



BILANCIO SOSTENIBILITÀ 2024

MINICONF

www.miniconf.it

Sommario

Highlights	4
La lettera agli stakeholder	5
Verso un sistema moda più sostenibile: impatti ambientali e novità normative	6
Il nostro percorso di sostenibilità	7
L'analisi di materialità	7
Capitolo 01 - La nostra identità	21
1.1 - Il modello di business	23
1.2 - 50 anni di crescita e innovazione	26
1.3 - I valori Aziendali	28
1.4 - La governance	30
Capitolo 02 - Persone	35
2.1 - Le persone al centro	37
2.2 - Formazione	44
2.3 - Diversità e pari opportunità	47
2.4 - Salute e sicurezza	48
Capitolo 03 - Prodotto e Processo	53
3.1 - Qualità e durabilità	55
3.2 - Sicurezza	58
3.3 - La catena di fornitura	60
3.4 - Comunicazione trasparente - Ascolto consumatore	63
Capitolo 04 - Ambiente	69
Manifesto d’Impegno Miniconf	71
4.1 - Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera	73
4.2 - Materiali	75
4.3 - Gestione dei rifiuti	79
Capitolo 05 - Valore Economico e Territorio	81
5.1 - Performance economica e continuità aziendale	83
5.2 - Progetti per la comunità e il territorio	84

Nota Metodologica	88
Annex	89
Informativa Generale	89
Performance economiche	91
Occupazione	92
Salute e Sicurezza sul Lavoro	95
Formazione e Istruzione	96
Diversità e Pari Opportunità	98
Energia	100
Materiali	104
Rifiuti	107
GRI Content Index	110

Highlights

		2022	2023	2024
Il Valore economico generato e distribuito				
Valore economico generato	Euro mil	81,6	69,9	66,2
Valore economico distribuito	Euro mil	78,9	67,9	65,3
Governance				
Sistemi gestione	Sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001			
Sostenibilità prodotti e innovazione				
Certificazioni di prodotto e materiali	BCI – Better Cotton Initiative			
Packaging	Carta FSC – Forest Stewardship Council			
Salute e sicurezza del cliente				
Casi di non conformità alle norme salute e sicurezza dei prodotti	Nr	Nessuno	Nessuno	Nessuno
Ambiente				
Consumi diretti (calore, trasporti, elettricità)	GJ	8.304,6	7.260,9	7.878,5
Emissioni CO ₂ eq (Scope1 + Scope 2 Location Based)	t CO ₂ e	775,4	673,9	543,3
Rifiuti destinati a recupero di materia o riciclo	%	97,8%	96,6%	99,2%
Le risorse umane				
Dipendenti U.L.A (Unità Lavorative per Anno)	Nr	-	432	424
Parità di genere: % dipendenti donne	%	-	78,5%	78,3%
Infortuni gravi	Nr	-	Nessuno	Nessuno

La lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder,

è con piacere che vi presentiamo la **seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità** di Miniconf, un documento che racconta in modo chiaro e trasparente **il nostro impegno e i risultati raggiunti nel corso del 2024 in ambito ambientale, sociale e di governance**.

Questo Bilancio rappresenta un ulteriore passo nel nostro percorso verso una gestione sempre più responsabile, guidata dalla volontà di **creare valore duraturo per le persone, il territorio e le generazioni future**. Nel corso dell'anno abbiamo intensificato le azioni per ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività, **promuovendo la durabilità dei capi, l'efficienza nell'uso delle risorse e un dialogo costante con la filiera**.

L'adozione degli Standard GRI ci consente di monitorare in modo puntuale i nostri progressi e di individuare le aree su cui concentrare gli sforzi futuri. In un settore come il tessile, consapevoli delle sfide ambientali e sociali, continuiamo **a lavorare in sinergia con fornitori e partner** per promuovere pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore.

Nel 2024 abbiamo inoltre rafforzato il nostro allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, **traducendo i principi in azioni concrete** a favore dell'ambiente e delle comunità con cui operiamo.

Ringrazio tutti coloro che, a vario titolo, ci accompagnano in questo percorso – collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni e partner – perché è solo **attraverso l'impegno condiviso che possiamo costruire un futuro più equo e sostenibile**.

Con stima,
Giovanni Basagni
Presidente - Miniconf S.p.A.

[Handwritten signature]

“
I Bambini
ci ispirano,
i Valori
ci guidano



Verso un sistema moda più sostenibile: impatti ambientali e novità normative

Il settore tessile è da anni sotto la lente delle istituzioni europee a causa della sua rilevanza ambientale e sociale. In particolare, l'industria dell'abbigliamento rappresenta uno degli ambiti più impattanti e, al contempo, strategici per la transizione verso un'economia circolare e climaticamente neutra.

Le sfide ambientali connesse alla produzione e al consumo di abbigliamento sono molteplici: si stima che il settore tessile globale sia responsabile di circa il **10% delle emissioni mondiali di gas serra**, una quota superiore a quella del trasporto aereo e marittimo combinati. Inoltre, l'industria tessile è il **terzo maggiore utilizzatore di acqua** al mondo e il **quinto per impatto sull'ambiente e sui cambiamenti climatici**, secondo l'Agenzia Europea dell'Ambiente.

In questo scenario si inserisce una delle più importanti novità normative europee degli ultimi anni: il **Regolamento Ecodesign per i Prodotti Sostenibili**, adottato dall'UE nel 2024. Questo regolamento rappresenta un **cambio di paradigma** nella regolazione del settore tessile, introducendo **obblighi vincolanti** per tutti i prodotti immessi sul mercato europeo.



Per il comparto moda e abbigliamento, le novità più rilevanti includono:

- **Requisiti minimi di durabilità, riparabilità e riciclabilità** dei prodotti tessili;
- L'introduzione di un **passaporto digitale del prodotto**, che raccoglie informazioni su composizione, origine, condizioni di produzione e impatti ambientali;
- **Restrizioni sull'eliminazione dei prodotti invenduti**, in particolare per il fast fashion;
- **Obblighi di contenuto riciclato** nei materiali tessili;
- Incentivi al design modulare e alla **progettazione circolare**.

È proprio l'ecodesign del prodotto a rappresentare la più efficace leva di sostenibilità del settore. In particolare, **la durabilità dei capi d'abbigliamento** rappresenta uno dei pilastri fondamentali per la sostenibilità del settore tessile, in quanto incide direttamente sulla riduzione degli impatti ambientali, sul consumo di risorse naturali e sulla promozione di un modello economico più circolare e responsabile.

Prolungare la vita utile dei prodotti tessili consente innanzitutto di **ridurre** in modo significativo **la quantità di rifiuti generati**. Ogni anno, nell'Unione Europea, milioni di tonnellate di rifiuti tessili vengono smaltiti, spesso a causa della scarsa qualità o della rapida obsolescenza dei capi. Un prodotto più resistente e durevole implica un minore ricorso all'acquisto di nuovi indumenti, contribuendo così a limitare l'accumulo di rifiuti e a ridurre la pressione sugli impianti di raccolta e trattamento.

La durabilità è anche essenziale per **contenere l'utilizzo di risorse naturali**. La produzione di un capo d'abbigliamento richiede infatti grandi quantità di materie prime, acqua, energia e sostanze chimiche. Se un prodotto viene utilizzato per un periodo più lungo, il suo impatto ambientale può essere distribuito su un maggior numero di utilizzi, riducendo di conseguenza l'impronta ecologica complessiva per uso.

In questo modo, si rallenta la domanda di nuovi materiali, si diminuisce il consumo di risorse e si contribuisce a contenere le emissioni di gas serra legate alla produzione tessile.

Infine, la questione della durabilità ha anche una **forte valenza sociale ed etica**. Produrre capi che durano significa valorizzare il lavoro lungo la filiera produttiva e promuovere una cultura del consumo più consapevole. Ridurre la frequenza con cui i prodotti vengono acquistati e scartati significa, infatti, allontanarsi dal paradigma del fast fashion.

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.

Operiamo quotidianamente ispirandoci ai principi di leale concorrenza, onestà, integrità, correttezza. Ci siamo impegnati a sviluppare un percorso di sostenibilità ben strutturato e graduale. Abbiamo iniziato da una riflessione approfondita 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 diverse fasi principali:

- Sensibilizzazione e assessment interno
- Analisi di materialità con il coinvolgimento degli stakeholder
- Redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023
- Definizione del Piano strategico per lo Sviluppo Sostenibile
- Redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024

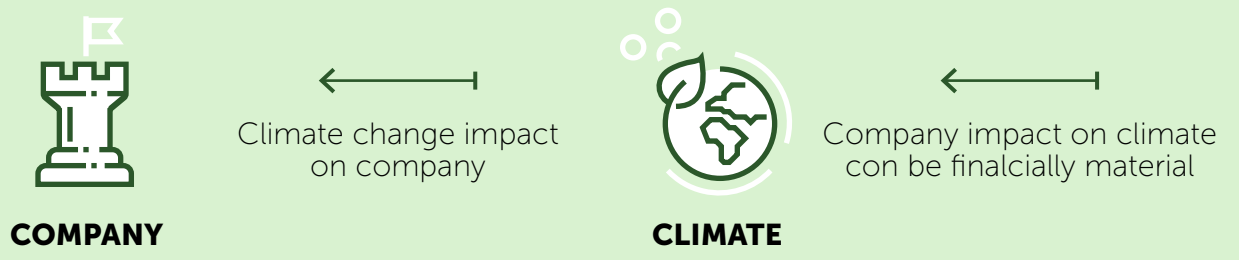
L'analisi di materialità

Per il secondo anno di pubblicazione del nostro Bilancio di Sostenibilità abbiamo voluto integrare l'analisi di materialità svolta nel precedente esercizio **allineandoci alle indicazioni degli standard di rendicontazione ESRS**. Per quanto, come specificato in Nota Metodologica, la redazione del presente Bilancio viene svolta utilizzando **gli standard GRI**, è stato scelto di **allargare la valutazione**, considerando **non solo gli impatti, ma anche i rischi e le opportunità di natura finanziaria**, seguendo l'approccio della doppia materialità. La scelta è stata intrapresa per avere una valutazione più completa delle tematiche di sostenibilità. Mentre gli impatti sono stati valutati sul perimetro aziendale, i rischi e le opportunità sono stati analizzati **nella catena del valore** dell'azienda.

L'analisi di materialità finanziaria

Una questione di sostenibilità è **rilevante dal punto di vista finanziario** se provoca o se può ragionevolmente provocare **effetti finanziari significativi** per l'impresa.

Ciò avviene quando una questione di sostenibilità genera **rischi o opportunità** che hanno un'influenza rilevante, o che si può ragionevolmente prevedere che abbiano un'influenza rilevante, **sullo sviluppo, sulla posizione finanziaria, sui risultati finanziari, sui flussi di cassa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale** dell'impresa nel breve, medio o lungo termine. I rischi e le opportunità possono derivare da eventi passati o futuri.



Impatti/effetti che l'azienda «**subisce**» e che sono in grado di influenzare in modo significativo la **capacità dell'azienda di creare valore economico-finanziario di breve, medio e lungo periodo**.

Per quanto concerne la **materialità degli impatti**, a valle di un aggiornamento dell'analisi di benchmark che ha visto lo studio dei Bilanci di sostenibilità di peers e lo studio degli aggiornamenti normativi relativi al Green Deal, il processo ha portato a una conferma dei temi materiali individuati per il 2023.

Vengono di seguito riportati i temi materiali confermati:

I temi materiali per tipologia		
Sociali	Ambientali	Economico - Gestionali
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	Rifiuti	Sostegno all'occupazione locale e al territorio
Salute e sicurezza dei lavoratori		
Comunicazione trasparente ed etichettatura		
Catena di fornitura responsabile		

Anche per la materialità finanziaria il punto di partenza è stata **l'analisi dei benchmark e delle novità normative**, per permettere l'individuazione dei rischi e delle opportunità, che sono poi stati sottoposti alla valutazione del **Direttore Generale e del Head of Accounting**.
A valle di tale valutazione, i rischi e le opportunità ritenuti materiali sono i seguenti:

Rischi e opportunità ambientali			
ESRS	Tema	Rischio/Opportunità	Descrizione
E1 - Cambiamenti Climatici	Costi energia nella catena di fornitura	Rischio di transizione	Impatto economico legato alla variabilità dei costi relativi all'approvvigionamento energetico
	Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio fisico	Impatto economico legato al livello di preparazione nella gestione di rischi relativi ad eventi climatici estremi
E5 - Uso delle risorse ed Economia Circolare	Tracciabilità Responsabilità Estesa del Produttore (EPR) Tracciabilità	Rischio	Costi sostenuti per esercitare controlli lungo la catena di valore
		Opportunità	Miglior presidio e conoscenza della catena di valore, scelta dei fornitori più virtuosi
	Responsabilità Estesa del Produttore (EPR) Tracciabilità	Rischio	Incertezza dei costi per la partecipazione al consorzio di raccolta rifiuti

Rischi e opportunità sociali				
ESRS	Tema	Sottotema	Tipo di impatto	Descrizione
S1 – Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati ed equilibrio tra vita professionale e vita privata	Rischio	Impatto economico legato alla capacità/incapacità dell'organizzazione di attrarre o trattenere forza lavoro qualificata garantendo un buon livello di soddisfazione ai propri dipendenti
			Opportunità	
		Formazione e sviluppo delle competenze	Rischio	Impatto economico in termini di attrattività delle risorse legato al livello di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti
			Opportunità	
		Salute e Sicurezza	Rischio	Impatto economico relativo alle modalità di gestione degli infortuni e delle malattie connesse al lavoro
		Diversity & Inclusion	Opportunità	Impatto economico connesso al rischio al verificarsi di episodi di discriminazione all'interno dell'azienda con conseguente possibile pagamento di risarcimento e di perdita di attrattività nei confronti di nuovi lavoratori
S2 – Lavoratori nella Catena del Valore	Catena Fornitura	Condizioni di lavoro nella catena di fornitura	Rischio	Impatto economico riguardante le condizioni di lavoro (sicurezza, rispetto dei diritti) degli occupati nella catena di fornitura
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Relazione col cliente	Qualità e Soddisfazione del Cliente	Rischio	Impatto economico riguardante una situazione di insoddisfazione da parte del cliente, con particolare riferimento al tema della qualità e del profilo di sostenibilità del prodotto
			Opportunità	
	Variazione mercato	Calo natalità	Rischio	Impatto economico riguardante la restrizione del mercato

Non sono stati rilevati rischi od opportunità rilevanti per la sfera relativa alla Governance.

Nel corso del 2023, l'analisi del Piano Industriale e la raccolta delle informazioni per il Bilancio di Sostenibilità hanno evidenziato un buon presidio sulle tematiche ESG a breve termine, con numerose azioni già avviate. In una prima fase, le iniziative in corso sono state associate ai temi materiali individuati attraverso l'analisi di materialità, collegandole anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Questa parte di attività è stata riportata nella prima edizione del Bilancio di Sostenibilità Miniconf, relativo al 2023.

Partendo da questa base, è stato elaborato un Piano Strategico di Sostenibilità che prevede, per ciascun tema materiale, **nuove azioni da sviluppare nel 2024-2026**, in continuità con le attività già avviate e secondo priorità definite internamente. Il Piano Strategico di Sostenibilità adotta anche una prospettiva di medio-lungo termine: integra l'analisi delle prossime normative europee rilevanti per Miniconf (per esempio il Regolamento Ecodesign e la Strategia del Tessile Sostenibile), individua possibili iniziative volontarie e mantiene un **costante allineamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030** e i relativi target.

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA AMBIENTALE	Materiali per i tessuti e packaging	• Unificazione dei formati e delle caratteristiche delle shopper di consumo a supporto delle vendite • Valorizzazione accurata dei consumi dei materiali usati mediante supporto e cooperazione della fornitura attraverso portale web • Limitazione della stampa dei cataloghi di comunicazione • Miglioramento dell'approvazione dei colori senza invio della prova fisica (risparmio in tempi e costi) • Proseguimento piano di incremento utilizzo cotone BCI (100% cotone BCI entro 2027)	• Ecoprogettazione dei capi: collaborazione con i fornitori per la realizzazione di capi predisposti alle attività di riciclo • Identificazione di criteri per la valutazione ambientale dei fornitori (per es. riduzione delle emissioni di CO₂, % di rifiuti inviati a recupero, verifica del rispetto delle prescrizioni sulle emissioni di inquinanti in aria e acqua, verifica della presenza di SGA, ecc.) • Identificazione di un sistema di tracciabilità in linea con le richieste UE sul passaporto digitale dei prodotti (obbligo nel 2027)		• LCA di prodotto: analisi di tutti gli impatti ambientali generati dalla realizzazione del prodotto (non solo GHG)		12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali
	Energia e cambiamento climatico	• Elaborazione Carbon Footprint Scope 1 e 2, dati 2025	• Sui temi Energia e Clima, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		• Implementazione di azioni di compensazione delle emissioni di GHG • Verifica possibile utilizzo energia diffusa prodotta dall'impianto fotovoltaico della Ferrantina 3 per il fabbisogno della Ferrantina 1 e della sede di Ortignano		13.2 Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali
	Economia circolare e rifiuti	• Stampa delle sole bollette doganali relative all'importazione di capi da Paesi per cui è previsto il pagamento del dazio (risparmio di carta) • Recupero scarti di produzione per iniziative di carattere benefico (attività in Standby in attesa di aggiornamenti)	• Adesione a un consorzio per la raccolta e il recupero dei rifiuti da abbigliamento		• Su questo tema, per il lungo periodo, Miniconf ritiene la compliance con la normativa UE già sufficientemente ambiziosa		12.5 Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA SOCIALE	Durabilità e sicurezza del prodotto	- Incremento del numero dei controlli, in particolare su accessori metallici - 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 quindi il servizio al cliente - Riduzione accessori applicati sul capo, fascia 0-24 mesi. Eliminazione coulisse con finalini 0-8 anni. Introduzione nuovi criteri di valutazione rischio meccanico 0-36 mesi - Revisione manuale di qualità	Ecoprogettazione dei capi: collaborazione con i fornitori per la realizzazione di capi più durevoli e riparabili		Verifica quantità di capi che rientrano da trade/consumer che possono essere riparati. Successiva valutazione di un'offerta per un servizio per la riparabilità dei capi (previa verifica estensione alla categoria tessile del «diritto alla riparazione» istituito dalla Direttiva europea)		12.1 Dare attuazione al quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibile
	Benessere dei dipendenti e pari opportunità	- Raggiungimento della Certificazione sulla Parità di Genere - Creazione di programmi per il reinserimento/aggiornamento post-maternità per agevolare la ripresa dell'attività lavorativa - Fruizione di webinar per una sempre crescente percentuale di dipendenti sulla tematica delle pari opportunità. - Inserimento nella Library Miniconf di volumi sulle tematiche di diversità, pari opportunità e non discriminazione	Sui temi Benessere dei dipendenti e pari opportunità, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		- Organizzare iniziative di volontariato aziendale 2025-2026-2027 - Introdurre giornate extra lavoro (team building, indicativamente su tematiche ambientali/sociali) con dipendenti e famiglie – 2025-2026-2027	 	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 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
	Formazione e sviluppo delle competenze	- Nuova proposta ed attivazione mentoring per i dipendenti più giovani - Nuova Formazione per la creazione di figure di Mentor interne - Nuova formazione di settore con Programmi di Coaching e Cross Coaching per due settori aziendali (Progettazione e Merchandising e Produzione) - Formazione per il Team Retail (Store Manager) - Formazione Specialistica sulla A&O doganale – creazione di figure Responsabili e referenti - Formazione Tecnica Modellistica specializzata per settore Modelli e Produzione - Progetto Giovani: quattro gruppi per stimolare l'inserimento organizzativo di nuovi progetti aziendali, legati al benessere lavorativo e al miglioramento delle relazioni	Sul tema Formazione, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		- Formazioni specifiche sui temi della Sostenibilità Ambientale (condivisione degli obiettivi ambientali) - Formazioni specifiche sui temi della Sostenibilità Ambientale (condivisione degli obiettivi ambientali) - Formazioni specifiche sui temi Diversity&Inclusion (per es. sulla prevenzione di episodi di qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro) – obbligo conseguente all'acquisizione della certificazione sulla parità di genere		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

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA SOCIALE	Salute e sicurezza dei lavoratori	• Acquisto di 2 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 cliente realizzati in Miniconf • 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	• Sul tema Salute e Sicurezza, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		• Raccolta e analisi dei dati sulla sicurezza sul lavoro da parte dei fornitori (già in essere) e identificazione dei parametri per la valutazione dei fornitori su questa tematica • Promozione di iniziative sulla salute su temi che travalicano gli aspetti collegati al lavoro (per es. attività di monitoraggio della salute e di prevenzione di rischi non connessi alle attività di lavoro)		8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori
	Comunicazione trasparente ed etichettatura	• Estensione dell'etichettatura BCI alle licenze Ducati e Roy Roger's • Segnalazione nell'outlet online MiniconfShop dei capi BCI, iDOzero e Animal Friendly	• Introduzione, in anticipo rispetto al Regolamento UE Ecodesign, di un sistema di tracciamento delle lavorazioni dei capi e condivisione delle informazioni con i consumatori		• Su questo tema, per il lungo periodo, Miniconf ritiene la compliance con la normativa UE già sufficientemente ambiziosa		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

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA GOVERNANCE	Sicurezza informatica	- 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 strumento di amministrazione centralizzata per i dispositivi mobile aziendali - Valutazione dell'adozione di una diversa configurazione della crittografia dei dati estendendola anche ai dischi di tutti i laptop aziendali	Sul tema Sicurezza Informatica, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		Acquisizione della ISO/IEC 27001 sulla sicurezza informatica		16.10 Proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali
	Etica e legalità	- Valutazione dell'inserimento del Modello Organizzativo 231 - Aggiornamento Codice di Condotta e procedure certificazione in itinere	Sul tema Etica e Legalità, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		Richiedere attribuzione del rating di legalità		16.5 - Sostanzialmente ridurre la corruzione e le tangenti in tutte le loro forme
	Sostegno all'occupazione locale e al territorio	Formazione relativa alla sostenibilità nel settore tessile nelle scuole secondarie del territorio	Sul tema Occupazione Locale, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		Formalizzare una politica/procedura per le elargizioni liberali		11.4 Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale



CAPITOLO 01

La nostra identità

1.1 - Il modello di business

Miniconf S.p.A. opera da oltre cinquant'anni nel settore dell'**abbigliamento per bambini e ragazzi da 0 a 16 anni**. Fondata negli anni Settanta come un piccolo laboratorio artigianale, l'azienda ha mantenuto le proprie radici a **Ortignano Raggiolo**, in provincia di Arezzo, crescendo fino a diventare una fra le prime 10 aziende in Italia di abbigliamento 0-16 anni. Oggi è attiva in numerosi mercati internazionali, tra cui Spagna, Grecia, Russia, Portogallo e diversi Paesi dell'area balcanica.

Capi realizzati ogni anno (media)	Store, shop e corner (media)	Filiali commerciali all'estero	Numero dipendenti (media)	% lavoratori di sesso femminile (media)
5 milioni	2.500	2	350	78%

Ogni anno produciamo e distribuiamo circa **5 milioni di capi d'abbigliamento**. Il nostro lavoro parte dalla **fase di progettazione**, a cui segue la **realizzazione dei campioni**, affidata a fornitori esterni ma costantemente monitorata dal nostro **team interno**. Successivamente, avviene la **vendita su campionario** e, infine, la **produzione e la consegna dei capi ordinati**. Presso la sede di Ortignano si svolgono anche le fasi finali del processo produttivo: il ricondizionamento dei capi attraverso il **controllo qualità, eventuali riparazioni** (come cuciture o rimozione di macchie), **stiro, confezionamento** tramite imbustatrici e **preparazione degli ordini** destinati ai clienti. I capi finiti vengono poi stoccati nei **magazzini aziendali** situati presso la località "La Ferrantina", luogo poco distante dalla sede principale, da dove vengono spediti ai punti vendita grazie alla collaborazione con i nostri partner logistici. All'interno dell'headquarter si concentrano **numeroso funzioni aziendali**: Progettazione, Produzione, Amministrazione, Commerciale, Marketing, IT, Risorse umane, oltre alle Direzioni. Il nostro portafoglio include marchi di proprietà quali **Sarabanda, Minibanda e iDO**, ciascuno con una propria identità e posizionamento, oltre a marchi in licenza, realizzati in collaborazione con brand quali Roy Roger's, Ducati e Superga, che si affidano alla nostra consolidata esperienza per entrare nel mondo dell'abbigliamento per bambini.



I Marchi



sarahanda

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



minibanda

Minibanda – “Stile senza tempo che emoziona” è un marchio che veste i più piccoli, con collezioni da 0 a 24 mesi dallo stile inconfondibile, in grado di emozionare al primo sguardo.



iDO

iDO – “Lo stile giusto per tutte le occasioni” – è il nostro brand dal gusto grintoso, moderno e cosmopolita, pensato per bambini e ragazzi vivaci, dinamici, pieni di vita. I capi iDO, durevoli e di qualità, sono disegnati da un team interno di stilisti italiani che studiano e interpretano le tendenze della moda internazionale, adattandole alle esigenze dei più piccoli. Per i piccolissimi, da 0 a 24 mesi, realizziamo la linea iDOMini



SUPERGA® KIDSWEAR

Superga Kidswear – è la prima licenza che abbiamo sottoscritto; 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 – “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.



ROY ROGER'S KIDS

Roy Roger's Kids – si è aggiunto al nostro portfolio di brand in licenza con la stagione autunno/inverno 2024. Il cuore delle collezioni Roy Roger's Kids è il denim e i capi ready to wear che mettono in risalto i lavaggi storici, diventati simbolo distintivo del marchio.

Miniconf opera attraverso un modello multicanale. La rete di negozi monomarca, identificati da uno dei nostri brand proprietari – iDO – comprende sia **punti vendita in franchising** sia **negozi a gestione diretta**. Tra questi ultimi rientrano sia gli **outlet**, dedicati alla vendita delle collezioni delle stagioni precedenti, sia gli **store tradizionali**, che propongono le collezioni attuali.

Per quanto riguarda i **canali multimarca**, collaboriamo con una clientela diversificata composta prevalentemente da rivenditori al dettaglio e grandi catene distributive. A questi canali fisici si affianca la **presenza digitale**, che include sia i marketplace di terze parti sia gli e-commerce ufficiali dei nostri marchi. La combinazione tra **punti vendita fisici e canali digitali** ci consente di raggiungere un pubblico ben definito: prevalentemente genitori, in particolare madri, di età compresa tra i 30 e i 50 anni, con un'elevata **propensione all'acquisto di abbigliamento per bambini**. Si tratta di consumatori con una **capacità di spesa medio-alta**, attenti allo stile, alla qualità, alla comodità e alla durabilità dei capi. Un ruolo significativo nelle vendite è rappresentato anche dagli acquisti destinati a regali. Miniconf possiede 2 Filiali commerciali all'estero: **Miniconf Iberica**, con sede in Spagna, e **MinRus**, situata in Russia. Tali società si occupano di presidiare commercialmente i territori di pertinenza e implementare le linee guida dettate dalla casa madre. Nel corso dell'anno 2024 è cessata l'attività della società controllata Minstyle LTD, con sede in UK. Miniconf è associata a **Confindustria** e a **Confimprese**.

1.2 - 50 anni di crescita e innovazione

Miniconf nasce nel 1973 da un'opportunità che l'attuale Presidente, Giovanni Basagni, decide di cogliere: quella di un ordine su commissione di **"Trentamila camicie a mille Lire"**. Basagni decide quindi di lasciare il suo precedente lavoro e iniziare **un nuovo percorso**.



Tutto è iniziato con 30.000 camicie a 1.000 lire: così è nata Miniconf



Campagna pubblicitaria "6 camicie per 6 gemelli" per 1984

Nel giro di 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, Miniconf ha intrapreso un percorso di **delocalizzazione produttiva in Asia**, in un primo momento focalizzata soprattutto in Cina.

In questo stesso periodo, l'azienda è cresciuta velocemente, con fatturato che ha superato i 20 milioni di euro, e ha continuato a svilupparsi anche nei decenni successivi, grazie a una costante attenzione all'innovazione. In particolare, l'Azienda ha investito **nello sviluppo digitale** e in **una strategia di distribuzione multicanale**.

Il 2009 segna l'apertura **della prima filiale estera in Spagna**, seguita nel 2013 da una seconda filiale in Russia. Sempre nel 2013, in occasione del quarantesimo anniversario dalla fondazione, il **Presidente Giovanni Basagni** riceve l'onorificenza di **Cavaliere del Lavoro**.

I primi decenni degli anni Duemila sono caratterizzati dall'espansione in nuovi mercati, l'introduzione di nuovi marchi e l'avvio di collaborazioni strategiche. In parallelo alla crescita aziendale, resta centrale **l'attenzione verso le persone e l'ambiente**: nel 2019 nascono due iniziative fondamentali, la **Miniconf Academy**, dedicata alla formazione dei dipendenti, e il **Manifesto d'Impegno**, che sancisce il percorso di riduzione dell'impatto ambientale attraverso azioni concrete.

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 e tanto entusiasmo.

Il piccolo laboratorio artigiano, con 6 dipendenti, consegna la sua prima collezione di 7 camicie per bambini.

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

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 e di ridurre il costo degli stessi del 30%.

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, la 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.

Anni '90

Miniconf è tra le prime aziende italiane a scegliere di delocalizzare la produzione in Cina (anno 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, mentre l'Azienda celebra il proprio posizionamento con un nuovo logo e una nuova corporate identity.

2009

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

2011

Nasce il marchio iDO

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.

2024

Miniconf ottiene la Certificazione della Parità di Genere e aggiunge al suo portfolio di brand il marchio in licenza Roy Roger's Kids.

Entrambi i progetti rappresentano la formalizzazione di un **impegno verso la sostenibilità e la valorizzazione delle risorse umane** che affonda le radici nella storia dell'Azienda.

Questi passaggi hanno rafforzato la volontà di Miniconf di strutturare un percorso sostenibile, culminato nella redazione del **primo Bilancio di Sostenibilità**, redatto in forma volontaria, **relativo all'anno 2023**.

Nel 2023 abbiamo celebrato anche **50 anni di attività** con uno sguardo rivolto al futuro, mentre l'anno successivo, il 2024, abbiamo ottenuto la **Certificazione della Parità di Genere**, un traguardo particolarmente importante per un'Azienda come la nostra, composta in larga maggioranza da donne.

1.3 - I valori Aziendali

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 marchi **Sarabanda, Minibanda e iDO** 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 kidswear**, dando a ogni nostro brand la forza per offrire emozioni e creare relazioni sempre più strette e vere con le persone. Continueremo a lasciarci ispirare dai piccoli, prestando massimo ascolto al mercato, ai partner e ai collaboratori.

Nei suoi 50 anni di attività Miniconf è stata guidata da una vision e una mission chiare, sostenute da valori che costituiscono le stelle polari che guidano il nostro percorso: **rispetto, lealtà, trasparenza**. Questi **valori generano il senso di appartenenza che contraddistingue la nostra realtà**.



Rispetto, Lealtà e Trasparenza

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 origini affondano nel **cuore del Casentino**, una valle immersa nel verde, tra colline ricoperte da boschi che ispirano un profondo **rispetto per l'ambiente e il territorio**.



I valori guidano ciò in cui crediamo, la cultura aziendale mostra come li mettiamo in pratica ogni giorno

È da questa terra che proviene la maggior parte dei nostri collaboratori e proprio su queste radici si è costruita, nel tempo, una **comunità unita da un sistema condiviso di valori**. **Mettere le persone al centro** del nostro operato significa impegnarsi concretamente per il loro **benessere**, riconoscerne e valorizzarne il **talento**, e garantire i più alti **standard di sicurezza** per chiunque entri in contatto con la nostra realtà: collaboratori, partner, fornitori e, naturalmente, tutti coloro che indossano i nostri capi.

Il dialogo con gli stakeholder

- Il coinvolgimento attivo degli stakeholder è parte integrante del nostro modo di operare e si traduce in **azioni concrete**. Il rapporto con i dipendenti è sostenuto da un **portale aziendale interno**, che garantisce **un'informazione costante e trasparente** sulle attività dell'Azienda.
- Insieme ai clienti trade – **punti vendita e distributori** – lavoriamo per comprendere l'evoluzione delle esigenze e definire insieme strategie condivise. A supporto di questa relazione, il portale BtoB **PartnerLab** offre numerosi servizi: **riassortimenti, monitoraggio del sell-out, tracciamento delle spedizioni, documentazione, formazione e attività di marketing**. Questo canale è anche uno spazio di confronto su temi di sostenibilità.
- Il dialogo si estende anche al **mondo finanziario**: il Direttore Generale mantiene un rapporto diretto con gli **istituti di credito**, condividendo risultati e strategie, e acquisendo da queste ultime indicazioni sull'andamento dei mercati, sulle best practice in ambito ESG e sull'evoluzione dei KPI.
- Infine, Miniconf mantiene un legame profondo con il territorio d'origine, **il Casentino**, attraverso collaborazioni con realtà locali quali **Prospettiva Casentino**, che promuove lo sviluppo sostenibile, in particolare in ambito scolastico. Supportiamo inoltre **il Comune e la Scuola di Ortignano Raggiolo**, così come numerose associazioni attive sul territorio, con un'attenzione particolare alle iniziative rivolte ai bambini e alla valorizzazione della comunità locale.



Il nostro modello di business si fonda **sull'innovazione continua e sul dialogo aperto**, seguendo il principio dell'“**ascoltare con attenzione per rispondere con efficacia**”. Accogliere i suggerimenti dei collaboratori e le opinioni di clienti e consumatori ci ha permesso di intercettare tempestivamente i **segnali del mercato**, favorendo un'evoluzione costante, guidata dalla nostra naturale apertura al cambiamento.



Ascoltare e dare attenzione, per rispondere con efficacia

Giovanni Basagni
Presidente Miniconf

Per raggiungere questi risultati è necessario un **presidio attento e competente dell'intera filiera**, dal design alla consegna del prodotto finito. Grazie alla nostra esperienza, siamo in grado di collaborare in modo efficace con i fornitori, **monitorando ogni fase del processo produttivo** e garantendo il rispetto degli **standard qualitativi** lungo tutta la catena del valore.

L'attenzione a come viene realizzato ogni capo è parte integrante della nostra visione di sostenibilità. Produrre **abiti durevoli**, che mantengono le loro caratteristiche nel tempo e resistono ai lavaggi, significa **ridurre gli sprechi e limitare l'impatto ambientale**. I nostri prodotti sono pensati per essere riutilizzati nel tempo e trasmessi tra fratelli, sorelle o amici, contribuendo a prolungare il ciclo di vita del capo e a contenere gli effetti legati alla fine vita dei prodotti.

1.4 - La governance

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

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



Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** è l'organo di governo incaricato di definire le linee guida e approvare – eventualmente con modifiche – le strategie proposte dal Comitato Strategico. Quest'ultimo ha il compito di elaborare le direttrici strategiche che costituiscono la base del Piano di Sviluppo Triennale, aggiornato annualmente. L'implementazione operativa del Piano (descritto nel dettaglio nel box seguente) è affidata al 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

In Miniconf, ogni scelta strategica si fonda sul **Piano di Sviluppo Aziendale**, sottoposto all'**approvazione del Consiglio di Amministrazione (CdA)**, che può proporre modifiche e integrazioni. Il CdA verifica **la coerenza e la solidità del Piano** e ne monitora l'attuazione attraverso un aggiornamento continuo ("rolling"), valutando eventuali scostamenti e definendo azioni correttive. Nel CdA sono invitati anche consulenti esterni.

All'interno del Piano è inclusa una sezione specifica dedicata alla sostenibilità, formalizzata nel **Piano di Sostenibilità**, coordinato dal **Gruppo Sostenibilità** che si riunisce 6–8 volte all'anno e ha il compito di guidare l'implementazione delle linee strategiche in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG), riportando al CdA con cadenza semestrale.

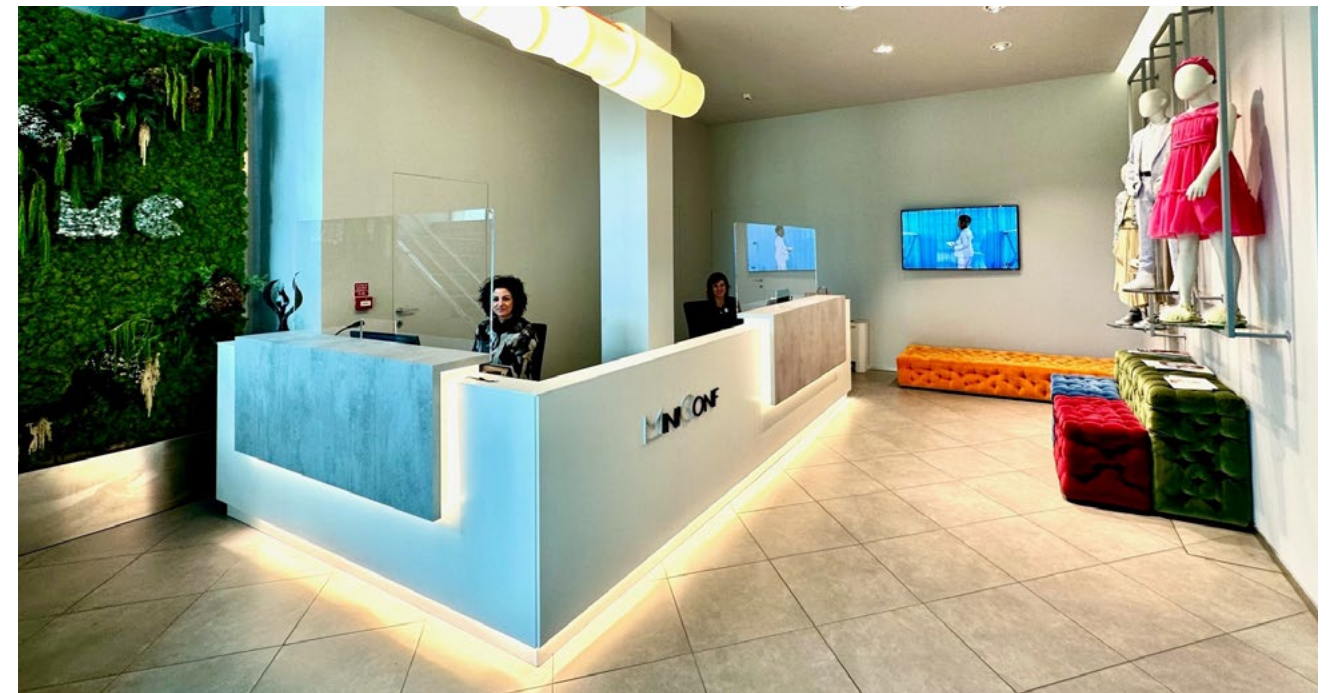
Il Gruppo è composto da figure chiave dell'organizzazione – Amministratore Delegato, Responsabile ambientale, Responsabile marketing, Trade marketing specialist – affiancate da un consulente esterno esperto in compliance, qualità, sicurezza e sostenibilità.

Attraverso il coinvolgimento diretto dell'AD e del Presidente del CdA nel Gruppo Sostenibilità, si realizza **un percorso di aggiornamento e condivisione continua**, che consente anche ai vertici aziendali di maturare consapevolezza e competenze sui temi ESG, pur in assenza di una formazione specifica formalizzata a livello consiliare.

Per quanto concerne il funzionamento della governance interna, lo statuto aziendale prevede che il **Consiglio di amministrazione** sia 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 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 altre relazioni con l'azienda.

Il **Comitato strategico** si riunisce circa una volta al mese: è composto dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale e da un consulente strategico. 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.

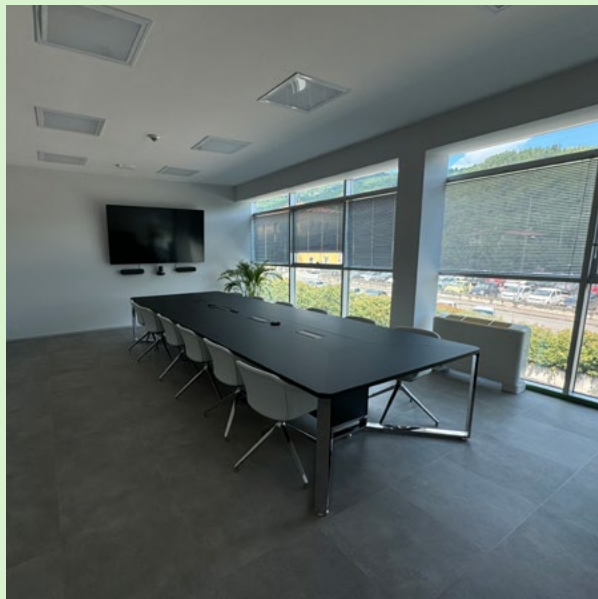
Il **Comitato direttivo** è presieduto dal Direttore Generale. Sono membri fissi dell'organo il Chief Operative Officer (COO), il Direttore Commerciale Italia, la Responsabile Risorse Umane, la Responsabile Merchandising, la Responsabile Marketing e Comunicazione, il Business Analyst Senior Manager and Controller.

Questo garantisce che nel Comitato Direttivo siano rappresentate tutte le maggiori aree 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 una persona, nominata da Miniconf 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 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.

Per ciò che riguarda i dipendenti, le eventuali criticità sono riportate direttamente al Comitato direttivo senza una procedura formalizzata. I **membri della RSU**, insieme **all'Responsabile dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** e alla **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.

Il Whistleblowing è uno strumento fondamentale di compliance, previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, che consente a dipendenti e soggetti esterni (come fornitori o clienti) di segnalare in modo riservato eventuali illeciti riscontrati nello svolgimento delle attività aziendali.

Il canale, gestito internamente da una risorsa appositamente formata, garantisce la riservatezza delle identità coinvolte tramite una piattaforma digitale sicura.

Le segnalazioni possono essere inviate sia in forma scritta sia orale, attraverso un sistema di messaggistica vocale.

Il canale è accessibile internamente dalla Intranet aziendale ed esternamente dal sito istituzionale **www.miniconf.it**. La sua attivazione rappresenta una misura preventiva e offre tutela contro ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante.

La comunicazione è stata diffusa tramite i principali canali interni e alla rete vendita Italia.

In parallelo stiamo lavorando per la formalizzazione del nostro impegno in tema di responsabilità amministrativa e valuteremo, nel corso del prossimo triennio, l'introduzione del **Modello organizzativo 231** rivolgendoci a consulenti esperti in materia.



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 a partner, fornitori e dipendenti, un documento che nel corso del 2024 abbiamo revisionato e ampliato.

Il nostro impegno ci ha permesso di contenere il numero di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti permettendoci di **non rilevare alcuna criticità** durante l'anno 2024.



CAPITOLO 02

Persone

2.1 - Le persone al centro

Le persone sono alla base del successo di Miniconf. Per questo investiamo nella **crescita professionale** all'interno di un ambiente inclusivo, che promuove pari opportunità e valorizza le competenze. Vogliamo creare un contesto dinamico e accogliente, dove ognuno possa dare il meglio. A dipendenti e collaboratori chiediamo integrità, rispetto e trasparenza, per costruire relazioni di lavoro solide e durature.



*La collaborazione consente
a persone comuni di
ottenere risultati non comuni*

James Cash Penney

quello del **Sistema di Gestione Ambientale (S.g.A.)**, la Politica Ambientale e le procedure del S.g.A. Le altre comunicazioni aziendali, insieme alla gestione di giustificativi, ferie, trasferte e iniziative di welfare, sono invece gestite tramite l'applicativo HR Infinity Zucchetti.

Miniconf costruisce il proprio legame con le persone attraverso un **dialogo continuo e una comunicazione chiara e aperta**.

Tutte le procedure aziendali, comprese quelle relative alle risorse umane, sono disponibili e facilmente accessibili attraverso il **portale aziendale**, dove vengono anche condivise con ogni nuova risorsa al momento dell'ingresso in azienda. All'interno dello stesso portale si trovano inoltre informazioni utili per le attività quotidiane, come l'organigramma aziendale,

L'attenzione di Miniconf verso le persone inizia già dalla **fase di selezione**. Ogni **processo di recruiting** parte dalla definizione del job profile

della figura ricercata, a cui segue l'attivazione di una campagna di ricerca mirata attraverso canali di head hunting, banche dati interne di CV e strumenti digitali come LinkedIn.

Nel primo step della selezione, per i candidati residenti fuori zona, il colloquio si svolge da remoto con il team HR e il responsabile dell'area interessata. Se il candidato risiede in zona, l'incontro avviene preferibilmente in presenza. Il secondo step prevede un incontro in sede con i profili maggiormente in linea. A partire dal primo semestre 2024, è stata introdotta una modulistica di feedback rivolta a un campione di candidati che accedono al secondo step del colloquio con l'Azienda. Il modulo raccoglie informazioni sulla percezione del candidato rispetto all'esperienza di selezione, sul livello di soddisfazione, il rispetto della sfera personale e il grado di inclusività del processo.

La scelta del candidato si basa su un'attenta valutazione delle competenze tecniche e relazionali, oltre che sull'allineamento ai valori aziendali.

L'inserimento avviene attraverso un percorso di on boarding della durata di circa un mese e mezzo, durante il quale il nuovo collaboratore ha l'opportunità di conoscere l'azienda e i suoi processi e di entrare nel ruolo previsto.

Miniconf ha l'obiettivo di **costruire relazioni durature**, basate sulla **fiducia** e su una **visione condivisa** con le persone che fanno parte dell'azienda.



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

Miniconf si impegna a mantenere un **rapporto continuativo** anche con il **personale stagionale**, impiegato prevalentemente durante i picchi produttivi che si concentrano in circa otto mesi dell'anno. Queste risorse sono principalmente coinvolte nelle attività di attraversamento interno delle merci e nelle spedizioni. L'azienda privilegia il rinnovo dei contratti con collaboratori già formati e conosciuti, favorendo così **continuità ed efficienza operativa**. I contratti stagionali hanno generalmente una durata di circa otto mesi e vengono riattivati dopo una pausa di circa quattro mesi, durante i quali le attività di magazzino registrano fisiologicamente una riduzione, legata alla stagionalità del business.

Alla luce delle caratteristiche del nostro territorio e dell'esperienza maturata negli ultimi anni nei processi di selezione, l'azienda ha scelto di **investire nella crescita delle risorse interne**, favorendo percorsi di sviluppo anche verso ruoli di maggiore responsabilità. Qualora non siano disponibili profili adeguati all'interno, la ricerca si estende inizialmente a livello territoriale e, solo in un secondo momento, viene allargata oltre i confini locali.

Questo approccio, orientato alla **valorizzazione del territorio e della sua comunità**, si traduce concretamente nei numeri che raccontano la nostra realtà.

Nel 2024, le nuove assunzioni non stagionali a tempo determinato sono state 32, di cui una sola con qualifica operaia, proveniente dal territorio del Casentino. Gli altri 31 contratti hanno riguardato impiegati: 8 casentinesi destinati principalmente alla sede, e 23 assegnati ai punti vendita aziendali situati in altre province italiane.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, sono stati inseriti 15 nuovi dipendenti: 8 impiegati provenienti dal Casentino e 7 da fuori vallata, destinati sia alla sede centrale che alla rete di punti vendita (inclusi 2 presso i negozi in provincia di Arezzo).

Significativa anche la componente stagionale, con l'inserimento di 144 operai provenienti dal territorio casentino, a conferma del forte legame tra l'azienda e il contesto locale, soprattutto nei periodi di picco produttivo.

Oltre alla cura dedicata alla valorizzazione delle risorse fin dalla fase di assunzione e alla promozione di percorsi di crescita professionale, un'area centrale della nostra attenzione è rivolta al **welfare aziendale**.

Miniconf ha attivato un piano di Welfare accessibile a tutti i dipendenti che rientrano nei criteri previsti dagli accordi di contrattazione di secondo livello.

Nel box sottostante sono riportati i servizi disponibili tramite la piattaforma aziendale.

La piattaforma di welfare e i benefit

I servizi inclusi nel piano welfare comprendono:

- Rimborso per spese educative dei familiari
- Voucher per carburante, spesa e altri acquisti
- Rimborso per la mensa scolastica
- Pacchetti viaggio, benessere e tempo libero
- Rimborso per servizi di baby-sitting e assistenza agli anziani
- Prestazioni sanitarie: visite, esami e altri servizi di salute
- Abbonamenti a palestre, piscine e attività sportive
- Voucher per ingressi a cinema, musei e altre attività culturali

L'importo annuale previsto dal piano welfare varia in base all'anzianità di servizio maturata: ai dipendenti con almeno 12 mesi continuativi in azienda spettano 450 euro; a coloro che hanno tra i 6 e i 12 mesi vengono riconosciuti 350 euro; mentre per chi ha un'anzianità compresa tra 4 e 6 mesi, l'importo previsto è di 250 euro.

Nel 2024 sono stati introdotti due nuovi bonus: il **bonus pensionamento**, dedicato ai dipendenti – sia a tempo indeterminato che stagionali – prossimi al termine del proprio percorso lavorativo in azienda, e il **bonus nascite**, pensato per supportare i dipendenti – anch'essi fissi o stagionali – che sono diventati neogenitori.

Un aspetto centrale per Miniconf è la **conciliazione tra vita privata e lavoro dei propri dipendenti**. L'azienda offre la possibilità di **attivare contratti part-time**, su richiesta e compatibilmente con le esigenze organizzative e dell'area di riferimento, per rispondere a specifiche necessità familiari. In particolare, per le neomamme, il part-time è previsto fino al compimento del primo anno di età del figlio. Al termine di questo periodo, è inoltre possibile adottare un orario di lavoro flessibile, con ingresso alle 08:00 e uscita alle 16:30, per agevolare la gestione familiare fino alla conclusione della scuola primaria.

Coerentemente con questo impegno, Miniconf sostiene economicamente il **plesso scolastico di San Piero in Frassino** (Ortignano Raggiolo, AR), contribuendo alla copertura dei costi di gestione del servizio pre e post scuola, attivo nelle fasce orarie 7:30–8:00 e 16:30–17:00.

È stata introdotta una procedura per supportare il **rientro delle neomamme dopo il congedo**, che prevede la valutazione di eventuali esigenze temporanee, bisogni formativi e incontri di monitoraggio. Lo stesso approccio può essere applicato anche in caso di assenze prolungate di altra natura.



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

particolari criticità e hanno confermato un buon livello di soddisfazione da parte dei dipendenti, che non percepiscono carichi eccessivi né pressioni rilevanti.

L'analisi ha inoltre fatto emergere alcuni elementi che contribuiscono concretamente al benessere delle nostre persone, e sui quali intendiamo continuare a investire: in particolare, la qualità delle relazioni interne e il clima di collaborazione che si respira in azienda.

Lavorare in Miniconf significa far parte di una squadra unita e motivata, in cui ciascuno può esprimere il proprio potenziale, condividere idee, ricevere ascolto e feedback. Valorizzare le persone e accompagnarle nel loro percorso, sia professionale che personale, per noi significa continuare a offrire spazi di crescita, fiducia e dialogo.

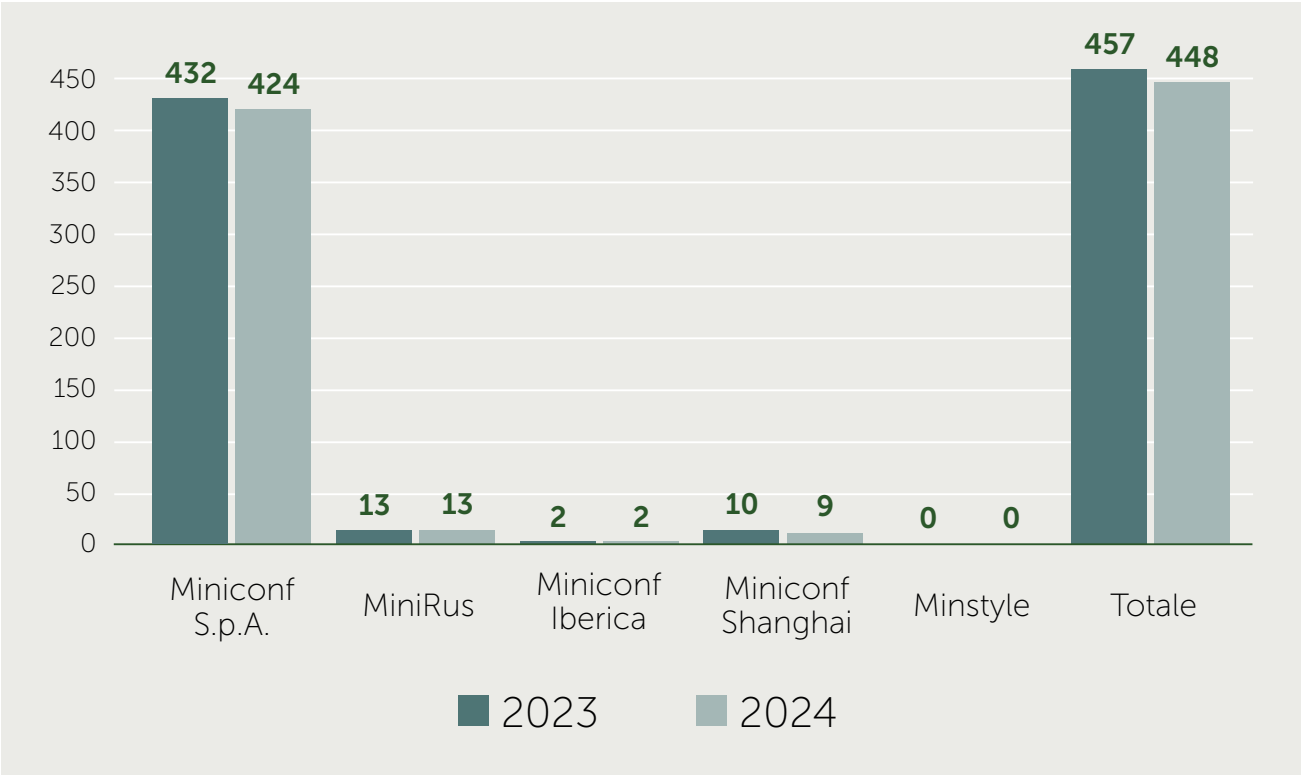
Miniconf per la cultura

Tra le iniziative promosse da Miniconf per valorizzare la cultura e la crescita personale, abbiamo realizzato una **library aziendale** all'interno della sede centrale, interamente dedicata ai dipendenti. La biblioteca nasce con l'obiettivo di rendere accessibili volumi di interesse comune, sia acquistati dall'azienda su suggerimento dei collaboratori, sia messi a disposizione direttamente da loro. La library conta più di 60 titoli, con focus su tematiche tecniche, soft skills, attualità e dal 2024 anche su diversità, pari opportunità e non discriminazione, per contribuire a sensibilizzare l'intera comunità aziendale.

Un'ulteriore attenzione alla crescita delle competenze e all'apertura culturale riguarda i figli dei dipendenti, che possono accedere a **borse di studio in collaborazione con Intercultura**. L'iniziativa offre la possibilità di partecipare a un programma estivo di approfondimento linguistico della durata di quattro settimane all'estero, con soggiorno presso famiglie ospitanti o in college, favorendo così un'esperienza formativa e personale di grande valore.

Nel corso del 2024, **Miniconf ha potuto contare sul contributo di 448 collaboratori**, registrando una lieve flessione rispetto all'anno precedente, quando il personale complessivo era pari a 457 unità. Nel dettaglio, la forza lavoro si compone di 424 dipendenti di Miniconf S.p.A. (tutti coperti da accordi di contrattazione collettiva), 13 collaboratori di MinRus, 2 di Miniconf Iberica e 9 di Miniconf Shanghai (Fig. 1). In Miniconf S.p.A. sono inoltre presenti 10 interinali, 5 stagisti e 14 lavoratori appartenenti a categorie protette.

Fig. 1 - Totale aggregato dipendenti U.L.A nel biennio 2023-2024 e per filiale



La composizione per genere mostra una prevalenza femminile (78% rispetto al 22% di uomini) (Fig. 2-3), con 351 donne e 97 uomini nel 2024.

Fig. 2 - Totale dei dipendenti nel biennio 2023-2024, divisi per genere

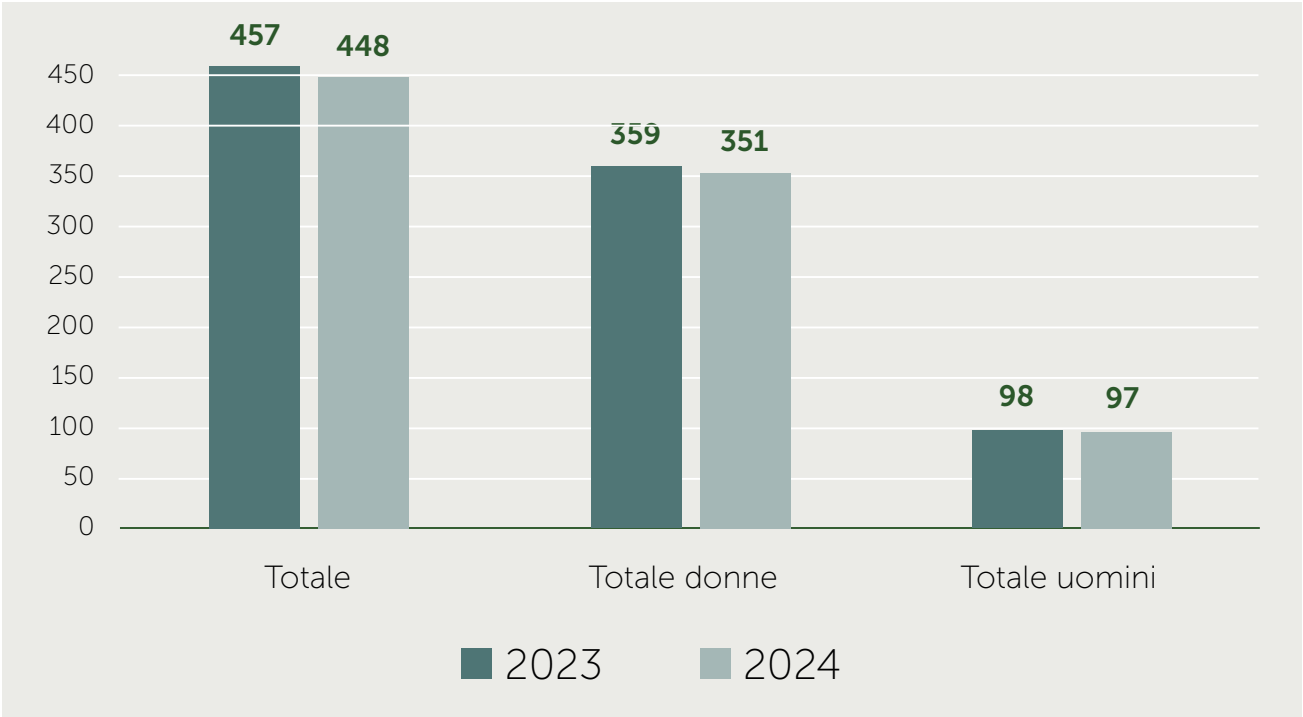
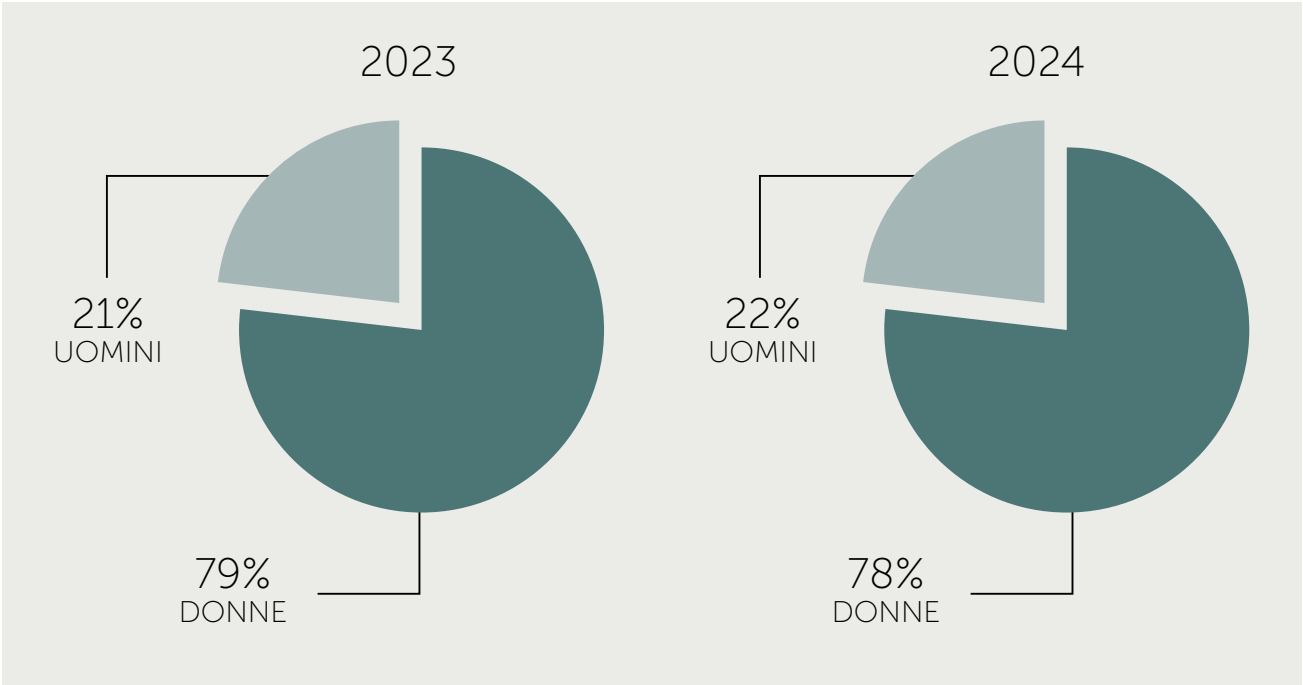


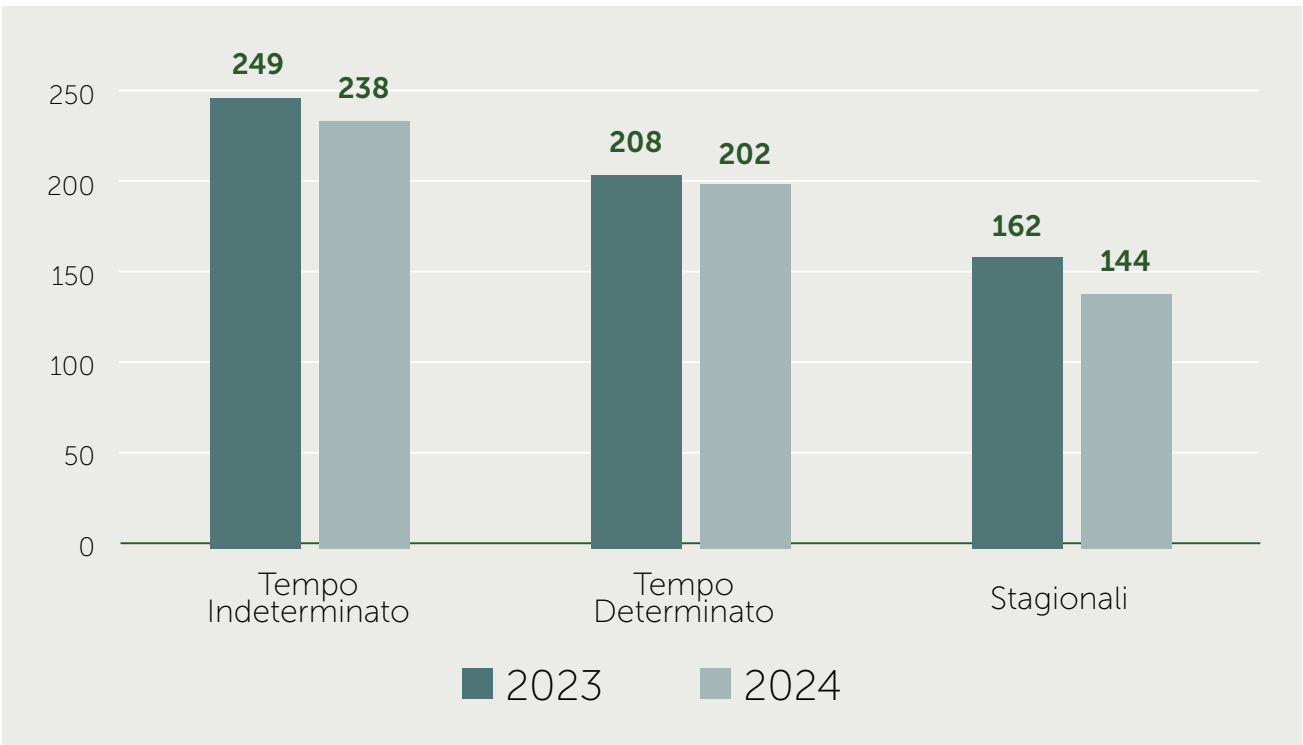
Fig. 3 - Distribuzione per genere nel biennio 2023-2024



I contratti attivi in azienda si suddividono principalmente in tre tipologie: a tempo indeterminato, determinato e stagionale. Le risorse con contratto stagionale vengono impiegate nei periodi di picco produttivo, legati alle attività di attraversamento interno delle merci, che si concentrano in circa otto mesi dell'anno.

Nel 2024, le persone con contratto indeterminato sono 238, 202 quelle con contratto determinato e 144 le risorse stagionali (con una flessione dell'11% sul 2023) (Fig. 4). Sono inoltre 337 le persone con contratti full time e 111 quelle con contratti part time.

Fig. 4 - Numero di contratti indeterminati, determinati e stagionali nel biennio 2023-2024



All'interno di Miniconf, la fascia d'età più rappresentata è quella compresa tra i 30 e i 50 anni, con 221 persone. Seguono i collaboratori over 50, pari a 153 unità, e infine i dipendenti under 30, che ammontano a 74 (Fig. 5).

Per quanto riguarda la distribuzione delle posizioni lavorative, la maggior parte del personale ricopre ruoli impiegatizi, con un totale di 258 persone (Fig. 6).

Fig. 5 - Dipendenti per fascia d'età nel biennio 2023-2024

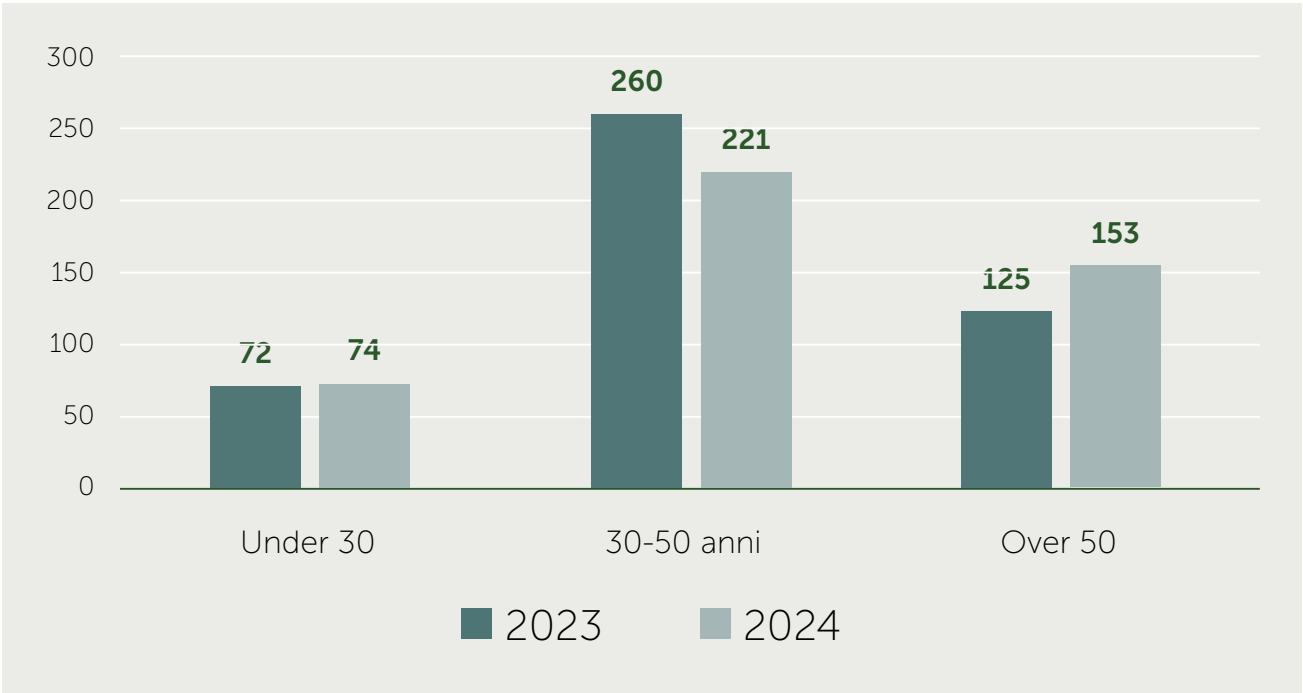
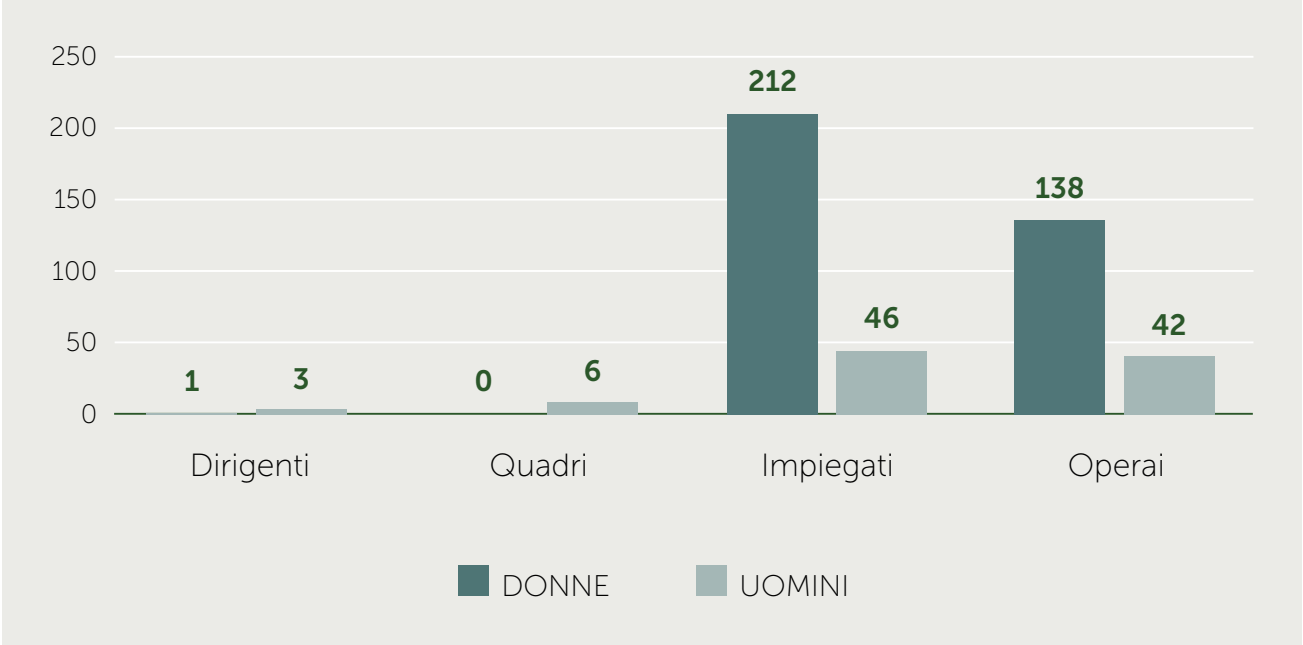


Fig. 6 - Dipendenti per genere e categoria nel 2024



Il **Consiglio di Amministrazione** rappresenta il principale organo di governance dell'azienda, responsabile della definizione delle **linee guida strategiche, organizzative e di business**. È composto da quattro membri, di cui il 75% uomini e il 25% donne, con una prevalenza di componenti appartenenti alla fascia d'età over 50.

Per Miniconf, l'inserimento di **nuovi collaboratori appartenenti a diverse fasce d'età e di genere rappresenta non solo un impegno etico, ma anche un'opportunità strategica per accrescere la forza, la ricchezza e la competitività aziendale**. Nel 2024 sono stati effettuati 191 nuovi ingressi, di cui 144 relativi a contratti stagionali a tempo determinato: una tipologia di contratto quest'ultima il cui ricorso risulta necessario per affrontare l'alternanza dei periodi di picco e riduzione del lavoro. Indipendentemente dalla tipologia di contratto, la maggior parte delle nuove risorse, è costituita da donne, principalmente nelle fasce d'età 30-50 anni e over 50.

Le cessazioni dei rapporti di lavoro rientrano in un processo fisiologico che accomuna tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro dimensione. Nel caso di Miniconf, tale dinamica è influenzata in maniera significativa dalla natura stagionale di molte collaborazioni: nel corso del 2024 si sono registrate 163 cessazioni, di cui 144 riferite alla scadenza di contratti stagionali. In alcuni casi, la medesima risorsa può risultare cessata più volte all'interno dello stesso anno, in relazione alla durata dei singoli incarichi.



Un progetto che coinvolge i giovani under 35 in quattro diverse attività, per favorire l'integrazione tra dipartimenti e generazioni, la qualità delle relazioni, la capacità di farci interpreti dei nostri valori e di implementare l'innovazione

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). Suddividere sede e negozi Anche nel 2024, il tasso di turnover aziendale – calcolato sulla base delle assunzioni e delle cessazioni – risulta fortemente influenzato dall'impiego di personale stagionale.

Considerando anche queste risorse, il turnover complessivo si attesta all'83,5%, in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Nello specifico, il turnover in entrata è pari al 45,1%, mentre quello in uscita ha raggiunto il 38,4%. Un ulteriore elemento che incide sul tasso di turnover riguarda il personale impiegato nei punti vendita. In questo ambito, si osserva un cambiamento nelle dinamiche di permanenza post-pandemia, legato alla natura stessa del lavoro. I principali fattori che influenzano negativamente la retention sono: orari di apertura prolungati, turni nei fine settimana e nei giorni festivi – particolarmente frequenti nei centri commerciali e negli outlet.

Per rafforzare **il senso di appartenenza e favorire la retention**, Miniconf ha avviato un progetto dedicato principalmente ai giovani dell'azienda. Nel 2023 sono state individuate 35 risorse under 35, coinvolte attivamente in iniziative mirate a promuovere l'integrazione organizzativa, la qualità delle relazioni e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.



Ogni generazione ha qualcosa da insegnare e qualcosa da imparare. La forza sta nell'incontro

Franco Vaccari
Fondatore di Rondine Cittadella della Pace

Attraverso il lavoro con questo gruppo, l'azienda ha sviluppato azioni orientate alla collaborazione intergenerazionale e alla diffusione di una cultura del dialogo e dello scambio. Alcune delle iniziative avviate con il **Gruppo Giovani** sono poi state estese all'intera popolazione aziendale, raccogliendo feedback utili a valorizzare ulteriormente l'esperienza e il contributo di tutte le generazioni presenti in Miniconf.

2.2 - Formazione

Per Miniconf, la formazione rappresenta una leva strategica per generare opportunità di crescita professionale e favorire un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e orientato allo sviluppo continuo delle competenze.



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

Oltre alla formazione obbligatoria prevista dal D. Lgs. 81/2008, Miniconf sviluppa annualmente un **piano formativo strutturato**. Il percorso prende avvio dalla rilevazione dei fabbisogni, attraverso la mappatura delle aree aziendali e l'analisi delle valutazioni di performance, integrate con le esigenze emerse dal **Piano di sviluppo**. Seguono la definizione del budget, il monitoraggio mensile e un consuntivo finale, con particolare attenzione ai percorsi legati a nuovi inserimenti e cambi di mansione.

La formazione copre sia ambiti tecnici (lingue, Excel, normative) sia soft skills e competenze manageriali, come leadership, gestione delle persone e problem solving.

La formazione 2024 e 2025

Formazione e sviluppo delle competenze

Nel biennio 2024-2025, Miniconf ha rafforzato il proprio impegno nella crescita professionale e personale delle proprie persone, attivando numerosi percorsi formativi mirati allo sviluppo delle competenze tecniche, manageriali e trasversali.

Tra le principali iniziative:

- **Programma di mentoring** dedicato a sei nuove risorse junior, realizzato in collaborazione con la società "Pack", con percorsi individuali da concludersi entro luglio 2024.

- **Formazione interna per la creazione di figure di Mentor**, con l'obiettivo di valorizzare il know-how aziendale e promuovere una cultura della condivisione e del supporto intergenerazionale.
- **Progetto di Cross Coaching** tra i team di **Progettazione Sarabanda e Produzione/Import**, finalizzato a favorire il dialogo interfunzionale e il trasferimento di competenze.



- **Percorso formativo per Store Manager** dei punti vendita direzionali, avviato con sessioni a marzo e settembre 2024, e previsto in prosecuzione per il 2025.
- **Formazione tecnica avanzata in modellistica**, rivolta ai team Modelli e Produzione, per potenziare le competenze progettuali e produttive.
- **Formazione specialistica in ambito A&O doganale**, finalizzata alla creazione di ruoli di Responsabili e Referenti nelle aree normative e operative.
- **Aggiornamento professionale e digitale**, con particolare attenzione alle evoluzioni legate all'**Intelligenza Artificiale** e alle sue applicazioni nei processi aziendali.
- **Percorsi di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere**, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.

Tutte le attività formative previste per il 2024 sono state **regolarmente completate**, mentre diversi progetti sono già in **continuazione o sviluppo per il 2025**.

Nel 2024 sono state erogate complessivamente **2.180 ore di formazione volontaria**, registrando un **incremento del 6% rispetto alle 2.048 ore dell'anno precedente**. La maggior parte delle ore ha coinvolto il personale impiegatizio, con un totale di 1.707 ore rivolte a dipendenti di sesso femminile e 473 a quelli di sesso maschile.



Nel 2024 abbiamo aumentato del **6% le ore di formazione rispetto al 2023**

A livello generale, la media di ore di formazione per dipendente è stata pari a **4,87, con un aumento del 9% rispetto al 2023** (Fig. 7-8). L'incremento ha interessato quasi tutte le categorie professionali, ad eccezione degli operai. In questo caso, la flessione è riconducibile alla natura ciclica e programmata dei percorsi formativi previsti per tale categoria, che vengono pianificati in base a esigenze operative e scadenze periodiche.

Fig. 7 - Ore medie di formazione per genere nel biennio 2023-2024

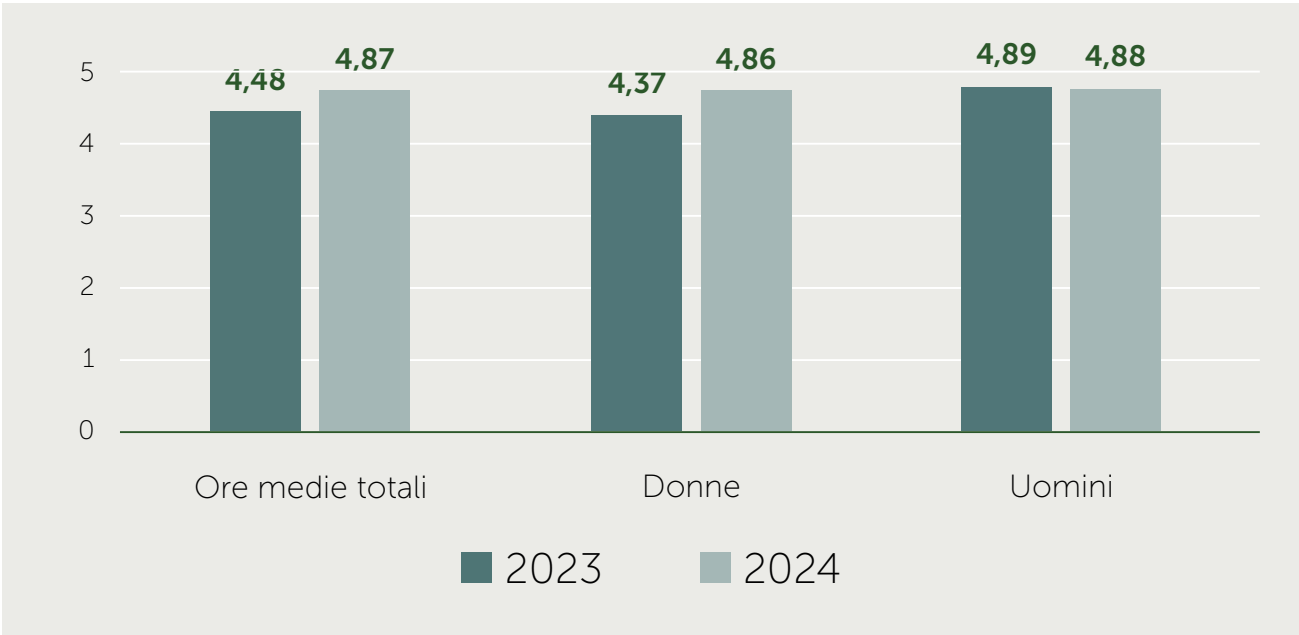
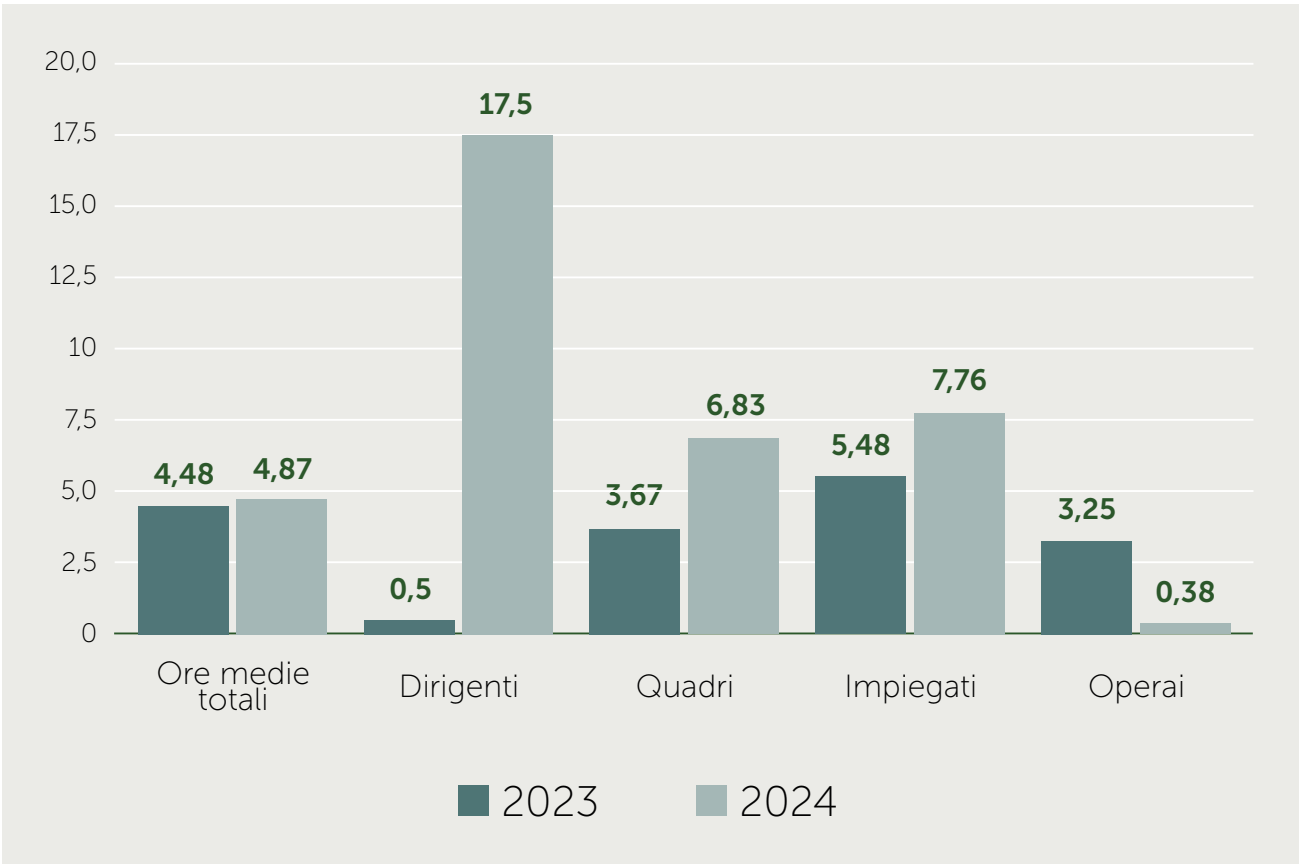


Fig. 8 - Ore medie di formazione per categoria di dipendente nel biennio 2023-2024



Nell'ambito formativo, 747 ore hanno riguardando competenze tecniche e operative; 123 ore la salute e sicurezza, ambiente, qualità e sostenibilità; 45 ore per integrità, compliance e risk management; 1.216 ore per competenze relazionali, organizzative, linguistiche e digitali. A queste si aggiungono 30 ore per la formazione sulla parità di genere e 19 ore sull'AI.

2.3 - Diversità e pari opportunità



Nel rispetto del **principio di inclusività**, Miniconf riconosce e **valorizza la diversità e le pari opportunità** come elementi fondamentali del mondo del lavoro. L'azienda si impegna a promuovere una cultura aziendale aperta, accogliente e rispettosa di ogni persona, in cui ciascuno possa sentirsi libero di esprimere la propria individualità.

Miniconf contrasta attivamente ogni forma di discriminazione e si adopera per garantire che la crescita professionale non sia ostacolata da barriere legate a genere, origine etnica, credo (opinione, fede, religione), orientamento sessuale, età, disabilità o qualsiasi altro fattore non rilevante ai fini professionali.

A dipendenti e candidati sono offerte pari opportunità di accesso, sviluppo e crescita professionale, basate esclusivamente su merito, competenze e risultati.

In parallelo, l'Azienda è fortemente impegnata nella sensibilizzazione e nella formazione continua dei propri collaboratori sui temi della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità, con l'obiettivo di prevenire e contrastare ogni possibile situazione di disagio, molestia o violenza sul luogo di lavoro.

Per dare concretezza ai nostri impegni in tema di diversità, inclusione e pari opportunità, Miniconf ha avviato un percorso di **formalizzazione delle pratiche interne**, culminato con il **conseguimento della Certificazione di Parità di Genere a giugno 2024**.



Crediamo in un ambiente di lavoro dove il merito è l'unico criterio di crescita: contrastiamo ogni forma di discriminazione e vogliamo rimuovere le barriere che ostacolano il potenziale delle persone

Già nel 2023, l'azienda ha lavorato su **percorsi di carriera** rivolti ai nuovi assunti e alle risorse più giovani, promuovendo una cultura meritocratica e inclusiva. Un altro obiettivo centrale è la **riduzione del gender pay gap**, monitorata in modo trasparente attraverso i parametri della **prassi UNI PdR 125:2022**, per garantire equità salariale a parità di ruolo.

A giugno 2024 abbiamo raggiunto un importante traguardo ottenendo **la Certificazione sulla Parità di Genere**, un riconoscimento che testimonia l'impegno concreto e costante dell'azienda verso un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Tra le azioni intraprese in questo percorso, abbiamo creato specifici programmi dedicati al **reinserimento e all'aggiornamento professionale post-maternità**, con l'obiettivo di agevolare la ripresa dell'attività lavorativa dopo periodi di assenza prolungata.

A tal fine, è stata inserita nel Sistema PdR125:2022 una **procedura dedicata, denominata PRACAS – Accoglienza Post Maternità e Assenze Prolungate**, pensata per garantire un supporto strutturato e personalizzato.

Parallelamente, abbiamo promosso la fruizione di **webinar formativi su tematiche legate alle pari opportunità**, contribuendo a una crescente consapevolezza tra i dipendenti. Questi momenti formativi si sono rivelati strumenti preziosi per approfondire e diffondere una cultura inclusiva all'interno dell'organizzazione.

Infine, è stata arricchita la **Library Miniconf** con una selezione di **volumi dedicati ai temi della diversità, delle pari opportunità e della non discriminazione**. Questo spazio è ora un punto di riferimento per chi desidera informarsi, riflettere e contribuire attivamente alla promozione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo per tutti.

Queste iniziative rappresentano solo l'inizio di un percorso più ampio, che vogliamo portare avanti con convinzione e responsabilità.

Nel 2025 sono state avviate **azioni formative e di sensibilizzazione** per promuovere una cultura aziendale sempre più inclusiva, tra cui:

- contenuti video informativi sul tema delle molestie;
- formazione sul rischio aggressione con Casentino Combat per 20 dipendenti e distribuzione di un **folder informativo** a tutta la popolazione aziendale.

A queste si affiancano iniziative già attive.

Tutte queste azioni si inseriscono in un impegno costante per garantire un ambiente equo, rispettoso e aperto al contributo di tutte le persone.

2.4 - Salute e sicurezza



Il benessere fisico e psicologico dei lavoratori è al centro dell'impegno di Miniconf, perché la sicurezza sul lavoro è il primo passo verso un ambiente sano e responsabile

Miniconf riconosce il **valore delle proprie risorse umane** e si impegna a garantire il **benessere fisico e psicologico** di tutti i collaboratori. La salute e la sicurezza sul lavoro sono principi fondamentali, tutelati attraverso misure preventive, programmi di formazione continua e un dialogo costante con tutte le parti coinvolte.

L'azienda adotta un sistema strutturato di **procedure interne**, in conformità con il **D.lgs. 81/2008**, per assicurare la protezione dei lavoratori in ogni ambito operativo. Il mansionario per la sicurezza identifica **dieci gruppi omogenei di lavoratori**: all'ingresso in azienda o in caso di cambio mansione, ciascun dipendente viene assegnato a uno o più gruppi e segue le relative disposizioni.

Oltre agli obblighi previsti dalla normativa, come l'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI), il sistema include iniziative di formazione specifica e attività di **sorveglianza sanitaria**. Nel corso del **2024** sono state effettuate **198 visite mediche**, a conferma dell'attenzione che Miniconf riserva alla tutela della salute dei propri lavoratori.

La tutela della salute dei dipendenti è rafforzata dalla possibilità di accedere a **Sanimoda**, il fondo di assistenza sanitaria integrativa dedicato al settore moda.

Attraverso questa piattaforma, collegata al portale dell'assicurazione sanitaria **UniSalute**, i lavoratori possono **richiedere rimborsi per prestazioni sanitarie, prenotare visite ed esami** e usufruire di una gamma di **servizi dedicati**, pensati per rispondere in modo efficace alle loro esigenze di cura e prevenzione.

Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)

Uno strumento fondamentale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro in Miniconf è il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, redatto per ogni stabilimento e per ciascun negozio di proprietà, anche in caso di attività lavorative saltuarie. Il DVR viene aggiornato periodicamente e rivisto ogniqualvolta intervengano modifiche nelle condizioni operative. Oltre al DVR generale, l'azienda predispone documenti specifici per particolari situazioni o categorie, come previsto dalla normativa vigente. Tra questi si includono:

- DVR Gestanti
- DVR Rumore
- DVR Vibrazioni
- DVR Stress Lavoro-Correlato
- DVR Sovraccarico Biomeccanico
- DVR Campi Elettromagnetici
- DVR Meccanici
- DVR Esposizione Agenti Chimici
- DVR Videoterminali
- DVR Molestie (2024)
- DVR Aggressioni (2024)

Nel corso del 2024 sono state inoltre redatte:

- una **procedura per la gestione del rischio da movimentazione manuale dei carichi**;
- una **procedura specifica per i punti vendita**, finalizzata a mitigare i rischi legati ad **aggressioni, impianti elettrici e uso di scale portatili**.

Tutto il personale coinvolto nella gestione della sicurezza viene **formato secondo quanto previsto dalla normativa vigente**. Miniconf si avvale inoltre della consulenza di **LASI**, azienda specializzata in salute e sicurezza sul lavoro.

Ogni anno, tra **novembre e dicembre**, si svolge la **riunione annuale sulla sicurezza**, a cui partecipano le principali figure aziendali coinvolte nell'organigramma della sicurezza. In tale occasione viene redatto un verbale che riporta:

- le attività svolte durante l'anno;
- gli aggiornamenti dei DVR;
- il resoconto sulla formazione erogata e sulla sorveglianza sanitaria;
- il riepilogo degli infortuni e delle richieste di riconoscimento per malattie professionali.

Durante l'incontro si discutono i dati emersi e si definiscono le **azioni migliorative** da intraprendere, anche in risposta alle osservazioni degli **RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)**.

Per garantire trasparenza e accessibilità, Miniconf mette a disposizione dei dipendenti un portale dedicato dove è possibile consultare i principali documenti sulla sicurezza, l'organigramma e le comunicazioni rilevanti. Queste informazioni sono inoltre riportate nelle bacheche aziendali, che evidenziano anche la composizione delle **squadre di emergenza** dei singoli stabilimenti.

Oltre alla redazione dei **DVR**, Miniconf dedica particolare attenzione alla **prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali**. I **preposti alla sicurezza**, previsti dal **D.lgs. 81/2008**, vigilano sul rispetto delle normative e promuovono comportamenti sicuri.

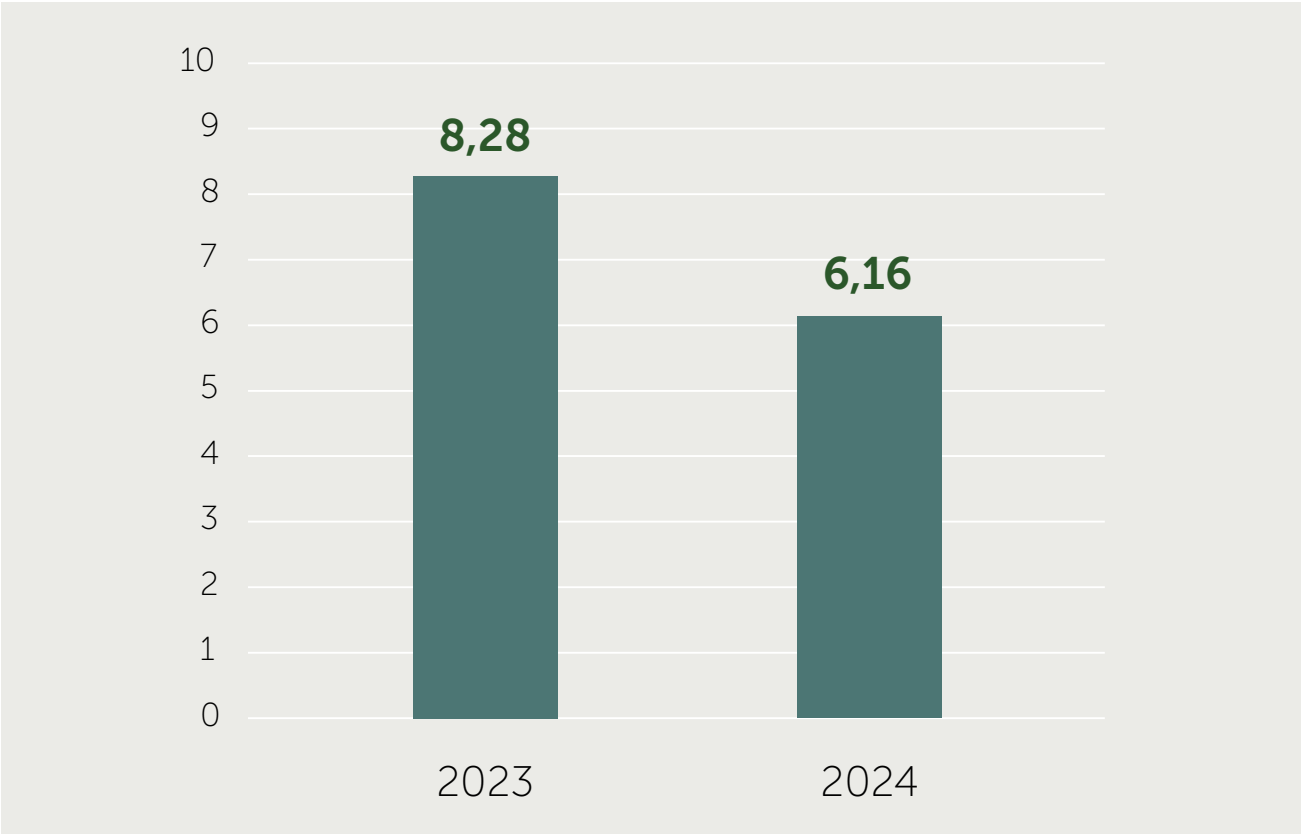
Il rischio di malattie professionali viene valutato nei DVR e gestito attraverso misure preventive e, se necessario, con l'uso di **DPI**. Nel 2024 è stato aggiornato il **DVR MMC** e introdotta una **procedura per la movimentazione di colli superiori a 10 kg**, affiancata da iniziative per **ridurre il peso medio dei colli** in entrata e in uscita dai magazzini.

Per ridurre i rischi legati a **videoterminali**, sono effettuati controlli periodici sulle postazioni di lavoro e fornita **strumentazione adeguata** (aggiornamento DVR: 18/12/2024). Inoltre, si favorisce la **rotazione delle risorse nei magazzini** e si adottano **sistemi automatici e ausiliari** per alleggerire le lavorazioni più usuranti.

Tra le novità, sono state **installate aste con carrucola** nelle postazioni di stiratura per ridurre lo sforzo a carico di spalle e braccia durante l'uso del ferro. Il sistema di prevenzione si basa anche sull'**ascolto attivo**: ogni **anomalia, proposta di miglioramento, near miss o infortunio** viene valutato con tempestività per individuare e attuare azioni correttive efficaci.

Nel 2024 sono stati registrati 3 infortuni, in riduzione del 25% rispetto al 2023. Il relativo indice di frequenza degli infortuni (che misura gli eventi occorsi per milione di ore di lavoro) segue un andamento simile, raggiungendo 6,16 nel 2024 a fronte dell'8,28 nel 2023 (Fig. 9).

Fig. 9 - Indice di frequenza degli infortuni in Miniconf S.p.A. nel biennio 2023-2024



Le principali malattie professionali potenzialmente associate alle attività svolte dai nostri lavoratori riguardano disturbi muscolo-scheletrici legati a movimenti ripetitivi, posture non ergonomiche e movimentazione non corretta dei carichi. Nel corso del 2024, **non sono stati registrati casi di malattie professionali** riconducibili a tali fattori.

Per ridurre al minimo l'incidenza di malattie professionali, Miniconf adotta un approccio strutturato alla **prevenzione dei rischi ergonomici**. Vengono effettuati controlli periodici sulle postazioni con videoterminale e fornita strumentazione adeguata a garantire condizioni ottimali di lavoro. Nei magazzini, si favorisce la rotazione del personale e si adottano sistemi automatici e ausiliari per alleggerire il carico biomeccanico su scheletro e arti.

Nel 2023 è stato avviato uno studio approfondito sulle condizioni lavorative che, nel tempo, possono generare problematiche articolari e muscolo-scheletriche. Questo ha accompagnato l'aggiornamento del DVR per la movimentazione manuale dei carichi, finalizzato a inizio 2024. Da tale analisi sono derivate azioni concrete: la redazione di nuove procedure, l'acquisto di ausili specifici e la riduzione del peso medio dei colli, sia in ingresso (tramite un intervento diretto sui fornitori), sia in uscita (per i prodotti destinati ai clienti).

Anche negli ambienti d'ufficio sono stati realizzati interventi mirati: nel 2023 si è provveduto alla sostituzione dei mouse, alla distribuzione di tappetini antifatica, all'installazione di barriere protettive e all'insonorizzazione delle cappe aspiranti.

Il programma è proseguito nel 2024 con ulteriori iniziative, tra cui:

- 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;
- acquisto di due esoscheletri indossabili per arti superiori da sperimentare in più fasi di lavorazione;
- acquisto di carrelli elevatori/piattaforme a pantografo dotati di fotocellula, per movimentare i colli ad altezze congrue;
- valutazione, con il medico competente, dell'acquisto di fasce lombari da utilizzare durante lo scarico dei container;
- riduzione del peso medio dei colli ricevuti in produzione tramite interventi massivi sui fornitori e riduzione del peso dei colli destinati ai clienti;
- redazione di procedure operative per la movimentazione dei colli, al fine di rispettare i limiti di peso sollevabile dalle varie categorie e garantire corrette altezze operative;
- installazione di 17 ventilatori a soffitto nei reparti cucito, controllo qualità e controllo statistico per migliorare il microclima estivo;
- installazione di aste con carrucola sulle postazioni di stiratura per ridurre lo sforzo fisico;
- potenziamento dell'aspirazione delle cappe posizionate sopra i manichini di stiro;
- sostituzione della cartellonistica usurata nei vari stabilimenti aziendali;
- messa in sicurezza dei ripiani delle scaffalature del magazzino ricevimento merci della sede;
- rifacimento della linea elettrica del quadro del nastro trasportatore nel magazzino della sede;
- acquisto di trincetti dotati di dispositivi antitaglio e di tappeti antiscivolo da posizionare in alcuni ingressi pedonali dei magazzini;
- installazione di una fotocellula con sirena presso la buca di scarico container per la salvaguardia delle strutture e del personale in entrata e uscita dei mezzi.

Guardando al futuro, nel 2025 sono già previste ulteriori azioni a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:

- acquisto di una piattaforma aerea semovente per l'esecuzione dei lavori di manutenzione in quota, con relativa formazione dei lavoratori preposti all'uso;
- rifacimento e integrazione della segnaletica verticale ed orizzontale nelle aree interne ed esterne dei vari stabilimenti aziendali;
- sostituzione della pompa antincendio nella sede principale;
- adeguamento di tutte le postazioni di lavoro dei videoterminalisti in seguito all'elaborazione del nuovo DVR Videoterminali;
- miglioramento del microclima in alcuni stabilimenti, attraverso lo studio di sistemi per contrastare l'umidità, particolarmente nelle aree interessate dalle operazioni di stiratura;
- realizzazione di ulteriori interventi che si renderanno necessari nel corso dell'anno.

Attraverso queste misure, Miniconf conferma il proprio impegno nella tutela della salute e del benessere dei lavoratori, con interventi concreti, strutturati e continuativi, volti al miglioramento delle condizioni operative in ogni ambito aziendale.



CAPITOLO 03
**Prodotto
e Processo**

3.1 - Qualità e durabilità

Riteniamo che la **durabilità dei capi** rappresenti un presupposto essenziale per offrire al cliente prodotti di qualità e contribuire a una produzione più responsabile dal punto di vista ambientale e sociale. Per questo motivo, da sempre ci impegniamo affinché i nostri capi mantengano **elevati standard di sicurezza e qualità** durante l'intero ciclo di vita, anche in caso di riutilizzo tra fratelli, cugini o amici. La consapevolezza che l'Azienda ha sempre avuto del fatto che la **resistenza nel tempo** dipende dalla qualità dei materiali e dalla cura nel confezionamento ci ha spinto ad avviare un percorso strutturato di valutazione dei nostri prodotti, che ha portato, **nel 2011**, alla definizione dello **Standard Life Cycle (SLC)**: un sistema di riferimento interno per monitorare e garantire la solidità e la longevità dei capi nel tempo.

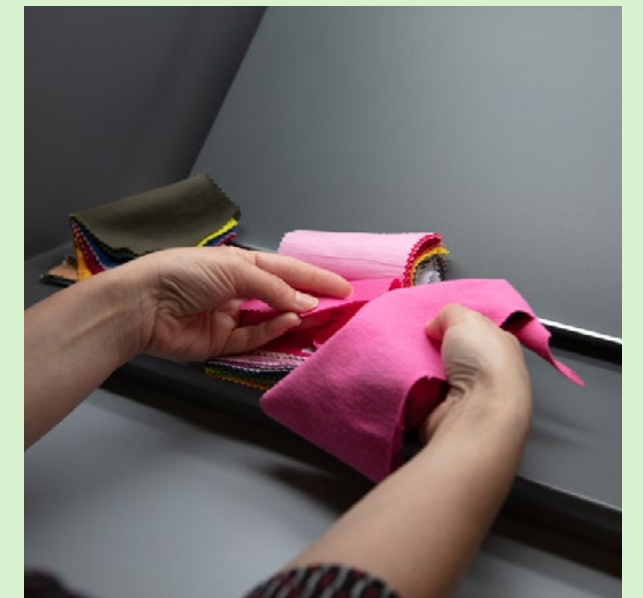
Lo Standard Life Cycle

Come primo passo verso l'introduzione dello **Standard Life Cycle (SLC)**, abbiamo definito il **concetto di "durabilità" dei capi** facendo riferimento alle linee guida disponibili a livello internazionale. Questo ci ha permesso di sviluppare un processo in grado di **simulare, in laboratorio, l'uso reale del capo** da parte del bambino, sottoponendo i prodotti a test specifici presso un ente accreditato.



L'obiettivo era **verificare la resistenza dei capi nel tempo**, valutando il loro stato dopo un numero definito di "utilizzi", in relazione alle esigenze specifiche dell'abbigliamento per l'infanzia, differenti da quelle dell'abbigliamento adulto. Una volta stabilito il metodo, abbiamo definito **il numero di cicli** a cui sottoporre ciascun capo per riprodurre il ciclo di vita, considerando variabili come frequenza d'uso, durata, modalità di indosso e manutenzione.

Questi elementi sono stati **adattati alla tipologia del capo**: i criteri di durabilità di una tuta sportiva, infatti, non sono gli stessi di un capo elegante.

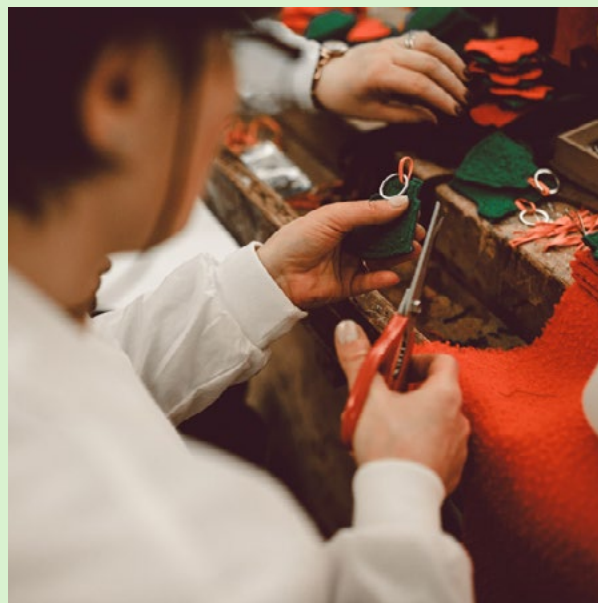


Sulla base di tali parametri, è stato individuato **il numero minimo di cicli SLC** che un capo deve superare, senza compromissioni degli standard di sicurezza e qualità, per poter essere considerato **durevole**.

Per rendere il processo ancora più rappresentativo, nel 2019 abbiamo introdotto un **Programma di Monitoraggio** che ha coinvolto un **panel di genitori** con profili eterogenei per età, professione, contesto sociale e capacità di spesa. Il progetto è stato riproposto anche negli anni successivi. Ai partecipanti viene **mostrata una selezione di capi sottoposti ai test di laboratorio, chiedendone una valutazione estetica e funzionale**.

Attraverso un questionario mirato – che include anche domande sulla possibilità di riutilizzo del capo da parte di altri bambini – raccogliamo **dati preziosi per perfezionare lo SLC** in ottica di “second life” e per allinearlo alle migliori pratiche di sostenibilità.

Dal 2022 a questo panel si è affiancato **quello degli “utilizzatori”**, a cui è stato chiesto di far indossare ai propri figli gli stessi capi oggetto di valutazione del Programma di Monitoraggio, senza prestare cautele maggiori rispetto a quelle prestate per la normale manutenzione degli abiti da bambini. Grazie al confronto fra i giudizi scaturiti dai due panel – abbiamo potuto **validare il trattamento di laboratorio ed estenderne l'applicazione all'interno dell'azienda nei processi di controllo qualità**.



I risultati ottenuti nel 2024 confermano il **buon livello di qualità e durabilità percepita** dai clienti.

L'attenzione che riponiamo nel garantire la qualità dei nostri prodotti trova, inoltre, 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 segnalato dal cliente finale direttamente alla Store Manager del negozio che gestisce la contestazione offrendo il cambio del prodotto difettato o un buono merce di valore corrispondente, spendibile entro 30 giorni. Le Store Manager compilano un'apposita modulistica che contiene tutte le informazioni relative al reclamo e la inviano alle Referenti commerciali della qualità che, dopo aver suddiviso i reclami relativi alla qualità da quelli relativi alla sicurezza, li registrano e li gestiscono, con il duplice obiettivo di dare una pronta risposta al cliente e ottenere informazioni utili a migliorare il nostro processo qualitativo. Il restante 5% di reclami sul prodotto o servizio ricevuto in fase di acquisto viene segnalato tramite le caselle di posta elettronica aziendali e gestito dall'Ufficio Retail.



Attualmente non è disponibile un registro che permetta di avere report strutturati sul monitoraggio dei reclami giunti ai negozi o direttamente ai canali aziendali. La politica del nostro canale retail è quella di ottenere la piena soddisfazione del cliente finale e quindi di risolvere tutte le segnalazioni. I tempi di risposta al cliente rientrano nell'arco di 24/48 ore lavorative.



Nel **2024** abbiamo lavorato con l'obiettivo di aumentare il presidio dei punti vendita e garantire maggior supporto alle store manager della rete. Il nostro impegno è quello di assicurare una maggior vicinanza al punto vendita, offrendo ulteriore formazione e supporto per generare un riflesso positivo sul servizio offerto al cliente finale. Il nostro impegno in questo campo proseguirà anche nel **2025** 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 back office multimarca tratta e registra su un apposito file Excel, tutte le contestazioni relative a eventuali ritardi di consegna, colli e/o capi smarriti dai corrieri, difformità della merce rispetto a quella richiesta nell'ordine, ecc.

Per quanto riguarda eventuali problemi di **qualità del prodotto**, il backoffice multimarca raccoglie le contestazioni, le verifica con l'Ufficio controllo qualità e procede alla risposta al cliente. Questa procedura si basa su una ricerca attiva del problema: vengono prelevati capi disponibili a magazzino per fare test sulle varie tipologie di criticità evidenziate dal cliente. Il processo si conclude con il ritiro del capo dal cliente, 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.

Nel 2024 è stato utilizzato l'applicativo CMR e attualmente è in fase di implementazione la parte relativa ai report che consentirà l'estrapolazione dei dati inseriti.

Per l'aspetto relativo alla qualità è stato creato un gruppo di lavoro che sta formalizzando una procedura di raccolta dati su Microsoft Forms che alimenterà un sistema di monitoraggio per la raccolta e analisi interna dei dati.

Le **note di credito** emesse sono state 1.678 nel 2024, 1.907 nel 2023 e 1.838 nel 2022, a cui sono corrisposti 9.488 capi resi nel 2024, 9.842 nel 2023 e 9.937 nel 2022. Il peso dei capi resi per motivi di qualità sul totale delle nostre produzioni vendute è dello 0,2%.

Il **backoffice e-commerce** gestisce le segnalazioni tramite e-mail e il numero telefonico del servizio clienti. In caso di 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 Italia; dopodiché viene inviato un codice sconto o il capo in sostituzione. In caso di problemi che coinvolgono aspetti di sicurezza, viene attivata la procedura specifica che comprende anche il ritiro del capo, tramite corriere, presso il cliente. Successivamente il capo viene sottoposto a test di laboratorio per verificare la problematica e, se necessarie, vengono adottate le eventuali azioni correttive.

3.2 - Sicurezza

L'attenzione alla qualità dei capi non può prescindere da una valutazione rigorosa della loro **sicurezza**, aspetto centrale nella produzione di abbigliamento per l'infanzia. In questo ambito, la sicurezza viene considerata in tre dimensioni fondamentali: **progettuale**, **meccanica** e **chimica**.

Per quanto riguarda la **sicurezza progettuale**, ci atteniamo alle normative internazionali di riferimento. A tal fine, abbiamo attivato percorsi di formazione specifica rivolti al personale coinvolto nelle fasi di design e sviluppo prodotto, affinché le regole vengano applicate sin dalle prime fasi progettuali. I nostri tecnici specializzati sono inoltre coinvolti attivamente nella valutazione dei prototipi, con la possibilità di apportare modifiche preventive per migliorare ulteriormente la sicurezza dei capi.

Parallelamente, tutti i modelli vengono sottoposti a un accurato processo di **Risk Assessment**, condotto dal nostro team tecnico. L'analisi consente di individuare e quantificare i potenziali rischi, intervenendo tempestivamente con adeguamenti progettuali, al fine di **ridurre i livelli di rischio entro soglie tollerabili**. Questo approccio si traduce anche nella definizione di **piani di controllo mirati** da applicare lungo il processo produttivo.



Ogni capo viene sottoposto ad un'attenta valutazione del rischio, perché sostenibilità significa anche sicurezza

Anche la **sicurezza meccanica** è legata al rispetto di **norme internazionali** applicabili che richiedono attenzione nella realizzazione del capo come, per esempio, la corretta applicazione di elementi decorativi, quali strass o perline, per evitarne il distacco accidentale.

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 cogenti, quelli qualitativi e le linee guida generali interne.

I **controlli relativi alla sicurezza chimica** vengono effettuati direttamente nei Paesi di approvvigionamento, come Cina, Bangladesh e Turchia, attraverso laboratori accreditati appartenenti a circuiti internazionali riconosciuti, tra cui **Bureau Veritas**, **Intertek** e **TÜV SÜD**. Le attività sono supportate da un **consulente esterno specializzato** nella sicurezza dell'abbigliamento per bambini e nella conformità normativa, con l'obiettivo di garantire il pieno rispetto delle disposizioni vigenti.



Richiediamo ai fornitori il rispetto delle normative internazionali, a partire dalla nostra Restricted Substance List, perché sostenibilità significa anche tutelare la salute di chi indossa i nostri capi

A integrazione dei piani di controllo, è attivo un **programma di Due Diligence**, in linea con la normativa applicabile. Tale programma, affidato a un operatore esterno indipendente, prevede la selezione dei modelli da sottoporre a verifica e la successiva esecuzione di **test e analisi di conformità**.

I risultati ottenuti rappresentano una conferma dell'efficacia complessiva dei controlli attuati e costituiscono uno strumento utile per **intercettare eventuali criticità nella catena di fornitura**, consentendo interventi mirati e tempestivi.



Il nostro impegno a svolgere attività di assicurazione della conformità ed un attento ed accurato controllo della sicurezza ha portato a importanti risultati: nel 2024, infatti, le non conformità rilevate sono state gestite prima dell'immissione del prodotto nel mercato.

A partire dalle collezioni 2025, **non sarà più consentito l'utilizzo di medagliette metalliche personalizzate** sui capi, al fine di contenere il livello di rischio legato alla sicurezza del prodotto.

Questa decisione è stata presa in quanto le attuali modalità di applicazione — in particolare le cuciture — **non garantiscono una resistenza sufficiente** per l'intera durata di vita del capo. Inoltre, **le zone in cui le medagliette vengono solitamente applicate comportano un livello di rischio considerato non tollerabile**.

Nel dettaglio:

- **Taglie fino a 24 mesi:** l'applicazione delle medagliette metalliche è **espressamente vietata**.
- **Taglie 24–36 mesi:** l'utilizzo è **limitato esclusivamente a zone del capo a basso rischio**, previa valutazione.
- **Età superiori ai 36 mesi:** l'impiego è **consentito solo se è tecnicamente possibile garantire una resistenza al distacco pari o superiore a 70N**.

La Sicurezza Informatica

La tutela della privacy e la corretta gestione dei dati rappresentano elementi critici nell'ambito della sicurezza aziendale. Le nostre strategie di cybersecurity sono calibrate in base alla tipologia di dati da proteggere e si basano su misure quali crittografia, controlli di accesso, gestione delle identità digitali e l'adozione di protocolli specifici per la protezione dei sistemi informativi.

L'obiettivo è garantire la riservatezza e l'integrità delle informazioni sensibili, prevenendo accessi non autorizzati, divulgazioni improprie o modifiche indesiderate.



CyberCNS

La valutazione dei rischi informatici viene svolta attraverso strumenti di monitoraggio e analisi automatica, tra cui i report generati dal firewall Fortinet FortiGate 200E, le segnalazioni dell'antivirus e l'utilizzo della piattaforma di vulnerability assessment CyberCNS, che consente una mappatura costante delle vulnerabilità e delle priorità di intervento.

Nel corso del 2024 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.
- Valutazione di uno strumento di amministrazione centralizzata per i dispositivi mobile aziendale.

3.3 - La catena di fornitura

Per quanto concerne la **produzione** dei capi finiti ci approvvigioniamo presso fornitori specialisti del bambino (**fornitori diretti**), che hanno 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 italiani e esteri, mentre le consulenze tecniche di controllo qualità dei capi sono affidate ad aziende estere.

Per i controlli qualitativi in loco ci affidiamo al partner Movimoda, azienda attiva a livello internazionale prevalentemente nel controllo qualità, ricondizionamento e gestione logistica nel settore Moda. Movimoda effettua controlli accurati sia sulle materie prime sia sul prodotto finito, adottando metodologie statistiche (campionamento AQL) o controlli a lotto completo (100%). Le verifiche vengono svolte da tecnici qualificati direttamente presso le sedi produttive in Cina e Bangladesh, garantendo la conformità agli standard richiesti.

I **fornitori di prodotti e servizi** che non riguardano i capi sono in prevalenza italiani.

Il rapporto con i fornitori



Non dove si produce ma come si produce

Pur in assenza di un processo formalizzato di selezione e gestione, Miniconf si avvale principalmente di **fornitori storici**, con cui intrattiene **relazioni consolidate e di lungo periodo**. La scelta dei partner si basa su criteri di **affidabilità, qualità del servizio e coerenza dei prezzi** rispetto alle condizioni di mercato.

Oltre a questi elementi, vengono considerati anche aspetti strategici quali la **specializzazione del**

fornitore in determinate categorie di prodotto e la presenza di una **filiera produttiva autonoma all'interno di uno stesso Paese**, a garanzia della continuità e dell'efficienza operativa.

Nella selezione, particolare attenzione è riservata al **rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza dei lavoratori**, in conformità con quanto previsto dal **Codice di Condotta aziendale**. Per ulteriori dettagli, si rimanda al box dedicato alla **valutazione delle performance sociali e ambientali dei fornitori**.

Le forniture devono rispettare quanto definito all'interno del nostro **Manuale di qualità**; per quanto concerne la sicurezza progettuale, meccanica e chimica, le stesse vengono sottoposte ai controlli illustrati nel precedente paragrafo.

Negli anni precedenti all'esercizio 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. Successivamente, invece, abbiamo iniziato a mappare e a tenere traccia di questi dati per avere un quadro più completo della situazione.

Valutazione delle performance sociali e ambientali dei fornitori

Oltre al monitoraggio della qualità e della sicurezza delle forniture, vengono valutate anche **le performance sociali e ambientali delle aziende partner**. Alla base della valutazione vi sono il **Codice di Condotta** e il **Manuale di Qualità aziendale**, in cui sono presenti due sezioni dedicate specificatamente alle attività di "Qualifica dei fornitori" e "Auditing". Nel 2023 è stato elaborato un **piano pluriennale di audit sociali sui fornitori** che realizzano 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**, come previsto nel nostro Manuale di Qualità.

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 riciclo 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.

L'attività di auditing è stata effettuata da **Bureau Veritas**, società esterna che opera a livello internazionale. Coerentemente con gli obiettivi che ci eravamo preposti, gli audit effettuati nel 2024 sono stati 12 e hanno riguardato fornitori che operano in paesi come Bangladesh, Cina, Myanmar, Pakistan, Turchia.

Il nostro programma di auditing prevede l'utilizzo di diversi strumenti interni ed esterni. Alcuni di questi sono gestiti autonomamente e riguardano il **Factory Assessment** in desktop che consiste in un questionario inviato per posta elettronica al fornitore che lo compila direttamente fornendo informazioni di base e su temi di carattere sociale e ambientale legati alla sua attività; altri vengono realizzati con il supporto proprio di Bureau Veritas, fra cui 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 nella quale 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.

Risultano in fase di elaborazione gli obiettivi dei livelli di conformità che i nostri fornitori devono raggiungere come parte di un miglioramento 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, affiancamento in loco 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, la **logistica** rappresenta un elemento chiave per la sostenibilità dell'intera filiera, sia in entrata che in uscita. Per la gestione logistica, Miniconf si avvale del supporto del service provider **Movimoda Logistic Evolution**.

Per quanto riguarda la **logistica in entrata (inbound)**, la maggior parte delle merci – circa l'**85-90% del volume complessivo** – proviene dal **Far East**, principalmente da Bangladesh e Cina, con quote minori da Pakistan, Myanmar, India, Laos e Turchia. Le spedizioni, ad eccezione di quelle provenienti dalla Turchia, avvengono prevalentemente via mare con resa **FOB (Free on Board)**, e lo sbarco è previsto nei porti di **La Spezia, Genova e Koper**, da cui le merci vengono trasportate via gomma ai magazzini di Ortignano. Le spedizioni aeree sono utilizzate solo in casi eccezionali, per far fronte a ritardi o richieste specifiche, e rappresentano **circa il 3% del volume totale** proveniente dal Far East.

I fornitori situati in **Turchia**, che generano un volume tra il **9% e il 13%**, consegnano con resa **CPT (Carriage Paid To)**. Il trasporto combina tratte su gomma con carichi condivisi (**LTL – Less than Truck Load**) e il trasporto marittimo tramite traghetti **Ro-Ro** (roll-on/roll-off), che collegano la Turchia ai porti di **Trieste e Bari**, da cui le merci proseguono su strada fino alla sede logistica.

A fine 2024 è iniziata una **nuova collaborazione con fornitori in Egitto**, da cui attualmente proviene meno dell'1% della produzione, ma si prevede un incremento nel 2025.

Anche in questo caso il trasporto avviene via mare, con tratte dirette verso i porti di **Genova e La Spezia**, sempre secondo lo standard FOB.

Un'ulteriore quota, pari a circa **1-2%**, proviene da aziende italiane che producono nel Far East o in Europa dell'Est e che curano direttamente la consegna a Ortignano.

Per quanto riguarda la **logistica in uscita (outbound)**, i prodotti ricevuti presso la sede di Ortignano vengono prima lavorati, poi trasferiti tramite **navette interne** nei magazzini di stoccaggio situati a **Ferrantina**, a soli 7 km di distanza, in attesa della spedizione finale.

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 residuale fra il 15%). Le prime sono effettuate principalmente con corrieri BRT, FERCAM, ARCO 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 vengono organizzate nel caso di nuove aperture per 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 (DHL e FEDEX). 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 quanto concerne la logistica inbound stiamo studiando **l'ottimizzazione del carico dei container presso i magazzini degli spedizionieri**, oltre che presso i siti del nostro partner Movimoda.

Inoltre, è in fase di valutazione il ricorso a servizi via aerea che utilizzano carburanti SAF da parte di corrieri express come DHL e biofuel o attività di compensazione per trasporto via mare.

Per quanto riguarda la Logistica outbound è in corso la raccolta di maggiori informazioni sugli spedizionieri utilizzati per elaborare una classifica attendibile degli operatori in termini di sostenibilità.

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 CO₂**.

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** (relativi ad altri 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), il peso maggiore (24% del totale) è relativo ai costi dei **contratti di consulenza**, principalmente in ambito stilistico, tecnico, amministrativo e legale, controllo qualità e recupero crediti. Seguono i **costi di gestione della sede** (9%), 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** (23%) 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** (15%) 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 19% e includono i costi di locazione, le utenze e le spese varie dei punti vendita. Infine, spendiamo un 10% del totale in **costi IT**, comprendenti sia i costi hardware che software.

3.4 - Comunicazione trasparente - Ascolto consumatore

La **trasparenza** è uno dei valori fondamentali che guidano il nostro operato. Per questo, **la correttezza delle informazioni** diffuse attraverso i canali di marketing rappresenta un elemento essenziale nella costruzione di una relazione di fiducia con il cliente e nello sviluppo del nostro business.



Relazioni durature con gli stakeholder si fondano su comunicazioni corrette e trasparenti

La strategia di comunicazione, definita congiuntamente dal **Gruppo Sostenibilità** e dall'**Ufficio Marketing** nell'ambito dei **Piani di sviluppo e sostenibilità triennali**, prevede la produzione di materiali informativi volti a raccontare il nostro impegno ambientale e sociale. Tra questi: cartellini applicati ai capi, materiali per i punti vendita, contenuti digitali e social.

Il marketing collabora attivamente con partner e consulenti esterni per sviluppare creatività in grado di trasmettere in modo chiaro e coerente il valore della qualità e della

sostenibilità dei nostri prodotti. In parallelo, vengono definite le regole per l'applicazione degli **hangtag** sui capi, condivise con l'**Ufficio import/produzione**, responsabile di verificarne la corretta implementazione da parte dei fornitori.

Una volta che i prodotti arrivano in sede, la corretta applicazione dei cartellini legati alla sostenibilità (es. **Better Cotton Initiative, Animal Friendly, iDO zero**) è oggetto di controlli a campione da parte del reparto di **controllo statistico**. I capi vengono confrontati con il campione di riferimento, e il numero di verifiche è definito sulla base delle tabelle AQL (Acceptable Quality Limit), in funzione della dimensione della commessa. Sebbene non formalizzato, il processo è strutturato e consolidato. La comunicazione fisica e digitale è coerente: i capi contrassegnati da hangtag dedicati sono segnalati con analogia grafica anche sui siti ido.it, sarabanda.it e sull'outlet online www.miniconfshop.it.



Certificazioni e azioni per la sostenibilità

Di seguito riepiloghiamo le nostre principali iniziative per la sostenibilità:

PARITÀ DI GENERE - Nel 2024 Miniconf ha ottenuto la **Certificazione della Parità di Genere** secondo lo standard internazionale UNI/PdR 125:2022, rilasciata da Certiquality. Si tratta di un importante riconoscimento del nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e attento alla valorizzazione del talento femminile.



UNI/PDR 125:2022

Oltre il 75% dell'organico è composto da donne. La certificazione è il risultato di un percorso strutturato che ha coinvolto tutte le aree aziendali, valutate in base a indicatori chiave: cultura e strategia, governance, processi HR, pari opportunità, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Miniconf ha istituito un Comitato per la Parità di Genere e l'Inclusione, con l'obiettivo di

garantire l'attuazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e delle relative politiche aziendali.

Tra le iniziative a supporto del **work-life balance**: orari flessibili in ingresso, smart working, part-time, variazioni per neomamme, copertura dei costi per i servizi pre/post scuola e borse di studio per i figli dei dipendenti (in collaborazione con Intercultura). La Politica per la Parità di Genere è pubblicata sul sito istituzionale www.miniconf.it, sezione Responsibility, ed è stata comunicata anche tramite PR, canali digitali, social aziendali e punti vendita monomarca.

BCI - Siamo membri dal 2020 di Better Cotton Initiative (BCI), 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 il cartellino con il logo dell'iniziativa possa essere inserito sul prodotto in misura proporzionale al volume del cotone Better Cotton acquistato, e in particolare quando la percentuale di cotone BCI è pari ad almeno il 10% del totale (dato per cui fa fede il volume di acquisto dell'anno precedente). 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 corso del 2024 abbiamo acquistato cotone BCI per una quota pari al 59% del cotone totale raggiungendo così l'obiettivo che ci eravamo prefissati per l'anno. Abbiamo pertanto esteso, in accordo con quanto previsto dal regolamento di etichettatura BCI, la presenza del cartellino Better Cotton ai capi Roy Roger's e Ducati e a quelli della fascia baby del marchio iDO, a partire dalla stagione FW25

(lancio a dicembre 2024). Tale decisione è stata anticipata ai clienti multimarca, ai negozi monomarca e alla rete vendita in fase di uscita di campionario FW25. Il cartellino viene aggiunto su tutti i modelli la cui composizione è a prevalenza cotone.



VISCOSA DI BAMBÙ - Nella collezione Primavera/Estate 2024 iDO mini è stato introdotto un pacchetto di capi realizzati in viscosa di bambù, un materiale naturalmente morbido, fresco e tinto filo in tonalità neutre. Il bambù è una risorsa a crescita rapida che richiede meno acqua rispetto agli alberi tradizionalmente utilizzati per la produzione di viscosa. I capi sono riconoscibili grazie a un cartellino dedicato, la cui icona è stata estesa anche alla comunicazione sul sito web.

PER UNA MODA ANIMAL FRIENDLY Abbiamo da tempo intrapreso un percorso verso una moda attenta al tema del benessere animale. 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, tutori termici, doudou, ecc.); in capi in cui il tessuto base o predominante è finta pelle o finta pelliccia; in accessori in finta pelle o finta pelliccia (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.



Grazie alla collaborazione con Treedom, è nata la Foresta Miniconf, con alberi dedicati ai dipendenti Miniconf e ai loro figli

Promuovere la sostenibilità all'interno dell'azienda è parte integrante del nostro impegno. Per rafforzare la consapevolezza tra i collaboratori, nel febbraio 2022 abbiamo avviato una collaborazione con **Treedom S.r.l.**, finalizzata alla creazione della **Foresta Miniconf** attraverso la piantumazione di **470 alberi in Kenya**. Gli alberi sono stati dedicati ai dipendenti e ai loro figli (di età compresa tra i 3 e i 14 anni) e donati simbolicamente in occasione del compleanno, come gesto di attenzione e coinvolgimento attivo nei confronti dell'ambiente.

La Foresta Miniconf è consultabile sul sito istituzionale www.miniconf.it e sulla piattaforma www.treedom.net, all'interno della pagina dedicata all'iniziativa.

Codice di Condotta Miniconf

Nel corso del 2024 è stata avviata una revisione del **Codice di Condotta aziendale**, accompagnata da una comunicazione mirata a tutti gli stakeholder. Il documento aggiornato integra le indicazioni riguardanti il rispetto per il benessere animale, le politiche di inclusione e la parità di genere.

Fin dalla sua fondazione nel 1973, Miniconf ha operato nel settore dell'abbigliamento per bambini con un forte orientamento alla responsabilità sociale. Per l'Azienda, agire responsabilmente significa costruire relazioni fondate su correttezza, collaborazione e fiducia reciproca con tutti i partner che ne condividono i valori.

Il **Codice di Condotta** rappresenta lo strumento attraverso cui questi principi vengono formalizzati, promossi e condivisi all'interno e all'esterno dell'organizzazione, rafforzando la cultura etica che guida ogni ambito dell'attività aziendale.

Per monitorare l'efficacia della comunicazione relativa alla sostenibilità, prevediamo una **valutazione periodica** degli strumenti e delle modalità di comunicazione adottate. Questa attività si svolge con il coinvolgimento attivo delle **store manager**, degli **affiliati** e degli **area manager**, attraverso un questionario online sviluppato sulla piattaforma Form, finalizzato a raccogliere indicazioni di gradimento e spunti di miglioramento.

Grazie ai feedback ricevuti, apportiamo correttivi periodici alle grafiche e alle comunicazioni realizzate.

L'attenzione a questi aspetti ha dato risultati positivi: nel corso del 2024 non sono state rilevate non **conformità** né **segnalazioni di violazioni** legate alle attività di marketing e comunicazione.

Restiamo impegnati in un percorso di miglioramento continuo, con nuove iniziative previste per l'anno in corso, descritte nel box seguente.

Gli obiettivi 2025

Nel 2025 Miniconf lancerà **"Infinite Love"**, una campagna di comunicazione che rinnova l'impegno dell'Azienda verso i più piccoli e il Pianeta, mettendo al centro la **durabilità dei capi**, valore fondante dei nostri brand e tema chiave del **Regolamento Eco-design dell'Unione Europea**. Secondo questa visione, la qualità e la resistenza degli indumenti non rappresentano solo un requisito estetico o funzionale, ma un vero e proprio pilastro della sostenibilità ambientale e sociale.

Miniconf interpreta la durabilità come espressione di amore per l'ambiente e per il valore delle cose ben fatte: un capo che resiste all'uso supera la stagionalità della moda e può essere riutilizzato da più bambini, si trasforma in una risorsa che riduce sprechi e impatto ambientale. Infinite Love promuove così un **consumo più consapevole**, dove l'attenzione alla qualità si traduce in cura, condivisione e rispetto per il ciclo di vita del prodotto.

La campagna si articolerà in due iniziative di sensibilizzazione rivolte alle famiglie, per valorizzare la relazione affettiva e simbolica che si crea con un capo d'abbigliamento:

- **Infinite Love Story by Sarabanda**, in partenza a inizio 2025, sarà diffusa principalmente attraverso i canali digitali. Al centro, le storie autentiche delle mamme, racconti di emozioni e legami che si rinnovano ogni volta che un capo viene passato "da mamma a mamma".

INFINITE
LOVE
STORY

- A marzo prenderà il via **Share the Style by iDO**, una campagna che coinvolgerà i punti vendita del brand iDO con un'iniziativa dedicata al **cambio armadio e al decluttering consapevole**. Protagonista sarà una box di cartone riutilizzabile, simbolo della condivisione tra famiglie: un gesto semplice ma concreto per promuovere il **riuso degli indumenti** e riflettere sul valore ecologico e relazionale dei capi che durano nel tempo.

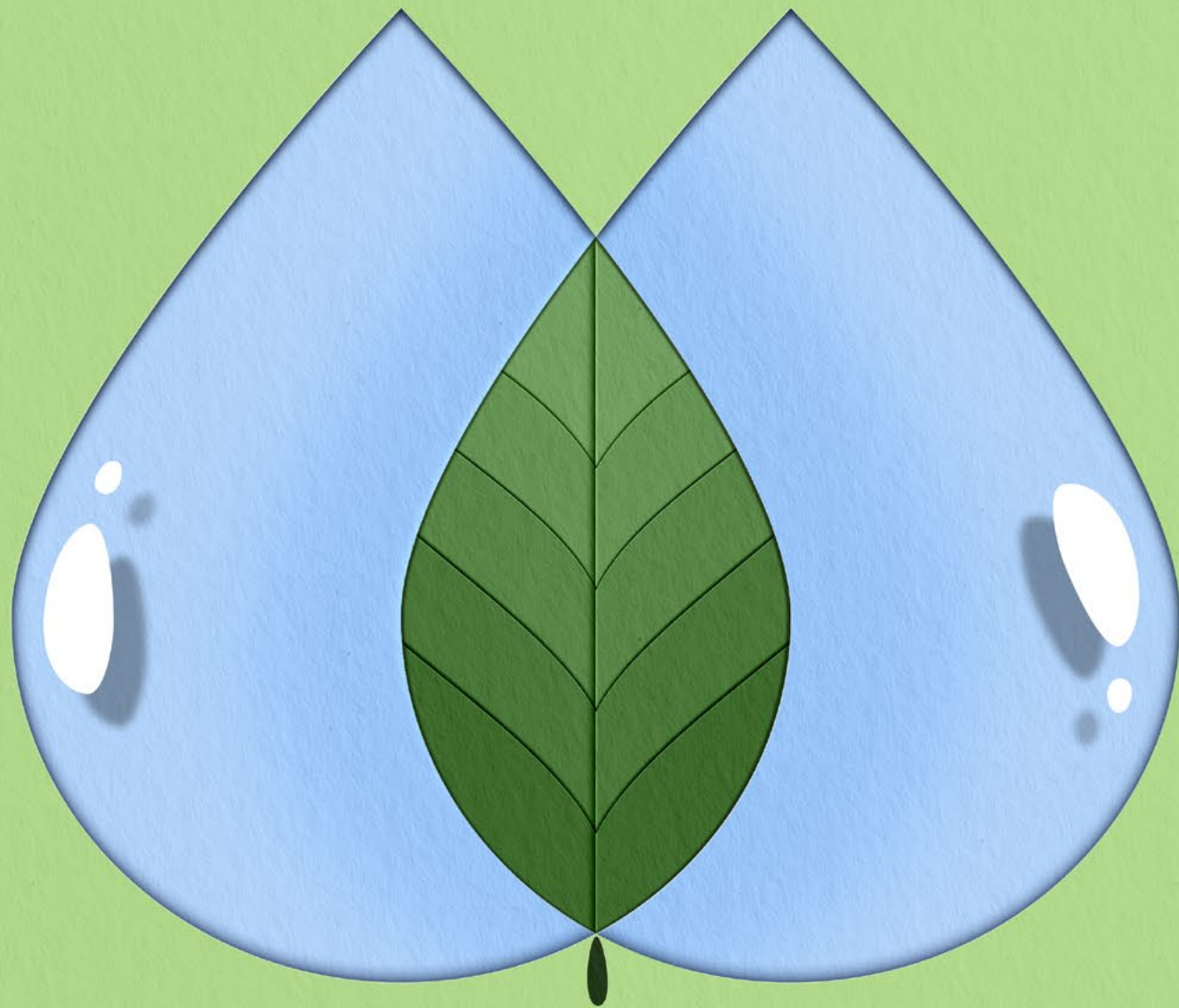
Nel 2025 intendiamo proseguire il nostro impegno verso il territorio, collaborando con le scuole locali attraverso percorsi formativi dedicati alla sostenibilità nel settore tessile. L'iniziativa coinvolge le classi IV del liceo scientifico di Poppi (AR) e mira a sensibilizzare i ragazzi sui temi ambientali e sociali legati in particolare all'abbigliamento per l'infanzia.



Anche nel 2025 proseguirà la collaborazione con il **Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campagna** per il progetto di recupero dell'antico Orto dei Frati francescani presso il **Santuario della Verna**. All'interno di questo intervento di valorizzazione, Miniconf sostiene la realizzazione del **MiniOrto**, uno spazio pensato appositamente per i bambini, con l'obiettivo di avvicinarli alla natura e trasmettere loro il valore della cura del territorio.

Il MiniOrto offrirà un'esperienza educativa concreta, attraverso attività pratiche e coinvolgenti che i più piccoli potranno svolgere in autonomia o con il supporto di visite guidate, unendo così apprendimento e contatto diretto con l'ambiente.

Nel corso del 2024 e nei primi mesi del 2025, alcuni dipendenti Miniconf parteciperanno attivamente alle attività di volontariato legate al ripristino dell'antico Orto, contribuendo in modo concreto alla sua rinascita. Il completamento dei lavori è previsto entro la fine del 2025.



CAPITOLO 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 Miniconf adotta un **Sistema di Gestione Ambientale certificato** secondo la norma **UNI EN ISO 14001**. In questi vent'anni, l'attenzione verso l'ambiente è diventata un vero e proprio **valore aziendale**, formalizzato nel nostro **Manifesto d'Impegno** pubblicato nel 2019 e oggi alla base di una strategia distintiva che identifichiamo con il nome di **Sostenibilità**.



Siamo certificati ISO 14001 dal 2003

Attraverso il **manuale, le procedure e le istruzioni operative**, vengono identificati, monitorati e, ove possibile, migliorati in modo continuo gli **impatti ambientali più rilevanti** legati ai processi aziendali, con particolare riferimento alle **emissioni in atmosfera**, alla **gestione dei rifiuti** e all'utilizzo delle **risorse naturali**.



Sede centrale Miniconf - Ortignano (AR)

Ogni anno elaboriamo il **Rapporto Ambientale**, che parte dall'analisi del contesto in cui opera l'Azienda e del suo ciclo produttivo, include dati aggiornati sui **prodotti realizzati**, sulla **tipologia e quantità dei rifiuti generati**, nonché sui **consumi di energia, metano** (gas naturale), **gasolio** e **acqua** relativi agli ultimi tre anni. Questo documento rappresenta una base concreta per individuare **azioni di miglioramento**.

Le proposte che emergono vengono raccolte nel **Piano degli Obiettivi**, condiviso con la Direzione Generale e coerente con il Piano Industriale. Ciò consente di tradurre in modo strutturato l'impegno dell'Azienda verso un comportamento sempre più sostenibile.

4.1 - Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera

L'impegno ambientale si traduce principalmente in un **uso efficiente e responsabile delle risorse**.



L'efficienza nell'uso delle risorse è il primo passo concreto verso il rispetto dell'ambiente



Investire in energia rinnovabile significa trasformare i consumi quotidiani in un impegno concreto per l'ambiente



Nel 2024 la percentuale di energia rinnovabile prodotta rispetto a quella consumata in tutte le sedi è pari al 74,45%

Presso la **sede centrale di Ortignano**, i principali consumi energetici riguardano l'utilizzo di **energia elettrica** per le attività produttive e d'ufficio, **gasolio** come combustibile per il riscaldamento degli ambienti e per le operazioni di stiro di una parte dei capi e **GPL** destinato al funzionamento del servizio mensa.

A partire dal **31 agosto 2023**, è entrato in funzione un **impianto fotovoltaico** installato presso la sede principale. Nel corso del 2024, questo impianto ha coperto parte del fabbisogno energetico, consentendo l'utilizzo di **155.758 kWh** di energia solare, a fronte di un consumo complessivo pari a **344.181 kWh**.

Presso le altre sedi operative, denominate Ferrantina 1, Ferrantina 2 e Ferrantina 3, si svolgono le attività di stoccaggio dei colli contenenti i prodotti ordinati dai clienti e le successive spedizioni. In queste sedi, le principali fonti energetiche utilizzate sono il **metano** (gas naturale), impiegato per il riscaldamento degli ambienti nei magazzini Ferrantina 1 e Ferrantina 2, e **l'energia elettrica**, utilizzata per le attività produttive, per gli uffici di tutte e tre le sedi e, nel caso di Ferrantina 3, anche per il riscaldamento.

Dal 2012 è in funzione un impianto fotovoltaico presso la sede Ferrantina 3, che grazie alla vicinanza tra le strutture è in grado di soddisfare il fabbisogno energetico sia di Ferrantina 2 che di Ferrantina 3.

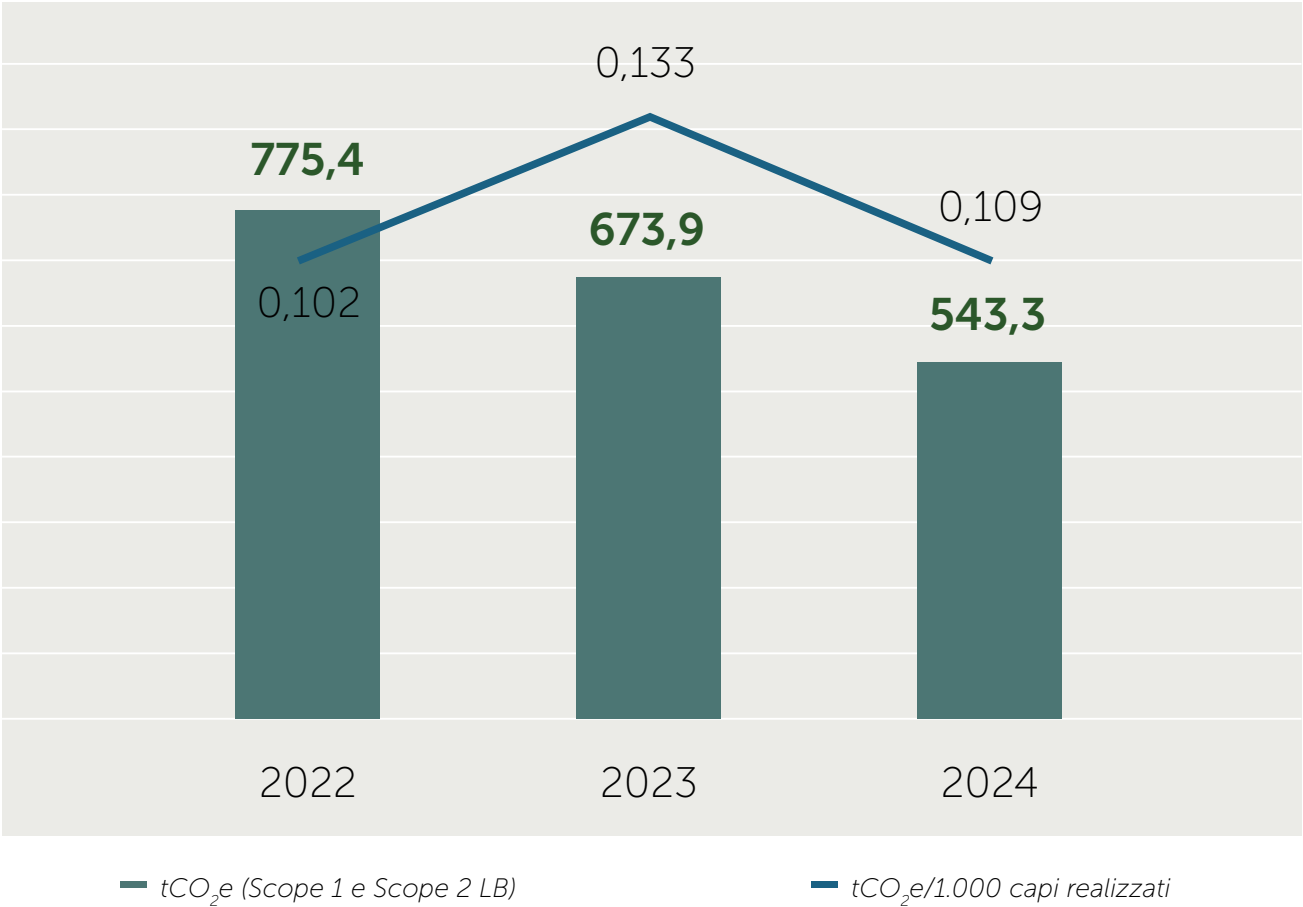
Nel corso del 2024, **la quantità totale di elettricità rinnovabile autoprodotta rispetto al fabbisogno di tutte le sedi aziendali ha raggiunto il 74,45%**, consolidando l'impegno di Miniconf verso un utilizzo più sostenibile delle risorse. L'attenzione per l'ambiente è orientata al futuro e alla costante ricerca di soluzioni per **mitigare o contenere gli effetti del cambiamento climatico** legati alle attività svolte da Miniconf.

Come già avvenuto per il 2023, anche per il **2024** si è ritenuto opportuno procedere al **calcolo delle emissioni direttamente attribuibili all'azienda**.

L'analisi si concentra sulle **emissioni dirette** generate all'interno dei confini organizzativi (Scope 1 per t 416), principalmente riconducibili all'utilizzo di combustibili per il riscaldamento e per l'alimentazione della flotta aziendale, e sulle **emissioni indirette** derivanti dalla produzione dell'**energia elettrica acquistata** (Scope 2 per t 127).

I dati relativi al totale di queste emissioni sono riportati nel grafico seguente, che mostrano l'andamento delle emissioni nel triennio 2022-2024 e anche l'evoluzione dell'intensità carbonica (calcolata come tonnellate CO₂ totali Scope 1+ Scope 2 Location Based rispetto ai 1.000 capi realizzati).

Fig. 1 - Andamento delle emissioni di CO₂ e intensità carbonica



Come evidenziato dal grafico, nel **2024 le emissioni di CO₂ complessive (t 543,4) sono diminuite del 19,3% rispetto al 2023 (t 673,9)**, principalmente grazie all'aumento dell'utilizzo di **energia elettrica prodotta internamente** tramite l'impianto fotovoltaico della sede di Ortignano. In dettaglio, le emissioni dirette (t 416) sono quelle prevalenti rispetto a quelle indirette (t 127) e il contributo maggiore è dato dal consumo di gasolio che incide per oltre il 47% sul totale delle emissioni.

Va tuttavia segnalato che, ad oggi, una **riduzione delle emissioni derivanti dall'uso di combustibili per il riscaldamento** della sede principale risulta complessa, sia per l'assenza di una rete di distribuzione del metano (gas naturale) nell'area, sia per la presenza di un impianto di riscaldamento datato, che rende al momento indispensabile l'impiego del gasolio.

Come azione conoscitiva, Miniconf prevede di **valutare la disponibilità di fornitori di biometano o biodiesel** nei pressi della sede, verificare i relativi costi e accertare la compatibilità degli impianti e delle apparecchiature esistenti con questi carburanti a **minore impatto emissivo**.

Generare elettricità grazie ad un impianto fotovoltaico evita la produzione di emissioni di CO₂; il fotovoltaico, infatti, è una fonte a emissione zero. Per cui considerando la quantità di elettricità prodotta con il fotovoltaico e moltiplicandola per il fattore di emissione in termini di tCO₂/kWh è possibile individuare le **tonnellate di CO₂ che sono state evitate** grazie a questo impianto.

Più in particolare le emissioni evitate si dividono in due categorie: quelle evitate perché l'azienda ha consumato energia autoprodotta e non l'ha acquistata e quelle legate alla quota di energia autoprodotta immessa in rete. Complessivamente si tratta di **t 170,1** per il 2024 e **t 81,1** per il 2023 di CO₂ evitate.

Oltre ai **gas serra**, Miniconf monitora anche altre **emissioni derivanti dall'impianto di smacchiatura** presente nella sede di Ortignano, soggetto ad **Autorizzazione Unica Ambientale (AUA)**. Il sistema, composto da due cabine, prevede che l'operatrice spruzzi lo smacchiatore sul capo tramite una pistola e proceda con l'asciugatura. I fumi generati vengono aspirati e convogliati in una **cappa con carboni attivi filtranti**, per trattenere la maggior quantità possibile di sostanze inquinanti prima dell'emissione in atmosfera.

La frequenza di sostituzione dei carboni dipende dall'intensità d'uso dello smacchiatore e dagli esiti delle **analisi annuali sulle emissioni**, obbligatorie ai sensi dell'AUA, volte a verificare il rispetto dei limiti di **Sostanze Organiche Volatili (SOV)**. Il **rapporto di prova del 18 gennaio 2024** ha confermato la conformità dell'impianto, con un valore di 21,97 g/h rispetto al limite di 950 g/h. Considerando un tempo complessivo di attività pari a **22.520 minuti (375,33 ore)**, le **emissioni totali di SOV per il 2024** sono state quantificate in **8,24 kg**.

4.2 - Materiali

La nostra attenzione all'ambiente si traduce anche in una scelta consapevole dei materiali impiegati nella produzione e nel confezionamento dei prodotti.

Utilizziamo principalmente cotone, lana, viscosa, lino. In alcuni casi inseriamo anche poliestere, poliammide ed elasthan, mentre per il packaging facciamo ricorso a buste in polietilene a bassa densità, cartone ondulato per le scatole e polistirene per le grucce.

Miniconf, in quanto azienda che commercializza prodotti finiti avvalendosi di fornitori esterni per la realizzazione dei capi, non ha un controllo diretto sull'origine delle materie prime tessili. Tuttavia, pone particolare attenzione all'**approvvigionamento del cotone** – materiale principale delle proprie collezioni – affidandosi all'**organizzazione BCI (Better Cotton Initiative)**, che garantisce criteri di sostenibilità sia ambientale che sociale. Proprio per questo, l'obiettivo dell'azienda è di raggiungere una fornitura di cotone interamente proveniente da programmi BCI. Nel 2024, **quasi il 60% del cotone utilizzato** proveniva da questa iniziativa, con l'ambizione di arrivare al 100% entro il 2027.



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

Tuttavia, sono attivi alcuni **processi di verifica** che riguardano la marginalità **economica** dei prodotti, valutata attraverso il confronto tra il budget previsto e i consumi effettivi; la **conformità tecnica**, che comprende l'approvazione dei materiali in termini di colori, tessuti e misure, oltre a test di sicurezza chimica e meccanica; e infine il livello di servizio, che considera la capacità dei fornitori di rispettare le tempistiche necessarie a soddisfare la domanda del mercato.

I materiali acquistati direttamente da Miniconf riguardano prevalentemente **imballaggi e materiale pubblicitario**. Anche nel 2024, l'azienda ha proseguito le attività di efficientamento, **digitalizzando la documentazione cartacea a supporto delle vendite** e sostituendo le buste in plastica per l'e-commerce con **confezioni in carta certificata FSC**. Sono state inoltre attivate azioni mirate alla riduzione dell'uso di carta negli allestimenti delle vetrine dei punti vendita, e prosegue la ricerca di soluzioni che consentano di limitare la stampa dei materiali di comunicazione e di razionalizzare i formati e le caratteristiche delle shopper.

Negli anni precedenti sono state implementate ulteriori misure per **migliorare la sostenibilità degli imballaggi**. Gli appendini sono oggi realizzati in plastica riciclata, mentre le buste, precedentemente prodotte con materiali vergini, vengono ora realizzate con PLT riciclato. Sono inoltre state introdotte scatole in carta certificata FSC, ed è stata eliminata la finestra in PVC dalle confezioni regalo. Tutti i materiali utilizzati per il packaging riportano indicazioni chiare sulla composizione e sui simboli di riciclo, per agevolare un corretto smaltimento da parte del consumatore finale.

Come nasce un capo Miniconf

Gli aspetti di valutazione, controllo e miglioramento dei materiali (sia tessili che di packaging) fanno parte del processo di nascita dei nostri capi, dall'idea al vestito finito. Il percorso inizia con l'attività del **merchandiser**, il professionista che si occupa di pianificare la collezione, che esamina le necessità e i bisogni del mercato e predispone una griglia suddivisa per fasce di prezzo e tipologie di prodotto.



Successivamente, insieme all'**Ufficio stile**, vengono realizzati i primi tabelloni contenenti i capi che costituiranno la **collezione**. Questi ultimi a seguito di una validazione aziendale, diventano i progetti definitivi e vengono trasferiti in una **scheda tecnica inviata al fornitore** a cui il singolo specifico capo è stato assegnato.

A seguito di tale invio si attiva la macchina produttiva e, dopo circa tre settimane, l'Azienda riceve il primo **prototipo**, che non dovrà necessariamente avere i tessuti e colori definiti in scheda, essendo realizzato con le disponibilità della fornitura. Questo viene rimandato al fornitore con le modifiche del caso.



Parte, quindi, un processo di approvazione che riguarda principalmente i tessuti e i colori utilizzati per ciascun capo, durante il quale vengono verificati anche il rispetto della modellistica, delle misure e l'aspetto finale del prodotto.

Completata questa fase, il fornitore può procedere con la realizzazione del campione finale da presentare alla rete vendita in occasione dell'uscita di campionario. Successivamente viene condotta l'**analisi di sicurezza meccanica** dei campioni al fine di garantire la conformità del capo agli standard previsti.

Avviene, poi, l'assegnazione alla **façon produttiva**. Il processo per la **produzione** riparte, infine, in una maniera

sostanzialmente speculare a quanto descritto per il campionario: è prevista una nuova approvazione di tessuti e colori, insieme a un'eventuale verifica del rispetto delle misure, fino alla realizzazione di un pre-production sample.

Si arriva così all'emissione di un ordine finale al fornitore cui segue la realizzazione del capo e la sua spedizione presso i 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
- 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

Dal punto di vista tecnico, nel corso del 2024 è proseguito il progetto di integrazione nei processi operativi e nei sistemi IT aziendali di dispositivi che permettono **l'approvazione dei colori senza la necessità di inviare prove fisiche da parte dei fornitori**, con conseguente risparmio di tempo e costi. A tal fine, sono state acquistate macchine spettrofotometriche che consentono ai fornitori di leggere autonomamente i colori e verificarne la conformità agli standard richiesti da Miniconf, eliminando così la necessità di spedire campioni fisici. Sempre nel 2024, sono stati definiti i primi parametri che permettono di bloccare a monte l'invio della prova fisica: se i requisiti non vengono rispettati, il fornitore può procedere direttamente a rifare il colore, senza attendere l'autorizzazione da parte del personale Miniconf.

A partire dal 2022, inoltre, è stato introdotto il meccanismo di **lancio anticipato in produzione**, attivato prima della chiusura della campagna vendite. Questo sistema è pensato per **contrastare l'allungamento dei tempi della supply chain** e garantire al cliente tempi di consegna in linea con le esigenze del mercato. Si tratta di un servizio strategico che intendiamo continuare a implementare, così come proseguiamo **nell'attività di valorizzazione puntuale dei consumi di materiali**. Questo processo, noto come Valorizzazione Di.Ba, avviene grazie alla collaborazione con la catena di fornitura e prevede l'inserimento sul portale web condiviso con i fornitori dei consumi associati a ciascuna materia prima. Stiamo introducendo per il futuro modelli potenziati dall'intelligenza artificiale per efficientare ed ottimizzare questo processo strategico.



Impiego di buste per il confezionamento realizzate con plastica riciclata al 70%



Utilizzo di appendini in plastica riciclata al 100% quelli in esubero, vengono selezionati per il riutilizzo o per il recupero



Introduzione di circa 20.000 buste in carta per le spedizioni e-commerce, in sostituzione delle buste in plastica



Riutilizzo o recupero delle scatole provenienti dalle forniture. Le scatole sono certificate FSC



Attuazione di un piano di approvvigionamento di cotone BCI, che punta a raggiungere entro il 2027 il 100% del fabbisogno aziendale

4.3 - Gestione dei rifiuti

Anche 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 derivante sia dalle attività di ufficio che dai colli ricevuti nella sede di Ortignano contenenti i capi (produzione e campionario), inviati dai fornitori. Come descritto precedentemente, 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 **2024** sono stati **inviati a recupero 114.720 kg di cartone**, su di un totale di 179.000 kg importati insieme ai capi e riutilizzati **64.280 kg** di cartone importato, per una quota pari al **36%** del totale.



Nel 2024 è stato riutilizzato il 36% del cartone importato

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 li riutilizza per generarne di nuovi.



Oltre il 99% dei rifiuti generati nell'anno sono stati inviati a recupero

Nel 2024 sono stati ritirati 487,5 kg di appendini.

Un'ulteriore categoria di rifiuti è rappresentata dalle apparecchiature fuori uso, come i computer, che nel 2024 hanno raggiunto un totale di 252 kg. Si tratta di dispositivi non più utilizzabili in azienda né idonei per la **donazione a scuole o associazioni di volontariato del territorio**.

I rifiuti pericolosi, destinati comunque a recupero, hanno rappresentato circa lo 0,25 % dei rifiuti totali, percentuale in cui ha avuto un peso rilevante lo smaltimento di un condizionatore.

Complessivamente nel 2024, **oltre il 99% dei rifiuti generati sono inviati a recupero**.



CAPITOLO 05

Valore Economico e Territorio

5.1 - Performance economica e continuità aziendale

Come illustrato nel Capitolo 1, il **Piano Industriale** rappresenta il fulcro della strategia di Miniconf. Definito dalla Direzione aziendale sulla base delle linee guida del Consiglio di Amministrazione, il Piano viene aggiornato annualmente e **approvato dal CdA**, che può proporre eventuali integrazioni o correttivi.

Il **Piano Industriale 2025–2026** si articola su alcune **direttrici strategiche prioritarie**: il rafforzamento della posizione nei **canali wholesale in Italia**, l'espansione del **canale retail** attraverso aperture mirate e il consolidamento dei punti vendita esistenti, oltre alla **crescita nei mercati esteri**, tramite in particolare i clienti direzionali. A queste si affianca una strategia di sviluppo delle **vendite digitali** su canali proprietari e marketplace esterni.

Un ruolo centrale è attribuito alla **sostenibilità**, alla digitalizzazione dei processi e alla **valorizzazione delle persone**, in coerenza con gli obiettivi ESG. Gli investimenti previsti riguardano inoltre il **potenziamento dei sistemi IT**, l'**innovazione in ambito logistico** e il presidio della **supply chain**.

Il valore economico generato e distribuito, calcolato sulla base del **conto economico consolidato**, esprime la capacità dell'azienda di **creare e condividere ricchezza** con i principali stakeholder, interni ed esterni. Nello specifico, il valore generato include i **ricavi netti** (comprensivi di ricavi operativi e proventi finanziari, al netto di perdite su crediti), mentre quello distribuito tiene conto dei **costi sostenuti** per le diverse categorie di stakeholder. La differenza tra i due rappresenta il **valore economico trattenuto**, che comprende ammortamenti, accantonamenti e componenti fiscali anticipate o differite.



	2022	2023	2024
Valore economico direttamente generato	81.676.720 €	69.993.211 €	66.239.710 €
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	72.073.153 €	69.308.558 €	64.303.312 €
Variazioni delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	8.759.089 €	-931.848 €	1.004.969 €
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0
Altri ricavi e proventi netti	604.090 €	1.248.208 €	592.674 €
Proventi finanziari	121.718 €	299.941 €	254.457 €
Rettifiche di valore attività finanziarie	118.670 €	68.352 €	84.298 €
Valore economico distribuito	78.939.791 €	67.981.574 €	65.353.583 €
Valore economico trattenuto	2.736.929 €	2.011.637 €	886.127 €

5.2 - Progetti per la comunità e il territorio

Miniconf è profondamente legata al territorio in cui ha avuto origine e continua a operare, riconoscendo il **proprio ruolo attivo all'interno della comunità locale**. La nostra cultura aziendale si fonda su un forte senso di responsabilità sociale, considerata parte integrante della nostra identità e del nostro agire quotidiano. In quest'ottica, ci impegniamo a promuovere iniziative concrete a favore del benessere collettivo e dello **sviluppo sostenibile del territorio**, contribuendo in modo tangibile alla crescita della comunità che ci ospita.



Miniconf condivide e riflette i valori del territorio che la ospita

disponibili, tenendo conto sia dei progetti consolidati sia di nuove proposte di particolare valore. La gestione dei fondi destinati al territorio locale è affidata all'**area Risorse Umane**, mentre i progetti di respiro nazionale e internazionale vengono sviluppati in collaborazione con l'**Ufficio Marketing e Comunicazione**. Il coordinamento generale delle attività è a cura della **Presidenza**.

Alla base del nostro impegno verso la comunità c'è la definizione di un **budget annuale dedicato a sponsorizzazioni ed erogazioni liberali**, destinati a sostenere iniziative culturali, educative, sociali e sportive, con un'attenzione particolare alle attività rivolte a bambini e adolescenti del territorio casentino.

Sebbene non esista una procedura formalizzata, ogni anno nel mese di novembre viene effettuata una valutazione delle risorse



Alcune iniziative a favore della comunità si sono consolidate nel tempo, diventando punti di riferimento stabili per il territorio. Un esempio emblematico è il **sostegno pluriennale** – attivo da oltre vent'anni – alla **scuola dell'infanzia e primaria di San Piero in Frassino**. Inizialmente finalizzato al finanziamento del tempo integrato, una volta attivato il tempo integrato ministeriale, il contributo è stato successivamente reindirizzato al **servizio di assistenza pre e post scuola**. Nel 2010 Miniconf ha supportato l'apertura dell'asilo nido il Magico Boschetto, a completamento dell'offerta formativa del Comune.

Questa iniziativa si rivolge non solo alle famiglie del Comune di Ortignano Raggiolo e degli altri Comuni del Casentino, ma anche ai collaboratori, con l'obiettivo di favorire una migliore **conciliazione tra vita privata e attività lavorativa**.

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 dal 2013 forniamo **kit di prima accoglienza**. Nella primavera 2024 abbiamo fornito all'Ospedale **3500 nuovi kit di prima accoglienza**, dedicati ai bimbi che arrivano in ospedale in urgenza, soprattutto attraverso il Pronto Soccorso. Il kit è composto da un pigiama, ciabattine di spugna, un pettine, uno spazzolino con dentifricio e lavette, matite e un opuscolo con giochi e disegni. L'importo complessivo della fornitura è stato di **€ 44.015**.

Durante il periodo di **Natale 2024**, abbiamo inoltre promosso, tramite la nostra rete di negozi monomarca iDO, un'altra iniziativa a favore della **Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer: Scegli iDO, dona un sorriso**. Dal 25 novembre al 24 dicembre, in tutti gli store della catena monomarca iDO e online su www.ido.it abbiamo proposto una selezione di capi della collezione dedicata al Natale, riconoscibili grazie ad un cartellino personalizzato. **Per ogni articolo venduto** di questa selezione, **Miniconf ha donato 1 euro alla Fondazione Meyer**, contribuendo a finanziare il progetto denominato **Play Therapy**. Si tratta dell'insieme delle attività svolte in ospedale da professionisti per affiancare alla competenza sanitaria una "cura" speciale: quella di sentirsi come a casa propria. La "Ludobiblio", la pet therapy, la musica in ospedale e i clown in corsia sono tutte iniziative che aiutano a ridurre lo stress e l'ansia all'interno dei reparti e nelle sale d'attesa. Grazie a questa iniziativa siamo stati in grado di devolvere **€ 9.651 a favore della Play Therapy**. Ulteriori interventi finanziati nel corso dell'anno sono dettagliati nel box seguente:

Cultura, sport e solidarietà: il nostro impegno nel 2024

Diverse sono le attività finanziate nel 2024 da Miniconf sul territorio, tra le quali le più significative sono state:

SPONSORIZZAZIONI

- Abbiamo sostenuto le attività sportive del **Tennis Bibbiena** per un importo di **€ 1.000** e abbiamo erogato una cifra analoga come nuovo sponsor per la **mini-Volley dell'Arnopolis** (Pratovecchio-Stia AR).
- Abbiamo destinato **€ 1.500** per il progetto **Nuoto tra i Banchi**, pensato per l'inclusione di bambini con difficoltà psico-motorie.
- Abbiamo sostenuto la **FIAF** - centro fotografia d'autore di Bibbiena - con **€ 5.000** a fronte delle celebrazioni per il loro anniversario.
- Abbiamo supportato il progetto "lo leggo perché" a sostegno delle biblioteche scolastiche del territorio, acquistando libri presso la libreria Lina Giorgi di Poppi (AR) per un totale di € 200.
- Abbiamo attivato 2 borse di studio che hanno riguardato **l'attività Musicale con Oida Campus** – Chiusi della Verna per un importo di € 900.
- Abbiamo previsto € 5.000 di contributi ai Centri estivi della Pro-Loco Pratomagno.

Il totale delle sponsorizzazioni per il 2024 è stato di circa **€ 25.000**.

- Abbiamo **donato capi di abbigliamento** per un valore di **€ 29.900**, destinati ad Onlus attive nel territorio nazionale ed internazionale. In particolare, un contributo importante è stato erogato a favore delle popolazioni colpite dall'alluvione di Valencia.

EROGAZIONI LIBERALI

- Abbiamo donato, all'interno di un progetto di **Prospettiva Casentino**, € 1.500 per l'acquisto di un ecografo destinato all'Ospedale del Casentino.
- In parallelo, abbiamo effettuato una donazione a Prospettiva Casentino di € 3.000 per il sostegno alle attività educative sul territorio, destinate agli istituti secondari e superiori.
- abbiamo provveduto all'acquisto **uova di Pasqua per i bambini della Scuola di San Piero** (infanzia e primaria), sostenendo la Fondazione Tommasino Bacciotti per € 1.100
- € 1.500 sono state destinati a **Croce Rossa e al Centro Antiviolenza Arezzo** (Pronto Donna € 500)



Le attività per la scuola hanno interessato diversi ambiti:

- Il sostegno orario di copertura per il pre e post scuola, relativamente all'anno scolastico 2023/2024 ci ha impegnato per € 7.955.
- 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 riconosciuto a Croce Rossa Italiana di Bibbiena (AR) un contributo di € 1500 per l'acquisto di un'ambulanza.
- Abbiamo erogato un sostegno di € 2.170 per il Progetto Educativo Musicale e progetto Sapere nelle Mani con la scuola primaria e infanzia del plesso di San Piero in Frassino.
- Abbiamo fornito all'Ospedale Pediatrico Meyer 3500 kit di Prima accoglienza per un importo complessivo di € 44.015.
- Abbiamo supportato il progetto "Play therapy" della Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer con un contributo complessivo di € 9.651.
- 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 € 6.500.

In totale le erogazioni liberali per il 2024 sono state di circa **€ 100.000**.

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 secondo Report di sostenibilità di Miniconf, che rendiconta integralmente i temi rilevanti dal punto di vista sociale e ambientale. La redazione del presente report si configura come un **esercizio di natura volontaria**, non essendovi, per il 2024, alcun obbligo normativo che imponga all'azienda la pubblicazione. L'attuale situazione di evoluzione della normativa rispetto alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) rende difficile prevedere l'obbligatorietà di redazione del Bilancio di Sostenibilità per i prossimi esercizi. Al momento della pubblicazione del presente documento, Miniconf risulta essere obbligata alla redazione del Report di Sostenibilità a partire dall'anno fiscale 2027, con pubblicazione al 2028, in virtù del decreto di recepimento della CSRD da parte del Parlamento italiano (d.lgs 125/2024) e dell'approvazione, da parte del Parlamento Europeo, della proposta di modifica della Direttiva CSRD presentata dalla Commissione Europea, nel quadro della procedura legislativa ordinaria nota come "Stop the Clock", che ha posticipato di due anni l'entrata in vigore degli obblighi di rendicontazione per le imprese interessate.

Il documento ha l'obiettivo di presentare le principali iniziative e i risultati raggiunti da Miniconf per l'anno 2024, confrontandoli ove possibile con gli anni 2022 e 2023 (oggetto del precedente report) 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), 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
- RSPP
- 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.

Rispetto alle informazioni pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità, sono stati riveduti i dati relativi alle emissioni di CO₂ per l'anno 2023, a seguito dell'uniformazione dell'utilizzo dei fattori di emissione.

Per approfondimenti in merito al presente bilancio di sostenibilità, ci su può rivolgere

info@miniconf.it.

Annex

Informative GRI

Informativa Generale

GRI 2-7 a., b: Numero di dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione;
GRI 2-8 a. Numero di lavoratori non dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione;

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

	2023	2024
Dipendenti a tempo indeterminato	249	238
Donne	193	174
Uomini	56	64
Dipendenti a tempo determinato	208	202
Donne	166	177
Uomini	42	33
Dipendenti a tempo determinato (no stagionali)	46	66
Donne	39	58
Uomini	7	8
Dipendenti a tempo determinato (solo stagionali)	162	144
Donne	127	119
Uomini	35	25
Altri collaboratori: Stage	5	5
Donne	4	3
Uomini	1	2

	2023	2024
Altri collaboratori: Interinali	28	10
Donne	21	7
Uomini	7	3
Altri collaboratori: Collaboratori a progetto	1	0
Donne	1	0
Uomini	0	0
Totale dipendenti e altri collaboratori	457	448
Donne	359	351
Uomini	98	97

GRI 2-7 b. Numero di dipendenti 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

	2023	2024
Full time	354	337
Donne	262	250
Uomini	92	87
Part time	103	111
Donne	97	101
Uomini	6	10
Totale dipendenti a tempo indeterminato e determinato	457	448
Donne	359	351
Uomini	98	97

GRI 2-30: Contratti collettivi

	2023	2024
Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi (CTD + CTI)	100%	100%
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	432	424

Performance economiche

GRI 201-1: Valore economico generato e distribuito

Valore economico generato, trattenuto e distribuito

	u.m	2022	2023	2024
Valore economico generato	€	81.676.720	69.993.211	66.239.710
Valore economico trattenuto	€	2.736.929	2.011.637	886.127
Valore economico distribuito	€	78.939.791	67.981.574	65.353.583
Fornitori	€	65.850.115	54.608.772	52.453.268
Dipendenti	€	12.281.510	12.408.210	12.199.217
Finanziatori	€	-73.158	366.231	108.932
Pubblica Amministrazione	€	881.324	598.361	485.949
Comunità	€	0	0	106.217

Le voci relative a donazioni e le liberalità (Comunità) per il 2022 e 2023 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

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

	2023	2024
Sotto i 30 anni	49	47
Donne	42	30
Uomini	7	17
Tra i 30 e i 50 anni	88	71
Donne	76	59
Uomini	12	12
Oltre i 50 anni	70	73
Donne	62	69
Uomini	8	4
Totale dipendenti entrati al 31 dicembre	207	191
Totale donne	180	158
Totale uomini	27	33

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 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

	2023	2024
Sotto i 30 anni	17	27
Donne	13	14
Uomini	4	13
Tra i 30 e i 50 anni	70	64
Donne	56	50
Uomini	14	14
Oltre i 50 anni	58	72
Donne	53	67
Uomini	5	5
Totale dipendenti usciti al 31 dicembre	145	163
Totale donne	122	131
Totale uomini	23	32

I dati riguardano 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

	2023	2024
Tasso turnover complessivo	81,48%	83,49%
Tasso di turnover in entrata	47,92%	45,05%
Donne	53,10%	47,88%
Uomini	29,03%	35,11%
Sotto i 30 anni	69,01%	65,28%
Donne	73,68%	55,56%
Uomini	50,00%	94,44%
Tra i 30 e i 50 anni	37,13%	35,15%
Donne	40,64%	38,06%
Uomini	24,00%	25,53%
Oltre i 50 anni	56,45%	48,67%
Donne	65,26%	57,02%
Uomini	27,59%	13,79%
Tasso di turnover in uscita	33,56%	38,44%
Donne	35,99%	39,70%
Uomini	24,73%	34,04%
Sotto i 30 anni	23,94%	37,50%
Donne	22,81%	25,93%
Uomini	28,57%	72,22%
Tra i 30 e i 50 anni	29,54%	31,68%
Donne	29,95%	32,26%
Uomini	28,00%	29,79%
Oltre i 50 anni	46,77%	48,00%
Donne	55,79%	55,37%
Uomini	17,24%	17,24%

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

	2023	2024
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	100%

Dati sugli infortuni dei dipendenti e contrattisti

	2023	2024
Numero di infortuni registrabili	4	3
di cui occorsi al personale dipendente	4	3
di cui a contrattisti	0	0
Numero di infortuni con conseguenze gravi (oltre 6 mesi di assenza)	0	0
di cui occorsi al personale dipendente	0	0
di cui a contrattisti	0	0
Numero di decessi sul lavoro	0	0
di cui occorsi al personale dipendente	0	0
di cui a contrattisti	0	0
Tasso di infortunio	8,28	6,16
Tasso di infortunio per infortuni gravi	0	0

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. Le ore lavorate nel 2023 sono state 483.254 (di cui 18.556 dei lavoratori esterni), nel 2024 sono state 486.886 (di cui 11.483 dei lavoratori esterni).

Formazione e Istruzione

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore di formazione medie per categoria dipendente e genere

	2023	2024
Dirigenti	0,50	17,50
Donne	0,00	0,00
Uomini	1,00	23,33
Quadri	3,67	6,83
Donne	-	-
Uomini	3,67	6,83
Impiegati	5,48	7,76
Donne	5,45	7,80
Uomini	5,61	7,56
Operai	3,25	0,38
Donne	2,85	0,39
Uomini	4,56	0,33
Totale	4,48	4,87
Totale donne	4,37	4,86
Totale uomini	4,89	4,88

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

	2023	2024
Lavoratori valutati	61,57%	58,25%
Donne	56,05%	53,33%
Uomini	81,72%	75,53%
Dirigenti	100,00%	100,00%
Donne	100,00%	-
Uomini	100,00%	100,00%
Quadri	100,00%	100,00%
Donne	-	-
Uomini	100,00%	100,00%
Impiegati	39,83%	40,00%
Donne	31,79%	29,69%
Uomini	78,05%	86,05%
Operai	87,10%	80,00%
Donne	88,81%	86,23%
Uomini	81,40%	59,52%

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

	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	3	3	6	1	3	4
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	3	2	5	1	2	3
età superiore ai 50 anni	0	1	1	0	1	1
Quadri	0	6	6	0	6	6
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	1	1	0	0	0
età superiore ai 50 anni	0	5	5	0	6	6
Impiegati	213	46	259	212	46	258
età inferiore ai 30 anni	43	2	45	42	5	47
tra i 30 e i 50 anni	137	32	169	120	27	147
età superiore ai 50 anni	33	12	45	50	14	64
Operai	143	43	186	138	42	180
età inferiore ai 30 anni	15	12	27	14	13	27
tra i 30 e i 50 anni	65	20	85	52	19	71
età superiore ai 50 anni	63	11	74	72	10	82
Totale	359	98	457	351	97	448

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo

Composizione CDA per genere e fascia d'età

	2023	2024
Sotto i 30 anni	0	0
Donne	0	0
Uomini	0	0
Tra i 30 e i 50 anni	1	1
Donne	0	0
Uomini	1	1
Oltre i 50 anni	3	3
Donne	1	1
Uomini	2	2
Totale	4	4
Totale donne	1	1
Totale uomini	3	3

GRI 405-1 Lavoratori appartenenti a categorie protette

Lavoratori appartenenti a categorie protette

	2023	2024
Donne	9	9
Uomini	3	5
Totale	12	14

Energia

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

Consumi energetici diretti dell'organizzazione

		u.m.	2022	2023	2024
Gasolio	Totale consumi per alimentazione impianti e riscaldamento	l	115.000	93.800	94.200
Gas naturale	Totale consumi per processo produttivo e riscaldamento	mc	28.490	24.743	28.142
GPL	Totale consumi per mensa	l	2.044	3.250	2.950
Energia elettrica	Totale energia elettrica consumata	kWh	568.596	497.954	522.988,5
	di cui acquistata dal mix energetico nazionale	kWh	497.382	389.043	294.528
	di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili	kWh	0	0	0
	di cui autoprodotta e consumata dai propri impianti fotovoltaici	kWh	221.010	257.496	394.625,5
	Totale energia elettrica ceduta in rete dai propri impianti fotovoltaici	kWh	149.796	148.585	166.166
Consumi del parco auto aziendale	Totale diesel consumato	l	30.178	29.716	33.243
	Totale benzina consumata	l	6.775	12.177	14.037

Consumi energetici diretti dell'organizzazione

		u.m.	2022	2023	2024
Gasolio	Totale consumi per alimentazione impianti e riscaldamento	GJ	4.134,7	3.372,4	3.581,4
Gas naturale	Totale consumi per processo produttivo e riscaldamento	GJ	1.022,4	895,4	1.022,1
GPL	Totale consumi per mensa	GJ	49,7	79,3	71,8
Energia elettrica	Totale energia elettrica consumata	GJ	2.046,9	1.792,6	1.882,8
	di cui acquistata dal mix energetico nazionale	GJ	1.790,6	1.400,6	1.060,3
	di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili	GJ	0	0	0
	di cui autoprodotta e consumata dai propri impianti fotovoltaici	GJ	795,6	927,0	1.420,7
	Totale energia elettrica ceduta in rete dai propri impianti fotovoltaici	GJ	539,3	534,9	598,2
Consumi del parco auto aziendale	Totale consumi di carburante	GJ	1.051,6	1121,1	1.320,5
	Diesel consumato	GJ	873,4	819,8	967,9
	Benzina consumata	GJ	178,1	301,3	352,6
Totale energia consumata		GJ	8.304,6	7.260,9	7.878,5

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.	2022	2023	2024
Energia consumata	GJ	8.304,6	7.260,9	7.878,5
N capi realizzati	N capi	7.592.333	5.073.153	4.985.346
Energia consumata/1.000 capi realizzati	GJ/1.000 capi	1,09	1,43	1,58

SCOPE 1 – Emissioni energetiche dirette

	u.m.	2022	2023	2024
Emissioni da combustione di impianti stazionari	tCO ₂	378,3	313,9	321,8
Emissioni da combustione di impianti mobili	tCO ₂	78,0	82,3	89,9
Emissioni fuggitive	tCO ₂ e	162,4	154,7	4,8
Totale	tCO ₂ e	618,7	551,4	416,4

Per calcolare le tonnellate di CO₂ equivalente dello Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione messi a disposizione dal database Defra.

SCOPE 2 – Emissioni energetiche indirette

	u.m.	2022	2023	2024
TOTALE EMISSIONI SCOPE 2 - Metodo Location Based	tCO ₂ e	156,7	122,5	127,0

Totale Emissioni SCOPE 1 + SCOPE 2

	u.m.	2022	2023	2024
TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 + SCOPE 2 Location Based	tCO ₂ e	775,4	673,9	543,3

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.	2022	2023	2024
TOT emissioni CO ₂ eq	t CO ₂ eq	775,4	673,9	543,3
N capi realizzati	N capi	7.592.333	5.073.153	4.985.346
Energia consumata/1.000 capi realizzati	t CO ₂ eq /1.000 capi	0,102	0,133	0,109

Emissione di SOV per la fase di smacchiatura

	u.m.	2023	2024
SOV totali	Kg	7,94	8,24

Materiali

GRI 301-1 Materiali utilizzati, per peso o volume

Materiali per uffici

		u.m.	2022	2023	2024
CARTA (rinnovabile)	Tot. Carta	kg	3.712	2.958	1.044
	di cui carta PEFC	kg	3.712	2.958	1.044
PLASTICA (non rinnovabile)	Tot. Plastica	kg	173,20	77,94	64,95
TONER (non rinnovabile)	Tot. Toner	n°	218	10	12
TOTALE UFFICI	Tot. Uffici	kg	3.885,2	3.035,9	1.120,95

GRI 301-1 Materiali utilizzati, per peso o volume

Materiali per imballaggio

		u.m.	2022	2023	2024
CARTA (rinnovabile)	Tot. Imballi di carta	kg	1.720,4	1.676,0	1.159,7
	di cui carta FSC	kg	873,0	613,8	405,0
CARTONE (rinnovabile)	Tot. Imballi di cartone	kg	4.559,0	820,5	810,0
	di cui cartone FSC	kg	700,8	562,5	557,2
PLASTICA (non rinnovabile)	Tot. Imballi di plastica	kg	76.169,9	80.572,0	58.825,0
	di cui plastica riciclata R-PET	kg	68.977,9	68.074,0	49.778,0
ALTRI (non rinnovabile)	Tot. Altri	kg	47,7	75,1	53,4
Totale Imballi	Tot. Imballi	kg	61.561,7	82.496,9	83.143,6

Materiali per imballaggio

	u.m.	2022	2023	2024
Totale Imballi	kg	82.496,9	83.143,6	60.848,23
di cui rinnovabili	kg	9.991,0	5.455,0	3.014,0
di cui non rinnovabili	kg	76.608,8	80.735,0	58.995,4
di cui proveniente da riciclo	kg	68.977,9	68.074,0	49.778,0
di cui materiale vergine	kg	13.519,0	15.069,6	11.070,2
di cui materiale vergine da filiera certificata	kg	5.286,0	4.134,0	2.006,0

Materiali di Produzione

		u.m.	2022	2023	2024
	Nastri – bottoni – etichette e minuteria (non rinnovabili)	kg	397,7	84,0	91,0
	Cataloghi (rinnovabili)	kg	20.125,0	33.674,4	35.175
	Style book (rinnovabili)	kg	3.109,6	2.957,8	600,0
	Cartelli (rinnovabili)	kg	2.400,0	2.979,0	2.400,0
	Card Fidelity (non rinnovabili)	kg	330,0	150,0	165,0
Fibre Vegetali (rinnovabili)	Cotone	kg	1.897.395,0	1.474.111,8	1.499.755,0
	Lino	kg	50.808,3	34.276,9	18.765,8
	Lyocell	kg	13.010,8	4.535,2	6.682,4
	Viscosa	kg	55.258,3	59.669,7	38.212,1
	Totale Fibre Vegetali	kg	2.016.472,3	1.572.593,6	1.563.415,3
Fibre Animali (rinnovabili)	Lana	kg	9.344,2	9.964,8	9.934,2
	Seta	kg	3.005,6	2.676,4	3.044,4
	Mohair	kg	720,2	428,9	247,8
	Cashmere	kg	85,5	53,0	20,1
	Totale Fibre Animali	kg	13.155,5	13.123,1	13.246,5

		u.m.	2022	2023	2024
Fibre Sintetiche (non rinnovabili)	Acrilico	kg	30.588,0	27.771,2	18.122,6
	Elastane	kg	43.528,3	36.080,2	34.142,9
	Poliammide	kg	145.560,2	114.740,1	93.375,5
	Poliestere	kg	232.577,4	223.730,4	208.648,3
	Polietilene	kg	193,0	0	0
	Poliuretano	kg	6.728,0	9.556,8	8.263,2
	Polivinilcloruro	kg	836,9	0	0
	Resina	kg	311,8	0	0
	Totale Fibre Sintetiche	kg	460.323,5	411.878,6	362.552,5
Metalli (non rinnovabili)	Metalli	kg	3.111,5	1.532,8	832,5
	Totale metalli	kg	3.111,5	1.532,8	832,5
		u.m.	2022	2023	2024
Totale materiali di produzione		u.m.	2.519.425	2.039.131	1.978.478
di cui rinnovabili		kg	2.055.262	1.625.328	1.614.836
di cui non rinnovabili		kg	464.210	413.720	363.641
di cui proveniente da riciclo		kg	0	0	0
di cui materiale vergine		kg	2.519.454	2.039.187	1.978.478

Rifiuti

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

Rifiuti generati

	u.m.	2022	2023	2024
Totale rifiuti non pericolosi	kg	183.950	129.616	126.199
di cui avviati a riciclo o recupero dei materiali	kg	179.929	125.296	125.502
di cui avviati a smaltimento	kg	791	225	823
di cui avviati a recupero energetico	kg	0	0	0
di cui avviati a inceneritore	kg	3.230	3.250	186
di cui avviati in discarica	kg	0	0	0
Totale rifiuti pericolosi	kg	122	729	320
di cui avviati a riciclo o recupero dei materiali	kg	122	729	312
di cui avviati a smaltimento	kg	0	0	8,0
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
Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi	kg	184.072	130.345	126.519
Rifiuti destinati a recupero di materia o riciclo	%	97,8%	96,6%	99,2%

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

	u.m.	2022	2023	2024
04 02 15 Rifiuti da operazioni di finitura diversi da quelli alla voce 040214	kg	0	26	0
04 02 22 Rifiuti da fibre tessili lavorate	kg	3.230	3.250	183
08 03 18 Toner esauriti e cartucce	kg	213	116	298
14 06 03* Altri solventi e miscele di solventi (lavatrici a secco)	kg	75	0	0
15 01 01 Imballaggi in carta e cartone	kg	162.440	108.740	114.720
15 01 02 Imballaggi in plastica	kg	12.870	10.895	9.387
15 01 03 Imballaggi in legno (grucce)	kg	2.360	0	0
15 01 10* Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose (contenitori liquido per smacchiatura)	kg	24	36	14
15 01 11* Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose, compresi i contenitori a pressione vuoti (bombolette spray)	kg	10	22	13
15 02 03 Carboni smacchiatura	kg	493	0	533
16 02 11* Apparecchiature fuori uso contenenti HCFC, HFC	kg	0	593	226
16 02 13* Apparecchiature fuori uso contenenti sostanze pericolose (monitor)	kg	65	69	50
16 02 14 Apparecchiature fuori uso (computer)	kg	290	1.336	252
16 03 06 Rifiuti organici (CD)	kg	10	0	3
16 06 05 Altre batterie ed accumulatori (pile)	kg	9	5	10
16 10 02 Rifiuti liquidi	kg	0	77	0
17 08 02 Materiali da costruzione a base di gesso	kg	0	282	565
19 09 04 Carbone attivo esaurito	kg	0	389	0
20 01 01 Carta e cartone (archivio amministrazione)	kg	1.960	4.500	0
20 01 21* Tubi fluorescenti	kg	23	9	9
20 03 99 Rifiuti urbani non specificati altrimenti	kg	0	0	13
15 01 06 Imballaggi in materiali misti	kg	0	0	243

Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi	kg	184.072	130.345	126.519
--	----	---------	---------	---------

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Miniconf ha rendicontato le informazioni riportate nel presente GRI Content Index per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con riferimento agli Standard GRI
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 2: Informative Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	<- la tabella continua	Cap. 1, par. 1.1 – Il Modello di business	
	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		Nota Metodologica	
	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 – Il modello di business Cap. 1, par. 1.2 – 50 anni di crescita e innovazione Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
	2-7 Dipendenti		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro Annex	
	2-8 Lavoratori non dipendenti		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro Annex	
	2-9 Struttura e composizione della governance		Cap 1, par 1.4 – La governance	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 – La governance	Il Consiglio di amministrazione ha un mandato di tre anni
	2-11 Presidente del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4 – La governance	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 – La governance	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 – La governance	Il Consiglio di amministrazione delega la responsabilità della gestione degli impatti ESG attraverso l'approvazione del Piano di Sostenibilità

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 2: Informative Generali 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	<- la tabella continua ->	Cap 1, par 1.4 – La governance	Il CdA è responsabile della revisione e dell’approvazione delle informazioni
	2-15 Conflitti d’interesse		Cap 1, par 1.4 – La governance	Al momento Miniconf non dispone di politiche e strumenti formalizzati atti alla prevenzione e mitigazione dei conflitti d’interesse.
	2-16 Comunicazione delle criticità		Cap 1, par 1.4 – La governance	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 – La governance	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 – La governance	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 – La governance	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 – La governance	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 – La governance	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Cap 1, par 1.4 – La governance	Nel 2024 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 – Il Modello di business	Miniconf fa parte dell’Associazione Industriali e Confimprese
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		Nota Metodologica	
	2-30 Contratti collettivi			La totalità (100%) dei dipendenti è coperta da contratti collettivi del lavoro (CCNL)
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali		Analisi di materialità	
	3-2 Elenco di temi materiali		Analisi di materialità	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 201: Performance economiche 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	<- la tabella continua ->	Cap. 5, par 5.1 – Performance economica e continuità aziendale	
	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito		Cap. 5, par 5.1 – Performance economica e continuità aziendale Annex	
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. 5, par 5.2 – Progetti per la comunità e il territorio	
	203-2 Principali impatti economici indiretti, compresa la dimensione degli impatti		Cap. 5, par 5.2 – Progetti per la comunità e il territorio	
GRI 205: Anticorruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 1, par 1.4 – La governance	Nel corso del 2024 non sono stati registrati episodi di corruzione
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese			
GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 1, par 1.4 – La governance	Nel corso del 2024 non sono state registrate azioni legali in materia di comportamenti anticoncorrenziali
	206-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche			
GRI 301: Materiali	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.2 – Materiali	
	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume		Cap 4, par 4.2 – Materiali Annex	
GRI 302: Energia 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera	
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
GRI 305: Emissioni 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
GRI 306: Rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti	
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti	
	306-3 Rifiuti prodotti		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti Annex	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti Annex	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti Annex	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	<- la tabella continua ->	Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
GRI 401: Occupazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro	
	401-1 Nuove assunzioni e turnover		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro 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 – Le persone al centro	
	401-3 Congedo parentale		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza	
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-9 Infortuni sul lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	a tabella continua ->	Cap 2, par 2.2 - Formazione	
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente		Cap 2, par 2.2 – Formazione Annex	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		Cap 2, par 2.2 - Formazione	
	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 – La governance	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 2, par 2.3 – Diversità e pari opportunità	
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Annex	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
GRI 416: Tutela della salute e sicurezza del cliente 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.1 – Qualità e durabilità	Nel 2024 non sono stati registrati casi di non conformità a normative
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi		Cap 3, par 3.1 – Qualità e durabilità	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.4 – Comunicazione trasparente – ascolto consumatore	
	417-1 Requisiti relativi all’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Cap 3, par 3.4 – Comunicazione trasparente – ascolto consumatore	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.2 - Sicurezza	Nel 2024 non sono state ricevute denunce per violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati, né incidenti informatici
	417-1 Requisiti relativi all’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Cap 3, par 3.2 - Sicurezza	

con il supporto di

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

CONTATTI

Miniconf S.p.A.
Via Provinciale, 1/A - 52010 Ortignano Raggiolo (AR)
Tel. +39 0575 5331 - Email: info@miniconf.it
www.miniconf.it