico e sociale del Paese.

Società del Gruppo partecipanti: Italfond, Forgia di Bollate e Nunki Steel.



AIPE (Associazione Italiana Apparecchi a Pressione): organizzazione no-profit che rappresenta i produttori italiani di apparecchi a pressione e settori correlati.

Società del Gruppo partecipante: Forgiatura A. Vienna.



AIST (Association for Iron & Steel Technology): organizzazione globale che promuove formazione, ricerca e networking nel settore siderurgico.

Società del Gruppo partecipante: Forgiatura A. Vienna.



Assolombarda: associazione imprenditoriale attiva nella Città Metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza e Pavia. Supporta le aziende associate nei rapporti con le istituzioni locali e gli stakeholder in ambiti come formazione, ambiente, lavoro e società civile. Assolombarda fa parte del sistema Confindustria.

Società del Gruppo partecipante: Forgiatura A. Vienna.



3.4.3 DIGITALIZZAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI

La digitalizzazione e la protezione dei dati sono diventate **priorità strategiche** per il Gruppo GIVA, che riconosce l'importanza di adottare tecnologie avanzate per migliorare l'efficienza operativa, ottimizzare i processi aziendali e garantire una solida cybersecurity.

Uno dei principali ambiti di intervento del Gruppo rimane l'**armonizzazione dei sistemi IT e delle misure** di cybersecurity tra tutte le società del Gruppo. Sulla base dei progressi compiuti negli anni precedenti, nel 2024 GIVA ha proseguito nell'avanzamento del piano triennale e quinquennale per la centralizzazione della gestione IT. Questa architettura riflette l'impegno del Gruppo nel rafforzare la separazione tra Information Technology (IT) e Operational Technology (OT), migliorando così la sicurezza e la resilienza dei sistemi.

Parallelamente, GIVA ha avviato il **progetto ONEGIVA**, un passo importante verso la **trasformazione digitale**. Nel corso del 2023 è stata condotta un'analisi approfondita dei processi per valutare la fattibilità e i vantaggi della migrazione dei sistemi ERP del Gruppo verso una **nuova architettura basata su SAP**. Sulla base di questa valutazione, nel 2024 il Gruppo ha avviato la **fase di implementazione** del nuovo sistema, con l'obiettivo di semplificare le operazioni in tutte le società del Gruppo attraverso una piattaforma unificata, migliorando al contempo la reattività alle dinamiche di mercato e ai progressi tecnologici.

Nel 2024, il Gruppo ha proseguito la sua **campagna di phishing**, avviata nel 2023, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza interna in materia di cybersecurity e protezione dei dati. Questa iniziativa svolge un ruolo chiave nella prevenzione delle minacce informatiche, poiché il phishing rimane uno dei metodi più diffusi per compromettere i sistemi aziendali e accedere a dati sensibili. A conferma dell'efficacia delle misure preventive, nell'anno in esame non sono stati registrati reclami o incidenti relativi a violazioni della privacy o alla perdita di dati dei clienti.



3.5. QUALITÀ DEL PRODOTTO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Il settore in cui opera il Gruppo è altamente specializzato. La produzione di **componenti personalizzati e ad alta precisione**, spesso realizzati con un elevato livello di artigianalità, comporta tempi di consegna e requisiti di conformità significativamente diversi rispetto a quelli dei settori più standardizzati. Tuttavia, la vasta esperienza, il know-how tecnico e le tecnologie avanzate di GIVA hanno portato a risultati eccezionali.

La soddisfazione del cliente è un pilastro fondamentale del modello di business di GIVA. In linea con il concetto di **Responsabilità Integrata**, il Gruppo si impegna a mantenere il pieno controllo su qualità, tempi e costi lungo l'intera catena del valore. Questo approccio favorisce il miglioramento continuo dei processi, inclusa la riduzione degli scarti e dei relativi costi, e consente di offrire a ogni cliente la soluzione più efficiente e su misura.

TABELLA 4 – NUMERO DI AZIENDE CERTIFICATE ISO 9001:2015

STANDARD	N. DI AZIENDE CERTIFICATE
 9001	9

La maggior parte delle aziende del Gruppo è certificata **ISO 9001:2015** per i Sistemi di Gestione della Qualità (Italfond, Nunki Steel, Forgiatura A. Vienna, Forgia di Bollate, Ofar, Bresciacciai, DVG Automation, RMT Valvomeccanica e Pibiviesse). La certificazione garantisce che il Gruppo soddisfi costantemente elevati standard di qualità e allinei i suoi processi produttivi alle aspettative dei clienti e alle migliori pratiche del settore.

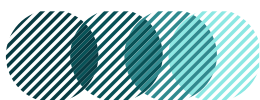
In conformità alla ISO 9001:2015, ogni azienda ha implementato un **Sistema di Gestione della Qualità** dedicato e sviluppato procedure interne per supportare l'analisi dei dati, la valutazione delle prestazioni e il miglioramento continuo. Queste procedure consentono una pianificazione, esecuzione e verifica efficaci delle attività di monitoraggio e misurazione, assicurando la piena conformità agli standard qualitativi.

Per garantire il rispetto di tutti gli standard, specifiche e requisiti qualitativi pertinenti, ogni azienda si avvale di personale formato, dotato di competenze specifiche, che svolge monitoraggi e ispezioni costanti lungo l'intero ciclo produttivo. Forgiatura A. Vienna e Italfond continuano a investire nella **formazione del personale e in iniziative di sensibilizzazione** volte a prevenire il rischio di frodi e contraffazioni nel settore nucleare. Inoltre, in Italfond vengono applicate **procedure di sicurezza** condivise – inclusi sistemi di gestione dei reclami e delle non conformità – in linea con gli standard ISO 9001:2015 e 9100:2016. L'azienda prosegue inoltre nell'affinamento del sistema di consegna puntuale dei prodotti, attraverso una revisione e rielaborazione completa di **specifici KPI** (Key Performance Indicators) che includono la conformità agli standard qualitativi, i tempi di produzione e la puntualità delle consegne. Infine, Forgia di Bollate ha potenziato il proprio sistema di gestione della qualità con **l'implementazione di termocamere** in grado di monitorare in tempo reale i parametri chiave della produzione e la qualità del prodotto finito, generando report dettagliati per l'analisi. Ciò consente all'azienda di ottimizzare i processi produttivi e garantire un'elevata qualità del prodotto.

Per assicurare la piena conformità alle richieste dei clienti, tutte le aziende del Gruppo GIVA sono sottoposte a **supervisione diretta** da parte di rappresentanti dei clienti o auditor qualità esterni, coprendo l'intero processo produttivo. Questo livello di trasparenza e controllo rappresenta un tratto distintivo dell'impegno del Gruppo verso l'eccellenza.

In particolare, nel 2024, come negli anni precedenti, **non sono stati registrati episodi di non conformità relativi all'impatto su salute e sicurezza di prodotti e servizi**. Questo riflette l'impegno storico del Gruppo verso la qualità, che guida l'implementazione di sistemi di controllo rigorosi.

Diverse aziende del Gruppo, tra cui Forgiatura A. Vienna, Forgia di Bollate, Italfond e Ofar, distribuiscono regolarmente **sondaggi di soddisfazione clienti** per raccogliere feedback. Le informazioni ottenute vengono analizzate durante le revisioni di management per definire e attuare azioni di miglioramento mirate. Inoltre, Pibiviesse dispone di un **servizio post-vendita** dedicato che permette ai clienti di segnalare ulteriori osservazioni dopo la consegna del prodotto. Ogni richiesta viene esaminata dai reparti post-vendita, tecnico e qualità per individuare la strategia di risoluzione più efficace, rafforzando così l'impegno del Gruppo nell'assistenza al cliente anche oltre la consegna.



3.6. APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE DELLE MATERIE PRIME

L'approccio strategico del Gruppo alla qualità si estende in modo coerente alla selezione dei fornitori. GIVA adotta un metodo completo nella scelta dei fornitori, tenendo conto di criteri fondamentali come la qualità del prodotto, il prezzo, la vicinanza geografica e le certificazioni.

Le aziende con certificazione ISO 9001:2015 seguono inoltre un processo particolarmente strutturato per la selezione e la gestione dei fornitori, garantendo il rispetto degli standard qualitativi più elevati e delle aspettative dei clienti.

Inoltre, diverse società del Gruppo hanno implementato un processo ad hoc per la selezione e il monitoraggio dei fornitori che include anche la **valutazione di fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)**. Ad esempio, Italfond effettua un monitoraggio annuale delle certificazioni dei fornitori e ha sviluppato un questionario su tematiche QHSE, con particolare attenzione alla formazione, agli standard di salute e sicurezza e agli impatti ambientali. Forgia di Bollate valuta attentamente i sistemi di gestione dei fornitori, gli aspetti finanziari e qualitativi, nonché i fattori legati alla sicurezza e all'ambiente. Sia RMT Valvomeccanica che Pibiviesse utilizzano un questionario di valutazione dei fornitori che affronta temi come ambiente, sicurezza, pianificazione produttiva, controllo della supply chain e gestione delle non conformità.

Come negli anni precedenti, nel 2024 GIVA ha mantenuto solide relazioni commerciali principalmente con fornitori situati nel Nord Italia, in particolare in Lombardia, Emilia-Romagna e Friuli Venezia Giulia, dove operano le aziende del Gruppo.

Nel corso dell'anno, **la spesa totale per gli approvvigionamenti del Gruppo** ha raggiunto 474.922.759² euro, registrando una moderata diminuzione (-13%) rispetto all'anno precedente. Di questa cifra, circa il 62% è stato destinato a fornitori locali³, in linea con gli anni passati. La quota restante è stata indirizzata verso fornitori di altre regioni italiane o di Paesi esteri.

² L'ambito dei dati GRI 204-1 considera Mosconi Srl ma non include Solim srl e Vim srl.

³ Ai fini del reporting GRI 204-1, il Gruppo considera "locali" le seguenti regioni: Lombardia, Emilia-Romagna e Friuli Venezia Giulia. Le transazioni interne sono escluse.



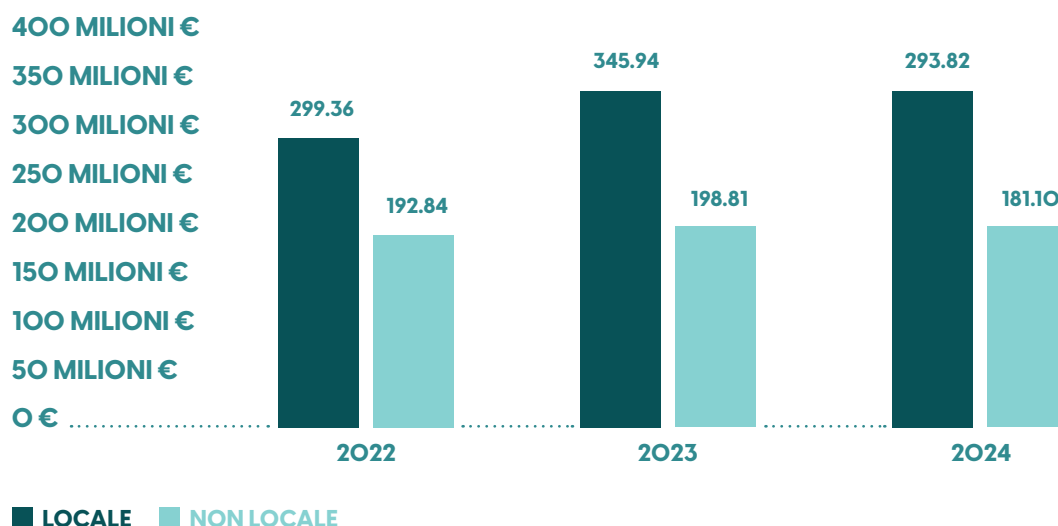


Figura 5 - Spese per fornitori locali e non locali nel 2022, 2023 e 2024 (€)

Mentre materiali come gli scarti di acciaio e altri componenti sono generalmente approvvigionati a livello locale, altre materie prime strategiche come le leghe ferrose vengono prevalentemente importate. Di conseguenza, le aziende siderurgiche del Gruppo – Italfond e Nunki Steel – registrano un rapporto di spesa locale più basso. Sebbene le leghe ferrose rappresentino un volume molto inferiore rispetto agli scarti di acciaio, il loro costo unitario più elevato incide significativamente sul valore complessivo della spesa. I principali mercati per le leghe ferrose si trovano al di fuori dell'Unione Europea; tuttavia, il Gruppo GIVA si affida a importatori con sede in Europa, pienamente conformi a tutte le normative UE applicabili.

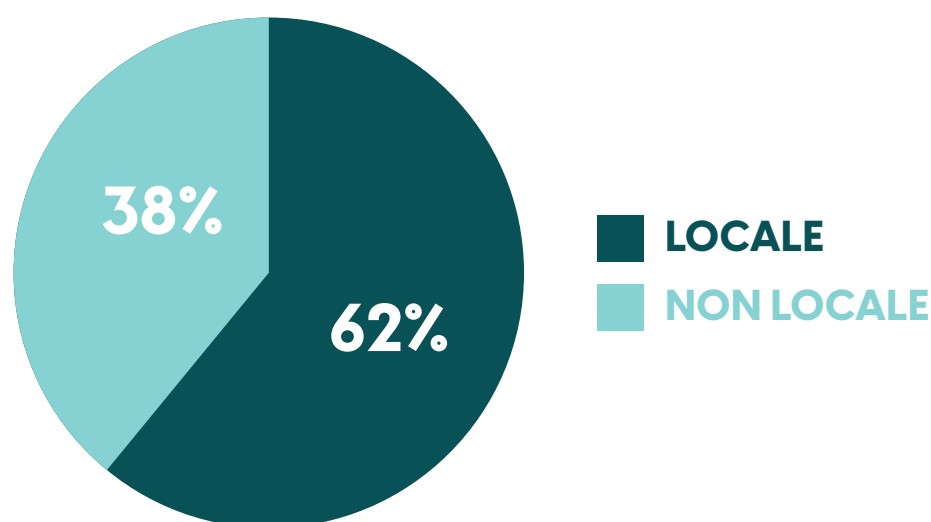


Figura 6 - Percentuale di spesa per fornitori locali e non locali nel 2024 (%)

VALUTAZIONE DEI FORNITORI

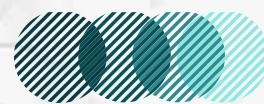
Presso Nunki Steel, la valutazione e la gestione dei fornitori rappresentano un pilastro fondamentale per garantire la qualità, l'affidabilità e la conformità delle forniture e dei servizi critici.

Nella fase iniziale di selezione, il **Responsabile Acquisti** svolge un ruolo centrale nell'identificare potenziali fornitori attraverso un processo di screening rigoroso, basato su criteri ben definiti. Questi includono condizioni economiche, capacità tecniche, affidabilità nelle consegne, qualità, certificazioni ambientali e di salute e sicurezza (H&S), nonché referenze. La valutazione coinvolge anche altre figure chiave, come il Responsabile del Laboratorio e il Responsabile del Sistema di Gestione Sicurezza e Ambiente, per assicurare che solo fornitori in grado di soddisfare elevati standard qualitativi e ambientali vengano approvati.

Una volta qualificati, i fornitori sono costantemente monitorati e qualsiasi non conformità viene tempestivamente registrata e gestita. Per mantenere nel tempo gli standard di qualità e sostenibilità, il Responsabile Qualità può effettuare ispezioni periodiche, consentendo al fornitore coinvolto di individuare e risolvere tempestivamente eventuali criticità.

Questo approccio strutturato riflette l'impegno di Nunki Steel verso elevati standard qualitativi e un approvvigionamento responsabile.





4. PERSONE

4.1. RISORSE UMANE

Il Gruppo GIVA è fermamente convinto che una **gestione efficace delle risorse umane** sia un elemento chiave per la **competitività strategica** e lo **sviluppo sostenibile**. Per questo, GIVA si impegna a migliorare costantemente le proprie strategie e azioni rivolte ai dipendenti, ottimizzando ogni aspetto: reclutamento, formazione, sviluppo dei talenti, fidelizzazione e riconoscimento, equità retributiva e clima lavorativo.

Nel corso degli anni, GIVA si è impegnata a **creare processi di gestione delle risorse umane** a livello di Gruppo; l'unificazione del processo buste paga, che sarà completata entro il 2025, rappresenta l'ultimo traguardo di questo percorso di trasformazione organizzativa e tecnologica. Ciò garantirà l'adozione di principi retributivi coerenti e trasparenti, nonché pratiche standardizzate di gestione delle prestazioni in tutta l'Organizzazione. Per maggiori dettagli sulla politica retributiva di GIVA, si rimanda alla sezione *Politiche retributive* (p.56).

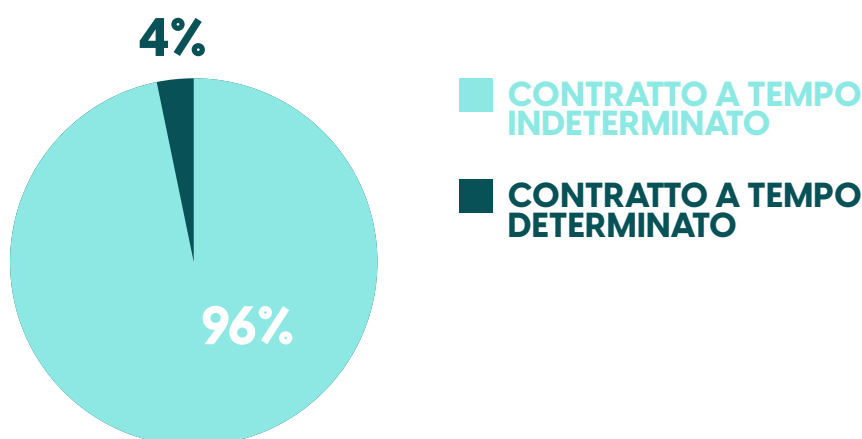


Figura 7 - Dipendenti per tipologia contrattuale al 31.12.2024

Al 31 dicembre 2024, il Gruppo contava **1.271 dipendenti**, con un lieve aumento (+1,8%) rispetto al 2023. Di questi, 1.223 erano assunti con **contratto a tempo indeterminato**, mentre 48 con contratto a tempo determinato, riflettendo chiaramente l'impegno del Gruppo verso forme di occupazione stabili, a vantaggio della sicurezza e della stabilità dei dipendenti, oltre che della tutela del know-how interno. Nel 2024, i dipendenti part-time rappresentavano il 2% del totale, mentre la maggior parte – il 98% – lavorava a tempo pieno. GIVA non si avvale di collaboratori con contratti orari non garantiti né di lavoratori temporanei, se non in caso di necessità eccezionali.

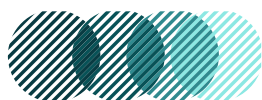


TABELLA 5 - GRI 2-7 NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI DEL GRUPPO E SUDDIVISIONE PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE AL 31.12

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE ⁴												
TIPO DI CONTRATTO	AL 31.12.2022				AL 31.12.2023				AL 31.12.2024			
			TOT	%			TOT	%			TOT	%
PERMANENTE	921	143	1,064	97%	1,021	180	1,201	96%	1,037	186	1,223	96%
A TERMINE	30	6	36	3%	48	6	54	4%	43	5	48	4%
TOTALE	951	149	1,100	100%	1,069	186	1,255	100%	1,080	191	1,271	100%
A TEMPO PIENO	942	133	1,075	98%	1,060	169	1,229	98%	1,071	174	1,253	98%
A TEMPO PARZIALE	9	16	25	2%	9	17	26	2%	9	17	26	2%
TOTALE	951	149	1,100	100%	1,069	186	1,255	100%	1,080	191	1,271	100%

La forza lavoro interna di GIVA è composta principalmente da **professionisti altamente qualificati**, con competenze nella forgiatura, metallurgia, ingegneria, lavorazione meccanica e controllo qualità non distruttivo, che richiedono ampia esperienza e certificazioni ad hoc.

TABELLA 6 – GRI 405-1 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA E FASCIA D'ETÀ AL 31.12

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA E ETÀ ⁵												
CATEGORIA DEL DIPENDENTE	AL31.12.2022				AL 31.12.2023				AL 31.12.2024			
	<30 ANNI	35-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	35-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	35-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
DIRIGENTI	-	0.5	2.1	2.6	-	0.6	2.0	2.6	0.1	0.9	2.0	3.0
DIRIGENTI INTERMEDI	-	2.3	1.4	3.7	-	2.1	2.0	4.1	-	2.1	1.7	3.8
COLLETTI BIANCHI	3.7	26.6	8.0	38.3	4.9	24.6	10.1	39.6	4.9	24.3	10.1	39.3
OPERAI	9.9	32.5	13.0	55.4	9.1	29.5	15.1	53.7	8.9	29.1	15.9	53.9
TOTALE	13.6	61.9	24.5	100	14.0	56.8	29.2	100	13.9	56.4	29.7	100

⁴ I dati del 2022 e del 2023 sono stati revisionati per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

⁵ I dati del 2022 e del 2023 sono stati revisionati per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

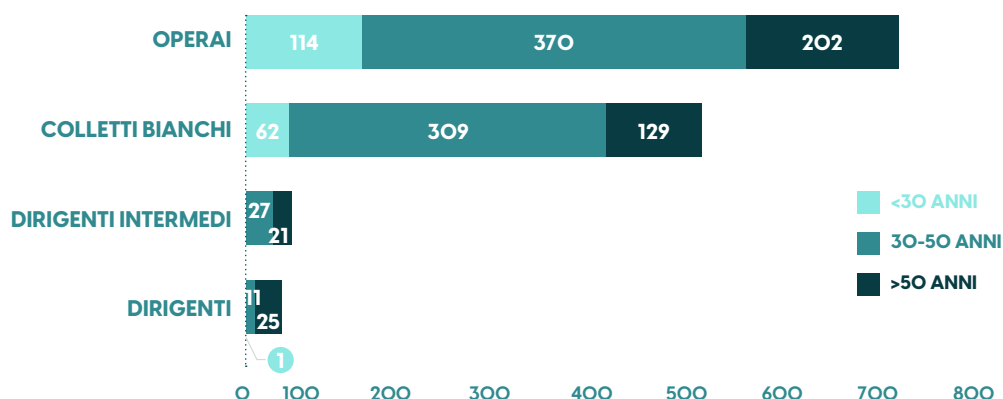


Figura 8 - Numero totale di dipendenti per categoria di impiegato e fascia d'età al 31.12.2024

Il progresso della strategia di GIVA, mirata a identificare, coltivare e riconoscere i giovani talenti, è quindi essenziale per soddisfare la necessità del Gruppo di disporre di dipendenti altamente qualificati. Nel 2024, il numero complessivo di programmi di stage è aumentato in modo significativo, trainato principalmente dalle **partnership di successo di Ofar con le scuole superiori locali** (10 stagisti), pensate per aumentare l'attrattiva dell'azienda e ampliare il bacino di talenti per il reclutamento futuro. Anche RMT ha offerto a 6 studenti l'opportunità di acquisire un'esperienza pratica durante l'anno. Per maggiori informazioni su questi programmi di stage e sulla strategia di sviluppo dei talenti del Gruppo, si rimanda al paragrafo *Attrazione dei Talenti e Sviluppo dei Dipendenti* (p.51).

TABELLA 7 – GRI 2-8 NUMERO TOTALE DI LAVORATORI DEL GRUPPO CHE NON SONO DIPENDENTI, SUDDIVISI PER GENERE E TIPOLOGIA AL 31.12

TIPO DI CONTRATTO	LAVORATORI CHE NON SONO DIPENDENTI ⁶								
	AL 31.12.2022			AL 31.12.2023			AL 31.12.2024		
			TOTALE			TOTALE			TOTALE
LAVORATORI INTERINALI	3	-	3	1	-	1	1	-	1
TIROCINANTI	2	4	6	-	-	-	23	3	26
TOTALE	5	4	9	1	-	1	24	3	27

Al 31 dicembre 2024, il Gruppo contava 1.080 uomini e 191 donne. Operando in un settore tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza maschile, il Gruppo GIVA rimane impegnato a **promuovere la diversità di genere e l'inclusione, con l'obiettivo di ridurre il divario di genere** e creare un ambiente di lavoro **più equilibrato e performante**. Nell'ambito di questo impegno, nel 2025 il Gruppo intraprenderà il processo di certificazione per la parità di genere (PdR 122:2022), rafforzando ulteriormente il proprio impegno verso un ambiente lavorativo inclusivo.

⁶ In conformità con gli standard GRI, i non dipendenti sono definiti come lavoratori le cui attività sono controllate dall'Organizzazione, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, lavoratori interinali, stagisti, appaltatori e subappaltatori, ecc. I dati relativi a quest'ultima categoria non sono attualmente disponibili.

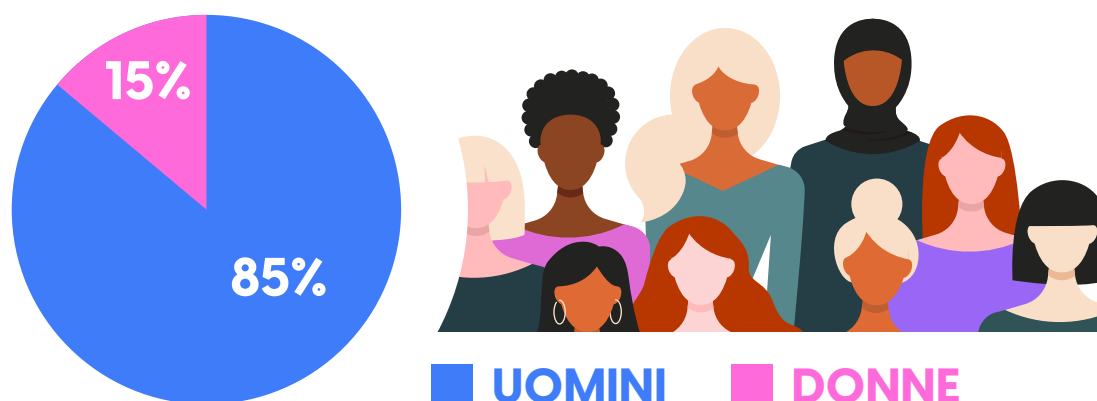


Figura 9 – Dipendenti per genere al 31.12.2024

Nel 2024, il Gruppo ha assunto professioniste donne in aree strategiche e tecniche, tra cui Ingegneria dei Processi, Vendite, Salute e Sicurezza, la Divisione Tecnica e le Risorse Umane. Inoltre, la nomina di una professionista donna come **Responsabile Conformità di Gruppo, Protezione dei Dati e Audit Interno** – un ruolo di prima linea che risponde direttamente all'AD – dimostra ulteriormente l'impegno del Gruppo verso la diversità di genere ai massimi livelli organizzativi. GIVA ha inoltre rafforzato le collaborazioni con università come il Politecnico di Milano (PoliMi) e l'Università degli Studi di Brescia (UniBrescia), impegnandosi in iniziative congiunte che promuovono la partecipazione femminile in un settore tradizionalmente dominato dagli uomini.

Infine, in linea con il proprio impegno a sostenere e valorizzare le professioniste, il Gruppo GIVA promuove i congedi parentali e le esigenze di cura dei figli attraverso accordi di lavoro flessibili. Nel 2025, sarà formalizzata e implementata una politica ad hoc per regolare il lavoro da remoto e le opzioni di lavoro flessibile. Inoltre, i benefici offerti ai dipendenti part-time o temporanei sono pienamente allineati a quelli previsti per il personale a tempo pieno.

TABELLA 8 – GRI 405-1 PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA E GENERE AL 31.12

DIVERSITY OF EMPLOYEES (%) ⁷									
CATEGORIA DEL DIPENDENTE	AL 31.12.2022			AL 31.12.2023			AL 31.12.2024		
	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE	Uomini	Donne	TOTALE
DIRIGENTI	2.6	-	2.6	2.5	-	2.5	2.8	0.1	2.9
DIRIGENTI INTERMEDI	3.0	0.7	3.7	3.3	0.8	4.1	3.0	0.8	3.8
COLLETTI BIANCHI	25.5	12.8	38.3	25.7	13.9	39.6	25.3	14.0	39.3
OPERAI	55.4	-	55.4	53.7	0.1	53.8	53.8	0.2	54.0
TOTALE	86.5	13.5	100	85.2	14.8	100	84.9	15.1	100

⁷ I dati del 2022 e del 2023 sono stati revisionati per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

Il Gruppo GIVA attribuisce fondamentale importanza a tutti gli aspetti della **diversità e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro diversificato, equo e inclusivo**. GIVA valorizza il contributo unico di ogni dipendente, indipendentemente da età, disabilità, genere, orientamento sessuale, identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione, credo, contesto socio-economico o qualsiasi altra condizione. La diversità è un elemento chiave che sostiene e guida gli obiettivi strategici del Gruppo.

GIVA promuove attivamente un **ambiente lavorativo inclusivo** e diversificato, con dipendenti provenienti da vari contesti etnici, educativi e sociali. Durante l'intero processo di recruitment, la valutazione dei candidati viene effettuata con un approccio imparziale e basato sul merito, concentrandosi sulle competenze e le qualifiche. Quando possibile, viene prestata particolare attenzione anche **all'inclusione di individui appartenenti a categorie protette**.

TABELLA 9 – PERCENTUALE DI DIPENDENTI APPARTENENTI A GRUPPI VULNERABILI, RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE, PER CATEGORIA DI DIPENDENTE E GENERE AL 31.12

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE VULNERABILI (%) ⁸									
CATEGORIA DEL DIPENDENTE	AL 31.12.2022			AL 31.12.2023			AL 31.12.2024		
			TOTALE			TOTALE			TOTALE
DIRIGENTI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI INTERMEDI	3.0	-	2.4	2.4	-	2.0	-	-	-
COLLETTI BIANCHI	2.5	2.8	2.6	3.7	1.7	3.0	3.1	2.8	3.0
OPERAI	2.5	-	2.5	2.8	-	2.8	2.5	-	2.5
TOTALE	2.4	2.7	2.5	3.0	1.6	2.8	2.5	2.6	2.5

L'integrazione di persone appartenenti a categorie protette all'interno di GIVA presenta alcune sfide, legate alle attività operative che richiedono il rigoroso rispetto degli standard di sicurezza. Tuttavia, GIVA è pienamente impegnata a promuovere l'inclusione e adotta tutte le misure necessarie per favorire l'inserimento di persone con disabilità, offrendo posizioni in linea con le loro competenze e abilità e garantendo un supporto dedicato lungo tutto il percorso professionale, anche attraverso una stretta collaborazione con il medico competente, i centri per l'impiego specializzati e gli enti provinciali.

Nel 2024, il Gruppo ha deciso di sostenere un dipendente che assisteva un figlio affetto da una grave patologia, fornendo un aiuto economico al di là degli obblighi di legge. GIVA ha inoltre offerto un supporto significativo a un dipendente con disabilità che affrontava difficoltà nel rientro al lavoro, includendo il trasporto da e verso l'ufficio. Alla fine, al dipendente è stata anche messa a disposizione un'auto aziendale per facilitare gli spostamenti quotidiani. Infine, nel 2024 GIVA ha deciso di stabilizzare l'assunzione di un manager con disabilità, dimostrando l'impegno dell'Organizzazione nel sostenere le proprie persone andando oltre il mero adempimento legale.

⁸ I dati del 2022 e del 2023 sono stati revisionati per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

4.2. L'IMPEGNO DI GRUPPO GIVA PER I DIRITTI UMANI

Il Gruppo GIVA riconosce che il rispetto dei diritti umani è fondamentale per condurre le proprie attività in un contesto equo, inclusivo e sostenibile. Questo impegno è formalizzato nella Politica sui Diritti Umani di GIVA, pubblicata nel 2024.

I principi della Politica si ispirano alle disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, nonché ai principi volontari definiti dal Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), con l'obiettivo di promuovere il rispetto della dignità umana e delle Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), sia all'interno delle operazioni del Gruppo che nelle relazioni commerciali.

Nello specifico, attraverso questa Politica, il Gruppo rifiuta formalmente **ogni forma di lavoro forzato e minorile**, promuove il **diritto alla libertà di associazione**, alla **retribuzione equa e al salario minimo**. Inoltre, favorisce il **benessere, la formazione, l'istruzione** e la **salute e sicurezza** delle persone, **garantendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso**, libero da **violenze e discriminazioni**. Infine, la Politica riconosce l'importanza di valorizzare il **benessere delle comunità** in cui il Gruppo opera e di **tutelare** la riservatezza e la **privacy dei dipendenti** e delle terze parti.

La Politica si applica a Gruppo GIVA e a tutte le sue controllate. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'approvazione e dell'implementazione della Politica, mentre il Comitato ESG, in stretta collaborazione con la Funzione HR, ha il compito di identificare ruoli e responsabilità per garantire la conformità. Per rafforzare l'adesione ai principi lungo la catena del valore, questi sono riassunti anche nel Codice Etico, accessibile ai fornitori attraverso il [sito web](#) di GIVA.

La Politica è disponibile per tutti gli stakeholder sul [sito web](#) di GIVA e delle sue controllate ed è diffusa all'interno dell'Organizzazione attraverso programmi formativi ad hoc, che nel 2024 hanno coinvolto tutti i manager di prima linea.

Le eventuali violazioni dei principi della Politica possono essere segnalate attraverso il **Canale di Whistleblowing**, implementato dal Gruppo nel 2023. Per maggiori dettagli sul funzionamento e gli obiettivi del sistema di segnalazione, si rimanda alla sezione *Etica, integrità e anticorruzione* (p.32).



Nel 2024, **nessun episodio di discriminazione** è stato segnalato attraverso i canali dedicati, a dimostrazione dell'efficacia dell'impegno del Gruppo nel promuovere e difendere questi principi. In caso di episodi discriminatori, il Responsabile Compliance, Data Protection & Internal Audit, in collaborazione con la Divisione HR, avvia procedure disciplinari per formalizzare le eventuali non conformità e adottare le opportune misure, in linea con il contratto collettivo nazionale di riferimento.



4.3. ATTRAZIONE DEI TALENTI E SVILUPPO DEL PERSONALE

Il Gruppo GIVA, attraverso la sua strategia di Gestione delle Risorse Umane, persegue due obiettivi chiave: in primo luogo, si impegna ad attrarre, trattenere e sviluppare le competenze e le capacità delle risorse interne; in secondo luogo, mira a offrire un ambiente di lavoro che favorisca la crescita personale e professionale dei dipendenti, garantendo al contempo un'elevata qualità della vita e strumenti validi per conciliare lavoro e vita privata.

4.3.1. ATTRAZIONE DEI TALENTI

Il Gruppo ha sviluppato una strategia di **recruiting completa e ben strutturata**, progettata per selezionare e attrarre talenti che condividano i valori e gli obiettivi aziendali. Sebbene al momento della redazione di questo documento sia in fase di definizione una procedura di reclutamento formalizzata che stabilisca i principi guida del processo, il Gruppo utilizza già diversi canali di reclutamento che riflettono il proprio impegno nella ricerca dei migliori talenti:

- **Passaparola:** GIVA sfrutta la sua solida reputazione, incoraggiando i dipendenti a segnalare posizioni aperte, portando a candidature spontanee attraverso un indirizzo email dedicato;
- **Agenzie di reclutamento e partner:** il Gruppo collabora con agenzie di selezione e head-hunter per individuare talenti, oltre a condurre ricerche di mercato mirate a individuare i candidati più idonei per le posizioni aperte;
- **Social network:** GIVA utilizza anche piattaforme come LinkedIn per raggiungere un bacino di talenti più ampio e diversificato;
- **Istituzioni educative:** GIVA collabora con scuole e università per individuare opportunità di lavoro, specialmente nelle aree più remote, e promuovere l'inserimento nel mondo del lavoro, assumendo spesso studenti dopo la laurea.

Nel 2024, il Gruppo GIVA ha continuato a promuovere iniziative finalizzate ad attrarre nuovi talenti e rafforzare la reputazione aziendale. GIVA ha partecipato al **Career Day del Politecnico di Milano** e all'evento **Convivium presso la Fiera di Brescia**, entrambe occasioni pensate per facilitare l'incontro tra aspiranti lavoratori, in particolare studenti (interessati a stage curriculari o extracurriculari) o neolaureati, e aziende.

Il Gruppo ha inoltre stabilito nuove **partnership con diverse scuole** locali situate nelle aree in cui operano le società GIVA, offrendo agli studenti delle scuole medie e superiori un'introduzione alle attività aziendali, spesso attraverso visite guidate agli stabilimenti, e alle opportunità professionali disponibili.

Infine, GIVA ha organizzato **Open Days** insieme all'Istituto Torriani di Cremona (Lombardia) e all'Istituto Malignani di Udine (Friuli-Venezia Giulia), per permettere agli studenti di conoscere da vicino l'ambiente di lavoro e le prospettive professionali del Gruppo.

4.3.2.FORMAZIONE E SVILUPPO

Il Gruppo si impegna a investire nello sviluppo e nella crescita continua del proprio capitale umano, riconoscendo che il **continuo potenziamento delle competenze** ha un impatto diretto sulla performance complessiva dell'Organizzazione. Infatti, la formazione contribuisce a una maggiore efficienza operativa, migliora la comunicazione interna, promuove l'engagement e la motivazione dei dipendenti, accresce la reputazione del Gruppo sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione, favorisce la collaborazione e, infine, rafforza il senso di appartenenza del personale.

Per questo motivo, in tutte le società del Gruppo, la formazione rimane un pilastro fondamentale. I piani formativi sono stati aggiornati nel 2024 sulla base di tre principali aree:

- **Formazione obbligatoria**, come previsto dalla normativa;
- **Programmi di formazione tecnica** specialistica, finalizzati al raggiungimento di obiettivi operativi specifici;
- **Cross-training** per lo sviluppo di competenze trasversali tra ruoli e funzioni;
- **Formazione sulle soft skills** per le posizioni manageriali.

Per quanto riguarda la **formazione obbligatoria**, le funzioni Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente (QHSE) di ciascuna società collaborano strettamente con il Dipartimento Risorse Umane per organizzare le sessioni, coinvolgere i dipendenti e identificare soluzioni di finanziamento adeguate.

Nella maggior parte delle società del Gruppo, la **formazione tecnica e sulle hard skills** è coordinata dalle funzioni QHSE e dalle aree funzionali specifiche, sempre in sinergia e stretta collaborazione con la Divisione HR. Ciò garantisce un uso ottimale dei fondi formativi (es. Fondimpresa) e permette una pianificazione accurata delle sessioni durante l'anno, riducendo al minimo le interferenze con le attività operative e creando un ambiente formativo efficace. La formazione tecnica riguarda solitamente l'acquisizione e l'aggiornamento di licenze e certificazioni necessarie per svolgere determinati ruoli (es. operatori di controlli non distruttivi e ispezioni, tornitori, tecnici manutentori, ecc.), ma può anche includere lo sviluppo di competenze tecniche specialistiche (hard skills).

Infine, la **formazione incrociata** nasce spesso da esigenze identificate dalle funzioni aziendali, dai responsabili di reparto o persino dagli stessi dipendenti. L'importanza della formazione incrociata è cresciuta notevolmente negli ultimi tempi, spingendo diverse aziende del Gruppo a investire in nuove opportunità per rafforzare le soft skills dei dipendenti.

Per questo motivo, nel 2024 il Gruppo ha lanciato un **Programma di Leadership Training** rivolto a un numero selezionato di manager, che nei prossimi mesi verrà progressivamente esteso a un gruppo più ampio di personale dirigenziale. Il programma è stato progettato per rafforzare le capacità di leadership, gestione e coordinamento del team, offrendo strumenti pratici ed efficaci per consentire ai manager di agire in modo più strategico all'interno dell'Organizzazione.

Nel 2024, Forgia di Bollate ha concluso con successo il **programma Metaluniversity**, avviato nel 2021. Questa iniziativa ha coinvolto dipendenti di diversi reparti, proponendo un portfolio formativo vario, che spaziava dalle conoscenze tecniche metallurgiche a competenze più trasversali come il problem solving e la negoziazione commerciale. Inoltre, Forgia di Bollate ha avviato anche un corso di **formazione dedicato ai preposti alla sicurezza**, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sicurezza a 360 gradi. Questo percorso si concluderà nel 2025. Ancora, l'intero team commerciale ha intrapreso un corso di **lingua tedesca**, terminato a marzo 2025, per supportare la capacità del team di comunicare efficacemente nei mercati internazionali.

Anche Forgiatura A. Vienna ha organizzato un **corso di italiano** durante tutto il 2024 per rispondere alle esigenze di una forza lavoro che include un'alta percentuale di dipendenti stranieri, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione efficace sul posto di lavoro.

Nel 2024, il Gruppo ha inoltre realizzato una formazione interna sulla sostenibilità, trattando tematiche ambientali e sociali e promuovendo la consapevolezza dei dipendenti sulla Politica di Sostenibilità GIVA e sul Rapporto di Sostenibilità 2023, con l'obiettivo di sviluppare una cultura aziendale responsabile. Conferenze, giornate formative e seminari svolgono anche un ruolo cruciale nel percorso formativo individuale di ciascun dipendente. Queste iniziative vengono formalmente tracciate e registrate.

Nel corso del 2024, il **numero di ore** di formazione ha raggiunto un totale di 25.500 ore, in lieve diminuzione rispetto al 2023, ma che conferma comunque un numero medio di ore per dipendente superiore a 20. Questo calo è principalmente attribuibile al fatto che la forza lavoro non ha richiesto corsi di aggiornamento specifici o nuove formazioni obbligatorie per legge.

I dati formativi riportati di seguito includono sia la formazione obbligatoria prevista dal D. Lgs. 81/08 sia la formazione trasversale e tecnica.

TABELLA 10 - GRI 404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE SVOLTE DAI DIPENDENTI DEL GRUPPO PER CATEGORIA DI DIPENDENTE NEL 2022, 2023 E 2024

MEDIA DELLE ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE									
CATEGORIA DEL DIPENDENTE	2022			2023			2024		
			TOTALE			TOTALE			TOTALE
DIRIGENTI	8.0	-	8.0	12.2	-	12.2	11.1	82.0	13.0
DIRIGENTI INTERMEDI	19.8	25.2	20.8	12.1	16.9	13.0	13.0	20.9	14.6
COLLETTI BIANCHI	14.1	18.6	15.6	14.1	13.5	13.9	17.2	12.8	15.6
OPERAI	14.5	-	14.5	32.4	24.0	32.4	24.0	65.2	15.6
TOTALE	14.4	19.0	12.4	25.5	13.7	23.7	21.1	14.1	20.1

In linea con la strategia adottata dal Gruppo alla fine del 2023, nel 2024 GIVA ha proseguito nel perseguire l'obiettivo di attuare **politiche di crescita interna** volte a valorizzare il percorso professionale delle donne attraverso la **partecipazione a programmi di formazione**.

Inoltre, il Gruppo si è impegnato a garantire l'implementazione di un sistema integrato per la raccolta dei registri di formazione e il monitoraggio delle prestazioni formative, che sarà completato nel 2025.

Un approccio proattivo e inclusivo al reclutamento, unito a un ambiente di lavoro sano e positivo che dà priorità al benessere e alla crescita personale e professionale dei dipendenti, ha contribuito a una crescita costante della forza lavoro. Nelle seguenti tabelle sono presentati il numero di nuove assunzioni (158) e di uscite (142) per genere e fascia d'età.

TABELLA 11 – GRI 401-1 NUMERO TOTALE E TASSO DI NUOVE ASSUNZIONI DI DIPENDENTI NEL 2022, 2023 E 2024 PER FASCIA D'ETÀ E GENERE

NUMERO E TASSO ⁹ DI NUOVE ASSUNZIONI DI DIPENDENTI ¹⁰												
	AL 31.12.2022				AL 31.12.2023				AL 31.12.2024			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
	47	73	16	136	72	79	18	169	58	52	16	126
	4	11	3	18	16	8	0	24	11	14	7	32
TOTALE	51	84	19	154	88	87	18	193	69	66	23	158
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TASSO	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TASSO	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TASSO
	35%	13%	7%	14%	49%	13%	6%	16%	39%	9%	5%	12%
	31%	11%	9%	12%	59%	8%	0%	13%	38%	13%	13%	17%
TASSO	34%	12%	7%	14%	50%	12%	5%	15%	39%	9%	6%	12%

TABELLA 12 – GRI 401-1 NUMERO TOTALE E TASSO DI TURNOVER DEI DIPENDENTI NEL 2022, 2023 E 2024 PER FASCIA D'ETÀ E GENERE

NUMERO E TASSO ¹¹ TURNOVER DEI DIPENDENTI ¹²												
	AL 31.12.2022				AL 31.12.2023				AL 31.12.2024			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 YEARS	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
	28	46	21	95	36	53	33	122	33	44	38	115
	2	6	3	11	0	10	7	17	6	9	12	27
TOTALE	30	52	24	106	36	63	40	139	39	53	50	142
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TASSO	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TASSO	<30 YEARS	30-50 ANNI	>50 ANNI	TASSO
	21%	8%	9%	10%	24%	9%	11%	11%	22%	7%	12%	11%
	15%	6%	9%	7%	0%	9%	13%	9%	21%	8%	22%	14%
TASSO	20%	8%	9%	10%	21%	9%	11%	11%	22%	7%	13%	11%

⁹ Il tasso di assunzione di nuovi dipendenti è calcolato come il numero di nuove assunzioni di dipendenti per fascia d'età e sesso diviso per il numero di dipendenti nella stessa fascia d'età e sesso.

¹⁰ I dati del 2022 e del 2023 sono stati revisionati per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

¹¹ Il tasso di turnover è calcolato come il numero totale di turnover dei dipendenti per fascia d'età e genere diviso per il numero totale di dipendenti nella stessa fascia d'età e genere.

¹² I dati del 2022 e del 2023 sono stati revisionati per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

Il Gruppo si impegna a implementare strategie efficaci per la fidelizzazione del personale e a monitorare le motivazioni alla base delle uscite dei dipendenti. GIVA organizza colloqui di fine rapporto dedicati e ha l'obiettivo di introdurre un questionario strutturato per ottenere informazioni più approfondite sulle ragioni delle dimissioni, consentendo interventi più mirati.

4.3.3.POLITICHE RETRIBUTIVE

La strategia retributiva dei dipendenti svolge un ruolo centrale nell'attrarre, trattenere, riconoscere e motivare i talenti all'interno del Gruppo. Le pratiche retributive rappresentano una leva critica per GIVA, in quanto uno dei suoi obiettivi primari è analizzare, definire e razionalizzare gli stipendi del personale, sia internamente che attraverso benchmarking di mercato. Per questo motivo, i dati compensativi relativi alle funzioni organizzative chiave vengono gestiti in modo approfondito.

Fin dalla fase di assunzione, **vengono definiti percorsi di crescita** in termini di ruolo e retribuzione, in base al raggiungimento di obiettivi condivisi. Tutte le società del Gruppo GIVA adottano politiche retributive volte a mantenere equilibri e strutture salariali eque all'interno di ogni funzione e dipartimento.

Alla fine di ogni anno, il Management di ciascuna società, insieme ai Responsabili di Funzione e alla Divisione Corporate Risorse Umane, conduce un'attenta analisi delle performance di ogni dipendente nel corso dell'anno. Questa valutazione, sia qualitativa che quantitativa, può portare al riconoscimento di **un bonus una tantum** o a un **adeguamento salariale**.

Tale processo è progettato per trattenere e motivare i talenti, favorire relazioni lavorative a lungo termine, garantire la continuità aziendale e promuovere la crescita personale e professionale. Sebbene il processo di valutazione delle performance non sia sistematicamente monitorato e mappato a livello di Gruppo, viene formalizzato attraverso una lettera consegnata al dipendente, corredata dal feedback del Management aziendale e di ciascun Responsabile di Dipartimento, in stretta collaborazione e con il supporto della HR quando necessario.

Nel 2024, il Gruppo ha avviato un programma per l'implementazione di un **sistema di Management by Objectives (MBO)**, che porterà, a partire dal 2025, all'assegnazione di obiettivi MBO ai dirigenti di prima linea di tutte le società del Gruppo. Nell'anno in esame, gli MBO sono stati assegnati ai CEO e a un gruppo selezionato di professionisti e dipendenti (come vendite e operations) su base individuale, a discrezione del CEO di ciascuna società.

Il rapporto di retribuzione totale del Gruppo per il 2024 è di ¹³**5.29**, in linea con gli anni precedenti. Questo rappresenta il rapporto tra la retribuzione totale annuale dell'individuo più pagato dell'organizzazione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (escludendo l'individuo più pagato).

¹³ La retribuzione annua totale comprende lo stipendio, il bonus, la retribuzione per gli straordinari, la pensione integrativa e i buoni pasto. Gli stipendi considerati nella mediana della retribuzione totale annua sono solo quelli degli impiegati al 31.12.2024, comprese le nuove assunzioni.

4.3.4. CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

Il Gruppo GIVA opera principalmente nel settore siderurgico e metallurgico e applica i seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL): **"CCNL Metalmeccanico Industria e Installazione Impianti"**, **"CCNL Commercio"**, **"CCNL Confapi"** (Confederazione Nazionale della Piccola e Media Industria Privata Italiana). Questi accordi coprono il 100% dei dipendenti del Gruppo in Italia.

Diverse società del Gruppo vantano una tradizione consolidata nelle relazioni industriali, rafforzata progressivamente negli anni. Ciò ha portato allo sviluppo di un **avanzato sistema di contrattazione di secondo livello**, favorito dal dialogo continuo tra Sindacati, azienda e organizzazioni territoriali del lavoro.

In questo contesto, il 2024 ha visto diverse iniziative volte ad armonizzare le condizioni contrattuali tra le consociate. Il Gruppo GIVA ha avviato un percorso di dialogo e negoziazione in Forgiatura A. Vienna, Forgia di Bollate, DVG e RMT con l'obiettivo di definire accordi basati sui risultati. Queste trattative sono già state finalizzate per DVG e RMT e saranno completate entro la fine del 2025 in Forgiatura A. Vienna e Forgia di Bollate. Inoltre, GIVA ha anche iniziato a gettare le basi per la definizione di una piattaforma uniforme di contrattazione di secondo livello per RMT e Pibiviesse, che presentavano logiche incentivanti diverse rispetto al resto del Gruppo, con l'obiettivo di armonizzare le pratiche retributive e allineare il trattamento tra le due aziende.

Nel corso del 2024, il Gruppo ha inoltre garantito che gli **aumenti salariali fissi** richiesti dal **salario minimo** definito dagli accordi di contrattazione di secondo livello, fossero applicati per intero e non assorbiti, diversamente da quanto previsto dalla legge, ribadendo il proprio impegno a tutelare le esigenze fondamentali dei dipendenti.

Durante operazioni straordinarie, come fusioni e trasferimenti di unità operative, il Gruppo si impegna a mantenere un dialogo attivo e costruttivo con tutte le parti interessate coinvolte. L'approccio di GIVA privilegia sempre le persone, collaborando per individuare soluzioni che proteggano i dipendenti e al tempo stesso favoriscano uno sviluppo aziendale sostenibile.



4.4. PREVIDENZA SOCIALE E WELFARE

Storicamente, il Gruppo GIVA ha dimostrato un forte impegno verso il benessere dei dipendenti adottando un approccio di "Total Reward" che abbraccia sia la dimensione professionale che personale del personale, dalla formazione e sviluppo alla salute e al benessere generale.

Data la diversità dei settori di business e delle storie aziendali, le politiche e le procedure di welfare sono personalizzate per rispondere alle esigenze specifiche di ciascuna società, garantendo al contempo coerenza a livello di Gruppo. In questo senso, GIVA offre **un sistema di welfare aziendale avanzato e solido**, che si traduce in una piattaforma digitale completa, aggiornata annualmente, con un'ampia gamma di servizi. Tra questi:

- **Servizi sanitari:** Rimborso spese mediche e partnership con strutture sanitarie;
- **Servizi per la famiglia:** Buoni per asili nido, campi estivi e supporto educativo;
- **Servizi personali:** Abbonamenti a palestre, buoni carburante e credito per lo shopping;
- **Servizi pensionistici:** Contributi a fondi pensione complementari.

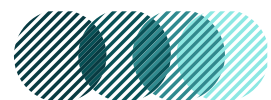
L'approccio del Gruppo al welfare aziendale si fonda sui **principi di equità e mutualità**.

L'equità garantisce che le risorse siano allocate in modo proporzionale alle esigenze individuali dei dipendenti, mentre la **mutualità** assicura un'ampia accessibilità ai servizi, in particolare a chi ne ha maggiore necessità. Questo approccio inclusivo e sostenibile promuove un ambiente di lavoro positivo e centrato sulle persone.

In effetti, un piano di welfare ben strutturato non solo risponde alle esigenze primarie dei dipendenti, ma migliora anche la loro qualità della vita, favorendo un maggiore coinvolgimento e allineamento agli obiettivi del Gruppo. Migliorare il benessere dei dipendenti contribuisce a una maggiore produttività, un clima organizzativo più positivo, una riduzione del turnover e una maggiore attrattività dell'azienda come datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, nel 2024 GIVA ha proseguito la partnership **con Salutissima**, lanciata per la prima volta nel 2023 come ulteriore fornitore di rimborsi medici, affiancando la collaborazione già in corso del Gruppo con **Metasalute**. Questa integrazione è stata particolarmente ben accolta dai dipendenti, in quanto offre un'esperienza più user-friendly e rende più facile l'accesso ai servizi sanitari essenziali – sia per loro stessi che per le loro famiglie.

In linea con le volontà del Sig. Antonio Vienna, il Gruppo ha rinnovato anche per il 2024 il **bonus speciale** per **tutti i dipendenti**, accreditato direttamente sulla piattaforma di welfare. Come negli anni precedenti, questa iniziativa è stata accolta con grande apprezzamento, poiché ha soddisfatto una varietà di esigenze. Infatti, la flessibilità e la facilità d'uso del bonus hanno permesso ai dipendenti di scegliere i benefit che meglio sostenevano la loro salute, famiglia e benessere personale – contribuendo in definitiva a un livello più alto di soddisfazione e qualità della vita all'interno dell'Organizzazione.



4.5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute e la sicurezza dei dipendenti sono sempre state una priorità assoluta per il Gruppo GIVA. Le misure di salute e sicurezza del Gruppo sono integrate nella struttura operativa e nella cultura aziendale, riflettendo il forte impegno nel valorizzare il capitale umano e nel tutelare i diritti umani.

In piena conformità con le normative italiane in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ogni stabilimento prepara e aggiorna regolarmente un **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** che identifica e valuta tutti i pericoli legati all'attività lavorativa. Il DVR è costantemente monitorato e aggiornato in risposta a cambiamenti operativi, near misses (quasi incidenti), incidenti o aggiornamenti legislativi, garantendo che la gestione del rischio sia sia tempestiva che efficace.

Inoltre, la sorveglianza della salute occupazionale è un altro pilastro della strategia di sicurezza del Gruppo. In tutte le aziende, i **medici del lavoro** stabiliscono protocolli sanitari personalizzati e svolgono attività di monitoraggio durante l'orario di lavoro, garantendo che la salute dei dipendenti sia una priorità senza compromettere la produttività.

Il Gruppo sviluppa regolarmente **piani di investimento per la salute e la sicurezza**, che dettagliano i progetti futuri e le priorità.

Come previsto dalla legge, ogni azienda tiene un incontro annuale sulla salute e sicurezza con la partecipazione del Medico Competente, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del datore di lavoro o suo delegato. Questo incontro funge da piattaforma per rivedere i rapporti di sorveglianza sanitaria e definire, se necessario, nuove misure di prevenzione e protezione.

TABLE 13 – NUMERO DI AZIENDE CERTIFICATE ISO 45001:2018

STANDARD	NR. DI AZIENDA CERTIFICATA
 45001:2018	9



Gli sforzi del Gruppo in materia di salute e sicurezza si riflettono anche nel suo portafoglio di **certificazioni ISO 45001:2018** (Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro). Al momento della stesura del presente documento, nove società del Gruppo sono certificate: Italfond SpA, Nunki Steel SpA, Forgiatura A. Vienna Srl, Forgia di Bollate SpA, Ofar SpA, Bresciacciai Srl, DVG Automation SpA, RMT Valvomeccanica Srl e Pibiviesse Srl. Nell'ambito della strategia del Gruppo, GIVA prevede di estendere progressivamente la certificazione ISO 45001 alle restanti controllate.

Nel 2024, come negli anni precedenti, in linea con i principi di miglioramento continuo stabiliti dalla ISO 45001, il Gruppo ha continuato a compiere passi significativi per ridurre al minimo gli infortuni sul lavoro e promuovere la prevenzione sanitaria e il benessere dei dipendenti, mantenendosi coerente con il suo obiettivo di ridurre al minimo il numero di infortuni. Sono state avviate iniziative per sostenere questo obiettivo, comprese analisi più dettagliate di incidenti, infortuni e near misses (quasi incidenti).



INIZIATIVE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA



Progetto Near Miss



Nel 2024, GIVA ha lanciato il progetto Near Miss, coinvolgendo tutte le Divisioni di Salute, Sicurezza e Ambiente delle aziende del Gruppo. Questa iniziativa mira a passare da un approccio reattivo in materia di sicurezza sul lavoro a una strategia proattiva di prevenzione dei rischi. Attraverso la segnalazione sistematica e l'analisi degli incidenti mancati, il progetto consente l'identificazione e la mitigazione dei rischi prima che si trasformino in incidenti gravi.

Al centro di questo progetto vi è la creazione di un modello standardizzato di Near Miss e una politica a livello di Gruppo per la gestione e il monitoraggio di tali eventi, supportata da una serie di best practice applicabili a tutte le consociate. Il progetto include inoltre lo sviluppo di un quadro standardizzato per l'analisi dei near miss, finalizzato a dicembre 2024, insieme alla formulazione di una procedura di gestione del flusso comunicativo, prevista per il completamento entro giugno 2025.

Inoltre, le singole società del Gruppo attueranno autonomamente iniziative di sensibilizzazione volte a formare supervisori e dipendenti sui near miss (mancati incidenti) e sulla sicurezza sul lavoro, rafforzando un approccio proattivo alla prevenzione dei rischi.



La campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza

Ofar ha lanciato una campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza nel suo stabilimento di Visano nel 2023, estesa poi agli impianti di Cividale del Friuli e Canneto Sull'Oglio nel corso del 2024. Questa iniziativa include l'utilizzo di cartellonistica e poster informativi per promuovere una cultura della sicurezza a tutti i livelli del personale e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e responsabile.



Telecamere intelligenti per migliorare la sicurezza operativa

Nel corso del 2024, Italfond ha avviato un progetto per migliorare la sicurezza sul lavoro, concentrandosi sulle aree più critiche del reparto di forgiatura. Nell'ambito di questa iniziativa, sono stati installati due sistemi di telecamere intelligenti: uno sul manipolatore, per migliorare la visibilità dell'operatore e ridurre gli angoli ciechi, e un altro sulla General Forging Machine (GFM – il cui completamento è previsto per il 2025), dotato di un meccanismo di arresto automatico durante lo scarico delle barre quando vengono rilevati persone o veicoli nell'area di lavoro.

Queste misure rafforzano una strategia proattiva di prevenzione dei rischi, migliorando la sicurezza operativa e promuovendo una cultura di maggiore consapevolezza del pericolo. Il sistema sul manipolatore consente agli operatori di manovrare macchinari complessi con maggiore sicurezza, mentre quello sulla GFM integra il rilevamento in tempo reale con controlli di sicurezza automatizzati, garantendo un intervento immediato in situazioni potenzialmente pericolose. Inoltre, entrambi i sistemi sfruttano tecnologia basata sull'intelligenza artificiale per ottimizzare l'efficienza del monitoraggio e della risposta, rafforzando ulteriormente la sicurezza sul lavoro a tutti i livelli operativi.



Nel 2024, si sono verificati 27 infortuni tra i dipendenti del Gruppo GIVA e 4 tra i lavoratori esterni, senza alcun infortunio lavorativo ad alte conseguenze. I dati indicano che, negli anni, il numero medio di incidenti sul lavoro tra i dipendenti ha riguardato solo casi minori e di breve durata, senza che si verificassero conseguenze gravi.

TABELLA 14 - GRI 403-9 NUMERO, TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO E ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI NEL 2022, 2023 E 2024

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO (dipendenti) ¹⁴	2022		2023		2024	
	NUMERO	TASSO	NUMERO	TASSO	NUMERO	TASSO
INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI ¹⁵	18	8,9	29	13,6	27	12,1
INFORTUNI SUL LAVORO AD ALTE CONSEGUENZE	0	0	0	0	0	0
FATALITÀ	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	2,001,700		2,122,614		2,216,415	

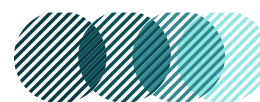
¹⁴ I tassi di infortunio sono calcolati moltiplicando il rapporto tra il numero di infortuni e il totale delle ore lavorate per 1.000.000. I dati del 2022 e del 2023 sono stati rivisti per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

¹⁵ Gli infortuni o le malattie professionali sono definiti come qualsiasi incidente che provoca uno o più dei seguenti esiti: giorni di assenza dal lavoro, lavoro con limitazioni o trasferimento a un altro ruolo, trattamento medico oltre il primo soccorso, perdita di coscienza o decesso. Sono inoltre incluse lesioni o malattie significative diagnosticate da un medico o altro professionista sanitario abilitato, anche se non comportano alcuno dei esiti precedentemente elencati. Esclude gli infortuni durante il commuting.

TABELLA 15 - GRI 403-9 NUMERO, TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO E ORE LAVORATE DA NON DIPENDENTI NEL 2022, 2023 E 2024

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO (non dipendenti) ¹⁶	2022		2023		2024	
	NUMERO	TASSO	NUMERO	TASSO	NUMERO	TASSO
INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI ¹⁷	2	10,4	4	12,5	4	17,3
INFORTUNI SUL LAVORO AD ALTE CONSEGUENZE	0	0	1 ¹⁸	4	0	0
FATALITÀ	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE ¹⁹	190,708		239,352		230,177	

Come per gli anni precedenti, nel 2024 non è stato registrato alcun caso di malattia professionale.



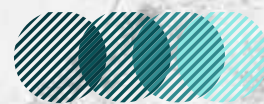
¹⁶ I tassi di infortunio sono calcolati moltiplicando il rapporto tra il numero di infortuni e il totale delle ore lavorate per 1.000.000. I dati del 2022 e del 2023 sono stati rivisti per allinearli al perimetro di rendicontazione del 2024, come definito nella nota metodologica.

¹⁷ Gli infortuni o le malattie professionali sono definiti come qualsiasi incidente che provoca uno o più dei seguenti esiti: giorni di assenza dal lavoro, lavoro con limitazioni o trasferimento a un altro ruolo, trattamento medico oltre il primo soccorso, perdita di coscienza o decesso. Sono inoltre incluse lesioni o malattie significative diagnosticate da un medico o altro professionista sanitario abilitato, anche se non comportano alcuno degli esiti precedentemente elencati. Esclude gli infortuni durante il commuting.

¹⁸ L'infortunio lavorativo ad alte conseguenze si riferisce a un incidente occorso a un lavoratore esterno di RMT Valvomeccanica durante la fase di imballaggio ed è stato causato da un errore umano. È necessario precisare che l'infortunio non era imputabile al Gruppo, poiché tutte le procedure di sicurezza erano state eseguite correttamente.

¹⁹ I non dipendenti includono lavoratori in agenzia, stagisti e dipendenti di aziende subappaltatrici. Per quanto riguarda quest'ultimo, i dati disponibili sono limitati.





5. AMBIENTE

Il Gruppo GIVA si impegna fermamente a integrare principi e pratiche di sostenibilità nelle proprie operazioni per mitigare l'impatto ambientale delle attività commerciali, affrontando al contempo i rischi legati al clima e le aspettative in evoluzione degli stakeholder. Il Gruppo si impegna quindi a ridurre la propria impronta carbonica ottimizzando l'uso delle risorse, implementando soluzioni sostenibili innovative e promuovendo pratiche responsabili tra i propri dipendenti.

TABELLA 16 – SITI DI PRODUZIONE CERTIFICATI ISO 14001:2015

 ISO 14001	
PERSONA GIURIDICA	SITO DI PRODUZIONE
DVG Automation SpA	CORTEMAGGIORE
Forgia di Bollate SpA	CANNETO SULL'OGGIO
Italfond SpA	BAGNOLO MELLA
	CANNETO SULL'OGGIO
Nunki Steel SpA	SAN GIORGIO DI NOGARO
Ofar SpA	VISANO
	CANNETO SULL'OGGIO
	CIVIDALE DEL FIULI
Pibiviesse Srl	NERVIANO
RMT Valvomeccanica Srl	SOLBIATE OLONA

La certificazione **ISO 14001:2015** riflette l'impegno del Gruppo nell'adottare un **approccio strutturato e proattivo alla gestione ambientale**, volto a migliorare le prestazioni ambientali andando oltre il mero rispetto delle normative, attraverso un monitoraggio continuo dell'impatto delle proprie attività commerciali. Al momento della stesura di questo documento, sette società del Gruppo detengono la certificazione ISO 14001:2015, ma GIVA prevede di estenderla gradualmente alle restanti aziende nei prossimi anni.

Dopo Ofar, che ha ottenuto la **certificazione ISO 50001:2018** in tutti i suoi stabilimenti, nel 2024 il Gruppo GIVA ha avviato il processo per certificare le unità operative della siderurgia e della fucinatura. Entro la fine del 2025 e il 2026, l'obiettivo è estendere la certificazione a tutte le aziende del Gruppo, rafforzando l'impegno di GIVA verso l'efficienza energetica e il miglioramento continuo per ridurre la propria impronta carbonica.

5.1. CONSUMO DI ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)

Il Gruppo GIVA considera la gestione responsabile dell'energia un elemento cruciale dell'impegno per ridurre il proprio impatto ambientale.

L'industria della lavorazione dell'acciaio è notoriamente un settore ad alta intensità energetica. Tuttavia, GIVA rimane proattiva nel monitorare il consumo energetico e le emissioni di gas serra (GHG), nonché nella ricerca e nell'implementazione di misure di efficienza energetica per ottimizzare i processi produttivi della sua acciaieria e fucina.



5.1.1. CONSUMO ENERGETICO

Dal 2014, il Gruppo GIVA adempie all'obbligo di redigere regolari diagnosi energetiche in conformità al Decreto Legislativo 102/2014, che impone alle industrie ad alta intensità energetica, come acciaierie e fucine, di sottoporsi a audit energetici quadriennali. Le valutazioni risultanti vengono inviate all'ENEA - Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'Energia e lo Sviluppo Economico Sostenibile, un ente pubblico dedicato alla ricerca, all'innovazione tecnologica e a servizi avanzati nella gestione energetica e alla promozione di pratiche energetiche sostenibili. Questa normativa mira a migliorare la sostenibilità ambientale dei settori energivori attraverso misure chiave che includono il **recupero dell'energia dispersa, lo sviluppo di tecnologie per il risparmio energetico e la generazione in loco di energia** per ridurre la dipendenza da fonti esterne.

Il consumo energetico del Gruppo per fonte è riportato nella tabella seguente.

Il gas naturale rappresenta la principale fonte energetica di GIVA, poiché alimenta i forni industriali essenziali sia per la produzione di acciaio che per i processi di fucinatura – fasi fondamentali del ciclo produttivo del Gruppo. L'aumento del consumo di gas (+4%) e di elettricità (+6%), utilizzata sia negli stabilimenti produttivi che negli uffici, rispetto al periodo precedente è dovuto a un cambiamento nel mix produttivo. Infatti, nel 2024, la focalizzazione del Gruppo su materiali avanzati, come le superleghe per il settore della generazione di energia, ha comportato maggiori requisiti energetici per unità prodotta, poiché questi processi richiedono maggiore precisione e complessità. Inoltre, l'incremento delle attività di rifusione ha contribuito a un maggiore utilizzo di elettricità.

In aggiunta, da quando è entrato in funzione nel dicembre 2024, l'impianto fotovoltaico nello stabilimento produttivo di Forgiatura A. Vienna a Cella Dati ha permesso al Gruppo di raggiungere un totale di 43.8 MWh di **energia elettrica autoprodotta da fonte solare** quell'anno. Infatti, il Gruppo GIVA ha proseguito nei suoi sforzi per sviluppare soluzioni energetiche rinnovabili come parte della sua strategia di decarbonizzazione. Oltre all'impianto fotovoltaico di Cella Dati, nel 2024 il Gruppo ha compiuto un significativo passo avanti con l'approvazione per la costruzione di un impianto fotovoltaico a terra da 8 MWh nello stabilimento di Ofar a Visano. Questi progressi evidenziano l'impegno continuo di Gruppo GIVA negli investimenti in energie rinnovabili, rafforzando la sua strategia volta a ridurre l'impatto ambientale, tagliare i costi operativi e aumentare l'autosufficienza energetica. L'obiettivo di GIVA è **estendere gli impianti fotovoltaici** per l'autoconsumo a **livello di Gruppo**.



TABELLA 17 - GRI 302-1 CONSUMO ENERGETICO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

CONSUMO ENERGETICO (GJ) ²⁰			
	2022 ²¹	2023 ²²	2024
IL CONSUMO DI CARBURANTE	1,423,897	1,334,604	1,382,886
Gas naturale	1,402,467	1,308,837	1,356,976
LPG (Gas di Petrolio Liquefatto)	12	13	9
Diesel	20,741	24,902	24,947
Benzina	677	852	954
CONSUMO DI ELETTRICITÀ	638,132	566,065	601,037
Elettricità autoprodotta	-	-	158
Elettricità consumata	-	-	25
Elettricità venduta	-	-	133
Elettricità acquistata dalla rete nazionale	638,132	566,065	601,012
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	2,062,029	1,900,669	1,983,922

L'intensità energetica misura il consumo di energia rispetto al volume di produzione consolidato, offrendo una visione chiara dell'efficienza operativa del Gruppo GIVA. Nel 2024, l'intensità energetica ha registrato un aumento, principalmente legato alle dinamiche produttive come menzionato in precedenza.

TABELLA 18 – GRI 302-3 INTENSITÀ ENERGETICA

INTENSITÀ ENERGETICA			
	2022 ²³	2023	2024
CONSUMO ENERGETICO	2,062 KGJ	1,900 KGJ	1,983 KGJ
INTENSITÀ ENERGETICA	14.8 GJ/T	15 GJ/T	17.2 GJ/T

²⁰ I dati includono anche il consumo di diesel di Mosconi per i veicoli.

²¹ I dati sul consumo energetico per il 2022 includono anche Pibiviesse, nonostante l'acquisizione formale da parte del Gruppo alla fine del 2022, per garantire l'allineamento con i dati delle emissioni di gas serra (GHG).

²² I dati sul consumo di diesel del 2023 sono stati revisionati a seguito dei miglioramenti nel processo di raccolta dei dati.

²³ I dati sul consumo energetico per il 2022 includono anche Pibiviesse, nonostante l'acquisizione formale da parte del Gruppo alla fine del 2022, per garantire l'allineamento con i dati delle emissioni di gas serra (GHG).

Negli ultimi anni, il Gruppo GIVA ha implementato diverse iniziative chiave per **ridurre il consumo energetico**, in particolare quello di gas naturale, tra cui l'ottimizzazione del funzionamento dei forni, l'introduzione di tecnologie avanzate come i bruciatori auto-recuperativi e il miglioramento dell'efficienza energetica attraverso rinnovamenti e sistemi di monitoraggio centralizzati. Sulla base di queste fondamenta, anche nel 2024 le società del Gruppo hanno implementato iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale di GIVA. In particolare, sono stati avviati una serie di progetti per ottenere certificati di efficienza energetica, concentrandosi sull'ottimizzazione dei processi industriali, sul miglioramento della gestione energetica e sull'integrazione di tecnologie più sostenibili. Ulteriori iniziative specifiche sono dettagliate di seguito.



Forni elettrici

Nel corso del 2024, Ofar ha valutato l'adozione di soluzioni più sostenibili per ridurre i consumi energetici e le emissioni di CO₂, che diventeranno operative nel 2025. Una delle iniziative chiave è l'introduzione di forni elettrici per il trattamento termico dei componenti forgiati, che garantiscono un risparmio energetico significativo, stimato tra il 20% e il 30% rispetto ai tradizionali bruciatori a gas, grazie alla maggiore efficienza delle resistenze elettriche. Oltre all'efficienza energetica, questa innovazione riduce notevolmente le emissioni di CO₂ e i fumi atmosferici, contribuendo attivamente alla strategia di sostenibilità del Gruppo.



Compressore ultra-efficiente

A dicembre 2024, Nunki Steel ha sostituito il vecchio compressore, in funzione dal 2008, con un nuovo compressore a vite bifase ad alta efficienza da 250 KW dotato di inverter, rappresentando un importante passo avanti nell'ottimizzazione dell'efficienza energetica nella sala tecnica. Con un miglioramento del consumo energetico specifico di 0,44 KW/m³ durante le ore di picco, l'aggiornamento consentirà un risparmio annuo di 88.200 KWh, offrendo significativi vantaggi economici per gli anni a venire al tasso energetico attuale.



Progetto Medlink



Nell'ambito del progetto Medlink, il Gruppo GIVA ha stabilito una partnership con Zhero, leader nello sviluppo di soluzioni per le energie rinnovabili. L'obiettivo di Medlink è collegare il Nord Africa e l'Europa, rafforzando il corridoio energetico pulito Sud-Nord, integrando la generazione di energia solare ed eolica con un interconnettore sottomarino in corrente continua ad alta tensione (HVDC). L'iniziativa promuoverà la crescita economica, migliorerà la sicurezza energetica dell'Unione Europea e accelererà la transizione verso le fonti di energia rinnovabile. Questa partnership sottolinea l'impegno a lungo termine di GIVA Group verso la decarbonizzazione e la sostenibilità, riflettendo la dedizione del Gruppo nel ridurre il proprio impatto ambientale attraverso progetti innovativi su larga scala.

5.1.2. EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)

Cinque delle società del Gruppo GIVA fanno parte del Sistema di Scambio di Quote di Emissione dell'Unione Europea (EU ETS). Questo sistema è uno strumento chiave utilizzato dall'UE per ridurre le emissioni di gas serra nei settori più intensivi in termini di carbonio.

Nell'ambito dell'EU ETS, settori ad alta intensità energetica come la generazione di energia, la produzione industriale e l'aviazione sono tenuti a limitare le proprie emissioni acquistando e riscattando quote di emissione, con l'obiettivo generale di ridurre le emissioni totali all'interno dell'Unione Europea. L'EU ETS opera secondo il principio del **"cap and trade"** (massimale e scambio), in base al quale l'Unione Europea stabilisce un limite alla quantità totale di gas serra che può essere emessa da tutti i settori coperti dal sistema. Questo limite viene gradualmente ridotto nel tempo, contribuendo agli obiettivi climatici più ampi dell'UE, che includono una riduzione del **55% delle emissioni entro il 2030** rispetto ai livelli del 1990 e la **neutralità climatica entro il 2050**. Il limite è suddiviso in quote individuali, ciascuna delle quali rappresenta il diritto di emettere una tonnellata di CO₂ o il suo equivalente, e le aziende devono possedere un numero sufficiente di quote per coprire le proprie emissioni annuali.

Per garantire la conformità a queste normative, le società di GIVA che partecipano al sistema sono sottoposte a verifiche annuali condotte da terzi, finalizzate a confermare l'accuratezza dei dati sulle emissioni riportati e l'acquisto e il ritiro del numero appropriato di quote per compensare le proprie emissioni.

Oltre al rispetto delle normative, il Gruppo GIVA calcola e monitora annualmente le proprie emissioni di gas serra per perseguire attivamente l'impegno di ridurre l'impatto ambientale e raggiungere i propri obiettivi di riduzione delle emissioni. GIVA calcola la propria impronta di carbonio in linea con il GHG Protocol e gli standard GRI per il reporting di sostenibilità. Ciò include:

- **Emissioni dirette di GHG (Scopo1):** emissioni generate da fonti di proprietà o controllate dall'azienda, come stabilimenti e veicoli aziendali, nonché emissioni fugitive;
- **Emissioni indirette di GHG (Scopo 2):** emissioni derivanti dall'acquisto di energia elettrica, vapore, riscaldamento o raffreddamento;
- **Emissioni indirette di GHG (Scopo 3):** emissioni derivanti dalla catena del valore di GIVA, suddivise in 15 sottocategorie separate.

TABELLA 19 - GRI 305-1,2,3 EMISSIONI TOTALI DIRETTE DI GAS SERRA (SCOPO 1), EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA DERIVANTI DAL CONSUMO ENERGETICO (SCOPO 2) E ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA DEL GRUPPO (SCOPO 3)

EMISSIONI DI GAS SERRA (TCO ₂ eq)			
	2022 ²⁴	2023 ²⁵	2024
SCOPO 1	95,639	85,659	89,056
DI CUI EMISSIONI DI PROCESSO	12,481	10,213	10,055
SCOPO 2 - APPROCCIO LOCATION-BASED	46,052	42,124	42,795
SCOPO 2 - APPROCCIO MARKET-BASED	81,007	71,859	73,657
TOTALE SCOPO 1 & SCOPO 2 (approccio location-based)	141,691	127,782	131,851
TOTALE SCOPO 1 & SCOPO 2 (approccio market-based)	176,646	157,517	162,713
SCOPO 3	216,033	226,498 ²⁶	299,300
TOTALE SCOPO 1, SCOPO 2 (approccio location-based), SCOPO 3	357,724	354,281	431,151
TOTALE SCOPO 1, SCOPO 2 (Approccio market-based), SCOPO 3	392,679	384,416	462,012

²⁴ Per garantire l'allineamento con la baseline SBTi, i dati del 2022 includono anche Pibiviesse, nonostante la sua acquisizione formale da parte del Gruppo GIVA alla fine del 2022.

²⁵ Le emissioni di gas serra (GHG) del 2023 sono state riviste a seguito dei miglioramenti nel processo di raccolta dei dati sul consumo energetico e delle emissioni di GHG.

²⁶ Ricalcolando le emissioni Scope 3 per il 2023, considerando i fattori di emissione aggiornati per le leghe ferrose e il passaggio da un metodo di calcolo basato sulla spesa a uno basato sui dati, si otterrebbe un valore superiore a 300.000 tonnellate di CO₂.

Lo Scopo 3 rappresenta la quota più ampia delle emissioni totali (65%), dovuta principalmente a beni e servizi acquistati (categoria 1), attività legate a carburanti ed energia (categoria 3) e trasporto e distribuzione a monte (categoria 4). Successivamente, lo Scope 1 copre il 19% delle emissioni totali e, infine, lo Scope 2 rappresenta solo il 16%.

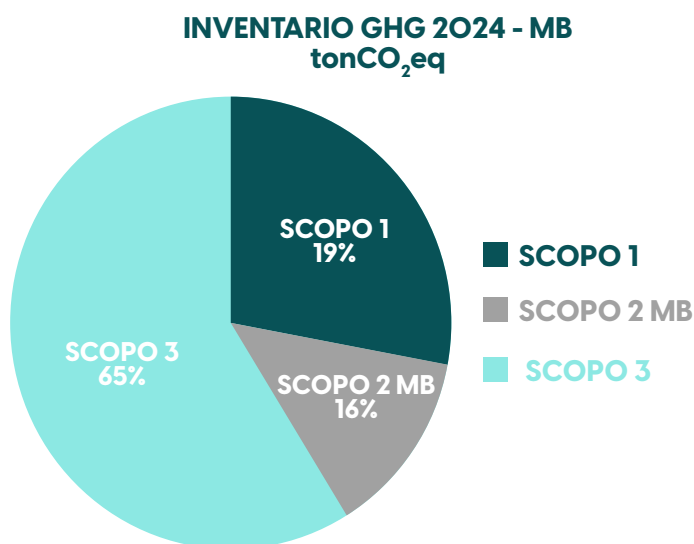


Figura 10 - Distribuzione delle emissioni di gas serra al 31.12.2024

Nel 2024, il Gruppo ha intensificato gli sforzi per migliorare l'accuratezza del reporting delle emissioni di Scope 3, aumentando significativamente l'utilizzo di fonti di dati primarie. Questo ha segnato un passaggio verso un approccio più basato sui dati, sostituendo per lo più le stime prevalentemente basate sulla spesa utilizzate nel 2023. Questo miglioramento spiega parte delle differenze annuali osservate tra il 2023 e il 2024. Allo stesso tempo, nel 2024 i fattori di emissione per i ferroleghie sono stati rivisti utilizzando il database Ecoinvent 3.11, poiché questi erano considerati più accurati e rappresentativi rispetto a quelli applicati nel 2023.



5.1.3. QUANTIFICAZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPO 1) E DELLE EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA ENERGIA (SCOPO 2)

Per calcolare le emissioni di Scopo 1, sono state considerate le emissioni dirette provenienti da fonti di combustione (sia stazionarie che mobili) e da fonti fuggitive. I fattori di emissione utilizzati provengono dall'ISPRA - Fattori di Conversione GHG del Governo UK per la Reportistica Aziendale - DEFRA. Inoltre, per le emissioni certificate ai sensi del Sistema EU ETS (Direttiva 2003/87/CE), sono stati incorporati i valori dichiarati durante la fase di certificazione.

Per le emissioni di Scopo 2, il calcolo ha seguito due approcci diversi secondo il GHG Protocol:

- **Approccio location-based:** questo approccio utilizza fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia elettrica all'interno di confini geografici ben definiti, come livelli locali, subnazionali o nazionali (Fonte: ISPRA).
- **Approccio market-based:** questo approccio si basa su fattori di emissione definiti da accordi contrattuali con i fornitori di energia elettrica. Se non esiste un accordo specifico (ad esempio, l'acquisto di Garanzie di Origine), viene applicato il fattore di emissione del "mix residuo" nazionale per l'approccio market-based. Per il presente documento, le emissioni di GHG market-based sono state calcolate utilizzando il fattore di emissione del mix residuo dell'Associazione degli Enti Emittenti (AIB).

5.1.4. QUANTIFICAZIONE DELLE ALTRE EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA (SCOPO 3)

Per effettuare una transizione efficace verso un modello a basse emissioni, è fondamentale affrontare le emissioni lungo l'intera catena del valore. Il Gruppo GIVA dedica un'attenzione particolare alle emissioni di Scopo 3, riconoscendo il loro ruolo significativo nel definire una strategia di decarbonizzazione completa ed efficace.

Il Gruppo GIVA ha completato una valutazione meticolosa delle emissioni indirette di scopo 3, seguendo le metodologie dello Standard di Contabilità e Reportistica Aziendale del GHG Protocol e lo Standard della Catena del Valore Aziendale (Scopo 3). Questa valutazione ha coperto tutte le quindici categorie di emissioni, individuando quelle rilevanti attraverso una fase iniziale di mappatura, basata sui dati organizzativi disponibili. Alcune categorie di emissioni, ovvero Lavorazione dei prodotti venduti (categoria 10), Uso dei prodotti venduti (categoria 11), Franchising (categoria 14) e Investimenti (categoria 15), sono state ritenute non applicabili.



Il calcolo delle emissioni di Scopo 3 è intrinsecamente soggetto a un certo grado di incertezza, poiché spesso si basa su stime a causa della disponibilità limitata di dati precisi lungo tutta la catena del valore. Tuttavia, GIVA rimane impegnata a raggiungere il massimo livello di precisione, aderendo alle linee guida del GHG Protocol. Per le categorie in cui i dati primari non sono disponibili, le emissioni sono stimate utilizzando metodologie consolidate come segue:

» METODO DEI DATI MEDI

» METODO BASATO SULLA DISTANZA

» METODO BASATO SULLA SPESA

Nelle operazioni del Gruppo GIVA, i beni e servizi acquistati (categoria 1) hanno rappresentato il 48.4% delle emissioni totali di GHG, principalmente legati all'approvvigionamento di materie prime per gli impianti siderurgici. Inoltre, le attività relative a carburanti ed energia (categoria 3) hanno contribuito per il 7% delle emissioni totali, riflettendo l'intensità energetica degli impianti siderurgici e di forgiatura. I trasporti a monte e a valle e le distribuzioni (categorie 4 e 9) hanno ulteriormente incrementato le emissioni totali, rappresentando più della metà dell'inventario complessivo delle emissioni di GHG del Gruppo.

Di seguito la quantificazione per ciascuna categoria dello Scopo 3.



TABELLA 20 – QUANTIFICAZIONE DELLE EMISSIONI DI SCOPO 3 PER CATEGORIA

CATEGORIE SCOPO 3 (tCO ₂ eq, %) ²⁷	2022	2022	2024	
	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq	tCO ₂ eq	% impatto sulle emissioni totali ²⁸
TOTALE SCOPO 3	216,033	226,498	299,300	64.8%
CATEGORIA 1: Beni e servizi acquistati Estrazione, produzione e trasporto di beni e servizi acquistati o acquisiti	129,514	149,351	223,494	48.4%
CATEGORIA 2: Beni capitali Estrazione, produzione e trasporto di beni capitali acquistati o acquisiti	11,494	14,166	13,938	3.0%
CATEGORIA 3: Attività legate ai combustibili e all'energia Estrazione, produzione e trasporto di carburanti ed energia acquistati o ottenuti dalla società dichiarante nell'anno di riferimento, non già inclusi nell'ambito 1 o nell'ambito 2.	33,387	24,645	31,924	6.9%
CATEGORIA 4: Trasporto e distribuzione a monte Trasporto e distribuzione: prodotti acquistati tra i fornitori di livello 1 di un'azienda e le sue operazioni interne; servizi che includono logistica in entrata, logistica in uscita, nonché trasporto e distribuzione tra le strutture dell'azienda stessa.	22,092	20,501	7,902	1.7%
CATEGORIA 5: Rifiuti generati nelle operazioni Smaltimento e trattamento dei rifiuti	2,511	1,999	2,212	0.5%
CATEGORIA 6: Viaggi d'affari Trasporto dei dipendenti per attività lavorative	199	428	456	0.1%
CATEGORIA 7: Spostamenti dei dipendenti Trasporto dei dipendenti tra le loro abitazioni e i luoghi di lavoro	1,886	1,925	1,546	0.3%
CATEGORIA 8: Beni affittati a monte Gestione degli asset affittati dalla società di riferimento (locatario)	157	115	876	0.2%
CATEGORIA 9: Trasporto a valle e distribuzione Trasporto e distribuzione dei prodotti venduti al consumatore finale (se non pagati dalla società di riferimento), inclusi vendita al dettaglio e stoccaggio.	10,706	9,055	15,315	3.3%
CATEGORIA 12: Trattamento a fine vita dei prodotti venduti Lavorazione dei prodotti intermedi venduti nell'anno di riferimento	927	998	1,453	0.3%
CATEGORIA 13: Attività locative a valle Utilizzo finale dei beni e servizi venduti	3,160	3,316	185	0.04%

²⁷ Per garantire l'allineamento con la baseline SBTi, i dati del 2022 includono anche Pibiviesse, nonostante la sua acquisizione formale da parte del Gruppo GIVA alla fine del 2022.

²⁸ Totale Scopo I, Scopo II (a base di mercato), Scopo III

TABELLA 21 - GRI 305-4 INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA (GHG)

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA (tCO ₂ eq/T)			
	2022 ²⁹	2023	2024
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (Scopo 1 + Scopo 2 location-based)	1.02	1.01	1.14
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (Scopo 1 + Scopo 2 market-based)	1.28	1.25	1.41
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (Scopo 1 + Scopo 2 location-based + Scopo 3)	2.58	2.80	3.74
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (Scopo 1 + Scopo 2 market-based + Scopo 3)	2.83	3.04	4.01

L'intensità delle emissioni di gas serra misura le emissioni generate rispetto al volume di produzione consolidato, fornendo una visione dell'efficienza carbonica delle operazioni del Gruppo GIVA. Nel 2024, l'intensità delle emissioni ha registrato un lieve aumento, riflettendo in parte i miglioramenti nella raccolta dei dati primari dello Scopo 3 e gli aggiornamenti dei fattori di emissione, che hanno aumentato l'accuratezza ma hanno anche contribuito a valori dichiarati più elevati.



Nell'ambito del suo percorso di decarbonizzazione, il Gruppo GIVA ha stabilito obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra (GHG), ufficialmente convalidati dalla **Science Based Targets initiative (SBTi)**.³⁰

In linea con i criteri stabiliti dall'SBTi e le specifiche linee guida per il settore Siderurgico, nel corso del 2024 GIVA ha sviluppato scenari mirati a identificare diversi percorsi per la riduzione delle emissioni di gas serra, coprendo sia le emissioni all'interno del perimetro operativo del Gruppo (ovvero le emissioni di GHG di Scopo 1 e 2) sia quelle lungo la sua catena del valore (ovvero le emissioni di GHG di Scopo 3). Dopo l'approvazione interna, gli obiettivi sono stati sottoposti per la convalida finale da parte di SBTi, che è stata completata con successo nell'aprile 2025.

Gli obiettivi di emissione di GIVA per il 2030 e il 2050 sono presentati nella seguente tabella. Le strategie principali per raggiungere questi obiettivi si concentrano sul miglioramento dell'efficienza energetica, sull'approvvigionamento di energia a basso impatto, sulla selezione di prodotti e servizi sostenibili, sull'ottimizzazione della logistica e sulla collaborazione con i fornitori per garantire una raccolta dati accurata.

²⁹ Per garantire l'allineamento con la baseline SBTi, i dati del 2022 includono anche Pibiviesse, nonostante la sua acquisizione formale da parte del Gruppo GIVA alla fine del 2022.

³⁰ Per maggiori informazioni sull'iniziativa obiettivi basati sulla scienza: <https://sciencebasedtargets.org/>.

TABELLA 22 – OBIETTIVI SBTi DEL GRUPPO GIVA

PERIMETRO	ANNO BASE (FY2022)	OBIETTIVO A BREVE TERMINE SBTi (FY2030)	OBIETTIVO A LUNGO TERMINE SBTi (FY2050)	ZERO NETTO OBIETTIVO SBTi (FY2050)	LEVE DI DECARBONIZZAZIONE
SCOPO 1 – 2	176,646 tCO ₂	-42%	-90%	0 tCO ₂	Scopo 1 · Implementare interventi di efficienza energetica. · Promuovere l'uso di carburanti alternativi a basse emissioni (ove applicabile). · Elettrificare i processi. · Valutare l'approvvigionamento di biometano.
					Scopo 2 · Implementare interventi di efficienza energetica. · Installare sistemi di auto-produzione di energia da fonti rinnovabili. · Acquistare garanzie d'origine per coprire almeno il 60% del fabbisogno energetico.
SCOPO 3	162,901 tCO ₂ (CAT 1 & 3)	-25%	-	0 tCO ₂	Scopo 3 Cat. 1 · Interagire con i fornitori per ottenere dati accurati. · Promuovere l'acquisto di prodotti e servizi ad alto impatto con alternative a basso impatto (ove applicabile).
	195,699 tCO ₂ (CAT 1, 3, 4 & 9)	-	90%		Scopo 3 Cat. 3: · Ridurre le emissioni attribuite all'attuazione delle attività pianificate per lo Scopo 1 e lo Scopo 2.





Questionario CDP



Nell'ambito del suo impegno a integrare la sostenibilità nelle proprie attività, il Gruppo GIVA partecipa annualmente al **questionario CDP**, riconoscendo l'importanza di una rendicontazione ambientale trasparente per supportare decisioni informate e rafforzare la responsabilità verso gli stakeholder.

Ogni anno, il CDP inasprisce i criteri di valutazione, richiedendo alle aziende di **soddisfare standard sempre più rigorosi** nelle loro disclosure ambientali e negli sforzi di sostenibilità.

Come nel 2023, il Gruppo GIVA ha ottenuto un **rating B-** nella scala del CDP, che va da A a D. Questo punteggio, raggiunto da circa il 44% delle organizzazioni valutate dal CDP, colloca GIVA allo stesso livello dei suoi competitor globali che affrontano attivamente le sfide climatiche e sottolinea gli sforzi del Gruppo nell'intraprendere azioni coordinate sulle questioni climatiche attraverso un approccio strutturato e proattivo.

5.2. GESTIONE DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

L'acciaio è una risorsa fondamentale per il Gruppo GIVA, che gestisce due acciaierie: Nunki Steel e Italfond. L'acciaio è inoltre altamente valorizzato lungo tutta la filiera a valle del Gruppo, poiché svolge un ruolo strategico in numerosi settori industriali, tra cui la generazione di energia, il nucleare, l'oil e gas, la petrolchimica, l'ingegneria meccanica e la cantieristica navale.

Una delle proprietà più notevoli dell'acciaio è il suo **ciclo di vita praticamente illimitato**. I lingotti e le barre d'acciaio possono essere riutilizzati e riciclati nel processo produttivo, riducendo al minimo l'impatto ambientale legato all'estrazione di materie prime, contrastando l'esaurimento delle risorse naturali e limitando la produzione di rifiuti. Inoltre, il riciclo dell'acciaio offre vantaggi economici al Gruppo, poiché consente di riutilizzare gli scarti di produzione senza dover acquistare materie prime più costose.

LA CIRCOLARITÀ DELLA FORGIATURA DELL'ACCIAIO NEL GRUPPO GIVA

L'acciaio è uno dei materiali più sostenibili grazie alla sua **riciclabilità quasi al 100%**. L'acciaio riciclato rimane indistinguibile da quello nuovo, poiché le sue proprietà possono essere completamente preservate durante il processo di riciclo. All'interno del Gruppo GIVA, questo modello circolare è evidente grazie all'integrazione verticale, che permette la circolazione interna di materiali e componenti, ottimizzando il ciclo produttivo e minimizzando gli scarti. Il processo produttivo inizia con l'introduzione di materie prime e rottami nel ciclo siderurgico. I lingotti e le barre ottenuti vengono poi trasferiti alle operazioni di forgiatura e laminazione, diventando forgiati e anelli che possono essere ulteriormente lavorati per produrre valvole e attuatori, lamiere d'acciaio o altri prodotti su misura. Durante la produzione, i rottami di acciaio vengono continuamente reintegrati come materia prima, garantendo la ripetizione del ciclo, riducendo gli sprechi e promuovendo la circolarità nelle operazioni di GIVA.

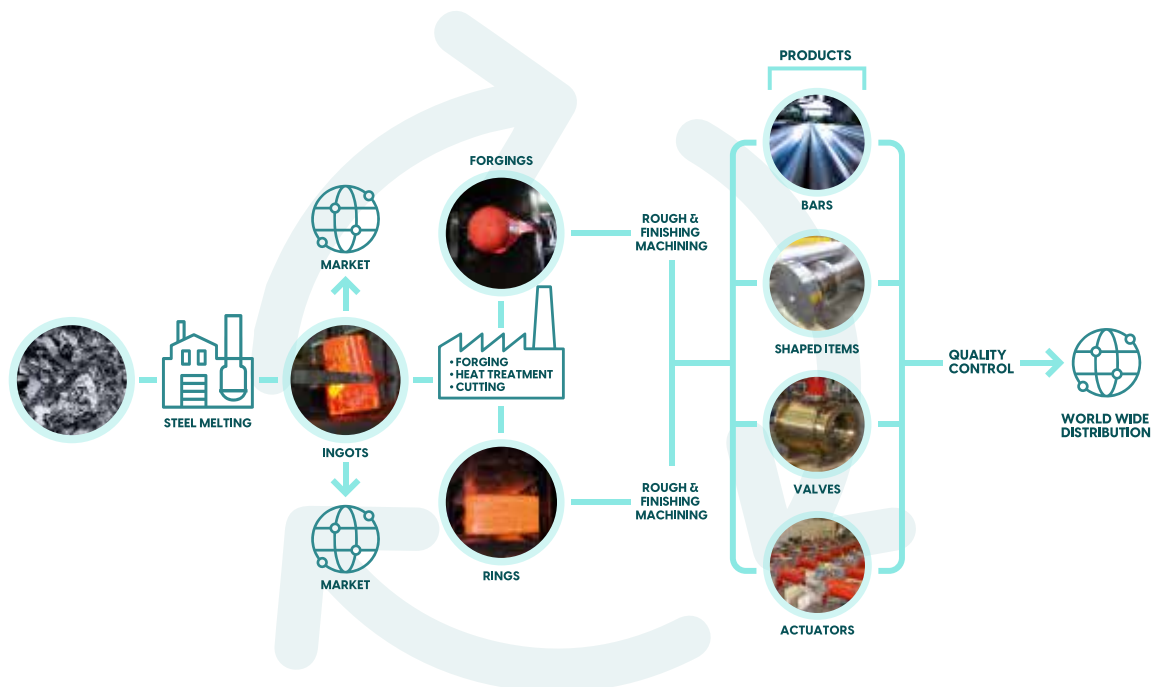


Figure 11 - La catena del valore del Gruppo GIVA

I due stabilimenti siderurgici, Nunki Steel e Italfond, utilizzano entrambi rottami di ferro nel loro processo di produzione. I materiali ferrosi possono essere ottenuti come segue:

- **SCARTI/RIFIUTI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO:** i sottoprodotti generati durante le attività produttive di GIVA – come trucioli, sbavature e estremità di panetti lavorati dalle fucine – vengono inviati alle fonderie nell’ambito di contratti periodicamente rinnovati con altre società del Gruppo;
- **SCARTI/RIFIUTI DA FORNITORI ESTERNI:** materiale ferroso raccolto e selezionato da centri specializzati esterni e acquistato da GIVA;
- **MATERIALE A FINE CICLO DI VITA:** definito come scarti lavorati e qualificati da fornitori autorizzati in conformità al Regolamento UE sui rifiuti 333/2011. Ogni fornitura deve essere accompagnata da una dichiarazione di conformità, dalle relative analisi e dalla documentazione necessaria per garantire la conformità.

Nunki Steel detiene una licenza ai sensi del Regolamento UE sui rifiuti 333/2011 per il trattamento e la qualificazione di materiale considerato ‘a fine ciclo di vita’ – un traguardo insolito per un’acciaieria. Infatti, questa licenza consente a Nunki Steel di ricevere e gestire scarti, che devono essere sottoposti ad analisi dettagliate all’ingresso per essere classificati ufficialmente come materiale fuori dai rifiuti.

L'acciaio è il materiale principale utilizzato dal Gruppo GIVA, come mostrato nella tabella sottostante. Oltre **all'acciaio e alle ferroleghes**, il Gruppo integra diversi altri materiali nei suoi processi produttivi per soddisfare le diverse esigenze operative nelle sue strutture.

Nel ciclo di produzione dell'acciaio, i materiali riciclati svolgono un ruolo chiave nei processi di raffinazione, mentre il **carbone** viene utilizzato come agente riducente. Il **rame** e l'**alluminio** sono utilizzati per scopi specifici di lega, conferendo proprietà uniche ai prodotti finali in acciaio. Per le operazioni di forgiatura, i **materiali ausiliari** - come lubrificanti, agenti distaccanti, emulsioni refrigeranti e oli - sono essenziali per garantire l'efficienza, la qualità e la sicurezza del processo. Infine, la produzione di valvole richiede principalmente acciaio inossidabile e leghe di alluminio. Il Gruppo utilizza inoltre una varietà di materiali di supporto, tra cui casse di legno per l'imballaggio e materiale d'ufficio (ad esempio carta e cartone) per le attività amministrative. Questa varietà di materiali supporta direttamente il ciclo di vita e la funzionalità dei componenti chiave prodotti nelle operazioni di GIVA.

TABELLA 23 - GRI 301-1 MATERIALI UTILIZZATI DAL GRUPPO, PER PESO (TONNELLATE)

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO (TONNELLATE)			
MATERIALE	PESO		
	2022	2023	2024
RINNOVABILI			
LEGNO	1,003	1,460	1,770
ALTRO³¹	0.73	0.67	0.77
NON RINNOVABILI			
ACCIAIO³²	290,121	241,481	251,592
FERROLEGHE	12,052	11,934	12,669
MATERIALI AUSILIARI (LUBRIFICANTI, ANTRACITE, PROTETTORI LIQUIDI)	6,876	5,636	5,194
CARBONE³³	2,112	1,698	2,022
ALLUMINIO	389	323	401
AIRBLUE	530	458	386
ALTRO³⁴	29	22	12

³¹ Compresi carta e cartone. I valori del 2022 e del 2023 sono stati rivisti a seguito di una riclassificazione dei materiali utilizzati durante gli anni di riferimento.

³² Per RMT e Pibiviesse, in assenza di registrazioni precise sugli acquisti di acciaio, è stata effettuata una stima utilizzando il peso delle valvole vendute come parametro di riferimento, basandosi sul presupposto che le valvole siano interamente realizzate in acciaio.

³³ Il carbone viene utilizzato in Nunki Steel come agente riduttore nel forno elettrico EAF per la produzione di acciaio.

³⁴ Compresi plastica, rame, bronzo, articoli di cancelleria. I valori del 2022 e del 2023 sono stati revisionati a seguito di una riclassificazione dei materiali utilizzati durante gli anni di riferimento.

I forgiati sono componenti d'acciaio di varie forme che vengono tipicamente incorporati in asset complessi come macchinari, impianti, ecc. e possono essere scartati a causa di guasti meccanici o dismissioni. Poiché l'acciaio può mantenere le sue caratteristiche metallurgiche e composizione, i forgiati possono essere riutilizzati come prezioso materiale di input per la nuova produzione d'acciaio.

Le valvole, generalmente composte da diverse decine di componenti – principalmente in acciaio – presentano un potenziale circolare simile. Le loro parti in acciaio possono essere riciclate, mentre gli altri elementi non metallici sono più soggetti a usura e degrado e richiedono uno smaltimento corretto durante la manutenzione in loco.

Infine, gli attuatori – dispositivi elettromeccanici utilizzati per controllare il funzionamento delle valvole – sono più complessi, composti da centinaia di componenti tra strutture meccaniche ed elementi elettronici come unità di controllo. Questi possono essere integrati con la maggior parte delle valvole prodotte da RMT e Pibiviesse o offerti come prodotti autonomi da DVG Automation. La riciclabilità degli attuatori dipende in larga misura dall'aderenza dell'utente finale alle linee guida di manutenzione e smaltimento fornite al momento della consegna.

L'eccezionale riciclabilità dell'acciaio è ciò che riconduce questi componenti alle pratiche di produzione sostenibile di GIVA. Come già sottolineato, rimane il principale materiale di input riciclato, grazie alla sua capacità di mantenere le proprietà attraverso molteplici cicli di riciclo. Ciò garantisce un elevato potenziale di circolarità, rafforzando l'impegno di GIVA verso operazioni più sostenibili ed efficienti sotto il profilo delle risorse.

**TABELLA 24 - GRI 301-2 MATERIALI IN INGRESSO RICICLATI
UTILIZZATI DAL GRUPPO IN PESO (TONNELLATE)**

MATERIALI UTILIZZATI CHE PROVENGONO DAL RICICLO ³⁵									
MATERIALI	2022			2023 ³⁶			2024		
	Materiale utilizzato per peso (tonnellate)	Materiale riciclato per peso (tonnellate)	% Materiale riciclato	Materiale utilizzato per peso (tonnellate)	Materiale riciclato per peso (tonnellate)	% Materiale riciclato	Materiale utilizzato per peso (tonnellate)	Materiale riciclato per peso (tonnellate)	% Materiale riciclato
ACCIAIO	290,121	217,708	75% ³⁷	241,480	155,932	65%	251,592	163,987	65%

Vale la pena notare che, oltre ai rottami di acciaio acquistati da fornitori esterni, le acciaierie utilizzano anche rottami interni generati da altre società del Gruppo, per un totale di circa 33.900 tonnellate nel 2024. Inoltre, l'acciaio acquistato da terze parti è in modo conservativo considerato non riciclato a causa della mancanza di tracciabilità riguardo al suo contenuto riciclato.

³⁵ Anche l'airblue e la carta da ufficio provengono dal riciclo. Tuttavia, dato il loro peso limitato (rispettivamente 386 tonnellate e 0,05 tonnellate nel 2024) rispetto al volume totale degli altri materiali riciclati, in particolare l'acciaio, sono stati esclusi dalla presente tabella.

³⁶ I dati del 2023 sono stati revisionati a seguito di un miglioramento nella qualità dei dati raccolti.

³⁷ Per l'RMT, la quantità di acciaio riciclato considerata per l'anno 2022 si riferisce a un ambito di dati più ampio rispetto a quello considerato per gli anni successivi.

5.3. GESTIONE DEI RIFIUTI

Nel Gruppo GIVA, le principali fonti di rifiuti sono legate ai processi di produzione e forgiatura dell'acciaio. I rifiuti vengono classificati e gestiti in base alle loro caratteristiche e al livello di pericolosità, conformemente alle normative ambientali applicabili. I flussi di rifiuti non pericolosi includono principalmente **scarti metallici ferrosi e non ferrosi e scorie non trattate**, mentre i rifiuti pericolosi sono costituiti principalmente da **emulsioni e residui chimici** utilizzati nei processi produttivi e nella manutenzione dei macchinari. Grazie all'eccezionale riciclabilità dell'acciaio – che può essere riutilizzato senza alcuna perdita di proprietà meccaniche – la quantità complessiva di rifiuti viene significativamente ridotta, favorendo un modello produttivo più circolare ed efficiente sotto il profilo delle risorse.

Il Gruppo collabora con terze parti specializzate per la raccolta, lo smistamento e lo smaltimento dei rifiuti, garantendo la piena conformità alle normative vigenti, inclusa la compilazione del **MUD** (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale). Questi dati vengono poi analizzati attraverso indicatori chiave di prestazione (KPI) dai responsabili HSE per supportare il miglioramento continuo delle pratiche di gestione dei rifiuti.

Nel 2024, il Gruppo ha prodotto 82.7 mila tonnellate di rifiuti, di cui il 96% classificato come non pericoloso. La generazione di rifiuti ha registrato una diminuzione del 3%.

TABELLA 25 - GRI 306-3 RIFIUTI GENERATI, GRI 306-4 RIFIUTI NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO, GRI 306-5 RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO³⁸

TIPO DI RIFIUTO (TONNELLATE)									
	2022			2023			2024		
	PRODOTTO	RECUPERATO	SMALTITO	PRODOTTO	RECUPERATO	SMALTITO	PRODOTTO	RECUPERATO	SMALTITO
PERICOLOSO	3,176	1,055	2,121	2,731	695	2,036	3,017	622	2,387
NON PERICOLOSO	92,612	44,257	48,244	82,569	42,790	40,108	79,683	46,013	33,946
TOTALE	95,788	45,312	50,355	85,300	43,485	42,144	82,700	46,635	36,333

³⁸ La differenza tra la quantità di rifiuti generati e la quantità totale di rifiuti smaltiti e recuperati è attribuibile alle scorte di rifiuti temporaneamente stoccate presso i locali dell'azienda.

TABELLA 26 - GRI 306-4 RIFIUTI NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO

RIFIUTI NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO GRAZIE AD OPERAZIONI DI RECUPERO (TONNELLATE)									
	2022			2023			2024		
	IN LOCO	FUORI SEDE	TOTALE	IN LOCO	FUORI SEDE	TOTAL	IN LOCO	FUORI SEDE	TOTALE
RIFIUTI PERICOLOSI									
PREPARAZIONE PER IL RIUTILIZZO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RICICLO	-	1,055	1,055	-	695	695	-	622	622
DEPOSITO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	-	1,055	1,055	-	695	695	-	622	622
RIFIUTI NON PERICOLOSI									
PREPARAZIONE PER IL RIUTILIZZO	810	-	810	-	-	-	-	-	-
RICICLO	658	42,788	43,447	561	42,229	42,790	514	45,500	46,013
DEPOSITO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	1,468	42,788	44,257	561	42,229	42,790	514	45,500	46,013
RIFIUTI TOTALI NON SMALTITI	1,468	42,643	45,312	561	42,924	43,485	514	46,121	46,635

TABELLA 27 - GRI 306-5 RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO

RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO, PER OPERAZIONE DI SMALTIMENTO (TONNELLATE)									
	2022			2023			2024		
	IN LOCO	FUORI SEDE	TOTALE	IN LOCO	FUORI SEDE	TOTALE	IN LOCO	FUORI SEDE	TOTALE
RIFIUTI PERICOLOSI									
INCENERIMENTO (con recupero energetico)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INCENERIMENTO (senza recupero energetico)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SMALTIMENTO IN DISCARICA	-	2,121	2,121	-	2,036	2,036	-	2,387	2,387
TOTALE	-	2,121	2,121	-	2,036	2,036	-	2,387	2,387
RIFIUTI NON PERICOLOSI									
INCENERIMENTO (con recupero energetico)	-	11	11	-	12	12	-	12	12
INCENERIMENTO (senza recupero energetico)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SMALTIMENTO IN DISCARICA	-	48,224	48,224	-	40,096	40,096	-	33,935	33,935
TOTALE	-	48,235	49,235	-	40,108	40,108	-	33,946	33,946
RIFIUTI TOTALI SMALTITI	-	50,355	50,355	-	42,144	42,144	-	36,333	36,333



Implementazione di distributori d'acqua per ridurre l'uso della plastica monouso



Nel 2024, il Gruppo GIVA ha installato distributori d'acqua in tutte le sue filiali per eliminare l'uso di bicchieri e bottiglie di plastica. Per integrare questa iniziativa, a tutti i dipendenti sono state fornite **bottiglie riutilizzabili**, riducendo ulteriormente la dipendenza dalla plastica monouso. Inoltre, è stata lanciata una campagna di sensibilizzazione per educare i dipendenti sull'importanza di ridurre il consumo di plastica. Attuando queste misure, il Gruppo GIVA ha ribadito il proprio impegno nel promuovere pratiche ecologiche all'interno dell'Organizzazione e nel contribuire alla riduzione dei rifiuti.



5.4. RISORSE IDRICHE

Nell'industria siderurgica l'acqua è principalmente utilizzata per i processi di raffreddamento dell'acciaio e di trattamento termico. Il Gruppo GIVA è consapevole dell'impatto che può avere sulle risorse idriche, specialmente nelle regioni soggette a stress idrico dove si trovano diversi suoi siti operativi³⁹. GIVA si impegna quindi a ridurre i prelievi e i consumi, gestendo attentamente la qualità degli scarichi per minimizzare l'impatto ambientale e sociale dell'uso dell'acqua, in linea con la certificazione ISO 14001 detenuta da diverse aziende del Gruppo. Per maggiori informazioni sulla ISO 14001, si prega di consultare la sezione Ambiente(p.68).

GIVA approvvigiona principalmente acqua sotterranea tramite pozzi per uso industriale e antincendio e si affida a risorse di terze parti per uso civile. Nel 2024, il Gruppo GIVA ha registrato una diminuzione del 19% nel prelievo idrico, passando da 353,8 ML a 286,7 ML. In particolare, questa significativa riduzione dei prelievi idrici è dovuta principalmente alla consistente diminuzione dell'acqua estratta da alcune società del Gruppo, determinata da un diverso mix produttivo e da un maggiore impegno nel riutilizzo dell'acqua di processo.

TABELLA 28 - GRI 303-3 PRELIEVO IDRICO TOTALE DEL GRUPPO (ML), PER FONTE

PRELIEVO DI ACQUA (ML)									
FONTI DI PRELIEVO IDRICO ⁴⁰	2022			2023 ⁴¹			2024		
	ALTRE AREE	AREE CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE	ALTRE AREE	AREE CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE	ALTRE AREE	AREE CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE
ACQUA SOTTERRANEA	160.4	170.8	331.2	163.3	157.2	320.5	113	143.3	256.3
ACQUA DI TERZE PARTI	11.3	7.3	18.6	19.6	13.7	33.3	18.1	12.3	30.4
TOTALE	171.7	178.1	349.8	182.9	170.9	353.8	131.1	155.6	286.7

Lo scarico idrico all'interno del Gruppo riguarda principalmente l'acqua prelevata per uso civile, sia da falde acquifere che da risorse idriche di terzi, che viene poi convogliata nel sistema fognario municipale. Nel 2024 il volume di acqua scaricata è ammontato a 124.8 ML.

³⁹ Le aziende situate in aree con stress idrico sono: Italfond, Ofar (sedi di Visano e Canneto sull'Oglio), Bresciacciai, Forgia di Bollate, VRM, Higen Valves e Metab.

⁴⁰ Tutti i prelievi idrici si riferiscono ad acqua dolce (1.000 mg/l di solidi disciolti totali).

⁴¹ I dati relativi all'acqua del 2023 sono stati revisionati a seguito dei miglioramenti nel processo di raccolta dei dati.

TABELLA 29 - GRI 303-4 SCARICO IDRICO TOTALE DEL GRUPPO (ML),
CON INDICAZIONE DELLA FONTE DELLO SCARICO E DELLA
QUANTITÀ RELATIVA AD AREE DI STRESS IDRICO.

SCARICO D'ACQUA (ML)									
FONTI DI SCARICO IDRICO	2022			2023 ⁴²			2024		
	AREE SENZA STRESS IDRICO	AREA CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE	AREE SENZA STRESS IDRICO	AREA CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE	AREE SENZA STRESS IDRICO	AREA CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE
ACQUA SUPERFICIALE	0	0	0	0	0.7	0	0	0.8	0.8
ACQUA SOTTERRANEA	28.0	0	28.0	31.7	0	31.7	28.4	0.2	28.6
ACQUA DI TERZE PARTI	54.9	13.1	68.0	48.8	20.1	68.9	71.5	23.8	95.3
TOTALE	82.9	13.1	96.0	80.5	20.8	101.2	100	24.8	124.8

Il consumo idrico del Gruppo GIVA deriva principalmente dal riempimento e dal rabbocco dei serbatoi d'acqua a seguito di esaurimento o evaporazione. Nel 2024, il consumo idrico complessivo è diminuito del 35,9% rispetto al 2023. In particolare, le aree a stress idrico hanno registrato una riduzione di 19.3 ML nel consumo d'acqua, mentre altre regioni hanno visto una diminuzione significativa di 71.3 ML, principalmente a causa del minor prelievo idrico.



42 I dati relativi all'acqua del 2023 sono stati revisionati a seguito dei miglioramenti nel processo di raccolta dei dati.

TABELLA 30 - GRI 303-5 CONSUMO IDRICO TOTALE DEL GRUPPO (ML), CON INDICAZIONE DELLA VARIAZIONE NELLE RISERVE IDRICHE E DELLA QUANTITÀ RELATIVA ALLE AREE A STRESS IDRICO.

IL CONSUMO D'ACQUA (ML)									
FONTI DI CONSUMO IDRICO	2022			2023 ⁴³			2024		
	AREE SENZA STRESS IDRICO	AREA CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE	AREE SENZA STRESS IDRICO	AREA CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE	AREE SENZA STRESS IDRICO	AREA CON STRESS IDRICO	TUTTE LE AREE
IL CONSUMO D'ACQUA	88.5	165	253.5	102.5	150.1	252.6	31.1	130.8	161.9
VARIAZIONE NELL'ACCUMULO DI ACQUA	5.1	3.9	9.0	5.1	3.9	9.0	5.1	3.9	9.0

Gli stabilimenti siderurgici e le fonderie del Gruppo rappresentano un esempio virtuoso di gestione efficiente dell'acqua, operando con sistemi a ciclo completamente chiuso per i processi industriali. Ad esempio, in Italfond l'acqua prelevata dai pozzi viene **completamente ricircolata**, con reintegri che compensano solo le perdite per evaporazione. Inoltre, per ridurre il prelievo idrico, in alcune aree del sito l'**acqua piovana** viene riutilizzata nei bacini di trattamento delle scorie a umido. Nunki Steel dispone di una **pressa filtrante** che consente la filtrazione dell'acqua e la sua reimmissione nel processo industriale per il riutilizzo come acqua di raffreddamento. In più, l'acqua recuperata dal lavaggio dei fanghi viene filtrata a pressa e ulteriormente trattata per minimizzare lo smaltimento. Nunki Steel ha inoltre un **processo di recupero dell'acqua di condensa**, che ne permette la demineralizzazione e la separazione dei residui oleosi. Questo processo consente di risparmiare circa 95.050 litri cubi di acqua di condensa, riducendo significativamente la produzione di rifiuti. Inoltre, nello stabilimento di Ofar, l'acqua delle scorie viene trattata e in parte recuperata e riutilizzata.



⁴³ I dati relativi all'acqua del 2023 sono stati revisionati a seguito dei miglioramenti nel processo di raccolta dei dati.

G.I.V.A. S.P.A.

Via Risorgimento, 63

20017 Rho (MI)

P.I. | C.F. 02917180172

www.givagroup.it





