



# BILANCIO SOSTENIBILITÀ 2023

MINICONF

[www.miniconf.it](http://www.miniconf.it)

## Sommario

Highlights	4
La lettera agli stakeholder	5
Gli scenari per i settori del tessile e dell'abbigliamento	6
Il nostro percorso di sostenibilità	6
L'analisi di materialità	7
<b>La nostra identità</b>	<b>19</b>
1.1 - Il modello di business	21
1.2 - 50 anni di crescita e innovazione	24
1.3 - I valori e le persone al centro	26
1.4 - La governance	28
<b>Persone</b>	<b>33</b>
2.1 - Le persone al centro	35
2.2 - Formazione	42
2.3 - Diversità e pari opportunità	45
2.4 - Salute e sicurezza	46
<b>Prodotto e Processo</b>	<b>51</b>
3.1 - Qualità e durabilità	53
3.2 - Sicurezza	56
3.3 - La catena di fornitura	57
3.4 - Comunicazione trasparente e ascolto del consumatore	61
<b>Ambiente</b>	<b>67</b>
Manifesto d'Impegno Miniconf	69
4.1 - Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera	71
4.2 - Materiali	73
4.3 - Gestione dei rifiuti	76
<b>Valore Economico e Territorio</b>	<b>79</b>
5.1 - Performance economica e continuità aziendale	81
5.2 - Progetti per la comunità e il territorio	82

<b>Nota Metodologica</b>	<b>86</b>
--------------------------	-----------

<b>Annex</b>	<b>87</b>
--------------	-----------

Informativa Generale	87
Performance economiche	89
Occupazione	90
Salute e Sicurezza sul Lavoro	93
Formazione e Istruzione	94
Diversità e Pari Opportunità	96
Energia	98
Materiali	102
Rifiuti	105

<b>GRI Content Index</b>	<b>108</b>
--------------------------	------------

# Highlights

		2021	2022	2023
<b>I risultati economici e il Valore distribuito</b>				
Ricavi vendite	Euro mil	60,0	72,1	69,3
Valore economico distribuito	Euro mil	60,1	78,9	67,9
Governance				
Sistemi gestione	Sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001			
<b>Sostenibilità prodotti e innovazione</b>				
Certificazioni di prodotto e materiali	BCI – Better Cotton Initiative GOTS – Global Organic Textile Standard			
Packaging	Carta FSC – Forest Stewardship Council			
<b>Salute e sicurezza del cliente</b>				
Casi di non conformità alle norme salute e sicurezza dei prodotti	Nr	Nessuno	Nessuno	Nessuno
<b>Le risorse umane</b>				
Dipendenti U.L.A (Unità Lavorative per Anno)	Nr	269	293	286
Parità di genere: % dipendenti donne	%	78,6%	76,8%	78,5%
Infortuni gravi	Nr	Nessuno	Nessuno	Nessuno
L'ambiente				
Consumi diretti (calore, trasporti, elettricità)	GJ	6.597,7	8.304,6	7.260,9
Emissioni CO <sub>2</sub> eq (Scope1 + Scope 2 Location Based)	t CO <sub>2</sub> e	712,0	775,4	728,0
Rifiuti destinati a recupero di materia o riciclo	%	96,3%	97,8%	96,6%

# La lettera agli stakeholder

A tutti i nostri stakeholders,

Con grande piacere vi presentiamo il primo Bilancio di Sostenibilità Miniconf: un documento che racconta il nostro impegno e i progressi in ambito di sostenibilità. Il Bilancio riflette il nostro percorso verso una maggiore responsabilità ambientale e sociale, essenziale per costruire un futuro migliore per le generazioni che verranno.

Nel 2023, anno in cui abbiamo celebrato il cinquantesimo anniversario della nostra fondazione, abbiamo lavorato per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività. L'adozione degli Standard della Global Reporting Initiative (GRI) ha migliorato la nostra capacità di misurare e comprendere gli effetti delle nostre operazioni, identificando le aree prioritarie per interventi efficaci.

Siamo consapevoli degli impatti significativi del settore tessile sull'ambiente, in particolare riguardo al consumo di risorse e alla produzione di rifiuti, oltre alle emissioni di CO<sub>2</sub> a essi collegati. Il nostro approccio si concentra sull'aumentare la durabilità dei prodotti, ottimizzare l'uso delle risorse e dialogare costantemente con la nostra catena di fornitura, per mantenere alta la loro attenzione sugli impatti ambientali e sociali.

Il nostro impegno verso la sostenibilità è in continuo sviluppo. Progettiamo di ridurre ulteriormente i nostri impatti ambientali e di migliorare le condizioni sociali nelle comunità con cui interagiamo, con specifici obiettivi e azioni che rispondono agli SDGs dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Grazie a tutti voi – clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni e partner – per il vostro sostegno e collaborazione continua. È solo con il vostro impegno che possiamo realmente fare la differenza nel celebrare i nostri primi 50 anni di attività e guardare con fiducia ai prossimi.

Con gratitudine,  
**Giovanni Basagni**  
Miniconf S.p.A.



*I Bambini  
ci ispirano,  
i Valori  
ci guidano*



# Gli scenari per i settori del tessile e dell'abbigliamento



Il settore tessile è da tempo oggetto di particolare attenzione e regolamentazione da parte dell'Unione Europea, per i suoi numerosi impatti sulle questioni di sostenibilità. Conseguentemente, altrettanto coinvolto risulta essere il settore che rappresenta il maggiore sbocco dei prodotti tessili, ovvero quello dell'abbigliamento. L'industria dell'abbigliamento, infatti, consuma oltre l'80% dei prodotti tessili UE.

In termini di impatti ambientali, le principali preoccupazioni includono il **consumo di materie prime** e la **produzione di rifiuti**, ai quali si aggiungono **consumi idrici** ed **emissioni di gas serra** significativi. I consumatori dell'UE generano annualmente 5,8 milioni di tonnellate di rifiuti tessili, equivalenti a circa 26 miliardi di capi di abbigliamento, con 1,7 milioni di tonnellate esportate verso paesi non OCSE – un incremento quintuplicato rispetto a venti anni fa. Tali quantità di rifiuti implicano un consumo non giustificabile di materie prime ed energia, generando impatti notevoli, come le emissioni di CO<sub>2</sub>, e sollevando questioni di equità sociale.

Il problema centrale per il settore è quindi il profilo di sostenibilità delle materie prime e l'incremento della durabilità dei capi. È fondamentale riconoscere che non esiste una fibra intrinsecamente sostenibile. Le diverse categorie di fibre – artificiali, naturali, sintetiche – hanno impatti diversificati lungo le catene del valore. In questo contesto, i sistemi di certificazione, che si sono rapidamente evoluti nel settore tessile, giocano un ruolo cruciale nel monitoraggio delle catene di approvvigionamento, fornendo specifiche adatte a ciascun tipo di fibra.

Sul fronte della durabilità, l'attenzione della normativa europea, in particolare la Strategia Europea per il Tessile Circolare e Sostenibile, è massima. **Garantire un'elevata durabilità dei capi è essenziale** per **ridurre i rifiuti** e **limitare il consumo di nuove materie prime**, un obiettivo che si allinea perfettamente con il Regolamento UE sull'Ecodesign.

Infine, non si possono trascurare le **questioni sociali**. Nella filiera globale del tessile, sono purtroppo ancora molto diffusi casi di sfruttamento e salari inadeguati. Un controllo più efficace della catena di fornitura, anche sotto il profilo sociale, è richiesto tanto dai consumatori quanto dagli strumenti normativi, come la direttiva EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive, per garantire condizioni lavorative eque lungo l'intera catena.

## Il nostro percorso di sostenibilità

**La tutela ambientale e sociale** costituisce la pietra angolare del nostro percorso di sostenibilità. Abbiamo scelto di rendicontare a tutti gli stakeholder il lavoro che abbiamo sviluppato in questo ambito, con l'obiettivo di valutare con precisione **i nostri impatti sull'ambiente e sulla società**, perseguendo un continuo miglioramento.

A questo scopo, **adottiamo gli Standard della Global Reporting Initiative (GRI)**, parametri internazionali di rendicontazione socio-ambientale, impiegati dalla maggior parte delle aziende (nella versione Universal Standard 2021).

**Operiamo quotidianamente ispirandoci ai principi di leale concorrenza, onestà, integrità, correttezza e buona fede.** Ci siamo impegnati a sviluppare un percorso di sostenibilità ben strutturato e graduale. Abbiamo iniziato da una riflessione approfondita di medio termine sulle nostre attività aziendali, che si è tradotta in una rendicontazione efficace, accurata e di valore inerente agli **aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG)**. Questo processo ci permette di identificare le aree di intervento prioritario, partendo dalla mappatura delle iniziative esistenti e dall'analisi delle criticità.

### Il percorso di sostenibilità di Miniconf

Il nostro percorso di sostenibilità è strutturato in quattro fasi principali:

- Sensibilizzazione e assessment interno
- Analisi di materialità con il coinvolgimento degli stakeholder
- Redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023
- Definizione del Piano strategico

## L'analisi di materialità

La prima fase del nostro lavoro sul Bilancio di sostenibilità ha riguardato l'analisi di materialità interna. Questo passaggio fondamentale permette di identificare i **principali impatti generati dall'azienda sull'ambiente e sulla società**, orientando così il processo di rendicontazione.

### Gli impatti

Definiamo "impatti" gli effetti, sia attuali che potenziali, che un'impresa può avere sull'ambiente e sulla società, inclusi gli effetti sui diritti umani. Questi impatti derivano dalle operazioni aziendali, dalla catena di valore, sia monte che a valle, e possono manifestarsi attraverso prodotti, servizi e relazioni commerciali. Gli impatti possono essere sia negativi che positivi, intenzionali o involontari, e possono essere reversibili o irreversibili.

**L'analisi di materialità** si è sviluppata attraverso diverse fasi. Il primo passo ha coinvolto l'organizzazione in una riunione con i responsabili delle principali funzioni aziendali, finalizzata a presentare il principio di "materialità" secondo gli **Standard GRI** nella loro nuova versione del 2021, con analisi degli impatti (sociali e ambientali) e finanziari.

Mediante un'analisi di contesto e benchmarking, abbiamo identificato una serie di impatti collegati ai principali temi di sostenibilità, su cui le prime linee aziendali hanno valutato la rilevanza con l'obiettivo di determinare le informazioni da includere nel documento.

Successivamente, è stato coinvolto un campione rappresentativo dei principali stakeholder, composto da 9 clienti trade, 7 store manager e 7 fornitori, che sono stati intervistati per identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per il settore della moda. Questa indagine si è avvalsa di un questionario basato sui dati emersi dall'analisi di benchmark e dagli Standard GRI, opportunamente modificati e integrati per adattarsi all'attività di Miniconf.

Il processo ha portato all'identificazione di **18 temi di sostenibilità** di maggiore rilievo, a cui è seguita una fase di aggregazione dei temi tra loro affini, come mostrato nella successiva tabella.

<b>Temi materiali iniziali</b>	<b>Aggregazione temi</b>
Diritti umani e pratiche di lavoro lungo la filiera	Catena di fornitura responsabile
Impatti ambientali dei fornitori	
Inclusione e pari opportunità	Benessere dei dipendenti e pari opportunità
Materiali per la logistica e packaging	Materiali per i tessuti, logistica e packaging
Materiali per i tessuti	
Consumi energetici	Energia ed emissioni
Emissioni e cambiamento climatico	
Gestione dei rifiuti	Economia circolare e rifiuti
Economia circolare ed eco-design	
Sostegno a comunità e territorio	Sostegno all'occupazione locale e al territorio
Occupazione locale	

Questo processo ha portato alla definizione di 12 temi di sostenibilità di rilievo per Miniconf e i suoi stakeholder, considerati significativi sia sotto l'aspetto degli impatti sociali e ambientali sia sotto quello finanziario.

<b>I temi materiali per tipologia</b>		
<b>Sociali</b>	<b>Ambientali</b>	<b>Economico - Gestionali</b>
Durabilità e sicurezza del prodotto	Materiali per i tessuti e il packaging	Sicurezza informatica
Benessere dei dipendenti e pari opportunità	Energia e cambiamento climatico	Etica e legalità
Formazione e sviluppo delle competenze	Economia circolare e rifiuti	Sostegno all'occupazione locale e al territorio
Salute e sicurezza dei lavoratori		
Comunicazione trasparente ed etichettatura		
Catena di fornitura responsabile		

Infine, a ciascun tema materiale sono state associate le azioni in ambito ESG intraprese da Miniconf, in linea con gli Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Obiettivi piano sostenibilità				SDGs Sustainable Development Goals - Agenda 2023 ONU	
Descrizione		Azione	Arco temp.	#	Target
TEMA MATERIALE AMBIENTALE	Materiali per i tessuti e packaging	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unificazione dei formati e delle caratteristiche delle shopper di consumo a supporto delle vendite</li> <li>Limitazione della stampa dei cataloghi di comunicazione</li> <li>Valorizzazione dei consumi dei materiali usati mediante supporto e cooperazione dei fornitori attraverso portale web</li> <li>Miglioramento dell'approvazione dei colori senza invio della prova fisica (risparmio in tempi e costi)</li> </ul>	2024 - 2025		<b>12.2 - Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali</b>
	Economia circolare e rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stampa delle sole bollette doganali relative all'importazione di capi da Paesi per cui è previsto il pagamento del dazio (risparmio di carta)</li> </ul>	2024		<b>12.5 - Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo</b>
	Energia e cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verifica del possibile utilizzo di energia diffusa prodotta dall'impianto fotovoltaico del magazzino Ferrantina 3 per il fabbisogno del magazzino Ferrantina 1 e della sede di Ortignano</li> <li>Valutazione ed eventuale realizzazione di un impianto fotovoltaico per il magazzino Ferrantina 1</li> <li>Certificazione del calcolo della Carbon Footprint di organizzazione entro il 2025</li> </ul>	2024 - 2025 Dati del 2023*		<b>13.2 - Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali</b>

*Descrizione tipologia	u.m.	2023
Prodotta (utilizzata + immessa)	kWh	257.495,75
Consumata (fabbricazioni tutte le sedi)	kWh	497.953,75
Prodotta rispetto a consumo Miniconf	%	51,71%

Obiettivi piano sostenibilità				SDGs Sustainable Development Goals - Agenda 2023 ONU		
Descrizione		Azione	Arco temp.	#	Target	
TEMA MATERIALE SOCIALE	Durabilità e sicurezza del prodotto	Miglioramento dei profili di qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento del numero dei controlli, in particolare su accessori metallici</li> <li>Calendarizzazione di una formazione ad hoc sul personale di vendita dei negozi diretti dell'azienda con l'obiettivo di migliorare l'esperienza di acquisto e il servizio al cliente</li> </ul>	2024 - 2025		12.1 - Dare attuazione al quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibile
	Benessere dei dipendenti e pari opportunità	Miglioramento dell'ambiente lavorativo e piena garanzia di tutti i diritti sul luogo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Raggiungimento della Certificazione sulla Parità di Genere</li> <li>Creazione di programmi per il reinserimento/aggiornamento post-maternità per agevolare la ripresa dell'attività lavorativa</li> <li>Fruizione di webinar per una continua e crescente percentuale di dipendenti consapevoli del tema delle pari opportunità</li> <li>Inserimento nella Library Miniconf di volumi sulle tematiche di diversità, pari opportunità e non discriminazione, per sensibilizzare i colleghi</li> </ul>	2024 - 2024		8.3 - Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione
	Formazione e sviluppo delle competenze	Aumento delle competenze dei dipendenti, con focus sul personale più giovane	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuova proposta ed attivazione di un programma di mentoring per i dipendenti più giovani: 6 nuovi percorsi da concludere entro luglio 2024</li> <li>Nuova formazione per la creazione di figure di Mentor interne</li> <li>Nuova formazione di settore con Programmi di Coaching e Cross Coaching per 2 settori aziendali (Progettazione e Merchandising, Produzione)</li> <li>Formazione per il Team Retail (Store Manager) Formazione Specialistica sulla A&amp;O doganale – creazione di figure Responsabili e referenti Formazione Tecnica Modellistica specializzata per settore Modelli e Produzione</li> <li>Progetto Giovani: 4 gruppi per stimolare l'inserimento organizzativo di nuovi progetti aziendali, legati al benessere lavorativo e al miglioramento delle relazioni</li> </ul>	2024 - 2025	 	10.2 - Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro
					4.4 - Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche -anche tecniche e professionali- per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria	

Obiettivi piano sostenibilità				SDGs Sustainable Development Goals - Agenda 2023 ONU	
Descrizione		Azione	Arco temp.	#	Target
TEMA MATERIALE SOCIALE	Salute e sicurezza dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisto di 2 esoscheletri indossabili per arti superiori da sperimentare in più fasi di lavorazione</li> <li>Acquisto di carrelli elevatori/piattaforme a pantografo dotate di fotocellula che permettono di movimentare i colli ad altezze congrue</li> <li>Valutazione, insieme al medico competente, dell'acquisto di fasce lombari da utilizzare in fase di scarico container</li> <li>Riduzione del peso medio dei colli ricevuti in produzione tramite intervento massivo direttamente sui fornitori e riduzione del peso dei colli realizzati in Miniconf</li> <li>Redazione di specifiche procedure per la movimentazione dei colli, con l'intento di far rispettare il limite di pesi sollevabili dalle varie categorie e di lavorare ad altezze idonee</li> <li>Installazione di 12 ventilatori a soffitto nei reparti cucito, controllo qualità e controllo statistico volti a migliorare il microclima nella stagione estiva</li> <li>Installazione di aste con carrucola sulle postazioni di stiratura al ferro per ridurre lo sforzo durante la movimentazione dello stesso</li> </ul>	2024 - 2025		<b>8.8 - Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori</b>
	Comunicazione trasparente ed etichettatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estensione dell'etichettatura BCI alle licenze Ducati e Roy Roger's</li> <li>Segnalazione nell'outlet online MiniconfShop dei capi BCI, iDOzero e Animal Friendly</li> </ul>	2024		<b>12.8 - Entro il 2030, accertarsi che tutte le persone, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile e di uno stile di vita in armonia con la natura</b>

Obiettivi piano sostenibilità				SDGs Sustainable Development Goals - Agenda 2023 ONU	
Descrizione		Azione	Arco temp.	#	Target
TEMA MATERIALE GOVERNANCE	Sicurezza informatica	Minimizzazione dei rischi legati alla cyber security	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementazione di una nuova policy di sicurezza per impedire l'utilizzo di unità storage esterne (es: chiavette USB) non autorizzate via Windows GPO e/o Sophos Endpoint</li> <li>Riduzione da 6 a 3 mesi della policy aziendale della disattivazione degli account non utilizzati.</li> <li>Riduzione da 6 a 3 mesi della policy aziendale del cambio password</li> <li>Valutazione strumento di amministrazione centralizzata per i dispositivi mobile aziendali</li> <li>Valutazione dell'adozione di una diversa configurazione della crittografia dei dati estendendola anche ai dischi di tutti i laptop aziendali</li> </ul>	2024 - 2025	 <b>16.10 - Proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali</b>
	Etica e legalità	Associare la conformità normativa collaborando con i fornitori per la condivisione degli stessi principi e obiettivi strategici	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementazione del Modello Organizzativo 231</li> <li>Aggiornamento Codice di Condotta e procedure certificazione in itinere</li> </ul>	2024	 <b>16.5 - Sostanzialmente ridurre la corruzione e le tangenti in tutte le loro forme</b>
	Sostegno all'occupazione locale e al territorio	Promozione di opportunità di lavoro per i membri della comunità e sviluppo di progetti a favore del territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione relativa alla sostenibilità nel settore tessile nelle scuole secondarie del territorio</li> </ul>	2024	 <b>11.4 - Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale</b>



**CAP 01**

**La nostra  
identità**

## 1.1 - Il modello di business

**Miniconf S.p.A.** è un'azienda attiva da cinquant'anni nella **produzione e distribuzione di capi di abbigliamento per bambini e ragazzi nella fascia 0-16 anni**. Siamo nati negli anni Settanta come piccolo laboratorio artigiano e oggi, mantenendo salde radici a Ortignano Raggiolo, in provincia di Arezzo, siamo una **realtà multibrand e multicanale** presente in diversi mercati esteri, dalla Spagna al Regno Unito, dalla Russia alla Francia, all'Area Balcanica.

Capi realizzati ogni anno (media)	Store, shop e corner (media)	Filiali commerciali all'estero
<b>6 milioni</b>	<b>2.500</b>	<b>3</b>

Realizziamo e distribuiamo circa 6 milioni di capi l'anno. All'origine del nostro lavoro c'è un'attività di **progettazione**. A questa segue la **campionatura dei prodotti**, realizzata esternamente ma presidiata da risorse interne, la **vendita su campionario** e la successiva **produzione** dei capi ordinati in fase di campagna vendita.

Nella Sede di Ortignano (AR), svolgiamo anche le attività che chiudono il ciclo di produzione: il **controllo qualità**, l'eventuale **riparazione dei capi** (che può prevedere pratiche quali cucito e smacchiatura), lo **stiro**, il **confezionamento** tramite imbustatrici e, infine, la preparazione degli **ordini ai clienti**.

Il ciclo di lavorazione dei capi di abbigliamento si conclude con lo stoccaggio dei prodotti finiti presso i capannoni aziendali siti a La Ferrantina, località vicina alla sede principale, cui segue la successiva spedizione verso i punti vendita, realizzata dai nostri partner logistici.

All'interno dell'headquarter sono presenti le attività di progettazione, produzione, le funzioni amministrative, commerciali, marketing, IT e HR, insieme alle Direzioni.

Nel nostro portfolio contiamo diversi marchi di proprietà – **Sarabanda, Minibanda e iDO**, differenziati in base all'identità stilistica – e altri in licenza, realizzati in collaborazione con brand come Superga e Ducati che hanno puntato sul nostro know-how pluri-decennale per presidiare il mercato dell'abbigliamento destinato ai più piccoli.



## I Marchi



# sarabanda

**Sarabanda** – “Ogni giorno è un momento speciale” è un marchio dalla forte identità stilistica, caratterizzato da capi curati in ogni dettaglio, sicuri e comodi. Lo sguardo della label è rivolto alla moda e alle tendenze del momento. Tutti gli articoli sono facilmente coordinabili e progettati per ogni occasione d’uso: dalla scuola, al gioco, alla cerimonia.



# minibanda

**Minibanda** – “Stile che emoziona” è il nostro marchio che veste i più piccoli, con collezioni da 0 a 24 mesi.



# iDO

**iDO** – “Everyday Style” è un brand dal gusto moderno e cosmopolita, pensato per bambini vivaci e sempre in movimento. Capi durevoli e di qualità, sono disegnati da un team interno di stilisti che studiano e interpretano le tendenze della moda internazionale, adattandole alle esigenze dei più piccoli. I piccolissimi, da 0 a 24 mesi, possono contare sulla linea **iDOmini**.



# dodipetto

**Dodipetto** – “Fashion Forward” realizza capi versatili, adatti a ogni momento della giornata, con un ottimo rapporto qualità/prezzo e una particolare attenzione ai metodi e ai processi di produzione. Le collezioni, basate sul concetto di total look, sono arricchite dalla proposta per neonati **Mignolo**.



# SUPERGA® KIDSWEAR

**Superga Kidswear** – è la nostra 1<sup>a</sup> licenza: un accordo che ha permesso allo storico marchio piemontese di debuttare nel settore dell’abbigliamento per l’infanzia. La label sviluppa collezioni boy e girl dai 3 ai 14 anni ed è composta da capi iconici, che traducono l’essenza del marchio Superga secondo i codici del kidswear.



# DUCATI

**Ducati** – Per ragazzi che faranno strada” entra, a partire dalla collezione autunno/inverno 2022, a far parte del nostro portfolio brand. Si tratta di una linea dall’animo comodo e sportivo, composta da pezzi dedicati ai ragazzi dai 3 ai 16 anni, oltre che da una proposta newborn.

Miniconf è una realtà multicanale. I **negozi monomarca** hanno come insegna un brand di proprietà e possono essere in franchising o a controllo diretto; fra quest'ultimi si annoverano sia gli outlet, che propongono in offerta le collezioni delle stagioni precedenti, sia gli store monomarca tradizionali che espongono i capi delle collezioni correnti.

Lavoriamo inoltre con un ampio ventaglio di **clienti multimarca**, fra cui punti vendita all'ingrosso, negozi al dettaglio e grandi magazzini. Ai negozi fisici affianchiamo i **canali digitali**, sia marketplace di altri operatori sia gli store digitali delle nostre label.

Tanto la presenza fisica diretta quanto quella digitale ci hanno permesso di definire un **target primario** di clientela: **genitori** (in particolare mamme) **frai 30 e i 45 anni, con buona propensione all'acquisto di abbigliamento per bambini** – classificabili come medio-alto spendenti – **che prestano particolare attenzione a stile e qualità, oltre che a durabilità e comodità dei capi**. Particolare rilevanza nell'acquisto dei nostri brand riveste inoltre la funzione del regalo.

## 1.2 - 50 anni di crescita e innovazione

Miniconf nasce nel 1973 da un'intuizione di Giovanni Basagni. Il fondatore del gruppo decide di cogliere l'opportunità offerta da un ordine su commissione di **"Trentamila camicie a mille Lire"** e lascia il suo precedente lavoro. In pochi anni quello che era un piccolo laboratorio artigiano diventa un'importante realtà produttiva tanto da superare, negli anni Ottanta, i 100 collaboratori.

Negli anni Novanta, quando la globalizzazione è ancora agli albori, Miniconf si proietta verso l'Asia dando il via a una de-localizzazione produttiva in Cina. Il fatturato supera i 20 milioni e continua a crescere nel nuovo millennio quando l'Azienda, sempre scommettendo sull'innovazione, investe nel digitale, intraprendendo una strategia multicanale.



**30mila camicie a 1000 lire: l'opportunità da cui è nata Miniconf**



Campagna pubblicitaria "6 camicie per 6 gemelli" per 1984

Nel 2009 viene aperta la prima filiale estera in Spagna, nel 2013 una seconda in Russia. Nello stesso anno, in occasione del quarantennale dalla fondazione di Miniconf, **il Presidente Giovanni Basagni viene nominato Cavaliere del Lavoro**.

L'espansione su nuovi mercati, la nascita di nuovi brand e collaborazioni portano Miniconf a iniziare un percorso dedicato alle licenze. La crescita dell'Azienda prosegue senza perdere di vista l'impegno verso collaboratori e partner: nel 2019 nasce il progetto **Miniconf Academy** dedicato alla formazione dei dipendenti e, nello stesso anno, viene redatto il **Manifesto d'Impegno**, un percorso di riduzione dell'impatto ambientale sorretto da azioni concrete. Entrambe queste iniziative rappresentano la formalizzazione di un impegno pluridecennale verso la crescita delle persone e della sostenibilità. Passi importanti, che hanno confermato la volontà dell'Azienda di intraprendere un percorso sostenibile, che ha condotto alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023.

Siamo arrivati così a **festeggiare 50 anni di attività** con la volontà di investire sulla **crescita sostenibile**, grazie a una squadra di 357 persone che lavorano fra gli store di proprietà, la sede centrale di Miniconf S.p.A., tutti i dipendenti, comprese le risorse stagionali e le filiali Miniconf Iberica (Spagna), MinRus (Russia), Minstyle (Regno Unito) e Miniconf Shanghai (Cina).

## Timeline

**1973**

Giovanni Basagni decide di cogliere l'opportunità rappresentata da un ordine su commissione di **Trentamila camicie a mille Lire** e fonda Miniconf con la liquidazione dal precedente lavoro.

Il piccolo laboratorio artigiano, con 6 dipendenti, consegna la sua **prima collezione di camicie per bambini**.

L'Azienda sceglie di investire i propri sforzi sullo sviluppo commerciale, delegando a terzi la fase produttiva.

**Anni '90**

Miniconf è tra le prime aziende italiane a scegliere di delocalizzare la produzione in Cina (1992). In questi stessi anni **nascono i marchi Sarabanda e Dodipetto**, che ottengono subito un eccellente riscontro. Il fatturato supera i 20 milioni di euro.

**2009**

La Spagna è il mercato scelto per fondare la prima filiale estera: **nasce Miniconf Iberica**.

**2011**

**Nasce il marchio iDO** accompagnato dallo slogan "Everyday style".

**2019**

Insieme al business e all'innovazione cresce anche l'impegno etico: nasce il progetto **Miniconf Academy per la formazione** interna e viene redatto il **Manifesto d'Impegno**, una strategia per la sostenibilità.

**2021**

Al via **nuove collaborazioni**: Ducati, FIAT 500 e FIAT Nuova 500, Bing, Emoji e la prima licenza Superga kidswear.

**Anni '80**

L'Azienda conta 105 dipendenti e il **business cresce**, anche grazie agli investimenti pubblicitari: i sei gemelli Giannini, nati dal primo parto plurigemellare in Italia, diventano testimonial Miniconf.

**1985**

Miniconf decide di progettare e produrre anche i propri tessuti, allo scopo di realizzare un prodotto in grado di **rispondere alle esigenze dei più piccoli**, in un momento in cui la moda era focalizzata sul mondo adulto.

**1998**

L'Azienda apre al canale dettaglio, puntando sul **marchio Miniconf**.

**2000**

Miniconf continua a puntare sull'innovazione e sul digitale, caratterizzandosi come **impresa multibrand e multicanale**.

**2013**

Si festeggiano i primi quarant'anni e il presidente **Giovanni Basagni viene nominato Cavaliere del Lavoro**. L'espansione all'estero continua e viene costituita **MinRus**, la prima filiale in Russia, a Mosca.

**2020**

**Minibanda**, label dedicata ai **piccolissimi da 0 a 24 mesi**, diventa un marchio autonomo. L'Azienda continua a investire sulle proprie persone, con il programma di benessere aziendale Miniconf People.

**2023**

Miniconf festeggia **50 anni di attività**, in un esercizio che sarà oggetto del primo **Bilancio di sostenibilità**.

## 1.3 - I valori e le persone al centro



*Il futuro di Miniconf,  
così come quello di un Paese,  
sono i bambini.  
Non credere nei bambini  
significa non credere nel futuro*

Giovanni Basagni  
Presidente Miniconf

### La nostra mission

**Vogliamo rendere i giorni di ogni bambino più belli e comodi possibile:** da piccoli si ha già un bel da fare per diventare grandi. Ecco perché quello che si indossa deve valorizzare la personalità, adattandosi alle diverse occasioni e, soprattutto, a ogni esigenza personale e di crescita. Scegliamo materiali e processi di lavorazione sicuri. Pur avendo caratteristiche diverse, i nostri marchi condividono le stesse politiche e lo stesso impegno per la riduzione del loro impatto ambientale.

### La nostra vision

**Puntiamo a essere tra i preferiti nel guardaroba di ogni bambino sin dalla nascita:** vogliamo consolidare e sviluppare il nostro ruolo come punto di riferimento del kidsweat, dando a ogni nostro brand la forza di un lovemark: offrire emozioni e creare relazioni sempre più strette e vere con le Persone. Continueremo a lasciarci ispirare dai piccoli, ascoltando il mercato, i partner e i dipendenti con il massimo dell'attenzione.



### Rispetto, Lealtà e Trasparenza



**I nostri valori rappresentano gli ideali, la cultura dell'azienda rappresenta il modo in cui tali valori sono vissuti e si traducono in comportamenti concreti**

Nei suoi 50 anni di attività Miniconf è stata guidata da una vision e una mission chiare, sostenute da valori solidi costruiti intorno a tre cardini: **rispetto, lealtà, trasparenza, che generano il forte senso di appartenenza che contraddistingue la nostra realtà.**

Abbiamo creato un modello di business che si basa sulla costante ricerca **dell'equilibrio tra etica e mercato.** Al centro del modello ci sono le persone e l'ambiente in cui vivono, lavorano e crescono le loro famiglie.

Le nostre radici sono nella valle del Casentino, fra colline coperte da una fitta vegetazione e boschi che alimentano il rispetto per la natura e per il territorio. Da questa zona arrivano gran parte dei nostri collaboratori e su queste radici si innesta da decenni la condivisione di uno stesso patrimonio di valori.

Mettere le persone al centro significa lavorare per aumentarne il benessere, valorizzarne il talento e porre la massima attenzione alla sicurezza di chiunque entri in contatto con noi, come collaboratori, fornitori e tutti coloro che acquistano e soprattutto indossano i nostri capi di abbigliamento.

BUSINESS



VALORI

### Connubio distintivo

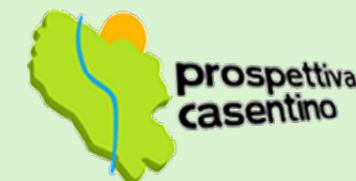
### Il coinvolgimento degli stakeholder

Il dialogo e l'attenzione verso gli stakeholder che partecipano ogni giorno alle nostre attività si traducono in **pratiche concrete per il loro coinvolgimento.** Il **rapporto con i dipendenti** è alimentato dal portale aziendale che li informa costantemente su quanto accade in Azienda. Per quanto riguarda i **clienti trade** (punti vendita e distributori), siamo impegnati a comprendere l'evoluzione dei loro bisogni, studiando insieme una strategia per migliorare la competitività della filiera. Sotto questo aspetto, svolge una funzione importante il nostro **portale BtoB, PartnerLab**, attraverso il quale dialoghiamo con i clienti trade, offrendo servizi, tra cui i riassortimenti, il monitoraggio del sell out, il controllo delle spedizioni e della documentazione, i servizi di formazione e marketing.

**partnerlab**  
INSIEME PER CRESCERE.

**La partnership con i negozianti** è fondamentale anche per scambiare informazioni relative ai temi di sostenibilità che i clienti finali ritengono più rilevanti e alle modalità con cui questi dovrebbero essere affrontati.

Un altro canale di informazione e confronto riguarda gli **Istituti di credito.** Il Direttore generale Finance, HR, IT condivide con i referenti dei vari istituti i risultati e le politiche aziendali, recependo dalle banche l'andamento del mercato in generale, le best practices (anche in tema di sostenibilità) e l'evoluzione dell'importanza dei vari indicatori chiave (KPI) con cui le aziende vengono valutate. Ulteriori attività di dialogo con gli stakeholder riguardano **il territorio in cui Miniconf è nata** e continua ad operare. Collaboriamo, infatti, con **Prospettiva Casentino**, associazione di imprenditori locali che ha come obiettivo lo sviluppo sostenibile del territorio casentino, con particolare riferimento alla scuola.



Supportiamo inoltre il Comune e la Scuola di Ortignano Raggiolo (AR), per dare un sostegno concreto alle scuole e alle comunità locali, appoggiando al contempo numerose associazioni, con particolare focus alle attività dedicate ai bambini e alla promozione del territorio.

Il nostro modello aziendale si basa **sull'innovazione e sul dialogo**, secondo il principio **dell'ascoltare bene e rispondere meglio.** L'ascolto dei suggerimenti avanzati dai collaboratori e dell'opinione dei clienti e consumatori ci ha permesso di cogliere i segnali del mercato, crescere e migliorarci, grazie alla propensione verso il cambiamento e l'innovazione.

Per raggiungere questo risultato è stato necessario un solido presidio della filiera da monte a valle. Abbiamo la competenza necessaria per confrontarci con i fornitori sulle attività svolte all'esterno, sorvegliando le fasi del processo e accompagnando ogni capo, dal design alle mani del cliente finale.



*La capacità di leggere i segnali deboli è fondamentale*

Giovanni Basagni  
Presidente Miniconf

L'attenzione al "come" si produce un capo in ogni sua fase diventa uno strumento essenziale al servizio della sostenibilità. **Creare abiti di qualità** che resistono all'uso e non si consumano in pochi lavaggi significa **limitare lo spreco e, quindi, l'inquinamento**. I nostri capi possono essere riutilizzati per più di una stagione, passati tra fratelli, sorelle e amici riducendo l'impatto legato al "fine vita" dei prodotti.

## 1.4 - La governance



La nostra governance si fonda sull'azione e l'interazione di 3 organi: il **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, il **Comitato strategico** e il **Comitato direttivo**.

Il Comitato strategico è stato introdotto nel 2022, mentre il Comitato direttivo è da sempre attivo in azienda. Entrambi sono stati ufficializzati dal CdA nel 2024.

Il CdA è l'organo di governo e approva, con eventuali correzioni, le linee strategiche presentate dal Comitato strategico, che è l'organo d'indirizzo. Quest'ultimo ha il compito di redigere le linee strategiche che rappresentano le fondamenta del Piano di Sviluppo triennale, aggiornato ogni anno. L'attuazione del Piano (delineato in dettaglio nel box seguente) è responsabilità del Comitato direttivo.

Il CdA supervisiona le decisioni e le azioni del Comitato direttivo e del Gruppo Sostenibilità – per gli aspetti di sua competenza – in merito agli impatti economici, ambientali e sociali dell'Azienda.

### Il Piano di sviluppo e di sostenibilità

Ogni decisione presa in Miniconf si basa sul Piano di Sviluppo Aziendale, approvato dal CdA il quale è chiamato anche a proporre eventuali modifiche. Nel Consiglio sono presenti anche consulenti esterni che hanno il ruolo di mettere alla prova la solidità e la coerenza del Piano stesso. In parallelo, viene condotto un "rolling" del Piano: il CdA analizza eventuali scostamenti e individua azioni correttive ai vari progetti.

Oltre a delineare l'evoluzione futura del business, il Piano di Sviluppo contiene anche una sezione dedicata esplicitamente alla sostenibilità – che prende forma in un Piano di sostenibilità – il cui coordinamento è affidato al **Gruppo Sostenibilità**. Questo si riunisce circa 6/8 volte all'anno, facendosi carico di coordinare l'attuazione delle linee guida del Piano di sostenibilità e riportando formalmente al CdA 2 volte all'anno. Il Gruppo è composto da diverse figure chiave della vita aziendale: Amministratore Delegato (AD), Responsabile ambientale, Responsabile marketing, Trade marketing specialist, insieme a un consulente esterno specializzato in compliance, qualità, sicurezza e sostenibilità.

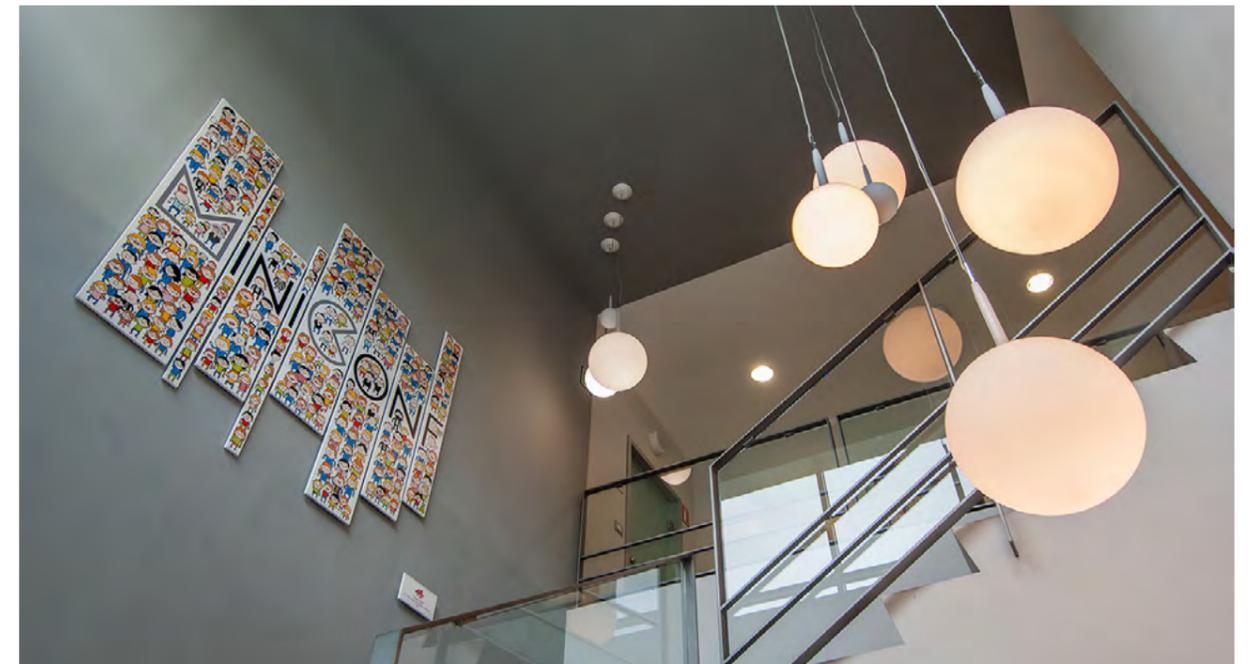
Attraverso l'approvazione e il controllo dell'implementazione del Piano di Sostenibilità, il CdA delega al Gruppo Sostenibilità la responsabilità della gestione degli impatti di sostenibilità ambientali, sociali e di governance (ESG).

Sulle questioni di sostenibilità non è prevista una formazione specifica all'interno del CdA; questa, tuttavia, avviene nella pratica grazie allo scambio continuo di formazione/informazione nel Gruppo Sostenibilità, di cui fa parte anche l'AD e Presidente del CdA.

Guardando in dettaglio al funzionamento della governance interna, il **Consiglio di Amministrazione**, come previsto dallo statuto aziendale, è eletto ogni 3 anni dall'assemblea dei soci. Il CdA è composto da **4 membri con diritto di voto** e **2 consulenti esterni**, indipendenti e scelti in base alle loro competenze e alla conoscenza dell'azienda, che partecipano al Consiglio ma non hanno diritto di voto.

Tali figure sono state introdotte a partire dal 2015, a seguito del percorso Elite di Borsa Italiana (finalizzato alla formazione delle imprese per il loro avvicinamento al mercato dei capitali), con l'obiettivo di garantire una presenza indipendente all'interno del Consiglio.

Sono presenti nel CdA **3 membri esecutivi** e **3 membri non esecutivi**, ovvero non impegnati in attività all'interno dell'Azienda. I 4 membri con diritto di voto sono anche soci dell'azienda e 3 di questi hanno cariche aziendali – si tratta nello specifico dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Finance, HR, IT e del Responsabile sicurezza delegato dal Datore di Lavoro. I 2 consulenti esterni sono, invece, indipendenti e hanno il ruolo di mettere alla prova, verificandone l'efficacia, le strategie aziendali.



Il presidente del CdA e fondatore dell'azienda ricopre anche il ruolo di **Amministratore Delegato**, oltre a presiedere il Comitato strategico. Il CdA delega il monitoraggio e l'implementazione del Piano di sviluppo - e del relativo Piano di sostenibilità - al Comitato direttivo.

L'attività di controllo sul CdA è esercitata da un **Collegio sindacale** composto da 3 sindaci, che non hanno altri tipi di relazione con l'azienda.

Il **Comitato strategico** si riunisce circa una volta al mese ed è composto dall'Amministratore Delegato e dai 2 Direttori generali. L'AD è il presidente di tale Comitato che si avvale per temi specifici di consulenti esterni (diversi da quelli che compongono il CdA) o del supporto di collaboratori aziendali.

Il **Comitato direttivo** è presieduto dai 2 Direttori generali, che assieme all'AD e al Chief Operative Officer (COO) sono i membri fissi dell'organo: in questo modo, sono rappresentate tutte le direzioni aziendali. Il Comitato direttivo si riunisce circa ogni 2 settimane; in tale occasione vengono spesso convocati altri collaboratori al fine discutere e prendere decisioni su temi specifici.

Fra gli altri organi che contribuiscono alla vita aziendale, è importante segnalare la presenza di una RSU (o **Rappresentanza Sindacale Unitaria**), composta da 6 persone elette da tutti i lavoratori iscritti e non iscritti al sindacato. Il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** è 1, nominato dal Datore di Lavoro per coordinare, sotto la responsabilità aziendale, il servizio di prevenzione e protezione.

## Politiche di remunerazione



Il CdA di Miniconf **non prevede retribuzione variabile**, né altri emolumenti collegati a obiettivi specifici e pertanto non ha un sistema di valutazione della performance. I 2 membri che ricoprono il ruolo di presidente e vicepresidente hanno il compenso di Amministratori. Gli altri 2 membri con diritto di voto hanno un compenso fisso per tale ruolo, così come quelli senza diritto di voto.

A livello aziendale, **le politiche retributive sono definite dal Direttore Generale Finance, HR, IT assieme alla Responsabile delle risorse umane**. Solo nel caso dei Direttori di area la procedura prevede la consultazione dell'Amministratore Delegato e del CdA.

Le politiche retributive sono basate sul ruolo/livello ricoperto in azienda e sulla strategicità di tale ruolo. Ogni anno, l'azienda organizza un **people development process (PDP)**: si tratta della compilazione di schede di valutazione annuale relative alla performance delle risorse. Grazie a questo strumento la Direzione valuta, assieme alla Responsabile delle risorse umane, eventuali modifiche su propria iniziativa e su sollecitazione del Direttore o del Responsabile dell'area. Per i nuovi inserimenti in azienda, la Responsabile delle risorse umane si consulta, invece, con vari consulenti a cui può essere affidata una ricerca sulla retribuzione "di mercato" del profilo desiderato.

Nella nostra attenzione a coniugare business ed etica, lavoriamo quotidianamente per mantenere la trasparenza e la massima **conformità a leggi e regolamenti**.

Per quanto riguarda tutti gli stakeholder, siamo determinati a mantenere un **atteggiamento trasparente** fornendo loro gli elementi per valutare eventuali conflitti di interesse. All'interno dell'Azienda, invece, le criticità sono riportate direttamente al Comitato direttivo senza una procedura formalizzata. I membri della RSU, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il Responsabile delle risorse umane sono i referenti attraverso cui i dipendenti possono sollevare criticità.

Nel dicembre del 2023 sono state attivate le procedure previste dalla normativa **Whistleblowing**, finalizzate alla segnalazione di illeciti di interesse generale nell'ambito di un contesto lavorativo. In parallelo, stiamo lavorando per la formalizzazione del nostro impegno in tema di responsabilità amministrativa e abbiamo valutato l'introduzione del **Modello organizzativo 231** rivolgendoci a consulenti esperti in materia.



Abbiamo prontamente rivisto i nostri processi al fine di evitare che tali errori si possano ripetere.

Ci siamo dotati di una **Politica ambientale** con cui concretizziamo il nostro impegno nel cercare le migliori soluzioni per quanto riguarda l'ecodesign dei capi, il rispetto delle normative ambientali e gli sforzi per contenere gli impatti dei prodotti lungo tutto il loro ciclo di vita. Siamo **certificati 14001 dal 2003**. A questo si aggiunge il **Codice di Condotta** rivolto ai fornitori e dipendenti.

Il nostro impegno ci ha permesso di contenere il numero di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti che nel 2023 sono risultati pari a 2. Nessun caso ha comportato sanzioni non monetarie, mentre i 2 succitati procedimenti dell'Agenzia delle Dogane hanno portato ad ammende per un totale di 5.000 euro. Si tratta di una violazione amministrativa relativa all'incompletezza di informazioni sulle merci in dogana e di una mancata corrispondenza fra i valori in fattura.



# CAP 02

## Personne

## 2.1 - Le persone al centro

Le persone sono un ingrediente essenziale del successo di Miniconf. Per questo, siamo determinati a creare opportunità di **crescita professionale**, in un ambiente lavorativo che promuova le pari opportunità e favorisca una cultura inclusiva e coinvolgente, basata sullo sviluppo delle competenze. Ad ogni dipendente e collaboratore chiediamo di comportarsi con lealtà, rispetto, trasparenza, per garantire una collaborazione efficace e duratura.



*Nessun uomo è un'isola*

John Donne

Alla base del rapporto fra Miniconf e le sue persone vi sono **un dialogo e una comunicazione trasparente**: tutte le procedure aziendali e quelle relative alle risorse umane sono diffuse tramite il **portale aziendale** e vengono condivise con ogni nuova risorsa dell'organizzazione. Nello stesso portale è possibile reperire anche altre informazioni importanti per il lavoro

quotidiano, come l'organigramma aziendale, il **Sistema Gestione Ambientale (S.g.A.)**, le procedure del **sistema di gestione ISO 14001 e la Politica Ambientale**.

Il resto delle comunicazioni - insieme alla gestione dei giustificativi, di ferie, trasferte e del welfare - si trovano all'interno dell'applicativo **HR Infinity Zucchetti**.

L'attenzione verso le persone che lavorano con noi inizia dalla fase di **selezione del personale**. Quando avviamo il recruiting di nuova risorsa, elaboriamo per prima cosa un **job profile** del candidato e avviamo una campagna di ricerca diretta tramite i canali di head hunting e/o banche dati interne, utilizzando in parallelo altri strumenti come LinkedIn.



*Opera in legno regalata dai Dipendenti in occasione del 50° Anniversario*

Durante il primo step di selezione, se i candidati non provengono da zone limitrofe, il colloquio si svolge da remoto con le HR, insieme al responsabile dell'area di riferimento. Se i candidati sono residenti nella zona il colloquio avviene in presenza. Il secondo step, che analizza la rosa di candidati più in linea con la selezione, è caratterizzato da un incontro in azienda.

La scelta del candidato si basa sulle competenze tecniche, relazionali e sulla vicinanza ai valori aziendali. I nuovi assunti vengono accompagnati con un **percorso di onboarding** di circa un mese e mezzo che prevede la conoscenza aziendale (settori e processi) e l'inserimento nello specifico ruolo. Miniconf crede nella necessità di instaurare rapporti di lungo periodo e di fiducia reciproca con tutti i suoi partner.

Cerchiamo inoltre di instaurare un **rapporto di continuità** anche con le nostre risorse stagionali, occupate principalmente nelle attività di attraversamento interno delle merci e nelle spedizioni, riattivando contratti stagionali principalmente con le medesime risorse.

Data la peculiarità del nostro territorio e l'esperienza degli ultimi anni nell'attività di recruiting, l'azienda ha deciso di intraprendere **percorsi di crescita delle risorse interne**, per ricoprire anche ruoli di responsabilità.

Nel caso non siano individuabili risorse interne, viene intrapresa una ricerca più ampia sul territorio, per poi ampliare il recruiting fuori dal territorio.

**L'impegno alla valorizzazione del territorio e della sua comunità** si riflette nei nostri numeri.

Le posizioni con un ruolo di responsabilità ricoperte da risorse locali (Casentino) sono l'81%, mentre quelle ricoperte da risorse esterne, cioè provenienti da fuori vallata, il 19%.

Gli operai assunti nell'anno 2023 sono per il 97% del territorio limitrofo (questo dato è significativamente influenzato dalle assunzioni di personale stagionale).

Le assunzioni con la qualifica di impiegato, per l'anno 2023, sono per un 3% riferite a risorse del territorio.

Nei dati 2023 sono presenti 37 nuove assunzioni che si riferiscono ad impiegati (commessi/e), assunti nei punti vendita aziendali dislocati sul territorio nazionale e quindi distanti dalla sede centrale.

## 50° anniversario di Miniconf

Nel 2023, anno del nostro 50° anniversario, abbiamo avuto l'occasione di lanciare iniziative e progetti finalizzati ad aumentare il benessere delle nostre persone e a consolidare la cultura aziendale basata sulla collaborazione e sul dialogo interno ed esterno.

In particolare, abbiamo previsto:

- una nuova **zona di ristoro esterna** per i dipendenti dei magazzini Ferrantina presso la zona di Ferrantina 3;
- nuove tende in tutta l'area mensa aziendale;
- l'installazione della **mostra fotografica**, in collaborazione con **FIAF (Federazione Italiana Associazioni Fotografiche)** di Bibbiena (AR), negli spazi interni ed esterni dell'azienda;
- l'installazione di **macchine da cucire storiche** nei vari settori aziendali;
- l'organizzazione dell'**Open Day Miniconf**, (17 giugno 2023), con apertura dell'Azienda al territorio e alle famiglie dei dipendenti (abbiamo accolto circa 600 ospiti esterni);
- il progetto "6 Camicie raccontano la nostra storia", in collaborazione con gli studenti del Polimoda. Sono state realizzate 6 camicie da bambino che raccontano le diverse decadi della nostra storia: 1 camicia per decade, a partire dagli anni '70, a cui si aggiunge una sesta camicia, dedicata al futuro. Le 6 camicie, disegnate dagli studenti di design di Polimoda e realizzate dalle sarte Miniconf, sono ispirate alle camicie che negli anni 80 hanno vestito i 6 gemelli Giannini, in una campagna di comunicazione che ha segnato gli esordi della nostra storia. A seguito dell'iniziativa è stata lanciata un'operazione di crowdfunding a favore dell'ospedale pediatrico Meyer, di cui Miniconf ha lo status di Azienda Amica, poiché da molti anni fornisce i kit di prima accoglienza ai bambini e alle loro famiglie;
- il progetto "Festeggiamo insieme i 50 anni di storia" che si è concretizzato, il 22 settembre 2023, con un evento per i 50 anni Miniconf, a cui hanno partecipato tutti i dipendenti, i pensionati, la rete vendita e i partner.



Accanto ad un'accurata valorizzazione delle risorse in fase di assunzione e alla creazione di opportunità per la crescita professionale dei dipendenti, una parte importante della nostra attenzione riguarda il **welfare**. Abbiamo infatti un piano welfare, attivo per tutti i dipendenti che contrattualmente rientrano nei parametri stabiliti secondo gli accordi di contrattazione di 2° livello. Illustriamo nel box sotto i servizi offerti tramite piattaforma aziendale:

## La piattaforma di welfare e i benefit

I servizi offerti includono:

- Rimborso per l'istruzione dei familiari
- Voucher carburante, spesa e altro
- Rimborso della spesa per la mensa scolastica
- Pacchetti viaggi, divertimento e benessere
- Rimborso per baby-sitting e assistenza anziani
- Salute, visite, esami e servizi sanitari
- Abbonamenti a palestre, piscine e altre attività sportive
- Tempo libero, cinema, musei e altro (voucher per ingressi).

Viene riconosciuto un importo di 450 euro per i dipendenti con anzianità di servizio maturata di almeno 12 mesi; 350 euro per quelli con anzianità compresa tra 6 e 12 mesi; 250 euro per coloro che hanno anzianità tra 4 e 6 mesi.

Il rinnovo della contrattazione di 2° livello, avvenuta a dicembre 2023, ha portato all'introduzione, per l'anno 2024, di due bonus: un bonus per il pensionamento, destinato ai dipendenti (fissi e stagionali) in uscita e un bonus nascite per i dipendenti (fissi e stagionali) neogenitori.



## Sosteniamo i costi del pre e post scuola del vicino plesso scolastico per agevolare la gestione dei figli da parte dei dipendenti genitori

Altro elemento importante per l'Azienda è la **conciliazione fra vita privata e lavoro dei dipendenti**. Miniconf offre infatti la possibilità di **lavorare part-time** ove richiesto, per particolari esigenze familiari e in relazione all'impatto che tale richiesta ha sull'area di riferimento e sull'organizzazione aziendale.

Per le neomamme, questo strumento è concesso fino al primo anno di età dei figli. Al termine del part-time è concessa la possibilità di variare l'orario di entrata e di uscita 08:00 - 16:30, per migliorare la gestione dei figli (fino alla conclusione della scuola primaria).

In linea con questo obiettivo, sosteniamo economicamente il **plesso scolastico di San Piero in Frassinò** (Ortignano Raggiolo AR), a copertura dei costi di gestione del servizio giornaliero pre e post scuola (fascia oraria 7.30-8.00 entrata, fascia oraria 16.30-17.00 uscita).

Abbiamo poi previsto per i dipendenti la cui mansione può essere svolta anche da remoto la possibilità di accedere allo **smart working**, compatibilmente con la nostra policy aziendale, allargando la possibilità di effettuare fino a due giorni di smart working a settimana in caso di malattia dei figli (entro 13 anni di età) per le mamme e i papà.

Come da policy aziendale HR è possibile usufruire per il personale degli uffici della **flessibilità in entrata** di 30 minuti, con il recupero giornaliero in uscita.

Abbiamo voluto misurare l'efficacia delle nostre iniziative conducendo, nel 2023, un'**analisi da stress - lavoro correlato**, che non ha documentato particolari criticità e ha evidenziato come i **dipendenti siano soddisfatti** del proprio ambiente lavorativo, non percependo eccessivi carichi o pressioni.

Dall'analisi sono emersi anche alcuni fattori che contribuiscono al benessere dei dipendenti di Miniconf, su cui continueremo ad investire in futuro. Si tratta in particolare della **qualità delle relazioni interne** e del **clima di collaborazione** che si respira in azienda. Lavorare in Miniconf significa infatti far parte di una squadra coesa e motivata, dove si può esprimere le proprie potenzialità, proposte e ricevere feedback. Essere un'azienda che valorizza le persone e le accompagna nel loro percorso professionale e personale, significa per noi continuare a offrire loro opportunità di crescita e ascolto.

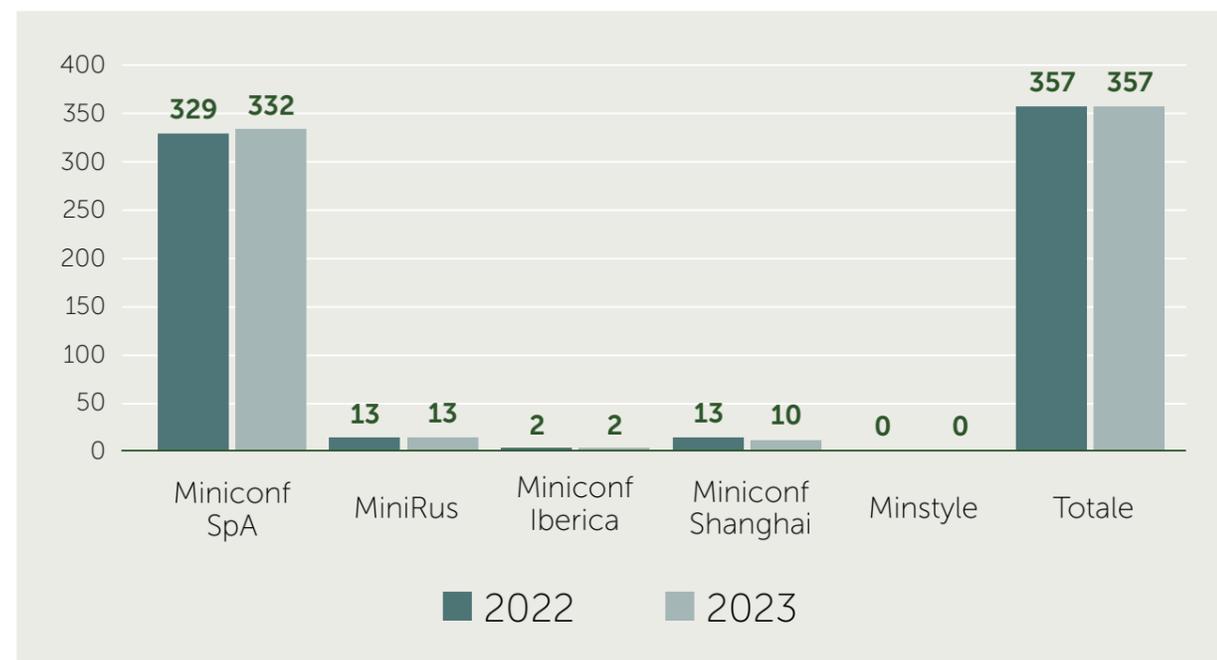
### Miniconf per la cultura

Abbiamo previsto iniziative di promozione della cultura con una **library aziendale**. All'interno della sede centrale, infatti, è stata allestita una biblioteca dedicata interamente ai dipendenti, con la finalità di mettere a disposizione i volumi di interesse, sia acquistati da Miniconf (su suggerimento dei dipendenti), sia condivisi direttamente dagli stessi. Nel 2023, la biblioteca conta circa 60 volumi che coprono tematiche di tipo tecnico, soft skills e attualità.

Un'altra importante attenzione per i dipendenti e per la crescita delle competenze sul territorio riguarda la possibilità di accedere a **borse di studio per i figli dei dipendenti in collaborazione con Intercultura**, al fine di sostenere l'esperienza di studio all'estero. L'iniziativa dedicata ai giovani e riservata ai figli dei nostri dipendenti, prevede la partecipazione ad un programma estivo di approfondimento linguistico di 4 settimane all'estero, caratterizzato dalla permanenza presso famiglie o college.

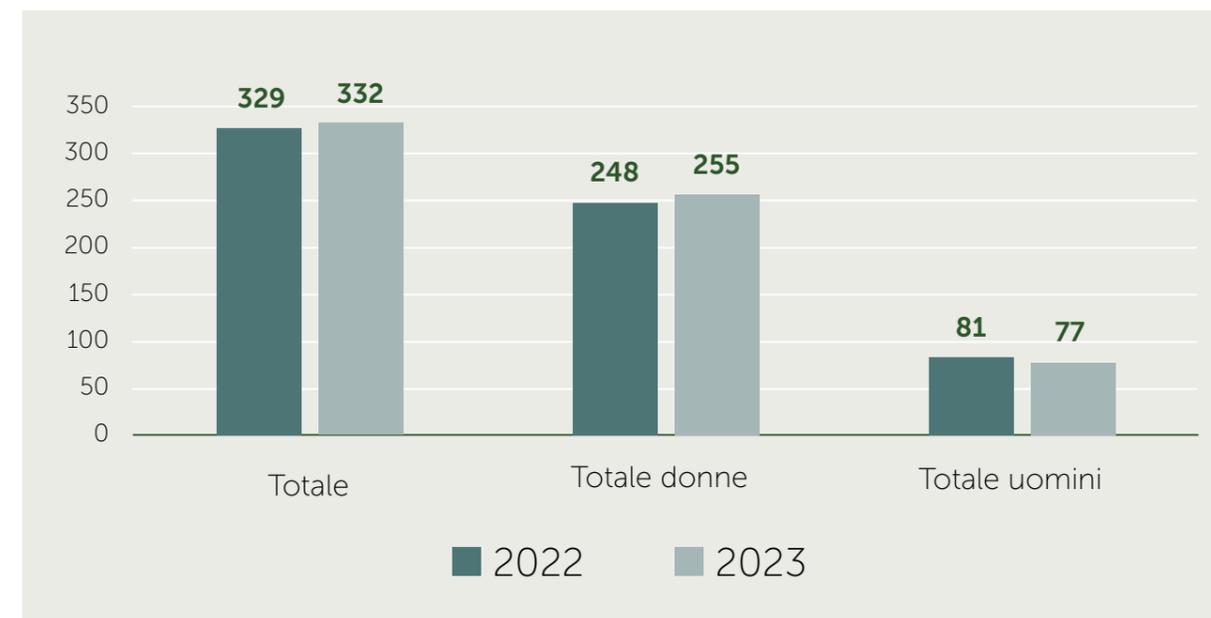
**Nel 2023, Miniconf ha potuto contare sul lavoro di 357 persone:** nel dettaglio, sono 332 le persone di Miniconf S.p.A., 13 sono i dipendenti di MinRus, 2 quelli di Miniconf Iberica e 10 quelli di Miniconf Shanghai (Fig.1).

**Fig. 1 - Totale aggregato dipendenti U.L.A. per filiale**

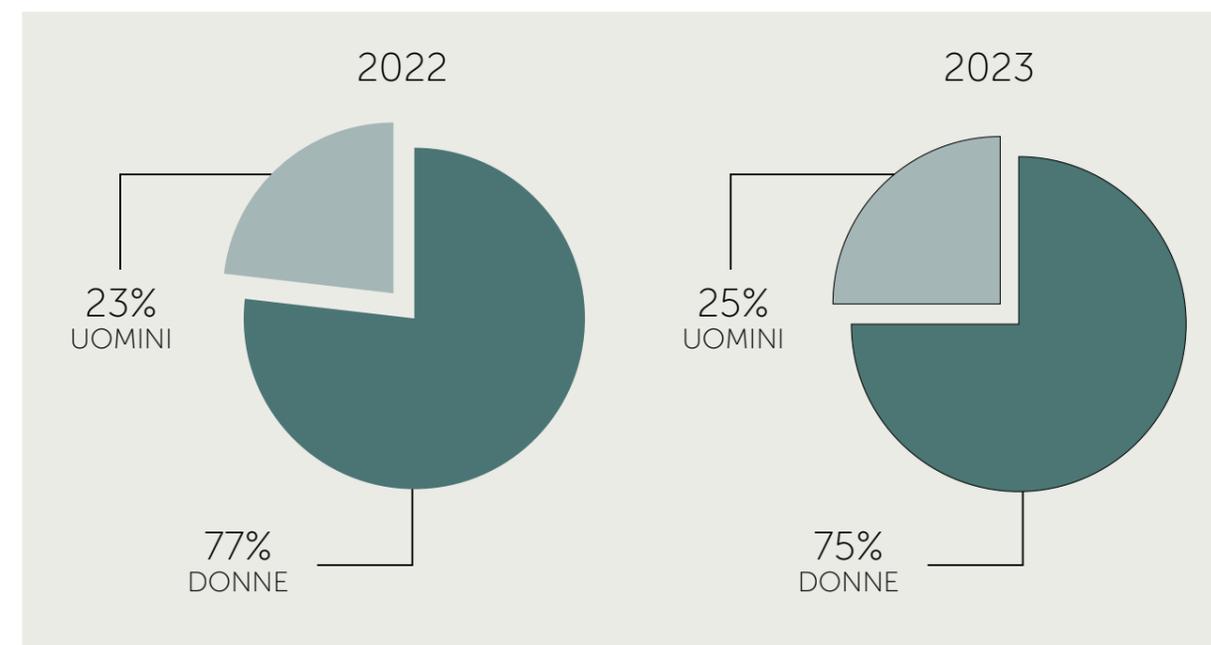


La composizione per genere mostra una prevalenza femminile (77% rispetto al 23% di uomini) (Fig. 2-3), in leggero aumento nel 2023 rispetto all'anno precedente.

**Fig. 2 - Totale dei dipendenti, escluso filiali, nel biennio 2022-2023, divisi per genere**



**Fig. 3 - Distribuzione per genere nel biennio 2022-2023**

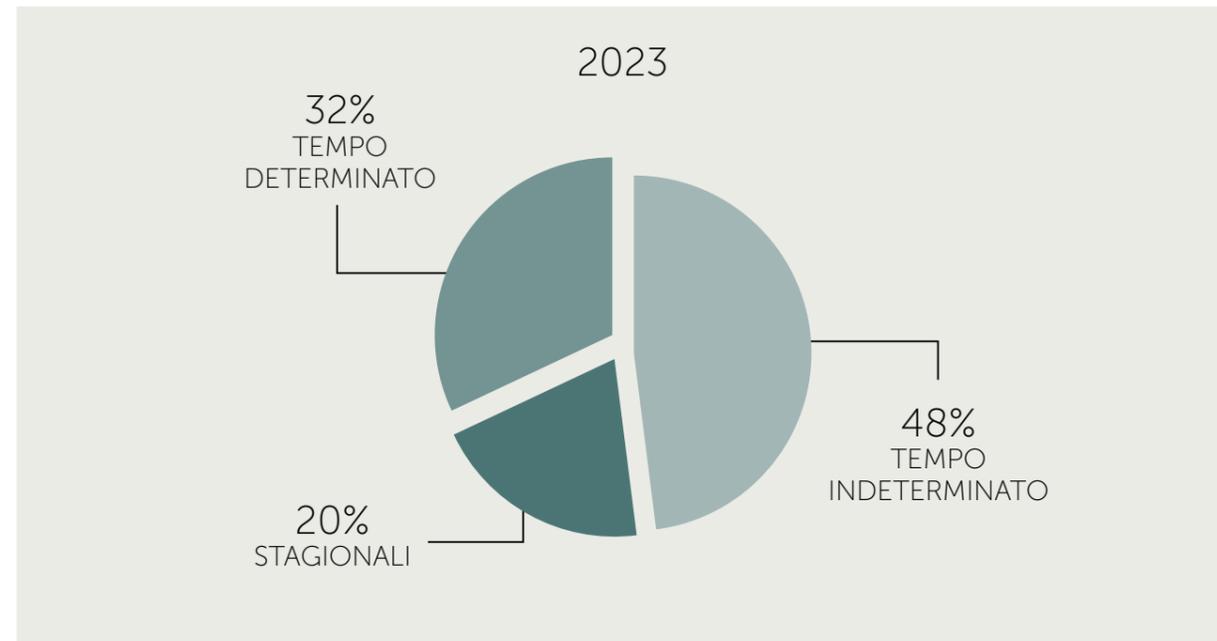


I contratti sono principalmente di tre tipi: indeterminati, determinati e stagionali. Le risorse con contratto stagionale sono sostanzialmente impiegate nei periodi di maggiore attività lavorativa derivante dalle attività di attraversamento interno delle produzioni, concentrate in circa otto mesi l'anno.

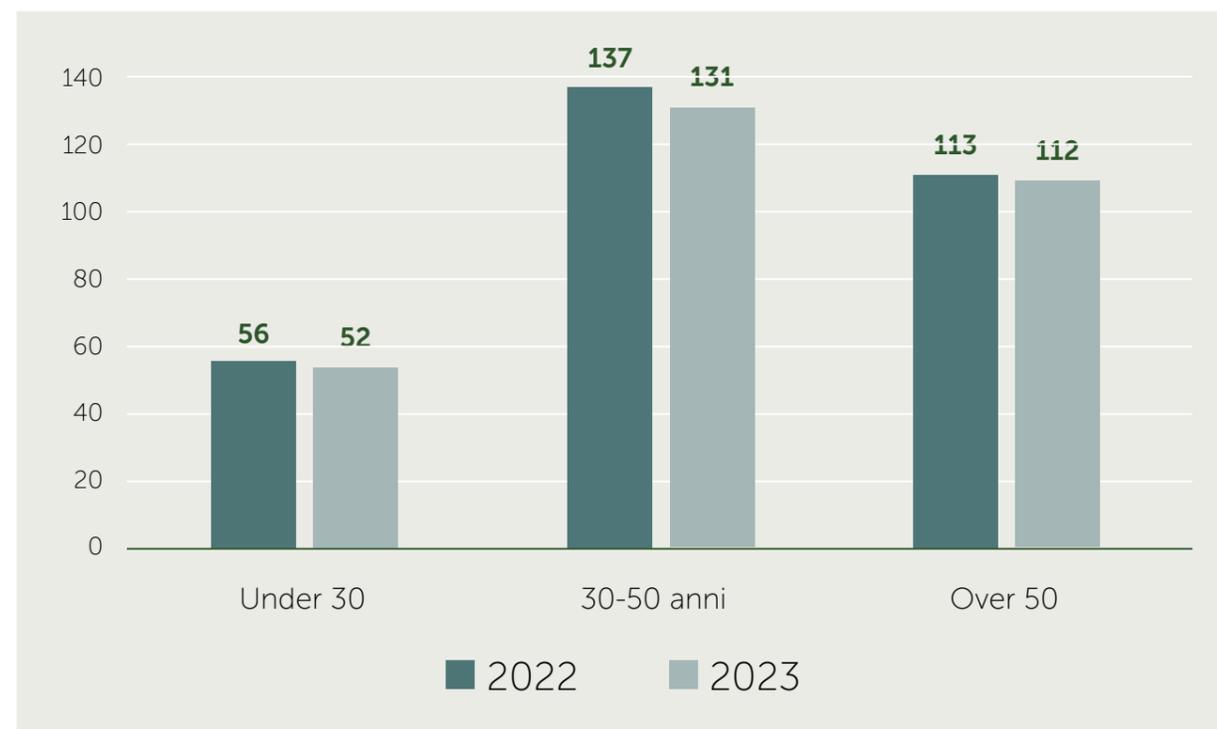
Nel 2023, le persone con contratto indeterminato erano 191, 125 quelle con contratto determinato e 79 le risorse stagionali (Fig. 4).

**Fig. 4 - Percentuale di contratti indeterminati, determinati e stagionali**

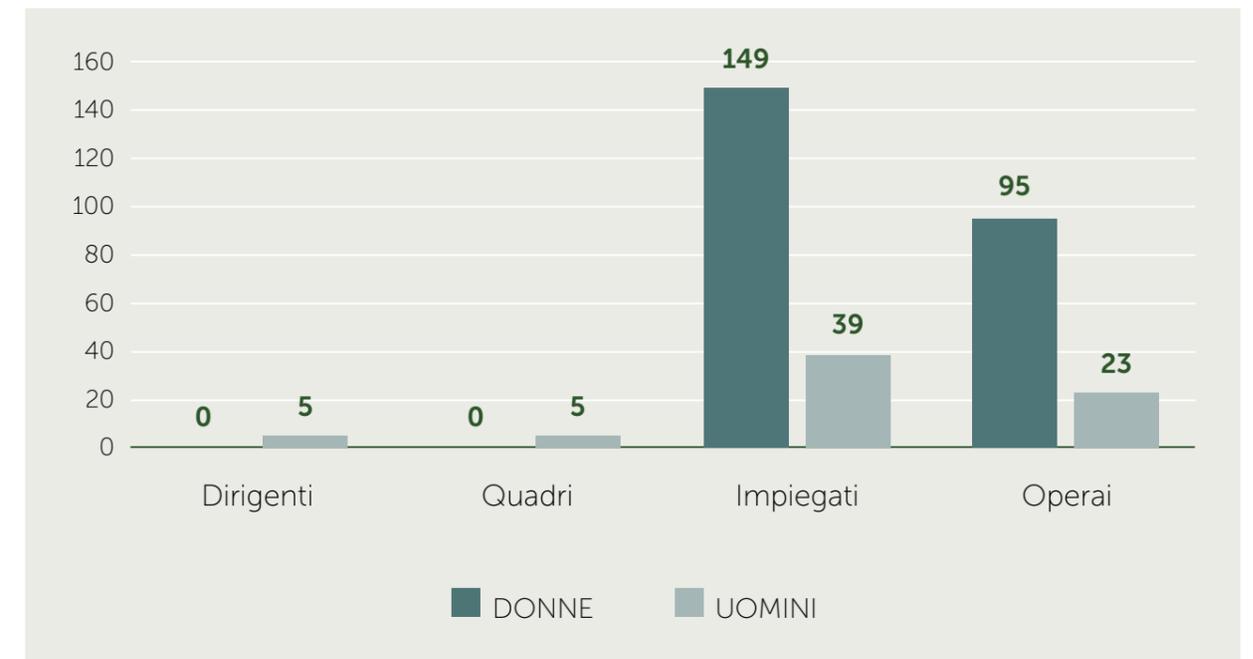
Fra le persone di Miniconf, la fascia d'età che risulta essere più numerosa è quella tra i 30 e i 50 anni, seguita dagli over 50 e infine dagli under 30 (Fig. 5). La posizione lavorativa dominante è quella degli impiegati (Fig. 6).



**Fig. 5 - Dipendenti, escluso filiali, per fascia d'età nel biennio 2022-2023**



**Fig. 6 - Dipendenti, escluso filiali, stagionali inclusi, per genere e categoria nel 2023 (dato al 31/12/2023)**



Il **Consiglio di Amministrazione** è il principale organo di governance aziendale che detta **le linee guida strategiche organizzative e di business**: è composto da quattro membri, di cui il 75% sono uomini e il 25% donne. La fascia d'età principale è quella over 50.

Per Miniconf assumere nuovi collaboratori di età e genere diversi è un impegno etico e un'opportunità per aumentare **la forza, la ricchezza e la competitività dell'azienda** sul mercato. Nel 2023 i nuovi ingressi sono stati 45 tra sede e punti vendita, e 162 risorse stagionali a tempo determinato, in entrambi i casi, in maggior parte donne.

Le cessazioni del rapporto lavorativo rientrano in un processo naturale / di mercato della vita di ogni Azienda, grande o piccola. Il dato di Miniconf è fortemente impattato dalla scadenza dei contratti stagionali durante l'anno (per alcune risorse la scadenza può avvenire anche due volte entro l'anno). **Il dato effettivo di turnover dell'Azienda è contenuto** e si attesta a circa il 6% nell'anno 2023, escludendo dal calcolo il personale stagionale.

Se al contrario includiamo nel calcolo il personale stagionale, questo stesso dato sale al 186,1%, comunque in riduzione rispetto all'anno precedente.

Il turnover in entrata è stato pari al 93,4%, in linea con i dati rilevati in passato, mentre quello in uscita è diminuito fino al 92,7%.



**Un progetto che coinvolge i giovani under 35 volto a favorire l'integrazione tra i dipartimenti e le generazioni, la qualità delle relazioni, la capacità di farci interpreti dei nostri valori**

A livello generale è importante specificare nuovamente che il turnover risente della necessità, da parte dell'azienda, di impiegare **lavoratori stagionali durante i picchi di lavoro**. Altro fattore di turnover si riferisce principalmente al personale impiegato sui punti vendita dove rileviamo un cambiamento nella retention post covid legato alla tipologia del lavoro che svolgono. I fattori che impattano criticamente sono: fasce orarie estese di apertura giornaliera, turni nel fine settimana e festivi (specialmente centri commerciali e Outlet). Per favorire la retention e l'appartenenza, l'azienda sta lavorando su un progetto che coinvolge prevalentemente i giovani di Miniconf.

Nello specifico sono state individuate 35 risorse under 35, con cui l'azienda sta lavorando con progetti volti a favorire l'integrazione organizzativa, la qualità del lavoro e il potenziamento dei rapporti, promuovendo allo stesso tempo lo scambio e l'interazione tra le diverse generazioni.



*Il giovane cammina più veloce,  
ma l'anziano conosce la strada*

Giovanni Basagni  
Presidente Miniconf

## 2.2 - Formazione



**La formazione è una leva di crescita e contribuisce a creare un clima inclusivo e stimolante**

La formazione è per noi una leva fondamentale per creare opportunità di crescita professionale e sviluppare un clima inclusivo e stimolante, basata sulla crescita delle competenze.

Oltre alla formazione obbligatoria, prevista dal D. lgs. 81/2008, l'Azienda programma un **importante piano formativo annuale**, seguendo un iter formalizzato, che prende avvio dalla rilevazione dei fabbisogni formativi, attraverso la mappatura delle aree e delle evidenze emerse dalle valutazioni delle performance elaborate dai Responsabili di ogni settore. A queste si affiancano le necessità

evidenziate dal **Piano di sviluppo aziendale** e il successivo confronto con le competenze necessarie e già esistenti. Il passo successivo prevede l'impostazione del budget annuale, con monitoraggio mensile e consuntivo a fine anno, e l'inserimento di progetti formativi relativi ai cambi di mansione e/o ai nuovi inserimenti. La fase finale riguarda il consuntivo delle iniziative svolte durante l'anno.



Le attività di formazione si riferiscono a tematiche di **aggiornamento professionale tecnico** (es. corsi in lingua, Excel, aggiornamenti sulle normative doganali, amministrative, ecc.) e **tematiche soft e professionalizzanti** come sviluppo negli ambiti della gestione delle persone, delle competenze di leadership e manageriali (proattività, problem solving...)

## La formazione 2023 e 2024

Nel 2023 Miniconf ha promosso diverse iniziative di formazione:

- Formazione per l'Area Grafica sull'utilizzo di **Adobe Illustrator**
- Formazione per i più giovani sulle skills di **Project Management**
- Formazione sulle **Soft Skills** per i Responsabili e Coordinatori dei Reparti di Area
- **Coaching** per i Responsabili dell'Area Commerciale
- Formazione ambientale su emissioni e **tematiche ESG** per il Gruppo di lavoro sulla Sostenibilità e l'Ambiente
- Attivazione del programma di **mentoring per i più giovani**, in collaborazione con la società "Pack", con 6 nuovi percorsi. All'interno del progetto di mentoring, per la crescita dei giovani, abbiamo portato avanti la collaborazione con la Start-up Pack (tech company specializzata in servizi di corporate mentoring). Tramite quest'ultima, è stato possibile realizzare percorsi di mentoring per sei risorse under 35 nel 2023 e pianificarne altrettante per il 2024.



A queste iniziative verrà affiancata una formazione, per la creazione di figure di mentor interne. Il 2024, vedrà Miniconf impegnata nell'attivazione di altri progetti formativi:

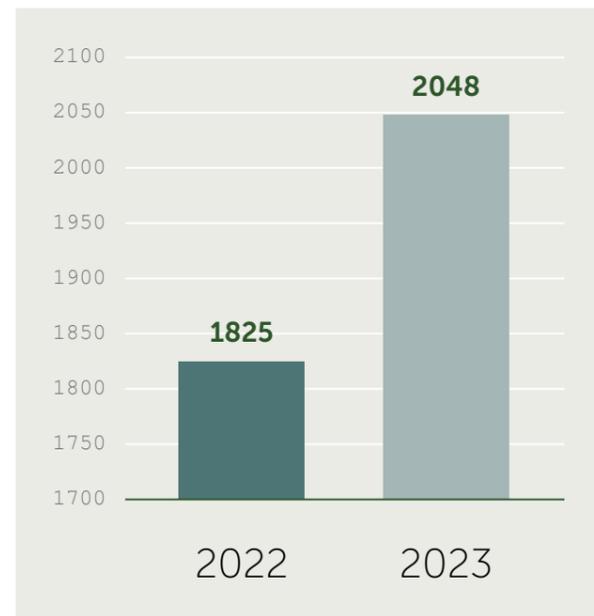
- Nuova formazione di settore, con programmi di coaching e cross coaching, dedicata alle aree della Progettazione, Merchandising e Produzione.
- Formazione specifica per il team retail, e in particolare per gli Store Manager.
- Formazione tecnica per Modellistica specializzata, per l'area Modelli e quella Produzione
- Aggiornamento professionale e digitale, con focus sull'Intelligenza Artificiale
- Formazione e sensibilizzazione aziendale su tematiche legate alla parità di genere

Nel 2023 abbiamo erogato complessivamente 2.048 ore di formazione, in aumento del 12% rispetto alle 1.825 ore del 2022 (Fig. 7). La maggior parte di queste ore sono state erogate a impiegati e operai, 1.569 alle donne (6,43 ore medie) e 479 agli uomini (6,65 ore medie). A livello generale, le ore di formazione medie per i dipendenti sono state 6,48.



## Nel 2023 abbiamo aumentato del 12% le ore di formazione rispetto al 2022

Fig. 7 - Ore di formazione complessive nel biennio 2022-2023

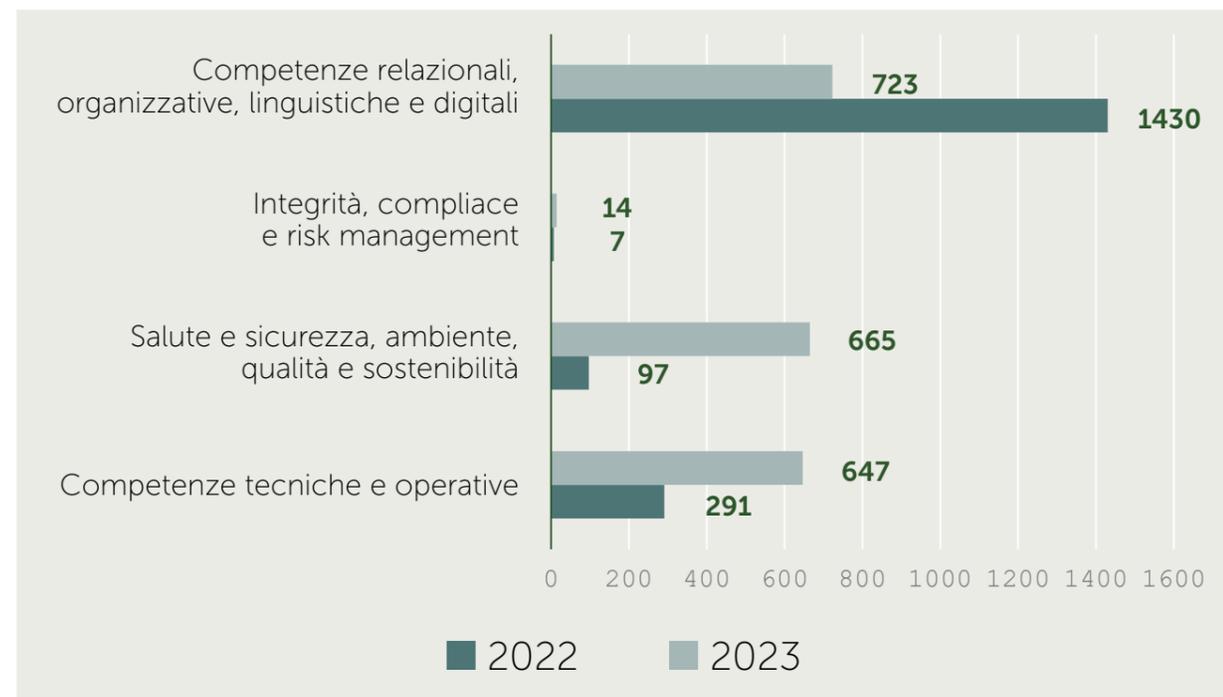


Nell'ambito formativo:

- 646 ore hanno riguardando competenze tecniche e operative;
- 665 ore la salute e sicurezza, ambiente, qualità e sostenibilità;
- 14 ore integrità, compliance e risk management;
- 722 ore competenze relazionali, organizzative, linguistiche e digitali.

Le categorie che hanno sperimentato l'aumento maggiore, tra il 2022 e il 2023, sono state quelle relative a salute e sicurezza, insieme a quelle per le competenze tecniche e operative (Fig. 8).

Fig. 8 - Ore di formazione nel biennio 2022-2023, per tema



## 2.3 - Diversità e pari opportunità

Con l'attenzione al mantenimento di un **clima inclusivo**, riconosciamo il **valore della diversità** e delle **pari opportunità** nel mondo del lavoro e ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale aperta e rispettosa di ogni persona. Miniconf si impegna a **contrastare ogni forma** di discriminazione e a garantire che la crescita professionale dei dipendenti non sia ostacolata da barriere derivanti da genere, origine etnica, credo (opinione, fede, religione) orientamento sessuale, età, disabilità fisica e/o qualsiasi altro fattore che non abbia rilevanza ai fini professionali.



Garantisce, inoltre, ai dipendenti e ai candidati le stesse possibilità di accesso, sviluppo e crescita professionale, basandosi sul merito, sulle competenze e sulle prestazioni. Siamo impegnati, in parallelo, a **sensibilizzare e formare i nostri collaboratori** sui temi della diversità e delle pari opportunità, al fine di prevenire e contrastare eventuali situazioni di disagio, molestia o violenza sul luogo di lavoro.

Per dar seguito a questi obiettivi, abbiamo in corso la formalizzazione dei nostri processi sui temi della **diversità e dell'inclusione**. Questo passo è reso possibile dall'avvio dell'iter per l'ottenimento della **certificazione di parità di genere**, la cui conclusione è prevista per giugno 2024. Intanto, nel 2023, pur in mancanza di procedure formalizzate, Miniconf ha lavorato sui percorsi di carriera dei nuovi assunti e delle persone più giovani.

Un altro obiettivo di Miniconf è quello di monitorare e lavorare sul **gender pay gap**, ovvero la differenza di retribuzione media tra uomini e donne che svolgono la stessa mansione o ruolo. Per questo motivo, ci impegniamo a **monitorare le retribuzioni dei nostri collaboratori** in modo trasparente e periodico, verificando eventuali disparità, con l'obiettivo di creare un percorso graduale che garantisca in futuro, a tutti i dipendenti, la stessa retribuzione a parità di mansione o ruolo.

Il monitoraggio avviene utilizzando i parametri e i KPI previsti dalla prassi PdR 125:2022 (monitoraggio previsto dalla prassi di **Certificazione Parità di Genere**).

In parallelo, vogliamo rendere possibili la partecipazione delle donne ai processi decisionali e ai ruoli di leadership, valorizzando le loro competenze e il loro potenziale. Anche per questo il 2024 vedrà l'avvio di diversi progetti volti a **migliorare le condizioni delle lavoratrici** all'interno dell'azienda.

Le principali misure riguarderanno le nuove procedure ed azioni legate alla Certificazione Parità di Genere, come per esempio **programmi per il reinserimento/aggiornamento post-maternità** al fine di agevolare la ripresa



**Miniconf si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione e a garantire che la crescita professionale dei dipendenti non sia ostacolata da barriere derivanti da genere, origine etnica, credo, orientamento sessuale, età, disabilità fisica**

dell'attività lavorativa, **webinar e formazione**, sulla tematica delle pari opportunità e l'inserimento nella biblioteca aziendale, di volumi che affrontano le tematiche di diversità, pari opportunità e non discriminazione, con l'obiettivo di **promuovere la sensibilizzazione e la condivisione di valori comuni** e la formalizzazione di una procedura per la prevenzione, segnalazione e la gestione delle molestie nel luogo di lavoro.

## 2.4 - Salute e sicurezza

Miniconf riconosce il valore delle risorse umane e si impegna a garantire il **benessere fisico e psicologico** dei propri lavoratori. In azienda la salute e la sicurezza dei lavoratori sono aspetti fondamentali che vengono tutelati attraverso l'adozione di **misure preventive**, la **formazione continua** e il **dialogo con le parti interessate**.



### La tutela della salute e della sicurezza si basa su un sistema di procedure in ottemperanza del D.lgs. 81/2008

La tutela della salute e della sicurezza si basa su un sistema di procedure interne per tutti i dipendenti di Miniconf S.p.A. in ottemperanza della normativa di riferimento D.lgs. 81/2008. In dettaglio, nel mansionario per la sicurezza sono presenti dieci gruppi omogenei di lavoratori: all'atto dell'assunzione e nei casi di cambio mansione, ogni lavoratore viene associato a uno o più gruppi ed è assoggettato alle relative disposizioni. Il mansionario, accanto agli obblighi normativi relativi alla sicurezza – come l'utilizzo di dispositivi di protezione personale (DPI) - prevede anche iniziative di formazione e sorveglianza sanitaria, con 196 visite mediche effettuate nel corso del 2023.

La tutela della salute è potenziata dalla possibilità per i dipendenti di accedere **al fondo per l'assistenza sanitaria integrativa – Sanimoda** – specifico fondo del settore moda. Grazie a questa piattaforma, che a sua volta si collega al portale dell'assicurazione sanitaria UniSalute, i dipendenti possono richiedere **rimborsi per prestazioni sanitarie, prenotare visite ed esami**, usufruendo di servizi dedicati.

### Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)

Uno strumento importante per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni sul lavoro è il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** che Miniconf redige per ogni stabilimento in cui i dipendenti si recano a svolgere operazioni di lavoro (anche se saltuarie), così come per ogni negozio di proprietà. Il Documento è soggetto a rinnovi periodici e revisioni nel caso siano mutate le condizioni di lavoro. Inoltre, vengono redatti singoli DVR per le attività e le situazioni che lo richiedono, come da regolamento.

Tra questi sono previsti:

- DVR Gestanti
- DVR Rumore
- DVR Vibrazioni
- DVR Stress – Lavoro Correlato
- DVR Sovraccarico Biomeccanico
- DVR Campi Elettromagnetici
- DVR Meccanici
- DVR Esposizione Agenti Chimici
- DVR Videoterminali

Miniconf mette a disposizione dei dipendenti un portale dove sono consultabili i principali documenti inerenti alla sicurezza, all'organigramma e alle notizie di rilievo.

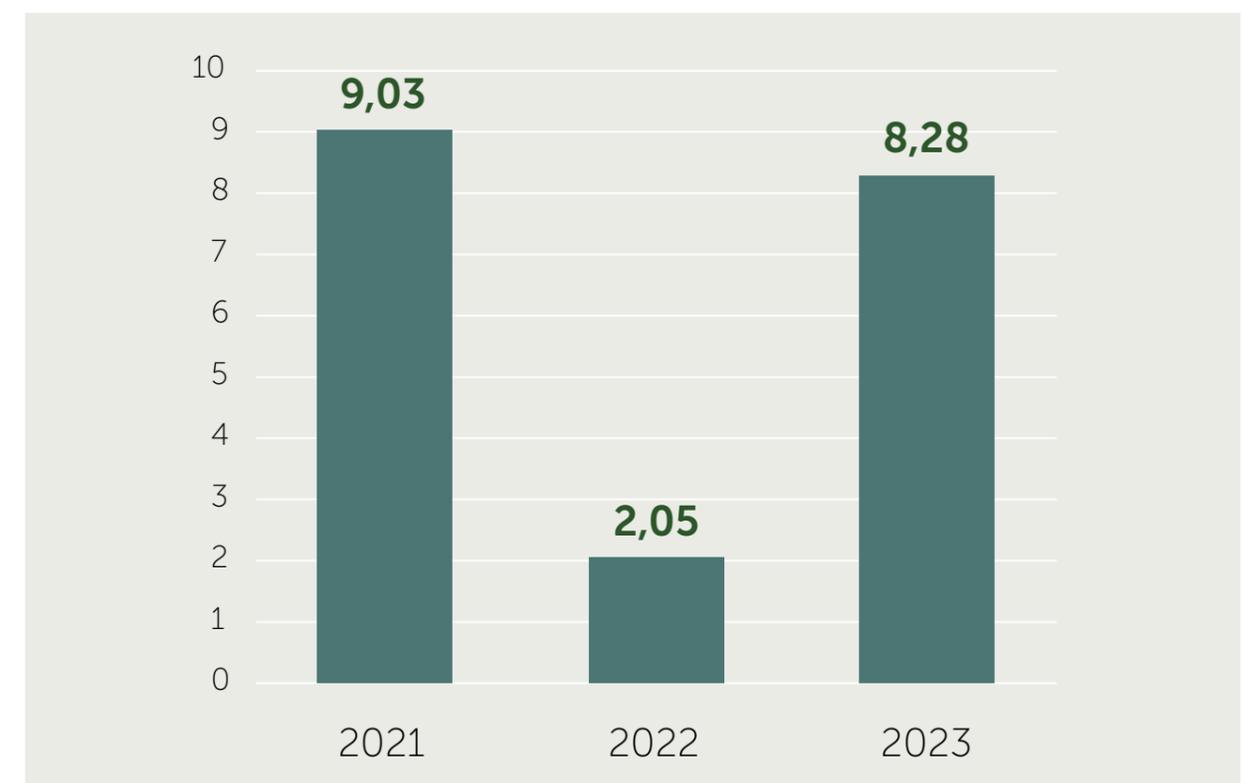
A questo si affiancano le bacheche aziendali, nelle quali è resa nota la composizione delle squadre di emergenza del relativo stabilimento e dove vengono riportate le notizie più importanti.



Insieme alla redazione di Documenti per la Valutazione dei Rischi, molta attenzione è posta alla **prevenzione degli infortuni**. I **preposti alla sicurezza** – figura aziendale prevista dal D.lgs. 81/2008 – giocano un ruolo fondamentale nella prevenzione degli incidenti e nella sorveglianza per il rispetto delle regole. Inoltre, le segnalazioni di anomalia da parte dei dipendenti, le proposte di miglioramento, i mancati infortuni (near miss) e, non ultimi, gli infortuni realmente accaduti, sono sottoposti a un'immediata valutazione.

Nel 2023 sono stati registrati 4 infortuni, in aumento rispetto al 2022, ma in linea con quelli che si erano verificati nel 2021. L'indice di frequenza degli infortuni (che misura gli eventi occorsi per milione di ore di lavoro) segue un andamento simile, raggiungendo 8,28 nel 2023 a fronte del 2,05 del 2022 e del 9,03 del 2021 (Fig. 9).

Fig. 9 - Indice di frequenza degli infortuni nel triennio 2021-2022-2023



Le malattie professionali alle quali riteniamo possano essere esposti i nostri lavoratori – con un caso registrato nel 2023 – sono principalmente dovute a **movimenti ripetitivi, posture scorrette, errata movimentazione dei carichi**.

Per ridurre al minimo l'incidenza, eseguiamo periodicamente **controlli sulle postazioni di lavoro con videoterminale**, fornendo la strumentazione adeguata. Ruotiamo, per quanto possibile, le risorse dei magazzini e, per prevenire situazioni di pericolo nelle lavorazioni più usuranti, abbiamo cercato di implementare negli anni sistemi automatici o ausiliari, con soluzioni che possano alleggerire il carico di lavoro sullo scheletro e sugli arti. In particolare, nel 2023 - contestualmente all'aggiornamento del DVR per la Movimentazione Manuale dei Carichi che sarà pronto ad inizio 2024 - abbiamo effettuato uno studio approfondito su tutte quelle situazioni che potrebbero portare, nel tempo, a problemi articolari e muscolo scheletrici. Tale lavoro si concretizzerà nel 2024 nella redazione di procedure apposite, in interventi significativi sul peso dei colli e sulle modalità di movimentazione degli stessi, oltre che nell'acquisto di ausili specifici volti a ridurre rischi e sforzi degli operatori del magazzino.

Nel 2023 siamo intervenuti anche negli uffici con la sostituzione dei mouse, la distribuzione di tappetini antifatica, l'installazione di barriere protettive e l'insonorizzazione di cappe aspiranti.

Questa attività proseguirà anche nel 2024 con misure come:

- Prosecuzione della sostituzione di tutti i mouse tradizionali con mouse verticali, con l'obiettivo di contrastare lo sviluppo di patologie tendinee e muscolari a carico dell'avambraccio
- Valutazione di introduzione esoscheletri indossabili per arti superiori da sperimentare in più fasi di lavorazione
- Acquisto di carrelli elevatori/piattaforme a pantografo dotate di fotocellula che permettono di movimentare i colli ad altezze congrue
- Valutazione insieme al medico competente dell'acquisto di fasce lombari da utilizzare in fase di scarico container
- Riduzione del peso medio dei colli ricevuti in produzione tramite intervento massivo direttamente sui fornitori e riduzione del peso dei colli per il cliente realizzati in azienda
- Redazione di specifiche procedure per la movimentazione dei colli, con l'intento di far rispettare il limite di pesi sollevabili dalle varie categorie e di lavorare ad altezze idonee
- Installazione di 12 ventilatori a soffitto nei reparti cucito, controllo qualità e controllo statistico volti a migliorare il microclima nella stagione estiva
- Installazione di aste con carrucola sulle postazioni di stiratura al ferro per ridurre lo sforzo durante la movimentazione dello stesso.



CAP 03

Prodotto e  
Processo

## 3.1 - Qualità e durabilità

Riteniamo che la **durabilità dei capi** sia un elemento fondamentale per garantire al cliente indumenti di qualità e per una produzione consapevole in termini di sostenibilità. Da sempre ci impegniamo affinché i nostri capi rispettino alti standard di sicurezza e qualità durante tutto il loro ciclo di vita che ci impegnamo ad allungare comprendendo anche il passaggio tra fratelli. Siamo consapevoli che per avere capi durevoli e riutilizzabili è necessario ricercare una qualità elevata sia nei materiali che nel confezionamento del prodotto. Abbiamo così intrapreso un percorso di valutazione dei prodotti che ha portato, nel 2011, alla nascita dello **Standard Life Cycle (SLC)**.

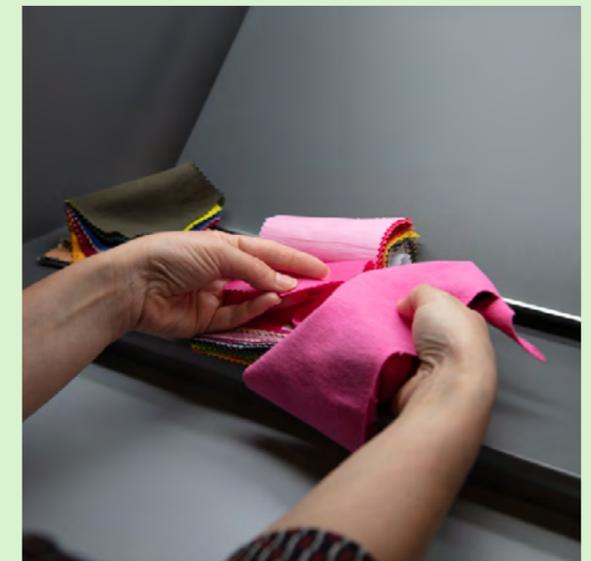
### Lo Standard Life Cycle

Come primo passo per l'introduzione dello Standard Life Cycle (SLC) abbiamo definito il concetto di "durabilità" dei capi prendendo come riferimento le linee guida disponibili. In questo modo siamo riusciti a individuare un processo capace di **simulare**, in un **laboratorio internazionale accreditato**, l'**utilizzo del capo d'abbigliamento** da parte del bambino. I test realizzati hanno permesso di valutare se il prodotto potesse essere considerato **durevole**, in base al suo stato di alterazione dopo un certo numero di "utilizzi", in relazione alle caratteristiche del target che, per esigenze di crescita, presenta tempi diversi rispetto a quelli dell'abbigliamento per adulti.



Una volta definito il processo, siamo passati alla stima del numero di utilizzi, ossia il numero di ripetizioni del procedimento a cui sottoporre i capi per simularne il ciclo di vita.

La definizione dell'SLC è stata realizzata valutando la frequenza, la durata, le modalità dell'indosso e la manutenzione di ciascun capo. Elementi che dipendono dalla tipologia e dall'appeal del capo: la durabilità di una tuta da ginnastica, ad esempio, è da valutare diversamente rispetto quella di un maglione. Siamo giunti quindi **al numero di cicli (SLC)** che un capo avrebbe dovuto superare, senza alterazioni degli aspetti di sicurezza e di qualità, per poter essere definito **durevole**.



Con l'obiettivo di raggiungere un maggior grado di obiettività, abbiamo compiuto un ulteriore passo: far valutare la durabilità dei capi non solo grazie all'intervento di tecnici, ma anche attraverso la partecipazione dei consumatori, organizzando un **panel eterogeneo di genitori** con varie estrazioni sociali, professionalità, capacità di spesa, ecc.

Nel 2019 è stato lanciato così il Programma di Monitoraggio, riproposto anche nel 2021. Al panel è stata presentata una selezione di capi dopo i trattamenti SLC in laboratorio, chiedendo **valutazioni estetiche** e ponendo domande sulle modalità di utilizzo, attraverso un questionario. Le domande erano relative anche al futuro utilizzo del capo (ad esempio, la previsione di un passaggio a fratelli o sorelle). Siamo così riusciti a raccogliere informazioni utili per adattare il processo SLC al concetto di **second life** e alle migliori pratiche di sostenibilità.



Il panel del 2019 e del 2021 è stato affiancato, nel 2022, da un ulteriore gruppo di genitori con l'obiettivo di valutare anche l'utilizzo quotidiano dei vestiti.

A questo nuovo panel è stato chiesto, di far indossare ai propri bambini gli stessi capi oggetto di valutazione del Programma di Monitoraggio per un periodo di circa 3 mesi – tempo medio di utilizzo di un capo stagionale – senza prestare cautele maggiori rispetto a quelle legate alla normale manutenzione dei capi di abbigliamento dei figli.

Grazie al confronto fra i giudizi scaturiti dai diversi panel – quello che ha valutato i capi al termine dell'SLC e quello che ha testato i capi a casa – abbiamo potuto validare il trattamento di laboratorio ed estenderne l'applicazione nei processi di controllo qualità aziendali.

È un percorso destinato a proseguire, a garanzia di qualità e durabilità. Nel 2023 abbiamo raddoppiato il numero dei modelli sottoposti alla valutazione dei panel (portandolo a 41), fissando degli obiettivi in base al rating espresso dai gruppi di valutazione. Nel 2023 questi panel **hanno classificato come durevoli gli abiti sottoposti al Programma di Monitoraggio.**

L'attenzione che riponiamo nel garantire la qualità dei nostri prodotti trova un'applicazione concreta nella **gestione rapida e trasparente dei reclami**, con modalità diverse a seconda del canale.

Nel **canale retail**, il 95% dei reclami sul prodotto viene riportato dal cliente finale direttamente ai negozi. Il negozio gestisce la contestazione, generalmente offrendo il cambio del prodotto difettato o un buono merce di valore corrispondente, spendibile entro 30 giorni. Il restante 5% di reclami sul prodotto o servizio viene segnalato tramite le caselle di posta elettronica aziendali.

A livello aziendale, l'Ufficio retail raccoglie e gestisce le contestazioni del cliente finale sia sui nostri canali di posta elettronica sia mediante l'apposita modulistica inviata da ciascun punto vendita. Questi moduli vengono passati direttamente alle Referenti commerciali della qualità che, dopo aver suddiviso i reclami relativi alla qualità da quelli relativi alla sicurezza, li archiviano.

Al momento non abbiamo un registro che permette di avere report strutturati sul monitoraggio dei reclami. La politica del nostro canale retail è quella di ottenere la piena soddisfazione del cliente finale. Infatti, i tempi di risposta al cliente rientrano di norma nell'arco di 24/48 ore lavorative e praticamente tutte le segnalazioni vengono risolte.

Nel 2023, abbiamo lavorato con l'obiettivo di aumentare il presidio dei punti vendita e garantire maggior supporto agli store della rete; abbiamo incrementato il numero degli Area Manager arrivando a 4 risorse che presidiano altrettante aree di vendita.



Con questa struttura, vogliamo assicurare una maggior vicinanza al punto vendita, offrendo ulteriore formazione e supporto, arrivando a generare un riflesso positivo sul servizio offerto al cliente finale. Il nostro impegno in questo campo proseguirà anche nel 2024 con una formazione ad hoc sul personale di vendita dei negozi diretti.

Il **canale wholesale** è supportato dall'ufficio **backoffice multimarca** che monitora gli ordini, dal momento in cui vengono ricevuti in azienda, fino alla consegna della merce al cliente trade. Inoltre, il backoffice multimarca tratta e registra, su un apposito Excel, tutte le contestazioni relative a eventuali ritardi di consegna, pacchi e/o capi smarriti dai corrieri, difformità di merce rispetto all'ordine base ecc.

Per quanto riguarda eventuali problemi di **qualità del prodotto**, il backoffice multimarca raccoglie le contestazioni, le verifica con **Ufficio controllo qualità** e procede alla risposta al cliente. Questa procedura si basa su una ricerca attiva del problema: vengono prelevati gli stessi capi disponibili a magazzino per fare test sulle criticità evidenziate, in particolare per problematiche quali vestibilità o inconvenienti relativi a tessuto o scoloritura. Il processo si conclude con l'eventuale reso che prevede, da parte nostra, il ritiro della merce tramite corriere. Vengono attivate le procedure aziendali quali l'inserimento del numero di autorizzazione della pratica, il controllo dell'emissione delle note credito e la lettura del reso in ingresso da parte del magazzino.

Pur non avendo attualmente un registro dove inserire le contestazioni monitoriamo i flussi attraverso i registri in ingresso nel magazzino: le note di credito segnalano dal 2022 al 2023 un'apprezzabile riduzione del 22% dei prodotti restituiti che sono passati da 1.767 a 1.377.



Per quanto riguarda il **backoffice e-commerce**, gestiamo le segnalazioni tramite l'e-mail e il numero telefonico del servizio clienti. Per problemi legati a errori del magazzino o di etichettatura, provvediamo alla sostituzione del capo. In caso, invece, di problemi legati alla qualità, viene richiesta una verifica di altre eventuali segnalazioni al backoffice, multimarca e retail; a cui segue l'invio di un codice sconto o di un capo in sostituzione.

Per problemi che coinvolgono aspetti di sicurezza, viene attivata una procedura specifica che comprende anche il ritiro del capo, tramite corriere, presso il cliente. Successivamente il capo viene sottoposto a test di laboratorio per verificarne la problematica e vengono poste in essere le eventuali azioni correttive.

## 3.2 - Sicurezza

La nostra attenzione alla qualità dei prodotti non può prescindere da un'accurata valutazione della loro sicurezza che in un capo per bambini si articola in **sicurezza progettuale, meccanica e chimica**.

La sicurezza progettuale è legata ad alcune **norme internazionali** e siamo determinati ad assicurarne il rispetto, in primo luogo, attraverso una formazione specifica rivolta al personale addetto al design ed alla progettazione dei capi.

I nostri tecnici specializzati hanno l'opportunità di apportare correzioni e suggerire eventuali modifiche, fin dalla fase di progetto. In aggiunta, il nostro personale tecnico si occupa di sottoporre i prototipi di tutte le collezioni a un processo di **Risk Assessment**. Gli esiti di tale processo consentono di quantificare i livelli di rischio e modificare gli aspetti produttivi, in modo da ridurre tali livelli e renderli tollerabili, impostando al contempo piani adeguati di controllo sulle produzioni.



### Il personale tecnico si occupa di sottoporre a Risk Assessment i prototipi di tutte le collezioni

Nella **sicurezza meccanica** poniamo la massima attenzione alla qualità e alla corretta applicazione di elementi decorativi (come strass o perline).

Il personale tecnico specializzato negli aspetti di sicurezza meccanica assiste i designer sin dal momento della progettazione, per correggere e suggerire eventuali modifiche già in questa fase.

Gestiamo, infine, la **sicurezza chimica**, pretendendo dai nostri fornitori il rispetto di **requisiti di sicurezza** basati sulle normative internazionali, ad iniziare dalla **Restricted Substance List (RSL)** che indica le sostanze proibite nella fabbricazione di tessuti. Il

riferimento principale è il **Manuale della qualità** con cui Miniconf ha definito i requisiti obbligatori, qualitativi e le linee guida generali interne.

I piani di controllo della sicurezza chimica sono svolti nei paesi di sourcing (es.: Cina, Bangladesh, Turchia) presso **laboratori accreditati appartenenti a network internazionali**: Bureau Veritas, Intertek e Tuv Sud.



### Dai nostri fornitori pretendiamo il rispetto di requisiti di sicurezza basati sulle normative internazionali, ad iniziare dalla Restricted Substance List

Tutte le attività sono svolte con il supporto di un consulente esterno specializzato sul tema della **Sicurezza** dell'abbigliamento per bambini e in generale della **Compliance**.

A completamento dei piani di controllo e in ottemperanza alla regolamentazione in vigore è attivo un **piano di Due Diligence**, svolto da un'azienda esterna che seleziona i modelli da sottoporre a controllo prevedendo all'esecuzione dei test e delle verifiche.

Gli esiti ci forniscono una conferma di efficacia dei piani generali di controllo e ci consentono di individuare eventuali criticità nella catena di fornitura e intervenire in maniera più puntuale.

Il nostro impegno a svolgere attività di assicurazione della conformità ed un attento ed accurato controllo della sicurezza ha portato a importanti risultati: nel 2023 le non conformità rilevate sono state gestite prima dell'immissione nel mercato.

## La Sicurezza Informatica

I problemi di privacy e gestione dei dati sono considerati aspetti critici della sicurezza. Le strategie di **cybersecurity** impiegate dipendono dal tipo di dati da tutelare e includono **crittografia, controlli d'accesso, gestione dell'identità e implementazione di protocolli per la sicurezza informatica**. L'intento di queste misure sta nel salvaguardare le informazioni ritenute sensibili (ad esempio, i dati personali identificativi) prevenendo accessi illeciti, divulgazioni improprie o alterazioni non autorizzate.



Effettuiamo la **valutazione dei rischi informatici** utilizzando rapporti periodici generati in modo automatico dal firewall (Fortinet Fortigate 200E), rapporti specifici forniti dall'antivirus (come dettagliato nelle azioni del 2022) e tramite l'uso di una **piattaforma di vulnerability assessment** (CyberCNS).

Nel corso del 2023 non si sono registrate denunce riguardo a violazioni della privacy dei clienti o perdite di dati, né si sono verificati incidenti legati alla sicurezza informatica. Gli obiettivi per il miglioramento della sicurezza informativa riguardano:

- Implementazione di una nuova **policy di sicurezza** per impedire l'utilizzo di unità storage esterne (es: chiavette USB) non autorizzate via Windows GPO e/o Sophos Endpoint
- Riduzione da 6 a 3 mesi della policy aziendale della **disattivazione degli account non utilizzati**
- Riduzione da 6 a 3 mesi della policy aziendale del **cambio password**
- Valutazione di uno **strumento di amministrazione centralizzata** per i dispositivi mobile aziendale
- Valutazione dell'adozione di una diversa configurazione della **crittografazione dei dati** estendendola anche ai dischi di tutti i laptop aziendali

## 3.3 - La catena di fornitura



Come già spiegato in occasione della presentazione del modello di business, per quanto concerne la **produzione** dei capi finiti ci approvvigioniamo presso fornitori specialisti del bambino (**fornitori diretti**) con sedi produttive in diversi Paesi: Cina e Bangladesh coprono il 75% della produzione, mentre altre forniture arrivano da Laos, Turchia, Pakistan e Myanmar. Poche commesse sono realizzate da partner italiani. Per quanto concerne il trasporto, ci affidiamo a fornitori sia italiani che esteri.

I **fornitori indiretti** sono relativi a prodotti e servizi diversi ai capi di abbigliamento e al trasporto, sono in prevalenza italiani. Le consulenze tecniche di controllo qualità e i servizi legati alle trasferte dei dipendenti sono affidate ad aziende estere.

## Il rapporto con i fornitori



*Non dove si produce,  
ma come si produce*

Giovanni Basagni  
Presidente Miniconf

Non abbiamo al momento un approccio formalizzato di selezione e gestione dei fornitori. I nostri partner, nella maggior parte dei casi, sono fornitori storici, con cui abbiamo rapporti consolidati da molti anni.

**I criteri prioritari che guidano la scelta delle forniture** riguardano l'allineamento dei prezzi proposti con quanto disponibile

sul mercato e le check rating del fornitore tramite valutazione e verifica della qualità e affidabilità.

A questi criteri se ne aggiungono altri non meno importanti fra cui, la specializzazione in una categoria di prodotto e la filiera produttiva all'interno del medesimo Paese (indipendenza produttiva dell'area geografica di riferimento). Nella selezione prestiamo particolare attenzione al rispetto dei diritti umani e dei diritti del lavoro, oltre che alle pratiche sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori così come previsto dal Codice di condotta (si veda al riguardo il box "Valutazione delle performance sociali e ambientali dei fornitori").

Le forniture devono rispettare quanto appositamente descritto all'interno del nostro **Manuale di qualità** e vengono sottoposte a particolari controlli (già illustrati per quanto riguarda la sicurezza progettuale, meccanica e chimica nel precedente paragrafo).

Negli anni precedenti al 2023, tenevamo traccia dell'attività di verifica con report che venivano inviati per ogni singolo modello, senza però che vi fosse un riepilogo relativo al numero di fornitori testati. A decorrere dall'esercizio 2023 abbiamo iniziato a mappare e a tenere traccia di questi dati per avere un quadro più completo della situazione. Risulta che, nel corso del 2023, sono stati testati, sempre sui temi "nocività" e "sicurezza del prodotto", **41 fornitori attivi, di cui 6 nuovi acquisiti nel corso dell'anno.**



## Valutazione delle performance sociali e ambientali dei fornitori

Oltre che nel monitorare la qualità e la sicurezza delle forniture, siamo attivi anche nel valutare le **performance sociali e ambientali delle aziende partner**. Alla base della valutazione vi è il **Manuale di Qualità** aziendale, in cui sono presenti 2 sezioni dedicate alle attività di "Qualifica dei fornitori" e all'"auditing" di quest'ultimi rispetto ai contenuti del Codice di Condotta.

A fine 2022 abbiamo formalizzato un contratto per effettuare, a partire dal 2023, una serie di **audit sociali e ambientali sui fornitori che producono capi**. Le tematiche osservate durante gli audit sono molteplici: **sociali, di salute e sicurezza**, oltre che relative ad **ambiente e biodiversità**, ai cambiamenti climatici, all'etica professionale e all'approvvigionamento responsabile.

Per quanto riguarda l'ambito sociale si indagano, in particolare, il lavoro minorile, le condizioni dell'ambiente di lavoro (stato di pulizia e manutenzione dei locali, luminosità, sicurezza, stato dei macchinari) e i carichi di lavoro. I principali aspetti ambientali su cui si concentra l'attenzione sono il ricircolo delle acque e lo smaltimento dei rifiuti, sia produttivi che standard.

I sopralluoghi interessano tutti i nuovi fornitori appartenenti alla categoria "Produttori di abiti per bambini" nella fase di qualifica arrivando, nel caso in cui le aziende non rispettino determinanti standard, a una cessazione della relazione commerciale. Altri audit sociali riguardano le aziende già partner.

Nel 2023 per questa attività ci siamo avvalsi di una **società esterna certificata che opera a livello internazionale, Bureau Veritas**, che ha integrato parametri, dettami e procedure del nostro Manuale di qualità. Ciò ha portato, nel corso dell'anno, a realizzare 6 audit presso i nostri fornitori, mentre per il 2024 vorremmo aumentare il numero di controlli sociali e ambientali fino ad arrivare a circa 10.

Il nostro programma di auditing prevede l'utilizzo di diversi strumenti. Alcuni di questi sono gestiti autonomamente come il **Factory Assessment in desktop** che consiste in un questionario elettronico per la raccolta, direttamente dal fornitore, delle informazioni di base di carattere sociale e ambientale legati alla sua attività; altri vengono realizzati con il supporto proprio di Bureau Veritas, come il **Factory Audit sul campo** che prevede un calendario di visite agli stabilimenti pianificate da noi. Bureau Veritas, inoltre, mette a disposizione la **piattaforma web Clarity** su sono archiviati i **report delle attività di controllo** (in parallelo all'archiviazione realizzata dal dipartimento interno preposto) e su cui, oltre al dettaglio dei report degli audit, è presente anche un'analisi delle non conformità riscontrate.

Stiamo elaborando i livelli di conformità che i nostri fornitori devono raggiungere come parte di un ragionamento complessivo legato alle dinamiche di sourcing. I risultati sono discussi internamente con le funzioni coinvolte e i **fornitori vengono stimolati al miglioramento** attraverso opportune comunicazioni e tramite l'inserimento nel piano auditing per l'anno successivo, allo scopo di verificare l'effettiva implementazione delle migliorie necessarie per elevare il livello di conformità.

Accanto alla produzione, un altro aspetto cruciale **per la catena di fornitura e la sua sostenibilità** è costituito dalla **logistica**, in entrata e in uscita, campo in cui ci avvaliamo di un service provider come Movimoda Logistic Evolution.

Per quanto riguarda la **logistica in entrata (inbound)** è importante sottolineare che il maggior volume di merce, quota compresa fra l'**85 e il 90%, proviene dal Far East**, principalmente da Bangladesh e Cina, quote minori dal Pakistan, Myanmar, India e Laos. Il trasporto è organizzato via mare – attraverso lo standard internazionale della resa FOB (Free on Board) – e l'arrivo è previsto principalmente nei porti di La Spezia, Genova e Civitavecchia. Da qui parte il trasporto via gomma verso i nostri magazzini di Ortignano. Solo eccezionalmente e per far fronte a ritardi produttivi o a esigenze di clienti particolari effettuiamo spedizioni via aerea. Questo canale, per le merci provenienti dal Far East, ha un volume pari ad appena il 3% del totale prodotto nella regione.

Accanto alle importazioni dall'Asia orientale, possiamo contare anche su **siti produttivi in Turchia** che sviluppano un volume di merce pari al 9%-13% del totale. La consegna avviene secondo lo standard della resa CPT (Carriage Paid To) ed è il fornitore ad organizzare il trasporto fino ai magazzini di Ortignano. La merce viene movimentata per la prima parte del viaggio su gomma, attraverso trailer (LTL - Less than Truck Load) che prevedono la condivisione del carico fra diversi produttori, in modo da ottimizzare il trasporto. I rimorchi vengono poi caricati su traghetti (detti roll-on/roll-off o Ro-Ro per la modalità rapida di carico e scarico) che fanno la spola fra la Turchia e i porti di Trieste e Bari; da lì, il carico raggiunge via gomma i nostri magazzini.

Acquistiamo, infine, una piccola quota di fornitura (pari a circa l'1% o il 2%) da aziende italiane che producono sempre nel Far East, o nell'Est Europa, e che curano la consegna presso i magazzini di Ortignano.

Per quanto riguarda, invece, **il prodotto in uscita (logistica outbound)**, le merci ricevute presso la nostra sede di Ortignano vengono lavorate e poi trasferite tramite un servizio di navetta, realizzato con mezzi di nostra proprietà, presso i vicini magazzini di stoccaggio. Questi si trovano a circa 7 km dalla sede centrale, in località Ferrantina, dove i prodotti rimangono in attesa della spedizione verso il cliente.

Le spedizioni in uscita si possono dividere in due gruppi: **quelle destinate all'Italia**, che coprono l'85% del volume totale, e **quelle verso l'estero** (con una quota del 15% circa). Le prime sono effettuate principalmente con corrieri BRT e FERCAM, che effettuano consegne entro le 72 ore, mentre una minima parte, destinata alle zone più difficili da raggiungere, viene spedita con corriere DHL, che usa mezzi di dimensioni più contenute. A queste si aggiungono consegne saltuarie effettuate con mezzi di nostra proprietà che si limitano soltanto a destinazioni circoscritte alla provincia di Arezzo o nel caso di nuove aperture di negozi di proprietà.

Quasi tutte le spedizioni verso l'estero, poi, vengono effettuate con corrieri express via gomma e solo poche destinazioni extra europee (come Giappone, India o Emirati) vengono servite con express via aerea.

Alla spedizione dei prodotti si aggiunge, infine, una quota di logistica inbound e outbound che riguarda merci di basso valore e campionari da e verso i fornitori. Effettuiamo questi trasporti quasi esclusivamente tramite corriere espresso o spedizioni dedicate, utilizzando l'aereo per le tratte principali.

Siamo, in ogni caso, impegnati a migliorare **l'efficienza e la sostenibilità della logistica**. Per le importazioni (inbound) stiamo studiando **l'ottimizzazione del carico dei container** presso i magazzini degli spedizionieri (oltre che presso i siti del nostro partner Movimoda). Sia per l'inbound che per l'outbound, inoltre, stiamo conducendo una prima fase di indagine e sondaggio dei fornitori per la **fornitura dati inerenti alle emissioni CO<sub>2</sub>**.

Relativamente ai costi fissi, ovvero a quei fattori produttivi che non variano in base al volume delle quantità prodotte o vendute, ci rivolgiamo a **fornitori indiretti**. Questi ultimi ci forniscono prodotti e servizi, rispetto ai capi di abbigliamento e al trasporto). Questi sono per lo più italiani con piccole eccezioni relative, ad esempio, alle già citate consulenze per il controllo della qualità o all'acquisto di determinati accessori.



Considerando il totale dei costi fissi (al netto dei costi del personale), per la maggior parte (21% del totale) si tratta di **contratti di consulenza**, principalmente in ambito stilistico, tecnico, amministrativo e legale, controllo qualità e recupero crediti. Seguono i **costi di gestione della sede** (19%), che comprendono costi di locazione, canoni di assistenza e manutenzioni, utenze e le spese varie amministrative. Di peso simile, le **spese per marketing e comunicazione** (18%) che includono i costi delle relazioni pubbliche, della pubblicità, della realizzazione degli shooting di collezione e del materiale di comunicazione vario destinato agli store e i **servizi generali** (18%) che vedono, fra le voci più consistenti le assicurazioni, i costi per automezzi, gestione dell'ufficio in Cina (ufficio di rappresentanza) e le trasferte dei dipendenti. I **costi di gestione dei negozi diretti** hanno un peso del 16% e includono i costi di locazione, le utenze e le spese varie dei punti vendita. Infine, spendiamo un 7% del totale in **costi IT**, comprendenti sia i costi hardware che software.

## 3.4 - Comunicazione trasparente e ascolto del consumatore

**Uno dei nostri valori fondanti è la trasparenza.** Per questo la correttezza delle comunicazioni veicolate tramite i canali di marketing è un fattore di importanza vitale per la costruzione del rapporto con il cliente e per lo sviluppo del business.



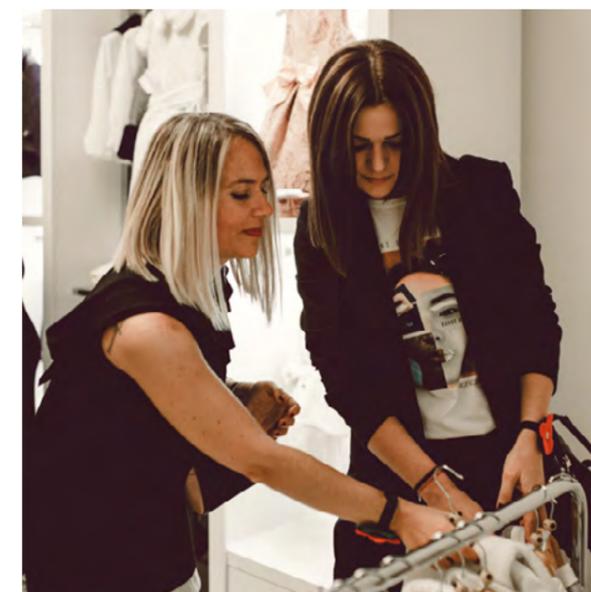
**La correttezza e trasparenza delle comunicazioni è un fattore centrale nella costruzione delle relazioni con i clienti**

all'Ufficio marketing, definisce e condivide le regole di applicazione dei cartellini apposti sui prodotti finiti (hangtag) con l'Ufficio import/produzione. Quest'ultimo si occupa di verificarne la corretta applicazione da parte dei fornitori.

La cartellinatura legata agli aspetti di sostenibilità (es: **BCI, Animal Friendly e iDO zero**) è poi oggetto di ulteriori controlli a campione quando i capi arrivano in Miniconf, finalizzati a verificare la corretta applicazione delle regole.

Il processo di verifica è ben strutturato, anche se non formalizzato: i capi ai quali applicare i cartellini sono identificati all'origine. Man mano che questi arrivano in azienda, il reparto **controllo statistico** verifica che gli articoli siano conformi al capo campione e, tra le altre cose, si accerta che sia stato applicato il cartellino corretto. In base al numero di capi di cui è composta la commessa, la tabella sul limite di accettabilità della qualità AQL (acceptable quality limit) stabilisce il numero di capi da sottoporre a un controllo a campione.

L'attività relativa alla comunicazione trasparente è fondamentale per evidenziare le nostre azioni concrete e i nostri obiettivi di sostenibilità. Nel 2023 abbiamo segnalato su tutti i siti dei nostri marchi (ido.it, sarabanda.it e minibanda.it) i capi che partecipano al programma



**Better Cotton Initiative** o che fanno parte delle collezioni **Animal Friendly** e **iDO zero** (entrambe orientate al benessere animale) utilizzando la stessa grafica/logo presente sugli hangtag. L'impegno sarà esteso nel 2024 anche all'outlet digitale miniconfshop.it.

L'attenzione per l'ambiente ha trovato riflesso anche nell'ideazione delle collezioni. In alcune proposte iDO primavera/estate 2024 (lanciate a maggio/giugno 2023) destinate al neonato, abbiamo previsto **l'utilizzo di viscosa di derivazione dal bambù**. Questa pianta cresce velocemente e necessita di meno acqua rispetto agli alberi, da cui deriva la cellulosa e di conseguenza la viscosa impiegata nel processo produttivo. Anche in questo caso i vestiti vengono contrassegnati da un apposito cartellino, la cui icona verrà introdotta anche sul web.

## Certificazioni e azioni per la sostenibilità

Di seguito riepiloghiamo le nostre principali iniziative per la sostenibilità:



**BCI – Siamo membri dal 2020 di Better Cotton Initiative** organizzazione no profit globale che promuove la sostenibilità del cotone, lottando contro gli impatti negativi della coltivazione e della lavorazione di questo materiale. Il regolamento BCI prevede che, una volta raggiunta una quota di acquisto di cotone BCI pari ad almeno un 10% sul totale (fa

fede il volume di acquisto dell'anno precedente), il cartellino con il logo dell'iniziativa possa essere inserito sul prodotto in misura **proporzionale al volume del cotone Better Cotton acquistato**. Le regole di applicazione del cartellino BCI prevedono, inoltre, che lo stesso possa essere utilizzato in tutti i modelli in cui il cotone è la fibra prevalente.

Nel 2023 abbiamo acquistato cotone BCI per una quota pari al 23% del cotone totale ponendoci, per il 2024, l'obiettivo di arrivare al 50%. A partire dalla stagione primavera/estate 2023 (lancio a maggio 2022), il cartellino BCI è stato introdotto sulle collezioni Minibanda e iDOMini, che rappresentano il 15% della nostra produzione. Dal 2024, invece, sarà apposto il cartellino BCI anche su capi Roy Roger's e Ducati.

Abbiamo deciso di applicare il cartellino BCI a partire dalle linee dedicate al neonato, perché siamo consapevoli dell'attenzione che i consumatori, in particolare per questa fascia d'età, ripongono alla qualità e sostenibilità delle fibre tessili.



**COTONE ORGANICO GOTS** – Analoga attenzione alla qualità dei materiali impiegati è stata posta, a partire dalla stagione primavera/estate 2023, nella realizzazione di capi Minibanda con cotone organico. Oltre al cartellino che segnala l'utilizzo di questa fibra, abbiamo aggiunto quello GOTS per i capi in cotone organico realizzati da fornitori in possesso del **Global Organic Textile Standard**. Si tratta di una certificazione promossa dalle principali organizzazioni **leader dell'agricoltura biologica**, al fine di garantire

uno sviluppo responsabile e sostenibile del settore tessile.

Abbiamo esteso, poi, l'impiego di cotone organico certificato, con un apposito cartellino, alla **collezione iDO di pantaloni in denim** a partire dalla stagione autunno/inverno 2023.



**PER UNA MODA ANIMAL FRIENDLY** – Abbiamo da tempo intrapreso un percorso verso una moda Animal Friendly.

Nel 2013 abbiamo aderito allo standard internazionale **fur free coordinato in Italia dalla LAV (Lega Antivivisezione)**: un passaggio che ha formalizzato la decisione, già adottata nella pratica da sempre, di non utilizzare le pellicce di origine animale. Nel 2018 abbiamo abbandonato la pelle di origine animale e nel 2021 la piuma d'oca.

Con questa decisione **abbiamo raggiunto il livello VVV, il 2° migliore rating etico Animal Free Fashion di LAV**; un traguardo che abbiamo festeggiato con un comunicato stampa congiunto insieme alla Lega Antivivisezione. A partire dalla collezione primavera/estate del 2023, abbiamo quindi introdotto il cartellino "Animal Free", brand di LAV, in tutti i prodotti Sarabanda e Minibanda che presentano imbottiture (ad esempio giubbotti, coperte, tutoni termici, doudou, ecc.); in capi in cui il tessuto base o predominante è finta pelle o finta pelliccia, esempio accessori come cinture, borse, ecc. Inviando a LAV, con cadenza annuale, documentazione fotografica di ogni tipologia di prodotto che riporta questa etichetta.

Sempre nell'ambito della moda Animal Friendly, abbiamo introdotto a partire dalla primavera/estate 2023 il cartellino **iDO Zero: zero piuma, zero freddo, zero stress** per tutti i giubbotti imbottiti del marchio iDO.



Lavoriamo anche sulla **comunicazione interna**, promuovendo la sostenibilità in azienda. Nel febbraio del 2022 abbiamo deciso di dare il via a una collaborazione con la società **Treedom S.r.l.** per la piantumazione di 470 alberi in Kenya e la creazione della **Foresta Miniconf**, con intestazione degli alberi ai nostri dipendenti e ai loro bambini.

Gli alberi sono stati donati nel giorno del compleanno a ciascun dipendente e ai loro figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni. La foresta è visibile sul sito [miniconf.it](http://miniconf.it) ([www.miniconf.it/miniconf-con-treedom](http://www.miniconf.it/miniconf-con-treedom)), oltre che nella pagina dedicata del sito [treedom.net](http://treedom.net) ([www.treedom.net/it/organization/miniconf-spa](http://www.treedom.net/it/organization/miniconf-spa)).

**In collaborazione con Treedom abbiamo dato vita alla Foresta Miniconf: ogni albero è stato donato ai dipendenti Miniconf e ai loro bambini**

Per misurare l'efficacia nella promozione dei prodotti e valori, prevediamo una valutazione **delle modalità e degli strumenti di comunicazione**. Questa viene effettuata grazie alla collaborazione delle store manager, degli affiliati e degli area manager tramite un questionario che ne misura il gradimento. A seguito dei preziosi feedback ricevuti, abbiamo deciso di migliorare la leggibilità della grafica di alcuni cartelli in store.

Nel corso del 2023 **non abbiamo rilevato istanze di non compliance** rispetto ai temi di marketing e comunicazione né casi di

non conformità a normative. Tuttavia, vogliamo continuare a lavorare per migliorare il nostro impegno verso la promozione della sostenibilità e la comunicazione, con una serie di iniziative specifiche per il 2024, illustrate nel seguente box:

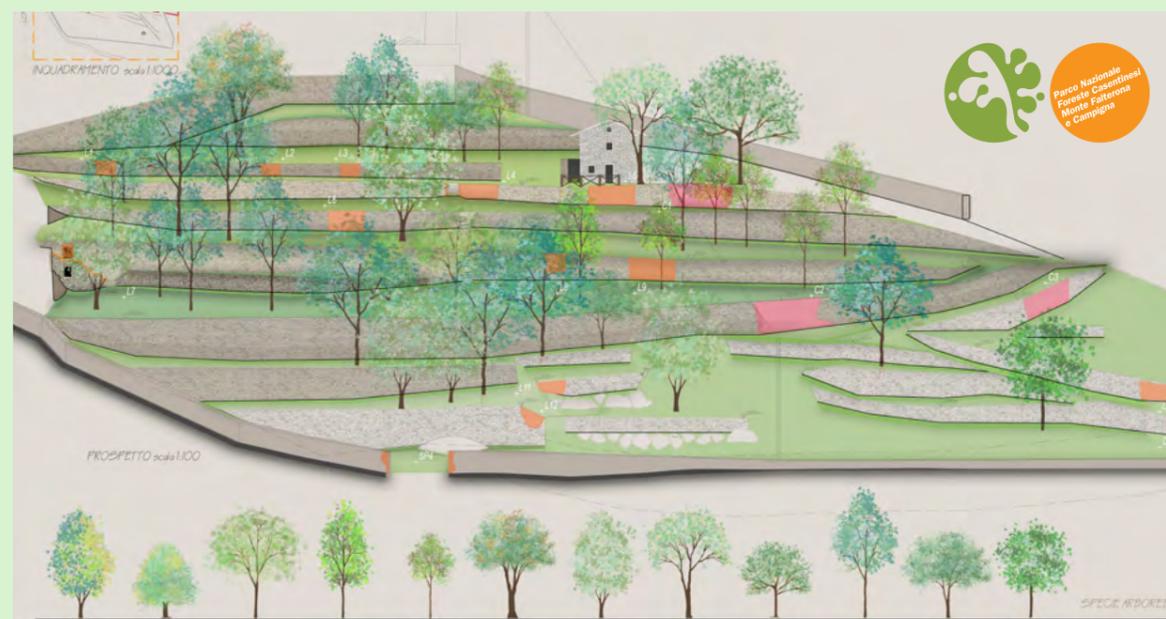
## Gli obiettivi 2024

L'impegno sui temi chiave dell'ambiente e della trasparenza ci porterà nel 2024 a lavorare sulla definizione di un **percorso strutturato di comunicazione** del Progetto sostenibilità. Per quanto riguarda la comunicazione interna abbiamo introdotto un **canale di whistleblowing** la cui attivazione è stata comunicata sia ai dipendenti che ai clienti trade attivi sul nostro canale B2B PartnerLab. In parallelo abbiamo aggiornato il nostro **Codice di condotta aziendale**, con relativa comunicazione a tutti gli stakeholder.

Nell'ambito dei portatori di interesse, vogliamo continuare a lavorare con le scuole del territorio attraverso una formazione relativa alla sostenibilità nel settore tessile che coinvolge le classi IV del liceo scientifico di Poppi (AR).

**In collaborazione con il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna, abbiamo lanciato il progetto MiniOrto**, nell'ambito della ristrutturazione e ripristino dell'antico Orto dei Frati francescani **presso il Santuario della Verna**.

In questo contesto, abbiamo deciso di affiancare il Parco nella realizzazione di un'iniziativa pensata appositamente per i bambini: all'interno dell'antico Orto, infatti, sorgerà anche un MiniOrto per i più piccoli, progettato per avvicinarli alla natura, insegnando loro come prendersi cura delle piante e del territorio che li circonda. Lo spazio offrirà, inoltre, la possibilità ai bambini di consolidare la teoria con la pratica, grazie ad **attività esperienziali e coinvolgenti**, che potranno essere svolte in autonomia o attraverso visite guidate.



Per quanto riguarda l'impegno sui prodotti, avendo aumentato la quota di cotone BCI nelle nostre collezioni, estenderemo, a partire dall'autunno/inverno 2024, l'etichettatura BCI alle licenze Ducati e Roy Roger's. Rilevante sarà, infine, anche il nostro impegno a segnalare, sia sull'outlet online MiniconfShop sia sul portale B2B PartnerLab, i capi che espongono i cartellini capi BCI, iDOzero e Animal Friendly.



# CAP 04

## Ambiente

# Manifesto d'Impegno Miniconf

Nel 2019 Miniconf ha presentato il Manifesto d'Impegno: un percorso di riduzione dell'impatto ambientale, con obiettivi concreti di medio e lungo periodo. La tutela dei bambini, delle persone e dell'ambiente è il principio cardine dell'approccio al business di Miniconf. Il manifesto d'impegno è un progetto che guida e dà slancio ai nostri sforzi per creare un impatto positivo nella società e un futuro più green.

Il **nostro impegno** si concentra su:

- Ridurre i capi di campionario, avvalendoci in alternativa di strumenti informatici e moderne tecniche di progettazione grafica;
- Ridurre l'utilizzo della plastica in tutto il packaging (buste, scatole, grucce e simili);
- Sostituire tutte le luci a neon con sistemi a led in tutte le nostre sedi e i negozi monomarca di proprietà ed in franchising;
- Promuovere iniziative di comunicazione ed educazione per contribuire a sensibilizzare l'opinione pubblica e, in particolare, le giovani generazioni, nei confronti dei temi legati all'ambiente e all'adozione di comportamenti eco-sostenibili;
- Consolidare la durabilità dei capi d'abbigliamento mantenendo elevato il livello tecnico qualitativo della fornitura;
- Presentare all'interno delle nostre collezioni delle capsule speciali realizzate in tessuto ecosostenibile certificato;
- Aumentare di anno in anno la quota di cotone BCI utilizzata nelle nostre collezioni. Vogliamo arrivare al 100% di cotone BCI nel 2027;
- Promuovere una moda che rispetta gli animali;
- Monitorare e dialogare con costanza con la nostra supply chain, per promuovere la diffusione di una cultura sostenibile.

**Giovanni Basagni**

Presidente Miniconf S.p.A.



Dal **2003** è attivo un **Sistema di Gestione Ambientale** certificato in base alla norma **UNI EN ISO 14001**. In questi 20 anni la considerazione e l'attenzione per l'ambiente si sono trasformati in un valore aziendale, riconosciuto e dichiarato nel nostro **Manifesto d'Impegno**, lanciato nel 2019, e oggi motore di una strategia di differenziazione che chiamiamo Sostenibilità.



## Siamo certificati ISO 14001 dal 2003

Attraverso il manuale, le procedure e le istruzioni, gli **impatti più significativi dei processi aziendali**, in termini di emissioni in aria, di gestione dei rifiuti e di tutte le risorse utilizzate, **sono individuati, misurati e, quando possibile, costantemente migliorati**. Annualmente elaboriamo il **Rapporto Ambientale** che, partendo dall'esame del contesto in cui opera l'Azienda e dal suo ciclo di produzione, riporta l'analisi dell'andamento dei dati relativi ai prodotti realizzati, alla tipologia e quantità di rifiuti prodotti, ai consumi delle risorse (energia, metano, gasolio, acqua) degli ultimi dei tre anni, offrendo importanti spunti di miglioramento.



Sede centrale Miniconf - Ortignano (AR)



Questi suggerimenti sono raccolti nel **piano degli obiettivi, condiviso con la Direzione Generale** e in accordo con il piano industriale e permettono al sistema di concretizzare l'impegno dell'Azienda verso un comportamento sostenibile.

## 4.1 - Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera

L'impegno per l'ambiente si sostanzia soprattutto attraverso un efficientamento e un **uso attento delle risorse**. Nella sede centrale situata nel comune di Ortignano le principali fonti energetiche sono quella elettrica per le attività legate alla produzione e per le attività di ufficio, il gasolio come combustibile impiegato per il riscaldamento dei locali e per le attività di stiro di parte dei prodotti realizzati e il gpl per le attività legate al servizio mensa.



### Efficientamento e uso attento delle risorse sono alla base del nostro impegno per l'ambiente



### L'impianto fotovoltaico garantirà a regime la metà dell'energia necessaria alla sede centrale



### Nel 2023 il rapporto tra l'energia consumata in tutte le sedi e quella rinnovabile prodotta è stato del 51,7%

Dal **31 agosto 2023** è attivo un **impianto fotovoltaico** che, annualmente, garantirà la **metà dell'energia necessaria alla sede centrale**. Nel 2023, il rapporto tra l'energia consumata in tutte le sedi aziendali e l'energia rinnovabile prodotta si è attestata al 51,7%.

### Nell'ottobre 2023 è terminata la sostituzione dei neon con corpi illuminanti a led.

Nelle sedi Ferrantina 1, Ferrantina 2 e Ferrantina 3, dove si svolgono le attività di immagazzinamento dei colli con i prodotti ordinati dai clienti e le successive spedizioni, le principali fonti energetiche sono; il metano, usato per il riscaldamento dei magazzini Ferrantina 1 e Ferrantina 2, e l'energia elettrica, utilizzata per le attività produttive, le operazioni d'ufficio, i magazzini e il riscaldamento della Ferrantina 3.

Dal **2012** è attivo un **impianto fotovoltaico presso la sede Ferrantina 3** che è in grado di soddisfare i fabbisogni delle sedi Ferrantina 2 e Ferrantina 3, situate fisicamente molto vicine.

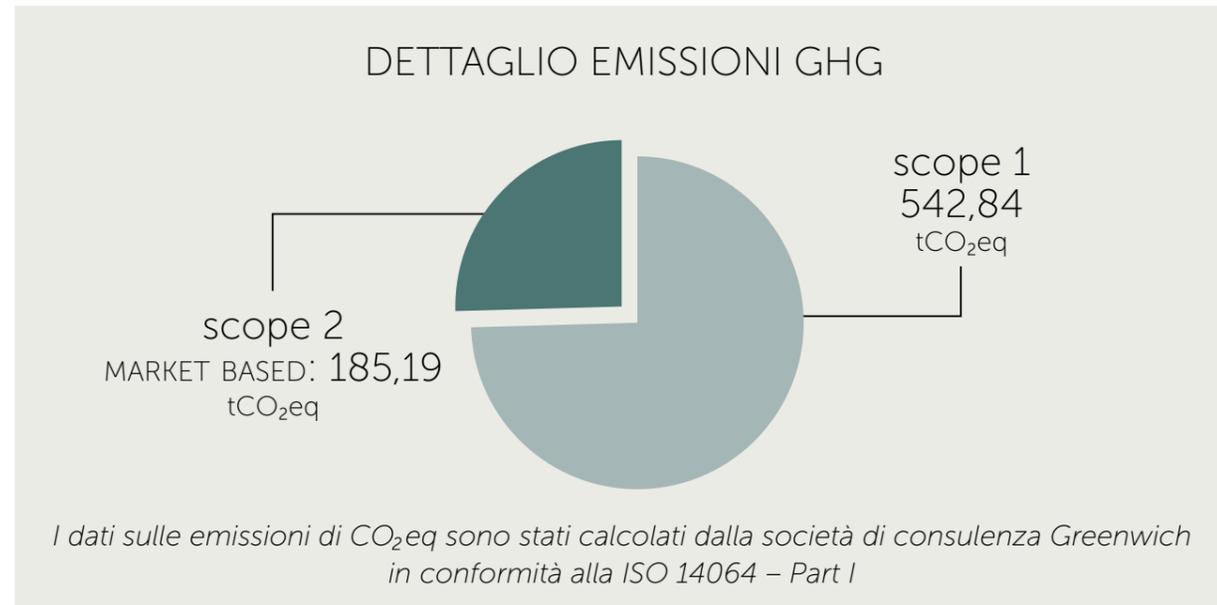
Nel 2023 è stato avviato uno studio di fattibilità relativo alla realizzazione di un impianto fotovoltaico per la sede Ferrantina 1.

L'attenzione per l'ambiente è dunque rivolta al futuro e alla ricerca di come poter mitigare o contenere il cambiamento climatico legato agli impatti delle attività svolte da Miniconf.

Come primo passo, è stato considerato opportuno procedere alla **misurazione delle emissioni** direttamente attribuibili all'azienda (**Scope 1 e Scope 2**) in base alla norma **ISO 14064-1:2019** relativamente agli anni **2023, 2024 e 2025**.

I dati disponibili sul dettaglio delle emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente per il 2023 si concentrano quindi sulle emissioni dirette generate all'interno dei confini dell'organizzazione (definite Scope 1 e riconducibili all'utilizzo di combustibili per il riscaldamento e per l'alimentazione della flotta aziendale) e sulle emissioni indirette derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata (Scope 2), indicate in dettaglio nel grafico che segue.

**In futuro**, verrà valutato il **calcolo delle emissioni Scope 3**, ovvero la CO<sub>2</sub> emessa **lungo la catena del valore dell'azienda**. Questo calcolo sarà effettuato dopo una mappatura degli anelli della catena del valore più impattanti.



Miniconf ha già avviato azioni per mitigare questo tipo di emissioni:

- tutte le **buste per confezionamento** sono realizzate in **plastica riciclata al 70%**
- gli **appendini** utilizzati per tutti i marchi sono realizzati in **plastica riciclata al 100%**, mentre quelli in esubero inviati dai negozi di proprietà presso la sede centrale di Ortignano sono ricondizionati per poter essere riutilizzati quando possibile o inviati al produttore per recupero
- le **scatole importate contenenti i capi realizzati** vengono riutilizzate per effettuare le **spedizioni ai clienti se in buono stato** altrimenti vengono destinate a recupero, mentre le **scatole nuove sono certificate FSC**, quindi provenienti da foreste gestite responsabilmente
- per quanto riguarda i **capi**, è attivo un **progetto di acquisto di cotone BCI** che porterà **entro il 2027 ad un acquisto pari al 100% del fabbisogno**: un maggior presidio della sostenibilità della fornitura si traduce in minori impatti in termini di emissioni di gas serra
- gli sforzi per aumentare il livello di **durabilità dei capi prodotti** sono volti anche alla **diminuzione delle emissioni in fase end of life**

Le emissioni di gas a effetto serra non sono le uniche determinate dalle attività di Miniconf, per quando siano certamente le più significative. **Le altre emissioni sono originate dall'impianto di smacchiatura dei capi** presente nella sede di Ortignano, **soggetta ad AUA** (Autorizzazione Unica Ambientale). Si tratta di due cabine all'interno delle quali un'operatrice prepara il capo macchiato, tramite pistola spruzza lo smacchiatore e poi procede con l'asciugatura. Un aspiratore convoglia i fumi in una cappa che contiene carboni filtranti al fine di trattenere la massima quantità di inquinanti prima dell'emissione in atmosfera.

I carboni sono sostituiti con frequenza legata soprattutto alla quantità di smacchiatore utilizzato e ai risultati dell'analisi annuale delle emissioni, richieste dall'AUA, effettuate al fine di verificare che le Sostanze Organiche Volatili rispettino i limiti applicabili a questo tipo di attività.

**Il rapporto prova del 21 febbraio 2023 ha definito la conformità dell'impianto**, con valori rilevati di 16,13 g/h rispetto al valore limite di 950 g/h. Considerando che per il 2023 i minuti totali dell'attività di smacchiatura sono stati 29.548 (492.46 ore), i chilogrammi complessivi di SOV emessi nel 2023 sono risultati pari a 7,94.

## 4.2 - Materiali

La nostra attenzione all'ambiente si declina anche **nell'accurata scelta e nel controllo dei materiali impiegati**, sia nella produzione dei capi che nell'imballaggio dei prodotti.

I principali tessuti che utilizziamo sono: cotone, lana, viscosa, lino, poliestere, poliammide, elastan, mentre per quanto riguarda il packaging impieghiamo buste di polietilene a bassa densità. Per le scatole ricorriamo al cartone ondulato e, infine, per le grucce, utilizziamo il polistirene.

Commercializzando prodotti finiti e avvalendosi di fornitori esterni per la produzione di capi che vengono successivamente immessi sul mercato, Miniconf non ha un controllo diretto sulle materie prime, che viene demandato, invece, ai fornitori. Per questo non abbiamo sviluppato politiche di gestione specifica.

Tuttavia, abbiamo previsto alcuni **ambiti di verifica** relativi ai materiali che utilizziamo: si tratta in particolare degli **aspetti economici**, con l'analisi di marginalità prodotto, realizzata attraverso il confronto tra il budget e il quantitativo effettivo, **e tecnici**, con l'approvazione in merito ad aspetti quali colori, tessuti, misure, nonché test di sicurezza chimica e meccanica. Valutiamo, inoltre, il servizio al mercato, verificando che il fornitore riesca a produrre entro le tempistiche in cui quel prodotto è richiesto per soddisfare le esigenze del cliente finale.



*Foto Credit: BCI/Seun Adatsi. Info: Tata Djire with BCI Farmers/women leaders in the community. They stand in a cotton field holding the freshly-picked harvest. Location: Kolondieba, Mali. 2019*

I materiali direttamente acquistati da Miniconf riguardano prevalentemente gli imballaggi, i cataloghi e tutto ciò che concerne il confezionamento. L'azienda ha portato avanti, a questo riguardo, alcune misure di efficientamento. Nel 2023, ad esempio, è stato **digitalizzato il materiale cartaceo a supporto delle vendite**, mentre la confezione e-commerce in plastica è stata sostituita con una in **carta certificata FSC**, mantenendo in parallelo l'obiettivo di ridurre il consumo di materiale cartaceo, anche nella realizzazione delle vetrine dei nostri store. È in corso, poi, la continua ricerca di soluzioni **per limitare la stampa dei materiali di comunicazione** e per unificare i formati e le caratteristiche delle shopper di consumo.

Negli anni precedenti, Miniconf ha implementato altre azioni sempre nella direzione di **migliorare la sostenibilità dei materiali di imballaggio**. Tutti gli appendini sono realizzati in plastica riciclata, mentre per le buste, che prima venivano realizzate con materiali vergini (PLP e PLT), oggi si ricorre a PLT riciclato. Inoltre, abbiamo previsto l'introduzione di scatole prodotte con carta certificata FSC e l'eliminazione della finestra in PVC dalle scatole regalo. In tutti i prodotti legati al packaging, infine, è stata riportata la composizione e i simboli di riciclo.

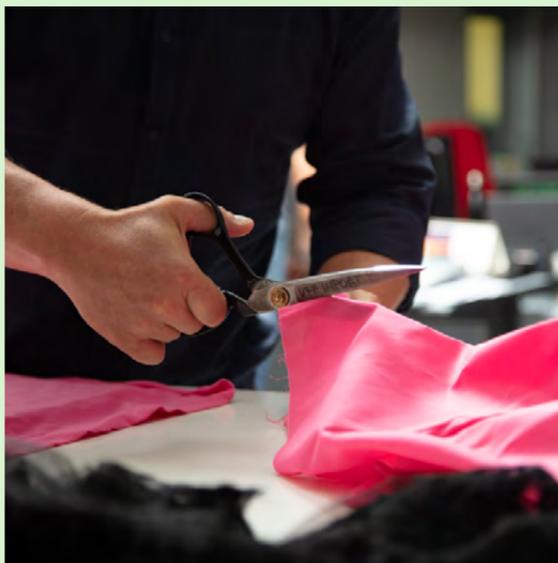
## Come nasce un capo Miniconf

Gli aspetti di valutazione, controllo e miglioramento dei materiali (tessili e di packaging) fanno parte del processo di creazione dei nostri capi, dall'idea al prodotto finito.



Il percorso inizia con il **merchandiser**, che analizza le necessità del mercato e predispone una griglia per fasce di prezzo e tipologie di prodotto. Insieme all'**Ufficio stile**, vengono realizzati i primi tabelloni con i capi che costituiranno la **collezione**. Dopo la validazione, questi progetti diventano definitivi e vengono trasferiti in una **scheda tecnica inviata al fornitore** assegnato. Una volta inviati, inizia la produzione e, dopo circa tre settimane, l'azienda riceve il primo **prototipo**, che non deve necessariamente essere realizzato nei tessuti e nei colori definitivi. Questo prototipo viene rimandato al fornitore con eventuali modifiche. Segue un processo di approvazione che verifica tessuti, colori, modellistica, misure e aspetto finale del capo.

Il fornitore può quindi realizzare il **campione finale** da presentare alla rete vendita durante l'uscita del campionario. La produzione non viene necessariamente assegnata al fornitore del campionario, anche se questo avviene nella maggior parte dei casi. Il processo di **produzione** segue un iter simile a quanto descritto per il campionario: una nuova approvazione di tessuti e colori, verifica delle misure, fino alla realizzazione di un pre-production sample. Infine, viene emesso l'ordine finale al fornitore, seguito dalla realizzazione del capo e dalla sua spedizione ai nostri magazzini.



## Flusso

- Definizione del progetto di collezione all'interno del quale vengono inseriti i singoli articoli ognuno dei quali deve rispondere a determinate funzioni e occasioni d'uso
- Scelta del modello e del materiale
- Sviluppo della scheda lancio del prototipo: misure modello, dettagli materiale, dettagli grafici (quando presenti), colore, accessori
- Invio al fornitore delle schede lancio
- Ricevimento del prototipo (solitamente non realizzato nel materiale/colore definitivo)
- Controllo e correzione del primo prototipo: controllo delle misure modello e dell'immagine generale dell'articolo
- Invio al fornitore del prototipo con indicate le eventuali modifiche da apportare
- Ricevimento del primo capo campione per conferma definitiva (Pre-Production Sample)
- Lancio delle ripetizioni di campionario e inizio della campagna vendite
- Controllo qualità e analisi di conformità alle regole sulla sicurezza
- Inserimento di distinte basi per il modello con tutti i dettagli che serviranno al fornitore per la produzione
- Sviluppo dei modelli per taglia
- A campagna vendite iniziata, lancio dei materiali per colore
- Lanci di produzione ai fornitori con i dettagli per taglia e colore
- Ricevimento della serie taglie per controllo e correzione



Nell'affrontare gli aspetti relativi alla scelta dei materiali e all'efficientamento dei processi, ci siamo posti obiettivi specifici per il 2024.

Dal punto di vista tecnico, prevediamo l'integrazione nel normale processo operativo e nei sistemi IT aziendali, di un macchinario che consente **l'approvazione dei colori senza l'invio della prova fisica**, generando un risparmio in termini di tempi e costi. Ad oggi i fornitori inviano delle prove fisiche costituite da base tessuto più colore. L'approvazione avviene tramite un'apposita luce neutra ma ad occhio "nudo". Si è proceduto pertanto all'acquisto di macchine spettrofotometriche che consentono al fornitore di leggere i colori in autonomia e verificare il rispetto dei requisiti e degli standard richiesti da Miniconf, evitando l'invio di prove fisiche impattanti sia per costi, che per tempistiche, che per l'ambiente.

A partire dal 2022 abbiamo introdotto, inoltre, il meccanismo di **lancio in produzione anticipato**, prima della chiusura della campagna vendita ed è volto a **combattere l'allungamento delle tempistiche di supply chain** così da garantire tempi di consegna al cliente conformi alle esigenze di mercato. Si tratta di un importante servizio che continueremo a implementare, così come proseguiamo **nella valorizzazione accurata dei consumi dei materiali usati**: tale processo avviene mediante il supporto e la cooperazione della catena di fornitura (Valorizzazione Di.Ba), grazie all'inserimento sul portale web condiviso con i nostri fornitori dei consumi associati alla singola materia prima.

## 4.3 - Gestione dei rifiuti



### Nel 2023 è stato riutilizzato il 42% del cartone importato

(produzione e campionario), inviati dai fornitori. Come descritto nel paragrafo precedente, ogni qualvolta sia possibile gli imballaggi sono riutilizzati per spedire i prodotti a clienti in Italia e all'estero. In caso contrario, sono gestiti come rifiuto.

Nel 2023 sono stati **inviati a recupero 108.740 kg di cartone**, su di un totale di 188.000 kg importati insieme ai capi e sono stati **riutilizzati 79.260 kg** di cartone importato, per una quota pari al 42% del totale.

La seconda tipologia di rifiuti prodotta in termini di peso è costituita da **imballaggi in plastica** che derivano sia dall'attività di ufficio che da attività legate alla produzione, come, ad esempio, le buste da confezionamento danneggiate e i ritagli di buste generate dalle imbustatrici automatiche. Gli appendini danneggiati vengono ritirati dal fornitore, che provvede ad utilizzarli per generarne di nuovi.



### Oltre il 97% dei rifiuti generati nell'anno sono stati inviati a recupero

I rifiuti pericolosi, destinati comunque a recupero, hanno rappresentato circa lo 0,55% dei rifiuti totali, percentuale in cui ha avuto un peso rilevante lo smaltimento di un condizionatore

Complessivamente nel 2023, **oltre il 97% dei rifiuti generati sono inviati a recupero**.

La **gestione di tutti i rifiuti prodotti**, principalmente non pericolosi, viene effettuata in maniera accurata: le autorizzazioni dei trasportatori e dei destinatari sono sempre verificate prima del loro conferimento.

La tipologia principale di rifiuti, in termini di peso, è costituita da **carta e cartone** derivanti sia dalle attività di ufficio che dai colli ricevuti nella sede centrale contenenti i capi

**Nel 2023 sono stati ritirati 845 kg di appendini**. Nel corso del 2023, sono stati conferiti per il **recupero 10.895 kg di plastica** su un totale generale di rifiuti pari a 130.345 kg.

Un'altra categoria di rifiuti sono le apparecchiature fuori uso (PC). Nel 2023 sono stati smaltiti 1.330 kg, di questa tipologia di rifiuti, non essendo più utilizzabili in azienda e né idonee ad essere donate alle scuole o ad associazioni di volontariato del territorio.



**CAP 05**  
**Valore  
Economico  
e Territorio**

## 5.1 - Performance economica e continuità aziendale

Come abbiamo già evidenziato nel Capitolo 1, il cuore della strategia di Miniconf è costituito dal **Piano industriale triennale**. Il Piano viene predisposto dalla Direzione aziendale, a seguito delle linee guida ricevute dal CdA. La stessa Direzione lo presenta al Consiglio di Amministrazione, che individua gli eventuali correttivi o suggerimenti e ne dà approvazione. Nel documento, che viene aggiornato ogni anno, sono indicati **gli assi del nostro sviluppo e della nostra attività**: la strategia aziendale; gli obiettivi; la pianificazione delle performance delle diverse Unità di business; la pianificazione degli investimenti; il budget dei costi.

Il piano industriale 2024/26 di Miniconf si concentra su diverse leve di crescita. Oltre al **potenziamento della strategia di sostenibilità**, alla **specializzazione delle collezioni** e **all'ottimizzazione dell'offerta di prodotto**, le più importanti riguardano il **consolidamento della distribuzione wholesale in Italia** per i due brand principali (iDO e Sarabanda), insieme all'inserimento di nuove **licenze all'interno del "Polo Premium"**.

In parallelo vogliamo puntare all'accelerazione del nostro **progetto Retail Italia** sotto forma di franchising/affiliazione e allo **sviluppo dei mercati esteri**. Abbiamo previsto, infine, anche una strategia di crescita nelle **vendite digitali** sia sui nostri canali che su piattaforme terze.

La tabella seguente mostra i dati relativi alla **creazione e distribuzione del valore**, ottenuti dalla riclassificazione del conto economico. Questo fornisce un'indicazione degli **effetti economici della gestione aziendale** sulle principali categorie di stakeholder, sia interni che esterni. Il **valore economico generato e distribuito**, calcolato sulla base del **conto economico consolidato**, rappresenta la capacità della Società di creare ricchezza e distribuirla tra i suoi stakeholder.

Da un punto di vista contabile, **il valore generato** include i ricavi netti di Miniconf (ricavi, altri ricavi operativi, al netto delle perdite su crediti, proventi finanziari). Il **valore economico distribuito** comprende i costi riclassificati per categoria di stakeholder. Il **valore economico trattenuto** è la differenza tra il valore economico generato e quello distribuito e include gli ammortamenti dei beni materiali e immateriali, gli accantonamenti e la fiscalità anticipata/differita.



	2021	2022	2023
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>62.245.785 €</b>	<b>81.676.720 €</b>	<b>69.993.211 €</b>
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	60.002.124 €	72.073.153 €	69.308.558 €
Variazioni delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	1.443.332 €	8.759.089 €	-931.848 €
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0
Altri ricavi e proventi netti	637.851 €	604.090 €	1.248.208 €
Proventi finanziari	186.873 €	121.718 €	299.941 €
Rettifiche di valore attività finanziarie	-24.395 €	118.670 €	68.352 €
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>60.079.943 €</b>	<b>78.939.791 €</b>	<b>67.873.661 €</b>
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>2.165.842 €</b>	<b>2.736.929 €</b>	<b>2.119.550 €</b>

## 5.2 - Progetti per la comunità e il territorio



### I valori di Miniconf si rispecchiano in quelli del proprio territorio

Miniconf ha **profonde radici nel territorio in cui è nata e opera**, e crede fermamente nel proprio ruolo nella comunità locale. La nostra cultura aziendale si basa su una solida **responsabilità sociale**, che consideriamo una componente fondamentale del nostro operato. Per questo motivo, ci impegniamo concretamente a sostenere la comunità attraverso varie iniziative, dimostrando il nostro costante impegno verso il benessere collettivo e lo sviluppo sostenibile del territorio.

Alla base della nostra azione vi è la definizione di un **budget annuale** destinato a sponsorizzazioni ed erogazioni liberali per iniziative sportive, culturali, ludiche e sociali, principalmente **legate al mondo dei bambini e degli adolescenti della comunità casentinese**.

Nonostante non ci sia una procedura formalizzata, ogni anno a novembre valutiamo il budget disponibile in base ai progetti consolidati e alle nuove opportunità di particolare rilevanza. Le risorse destinate alle comunità locali sono gestite dalle Risorse Umane, mentre i progetti nazionali e internazionali vengono sviluppati in collaborazione con l'Ufficio marketing e Comunicazione. La Presidenza coordina entrambe le attività. Diversi progetti per la comunità si sono consolidati nel tempo, diventando punti di riferimento importanti per il territorio. Un esempio significativo è il sostegno che, da oltre 20 anni, assicuriamo alla **scuola dell'infanzia e primaria di San Piero in Frassino**.



Originariamente questo era destinato al finanziamento del tempo pieno, e successivamente, con l'attivazione del tempo pieno ministeriale, è stato dedicato all'assistenza pre e post scuola. Questa iniziativa è pensata sia per i cittadini del Comune di Ortignano e dei Comuni del Casentino, sia per favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata dei nostri dipendenti.

Il nostro impegno nella frazione di San Piero in Frassino si è ulteriormente concretizzato nel 2023 con il supporto alla nascita del Centro Ricreativo Sociale "Facciamo Centro", che arricchirà l'offerta di attività ricreative, ludiche e sportive per tutti i cittadini di Ortignano.

Oltre alle iniziative per l'infanzia, sosteniamo anche **la formazione degli adolescenti**, offrendo ai figli dei nostri dipendenti una **borsa di studio Intercultura** per un programma estivo di approfondimento linguistico all'estero della durata di quattro settimane.

Un altro elemento distintivo della nostra azione è lo status di **"Azienda Amica dell'UNICEF"** e la collaborazione con **l'ospedale pediatrico Meyer di Firenze**, a cui forniamo kit di prima

accoglienza. Questo progetto è iniziato nel 2013 e oggi prevede la fornitura di circa 1.500 pezzi all'anno, con la prossima erogazione prevista per il 2024.

In aggiunta a tutto questo, doniamo capi di abbigliamento a **Onlus e associazioni locali e nazionali**, oltre a effettuare erogazioni monetarie in caso di eventi straordinari, anche al di fuori del nostro territorio, come il terremoto in Turchia e Siria. Ulteriori interventi finanziati nel corso dell'anno sono dettagliati nel box seguente:

### Cultura, sport e solidarietà: il nostro impegno nel 2023

Diverse sono le attività finanziate nel 2023 da Miniconf sul territorio:

- Siamo stati sponsor della **Biennale Europea di Arte Fabbrile** di Stia (AR), con un'erogazione di € 3.000.
- Abbiamo sostenuto con sponsorizzazioni le attività sportive del **Tennis Bibbiena** (€ 1.000), erogando una cifra analoga come nuovo sponsor per la mini-Volley dell'Arnopolis.
- Siamo stati protagonisti di altre sponsorizzazioni per € 11.700 legate a **manifestazioni sul territorio casentino**, come mostre, attività sportivo-agonistiche, culturali. In particolare, abbiamo destinato € 5.000 per la Mostra "Michelangelo Rapito" presso il Castello di Poppi (AR) e € 1.100 per il progetto Nuoto tra i Banchi, pensato per l'inclusione di bambini con difficoltà psico-motorie.
- Abbiamo destinato € 9.380 in **donazioni di capi di abbigliamento**, destinati al territorio nazionale.
- Abbiamo donato € 20.000 a **Croce Rossa Italiana** per sostegno al mondo dell'infanzia.
- Abbiamo donato, all'interno di un progetto di **Prospettiva Casentino**, € 1.000 per l'acquisto di un ecografo destinato all'Ospedale del Casentino.

Le attività per la scuola hanno interessato diversi ambiti:

- il sostegno orario di copertura per il **pre e post scuola**, relativamente all'anno scolastico 2022/2023 ci ha impegnato per € 8.084.
- A questi vanno affiancati € 5.000 per il sostegno alla gestione della **mensa scolastica** e € 10.000 di Contributo al Comune di Ortignano Raggiolo, sempre finalizzato alla **scuola**.
- Abbiamo poi previsto € 5.000 di contributi ai **Centri estivi della Pro-Loce** Pratomagno e un sostegno di € 4.769 per il **Progetto Educativo Musicale** con la scuola primaria del plesso di San Piero in Frassino: il progetto, che ha coinvolto 38 ragazzi, consiste nell'acquisto di ukulele e nel finanziamento di lezioni di musica, come potenziamento dell'offerta didattica.
- In parallelo, abbiamo effettuato una donazione a **Prospettiva Casentino** di € 2.000 per il sostegno alle attività educative sul territorio, destinate agli istituti secondari e superiori, e abbiamo provveduto all'acquisto uova di Pasqua per i bambini della Scuola di San Piero (infanzia e primaria), sostenendo la Fondazione Tommasino Bacciotti per € 1.080.



Abbiamo attivato anche diverse borse di Studio:

- 2 hanno riguardato **l'attività Musicale con Oida Campus** – Chiusi della Verna (per € 900).
- 1 **borsa di studio Intercultura**, destinata ai figli di dipendenti, per la partecipazione a un programma estivo di approfondimento linguistico della durata di 4 settimane all'estero, per un valore di € 5.000.
- Abbiamo inoltre effettuato altre donazioni per ulteriori € 20.000 ad **Onlus Nazionali ed Internazionali** che si occupano di infanzia, ricerca e supporto per i bisognosi.

Nel quadro della nostra azione sul territorio, abbiamo provveduto a rendicontare le attività e le donazioni verso i soggetti che lo richiedevano e in particolare per quanto riguarda i progetti didattici; abbiamo inoltre sottoscritto regolari contratti di sponsorizzazione per le manifestazioni finanziate.

# Nota Metodologica

Il presente documento rappresenta il **1° Report di sostenibilità di Miniconf**, che rendiconta integralmente i **temi rilevanti** dal punto di vista della dimensione sociale e ambientale della sostenibilità.

Il documento ha dunque l'obiettivo di presentare le **principali iniziative e i risultati raggiunti da Miniconf per l'anno 2023**, confrontandoli, ove possibile, con il 2022 al fine di far comprendere l'evoluzione nel tempo dell'**approccio dell'Azienda** ai temi trattati e i **traguardi raggiunti**.

Il **perimetro delle informazioni** riportate all'interno del documento include la casa made (Miniconf S.p.A.) e le filiali Miniconf Iberica (Spagna), MinRus (Russia), Minstyle (Regno Unito), Miniconf Shanghai (Cina). Eventuali eccezioni al perimetro sono segnalate nel commento alle tabelle GRI pubblicate nella sezione Annex.

Il processo di definizione dei contenuti e le informazioni di natura qualitativa e quantitativa si rifanno agli **Standard GRI** (nella versione Universal Standard 2021), i più diffusi a livello nazionale e internazionale per la rendicontazione delle informazioni di natura non finanziaria, secondo l'opzione "with reference to the GRI Standards".

Gli impatti generati da Miniconf sono misurati grazie a indicatori per i quali si riporta il trend, ove possibile, così da mettere gli stakeholder nelle condizioni di valutare eventuali miglioramenti realizzati rispetto all'anno precedente.

Il presente Report è il risultato di un team multidisciplinare, sotto la responsabilità aziendale e il coordinamento delle funzioni:

- Produzione / Import
- E-commerce & Customer Service
- RSP
- Retail Italia
- Accounting & Finance
- Business analysis
- Business Process Analysis & Responsabile Ambientale
- Commerciale estero
- Commerciale Italia
- Consulente Esterno Compliance, Sostenibilità e Qualità
- HR
- IT
- Logistica Inbound/Outbound
- Marketing & Communication
- Multimarca Italia
- Purchasing Department

che hanno visto il supporto di ALTIS Advisory S.r.l. SB.

Per approfondimenti e/o domande in merito al presente bilancio di sostenibilità, è possibile rivolgersi a [info@miniconf.it](mailto:info@miniconf.it).

# Annex

## Informative GRI

## Informativa Generale

GRI 2-7 a., b: Numero di dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione;

### Dipendenti e lavoratori non dipendenti per contratto di lavoro e per genere

	2021	2022	2023
<b>Dipendenti a tempo indeterminato</b>	<b>214</b>	<b>197</b>	<b>191</b>
Donne	154	135	133
Uomini	60	62	58
<b>Dipendenti a tempo determinato</b>	<b>103</b>	<b>115</b>	<b>125</b>
Donne	93	102	108
Uomini	10	13	17
<b>Dipendenti a tempo determinato (no stagionali)</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>46</b>
Donne	33	31	42
Uomini	5	5	4
<b>Dipendenti a tempo determinato (solo stagionali)</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>79</b>
Donne	60	71	69
Uomini	5	8	10
<b>Altri collaboratori: Stage</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Donne	1	0	4
Uomini	1	0	1
<b>Altri collaboratori: Interinali</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>10</b>
Donne	7	10	9
Uomini	0	5	1

<b>Altri collaboratori: Collaboratori a progetto</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Donne	1	1	1
Uomini	1	1	0
<b>Totale dipendenti e altri collaboratori</b>	<b>328</b>	<b>329</b>	<b>332</b>
<b>Donne</b>	<b>256</b>	<b>248</b>	<b>255</b>
<b>Uomini</b>	<b>72</b>	<b>81</b>	<b>77</b>

GRI 2-7 b: Numero di dipendenti, escluso filiali, per tipologia d'impiego (tempo pieno e part-time), per genere, alla fine del periodo di rendicontazione

### Dipendenti (tempo determinato e indeterminato) per tipologia d'impiego e per genere

	2021	2022	2023
<b>Full time</b>	<b>245</b>	<b>261</b>	<b>242</b>
Donne	181	192	177
Uomini	64	69	65
<b>Part time</b>	<b>72</b>	<b>51</b>	<b>74</b>
Donne	64	46	67
Uomini	8	5	7
<b>Totale dipendenti a tempo indeterminato e determinato</b>	<b>317</b>	<b>312</b>	<b>316</b>
<b>Donne</b>	<b>245</b>	<b>238</b>	<b>244</b>
<b>Uomini</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>72</b>

Dipendenti per tipologia d'impiego full-time/part-time, per genere e area geografica al 31.12 nel triennio 2021-2023.

GRI 2-30: Contratti collettivi

	2021	2022	2023
<b>Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi (CTD + CTI)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Performance economiche

GRI 201-1: Valore economico generato e distribuito

### Valore economico generato, trattenuto e distribuito

	u.m	2021	2022	2023
<b>Valore economico generato</b>	€	<b>62.245.785</b>	<b>81.676.720</b>	<b>69.993.211</b>
<b>Valore economico trattenuto</b>	€	<b>2.165.842</b>	<b>2.736.929</b>	<b>2.119.550</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	€	<b>60.079.943</b>	<b>78.939.791</b>	<b>67.873.661</b>
Fornitori	€	48.576.740	65.850.115	54.392.946
Dipendenti	€	11.176.905	12.281.510	12.408.210
Finanziatori	€	-77.308	-73.158	366.231
Pubblica Amministrazione	€	403.606	881.324	598.361
Comunità	€	0	0	107.913

Le voci relative a donazioni e le liberalità (Comunità) del biennio 2021-2022 non sono sopra elencate in quanto incluse sotto altre voci di bilancio.

# Occupazione

GRI 401-1: Numero totale di nuove assunzioni, per fascia d'età e genere, incluso stagionali

## Nuovo personale assunto tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere

	2021	2022	2023
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>52</b>
Donne	23	43	43
Uomini	5	13	9
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>121</b>	<b>137</b>	<b>131</b>
Donne	103	117	115
Uomini	18	20	16
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>124</b>	<b>113</b>	<b>112</b>
Donne	113	100	106
Uomini	11	13	6
<b>Totale dipendenti entrati al 31 dicembre</b>	<b>273</b>	<b>306</b>	<b>295</b>
<b>Totale donne</b>	<b>239</b>	<b>260</b>	<b>264</b>
<b>Totale uomini</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>31</b>

Nuovo personale assunto per fascia d'età e per genere al 31.12 nel triennio 2021-2023.

Per il personale stagionale sono stati riportati i dati totali dei n. di assunzioni e cessazioni durante l'anno (es. stesso dipendente stagionale il cui contratto di assunzione è stato attivato e interrotto 2 volte in un anno, quindi conteggiato 2 volte).

GRI 401-1: Numero totale di dipendenti, incluso stagionali, che hanno terminato o interrotto il rapporto di lavoro, per fascia d'età e genere

## Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere

	2021	2022	2023
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>41</b>
Donne	20	35	36
Uomini	4	13	5
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>105</b>	<b>132</b>	<b>137</b>
Donne	86	117	116
Uomini	19	15	21
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>111</b>	<b>127</b>	<b>115</b>
Donne	101	113	107
Uomini	10	14	8
<b>Totale dipendenti usciti al 31 dicembre</b>	<b>240</b>	<b>307</b>	<b>293</b>
<b>Totale donne</b>	<b>207</b>	<b>265</b>	<b>259</b>
<b>Totale uomini</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>34</b>

Personale che ha interrotto/terminato il rapporto di lavoro, per fascia d'età e genere, al 31.12 nel biennio 2022-2023. I dati riguardano solo i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato (compresi i dipendenti stagionali) e indeterminato.

Per il personale stagionale sono stati riportati i dati totali dei n. di assunzioni e cessazioni durante l'anno (es. stesso dipendente stagionale il cui contratto di assunzione è stato attivato e interrotto 2 volte in un anno, quindi conteggiato 2 volte).

## Tassi di turnover (espresso in %) per genere e fascia d'età

	2021	2022	2023
<b>Tasso turnover complessivo</b>	<b>160,82%</b>	<b>197,11%</b>	<b>186,08%</b>
<b>Tasso di turnover in entrata</b>	<b>85,58%</b>	<b>98,39%</b>	<b>93,35%</b>
Donne	96,76%	109,70%	108,20%
Uomini	47,22%	62,16%	43,06%
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>73,68%</b>	<b>180,65%</b>	<b>130,00%</b>
Donne	67,65%	153,57%	126,47%
Uomini	125,00%	433,33%	150,00%
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>75,63%</b>	<b>78,74%</b>	<b>88,51%</b>
Donne	83,74%	89,31%	92,00%
Uomini	48,65%	46,51%	69,57%
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>104,20%</b>	<b>105,61%</b>	<b>87,50%</b>
Donne	126,97%	126,58%	124,71%
Uomini	36,67%	46,43%	13,95%
<b>Tasso di turnover in uscita</b>	<b>75,24%</b>	<b>98,71%</b>	<b>92,72%</b>
Donne	83,81%	111,81%	106,15%
Uomini	45,83%	56,76%	47,22%
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>63,16%</b>	<b>154,84%</b>	<b>102,50%</b>
Donne	58,82%	125,00%	105,88%
Uomini	100,00%	433,33%	83,33%
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>65,63%</b>	<b>75,86%</b>	<b>92,57%</b>
Donne	69,92%	89,31%	92,80%
Uomini	51,35%	34,88%	91,30%
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>93,28%</b>	<b>118,69%</b>	<b>89,84%</b>
Donne	113,48%	143,04%	125,88%
Uomini	33,33%	50,00%	18,60%

Il tasso di turnover complessivo è calcolato come rapporto tra: (numero nuovi ingressi nell'anno + numero uscite nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) \*100.

Il tasso di turnover in entrata è calcolato come rapporto tra: (numero nuovi ingressi nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) \*100.

Il tasso di turnover in uscita è calcolato come rapporto tra: (numero rapporti di lavoro terminati o interrotti nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) \*100.

## Salute e Sicurezza sul Lavoro

### Dati sul sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

	2021	2022	2023
<b>Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Dati sugli infortuni dei dipendenti e contrattisti

	2021	2022	2023
<b>Numero di infortuni registrabili</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
di cui occorsi al personale dipendente	4	1	4
di cui a contrattisti	0	0	0
<b>Numero di infortuni con conseguenze gravi (oltre 6 mesi di assenza)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
di cui occorsi al personale dipendente	0	0	0
di cui a contrattisti	0	0	0
<b>Numero di decessi sul lavoro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
di cui occorsi al personale dipendente	0	0	0
di cui a contrattisti	0	0	0
<b>Tasso di infortunio</b>	<b>9,0</b>	<b>2,1</b>	<b>8,3</b>
<b>Tasso di infortunio per infortuni gravi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Il tasso di infortunio sul lavoro è determinato dal rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

## Formazione e Istruzione

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

### Ore di formazione medie per categoria dipendente e genere

	2023
<b>Dirigenti</b>	<b>0,6</b>
Donne	0
Uomini	0,6
<b>Quadri</b>	<b>1,85</b>
Donne	0
Uomini	1,85
<b>Impiegati</b>	<b>7,55</b>
Donne	7,79
Uomini	6,62
<b>Operai</b>	<b>5,12</b>
Donne	4,29
Uomini	8,52
<b>Totale</b>	<b>6,48</b>
<b>Totale donne</b>	<b>6,43</b>
<b>Totale uomini</b>	<b>6,65</b>

GRI 404-3 Percentuale sul totale dei dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni e sviluppo professionale, per la sede italiana Miniconf S.p.A.

### Percentuale sul totale dei dipendenti oggetto di valutazione periodica delle prestazioni

	2021	2022	2023
<b>Lavoratori valutati</b>	<b>100,32%</b>	<b>104,49%</b>	<b>84,18%</b>
Donne	102,44%	104,62%	77,87%
Uomini	92,96%	104,05%	105,56%
<b>Dirigenti</b>	<b>57,14%</b>	<b>66,67%</b>	<b>80,00%</b>
Donne	66,67%	33,33%	0
Uomini	50,00%	100,00%	60,00%
<b>Quadri</b>	<b>33,33%</b>	<b>100,00%</b>	<b>120,00%</b>
Donne	100,00%	0	0
Uomini	20,00%	100,00%	120,00%
<b>Impiegati</b>	<b>104,08%</b>	<b>99,45%</b>	<b>50,00%</b>
Donne	104,46%	97,20%	41,61%
Uomini	102,56%	107,89%	82,05%
<b>Operai</b>	<b>100,00%</b>	<b>114,29%</b>	<b>137,29%</b>
Donne	100,00%	118,48%	133,68%
Uomini	100,00%	100,00%	152,17%

# Diversità e Pari Opportunità

GRI 405-1 Dipendenti a tempo determinato e indeterminato per categoria contrattuale, genere e fascia d'età

## Dipendenti a tempo determinato e indeterminato, per categoria contrattuale, per genere e fascia d'età

	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	1	2	3	0	2	2	0	2	2
età superiore ai 50 anni	2	2	4	3	1	4	0	3	3
<b>Quadri</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	1	1	2	0	1	1	0	0	0
età superiore ai 50 anni	0	4	4	0	5	5	0	5	5
<b>Impiegati</b>	<b>156</b>	<b>40</b>	<b>196</b>	<b>143</b>	<b>38</b>	<b>181</b>	<b>149</b>	<b>39</b>	<b>188</b>
età inferiore ai 30 anni	31	2	33	16	1	17	26	1	27
tra i 30 e i 50 anni	88	24	112	95	25	120	88	12	100
età superiore ai 50 anni	38	13	51	32	12	44	35	26	61
<b>Operai</b>	<b>85</b>	<b>23</b>	<b>108</b>	<b>92</b>	<b>27</b>	<b>119</b>	<b>95</b>	<b>23</b>	<b>118</b>
età inferiore ai 30 anni	3	2	5	12	2	14	8	5	13
tra i 30 e i 50 anni	33	10	43	36	15	51	37	9	46
età superiore ai 50 anni	49	11	60	44	10	54	50	9	59
<b>Totale</b>	<b>245</b>	<b>72</b>	<b>317</b>	<b>238</b>	<b>74</b>	<b>312</b>	<b>244</b>	<b>72</b>	<b>316</b>

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo

## Composizione CDA per genere e fascia d'età

	2021	2022	2023
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Donne	0	0	0
Uomini	0	0	0
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Donne	0	0	0
Uomini	1	1	1
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Donne	1	1	1
Uomini	2	2	2
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Totale donne</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Totale uomini</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

GRI 405-1 Lavoratori appartenenti a categorie protette

## Lavoratori appartenenti a categorie protette

	2021	2022	2023
Donne	12	9	9
Uomini	4	4	3
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

# Energia

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

## Consumi energetici diretti dell'organizzazione

		u.m.	2021	2022	2023
<b>Gasolio</b>	Totale consumi per alimentazione impianti e riscaldamento	l	90.000	115.000	93.800
<b>Gas naturale</b>	Totale consumi per processo produttivo e riscaldamento	mc	30.862	28.490	24.743
<b>GPL</b>	Totale consumi per mensa	l	1.638	2.044	3.250
<b>Energia elettrica</b>	Totale energia elettrica consumata	kWh	572.697	568.596	497.954
	di cui acquistata dal mix energetico nazionale	kWh	508.721	497.382	389.043
	di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili	kWh	0	0	0
	di cui autoprodotta e consumata dai propri impianti fotovoltaici	kWh	210.790	221.010	257.496
	Totale energia elettrica ceduta in rete dai propri impianti fotovoltaici	kWh	146.814	149.796	148.585
<b>Consumi del parco auto aziendale</b>	Totale diesel consumato	l	31.295	30.178	29.716
	Totale benzina consumata	l	8.045	6.775	12.177

## Consumi energetici diretti dell'organizzazione

		u.m.	2021	2022	2023
<b>Gasolio</b>	Totale consumi per alimentazione impianti e riscaldamento	GJ	3.271,7	4.134,7	3.372,4
<b>Gas naturale</b>	Totale consumi per processo produttivo e riscaldamento	GJ	1.106,1	1.022,4	895,4
<b>GPL</b>	Totale consumi per mensa	GJ	39,9	49,7	79,3
<b>Energia elettrica</b>	Totale energia elettrica consumata	GJ	2.061,7	2.586,2	2.327,6
	di cui acquistata dal mix energetico nazionale	GJ	1.831,4	1.790,6	1.400,6
	di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili	GJ	0	0	0
	di cui autoprodotta e consumata dai propri impianti fotovoltaici	GJ	758,8	795,6	927,0
	Totale energia elettrica ceduta in rete dai propri impianti fotovoltaici	GJ	528,5	539,3	534,9
<b>Consumi del parco auto aziendale</b>	Totale consumi di carburante	GJ	1.118,3	1.051,6	1.121,1
	Diesel consumato	GJ	898,1	873,4	819,8
	Benzina consumata	GJ	220,1	178,1	301,3
<b>Totale energia consumata</b>		<b>GJ</b>	<b>6.597,7</b>	<b>8.304,6</b>	<b>7.260,9</b>

Per convertire i Mc in GJ di gas naturale, i kWh in GJ di energia elettrica e i L di gasolio, GPL e diesel in GJ sono stati utilizzati i valori riportati dal Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali (DEFRA) del governo del Regno Unito.

## Intensità energetica

	u.m.	2021	2022	2023
Energia consumata	GJ	6.597,7	8.304,6	7.260,9
N capi realizzati	N capi	5.598.983	7.592.333	5.073.153
Energia consumata/1.000 capi realizzati	GJ/1.000 capi	1,18	1,09	1,43

## SCOPE 1 – Emissioni energetiche dirette

	u.m.	2021	2022	2023
Emissioni da combustione di impianti stazionari	tCO <sub>2</sub> e	313,3	378,3	330,2
Emissioni da combustione di impianti mobili	tCO <sub>2</sub> e	77,6	78,0	179,2
Emissioni fuggitive	tCO <sub>2</sub> e	160,9	162,4	33,4
<b>Totale</b>	tCO <sub>2</sub> e	551,8	618,7	542,8

Per calcolare le tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente dello Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione messi a disposizione dal database Ecoinvent

## SCOPE 2 – Emissioni energetiche indirette

	u.m.	2021	2022	2023
<b>TOTALE EMISSIONI SCOPE 2 - Metodo Location Based</b>	tCO <sub>2</sub> e	160,2	156,7	185,2

## Totale Emissioni SCOPE 1 + SCOPE 2

	u.m.	2021	2022	2023
<b>TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 + SCOPE 2 Location Based</b>	tCO <sub>2</sub> e	712,0	775,4	728,0

Il calcolo delle emissioni da energia elettrica con metodo Location Based sono stati utilizzati i fattori di emissione messi a disposizione dal database Ecoinvent

## Intensità delle emissioni

	u.m.	2021	2022	2023
TOT emissioni CO <sub>2</sub> e	t CO <sub>2</sub> e	712,0	775,4	728,0
N capi realizzati	N capi	5.598.983	7.592.333	5.073.153
Energia consumata/1.000 capi realizzati	t CO <sub>2</sub> e /1.000 capi	0,12	0,10	0,14

## Emissione di SOV per la fase di smacchiatura

	u.m.	2023
<b>SOV totali</b>	Kg	7,94

# Materiali

GRI 301-1 Materiali utilizzati, per peso o volume

## Materiali per uffici

		u.m.	2021	2022	2023
<b>Carta</b>	Tot. Carta	kg	4.466	3.712	2.958
	di cui carta PEFC	kg	4.466	3.712	2.958
<b>Plastica</b>	Tot. Plastica	kg	99,59	173,20	77,94
<b>Toner</b>	Tot. Toner	n°	173	218	10
<b>Totale Uffici</b>	Tot. Uffici	kg	4.565,6	3.885,2	3.035,9

GRI 301-1 Materiali utilizzati, per peso o volume

## Materiali per imballaggio

		u.m.	2021	2022	2023
<b>Carta</b>	Tot. Imballi di carta	kg	1.577,7	1.720,4	1.676
	di cui carta FSC	kg	720	873	613,8
<b>Cartone</b>	Tot. Imballi di cartone	kg	3.416,2	4.559	820,5
	di cui cartone FSC	kg	579,1	700,8	562,5
<b>Plastica</b>	Tot. Imballi di plastica	kg	56.485,9	76.169,9	80.572
	di cui plastica riciclata R-PET	kg	52.391,9	68.977,9	68.074
<b>Altri</b>	Tot. Altri	kg	81,9	47,7	75,1
<b>Totale Imballi</b>	<b>Tot. Imballi</b>	<b>kg</b>	<b>61.561,7</b>	<b>82.496,9</b>	<b>83.143,6</b>

GRI 301-1 Materiali utilizzati, per peso o volume

## Materiali di Produzione

		u.m.	2021	2022	2023
	Nastri – bottoni – etichette e minuteria	kg	188,2	397,7	84
	Cataloghi	kg	0	20.125	33.674,4
	Style book	kg	3.250	3.109,6	2.957,8
	Cartelli	kg	2.472	2.400	2.979
	Card Fidelity	kg	30	330	150
<b>Fibre Vegetali (rinnovabili)</b>	Cotone	kg	2.061.295,4	1.897.395	1.474.111,8
	Lino	kg	22.131,7	50.808,3	34.276,9
	Lyocell	kg	12.798,4	13.010,8	4.535,2
	Viscosa	kg	46.617	55.258,3	59.669,7
	<b>Totale Fibre Vegetali</b>	<b>kg</b>	<b>2.142.842,4</b>	<b>2.016.472,3</b>	<b>1.572.593,6</b>
<b>Fibre Animali (rinnovabili)</b>	Lana	kg	4.941,4	9.344,2	9.964,8
	Seta	kg	2.501,2	3.005,6	2.676,4
	Mohair	kg	256,5	720,2	428,9
	Cashmere	kg	1.100,9	85,5	53
	<b>Totale Fibre Animali</b>	<b>kg</b>	<b>8.800</b>	<b>13.155,5</b>	<b>13.123</b>
<b>Fibre Sintetiche (non rinnovabili)</b>	Acrilico	kg	20.807	30.588	27.771,2
	Elastane	kg	50.340,6	43.528,3	36.080,2
	Poliammide	kg	125.409,1	145.560,2	114.740,1
	Poliestere	kg	246.675,2	232.577,4	223.730,4
	Polietilene	kg	247,7	193	0
	Poliuretano	kg	11.870	6.728	9.556,8
	Polivinilcloruro	kg	796,4	836,9	0
	Resina	kg	103	311,8	0
	<b>Totale Fibre Sintetiche</b>	<b>kg</b>	<b>456.248,9</b>	<b>460.323,5</b>	<b>411.878,6</b>

Metalli (non rinnovabili)	Metalli	kg	2.220,7	3.111,5	1.532,8
	<b>Totale metalli</b>	kg	<b>2.220,7</b>	<b>3.111,5</b>	<b>1.532,8</b>
<b>Totale materiali di produzione</b>					
		kg	<b>2.616.052</b>	<b>2.519.425</b>	<b>2.039.131</b>
	di cui rinnovabile	kg	2.157.364	2.055.262	1.625.328
	di cui non rinnovabile	kg	458.770	464.210	413.720
	di cui proveniente da riciclo	kg	0	0	0
	di cui materiale vergine	kg	2.616.114	2.519.454	2.039.187

## Rifiuti

GRI 306-3 – 4 – 5 Rifiuti prodotti, non destinati a smaltimento e destinati a smaltimento

### Rifiuti prodotti

	u.m.	2021	2022	2023
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	kg	<b>164.322</b>	<b>183.950</b>	<b>129.616</b>
di cui avviati a riciclo o recupero dei materiali	kg	158.188	179.929	125.296
di cui avviati a smaltimento	kg	6.134	791	225
di cui avviati a recupero energetico	kg	0	0	0
di cui avviati a inceneritore	kg	0	3.230	3.250
di cui avviati in discarica	kg	0	0	0
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	kg	<b>182</b>	<b>122</b>	<b>729</b>
di cui avviati a riciclo o recupero dei materiali	kg	182	122	729
di cui avviati a smaltimento	kg	0	0	0
di cui avviati a recupero energetico	kg	0	0	0
di cui avviati a inceneritore	kg	0	0	0
di cui avviati in discarica	kg	0	0	0
<b>Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi</b>	kg	<b>164.504</b>	<b>184.072</b>	<b>130.345</b>

## Rifiuti prodotti pericolosi e non pericolosi per categoria di rifiuto (Codice CER)

	u.m.	2021	2022	2023
04 02 15 Rifiuti da operazioni di finitura diversi da quelli alla voce 040214	kg	0	0	26
04 02 22 Rifiuti da fibre tessili lavorate	kg	0	3.230	3.250
08 03 18 Toner esauriti e cartucce	kg	61	213	116
14 06 03* Altri solventi e miscele di solventi (lavatrici a secco)	kg	0	75	0
15 01 01 Imballaggi in carta e cartone	kg	139.380	162.440	108.740
15 01 02 Imballaggi in plastica	kg	15.750	12.870	10.895
15 01 03 Imballaggi in legno (grucce)	kg	0	2.360	0
15 01 10* Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose (contenitori liquido per smacchiatura)	kg	9	24	36
15 01 11* Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose, compresi i contenitori a pressione vuoti (bombolette spray)	kg	20	10	22
15 02 03 Carboni smacchiatura	kg	0	493	0
16 02 11* Apparecchiature fuori uso contenenti HCFC, HFC	kg	0	0	593
16 02 13* Apparecchiature fuori uso contenenti sostanze pericolose (monitor)	kg	102	65	69
16 02 14 Apparecchiature fuori uso (computer)	kg	3.012	290	1.336
16 03 06 Rifiuti organici (CD)	kg	0	10	0
16 06 01* Batterie al piombo	kg	27	0	0
16 06 05 Altre batterie ed accumulatori (pile)	kg	2	9	5
16 10 02 Rifiuti liquidi	kg	0	0	77
17 08 02 Materiali da costruzione a base di gesso	kg	0	0	282
19 09 04 Carbone attivo esaurito	kg	0	0	389
20 01 01 Carta e cartone (archivio amministrazione)	kg	0	1.960	4.500
20 01 21* Tubi fluorescenti	kg	24	23	9

20 01 25 Olii e grassi commestibili (mensa)	kg	44	0	0
20 03 04 Fanghi fosse settiche	kg	6.000	0	0
20 03 07 Rifiuti ingombranti (cartelli pubblicitari)	kg	73	0	0
<b>Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi</b>	<b>kg</b>	<b>164.504</b>	<b>184.072</b>	<b>130.345</b>

# GRI Content Index

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Miniconf ha rendicontato le informazioni riportate nel presente GRI Content Index per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con riferimento agli Standard GRI
<b>Utilizzato GRI 1</b>	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
<b>GRI 2: Informative Generali 2021</b>	2-1 Dettagli organizzativi	<- la tabella continua	Cap. 1, par. 1.1	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		Nota Metodologica	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Nota Metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni		-	
	2-5 Assurance esterna		Il Bilancio non è stato sottoposto ad Assurance esterna	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business		Cap. 1, par. 1.1, Cap 3, par 3.3	
	2-7 Dipendenti		Cap. 2, par 2.1 Annex	
	2-8 Lavoratori non dipendenti		Cap. 2, par 2.1 Annex	
	2-9 Struttura e composizione della governance		Cap 1, par 1.4	Miniconf adotta un sistema di governance tradizionale, costituito da un Consiglio di Amministrazione e un Collegio Sindacale.
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4	Il Consiglio di amministrazione ha un mandato di tre anni.
	2-11 Presidente del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4	Il presidente del Consiglio di amministrazione è il fondatore dell'azienda, ricopre anche il ruolo di Amministratore delegato, oltre a presiedere il comitato strategico.
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti ESG		Cap 1, par 1.4	Il Consiglio di amministrazione monitora le decisioni aziendali, incluse quelle relative al Piano di Sostenibilità.
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti ESG		Cap 1, par 1.4	Il Consiglio di amministrazione delega la responsabilità della gestione degli impatti ESG attraverso l'approvazione del Piano di Sostenibilità
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Cap 1, par 1.4	Il CdA è responsabile della revisione e dell'approvazione delle informazioni
	2-15 Conflitti d'interesse		Cap 1, par 1.4	Al momento Miniconf non dispone di politiche e strumenti formalizzati atti alla prevenzione e mitigazione dei conflitti d'interesse.

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
<b>GRI 2: Informative Generali 2021</b>	2-16 Comunicazione delle criticità	<- la tabella continua ->	Cap 1, par 1.4	Qualora dovessero emergere criticità, esse sono riportate al Consiglio Direttivo. Al momento non è stata comunicata alcuna criticità.
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4	L'azienda sta supportando la conoscenza in ambito di sostenibilità tramite scambio continuo di formazione e informazioni all'interno del Gruppo Sostenibilità
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4	Allo stato attuale il massimo organo di governo non è interessato da un processo formalizzato di valutazione delle performance in relazione ad obiettivi di sostenibilità.
	2-19 Politiche di remunerazione		Cap 1, par 1.4	Tutti i membri del massimo organo amministrativo percepiscono compensi fissi annui, non sono previsti bonus o retribuzioni variabili.
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione		Cap 1, par 1.4	Miniconf definisce le retribuzioni tramite il Direttore Generale Finance, HR e IT insieme alla Responsabile delle risorse umane.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		Lettera agli stakeholder	
	2-23 Impegni assunti tramite policy		Cap 1, par 1.4	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità		Cap 1, par 1.4	Miniconf si doterà di un canale di whistleblowing per la segnalazione da parte dei dipendenti sulla condotta dell'organizzazione.
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Cap 1, par 1.4	Nel 2023 si sono verificati due casi di non conformità a leggi e regolamenti, con sanzioni monetarie.
	2-28 Appartenenza ad associazioni		Cap. 1, par. 1.1	Miniconf fa parte dell'Associazione Industriali e Confimprese
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		Nota Metodologica, l'Analisi di materialità	
2-30 Contratti collettivi	La totalità (100%) dei dipendenti è coperta da contratti collettivi del lavoro (CCNL)			
<b>GRI 3: Temi Materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali		Analisi di materialità	
	3-2 Elenco di temi materiali		Analisi di materialità	
<b>GRI 201: Performance economiche 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. 5, par 5.1	
	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito		Cap. 5, par 5.1 Annex	
<b>GRI 203: Impatti economici indiretti 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. 5, par 5.2	
	203-2 Principali impatti economici indiretti, compresa la dimensione degli impatti		Cap. 5, par 5.2	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	<- la tabella continua ->	Cap 1, par 1.4	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese			Nel corso del 2023 non sono stati registrati episodi di corruzione.
<b>GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 1, par 1.4	
	206-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche			Nel corso del 2023 non sono state registrate azioni legali in materia di comportamenti anticoncorrenziali.
<b>GRI 301: Materiali</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.2	
	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume		Cap 4, par 4.2 Annex	
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.1	
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Cap 4, par 4.1 Annex	
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.1	
	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		Cap 4, par 4.1 Annex	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		Cap 4, par 4.1 Annex	
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.3	
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti		Cap 4, par 4.3	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti		Cap 4, par 4.3	
	306-3 Rifiuti prodotti	Cap 4, par 4.3 Annex		
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Cap 4, par 4.3 Annex		
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Cap 4, par 4.3 Annex		
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap 3, par 3.3		
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Cap 3, par 3.3		

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti	
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	<- la tabella continua ->	Cap. 2, par 2.1		
	401-1 Nuove assunzioni e turnover		Cap. 2, par 2.1 Annex		
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato		Cap. 2, par 2.1		
	401-3 Congedo parentale		Cap. 2, par 2.1		
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	3-3 Gestione dei temi materiali			Cap 2, par 2.4	
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			Cap 2, par 2.4 Annex	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti				
	403-3 Servizi di medicina del lavoro				
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro				
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro				
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori				
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali				
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro				
	403-9 Infortuni sul lavoro				
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 2, par 2.2		
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente		Cap 2, par 2.2 Annex		
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		Cap 2, par 2.2		
	404-3 Percentuale sul totale dei dipendenti per genere e per categoria che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni		Cap 1, par 1.4		
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 2, par 2.3		
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Annex		
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		Annex		

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
<b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	a tabella continua ->	Cap 3, par 3.3	
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali		Cap 3, par 3.3	
<b>GRI 416: Tutela della salute e sicurezza del cliente 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.1	
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi		Cap 3, par 3.1	Nel 2023 non sono stati registrati casi di non conformità a normative.
<b>GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.4	
	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Cap 3, par 3.4	
<b>GRI 418: Privacy dei clienti 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.2	
	418-1 Reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Cap 3, par 3.2	Non sono state ricevute denunce per violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati, né incidenti informatici.

con il supporto di

**ALTIS** advisory   
Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

## CONTATTI

---

Miniconf Spa  
Via Provinciale, 1/A - 52010 Ortignano Raggiolo (AR)  
Tel. +39 0575 5331 - Email: [info@miniconf.it](mailto:info@miniconf.it)  
[www.miniconf.it](http://www.miniconf.it)