

DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 2023

INTRODUZIONE

- 4** Lettera agli stakeholder
- 6** Obiettivi del documento e approccio metodologico
- 7** Analisi di doppia materialità

01

SOCIETÀ

- 10** Panoramica dipendenti
- 15** Politiche di impiego
- 16** Contratti di lavoro stabili
- 17** Crescita professionale
- 18** Pari opportunità e diversità
- 20** Lavoratori non dipendenti
- 22** Servizi per la salute professionale
- 22** Formazione e sicurezza
- 25** Partecipazione alla comunità locale

02

AMBIENTE

- 28** Gestione rifiuti
- 28** Consumi energetici
- 30** Emissioni gas effetto serra

03

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

- 34** Il ruolo degli organi interni

Lettera agli stakeholder

In un contesto globale in continua evoluzione stiamo assistendo all'emergere di nuovi requisiti legali in materia di sostenibilità. Nell'ottica di raggiungere piena compliance con i futuri requisiti di disclosure richiesti dall'Unione Europea, Inim è lieta di presentare questo primo documento a supporto di una crescente razionalizzazione e trasparenza della propria strategia di sostenibilità.

Tuttavia per Inim i requisiti legali del progetto in questione rappresentano solo un punto di partenza: ciò che consideriamo davvero importante è lavorare in modo efficace e costruttivo con il territorio in cui operiamo e mantenere una totale trasparenza nei confronti dei nostri stakeholder.

Già da tempo abbiamo avviato diverse attività ad impatto positivo che contribuiscono al benessere delle comunità locali e alla sostenibilità ambientale: queste iniziative ci hanno permesso di creare relazioni solide e significative con il nostro territorio e vediamo la trasparenza richiesta dalle normative in materia di sostenibilità come un utile sprone per poterle rinforzare ulteriormente.

I nostri progetti sul territorio sono frutto di un dialogo attivo e costruttivo tra la direzione, dipendenti e attori delle comunità locali e crediamo che un aumento della trasparenza in questo dialogo possa aiutarci ad identificare e sviluppare attività che rispondano sempre più alle reali esigenze della comunità.

Aldilà di un mero esercizio compilativo, il lavoro su questo documento ha visto il coinvolgimento di numerose aree ed esponenti dell'azienda ed ha portato a riflessioni approfondite su diversi aspetti strategici delle nostre attività, rafforzando la consapevolezza di come Inim possa essere un attore centrale per il territorio e le comunità circostanti.

Presidente Inim Electronics



Obiettivi del documento e approccio metodologico

Relativamente all'esercizio 2023 Inim ha iniziato un processo di rendicontazione dei propri impatti non finanziari. Tale percorso ha lo scopo di:

1. Prepararsi alle crescenti richieste in termini di trasparenza che verranno implementate dalla regolamentazione Europea nei prossimi anni
2. Rispondere alle nuove esigenze strategiche e di mercato legate alla crescente importanza di tematiche ESG
3. Rinforzare il dialogo e la trasparenza verso i nostri stakeholders

Con l'obiettivo finale di arrivare ad avere per il bilancio d'esercizio 2025 una reportistica legata ai temi di sostenibilità coerente con le nuove normative Europee e impostata su framework di rendicontazione internazionalmente riconosciuti. Tale meta verrà raggiunta da Inim in tre fasi, aggiungendo via via maggior strutturazione e approfondimento alla propria reportistica di sostenibilità (ogni fase è da intendersi mantenente anche le caratteristiche della precedente):

1. Esercizio 2023: pubblicazione della Dichiarazione di Sostenibilità in linea con il framework GRI, livello "con riferimento" (il presente documento).
2. Esercizio 2024: pubblicazione della Dichiarazione di Sostenibilità in linea con il framework GRI, livello "in conformità".
3. Esercizio 2025: pubblicazione della Dichiarazione di Sostenibilità in linea con i requisiti posti dalle direttiva 2013/34/UE e Regolamento delegato (UE) 2023/2772 del 31 Luglio 2023.

La Dichiarazione di Sostenibilità ex direttiva 2013/34/UE, e Regolamento delegato (UE) 2023/2772 del 31 Luglio 2023 (nota anche come "bilancio di sostenibilità") è un documento prodotto da un'azienda per comunicare le sue performance ambientali, sociali e di governance (ESG). Tale informativa va oltre la tradizionale rendicontazione finanziaria per fornire agli stakeholder una visione olistica dell'impatto dell'azienda tipicamente in relazione alle dimensioni chiave di (a) Performance Ambientale: ad es. Dettagli sulle iniziative ambientali dell'azienda, sull'uso delle risorse, sul consumo energetico, sulle emissioni di gas serra e sulla gestione dei rifiuti. (b) Impatto Sociale: ad es. Informazioni sugli sforzi di responsabilità sociale dell'azienda, come coinvolgimento nella comunità, pratiche lavorative, diversità e inclusione e benessere dei dipendenti; e (c) Pratiche di Governance: ad es. approfondimenti sulla struttura di governance aziendale, pratiche etiche e trasparenza nelle decisioni.

Nel raggiungimento degli scopi di cui sopra, i seguenti contenuti rappresentano un primo sviluppo della raccolta e presentazione dei dati su dinamiche non-finanziarie rilevanti per Inim.

In particolare, nella stesura del seguenti documento si è guardato alla struttura dei principi europei di rendicontazione di sostenibilità (ESRS) per la definizione delle macro-aree di riferimento e al Global Reporting Initiative framework per la definizione dei temi specifici. Attivo dal 1999, tale framework è il principale standard internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, volto a creare trasparenza e compatibilità tra diverse imprese nella reportistica di questioni di sostenibilità, e alla facilitazione del coinvolgimento degli stakeholder delle stesse. Nello specifico – all'interno delle macro aree delineate dal dl EU – sono state utilizzati i principi GRI per definire le sotto-aree specifiche di presentazione dei dati (i cosiddetti "topic" e "informative" di riferimento).

Tali principi hanno lo scopo di fornire un framework comune a livello europeo per guidare le imprese nello specificare le informazioni sulla sostenibilità da comunicare, conformemente alla direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, modificata dalla direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio. Nel caso di Inim, tali normative non pongono obblighi in essere per l'anno di esercizio 2023. Tale documento è quindi da considerarsi un impegno volontario da parte di Inim per iniziare un percorso di risposta alle esigenze dei propri stakeholders di crescente trasparenza su temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

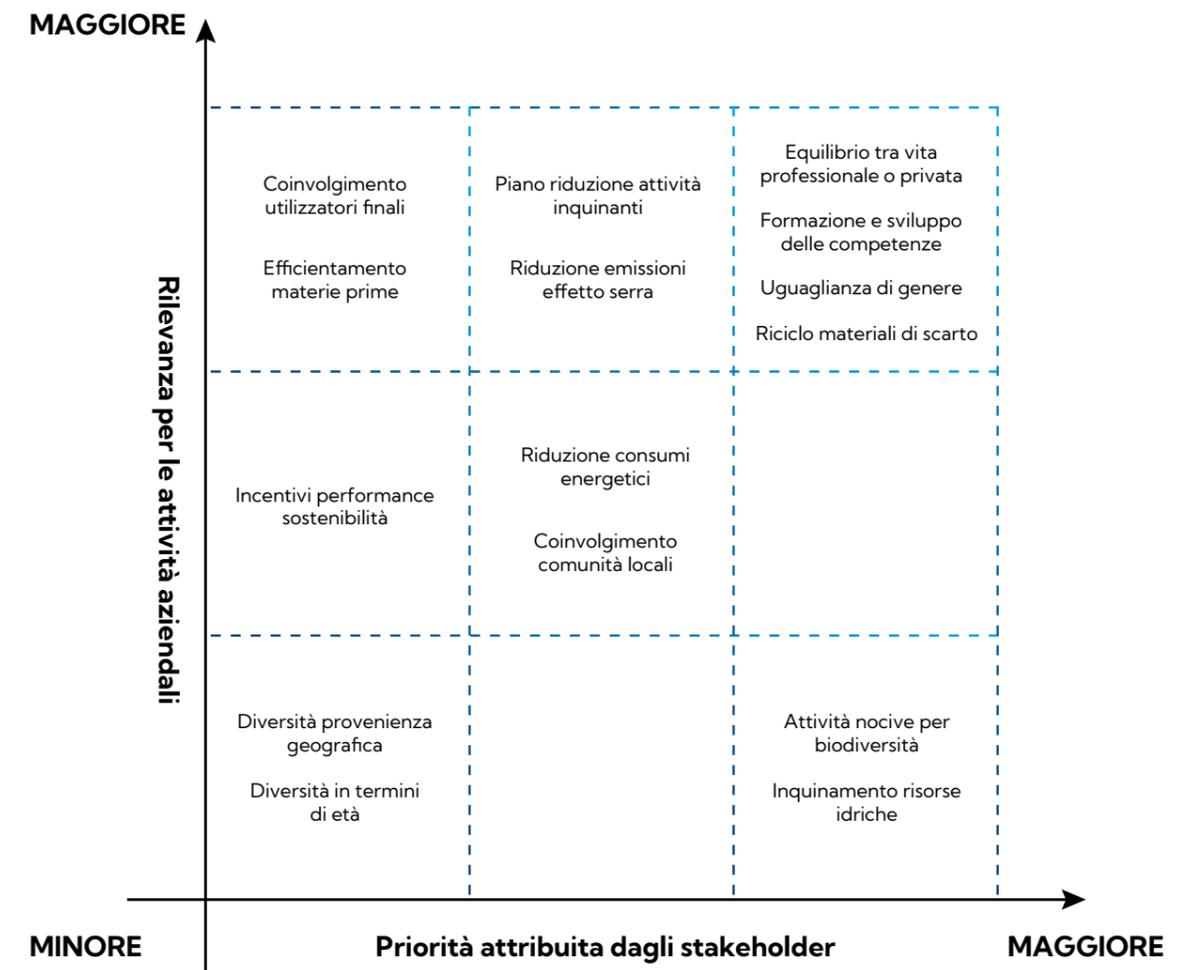
Analisi di doppia materialità

(Temi di riferimento: ESRS 2 Determinazione delle informative; GRI 3 Temi materiali)

L'analisi di materialità ha l'obiettivo di identificare i principali impatti generati da Inim su economia, ambiente, e società, considerando sia gli effetti positivi che negativi, effettivi e potenziali, a breve e a lungo termine. I risultati dell'analisi di materialità sono stati usati da Inim per strutturare il proprio lavoro nella selezione dei temi da sviluppare nel triennio 2023-2025.

L'analisi di materialità è stata sviluppata secondo metodologia GRI, ed è stato seguito un approccio top-down nella definizione dei temi pertinenti. Partendo dai macro temi stabiliti dalla normativa europea, questi temi sono stati sottoposti agli stakeholder tramite questionari per valutare la loro rilevanza esterna. Dopo aver raccolto i feedback, i temi sono stati discussi internamente per comprendere la loro importanza in termini di materialità per Inim, ossia per analizzarne i potenziali impatti e rischi sul business. Questo metodo ha garantito una valutazione completa e informata dei temi materiali, integrando le prospettive interne all'impresa con quelle esterne degli stakeholder.

Il risultato ottenuto è la seguente matrice di materialità, la quale permette di dare una rappresentazione sintetica della rilevanza per gli stakeholder e per Inim dei temi analizzati.



01

SOCIETÀ

Inim riconosce il valore delle persone come cuore pulsante del proprio successo.

Ci impegniamo a creare un ambiente lavorativo sicuro, inclusivo e stimolante, dove la crescita professionale e il rispetto per le diversità siano una priorità.

Le nostre politiche promuovono stabilità contrattuale, pari opportunità e il benessere dei lavoratori, favorendo una cultura aziendale basata su fiducia e collaborazione.

Parallelamente, dedichiamo attenzione alla sicurezza sul lavoro, alla formazione e al supporto per la salute, con l'obiettivo di garantire un ambiente sostenibile per tutti.

Il nostro impegno si estende anche oltre l'azienda, coinvolgendo e supportando le comunità locali in cui operiamo.



Panoramica dipendenti

Le persone sono al centro di Inim. Ognuno dei 196 membri del team Inim (146 dipendenti e 50 lavoratori in somministrazione) porta con sé un insieme unico di competenze, esperienze e punti di vista.

Ogni dispositivo Inim è prodotto rigorosamente da Inim, in Italia. Dalla ricerca e sviluppo alla progettazione del prototipo, supportato dal dialogo con installatori, integratori, utenti e distributori. Dal collaudo in contesti reali alla produzione in serie. Dall'assemblaggio delle sue componenti alla realizzazione dei manuali d'uso. Fino alla commercializzazione del prodotto attraverso la propria filiera autorizzata.

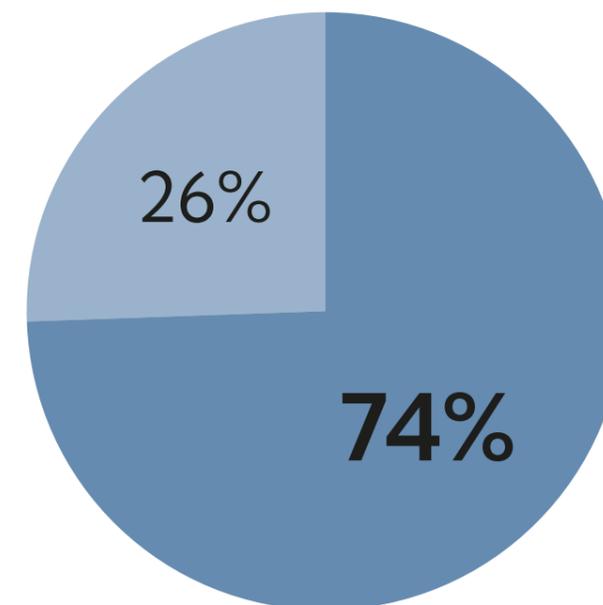
Per questo motivo, **Inim si concentra sullo sviluppo e mantenimento delle competenze locali** puntando a costruire relazioni stabili e durature con i propri dipendenti e collaboratori, investendo nel loro sviluppo professionale e nel loro benessere. Molti membri del team sono con Inim sin dall'inizio, a testimonianza dell'impegno per una forza lavoro che cresce e si evolve insieme all'azienda.

INFORMATIVA GRI 2-7 - NUMERO TOTALE DI LAVORATORI RIPARTITI PER TIPOLOGIA		
Dipendenti	146	74%
Non dipendenti (somministrazione)	50	26%
Totale	196	100%

INFORMATIVA GRI 2-7B.II - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RIPARTITI PER REGIONE		
Marche	111	76%
Abruzzo	26	18%
Lombardia	3	2%
Veneto	2	1%
Toscana	2	1%
Sicilia	1	1%
Piemonte	1	1%
Totale	146	100%

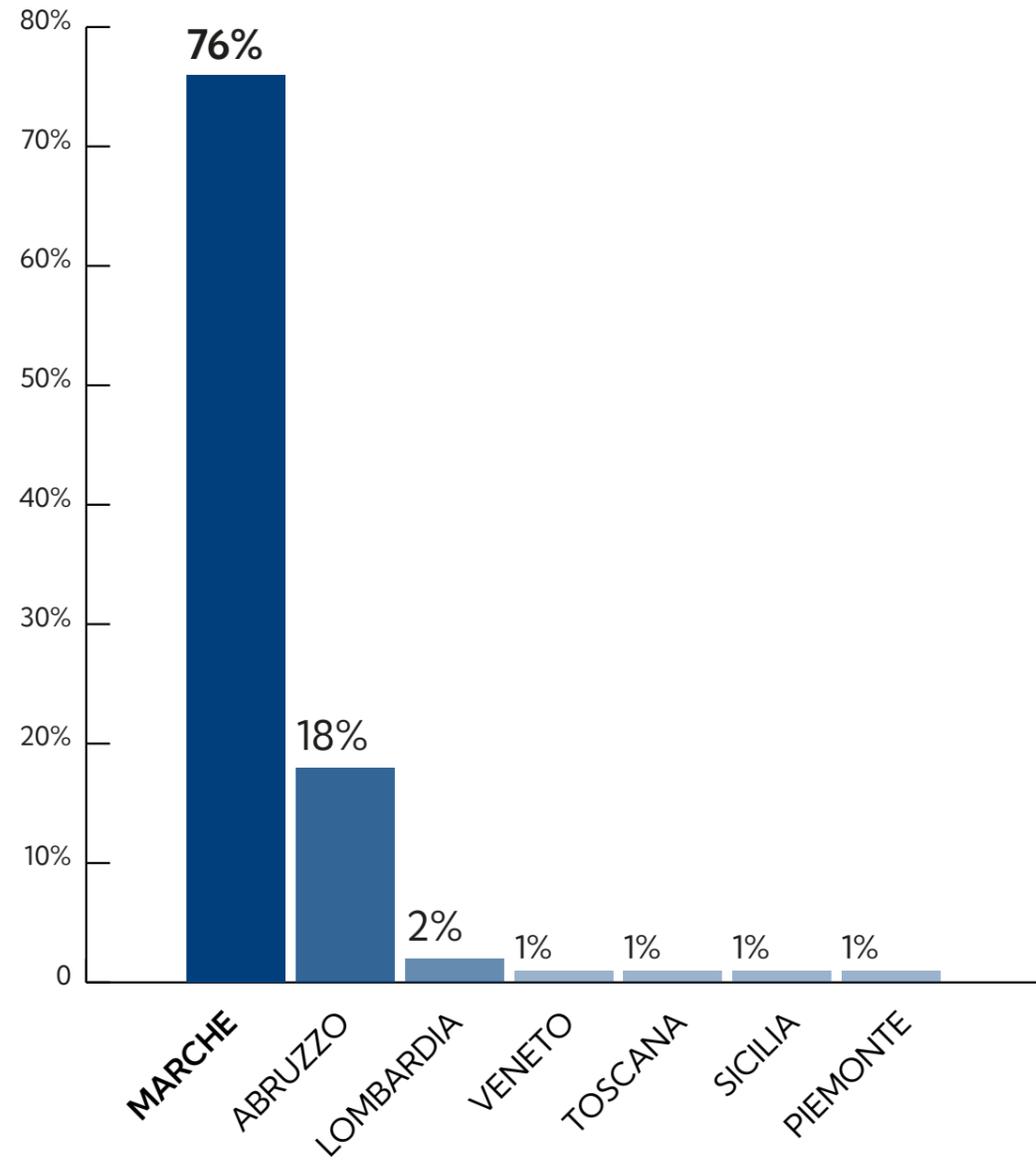
INFORMATIVA GRI 2-7B.III - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RIPARTITI PER FASCE DI ETÀ		
Meno di 30 anni	14	10%
30 - 50 anni	95	65%
Sopra i 50 anni	37	25%
tot	146	100%

INFORMATIVA GRI 2-7B.I - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RIPARTITI PER SESSO		
Donne	39	27%
Uomini	107	73%
tot	146	100%



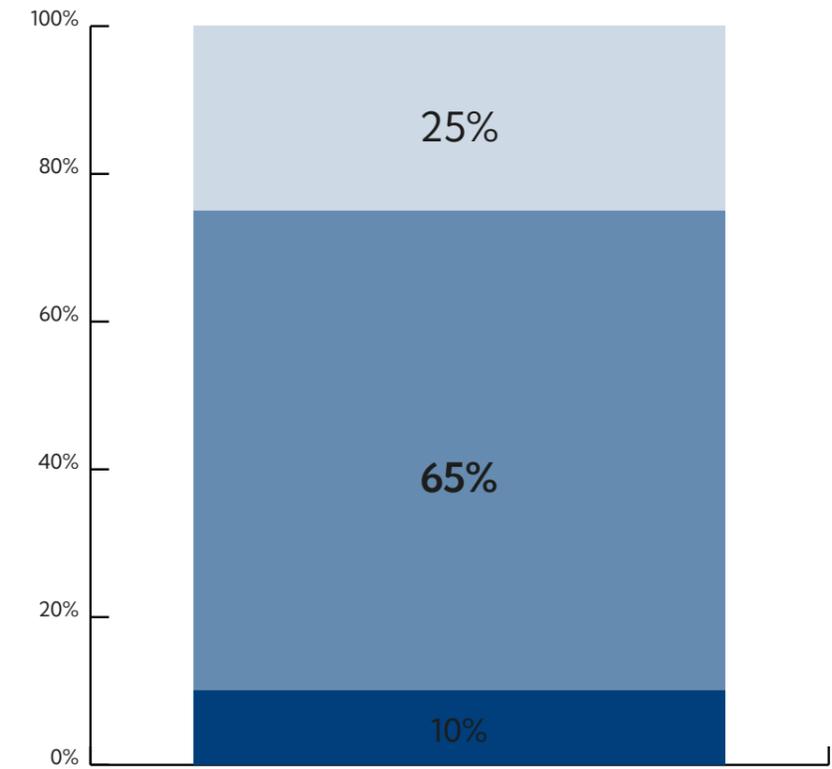
INFORMATIVA GRI 2-7
NUMERO TOTALE DI LAVORATORI RIPARTITI PER TIPOLOGIA





INFORMATIVA GRI 2-7B.II

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RIPARTITI PER REGIONE

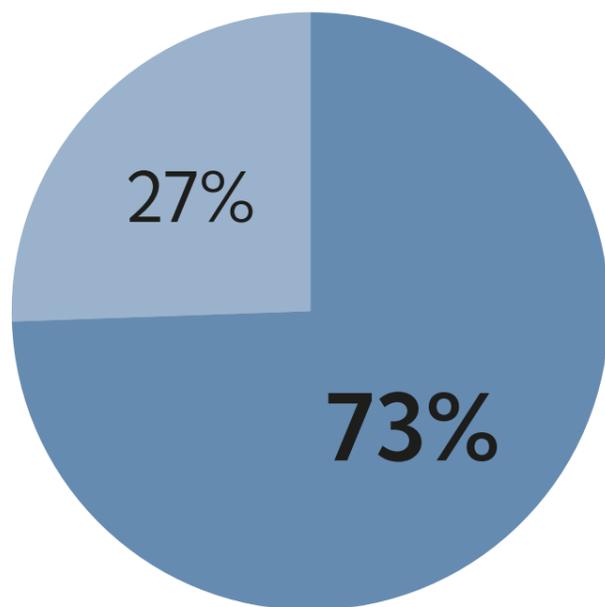


- MENO DI 30 ANNI
- 30-50 ANNI
- SOPRA I 50 ANNI

INFORMATIVA GRI 2-7B.III

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RIPARTITI PER FASCE DI ETÀ





■ UOMINI
■ DONNE

INFORMATIVA GRI 2-7B.I
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO RIPARTITI PER SESSO

Politiche di impiego

Mantenendo il focus sulla ricerca dei candidati migliori, Inim si impegna a dare priorità alla forza lavoro locale cercando attivamente di offrire opportunità di impiego a persone della comunità circostante. Inoltre Inim promuove la diversità in termini di età e genere all'interno dell'impresa. Questa strategia arricchisce il team Inim con una varietà di competenze e sostiene l'economia locale, rafforzando il legame dell'azienda con il territorio.

A supporto della propria crescita, nel 2023 Inim ha assunto 16 nuovi dipendenti (11% in più di dipendenti), con un aumento del 56% dei propri dipendenti sotto i 30 anni rispetto al 2022.

INFORMATIVA GRI 401-1A NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI NUOVI DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE, SUDDIVISI PER ETÀ

	Assunti	Percentuale sul totale assunti	Incremento nella categoria
Meno di 30 anni	5	31%	56%
Tra i 30 – 50 anni	10	63%	12%
Sopra i 50 anni	1	6%	3%
tot	16	100%	

Relativamente ai nuovi assunti, la maggior parte delle assunzioni 2023 si sono focalizzate nelle aree limitrofe alla sede di Inim, con il 94% delle assunzioni provenienti regioni Marche e Abruzzo.

INFORMATIVA GRI 401-1A NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI NUOVI DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE, SUDDIVISI PER REGIONE

	Assunti	Percentuale sul totale di assunti	Incremento nella categoria
Marche	13	81%	13%
Abruzzo	2	13%	8%
Lombardia	1	6%	50%
tot	16	100%	



Contratti di lavoro stabili

Nel sostenere il proprio sviluppo, per Inim è fondamentale non solo assumere nuovi dipendenti, ma anche mantenere e valorizzare quelli già presenti.

L'impegno di Inim nel creare un ambiente di lavoro sicuro e stabile per i dipendenti si riflette nel basso tasso di avvicendamento degli stessi, una prova tangibile dell'efficacia delle politiche di gestione del personale implementate.

Solamente il 3.4% dei dipendenti ha lasciato l'azienda nel 2023. Tali avvicendamenti sono inoltre distribuiti in maniera omogenea tra le principali fasce della popolazione aziendale, mostrando un naturale tasso di avvicendamento senza particolari difficoltà per nessuna categoria considerata.

INFORMATIVA GRI 401-1B NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI AVVICENDAMENTO DI DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE, SUDDIVISI PER ETÀ			
	Avvicendamenti	Percentuale sul totale di avvicendamenti	Percentuale sul totale dei dipendenti
Meno di 30 anni	2	40%	1.4%
Tra i 30 – 50 anni	3	60%	2.1%
Sopra i 50 anni	0	0%	0.0%
tot	5	100%	3.4%

INFORMATIVA GRI 401-1B NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI AVVICENDAMENTO DI DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE, SUDDIVISI PER REGIONE			
	Avvicendamenti	Percentuale sul totale di avvicendamenti	Percentuale sul totale dei dipendenti
Marche	4	80%	2.7%
Abruzzo	1	20%	0.7%
tot	5	100%	3.4%

Crescita professionale

Inim riconosce l'importanza cruciale della formazione continua, soprattutto in un panorama tecnologico in rapido cambiamento.

Investire nello sviluppo delle competenze del personale è fondamentale per mantenere competitività e innovazione. Questo non solo rafforza le capacità individuali, ma contribuisce anche alla crescita complessiva dell'azienda.

Nel corso del 2023 sono stati forniti ai dipendenti 15 diversi corsi formativi per aggiornarsi sulle più avanzate tecnologie e pratiche del settore, complessivi di 90h di formazione erogata a 21 dipendenti (per un totale di 347h di formazione erogata).

INFORMATIVA GRI 404-2A TIPOLOGIA E AMBITO DEI PROGRAMMI ATTUATI E ASSISTENZA OFFERTA PER MIGLIORARE LE COMPETENZE DEI DIPENDENTI
Titolo corso e contenuti
UT: aggiornamento normativo sul settore antintrusione
Introduzione alle possibilità di trasporto aereo per batterie al litio
Introduzione alle certificazioni in merito a carbon footprint CFP/CFO
Formazione sui controlli in accettazione - aumento risorse
Formazione specifica processo coating
Formazione specifica import-export dogana - mod 1 - esportazioni
Formazione specifica import-export dogana - mod 2 - la tariffa doganale
Formazione specifica import-export dogana - mod 3 - le operazioni di importazione
Formazione specifica import-export dogana - mod 4 - l'origine delle merci negli scambi internazionali
Formazione specifica import-export dogana - mod 5 - scambi intracomunitari, cessioni, casi particolari, acquisti-servizi
Formazione specifica import-export dogana - mod 6 - Incotems
Formazione specifica import-export dogana - mod 7 - triangolazioni
Formazione specifica sull'etichetta ambientale
Formazione specifica su uso e manutenzione macchinari - uso e manutenzione linea panasonic
Formazione su whistleblowing - la nuova disciplina su whistleblowing

Pari opportunità e diversità

Inim promuove la parità di genere impegnandosi in politiche aziendali volte a superare gli stereotipi e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave dell'azienda.

Le donne sono presenti a tutti i livelli di governance dell'organizzazione e formano il 33% del consiglio di amministrazione. Inoltre, per ogni posizione non sono presenti differenze retributive tra dipendenti uomini e donne.

Le donne costituiscono circa il 31% della popolazione aziendale, un dato che riflette l'impegno di Inim per la diversità e l'inclusione. In particolare, tra i lavoratori non dipendenti la rappresentanza femminile è ancora più significativa raggiungendo il 42%. Questo avviene in un settore STEM, spesso difficile da accedere in Italia per le donne e rappresenta un passo importante verso la promozione dell'uguaglianza di genere.

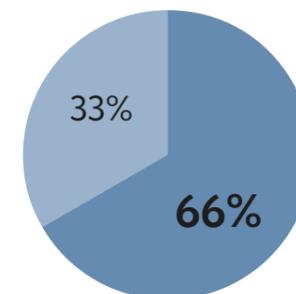
INFORMATIVA GRI 405-1A.I PERCENTUALE DI PERSONE ALL'INTERNO DEGLI ORGANI DI GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE SUDDIVISE PER GENERE	
Donne	33.3%
Uomini	66.6%
tot	100%

INFORMATIVA GRI 2-7 PERCENTUALE DI LAVORATORI TOTALI SUDDIVISI PER GENERE	
Donne	31%
Uomini	69%
tot	100%

INFORMATIVA GRI 2-8A PERCENTUALE DI LAVORATORI NON DIPENDENTI (SOMMINISTRAZIONE) SUDDIVISI PER GENERE	
Donne	42%
Uomini	58%
tot	100%

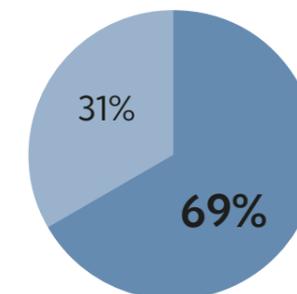
INFORMATIVA GRI 405-1B.I PERCENTUALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE	
Donne	27%
Uomini	73%
tot	100%

INFORMATIVA GRI 401-1A PERCENTUALE DI NUOVI DIPENDENTI ASSUNTI SUDDIVISI PER ETÀ	
	Incremento nella categoria
Meno di 30 anni	56%
Tra i 30 - 50 anni	12%
Sopra i 50 anni	3%



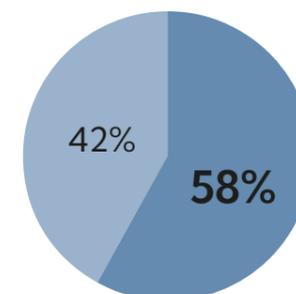
■ UOMINI
■ DONNE

INFORMATIVA GRI 405-1A.I
PERCENTUALE DI PERSONE ALL'INTERNO DEGLI ORGANI DI GOVERNANCE DELL'ORGANIZZAZIONE SUDDIVISE PER GENERE



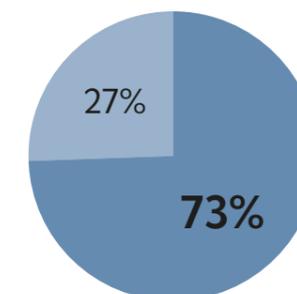
■ UOMINI
■ DONNE

INFORMATIVA GRI 2-7
PERCENTUALE DI LAVORATORI TOTALI SUDDIVISI PER GENERE



■ UOMINI
■ DONNE

INFORMATIVA GRI 2-8A
PERCENTUALE DI LAVORATORI NON DIPENDENTI (SOMMINISTRAZIONE) SUDDIVISI PER GENERE



■ UOMINI
■ DONNE

INFORMATIVA GRI 405-1B.I
PERCENTUALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE



INFORMATIVA GRI 2-7 PERCENTUALE DI LAVORATORI SUDDIVISI PER FASCE DI ETÀ	
Meno di 30 anni	19%
30 - 50 anni	57%
Sopra i 50 anni	23%
tot	100%

Lavoratori non dipendenti

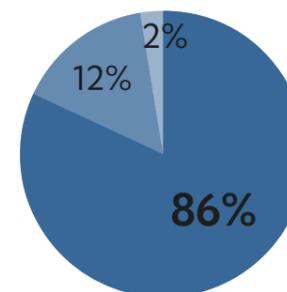
Oltre ai dipendenti, Inim coinvolge 50 collaboratori con contratti di somministrazione che lavorano come operai nelle linee di produzione. Anche in questo caso Inim predilige l'utilizzo di forza lavoro locale, con il 98% delle persone in questione provenienti dalla regione Marche (86%) e Abruzzo (12%).

Questa integrazione amplifica in maniera flessibile le capacità produttive dell'azienda, e contribuisce ad un maggiore bilanciamento delle diversità all'interno della forza lavoro, arricchendo l'ambiente di lavoro con prospettive e competenze: all'interno dei lavoratori in somministrazione è presente un buon bilanciamento tra donne (42%) e uomini (58%), e una significativa presenza di lavoratori giovani under 30 anni (48%).

INFORMATIVA GRI 2-8A LAVORATORI NON DIPENDENTI (SOMMINISTRAZIONE) RIPARTITI PER REGIONE		
Marche	43	86%
Abruzzo	6	12%
Puglia	1	2%
tot	50	100%

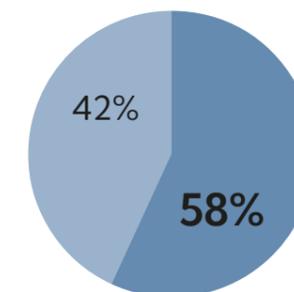
INFORMATIVA GRI 2-8A LAVORATORI NON DIPENDENTI (SOMMINISTRAZIONE) RIPARTITI PER GENERE		
Donne	21	42%
Uomini	29	58%
tot	50	100%

INFORMATIVA GRI 2-8A LAVORATORI NON DIPENDENTI (SOMMINISTRAZIONE) RIPARTITI PER FASCE DI ETÀ		
Meno di 30 anni	24	48%
30 - 50 anni	17	34%
sopra i 50 anni	9	18%
tot	50	100%



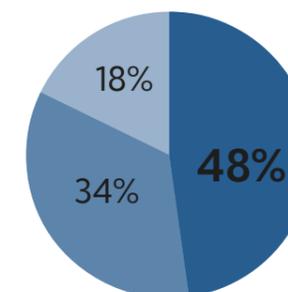
■ MARCHE
■ ABRUZZO
■ MOLISE

INFORMATIVA GRI 2-8A
LAVORATORI NON DIPENDENTI
(SOMMINISTRAZIONE) RIPARTITI PER REGIONE



■ UOMINI
■ DONNE

INFORMATIVA GRI 2-8A
LAVORATORI NON DIPENDENTI
(SOMMINISTRAZIONE) RIPARTITI PER GENERE



■ MENO DI 30 ANNI
■ 30-50 ANNI
■ SOPRA I 50 ANNI

INFORMATIVA GRI 2-8A
LAVORATORI NON DIPENDENTI
(SOMMINISTRAZIONE) RIPARTITI PER FASCE DI ETÀ



Servizi per la salute professionale

A tutela della salute professionale, sono previste visite periodiche a tutti i lavoratori da parte del medico competente. Tali visite sono scadenziante in base alle mansioni e al livello di esposizione ai rischi. Sulla base dei dati raccolti vengono preventivamente individuate eventuali malattie professionali insorgenti alle quali si prescrivono ulteriori protocolli sanitari e visite specialistiche al personale a cui è stata rilevata l'anomalia. Questo permette di avviare eventuali azioni correttive che possano migliorarne l'andamento negli anni e ridurre il rischio del verificarsi di una malattia professionale. Nel 2023 sono state svolte 125 visite, senza che fosse riscontrato **nessun caso di malattia professionale**.

INFORMATIVA GRI 403-3A SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE: NUMERO DI VISITE MEDICHE EFFETTUATE SUDDIVISE PER MANSIONI		
Mansione	Visitati	Malattie professionali riscontrate
Produzione	64	-
Magazzino	11	-
Collaudo	7	-
Uffici	43	-
tot	125	0

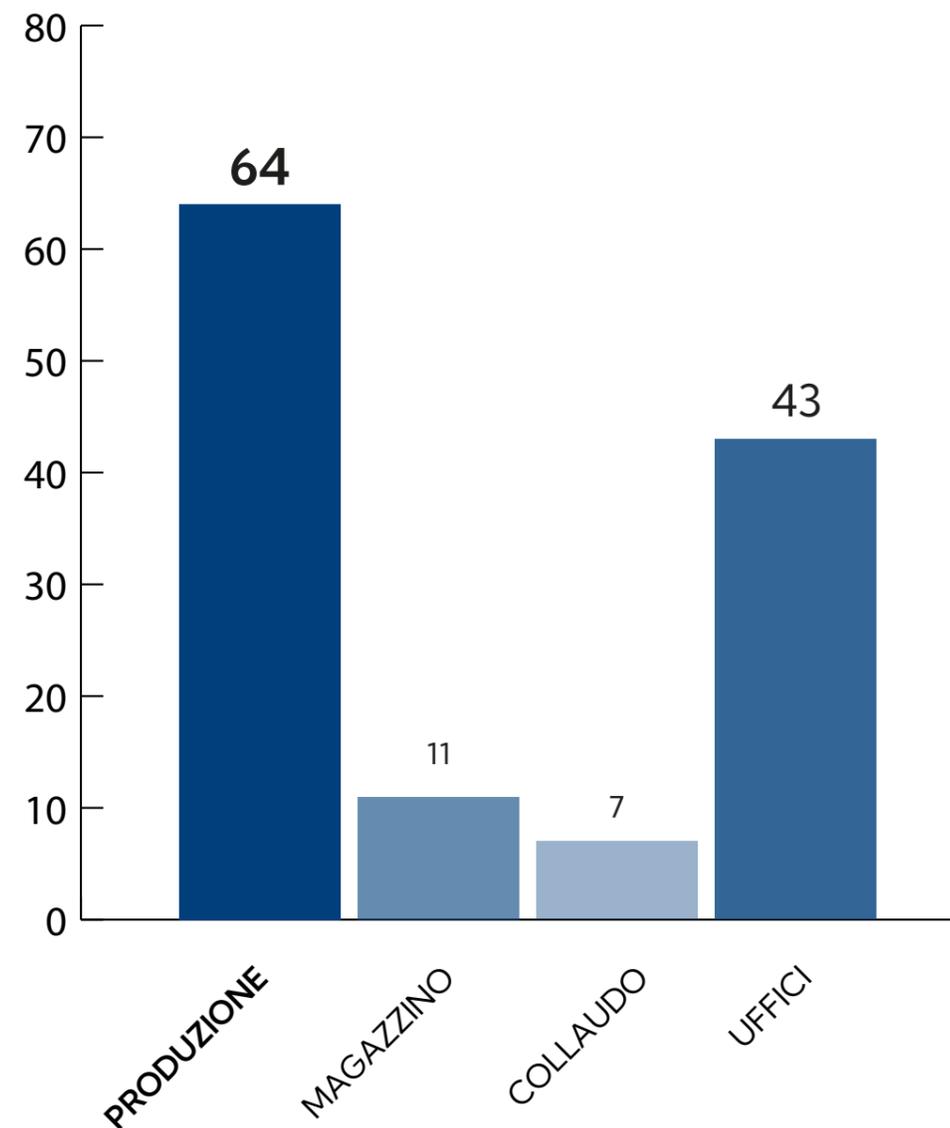
Formazione e sicurezza

Inim considera fondamentale l'attivazione di processi adeguati di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questo approccio contribuisce a instaurare una cultura della sicurezza, essenziale per mantenere sotto controllo tutti i processi.

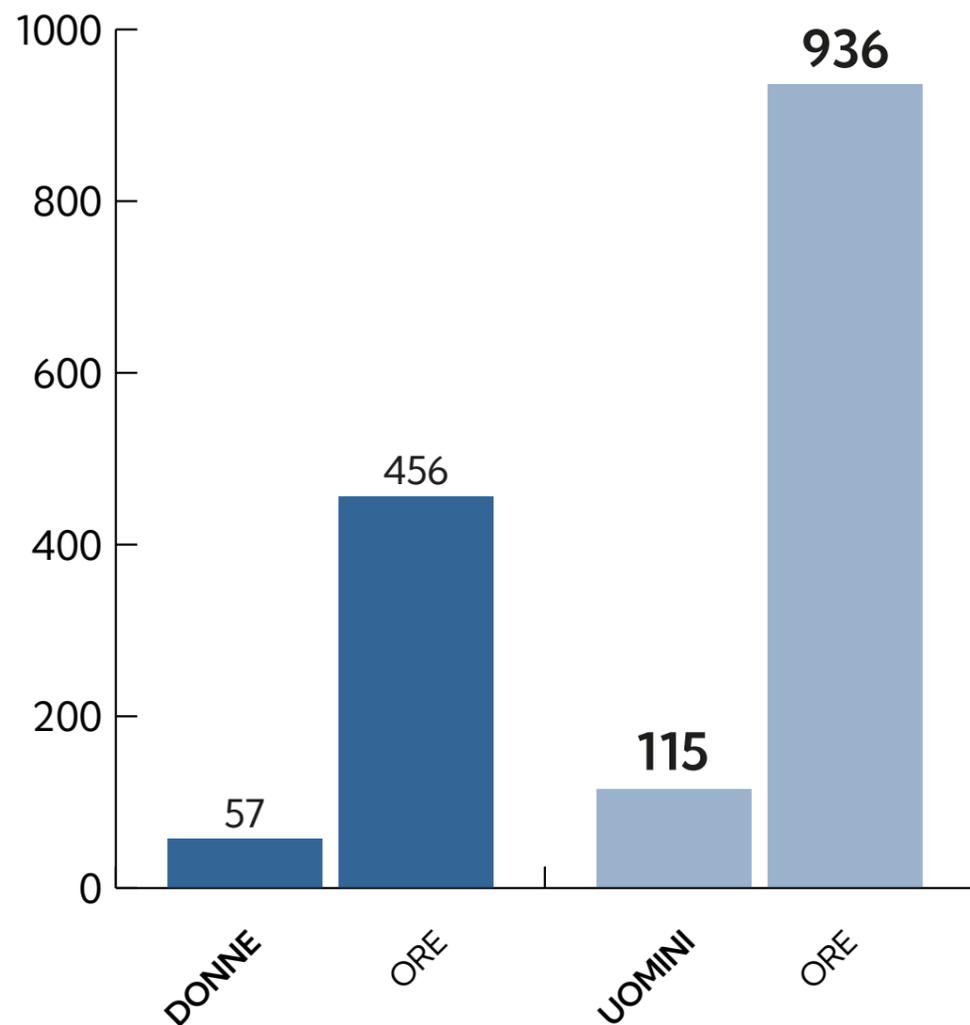
L'azienda offre in modo sistematico moduli formativi ai propri collaboratori, avvalendosi sia di risorse interne che di organismi di formazione esterni. Tutti i lavoratori ricevono aggiornamenti costanti e formazione sulle nuove procedure e normative vigenti, favorendo un coinvolgimento completo del personale.

In base alla mansione svolta, ogni lavoratore è formato attraverso corsi specifici sulla sicurezza tipicamente di ciclo biennale, in conformità con l'accordo stato-regioni del 21 dicembre 2011. In particolare, l'ultimo ciclo (2022-2023) ha coinvolto 172 lavoratori per un totale di 1392 ore di formazione erogate e ha visto trattati i temi di:

- 1) Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione, diritti, doveri e sanzioni, organi di vigilanza-controllo-assistenza.
- 2) Rischio da agenti fisici, rischio rumore, rischio vibrazioni, e rischio microclima.
- 3) Movimentazioni delle merci, corretto utilizzo dei carrelli elevatori e apparecchi di sollevamento in genere.
- 4) Rischi di infortuni, incidenti ed infortuni mancati, rischi meccanici, corretto utilizzo delle macchine in dotazione e delle attrezzature.
- 5) Rischio di esposizione a videoterminali.
- 6) Rischio di cadute dall'alto, sicurezza per l'uso di scale, cestello porta-persone, ed in generale per lo svolgimento di lavori in altezza.
- 7) Rischio elettrico e misure di sicurezza da rispettare. Il significato della segnaletica di sicurezza.
- 8) Rischio chimico, tipologie di sostanze e miscele utilizzate in azienda, etichettatura. Rischio di esposizione a nebbie, oli, fumi, vapori e polveri.
- 9) Rischio di esposizione e movimentazione manuale carichi.
- 10) Rischio di incendio / esplosione. Gestione delle emergenze. Procedure di sicurezza, di esodo, e di pronto soccorso.
- 11) Dispositivi di protezione individuale in dotazione. Rischi legati all'ambiente di lavoro. Rischio da stress lavoro correlato.



INFORMATIVA GRI 403-3A
SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE: NUMERO DI VISITE MEDICHE EFFETTUATE SUDDIVISE PER MANSIONI



INFORMATIVA GRI 403-5 FORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: **ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA** EROGATE SUDDIVISE PER **GENERE**

	Partecipanti	Ore di formazione
Donne	57	456
Uomini	115	936
tot	172	1392

Partecipazione alla comunità locale

(Temi di riferimento: ESRS S3 Comunità interessate; GRI 413 Comunità locali)

Inim nasce con l'obiettivo di mantenere le competenze e i processi produttivi sul territorio, contribuendo così al suo sviluppo e alla vitalità dell'economia locale. La partecipazione ad attività sociali di supporto della comunità è una naturale continuazione di questa attenzione.

Da anni Inim costruisce un solido rapporto con le comunità e i territori in cui opera, finanziando e partecipando a progetti sul territorio seguendo quattro direttrici principali:
 Sicurezza delle comunità locali: attraverso il finanziamento di dispositivi medici e di sicurezza per le municipalità, contribuendo a creare un ambiente più sicuro per tutti.

Cultura: finanziando attività culturali pubbliche e progetti del terzo settore, promuovendo la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale locale.
 Istruzione: collaborando con scuole e istituzioni educative per fornire risorse e opportunità formative che favoriscano lo sviluppo delle competenze nei giovani.
 Sport: supportando numerose associazioni sportive, promuovendo l'attività fisica e il benessere nella comunità, contribuendo così alla formazione di una società sana e attiva.

Gli input per lo sviluppo e il finanziamento di queste attività possono derivare dai dipendenti e sono il risultato di una concertazione tra dipendenti e direzione. Inoltre, dal 2024 INIM ha implementato un sistema di coinvolgimento delle comunità locali nei propri processi decisionali riguardanti la strategia di sostenibilità (vedere sezioni "Analisi di materialità" e "Il ruolo degli organi interni"). Questi aspetti garantiscono che le iniziative siano in linea con le reali esigenze della comunità e riflettano valori condivisi da tutti i membri dell'azienda.

INFORMATIVA GRI 403-3A
 SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE: NUMERO DI VISITE MEDICHE EFFETTUATE SUDDIVISE PER MANSIONI



02

AMBIENTE

Inim si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale adottando pratiche sostenibili in tutte le fasi della propria attività.

Gestiamo i rifiuti in modo responsabile, puntando al riciclo e alla riduzione dei materiali destinati alla discarica.

Per quanto riguarda i consumi energetici, adottiamo soluzioni efficienti e promuoviamo l'uso di energie rinnovabili, con l'obiettivo di ottimizzare l'energia utilizzata e ridurre gli sprechi.

Inoltre, monitoriamo e riduciamo le nostre emissioni di gas a effetto serra, impegnandoci a limitare il nostro contributo al cambiamento climatico.

La sostenibilità ambientale è una parte fondamentale della nostra strategia, con l'obiettivo di garantire un futuro più verde per le generazioni a venire.

Gestione rifiuti

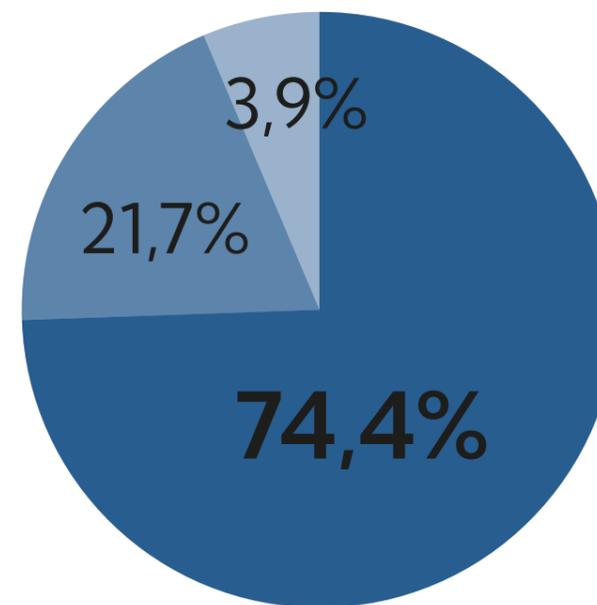
(Temi trattati: ESRS E5 Economia Circolare; GRI 306 Rifiuti)

La gestione efficiente dei materiali nei processi produttivi costituisce un obiettivo strategico per Inim, insieme all'impegno costante nel ridurre la produzione di materiali di scarto presso i propri siti produttivi e alla massimizzazione dei loro possibili riutilizzi.

A tale scopo, la gestione dei rifiuti in uscita è affidata a soggetti terzi specializzati e selezionati per capacità di riutilizzo dei rifiuti e presenza di riconosciute certificazioni ambientali (il 75% dei nostri gestori sono dotati di ISO 14001).

Questo approccio ci ha permesso di destinare gli scarti del nostro processo produttivo per 74.4% a forme di riciclaggio; per il 21.7% a forme di recupero; e solamente il 3.9% a smaltimento in discarica.

INFORMATIVA GRI 306-3,4,5 RIFIUTI GENERATI, CONFERITI / NON CONFERITI IN DISCARICA, SUDDIVISI PER TIPOLOGIA					
Tipologia	Codice CER	Peso (tonnellate)	%	Pericolosità S/N	Destinazione *
Imballaggi di carta e cartone	150101	26.940	49.8%	no	Riciclaggio
Imballaggi in plastica	150102	9.651	17.8%	no	Recupero
Rottami ferrosi	170405	8.002	14.8%	no	Riciclaggio
Imballaggi in legno	150103	5.040	9.3%	no	Riciclaggio
Soluzioni acquose di scarto	161001	2.100	3.9%	sì (HP14)	Smaltimento in discarica
Componenti fuori uso	160216	1.880	3.5%	no	Recupero
Toner stampa esauriti	80318	0.285	0.5%	no	Riciclaggio
Apparecchiature fuori uso	160214	0.152	0.3%	no	Recupero
Batterie ed accumulatori	160605	0.044	0.1%	no	Recupero
	tot	54.094	100%		
*Attività di destinazione intraprese dai fornitori selezionati per la gestione rifiuti					
	Rifiuti destinati al riciclaggio		74.4%		
	Rifiuti destinati a recupero		21.7%		
	Rifiuti destinati a discarica		3.9%		



- RIFIUTI DESTINATI AL RICICLAGGIO
- RIFIUTI DESTINATI AL RECUPERO
- RIFIUTI DESTINATI ALLA DISCARICA

Consumi energetici

(Temi trattati: ESRS E1 Cambiamenti climatici; GRI 302 Energia)

Inim si impegna a ridurre gli impatti legati al consumo energetico concentrandosi su due direttive principali: aumentare l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili - sia autoprodotta che acquistata - e raggiungere la maggiore efficienza possibile nei propri processi produttivi.

INFORMATIVA GRI 306-3,4,5
RIFIUTI GENERATI, CONFERITI / NON CONFERITI IN DISCARICA, SUDDIVISI PER TIPOLOGIA



Da fine 2023 Inim si è dotata di un impianto fotovoltaico con potenza pari a 496 kWp, con lo scopo di massimizzare la propria efficienza energetica, contribuire a produrre energia elettrica pulita e ridurre il proprio impatto verso l'inquinamento atmosferico. Il progetto ha visto l'installazione di un esteso impianto fotovoltaico sui tetti della sede produttiva di Centobuchi per la produzione di energia elettrica utilizzata per l'autoconsumo nelle nostre catene produttive e per il preciso monitoraggio dei nostri consumi energetici. A piena funzionalità - attiva dal 2024 - l'impianto permetterà un'autoproduzione tramite fotovoltaico pari al 44,15% del fabbisogno di energia elettrica aziendale. Questo ridurrà sostanzialmente il fabbisogno energetico esterno, portando il mix energetico finale di Inim ad utilizzare per il 54% fonti rinnovabili.

Per migliorare l'efficienza dei propri processi produttivi Inim ha effettuato significativi investimenti per la modernizzazione delle attrezzature. In particolare, l'azienda ha focalizzato risorse nell'ottimizzazione delle linee di produzione introducendo moderne linee robotiche ad alta efficienza e a basso impatto ambientale. I macchinari acquisiti per la produzione di circuiti stampati e il montaggio di componenti elettronici offrono un'efficienza circa dieci volte superiore rispetto ai modelli obsoleti, mantenendo lo stesso consumo energetico.

INFORMATIVA GRI 302-1 CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE				
	Smc	KWh	GJ	Derivante da fonti rinnovabili*
Energia elettrica	-	843688	3037.28	47%
Gas	22870	-	901.08	0%
tot			3938	36%

*relativa a energia prodotta dal fornitore

PROSPETTO MIX ENERGETICO RINNOVABILI 2023 VS 2024				
	GJ (2023)	GJ (2024)*	Derivante da fonti rinnovabili (2023)**	Derivante da fonti rinnovabili (2024)**
Energia elettrica esterna	3037.28	1696.32	47%	47%
Energia fotovoltaico interno	-	1340.96	-	100%
Gas	901.08	901.08	0%	0%
tot	3938	3938	36%	54%

*Assumendo stessi consumi totali 2023
**Relativa a energia prodotta dal fornitore

INFORMATIVA GRI 302-3 INTENSITÀ ENERGETICA		
Denominatori		Rapporto intensità energetica (energia/denominatore)
Persone	Numero di dipendenti a tempo pieno	27 GJ/dipendente
Dimensioni	Dimensioni dell'azienda in m ²	0.56 GJ/m ²
Unità monetarie	Fatturato in Mln €	81.65 GJ/Mln €

Emissioni gas effetto serra

(Temi trattati: ESRS E2 Inquinamento; GRI 305 Emissioni)

Inim è impegnata a ridurre le proprie emissioni di Gas Effetto Serra (GES) minimizzando l'impatto dei propri processi che più contribuiscono a queste emissioni. Questo approccio è strettamente legato alla nostra strategia energetica (vedere sezione "Consumi energetici") di transizione verso fonti energetiche sostenibili: migliorando l'efficienza energetica puntiamo a ridurre la nostra dipendenza dai combustibili fossili e minimizzare le emissioni di GES derivanti dalle nostre operazioni.

INFORMATIVA GRI 305-1,2 EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA DIRETTE (SCOPE 1) E INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)			
	Unità di misura	Fattore di Emissione CO ₂ kg / unità di misura	Tonnellate CO ₂
Scope 1			
Gas Naturale	22870 Smc	2.018*	46
Scope 2			
Energia elettrica	843688 KWh	0.224**	189
tot			235

* Fattore di emissione UK DEFRA 2022
** Fattore di emissione IFI default grid factors 2021 v3.1

Metodo di calcolo:

Le emissioni di gas serra prodotte annualmente sono calcolate convertendo in anidride carbonica equivalente (CO₂eq) i quantitativi di energia consumata. Per tale misurazione facciamo riferimento al sistema di classificazione del Protocollo GHG, che le suddivide in emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Per il 2023 abbiamo rendicontato le emissioni di Scope 1 e 2, con l'intenzione di aggiungere in futuro anche le emissioni di tipo Scope 3, man mano che maggiori dati saranno resi disponibili nella nostra filiera di riferimento.

In particolare:

Sono state calcolate le emissioni di Scope 1 rappresentate dalle emissioni di CO₂ provenienti da fonti di proprietà e strettamente controllate dall'impresa. Nel caso di Inim, queste corrispondono al gas utilizzato per il riscaldamento dei locali dell'azienda, per il quale è stato utilizzato il tasso di conversione fornito dal UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy.

Sono state calcolate le emissioni di Scope 2 rappresentate dalle emissioni indirette di CO₂ provenienti dalle risorse energetiche utilizzate. Nel caso di Inim queste consistono nell'impatto derivante dalla produzione di energia elettrica acquistata esternamente da Inim. Abbiamo stimato tali emissioni secondo l'approccio "location based", considerando le caratteristiche della rete energetica nazionale italiana tramite i tassi di conversione forniti da United Nations Climate Change (UNCC) (IFI default grid factors 2021 v3.1).

INFORMATIVA GRI 305-4 INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA		
Denominatori		Rapporto tCO ₂ /denominatore)
Persone	Numero di dipendenti a tempo pieno	0.32 tCO ₂ /dipendente
Dimensioni	Dimensioni dell'azienda in m ²	0.03 tCO ₂ /m ²
Unità monetarie	Fatturato in Mln €	4.87 tCO ₂ /Mln €

03

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Inim ha instaurato una solida struttura di governance per la sostenibilità, con l'obiettivo di integrare le questioni ambientali, sociali ed economiche nelle decisioni aziendali.

La "Commissione Sostenibilità", composta dai rappresentanti delle principali funzioni aziendali, svolge un ruolo cruciale nel garantire un approccio coordinato e integrato agli obiettivi di sostenibilità.

Il coinvolgimento periodico degli stakeholder, tra cui dipendenti e comunità locali, arricchisce il processo decisionale, assicurando che le azioni aziendali rispondano alle esigenze e alle aspettative di tutti gli interlocutori.



Il ruolo degli organi interni

(Temi trattati: ESRS 2-GOV 1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo; GRI 2-12 Ruolo degli organi di governo nel controllo della gestione degli impatti)

Nel 2023 Inim ha istituito una "Commissione Sostenibilità" che riunisce i rappresentanti delle principali funzioni aziendali, consentendo di condividere all'interno dell'azienda una visione completa e integrata delle attività e degli obiettivi di sostenibilità. Le funzioni rappresentate sono:

- Gestione delle risorse umane
- Produzione
- Marketing
- Attività commerciali
- Controllo qualità
- Acquisti materiali
- Gestione materiali in uscita
- Sicurezza dipendenti
- Amministrazione
- Finanziamenti (pubblici e privati)
- Politiche energetiche

Con il supporto di consulenti esterni, la Commissione di Sostenibilità ha il compito di raccogliere i dati relativi alla dichiarazione di sostenibilità e sviluppare il lato operativo delle attività dell'azienda legate ai relativi impatti.

In particolare, nel processo di sviluppo delle attività e indirizzi la Commissione di Sostenibilità ha cura di coinvolgere periodicamente i principali stakeholder di Inim tramite diverse modalità di interazione: per l'anno 2023 si è trattato di interviste e questionari rivolti a dipendenti Inim e ad esponenti delle comunità locali, con l'intenzione di estendere il coinvolgimento per il 2024 anche ai clienti dell'azienda.

FORME DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
Strumento	Numero coinvolti	Partecipanti
Interviste	18	Dipendenti, Organizzazioni del terzo settore, Rappresentanti delle comunità locali
Questionari	105	

Le attività intraprese dalla Commissione Sostenibilità vengono comunicate periodicamente al Consiglio di Amministrazione al quale fa capo la responsabilità di fornire gli indirizzi di lungo termine relativi alle attività con impatti di sostenibilità e definire la generale strategia di sostenibilità dell'impresa. Il consiglio di amministrazione approva anche i documenti chiave redatti dalla Commissione di Sostenibilità, ossia la Dichiarazione di Sostenibilità, l'Analisi di Materialità, e il Piano strategico di Sostenibilità.

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2023

    | www.inim.it

Via dei Lavoratori, 10 - Località Centobuchi - 63076 Monteprandone (AP) - ITALY
Tel. (+39) 0735.705007