REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2022

streparava

streparava.com

streparava

INDICE

Streparava SpA

Lettera del Presidente 4

Introduzione del CEO 5

Concept 6

Siamo una famiglia dal 1951 7

Presenza nel mondo 9

I traguardi 2022 10

Nota metodologica 11

Report di Sostenibilità 2022

1 Radicati nel futuro 14

2 Innovazione, clienti e fornitori 36

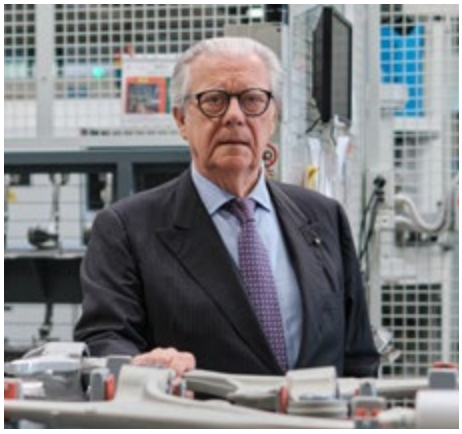
3 Il capitale umano Streparava 56

4 Streparava per l'ambiente 84

Appendici - GRI Content Index 97

LETTERA DEL

PRESIDENTE



Pier Luigi Streparava
Presidente Streparava

Oggi mi sono affacciato alla finestra del mio ufficio ed ho visto, con piacere, che un gruppetto di nostri collaboratori stava tenendo una riunione di lavoro nel "Giardino di Gino" recentemente inaugurato.
Il fatto mi ha portato indietro nel tempo, ad uno dei miei primi viaggi negli Stati Uniti, in particolare nella Silicon Valley. In una delle aziende visitate c'era un grande giardino e molti stavano lavorando là. La mia prima considerazione fu: da noi non sarebbe possibile. Errore! Non solo è avvenuto anche da noi, ma sempre più ci troviamo coinvolti in nuove tecnologie che si sviluppano sempre più veloci.

Le tecnologie comportano nuovi stili di vita, nuovi approcci operativi che rendono necessaria una formazione continua per fare in modo che tutti, per le proprie competenze, ricevano le necessarie informazioni.
È per questo che la nostra azienda ha sviluppato nel corso del 2022 "14.254" ore di formazione, è per questo che dedichiamo le nostre migliori risorse agli aggiornamenti tecnici. Cerchiamo continuamente di aggiornarci adottando le best practice che ci consentono di essere proattivi nei confronti dei clienti e degli stakeholders e di far sì che la nostra azienda sia una "fucina di capitale umano".
Tutti noi siamo chiamati, in questo momento, ad uno sforzo collettivo per l'applicazione dell'ESG (Environmental, Social and corporate Governance). Più chiaramente l'attuazione di criteri quali l'impegno ambientale, il rispetto dei valori ambientali e l'accuratezza e la trasparenza nell'agire delle aziende.
La nostra azienda da ormai 7 anni presenta quello che dai più viene chiamato "Bilancio di sostenibilità", che è il documento che esplicita i criteri che riconducono alla ESG. Non è stato facile ma l'impegno di tutti ha dato alla luce un documento che ci aiuta sulla strada della trasparenza, della sostenibilità e delle best practice, che devono diventare patrimonio della nostra società.

> IL FUTURO CI RISERVERÀ GROSSE NOVITÀ NEL CAMPO TECNOLOGICO CON UNA VELOCITÀ DI CAMBIAMENTO SEMPRE MAGGIORE: PER QUESTO MOTIVO LA NOSTRA ATTENZIONE È CONCENTRATA SULLA NECESSITÀ DI METTERE TUTTI NELLA CONDIZIONE DI ESSERE COSTANTEMENTE AGGIORNATI.

INTRODUZIONE DEL

CEO

Paolo Streparava
CEO Streparava

La mancanza di materie prime e di microchip che per lunghi mesi ha messo sotto pressione l'industria mondiale, la quale stava cercando di rialzarsi da due anni di pandemia, senza dimenticare il costo dell'energia elettrica che ha raggiunto valori al limite del sostenibile: è questa la fotografia davanti a cui ci troviamo.
Un panorama poco incoraggiante che tuttavia la nostra azienda sta cercando di affrontare con la massima responsabilità e determinazione, impegnandosi nella ricerca dell'efficienza, nello sviluppo di nuove opportunità e nuovi clienti.
La visione delineata negli anni passati e la linea strategica che ne è derivata ci hanno, per ora, dato ragione, anche se la situazione che stiamo vivendo, ad altissima variabilità, ci impone enorme cautela.
Siamo riusciti a rafforzare il rapporto con gli attuali clienti, conquistando nuove piattaforme, e ad acquisire nuovi clienti su prodotti e processi che al giorno d'oggi non realizziamo.
Insieme agli importanti investimenti in macchinari e formazione che stiamo facendo e che faremo nei prossimi mesi, abbiamo dovuto anche trovare una "casa" a queste iniziative. Abbiamo così iniziato i lavori di ampliamento del nostro stabilimento. È stata ultimata la costruzione di due nuovi capannoni gemelli di 3500mq ciascuno; entrambi realizzati quest'anno: il primo è già operativo mentre il secondo lo sarà entro dicembre. È stato inoltre deciso di installare su tutti i tetti del nostro stabilimento di Adro pannelli fotovoltaici di ultima generazione che ci permetteranno di produrre fino al 40% del fabbisogno annuale di energia.
Queste nuove iniziative occuperanno circa 30 persone.
Saranno quindi mesi estremamente impegnativi quelli che ci attendono: dobbiamo continuare a seguire la strada dell'impegno e della professionalità che ci ha sempre contraddistinto per far sì che tutti gli sforzi che stiamo facendo ci permettano di diventare un player automotive sempre più credibile ed affermato. Nella restante parte del 2023 proseguirà il massiccio piano di investimenti previsti per le nuove commesse che abbiamo acquisito.
Non vogliamo tralasciare infine il lavoro svolto sull'ESG, che ha dato il nome anche a un comitato operativo: abbiamo ben quaranta sotto progetti al riguardo, tra cui uno tra gli ultimi nati che è il Progetto Felicità. Questo progetto, lanciato nel 2022, è nato dall'idea di rilanciare la parte legata al benessere, che rappresenta uno dei nostri tre valori. Prima di sviluppare la parte di progettualità, l'idea è di capire come si trovano le persone in azienda e di condividere tematiche non prettamente inerenti al modello di lavoro ma che possano andare anche oltre. In Streparava abbiamo adottato il modello della Lean Lifestyle®, una piramide che va dal miglioramento delle risorse all'eccellenza personale: il livello più alto è quello dell'energia, che consiste innanzitutto nel cercare di favorire un'ottima integrazione tra le persone.
Possiamo dire che non ci siamo annoiati fino ad oggi e che non corriamo questo rischio neanche per i prossimi mesi!

> SARÀ UNA SFIDA ESTREMAMENTE COMPLESSA ED IMPEGNATIVA PER TUTTI NOI, MA CHE CI PERMETTERÀ DI AMPLIARE SIGNIFICATIVAMENTE IL NOSTRO PORTFOLIO PRODOTTI E DI PROPORCI AI CLIENTI COME SISTEMISTA A TUTTO TONDO.

#AVANTITUTTA

Concept

Economia e dono

Siamo giunti alla **settima edizione del nostro Report di Sostenibilità**, che è diventato per noi un appuntamento importante attraverso il quale raccontare e raccontarci. È sempre un momento speciale quello della rendicontazione, che consente di fermarsi e di guardare alle cose che abbiamo fatto, che sembrano lontane, ma che in realtà sono solo di qualche mese fa.

L'aspetto che sempre contraddistingue il nostro report è quello di trovare un argomento che possa rappresentare il tempo che andiamo a narrare. Quest'anno la scelta è andata sulla parola "dono" e sulla riflessione dell'**economia del dono**. La parola deriva dal latino dōnum (dono, dono votivo, l'atto del donare, offerta agli dèi, la cosa donata, regalo, onori funebri) e dal greco δῶρον [doron] (dono, regalo, offerta, voto sacro, imposta, tributo). Ma come è possibile legare la parola dono al mondo del **lavoro**?

L'economia odierna ci ha insegnato a separare il mondo del profit, quello del mercato, dal mondo del no-profit, quello del dono. Il dono viene visto come "faccenda" non legata al lavoro. Ma è davvero corretto separarli in modo così definito? Per trovare la giusta risposta, dobbiamo farci aiutare dalla semantica e dal significato della parola lavoro, come etica delle virtù.

L'**etica delle virtù** ha fondato l'etica dei mestieri. È la pratica professionale di far bene il proprio lavoro. La **motivazione del lavoro** ben fatto è interna al lavoro stesso. È il perché del lavoro stesso, che lo rende ben fatto. La motivazione intrinseca del lavoro è dono. Il lavoro è dono quando va oltre il doveroso, quando va oltre il contratto.

Noi siamo il nostro lavoro, con le nostre passioni, il nostro modo di essere, la nostra motivazione, ed è questo dono che noi facciamo, che va oltre la prestazione lavorativa. E come può l'azienda riconoscere questo dono? La risposta sta nella capacità di applicare un'"**economia civile**", retta sul principio della **reciprocità**.

Tra azienda e lavoratore nasce un'istanza di **gratuità**, dove il rapporto non si basa sull'equivalenza tra "ciò che pago" e "ciò che offro come prestazione d'opera", ma su un movimento dove l'azienda si muove verso il lavoratore, con l'aspettativa che domani possa accadere il contrario.

È un'**organizzazione sociale** che guarda non solo all'uomo economico, ma anche e soprattutto all'uomo sociale. Ecco allora che il dono va oltre la relazione privata fra individui ed assume una valenza sociale all'interno dell'azienda.

"Io SONO il mio lavoro" e questo dono va riconosciuto da un contesto che **accolga la persona nella sua integrità**. Ecco allora il ruolo sociale che l'azienda può assumere, creando risposte interne all'organizzazione che diano soddisfazione a questo atto di gratuità che il lavoratore fa. Creare aziende belle e luminose, prestare attenzione al benessere delle nostre persone, dar vita ad eventi che vadano oltre l'obiettivo di produrre, avviare la pratica di ascolto dei bisogni dei lavoratori, sono tematiche che ci stanno a cuore e che contraddistinguono il nostro percorso di avvinarci al concetto di dono.

"Essere" il proprio lavoro e "fare" il proprio lavoro, possono coesistere all'interno dell'organizzazione e trovano campo fertile quando le aziende sono capaci di **creare contesti e percorsi che diano spazio all'essere, pur non dimenticando il dovere del fare e del produrre**. Ed è quello che Streparava sta percorrendo, con iniziative che troverete nel nostro report, che danno **senso all'uomo nella sua interezza**.

Siamo una famiglia dal 1951

Radici italiane

Quando a Cologne, provincia di Brescia, in una chiesa sconsacrata, 4 soci con 5 operai cominciano a produrre bulloneria e viteria per l'OM di Brescia. Tra questi era presente Gino, il nostro fondatore.

Da allora Streparava si è trasformata ed oggi produce **sistemi complessi** nel settore automotive.

Le pietre miliari del successo Streparava passano attraverso **l'evoluzione del prodotto, dei processi e delle applicazioni tecnologiche:** nel 1978 abbiamo realizzato le prime sospensioni indipendenti, nel 1998 i primi gruppi bilancieri, grazie ad un salto tecnologico fondamentale, fino agli ultimi prodotti in ambito autobus, trattori e componenti per auto premium.

Oggi Streparava produce **componenti powertrain e chassis di alta precisione**, forniti ai maggiori OEM (Original Equipment Manufacturer) per motocicli, automobili, autobus, veicoli commerciali ed industriali.

O Original
E Equipment
M Manufacturer

PRODUTTORE DI APPARECCHIATURE ORIGINALI

È un'impresa che realizza componenti, insiemi di componenti o software per essere integrati nei prodotti di un'altra azienda.

1951

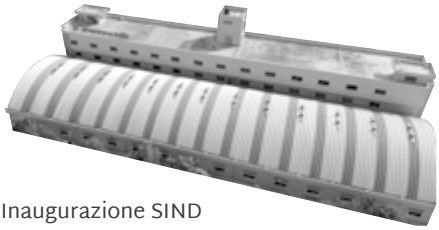
Cologne

1969

Inaugurazione SISA

2000

2002



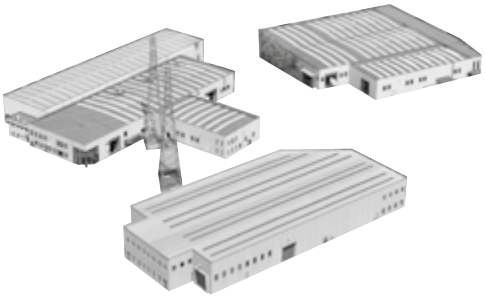
Inaugurazione SIND

2013

Acquisizione SPT Srl

2014

2017



Costituzione di ALUNEXT

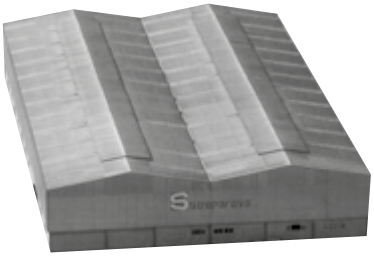
2019

2021

2022

Anniversario 70 anni dalla fondazione

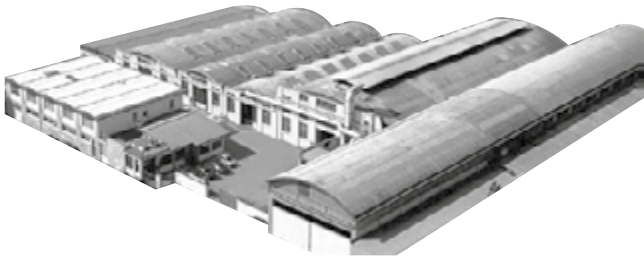
Insediamento ad Adro



Inaugurazione SCAL

Acquisizione B.P.T. Borroni Powetrain Srl

e-shock



Affitto ramo d'azienda Fonderie Cervati (Alunext)

Presenza nel mondo

La **presenza nel mondo** è aumentata in maniera costante e proficua sia sul territorio italiano che in ottica **internazionale**. Streparava è oramai internazionale, contando **9 stabilimenti nel mondo**, di cui 6 in Italia, oltre che Spagna, India e Brasile, per un totale di oltre 1.150 dipendenti. La società non ha trascurato nel frattempo di porre grande attenzione a quanto si sta sviluppando nel mondo della mobilità sostenibile, partecipando, attraverso la controllata **e-shock**, a progetti legati ai principali trend che stanno influenzando il futuro del settore automotive.

ITALIA

100% **Streparava SpA Headquarter**
Adro (BS)

100% **B.P.T. Borroni Powertrain Srl**
Saronno (VA)

100% **SPT Srl**
Valsamoggia (BO)

51% **Alunext Srl**
Sirone (LC)

51% **Fonderie Cervati Plant 1 e 2**
Castegnato (BS)

24,9% **E-shock**
Milano (MI)

SPAGNA

100% **Streparava Iberica SLU**
Valladolid

INDIA

99,99% **Streparava India PVT LTD**
Bommasandra (Bangalore)

BRASILE

50% **Streparava Componentes Automotivos LTDA**
Sete Lagoas (MG)

9
Stabilimenti nel mondo

1
Unico gruppo: Streparava

+ 1.150
Dipendenti

Il costante investimento nello sviluppo delle risorse umane e nelle più recenti tecnologie, nel tempo, ha portato il Gruppo Streparava ad integrarsi in un'**unica grande struttura** in grado di operare con efficacia dalla progettazione alla produzione, attraverso prototipazione e testing dei nostri prodotti.

Oggi il nostro Gruppo è tra i leader del settore e partner delle più importanti case produttrici automotive per i componenti e i sistemi powertrain e chassis.

I traguardi 2022

Streparava SpA, Streparava Holding, BPT e SPT

BUSINESS

294 mln €
Fatturato

20,5 mln €
EBITDA – risultato operativo lordo

15,5 mln €
Investimenti

PERSONE

1.150
dipendenti nel mondo

495
dipendenti con un contratto a tempo indeterminato

61
nuove assunzioni

501
dipendenti coinvolti nel report 2022

30
nuove assunzioni under 30

<3%
tasso di turnover volontario nel triennio

FORMAZIONE E SICUREZZA

14.254 ore
di formazione erogate

24 ore
di formazione pro-capite

2.000 ore
di formazione su sicurezza e ambiente

0 infortuni
con gravi conseguenze

AMBIENTE

7.572 T
di CO_2 prodotte

95%
dei rifiuti destinato al recupero

-12,2%
diminuzione dell'indice di prestazione energetica rispetto al 2018

5.137 T
di rifiuti prodotti

40%
dell'energia utilizzata derivante da autoproduzione (stima sullo stabilimento di Adro a metà 2023)

Nota metodologica

Con la **settima edizione** del Report di Sostenibilità, abbiamo deciso di **ampliare il nostro perimetro di rendicontazione** coinvolgendo anche le consociate del gruppo **B.P.T. Borroni Powertrain Srl**, situata a Saronno (VA) e **SPT Srl**, situata a Valsamoggia (BO), oltre che **Streparava SpA**, situata ad Adro (BS). In alcune tabelle specifiche sarà presente Streparava Holding SpA, controllante le aziende dell'intero gruppo Streparava e situata fisicamente presso il plant di Adro.

Per favorire la leggibilità delle informazioni presenti in questo documento, si considerino le quattro aziende sopracitate laddove presenti le diciture **Gruppo Streparava o Streparava**.
Vogliamo raccontare in maniera **trasparente** a tutti i nostri stakeholder le iniziative e le performance ottenute in campo ESG, con particolare attenzione alle quattro aree della sostenibilità: economica, ambientale, sociale e di governance.

I dati e le informazioni rendicontate sono riferiti al periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2022. Laddove possibile, gli indicatori di performance sono riportati anche in relazione agli anni 2020 e 2021, così da valutare l'andamento dinamico nel triennio.

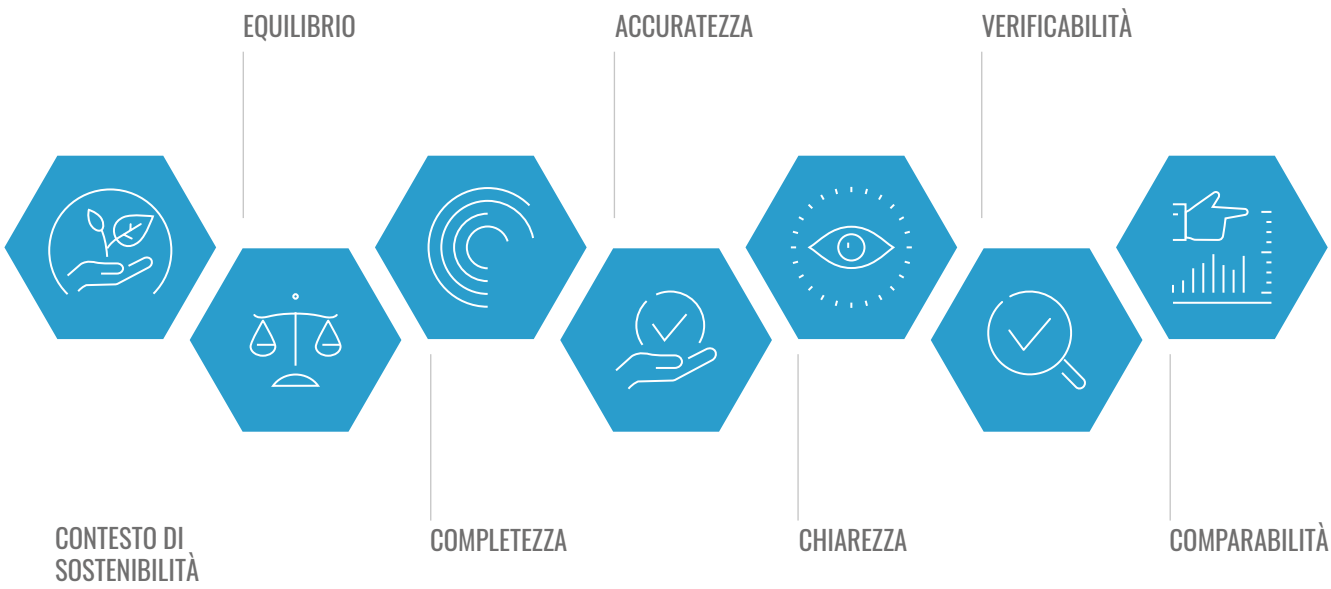
Per il secondo anno, il presente documento viene redatto applicando i criteri di rendicontazione previsti dalle linee guida di riferimento in materia di reporting di sostenibilità, i GRI Sustainability Standards.

La redazione del documento ha coinvolto le principali aree organizzative di Streparava, con il coordinamento e la supervisione del comitato ESG e del comitato CEO.

GRI

La redazione è conforme agli standard di rendicontazione "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati dal GRI (Global Reporting Initiative) secondo l'opzione "with reference". Per facilitare la lettura, il "GRI Content Index" in appendice illustra gli indicatori GRI rendicontati e offre un raccordo puntuale ai contenuti del documento.

Principi per la definizione dei contenuti e la qualità delle informazioni rendicontate



Il Report di Sostenibilità è disponibile sul sito web aziendale: streparava.com
Per ogni informazione o approfondimento è possibile scrivere a: contact@streparava.com

Report di Sostenibilità

2022

streparava

01

RADICATI NEL FUTURO

Mission, Vision e Valori 15

Modello di governance e modello organizzativo 17

I nostri stakeholder 19

Il percorso ESG 20

Dimensione economica 29

Investimenti 31

Mission, Vision e Valori

Per noi, parlare di Vision e Mission significa parlare delle basi concrete di ogni progetto che ha origine in azienda, le fondamenta su cui stiamo costruendo anche la Streparava che verrà. Crediamo fortemente in ogni singola parola riportata perché queste sono frutto di un enorme sforzo condiviso e sono state scritte dal nostro management.

Cerchiamo ogni giorno di promuovere il **senso di appartenenza** come valore e sentimento comune: siamo una famiglia dal 1951, come recita la conclusione della nostra mission. Questo non unicamente grazie alla radicata visione imprenditoriale che ci guida ogni giorno, ma perché abbiamo l'ambizione di creare relazioni umane anche nell'ambiente di lavoro.

Vogliamo essere **professionisti dell'automotive** e siamo guidati dalla passione, dall'ispirazione e dalla sostenibilità: ispirati perché spinti al miglioramento continuo nelle decisioni quotidiane, con la ferma volontà di creare un futuro migliore per l'azienda; appassionati per la nostra attività, che ci permette di vivere l'azienda come una fonte di arricchimento; sostenibili dal punto di vista umano, sociale, ambientale, economico e di governo dell'impresa, cioè con uno sguardo a 360 gradi verso tutti i nostri stakeholder.

Nelle sedi del Gruppo Streparava dislocate in Italia e nel mondo operano team locali, formati e allineati alla vision, alla mission e ai valori aziendali.

VISION

Appassionati, ispirati, sostenibili.
Un team professionale globale riconosciuto come fornitore di soluzioni innovative chiave per la mobilità del futuro.

MISSION

Forniamo soluzioni ad alto impatto a livello mondiale, attraverso la progettazione, la validazione e la produzione di componenti e sistemi driveline, chassis e powertrain. **Le nostre persone sono impegnate quotidianamente** per la sicurezza, il miglioramento continuo, l'affidabilità e il **benessere di tutti gli stakeholder** di oggi e di domani. Impegnati a migliorare il nostro impatto ambientale.

SIAMO UNA FAMIGLIA DAL 1951.
PRONTA PER LE SFIDE DEL FUTURO.

VALORI

SPIRITO DI SQUADRA

BENESSERE

SFIDA

Modello di governance e modello organizzativo

La struttura di governance di Streparava è articolata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale. Il **Consiglio di Amministrazione**, nominato dall'**Assemblea dei soci**, è l'organo responsabile della corretta gestione aziendale, dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo e del controllo dell'andamento generale. Il modello valoriale di riferimento ne garantisce la trasparenza e la competenza.

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di vigilare sull'osservanza delle leggi e sul rispetto dei principi di correttezza. L'Organismo di Vigilanza, composto da un membro esterno e un membro interno, ha la responsabilità di verificare il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del **Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico.**

Il Codice Etico definisce l'insieme dei valori, delle regole e dei principi etici e comportamentali ai quali tutte le società del Gruppo si ispirano nello svolgere le proprie attività. Il Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo 231 che disciplina le responsabilità amministrative delle persone giuridiche e delle Società.

Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e Codice Etico esprimono gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività di tutte le aziende del Gruppo, seguendo principi di correttezza, legalità e trasparenza, nella piena osservanza delle leggi, delle procedure e dei regolamenti in esse riportati.

Il Consiglio di Amministrazione di Streparava

Streparava Holding SpA è controllante al 100% su Streparava SpA, BPT Borroni Powertrain Srl e SPT Srl.
I soci siedono in uno o più CdA delle Società insieme anche a membri esterni indipendenti.

Pier Luigi Streparava

Paolo Streparava

Enrico Deltratti

Roberto Deltratti

Rosella Streparava

Marco Streparava

Steering committee e Comitati Operativi

Strumento essenziale per l'efficacia del nostro modello di governance è l'organizzazione aziendale, disegnata per rispondere in modo tempestivo ed efficace a un mercato globale, dinamico e orientato al futuro.

La struttura aziendale si articola su 3 livelli che completano il sistema di governo aziendale:

- lo **Steering Committee**,

Steering è una parola inglese che significa **timone, lo Steering Committee** è l'organo decisionale più alto all'interno di un'azienda, il quale guida, coordina e definisce la direzione aziendale.

In Streparava, l'organismo è attivo dal 2013 ed è composto da tutti i primi livelli, si ritrova con cadenza bimestrale ed è l'ente garante della strategia aziendale, valutandone anche i rischi in tema di sostenibilità. Riferisce direttamente al CdA;

Composizione Steering Committee

	2022		
	Uomini	Donne	Totale
TOTALE	**17**	**3**	**20**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	11	3	14
età superiore ai 50 anni	6	0	6

Composizione Comitati Operativi

	2022		
	Uomini	Donne	Totale
TOTALE	**20**	**3**	**23**
età inferiore ai 30 anni	1	0	1
tra i 30 e i 50 anni	11	3	14
età superiore ai 50 anni	8	0	8

Da sinistra: Mauro Andolfo, Manuela Corini, Gian Antonio Riello, Marco Rubagotti, Raffaella Bianchi, Davide Ferrario, Paolo Bentivoglio, Roberto Deltratti, Fabio Faustini, Matteo Bettoni, Pier Luigi Streparava, Renato Cotti Piccinelli, Giuseppe Ardiri, Andrea Ferrari, Paolo Streparava, Mauro Corsini, Roberto Zerbini, Enrico Deltratti, Ivano Astori, Stefano Guerra. Assente: Rossella Lazzaroni.

i **Comitati Operativi** sono i 5 comitati dedicati alla gestione operativa di specifici ambiti d'azione:

- Comitato CEO, ha una cadenza bimensile e monitora l'andamento dei progetti Hoshin Kanri e dei KPI di Corporate, definendone strategia ed eventuali cambiamenti;
- Comitato Operation, ha una cadenza mensile e riunisce tutte le funzioni legate al manufacturing: Produzione, Qualità, Acquisti, Tecnologie, Advanced Technology, Logistica;
- Comitato Commerciale, ha una cadenza mensile; riunisce i commerciali di corporate che lavorano in sincronia con le funzioni operation e la ricerca & sviluppo;
- Comitato Innovation, ha cadenza mensile; riunisce i ricercatori e collabora con i commerciali allo sviluppo dei progetti cliente e alle nuove tecnologie/innovazioni;
- Comitato ESG, ha una cadenza mensile; approfondisce le tematiche legate alle persone, al benessere, alla comunicazione e alla sostenibilità;
- i **Gruppi operativi (daily meeting)**: gruppi che si incontrano quotidianamente, sono legati all'operatività e alla risoluzione e programmazione delle attività di manufacturing.

I comitati operativi con una gestione informatizzata del flusso di informazioni e con l'organizzazione di meeting di allineamento per funzioni, sono alla base del modello di governance della nostra azienda. Essi garantiscono una solida conoscenza delle attività e dell'organizzazione aziendale da parte di tutte le risorse che ne fanno parte, favorendo una continua contaminazione tra le diverse aree aziendali, al fine diffondere la cultura aziendale e contribuire a valorizzarla.

Il forte coinvolgimento e la costante valorizzazione delle persone sono le basi del nostro modello aziendale: condividiamo la nostra strategia, e l'annuale aggiornamento cui è sottoposta, a tutti i livelli, a partire dalle rappresentanze sindacali fino a coinvolgere tutto il personale. Siamo fermamente convinti che solo attraverso una crescita comune sia possibile giungere agli importanti obiettivi che ogni anno ci prefiggiamo.

I nostri stakeholder

Da sempre, in Streparava operiamo con l'obiettivo di **creare valore e soddisfare le aspettative** dei nostri collaboratori, azionisti, clienti e fornitori, **valorizzando tutte le persone** che lavorano nel nostro Gruppo e **creando legami solidi e duraturi** con i portatori di interesse esterni all'azienda.

Fare rete con i nostri stakeholder è la modalità con cui coltiviamo **relazioni collaborative** e costruiamo **rapporti di fiducia** con i nostri stakeholder, ovvero i soggetti e gli enti che influenzano e sono influenzati dalle nostre attività.

Il nostro modo di fare impresa si fonda e si basa sull'**ascolto** e il **rispetto** dei collaboratori interni,

nonché sulla creazione di legami solidi e duraturi con i portatori di interesse esterni all'azienda.

Nel 2022 abbiamo effettuato un processo di **mappatura degli stakeholder** e di **coinvolgimento attivo** di quelli più strettamente connessi al nostro operato quotidiano, con i quali possiamo realmente costruire **un business sempre più sostenibile**.

Il percorso ESG

Comprensione del contesto ed identificazione dei temi ESG di settore

Il coinvolgimento dei nostri stakeholder strategici ci ha consentito di definire un **percorso ESG** focalizzato su quelli che effettivamente sono i **temi ESG prioritari** per Streparava.

In un dialogo costruttivo con i nostri stakeholder abbiamo **raccolto aspettative e formulato soluzioni condivise** in un'ottica di **collaborazione reciproca** per il miglioramento delle performance di sostenibilità dell'intera catena del valore aziendale.

Il percorso ESG è una nuova sfida per Streparava. **La sfida è per noi un valore** che rappresenta il patrimonio etico del nostro Gruppo e guida la conduzione del nostro business e dei rapporti con i nostri stakeholder. Attraverso il percorso ESG abbiamo raccolto **la sfida di trovare un modo sempre più sostenibile di fare le cose**.

Riteniamo che solamente attraverso un'approfondita analisi e mappatura sia possibile trasformare le iniziative in strategia: è per tale motivo che l'anno 2022 ha visto svolgersi la prima analisi ESG in Streparava. Abbiamo intrapreso un percorso di **integrazione delle tematiche ESG nei processi aziendali**, con il fine di adottare una gestione sempre più responsabile, che possa contribuire alla crescita aziendale e di tutti i suoi stakeholder.

COSA SI INTENDE PER CRITERI ESG

Insieme di criteri ambientali, sociali e di governo dell'impresa, che orientano le scelte strategiche delle aziende e degli investitori per rispondere alla sempre maggiore attenzione verso pratiche sostenibili.

Le fasi del nostro percorso ESG

NOI SIAMO QUI

CONSAPEVOLEZZA

Comprensione del contesto → Stato dell'arte in azienda

OUTPUT

- Benchmark e analisi del contesto
- Matrice di materialità
- Gap Analysis di sostenibilità (punti di forza, rischi, opportunità per l'azienda in ambito sostenibilità)
- Risultati dello stakeholder engagment (indagine interna e ai principali interlocutori esterni)

STRATEGIA

Definizione del purpose ESG → Definizone della strategia e del piano di azione → Focus governance

OUTPUT

- Purpose ESG
- Piano di azione di breve, medio e lungo periodo (con obiettivi, interventi di dettaglio, responsabilità, indicatori di monitoraggio, tempi di atuazione)
- Modello di governance della sostenibilità (ruoli, responsabilità, competenze necessarie)

IMPLEMENTAZIONE

Attuazione del piano

Monitoraggio

OUTPUT

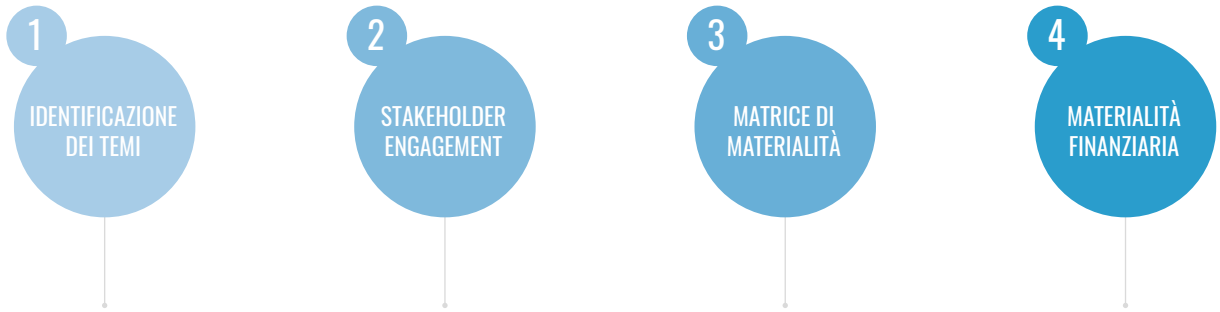
- Progetti ed iniziative specifici per il raggiungimento degli obiettivi del piano
- Monitoraggio KPI
- strategia di comunicazione (strumenti, canali, tempi)

I principali risultati della fase "consapevolezza"

In questa fase è stato esaminato il contesto in cui l'azienda opera, le tendenze del mercato di riferimento e in generale le aspettative degli stakeholder.

Ciò ha permesso di individuare i temi ambientali, sociali e di governance più significativi per il settore automotive in accordo con gli standard ESG.

Il nostro processo di analisi



IDENTIFICAZIONE DEI TEMI PIÙ SIGNIFICATIVI PER IL SETTORE SECONDO I PILLAR ESG

COINVOLGIMENTO DEL BOARD E DEGLI STAKEHOLDER INTERNI E ESTERNI NELLA VALUTAZIONE DEI TEMI PIÙ RILEVANTI

COSTRUZIONE DELLA MATRICE SULLA BASE DELLE VALUTAZIONI EMERSE

COINVOLGIMENTO DI ESPERTI DEL MONDO FINANZIARIO E ESG PER VALUTAZIONE DEI TEMI PRIORITARI E DEL LORO IMPATTO SUL BUSINESS

Stakeholder engagement e prioritizzazione dei temi ESG

Il passo successivo è stato sottoporre i temi individuati alla valutazione dei nostri stakeholder attraverso un ampio processo di coinvolgimento tramite interviste e questionari strutturati con l'obiettivo di raccogliere le loro istanze e definire i **temi ESG prioritari** su cui indirizzare i futuri obiettivi e le azioni aziendali.

Abbiamo coinvolto dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, comunità locale, esperti del mondo economico e finanziario e del settore automotive oltre allo **Steering Committee** aziendale per comprendere gli impatti ambientali, sociali ed economici (positivi e negativi) connessi a ciascun tema ESG e l'importanza ad essi attribuita dai nostri stakeholder. Lo Steering Committee rappresenta il punto di vista interno all'azienda, conosce la direzione strategica e ne ha una visione complessiva.

I **Dipendenti** sono attori fondamentali all'interno dell'organizzazione, ne conoscono le dinamiche e la influenzano con il loro operato.

I **Clienti** sono attori rilevanti per l'azienda in quanto permettono la solidità economica dell'organizzazione. Anche i clienti potrebbero perseguire obiettivi ESG che ricadono sui **fornitori**.

I Fornitori, con cui costruire solidi rapporti commerciali, importanti per l'attività aziendale, e conoscere la loro prospettiva permette di creare sinergie e collaborare nella costruzione di un percorso efficace. Conoscere le esigenze della **Comunità locale** permette di comprendere quali sono le sue aspettative nei confronti dell'azienda che opera nel territorio. Gli **esperti del mondo economico e finanziario** sono rilevanti per l'azienda in quanto permettono di investire e contribuire alla sua crescita. Si stanno muovendo per valutare le imprese anche secondo gli aspetti ESG e pertanto è necessario conoscere le tematiche per loro maggiormente rilevanti al fine di comprendere cosa si aspettano dalle aziende.

Gli **esperti del settore automotive** hanno fornito la loro visione futura sugli sviluppi del mondo automotive, sulle aspettative presenti in ottica di sostenibilità e le ricadute che tali tematiche hanno sulle imprese. Attraverso il coinvolgimento degli esperti del mondo finanziario ed ESG abbiamo incluso nella nostra analisi di materialità una valutazione dei rischi e delle opportunità derivanti dalla gestione, corretta o meno, di una determinata tematica ESG e l'impatto che questi potrebbero avere sulla sua performance economico-finanziaria dell'azienda.

DOPPIA MATERIALITÀ

Metodologia di analisi che può fornire una panoramica più completa a livello di impatto aziendale sulle varie dimensioni, integrando agli impatti positivi e negativi che l'azienda ha sul contesto economico, ambientale e sociale in cui opera, anche i rischi e le opportunità che ogni tematica ha sulle performance finanziarie dell'azienda.

Ciò ci ha permesso di superare la visione disgiuntiva di materialità finanziaria e di materialità degli impatti offrendo una soluzione unitaria, definita di **Doppia materialità**, che riconosce il valore aggiunto nel definire le tematiche materiali considerando entrambe le prospettive.

Ringraziamo tutti gli stakeholder per avere dedicato tempo e competenze e condiviso le loro opinioni e prospettive; il loro contribuito è stato per noi prezioso in quanto ci ha permesso di mettere a fuoco le priorità legate ai fattori ESG ossia di natura ambientale, sociale e di governance, su cui concentrare le nostre strategie e azioni per proteggere e migliorare la nostra capacità di creare valore durevole nel tempo.

La disponibilità dimostrata ci ha ulteriormente confermato quanto espresso nel concept di questo nostro Report di Sostenibilità: la forza di un modello economico fondato sul principio di **reciprocità** e sul **dono** come atteggiamento che massimizza il beneficio comune.

La matrice di materialità

I temi ESG prioritari per Streparava trovano una loro rappresentazione nella matrice di materialità.

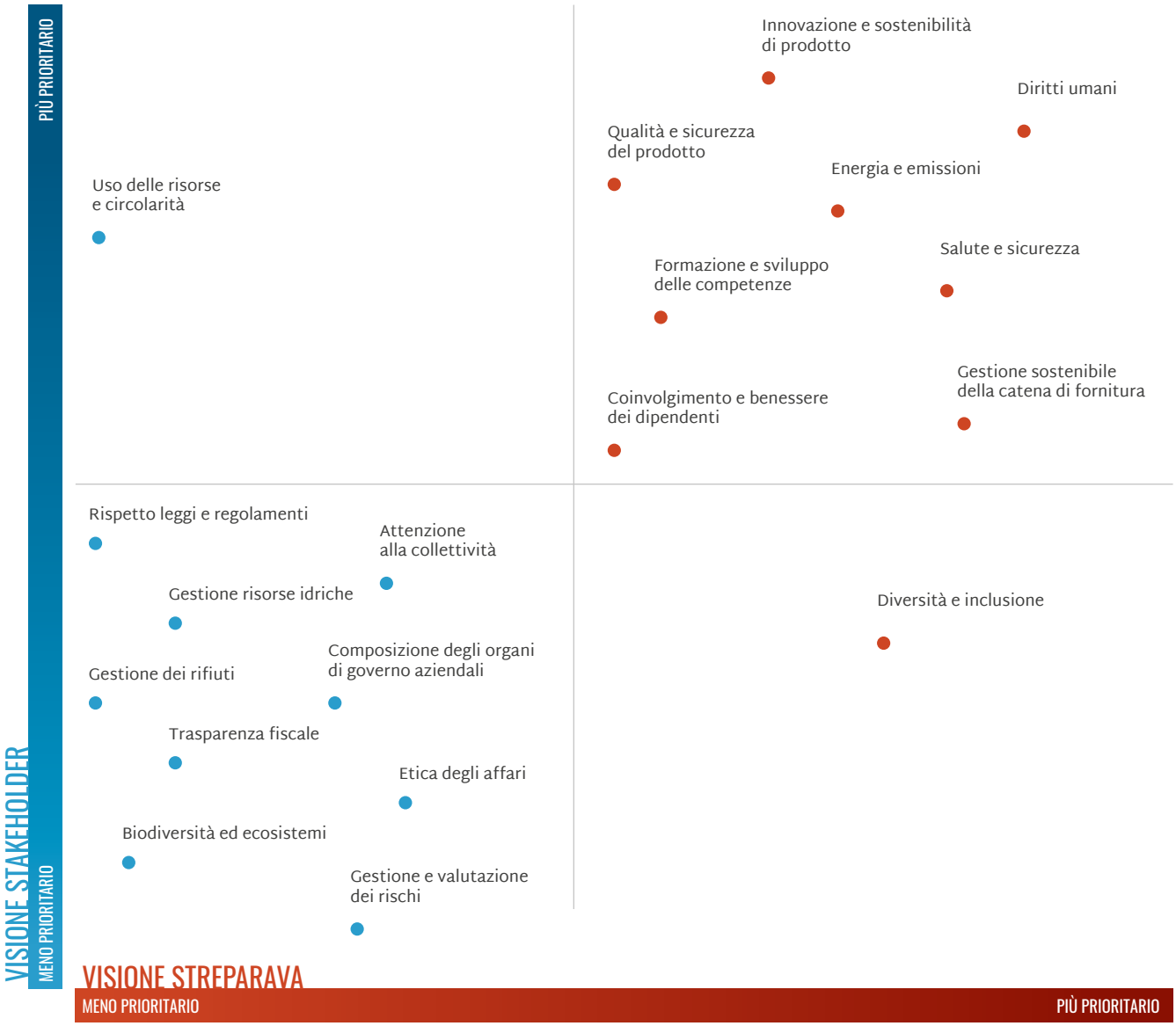
Incrociando la visione esterna degli stakeholder (**Visione Stakeholder**, asse Y) con quella interna dello Steering Committee (**Visione Streparava**, asse X) è stata costruita la prima matrice di materialità Streparava.

Le tematiche nel quadrante in alto a destra sono quelle emerse come **materiali** per Streparava e per i suoi stakeholder.

MATRICE DI MATERIALITÀ

La matrice di materialità è lo strumento per individuare i temi che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi dell'organizzazione e che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. La matrice di materialità è frutto del lavoro con gli stakeholder esterni e di analisi dei processi e delle volontà aziendali, indispensabile per dare una priorità alle azioni di sostenibilità e per gestire la reportistica aziendale.

BENESSERE, SICUREZZA, INNOVAZIONE E AMBIENTE SONO LE PAROLE CHIAVE CHE RACCHIUDONO IL RISULTATO DELL'ANALISI CONDOTTA.



Focus: le tematiche ESG ritenute più rilevanti dagli esperti

EMISSIONI	71,4% alta rilevanza della tematica delle emissioni	Il tema della decarbonizzazione è il tema centrale sia per il settore che per il mondo finanziario. Le banche hanno iniziato a valutare le aziende secondo la tassonomia, che definisce quali settori possono essere considerati come sostenibili.
ENERGIA	87,1% alta rilevanza della tematica dell'energia	Strettamente legata al tema della decarbonizzazione, la gestione dell'energia risulta estremamente rilevante al fine di ridurre le emissioni dell'azienda.
INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ DI PRODOTTO	42,9% alta rilevanza della tematica dell'innovazione e sostenibilità del prodotto	Tra i futuri trend del settore abbiamo un progressivo abbandono della proprietà dell'auto, una riduzione della grandezza media dei veicoli, un aumento della logistica ed il perseguimento della guida autonoma. Questi cambiamenti richiederanno che sul mercato ci siano nuovi prodotti, con caratteristiche differenti e che possano inoltre contribuire alla riduzione di energia ed emissioni legate al prodotto.
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	42,9% alta rilevanza della tematica Formazione e Sviluppo delle competenze	I nuovi trend, l'aumento della digitalizzazione e la velocità a cui si muove l'innovazione implicano che le risorse umane siano inserite in un continuo percorso di formazione che permetta loro di affrontare questi cambiamenti acquisendo competenze sempre più trasversali.
COMPOSIZIONE DEL BOARD	42,9% alta rilevanza della tematica Composizione del Board	Secondo gli esperti il Board dovrebbe essere eterogeneo, composto da persone con competenze differenti, indipendente e internazionale per poter gestire in modo efficace i cambiamenti in atto all'interno del settore e portare punti di vista esterni e diversificati.
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA	28,6% alta rilevanza della tematica Gestione sostenibile della catena di fornitura	La normativa, gli enti finanziari e i consumatori chiederanno alle aziende di fornire sempre maggiori indicazioni sui propri prodotti e sulla propria azienda, incluse informazioni sui propri processi produttivi e su quelli dei fornitori.

Il contributo di Streparava all'Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un **piano d'azione per le persone, il Pianeta e la prosperità**. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda definisce **17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile** (Sustainable Development Goals – SDGs) articolati in 169 target o traguardi da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale **entro il 2030**.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura: **nessuno ne è escluso, né deve essere lasciato indietro** lungo il cammino necessario per portare il mondo sulla strada della sostenibilità.

Le imprese sono chiamate a contribuire al raggiungimento dei **Sustainable Development Goals** adottando modelli di business sempre più responsabile, investendo nelle persone, nell'innovazione, nello sviluppo tecnologico, nella tutela dell'ambiente.

Nel 2022 abbiamo effettuato una valutazione degli SDGs ai quali Streparava può contribuire in relazione ai temi materiali individuati.

ENERGIA

Modalità di gestione dell'energia volte ad un uso efficiente delle fonti energetiche per contrastare il cambiamento climatico e ridurre l'impatto ambientale dell' azienda, oltre che garantire la sostenibilità economica dell' approvvigionamento: riducendo i consumi energetici, privilegiando ove possibile fonti rinnovabili e diminuendo il fabbisogno energetico per prodotti e servizi.

EMISSIONI

Strategie di riduzione delle emissioni (gas effetto serra e altre sostanze dannose per l'ozono) volte a contrastare gli impatti negativi sul clima, gli ecosistemi, la qualità dell'aria e la salute pubblica: monitorando e riducendo le emissioni e l' inquinamento atmosferico oltre che rispettando leggi e normative nazionali, protocolli e convenzioni internazionali.

INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ DI PRODOTTO

Processi aziendali in cui il concetto di innovazione sia intrinsecamente connesso con quello di sostenibilità ambientale, sociale oltre che economica: ricercando e sviluppando prodotti e servizi che riducano gli impatti negativi e massimizzino gli impatti positivi su ambiente e persone con attenzione all sfide del settore e del contesto globale.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Programmi di formazione e di sviluppo delle competenze voti a potenziare il capitale umano in linea con gli obiettivi aziendali e a migliorare la soddisfazione professionale dei dipendenti: garantendo percorsi di formazione e aggiornamento continuo, valutandone gli impatti sulle performance e sullo sviluppo professionale.

SALUTE E SICUREZZA

Sistemi volti a garantire la salute e sicurezza sul lavoro: prevenendo incidenti, infortuni e malattie professionali, garantendo l'integrità psicofisica delle persone nei luoghi di lavoro, coinvolgendo i lavoratori nell'identificazione dei pericoli e nella valutazione dei rischi e promuovendo una cultura della salute e sicurezza attraverso attività formative e informative.

COINVOLGIMENTO E BENESSERE DEI DIPENDENTI

Iniziative volte a promuovere il coinvolgimento e il benessere dei dipendenti, a migliorarne la soddisfazione, la motivazione e la partecipazione al raggiungimento degli obbiettivi aziendali: conoscendo le esigenze dei dipendenti, promuovendo la partecipazione a tutti i livelli, premiando l'impegno, stimolando lo spirito di squadra, attivando forme di welfare.

QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO

Sistemi aziendali volti a garantire la qualità e la sicurezza dei prodotti in risposta alle aspettative e alle esigenze dei clienti, che al contempo tengano conto degli impatti su ambiente e persone: rispettando leggi e normative cogenti, sviluppando prodotti che minimizzino gli impatti negativi, ricercando soluzioni attente alle richieste del settore e del contesto sociale.

GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA

Gestione responsabile della catena di fornitura volta a monitorare gli impatti sociali e ambientali oltre che economici di tutti i processi di approvvigionamento, produzione e distribuzione attivati direttamente dall' azienda o da essa riconducibili attraverso l'operato dei fornitori: valutando rischi e impatti lungo tutto la catena del valore aziendale.

Assessment ESG

La fase della consapevolezza si è conclusa con un assessment ESG, rivolgendo ai referenti aziendali questionari specifici volti a valutare l'attuale gestione delle tematiche di sostenibilità all'interno dell'azienda con lo scopo di evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento, i rischi e le opportunità su cui orientare le strategie ESG.

Dall'analisi è emerso che Streparava sui temi materiali **Salute e sicurezza e Qualità e Sicurezza del prodotto** ha da tempo focalizzato il proprio impegno presidiandone con efficacia i diversi aspetti attraverso specifiche politiche, procedure ed attività e raggiungendo ottimi risultati. L'assessment ESG ha confermato il grande lavoro svolto dalle funzioni interne su queste tematiche evidenziando che, come Gruppo, stiamo agendo da tempo con strategie mirate su aree sensibili.

I principali risultati della fase "strategia"

In questa fase sono state definite le motivazioni che guidano Streparava nel percorso ESG e individuati obiettivi specifici a breve e lungo termine e le responsabilità all'interno dell'organizzazione. La nostra Vision recita **"Appassionati, Ispirati, Sostenibili"** ed è per tale motivo che una delle strategie di lungo periodo vede la volontà di Streparava di sviluppare il proprio ruolo sociale, etico ed ambientale attraverso la creazione e implementazione di un Piano Strategico ESG.

RISK MANAGEMENT

Il Risk Management (gestione del rischio) è un processo aziendale mirato alla gestione completa ed integrata di tutti i rischi presenti in un'organizzazione, tramite attività sistematiche di identificazione, misurazione, valutazione e trattamento del rischio.

In Streparava questo processo è rivolto, tra gli altri, alla catena di fornitura, al capitale umano interno, ai rischi ambientali e finanziari; identifica a 360 gradi tutte le aree di intervento e ne definisce le priorità. Anche l'assessment ESG ha tenuto in considerazione il processo di Risk Management e gestione dei rischi nel corso del suo sviluppo.

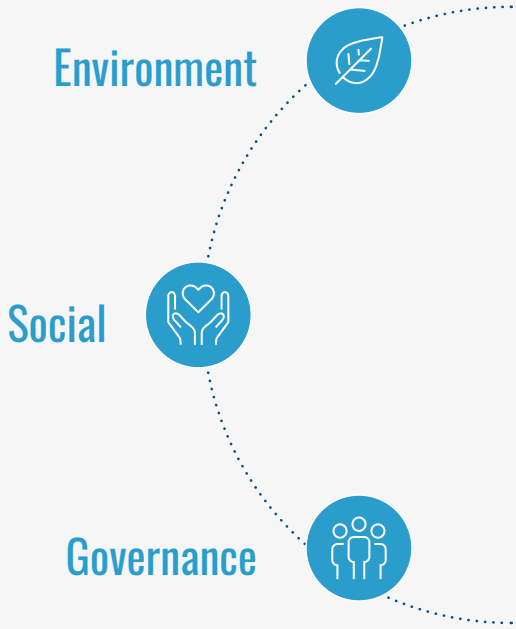
Piano strategico ESG

Il Piano strategico ESG (Environment, Social, Governance) è uno strumento strategico e operativo e riconosce le tematiche ambientali, sociali e di governance come una priorità aziendale.

Il rispetto di fattori ambientali, sociali e di governo dell'impresa, devono orientare le scelte strategiche delle aziende e degli investitori per rispondere alla sempre maggiore attenzione verso pratiche sostenibili.

Il Piano strategico ESG permette di definire le priorità, darsi degli obiettivi (misurabili) e un action plan per raggiungerli e consente di:

- integrare la strategia di sostenibilità con le strategie aziendali e gli obiettivi di business;
- perseguire gli obiettivi di sostenibilità lungo le linee strategiche individuate;
- mantenere sotto controllo priorità, azioni, costi e tempistiche.



Gli elementi chiave del modello strategico ESG di Streparava

PURPOSE

AMBIZIONI

STRATEGIE

OBIETTIVI

PIANO DI AZIONE

Il nostro purpose

Il purpose esplicita la direzione del nostro percorso ESG. A partire da vision, mission e valori aziendali abbiamo definito ciò che guida il cambiamento che vogliamo generare in un'ottica di massimizzazione del valore di lungo termine per tutti i nostri stakeholder.

Cambiamento climatico, scarsità di risorse, digitalizzazione, stili di vita in evoluzione… tutto intorno a noi sta cambiando, in maniera sempre più evidente e repentina.
Anche la visione della mobilità dopo il 2030 sarà radicalmente trasformata: mezzi di trasporto elettrici, digitali e connessi; guida autonoma e passaggio da veicoli di proprietà verso reti condivise. In queso contesto vogliamo continuare a essere fornitori di soluzioni innovative per il settore; guardiamo al cambiamento come opportunità e trasformiamo le incertezze in sfide, approcciando in maniera sempre nuova prodotti, processi e collaborazioni.
Forti di un' essenza solida e ben radicata, ma capace di progredire e innovare, ci impegnano a dare il nostro contributo in un settore che cambia, definendo obiettivi e azioni capaci di trasformare le nostre attività per un futuro nuovo, a favore del pianeta e delle persone.

Le nostre ambizioni e strategie ESG

Le **Ambizioni ESG** rappresentano i macro traguardi che mettono a terra il nostro purpose. Esse sono strettamente connesse ai valori Streparava: sfida, benessere, squadra.

Le **Strategie ESG** presidiano i temi materiali di Streparava e sono state definite in relazione agli ambiti su cui l'azienda, a seguito dell'analisi del contesto e dell'assessment ESG, ha valutato di dover definire obiettivi nuovi o di miglioramento.

LE AMBIZIONI

Rispondere alle **sfide** di oggi per cambiare il domani

Fare di **benessere** e felicità il motore della nostra azienda

Agire come **squadra** per raggiungere traguardi comuni

LE STRATEGIE

Decarbonizzando le nostre attività

Allineando i bisogni aziendali con quelli delle nostre persone

Condividendo il nostro percorso con i nostri partner

Innovando i nostri prodotti

Facendo evolvere il **know-how** di Streparava

In Streparava le strategie sono sviluppate con lo strumento dell'Hoshin Kanri; un processo che permette di definire i passi necessari per il successo e per la crescita dell'azienda. Attraverso il Comitato CEO e i diversi comitati organizzativi viene monitorato il raggiungimento dei risultati e la realizzazione delle strategie nel corso del tempo.

Ogni mese si analizzano i risultati delle performance attraverso le nostre dashboard e si discute il piano specifico di lavoro con le attività necessarie per attivare le azioni correttive o nuove potenzialità. Il monitoraggio è fatto a 360° dal punto di vista di qualità, sicurezza e produttività e tutti i risultati economico finanziari sono analizzati, permettendo di avere costantemente sotto controllo tutti gli aspetti delle diverse progettualità.

L'Hoshin Kanri ci permette di collegare Vision, strategie, obiettivi e progetti di miglioramento ed è alla base e a supporto delle nostre strategie ESG.

L'Hoshin Kanri è uno strumento cardine per un'azienda che cresce e si sviluppa sulla base di quanto ha costruito nel passato, ma coltiva allo stesso tempo un forte orientamento al futuro con strategie a lungo termine e nuovi e ambiziosi obiettivi.

HOSHIN KANRI (HK)

L'Hoshin Kanri (HK) è una metodologia derivante dalla cultura organizzativa giapponese:

Ho Direzione
Shin Ago
Kan Controllo
Ri Logica

è un approccio gestionale integrato che combina management strategico e management operativo, allineando le funzioni e le attività di un'azienda con i suoi obiettivi strategici.

Definizione Roadmap ESG

Il percorso ESG, guidato da un apposito ed omonimo comitato, ha portato alla definizione della Roadmap ESG per l'**implementazione** della sostenibilità nel business: a ciascuna strategia ESG individuata sono connessi specifici obiettivi e progetti di cui è stata valutata la fattibilità in termini di risorse (economiche, umane,...).

Gli obiettivi sono delineati a 3 a 5 anni e sono poi definiti obiettivi a medio-breve termine. Ad ogni obiettivo sono associati progetti specifici (che chiamiamo HK), il cui andamento viene monitorato attraverso KPI specifici. La sfida che ci vedrà impegnati per tutto il 2023, e per gli anni a venire, è l'implementazione delle iniziative strategiche previste. Riteniamo fondamentale avere un corretto sistema di **monitoraggio** dell'avanzamento dei progetti strategici aziendali. Infine, vogliamo creare sempre più maggiore consapevolezza in tutti i nostri stakeholder circa le azioni di Streparava valorizzando la **comunicazione** interna ed esterna sulle tematiche di sostenibilità.

Dimensione economica

Scenario 2022

Dall'inizio del 2022 l'attività economica ha mostrato **segnali di rallentamento**, sia legati alla situazione sanitaria che a quella geopolitica. La **diminuzione della produzione industriale**, cui ha fatto seguito l'indebolimento nel settore delle costruzioni, è stata influenzata sia dai **costi delle materie prime** che dalle **difficoltà di approvvigionamento**.

L'aumento dei prezzi e del costo della vita in generale ha riguardato un po' **tutti i settori**, in gran parte dovuto al rialzo dei prezzi dell'energia, raggiungendo i massimi dai primi anni Novanta a quota 9,9% nel mese di settembre, per poi mitigarsi a seguito delle misure governative.

In questo quadro di **rialzo dell'inflazione e peggioramento delle condizioni del credito**, i consumi da parte delle famiglie e gli investimenti hanno bruscamente rallentato, condizionati anche dalla perdita del potere d'acquisto.

La crescita dell'**occupazione** si è indebolita nei primi mesi dell'anno, mentre resta contenuta la dinamica salariale. Tuttavia l'occupazione ha continuato a crescere nel secondo e terzo trimestre, compatibilmente con un ampliamento della domanda di lavoro.

Il fatturato 2022 delle nostre società è stato influenzato in maniera inferiore dagli effetti della pandemia da Covid-19, rispetto all'anno precedente.

Sul piano finanziario, Streparava si è attrezzata adeguatamente per poter fronteggiare cali di fatturato improvvisi ed investimenti necessari. La collaborazione con gli istituti bancari è continuata in modo fattivo e soddisfacente; nel corso dell'esercizio si sono ottenuti finanziamenti chirografari. La posizione finanziaria netta media della società è migliorata nel corso dell'anno per effetto dei risultati ottenuti.

streparava

L'andamento della gestione presenta indicatori positivi e in **costante crescita**. Il fatturato ha toccato quota **270 milioni di euro** (+12,2% rispetto al 2021), con un utile pari a 10,6 milioni. La crescita del fatturato rispetto al 2021 ha riguardato entrambe le macrodivisioni di prodotto: +11,4% per la divisione Chassis e +4,5% per la divisione Powertrain.

Il costo delle materie prime, sussidiarie, di consumo e delle merci sia aumentato del 9,7%, come conseguenza dell'aumento generalizzato di prezzi, mentre l'incidenza sul valore della produzione è diminuita rispetto all'anno precedente, attestandosi al 72,6%.

270 Mln €
Fatturato 2022

+12,2%
Fatturato rispetto al 2021

+11,4%
Divisione Chassis

+4,5%
Divisione Powertrain

BORRONI POWERTRAIN

Il valore della produzione si è attestato a **13 milioni di euro** con un importante aumento rispetto allo stesso valore del 2021 (+12%), e un utile pari a 374 mila euro. Forte è stata l'influenza dei costi di materie prime, sussidiarie e merci così come i costi relativi al personale e dei servizi; nonostante gli aumenti generalizzati che l'azienda ha dovuto fronteggiare, l'azienda ha chiuso il 2022 con un segno positivo e prospetti di crescita consolidati per gli anni futuri.

13 Mln €

Valore della produzione 2022

+12%

Valore della produzione rispetto al 2021

SPT

Il valore della produzione è stato pari a **12,2 milioni di euro**. Nell'anno sono stati fatti importanti investimenti, pari a **1,3 milioni di euro**, in macchinari, attrezzature e certificazioni in ottica Industria 4.0.

12,2 Mln €

Valore della produzione 2022

1,3 Mln €

Investimenti in macchinari, attrezzature e certificazioni in ottica Industria 4.0

Investimenti

Innovare e rinnovare i processi è fondamentale per continuare a mantenere un ruolo di leader in un mercato sempre più competitivo e condizionato da "fattori esterni". Le condizioni globali degli ultimi anni hanno impattato sulla vita di ognuno di noi in tutti gli ambiti e il mondo del lavoro ne ha sicuramente risentito. La capacità imprenditoriale, unita alla passione e ai valori che Streparava incarna, ci ha permesso di chiudere un 2022 con buoni risultati e di guardare al 2023 con cauto ottimismo.

Negli ultimi anni Streparava ha acquisito diverse nuove commesse e implementato impianti a supporto degli incrementi produttivi e dei necessari aggiornamenti dei processi. Sono in fase di realizzazione due nuovi capannoni produttivi presso la sede di Adro che hanno comportato ingenti investimenti e che vedranno il definitivo avvio produttivo nel corso del 2023: sono in fase di completamento gli interi processi produttivi di saldatura, lavorazione meccanica, assemblaggio e verniciatura per la produzione del ponte posteriore Classe G (BEV, acronimo di Battery Electric Vehicle) e lo spostamento, con integrazione di nuove lavorazioni, della produzione delle sospensioni Lamborghini.

A fianco di questo fondamentale e strategico progetto specifico, sono continuati i nostri investimenti in tutti gli stabilimenti Streparava, rivolti a nuove attività operative industriali, grazie a nuove commesse di importanti clienti e alle modifiche produttive, e al miglioramento costante delle attività esistenti. Particolare attenzione viene costantemente posta al miglioramento ergonomico delle postazioni di lavoro, con valutazione costante della possibilità di automazione industriale, e al mantenimento degli standard qualitativi richiesti, nonché la riduzione dei consumi energetici derivanti da attività industriali.

In sintesi, le più significative attività operative nelle società del Gruppo hanno comportato un investimento complessivo di circa 12,2 milioni di euro per Streparava SpA e di ulteriori 3,3 milioni di euro negli altri stabilimenti.

Abbiamo parlato di investimenti in impianti, capannoni, automazioni e altro: tutti questi fattori funzionano solo se assieme al valore materiale siamo attenti al valore del "capitale umano", sul quale ogni anno investiamo in corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutti i nostri collaboratori.

Nel 2022 abbiamo formato il 92% dei dipendenti del plant di Adro per un investimento pari a circa 300.000 €.

Il valore economico generato e distribuito

Il valore economico generato dall'aziende Streparava oggetto di questo report, nell'anno 2022, è pari a 300,5 milioni di euro, in crescita del 11,5% rispetto al 2021.
Attraverso le proprie attività l'azienda non solo garantisce la quotidiana operatività e la continuità aziendale nel tempo, ma redistribuisce valore ai diversi stakeholder con i quali si relaziona.

300.500.000 €

valore economico generato nel 2021

+11,5%

% del valore economico 2022 rispetto al 2021

Valore economico generato Streparava SpA

Valori espressi in migliaia di €

	2022	2021	2020
VALORE DELLA PRODUZIONE	275.255	243.177	189.222
Ricavi di vendita	270.003	237.445	185.487
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	2.224	2.583	-14
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	311	236	
Proventi straordinari		839	
Altre partite	2.717	2.074	3.749
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	262.937	232.761	180.602
COSTI OPERATIVI	**230.850**	**202.059**	**153.140**
Costi per materie prime	199.843	182.168	129.295
Costi per servizi	29.920	25.683	19.347
Variazioni delle rimanenze di materie prime	907	-5.942	3.263
Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)			1.213
Oneri straordinari	180	150	22
VALORE DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	**23.945**	**23.154**	**18.198**
Costi per il personale	23.945	23.154	18.198
VALORE DISTRIBUITO AI FORNITORI DI CAPITALE	**661**	**3**	**902**
Interessi ed altri oneri finanziari	661	3	902
VALORE DISTRIBUITO ALLA P.A.	**3.025**	**2.114**	**1.578**
Imposte correnti	2.639	2.009	1.525
Imposte differite e anticipate	36	6	-5
Oneri diversi di gestione (solo il valore di imposte)	350	100	58
VALORE DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI	**4.000**	**5.000**	**6.500**
Dividendi distribuiti	4.000	5.000	6.500
VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ	**456**	**431**	**284**
Liberalità	38	59	108
Sponsorizzazioni	334	291	113
Contributi associativi	84	81	63
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	12.318	10.416	8.620
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	6.556	4.478	2.844
Ammortamenti/ Svalutazioni / Rivalutazioni	5.762	5.938	5.776

Valore economico generato Borroni Powertrain Srl

Valori espressi in migliaia di €

	2022	2021
VALORE DELLA PRODUZIONE	**13.077 €**	**11.495 €**
Ricavi di vendita	12.518	10.556
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	96	748
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni		
Proventi straordinari	365	186
Altre partite	98	5
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	**11.933 €**	**9.960 €**
COSTI OPERATIVI	**7.366**	**6.136**
Costi per materie prime	3.515	3.045
Costi per servizi	4.005	3.262
Variazioni delle rimanenze di materie prime	-166	-182
Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)	12	11
Oneri straordinari		
VALORE DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	**4.593**	**3.936**
Costi per il personale	4.593	3.936
VALORE DISTRIBUITO AI FORNITORI DI CAPITALE	**44**	**39**
Interessi ed altri oneri finanziari	44	39
VALORE DISTRIBUITO ALLA P.A.	**-83**	**-162**
Imposte correnti	-83	-162
Imposte differite e anticipate		
Oneri diversi di gestione (solo il valore di imposte)		
VALORE DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI		
Dividendi distribuiti		
VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ	**13**	**11**
Liberalità	1	0
Sponsorizzazioni	0	0
Contributi associativi	12	11
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	**1.144**	**1.535**
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	374	939
Ammortamenti/ Svalutazioni / Rivalutazioni	770	596

Valore economico generato SPT Srl

Valori espressi in migliaia di €

	2022	2021
VALORE DELLA PRODUZIONE	**12.196 €**	**9.937 €**
Ricavi di vendita	11.520	9.860
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	431	27
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni		
Proventi straordinari	234	
Altre partite	11	50
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	**11.814 €**	**10.856 €**
COSTI OPERATIVI	**8.837**	**8.606**
Costi per materie prime	7.339	5.644
Costi per servizi	1.978	1.911
Variazioni delle rimanenze di materie prime	-485	-401
Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)	5	4
Oneri straordinari		1.448
VALORE DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	**3.270**	**2.902**
Costi per il personale	3.270	2.902
VALORE DISTRIBUITO AI FORNITORI DI CAPITALE	**58**	**30**
Interessi ed altri oneri finanziari	58	30
VALORE DISTRIBUITO ALLA P.A.	**-357**	**-686**
Imposte correnti	0	0
Imposte differite e anticipate	-357	-686
Oneri diversi di gestione (solo il valore di imposte)		
VALORE DISTRIBUITO AGLI AZIONISTI		
Dividendi distribuiti		
VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ	**6**	**4**
Liberalità	1	0
Sponsorizzazioni	0	0
Contributi associativi	5	4
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	**382**	**-919**
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	-670	-1.810
Ammortamenti/ Svalutazioni / Rivalutazioni	1.052	891

Valore economico distribuito 2022

86,18%
Fornitori

11,10%
Dipendenti

1,40%
Azionisti

0,90%
Pubblica Amministrazione

0,27%
Fornitori di Capitale

0,17%
Comunità

Il valore economico distribuito nel 2022 ammonta complessivamente a **286.684.000 euro**, così suddiviso tra i diversi stakeholder:

- 247,052 milioni di euro a fornitori, tramite acquisti di materiali e servizi funzionali allo svolgimento delle attività operative dell'azienda;
- 31,808 milioni di euro ai dipendenti, tramite salari, contributi pensionistici e benefit vari;
- 763 mila euro ai fornitori di capitale, riconducibile ad interessi passivi ed altri oneri relativi a finanziamenti;
- 2,585 milioni di euro alla Pubblica Amministrazione, tramite il versamento di tasse e imposte;
- 4 milioni di euro agli azionisti, attraverso la distribuzione dei dividendi;
- 475 mila euro alla comunità, attraverso sponsorizzazioni, liberalità e contributi associativi.

L'azienda ha trattenuto 13,844 milioni di euro finalizzati ad investimenti volti alla continuità operativa delle proprie attività nel tempo.

02

INNOVAZIONE, FORNITORI E CLIENTI

Il nostro approccio 37

Innovazione ad alto impatto 38

I clienti Streparava 41

I nostri prodotti 42

Tecnologie e Process Development 46

Qualità del prodotto 47

Certificazioni Streparava: il percorso 50

Filiera Streparava 52

Spirito di squadra

Solo con la coesione, il rispetto reciproco, l'aiuto a chi è in difficoltà, il supporto reciproco nelle sfide, l'unità di intenti, insomma con lo spirito di squadra possiamo di fatto, raggiungere l'obiettivo prefissato, sia esso un obiettivo legato al benessere personale, sia esso un obiettivo comune legato ai risultati aziendali.

Il nostro approccio

I **principali trend** che stanno attraversando il mondo automotive (elettrificazione, guida autonoma, digitalizzazione dei veicoli, nuovi modelli di mobilità) hanno caratterizzato il lavoro degli ultimi anni, e rappresentano una **sfida** continua per sostenere le opportunità e la competitività aziendale.

Il cammino verso la **trazione elettrica** sebbene oggi abbia ancora molteplici limiti, è stato ormai avviato nelle sue varie declinazioni e, al di là delle decisioni a livello normativo, rappresenta un percorso non reversibile su cui tutti gli OEM (Original Equipment Manufacturing) stanno già investendo.

Analogo discorso vale per la **guida autonoma**: nonostante vi siano ancora molte incertezze per una effettiva ed ampia applicazione di veicoli L5 (limiti tecnologici, infrastrutturali, temi etici ed assicurativi/responsabilità, ecc.), è evidente già oggi che, in alcuni ambiti, il veicolo robotizzato può essere una risposta efficiente e sostenibile.

Il veicolo sarà sempre più un abilitatore dei servizi e delle prestazioni che potrà offrire, direttamente o indirettamente. Per fare ciò sarà un agglomerato di «sensori», in grado sia di raccogliere che di trasmettere real-time infiniti dati, prontamente elaborati in informazioni, in uno mutuo e fruttifero scambio veicolo-persone-infrastruttura-everythingelse.

Il veicolo sarà così sempre più percepito come un «ambiente», che sia salotto, ufficio, museo, cinema o altro, e, in quanto tale, avremo la pretesa di ritrovare lo stesso confort che siamo abituati ad avere negli equivalenti ambienti «tradizionali». Ciò impatterà non esclusivamente sulla parte di ergonomia all'interno dell'abitacolo, ma anche sulla parte di chassis e sospensioni, con lo sviluppo di soluzioni e scelte tecniche avanzate ed orchestrate da una intelligenza a bordo veicolo in grado di adattare la dinamica del veicolo, e non solo, in funzione delle condizioni interne ed esterne.

Un ulteriore impatto sarà legato a tematiche di integrazione a livello chassis dei vari sistemi ed al variare degli stessi in funzione dello specifico modello, quindi con scelte di architetture modulari, flessibili e facilmente riconfigurabili. In termini di layout, gli spazi disponibili per funzioni specifiche (es. sospensioni) saranno fortemente ridotti per dare spazio ad altri contenuti (es. batterie) o per abilitare nuove tematiche di flessibilità (es. pianale basso), ed analogo ragionamento sarà fatto anche all'interno dell'abitacolo.

I principali trend del mondo automotive hanno ed avranno sempre di più un **altissimo impatto sia a livello di prodotto che di filiera produttiva** ed il nostro principale impegno è continuare a **fornire ai nostri clienti soluzioni innovative chiave per la mobilità del futuro**.

Innovazione ad alto impatto

Streparava parte da una chiara visione delle sfide future ed il nostro impegno è presidiare il più possibile queste evoluzioni, con tutta la complessità che ciò comporta per fornitori di sistema come noi.

Per essere pronti a soddisfare le richieste di una mobilità sempre più sostenibile riteniamo fondamentale **investire nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni innovative ad alto impatto**, anche ampliando il nostro perimetro di azione fino al veicolo completo.

La ricerca e innovazione per una mobilità sostenibile sono per Streparava una sfida ma anche un punto di forza, costituiscono infatti una delle principali leve competitive su cui ha fondato la propria crescita continua e costante e quella dei propri clienti.

Esse sono strettamente legate al contesto operativo, partendo dalle analisi del mercato, dai trend e dalle principali problematiche e opportunità che possono emergere nella vita dei prodotti.

È questo approccio che ha consentito a Streparava di affermarsi nel mondo come player di riferimento nel settore automotive e che vede coinvolta tutta la nostra catena del valore, in particolare dei nostri clienti e dei nostri fornitori e partner.

Un risultato possibile solo grazie allo spirito di squadra che ci fa agire sempre come team, prima che come individui e ci porta a ricercare relazioni collaborative anche oltre i confini dell'impresa facendo squadra con i nostri clienti, fornitori e partner.

Da un punto di vista tecnologico, i **principali trend su cui siamo impegnati** sono:

- utilizzo di soluzioni tecnologiche finalizzate all'alleggerimento, integrando il paradigma del «materiale giusto al posto giusto» con «la tecnologia giusta al posto giusto», pensando anche di combinare approcci tecnologici ibridi e multimateriale;
- integrazione più spinta tra funzioni/componenti, ma sempre nel rispetto dei target di sicurezza, flessibilità e riconfigurabilità;
- integrazione di sensori e centraline in componenti meccanici facendoli diventare smart components;
- rilevanza fondamentale di contenuti di intelligenza per elaborare tutti i segnali acquisiti.

Nel 2022, nonostante le problematiche dovute alla situazione di criticità sulle materie prime, Streparava ha continuato ad investire nello sviluppo della ricerca e progettazione applicativa; ciò si è concretizzato nella realizzazione di nuovi prodotti, studi di fattibilità mediante utilizzo di risorse interne, collaborazioni con università e centri di ricerca che hanno coinvolto sia l'ufficio Ricerca&Sviluppo che la divisione Testing & Prototipi.

I **principali progetti** realizzati ed avviati nel corso dell'anno in risposta ai principali trend:

Alleggerimento, integrazione di componenti, efficienza e prestazioni dei veicoli

- sviluppo, industrializzazione ed esecuzione di attività di testing e caratterizzazione di **componenti integrati sospensione** per applicazione su sistemi sospensione per Premium Automotive Brand;
- proseguimento di studi, sviluppi ed esecuzione di test di validazione di una **nuova gamma di sospensioni indipendenti** per applicazione su veicoli LCV (cioè Veicoli Commerciali Leggeri) con utilizzo di materiali leggeri ed inserimento di nuove soluzioni tecnologiche;
- codesign ed industrializzazione di **sospensioni indipendenti ed assali** per clienti Premium Automotive Brand per applicazione su veicoli BEV (Battery Electric Vehicle);
- studio ed evoluzione prodotti **sospensioni Heavy Bus** per incremento prestazioni richieste dalla versione EV-HEV (Electric Vehicle - Hybrid Electric Vehicle);
- continuazione delle attività di ricerca per l'applicazione di **materiali e processi alternativi** ai prodotti Streparava; in particolare, studi e caratterizzazioni di processi ibridi innovativi per la realizzazione di componenti strutturali in alluminio;
- prosecuzione degli studi e delle sperimentazioni per lo sviluppo di **sistemi valvetrain per motori heavy-duty**.

Sensoristica, algoritmi e controlli applicati alla dinamica dei veicoli

- continuazione della collaborazione con e-Shock per **nuovi prodotti con contenuti in ambito algoritmi, sensoristica e controlli**;
- proseguimento delle esperienze legate al **dimostratore tecnologico Rob.Y**, autotelaio elettrico ed autonomo che rappresenta la visione di Streparava ed e-Shock per la mobilità del futuro, sia in termini di modelli di business sia di contenuti tecnologici ed architetture veicolari;

M-APPERÒ

Progetto M-Apperò

In collaborazione con Air-Connected Mobility, Fasternet e Ipre e con il supporto di Confindustria Brescia e RetImpresa. Questo progetto rappresenta un sistema di monitoraggio e manutenzione predittiva della rete stradale volto all'implementazione di tecnologie innovative per il miglioramento della sicurezza stradale e della qualità delle infrastrutture di trasporto: attraverso lo sviluppo di soluzioni ICT basate su open data e/o big data, è l'automobile stessa a contribuire alla sicurezza dei viaggi tramite la sua dotazione di sensori che rilevano, tra le altre, le condizioni del manto stradale, la segnaletica verticale e orizzontale, le barriere di sicurezza e i sistemi di drenaggio e smaltimento dell'acqua.

OBWE
On-Board Weighing Equipment

in collaborazione con e-Shock realizzazione del Proof of Concept fisico del sistema OBWE (On-Board Weighing Equipment), un sistema integrato di sensori ed algoritmi in grado di effettuare una stima dinamica e statica del peso dei singoli assi ruota del veicolo con livelli di accuratezza nella misura inferiori al 5%, come richiesto dalle direttive in fase di introduzione. Il sistema è stato validato e dimostrato su un Iveco Daily 50q con diverse distribuzioni del peso e percorsi stradali per testarne l'affidabilità e robustezza.
Grazie a questo innovativo sistema viene migliorata sia l'efficienza dei veicoli elettrici e sia la sicurezza in generale.

A luglio 2022, OBWE è stato premiato nella categoria "Innovative Together" durante l'evento BEYOND - IVECO GROUP DAYS

Per un approfondimento

0,13% del fatturato

Investimenti in
Ricerca & Sviluppo

21 tecnici

Personale impegnato in Ricerca & Sviluppo
(Progettazione, Prototipi e Testing)

Collaborazioni attive con Università e Centri specializzati:

Università degli Studi di Brescia

Politecnico di Milano

CSMT

Sapienza Università di Roma

NTNU: Norwegian University
of Science and Technology

Cluster Lombardo
Mobilità

Cluster Tecnologico Nazionale
Trasporti

Sistema Technical Cost Reduction

La squadra Streparava si pone verso i suoi clienti come realtà capace di proporre iniziative in grado di migliorare il contenuto tecnico dei propri prodotti, anche in ottica di riduzione del costo totale, compresi i costi di gestione (progettazione, realizzazione di prototipi, validazione) di tutto il ciclo di vita dei prodotti stessi: per esempio, una riduzione di costo che si basa sulla diminuzione di peso può portare benefici sia per il costruttore del veicolo sia per l'utilizzatore finale.
Il sistema di Technical Cost Reduction (TCR) si occupa della riduzione del costo totale di un prodotto a fronte di modifiche di design, processo, fornitura e logistica che comportano una modifica del prodotto così come definito dai disegni e norme tecniche o dalle specifiche condizioni di fornitura in corso, senza però ridurre il valore tecnico, prestazionale e qualitativo. Inoltre, il TCR lavora nella strutturazione di proposte per il miglioramento della qualità e dell'impatto ambientale, valutando anche processi innovativi.

I clienti Streparava

Streparava ha confermato la volontà di affrontare il mercato con un'ottica one stop shop, cioè con il desiderio di essere referente unico verso i propri clienti, e proseguendo nella strada di ampliamento della value proposition, affiancando ai componenti prettamente meccanici, ambiti meccatronici ed elettronici.

Per questo motivo l'azienda ha proseguito il suo percorso di contaminazione con università, centri di ricerca e start-up, per dare ai nostri prodotti sempre più funzionalità a livello d'intelligenza e di servizio. Inoltre, un ulteriore tendenza è stata quella della verticalizzazione, così da poter essere un referente unico a partire dalla materia prima, fino ad arrivare al prodotto finito.

Infine, il follow-up concreto dei nostri clienti: i rapporti si sono mantenuti positivamente e la collaborazione è sempre stata proattiva e tesa al miglioramento continuo, con una dimensione multicanale ormai consolidata. Attraverso webinar, fiere e grazie alla ripresa delle visite presso il nostro stabilimento, sempre utili al fine di favorire e matchare lo scambio di idee e di strategia, abbiamo consolidato le relazioni commerciali con i nostri clienti: con alcuni di essi sono stati sviluppati nuovi prodotti e nuove piattaforme, che saranno oggetto di analisi nei prossimi anni.

Supplier Assurance

La piattaforma Supplier Assurance si pone l'obiettivo di facilitare la comunicazione su tematiche di sostenibilità tra aziende e relativi clienti attraverso la compilazione di una specifica SAQ (Sustainability Assessment Questionnaire), la quale copre temi relativi alla governance aziendale, alle condizioni di lavoro e rispetto dei diritti umani, all'ambito Health and Safety, all'etica del business, all'ambiente, alla gestione responsabile della supply chain ed infine all'approvvigionamento responsabile di materie prime. Il SAQ rating fornisce un indicatore di riassunto, una comparazione in termini di settore, di dimensione e di paese e raccomandazioni per il miglioramento o il perfezionamento delle aree scoperte. Attraverso la compilazione di un unico questionario, le aziende possono condividere con i clienti le loro performance di sostenibilità, riducendo il tempo e lo sforzo necessario a tale pubblicazione.

Di seguito si condividono i risultati raggiunti nel SAQ rating da parte di Streparava SpA, BPT Borroni Powertrain e SPT.La media per aziende italiane compilatrici (complessivamente 668 stabilimenti) è del 51%.

STREPARAVA SPA

90%

Sustainability Score

- Score incrementato rispetto a 2021
- Media per fascia dimensionale (250 – 499 dipendenti) è 69%
- Rilevanza per aree di diritti umani e condizioni di lavoro, Health and Safety, etica del business e approvvigionamento delle materie prime

BPT BORRONI POWERTRAIN

74%

Sustainability Score

- Primo anno di compilazione
- Media per fascia dimensionale (50 – 99 dipendenti) è 52%
- Rilevanza per aree di diritti umani e condizioni di lavoro, etica del business e approvvigionamento delle materie prime

SPT

74%

Sustainability Score

- Primo anno di compilazione
- Media per fascia dimensionale (50 – 99 dipendenti) è 52%
- Rilevanza per aree di etica del business e approvvigionamento delle materie prime

Clienti per aree geografiche di business (% sul fatturato)

STREPARAVA	2022
Italia	48,2%
Estero	51,8%

BPT	2022
Italia	76,8%
Estero	23,2%

SPT	2022
Italia	84,0%
Estero	16,0%

48,2% Italia

51,8% Estero

76,8% Italia

23,2% Estero

84% Italia

16% Estero

I nostri prodotti

Negli ultimi anni abbiamo seguito un percorso di crescita e differenziazione dei Clienti e dei prodotti, riuscendo ad offrire un servizio completo che va dalla progettazione, alla prototipazione, all'industrializzazione fino alla produzione in serie.

Siamo riconosciuti per la rapidità e la reattività nella risoluzione dei problemi derivanti anche da fattori esterni che dipendono dalle situazioni economiche e di mercato.

Da parte dei Clienti, ci viene riconosciuto un know how e una capacità non comune in quanto siamo in grado di offrire un "vero" supporto tecnico a livello di sviluppo, di industrializzazione dei componenti, di definizione e scelta della supply chain, garantendo a tutti i portatori d'interesse qualità e competitività.

Inoltre, vogliamo essere capaci di anticipare megatrend che giocheranno un ruolo determinante nello sviluppo del mercato automobilistico nel futuro: mobilità condivisa, guida autonoma, digitalizzazione ed elettrificazione.

Streparava si posiziona come un fornitore di soluzioni innovative chiave per la mobilità del futuro, dove giocheranno un ruolo fondamentale sia la riduzione dell'impatto ambientale a livello di prodotto e di processi, sia la riduzione dei pesi dei componenti e degli assiemi.

Sviluppiamo, testiamo e produciamo sospensioni anteriori indipendenti per veicoli commerciali leggeri, realizzando l'assemblaggio finale delle sospensioni complete su una linea dedicata, con controlli automatici e la registrazione di tutti i dati relativi alla sicurezza fin dal 1978.

Oltre a lavorazioni particolari per sospensioni in alluminio, abbiamo progettato, validato e brevettato soluzioni per bracci estrusi in alluminio o per traverse sospensione in HPDC, ottenendo benefici in termini di riduzione del peso fino al 50% rispetto al design originale;

Le due categorie di prodotto Chassis, cioè componenti telaio, e Powertrain, cioè componenti motore, di Streparava stanno lavorando da anni nella direzione di una mobilità più sostenibile.

Lo facciamo con i più alti standard qualitativi e impegnandoci con grande cura nelle lavorazioni. Disponiamo delle soluzioni tecnologiche più all'avanguardia e abbiamo grande esperienza nella scelta e nell'impiego dei materiali. Disponiamo di linee altamente automatizzate dedicate ai diversi prodotti, garantendo la tracciabilità completa del processo ed estrema flessibilità nella produzione: dal prototipo a piccoli numeri, fino alla produzione di migliaia di pezzi al giorno.

In Streparava gestiamo l'intero ciclo di vita del prodotto: dal design eseguito su specifiche del cliente alla prototipazione, dal testing alla validazione fino all'industrializzazione. Siamo in grado di fornire sia il singolo componente sia prodotti assemblati con un alto livello di complessità, agendo come system supplier e assicurando il controllo delle caratteristiche critiche in assemblaggio e la possibilità di effettuare eventuali prove funzionali.

Divisione Testing e Prototipi

Nel 2009 è nata la divisione Testing e Prototipi, dotata di un Testing Center dove esaminiamo i nostri prodotti con prove e misurazioni, riproducendo tutte le condizioni a cui saranno soggetti e analizzando i dati ricavati dai test effettuati. Grazie agli strumenti a disposizione riusciamo a ottenere risultati in un tempo notevolmente ridotto rispetto alle prove realizzate direttamente sui veicoli. Il laboratorio nasce per poter lavorare insieme ai nostri partner al fine di ricercare le soluzioni più adatte alle loro esigenze, nonché come un luogo dove le aziende che ne hanno la necessità possono effettuare test per validare i propri prodotti.

Il nostro laboratorio è accreditato UNI EN CEI ISO 17025:2018 da Accredia. Questo è il riconoscimento della competenza del personale del nostro laboratorio e della validità delle sue dotazioni strumentali. Significa, perciò, che in Streparava possiamo emettere una dichiarazione di conformità, per le prove accreditate, accettata a livello internazionale.

Per noi, mantenersi ai più alti livelli di competitività è un obiettivo primario. Se per farlo è necessario impiegare le tecniche di sviluppo prodotto più all'avanguardia, è altrettanto vero che tutto diventa più semplice, se si può contare su un Testing Center d'eccellenza.

Mahr
Millimess
1003

Componenti Chassis

Dalla fine degli anni 70, in Streparava progettiamo, testiamo e realizziamo componenti per sospensioni a ruote indipendenti per veicoli (traenti e non traenti), gruppi ruote per assali e componenti meccanici destinate a automobili, veicoli commerciali, bus, veicoli off-road, truck e mezzi per il settore agricolo. Ci impegniamo con estrema cura nel processo produttivo, tgrazie all'esperienza e alla competenza acquisita in tutte le tecnologie e i materiali utilizzati nel nostro settore - forgiati in acciaio, ghisa, forgiati in alluminio, fusioni, estrusi in alluminio e lamiere - disponendo di linee di lavorazione e assemblaggio altamente automatizzate, dedicate ai diversi prodotti, assicurando sempre la tracciabilità dei nostri componenti e dei parametri di processo.

SCOPRI DI PIÙ

Assale veicolo commerciale leggero

Sospensioni BUS

Assale veicolo commerciale leggero

Tirante

Corner sospensione

Gruppo ruota

Clienti Chassis

AMG · IVECO · Lamborghini · Mercedes-Benz · SAME · Porsche Motorsport · Ferrari

Componenti Powertrain

Dal 1995 progettiamo, testiamo e realizziamo componenti powertrain per i diversi settori del comparto automotive. Siamo partiti dalla realizzazione di bilancieri per veicoli pesanti dotati di motori "heavy duty". Da lì abbiamo ampliato la nostra gamma di prodotti agli alberi motore e alberi a camme, bielle, sistemi freno motore e componenti trasmissione. Le acquisizioni di BPT Borroni Powertrain e SPT vanno nella direzione di un rafforzamento dell'area powertrain, grazie al loro importante know how posseduto nella produzione di alberi motore, alberi a camme e bielle.

SCOPRI DI PIÙ

Sistemi freno motore e VVA per applicazioni truck

Sistemi freno motore e VVA per applicazioni truck

Bilancieri a dito

Bielle

Alberi a camme e alberi motore

Alberi motore

Clienti Powertrain

Tecnologie e Process Development

Streparava persegue una politica di costante aggiornamento in merito a competenze strategiche, strumentali, di processo e di mercato, applicando le più moderne metodologie di automazione industriale e di digital transformation.

Il Process Engineering Corporate ricopre un ruolo fondamentale all'interno del Gruppo: ogni prodotto presente in azienda è stato, infatti, sottoposto in fase iniziale ad una preventivazione del costo e successivamente ad un'industrializzazione che ha permesso di raggiungere le condizioni per iniziarne la produzione.

Macro flussi

Il ruolo principale delle Tecnologie è suddiviso in due macro flussi

1 PREVENTIVAZIONE DEL COSTO DEL PRODOTTO

La preventivazione del costo del prodotto, chiamata **Analisi Costi**, consiste nella valutazione tecnica del costo di realizzazione di un nuovo componente per il quale l'Ufficio Commerciale ha ricevuto una richiesta da parte di un Cliente oppure per decisione interna di sviluppo di un nuovo prodotto progettato dall'ufficio Ricerca&Sviluppo.

Nei reparti produttivi vi sono diversi tipi di componenti, con cicli di produzione spesso molto diversi tra loro; per questo, in fase di preventivazione, non viene semplicemente svolta una valutazione indicativa del costo, ma viene eseguita un'analisi precisa di quello che verrà acquistato "**buy**" (fusioni, stampati, viti, pinze freno, ecc...) e di quello che invece verrà realizzato internamente "**make**" (lavorazioni, trattamenti termici, assemblaggi, ecc...).

Nel processo di Analisi Costi sono coinvolte varie funzioni aziendali, a partire dall'Ufficio Acquisti che analizza i componenti "buy", fino alle funzioni interne come la Qualità e la Logistica che contribuiscono a definire il ciclo di lavorazione, il ciclo di assemblaggio, i metodi di controllo, la scelta del tipo di impianti, degli imballi e del layout.

Una volta selezionati i fornitori, ricevute le relative offerte e fatta l'analisi del tempo di lavorazione, del costo dell'utensileria, del numero di operatori richiesti è così possibile costruire un costo del prodotto e, di conseguenza, aggiungere i costi di struttura e il margine commerciale per creare il prezzo finale da sottoporre al Cliente.

2 INDUSTRIALIZZAZIONE DI NUOVI IMPIANTI

Se l'offerta si tramuta in ordine, allora prende avvio il secondo flusso cioè quello relativo all'**industrializzazione del nuovo prodotto**. Anche il processo di industrializzazione coinvolge tutte le funzioni aziendali; esso ha una durata variabile tipicamente tra i 12 e i 18 mesi e, per la sua complessità, viene gestito da una funzione specifica, il "Project Management", che coordina le varie funzioni aziendali al fine di garantire il rispetto delle tempistiche e dei target di progetto.

Le industrializzazioni richiedono spesso la definizione di nuovi impianti e layout e la realizzazione di nuovi capannoni; hanno quindi un forte impatto su tutta la struttura sia a livello di impegno delle persone che in termini economici per gli investimenti necessari.

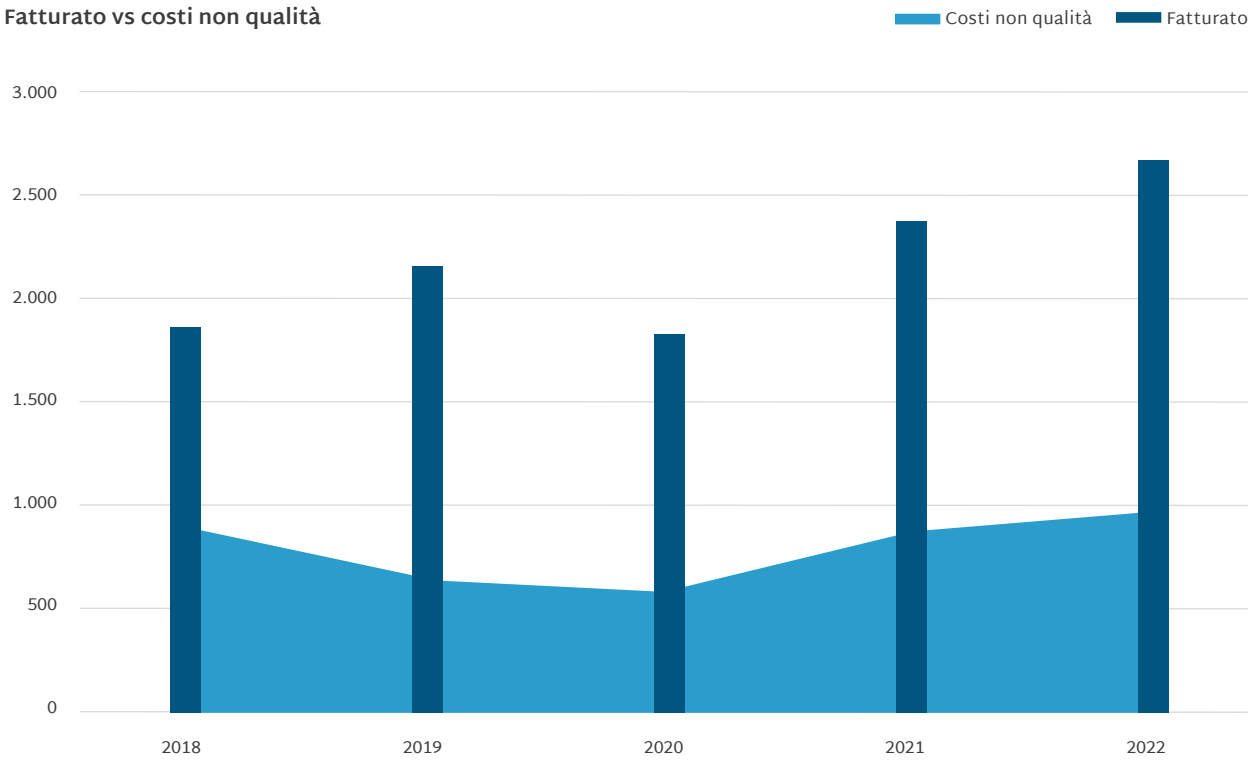
Ogni nuova industrializzazione richiede il coinvolgimento e il supporto di tutti gli enti, sia nelle fasi preliminari di definizione e scelta, che nelle fasi di installazione e messa a punto. Tutti in Streparava si sentono chiamati a contribuire per raggiungere il risultato di tempo ciclo, qualità, efficienza e costo del prodotto con l'obiettivo di rendere sostenibile la nostra azienda e continuare ad investire e crescere.

Uno dei tre valori di Streparava è lo **spirito di squadra**: agiamo come team, prima che come individui. Solo con la coesione, il rispetto reciproco, l'aiuto a chi è in difficoltà, il supporto nelle sfide, l'unità di intenti, possiamo raggiungere gli obiettivi prefissati, siano essi legati al benessere personale o obiettivi comuni legati ai risultati aziendali.

Qualità del prodotto

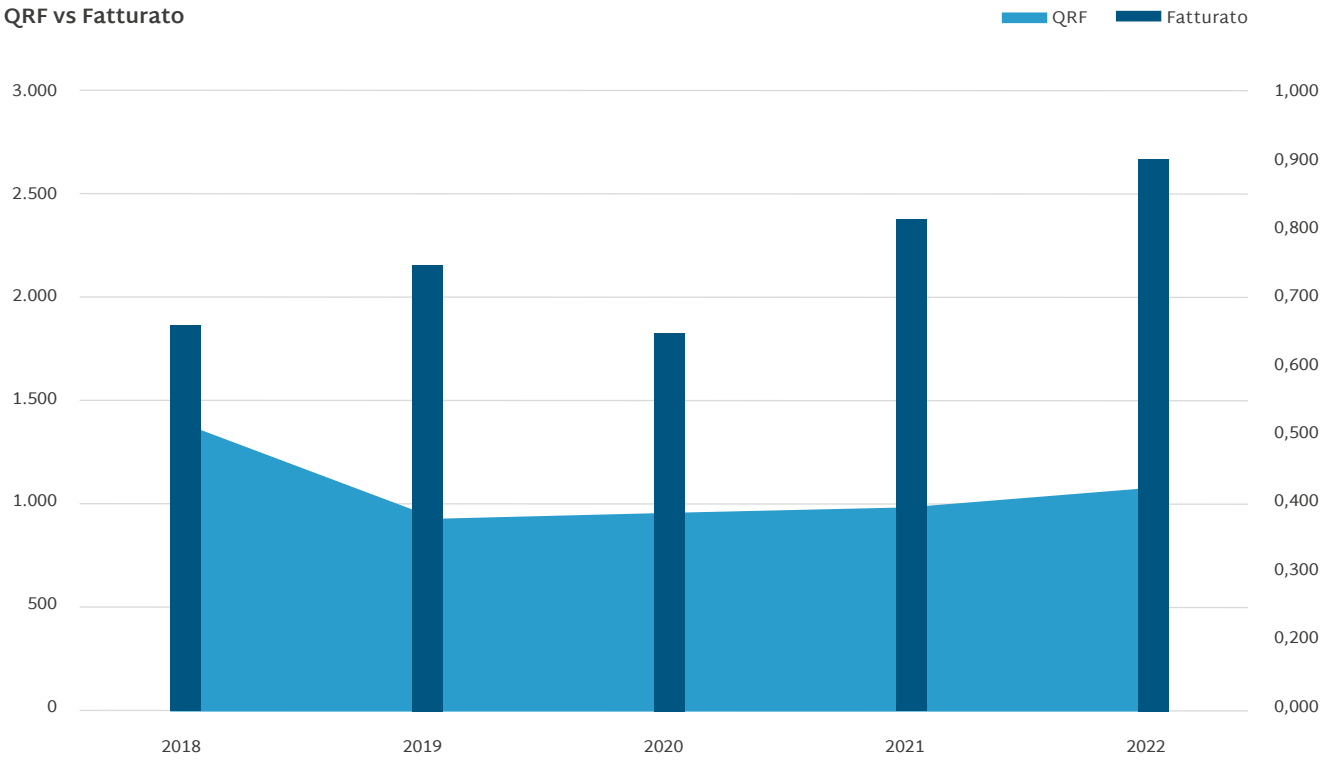
STREPARAVA SPA

Fatturato vs costi non qualità



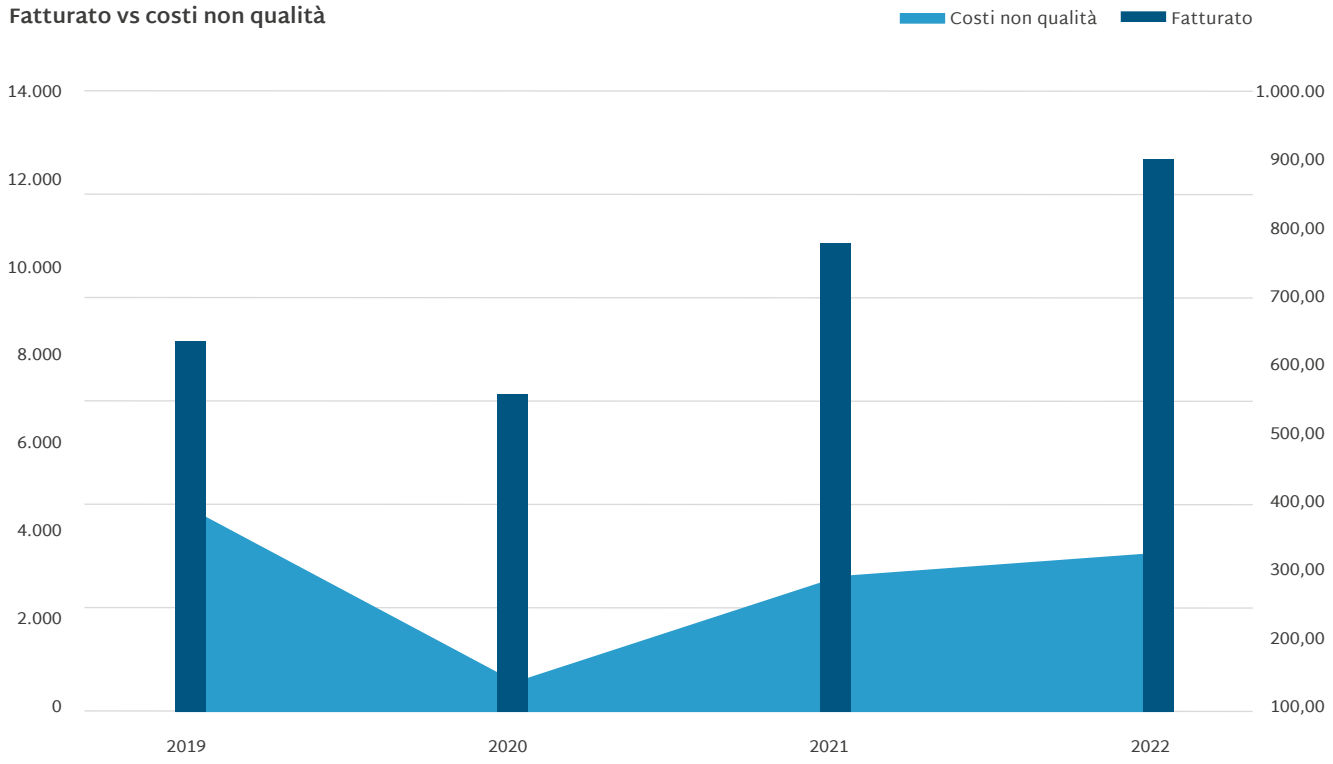
STREPARAVA SPA

QRF vs Fatturato



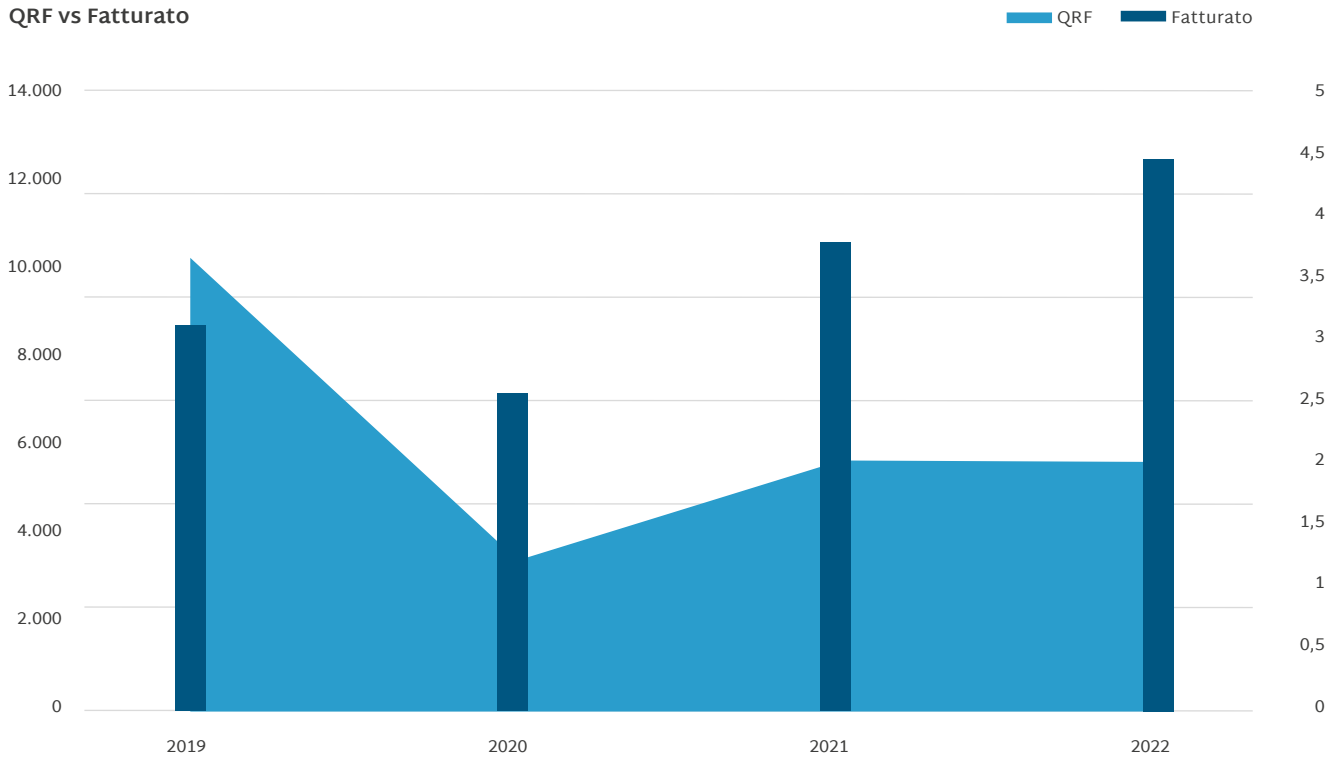
BPT BORRONI POWERTRAIN

Fatturato vs costi non qualità



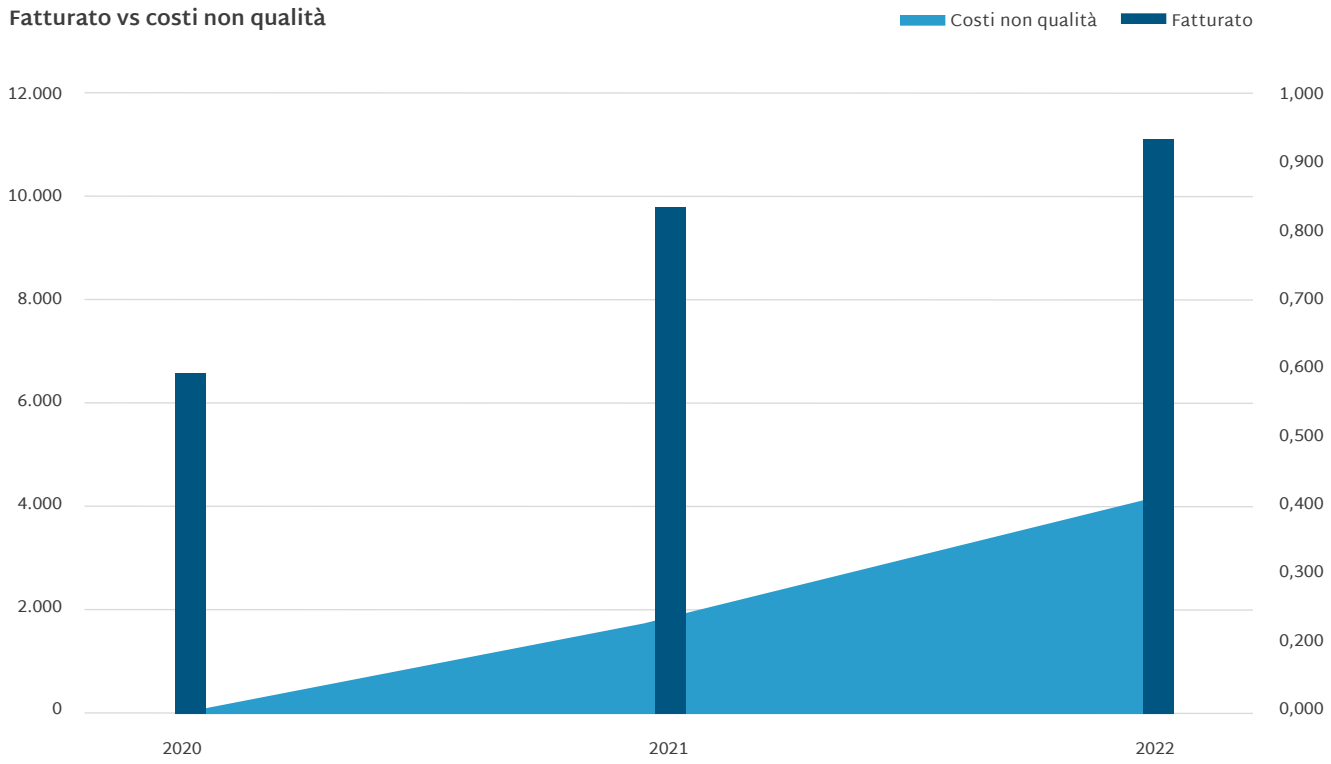
BPT BORRONI POWERTRAIN

QRF vs Fatturato



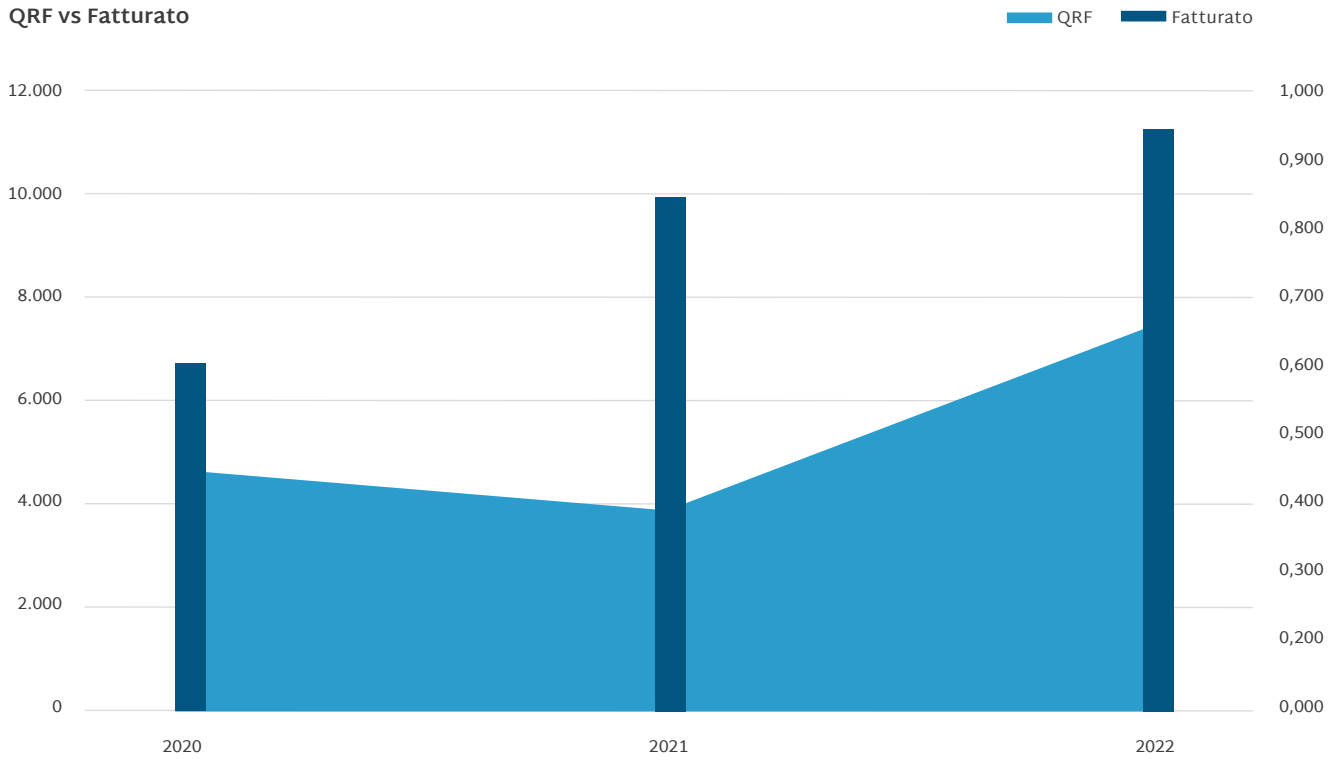
SPT

Fatturato vs costi non qualità



SPT

QRF vs Fatturato



Certificazioni Streparava: il percorso

I sistemi di gestione rappresentano il modello organizzativo che l'azienda ha deciso di adottare per ottemperare ai requisiti cogenti e per cercare di migliorarsi continuamente in termini di qualità, ambiente, salute e sicurezza.

	ISO 9001/IATF 16949	ISO 14001 - 45001	TISAX	ISO17025
STREPARAVA SPA	Available	Available	Available	Available
BPT BORRONI POWERTRAIN SRL	Available	entro Q4-2023	-	-
SPT SRL	Available	entro Q4-2024	-	-
ALUNEXT	Available	Entro Q3-2023	-	-

POLITICA DELLA QUALITÀ	Eccedere le aspettative del cliente migliorando l'efficienza aziendale
POLITICA AMBIENTALE	Servire il cliente, rispettando l'ambiente
POLITICA TESTING CENTER	Il Testing Center deve agire secondo il principio che la Qualità dei servizi nasce nei processi gestionali e che la prevenzione ha quindi precedenza sulla identificazione dei difetti e degli inconvenienti.
POLITICA SICUREZZA	Si ispira ai principi di salvaguardia dell'incolumità e della dignità della persona.

In Streparava consideriamo i sistemi di gestione come elementi fondamentali per lo sviluppo sostenibile dell'intero Gruppo e di ogni singolo plant. Le nostre politiche che riguardano i sistemi di gestione – le quali coinvolgono qualità, ambiente, sicurezza, responsabilità sociale, gestione dell'energia e privacy – considerano l'intero sistema di esigenze e di aspettative che proviene dal contesto in cui operiamo e dai vari interlocutori e soggetti interessati. In Streparava SpA il sistema di gestione integrato Sicurezza e Ambiente è attivo dal 2005, con l'implementazione effettiva di azioni volte a ridurre l'impatto ambientale. Per un approfondimento su queste iniziative si rimanda al Capitolo 4 di questo Report. Anche nelle aziende recentemente entrate a far parte di Streparava l'attenzione rivolta a tali tematiche non è secondaria: BPT Borroni Powertrain e Alunext, azienda del Gruppo non presente in termini di rendicontazione in questo documento, hanno iniziato a fine 2022 un percorso di integrazione, con l'obiettivo di raggiungere la certificazione integrata sicurezza e ambiente ISO 14001 - 45001 entro la fine dell'anno 2023. SPT inizierà il medesimo percorso a partire da fine 2023, con l'obiettivo di ottenere la certificazione alla fine dell'anno successivo.

Tisax per la sicurezza delle informazioni

La sicurezza delle informazioni è di fondamentale importanza all'interno dell'industria automobilistica e per questo motivo Streparava ha intrapreso un percorso volto all'ottenimento della certificazione TISAX (Trusted Information Security Assessment eXchange).

Tutti i fornitori di servizi nel settore automotive trattano dati e informazioni dei loro clienti, i quali richiedono riservatezza secondo i più alti standard di protezione. Per garantire ai clienti la massima protezione nel trattamento delle loro informazioni, esistono dei cataloghi ISA (Information Security Assessment) di criteri specifici sviluppati dal Verband der Automobilindustrie (VDA), i quali costituiscono un insieme di norme che permettono di valutare diversi ambiti di gestione dei dati, sia gestiti elettronicamente che fisicamente.

Poiché molti produttori hanno dovuto condurre audit specifici verso i loro fornitori in modo indipendente, molti fornitori hanno dovuto sottoporsi più volte alla stessa valutazione verso differenti clienti, conducendo di fatto audit ridondanti con inutili costi ricorrenti.

Per ridurre la numerosità di audit, la VDA in collaborazione con l'associazione dei produttori di automobili europei, l'European Network Exchange (ENX) ha istituito TISAX, acronimo di Trusted Information Security Assessment Exchange, una certificazione sulla sicurezza delle informazioni basata su cataloghi ISA che permette la condivisione del proprio risultato di audit su una piattaforma digitale tra tutti coloro che aderiscono a questa piattaforma, oggi divenuta lo standard e il principale riferimento di questo contesto.

Essere certificati Tisax permette di potere assumere fornitori accreditati, condividere i risultati dei propri audit con altri partecipanti e vedere i loro risultati; un potenziale costruttore che si rivolge a una azienda partecipante Tisax non avrà necessità di condurre audit sulle modalità in cui l'azienda gestirà le sue informazioni, in quanto certificata.

La certificazione consiste nell'adeguare la gestione delle informazioni in maniera conforme alle norme ISA inerenti la sicurezza, sostenere positivamente un audit da un certificatore accreditato Tisax, caricare l'esito dell'audit sul portale, avere l'approvazione dell'esito dal portale ed ottenere quella che viene chiamata Label Tisax, ovvero il livello di valutazione.

Esistono tre livelli di valutazione, o label:

- Il livello 1 consiste nella compilazione del questionario ISA conducendo un'autovalutazione per poi pubblicarla sul portale;
- Il livello 2 è per fornitori più articolati, consiste nell'autovalutazione pubblicata sul portale come per il livello 1 ma con seguenti controlli casuali di plausibilità da parte di auditor certificato;
- Il livello 3 è riferito a fornitori che trattano dati altamente sensibili (es. progetti cliente...), consiste nel sostenere un audit presso la sede da parte di un certificatore approvato.

L'audit per ottenere la Label 3 consiste nella verifica di tutti i processi che trattano informazioni sensibili, sia in forma cartacea che elettronica; per la parte fisica vengono verificate e testate le procedure di sicurezza e vulnerabilità del sito, il controllo accessi, la sicurezza perimetrale, la protezione dei documenti negli armadi, la gestione dei documenti sulle scrivanie dei dipendenti, la circolazione dei documenti nei reparti, il rispetto della privacy e della parte fisica inerente il GDPR (normativa europea sulla privacy).

L'audit riferito ai dati gestiti da strumenti elettronici è più complesso e vengono verificati e testati tutti i sistemi informatici, i pc degli operatori, i server, la connessione wireless, l'accesso ad Internet, la segregazione dei dati, la gestione degli utenti, la tracciabilità delle richieste IT per ogni richiesta, i sistemi antivirus, l'aggiornamento dei sistemi operativi, il sistema di posta, la formazione sulla cybersecurity, le modalità di blocco automatico del pc in assenza utente, l'utilizzo di chiavette usb, l'applicazione del GDPR attinente i sistemi informatici e l'esito di test di vulnerabilità.

Una volta ottenuta la label, questa rimane valida per 3 anni, periodo scaduto il quale è necessario sostenere un nuovo audit, riferito al catalogo ISA che sicuramente avrà ricevuto aggiornamenti nelle norme e pertanto con adeguamenti da aggiornare.

Il sito di Adro di Streparava ha ottenuto la Label 3 di Tisax pubblicata sul portale ENX, questa sarà condivisa con i clienti fornendo loro garanzia e affidabilità sulle modalità di gestione in sicurezza delle loro informazioni.

Filiera Streparava

Costi delle materie prime, costi dell'energia, difficoltà legate alla carenza di materiali, problemi di natura logistica e tempi di consegna dilatati, un conflitto bellico che ha influenzato i fattori sopracitati e lo strascico della pandemia.

Questi fattori evidenziano, oggi più che mai, il **ruolo strategico** della funzione Acquisti. In Streparava la definiamo Procurement e, considerando che circa i 3/4 del fatturato di Streparava è "acquisto", se ne comprende il ruolo assolutamente centrale. Tale centralità si deve tradurre nella capacità del Procurement stesso di diventare un "**centro di profitto**" per l'azienda nonché uno dei primi "**business partner**" all'interno ed all'esterno della stessa. In quest'ottica Streparava ha sviluppato una serie di progetti strategici specifici che vedono la funzione Procurement come attore fondamentale:

- il Corporate Supplier Development
- il Risk Assessment della catena di fornitura
- la Lean Office
- il Modello Pilota di organizzazione Agile
- la Digitalizzazione del processo di RFQ (Request for Quotation)

I principali obiettivi di tali progetti sono: lo **sviluppo di una supply chain "sostenibile" nel tempo**, di una **leadership interna ed esterna all'azienda**, il **perseguimento di efficienze tecnico-economiche** (saving) nonchè l'estensione dei **programmi di sviluppo e di miglioramento a livello Corporate**, adottando in tutte le aziende le medesime dinamiche di analisi ed intervento.

Risk Assessment della catena di fornitura

La **gestione del rischio** è oggi un tema di strettissima attualità che non può essere vissuto solo in chiave emergenziale bensì come frutto di una pianificazione. La gestione dei rischi è diventata parte integrante del piano strategico di un'azienda, sia per proteggere le attività e garantire la business continuity, sia per ispirare che per prevenire e/o ridurre i principali fattori di rischio.

In quest'ottica il Procurement ha avviato, da qualche anno, un programma di lavoro denominato **SWITCH** finalizzato a valutare i rischi connessi alla catena di fornitura attraverso l'analisi di molteplici aspetti quali l'ambito economico-finanziario, il contesto geo-politico, gli eventi naturali e i costi di interruzione, da cui far poi scaturire un piano d'azione con l'obiettivo di **mitigare il livello di rischio**.

Fattore chiave del successo di questo programma di lavoro è la presenza costante del procurement Streparava a **supporto di fornitori e partner**. Riteniamo, infatti, fondamentale sviluppare una **leadership interna ed esterna all'azienda** partendo dal concetto che non c'è successo senza conoscenza e che la conoscenza deve guidare le scelte aziendali nell'individuazione di partner che permettano una crescita in termini di prodotti, processi e competitività.

Supplier Development

Un ruolo fondamentale in questo scenario è rappresentato dalla Supplier Development, parte integrante dell'area Procurement Streparava che si pone l'obiettivo di **sviluppare le capacità e le competenze dei fornitori oltre il livello attuale**. Attraverso un supporto costante all'intera supply chain, il team Supplier Development intende rappresentare un **elemento di crescita e sviluppo dell'intera filiera**, elemento fondamentale ed imprescindibile per permettere all'azienda di raggiungere i propri obiettivi.

Il progetto Supplier Development si pone quindi come obiettivi principali: lo sviluppo ed il potenziamento dei fornitori, l'elaborazione di un Vendor Rating affidabile che rappresenti la "credibilità" delle valutazioni interne all'azienda, un presidio costante dei fornitori per essere riconosciuti come interlocutori autorevoli e preparati nonché lo sviluppo dei concetti in ambito ESG.

VENDOR RATING

processo di valutazione e classificazione dei fornitori sistematizzato e standardizzato, che permette di creare e monitorare una check list sulla base dei criteri valutativi identificati. In Streparava sono presenti criteri legati a Qualità, Logistica e Acquisti.

Alcune direttrici che hanno caratterizzato l'anno 2022:

- **Aggiornamento Vendor rating**: adottiamo un processo di valutazione sottoposto a costante aggiornamento e revisione. Il rating è stato rivisto nel corso del 2022, integrando nuovi criteri e variando il sistema: alcuni indicatori riguardano, per esempio, la presenza di Certificazioni, l'affidabilità delle consegne, la competitività e completezza delle offerte e la proattività verso proposte di miglioramento.

In funzione del punteggio totale, i fornitori vengono classificati e suddivisi in:

- **Classe A:** punteggio totale di Vendor Rating da 85 a 100 (fornitore Preferenziale);
- **Classe B:** punteggio totale di Vendor Rating da 70 a 85 (fornitore Accettato);
- **Classe C:** punteggio totale di Vendor Rating compreso fra 50 e 70/100 (fornitore Accettato con riserva– soggetto a piano di recupero urgente);
- **Classe D:** punteggio inferiore a 50/100 (fornitore Bloccato).

Inviando regolarmente queste informazioni il fornitore avrà la possibilità di visualizzare la propria situazione e di conseguenza potrà mettere in atto le necessarie azioni di miglioramento. Ad ognuno viene richiesto un miglioramento, tramite un piano condiviso, del 5% dei propri KPI o il raggiungimento della classe superiore.

- **Corporate Supplier Development**: l'estensione di tutti i programmi di sviluppo e di miglioramento a livello Corporate. Questa attività permetterà di beneficiare delle migliori pratiche a livello di Gruppo e di avere risultati estesi e sinergie importanti. Ciò si traduce nel coinvolgimento di tutti i Plant del Gruppo attraverso un calendario di visite mensili nonché riunioni settimanali di condivisione in cui vi è uno scambio costante di idee, informazioni, best practice, visioni e comportamenti.

Nel corso del 2023 verrà creato un Vendor Rating specifico per ogni plant volto a mappare ed analizzare i fornitori di ogni azienda.

89
fornitori mappati a fine 2022

75%
dei fornitori in classe A

0
fornitori in classe D

98%
del fatturato Acquisti mappato

Le attività di miglioramento pianificate e realizzate da Streparava sono finalizzate a garantire una sostenibilità a 360° della catena di fornitura per poter far fronte in modo tempestivo ed efficace insieme ai nostri fornitori alle sfide di un contesto complesso e in continuo mutamento.

È anche grazie ai proficui rapporti che l'azienda ha saputo costruire e consolidare con tutti i soggetti della supply chain che Streparava può "**far bene il proprio lavoro**": una rete di relazioni basata su trasparenza, correttezza, rispetto, ascolto e continua ricerca della **reciproca soddisfazione**.

STREPARAVA

Volumi acquisti per distribuzione geografica (%)

	2020	2021	2022
Italia	87,0%	86,8%	85%
Europa (esclusa Italia)	10,9%	11,1%	12%
India	0,6%	0,3%	0%
Altri Paesi	1,5%	1,9%	3%

BTP

Volumi acquisti per distribuzione geografica (%)

	2022
Italia	76,0%
Europa (esclusa Italia)	23,9%
India	0,0%
Altri Paesi	0,1%

SPT

Volumi acquisti per distribuzione geografica (%)

	2022
Italia	74,9%
Europa (esclusa Italia)	25,1%
India	0,0%
Altri Paesi	0,0%

STREPARAVA SPA

Volumi acquisti per tipologia merceologica (%)

	2020	2021	2022
Conto lavoro	7,4%	6,9%	6,8%
Finiti e semilavorati	19,5%	19,9%	20,3%
Imballaggi, ausiliari, servizi	47,1%	44,6%	43,6%
Impianti e attrezzature	5,7%	7,4%	8,2%
Non gestiti ad ordine	20,4%	21,2%	21,1%

BPT

Volumi acquisti per tipologia merceologica (%)

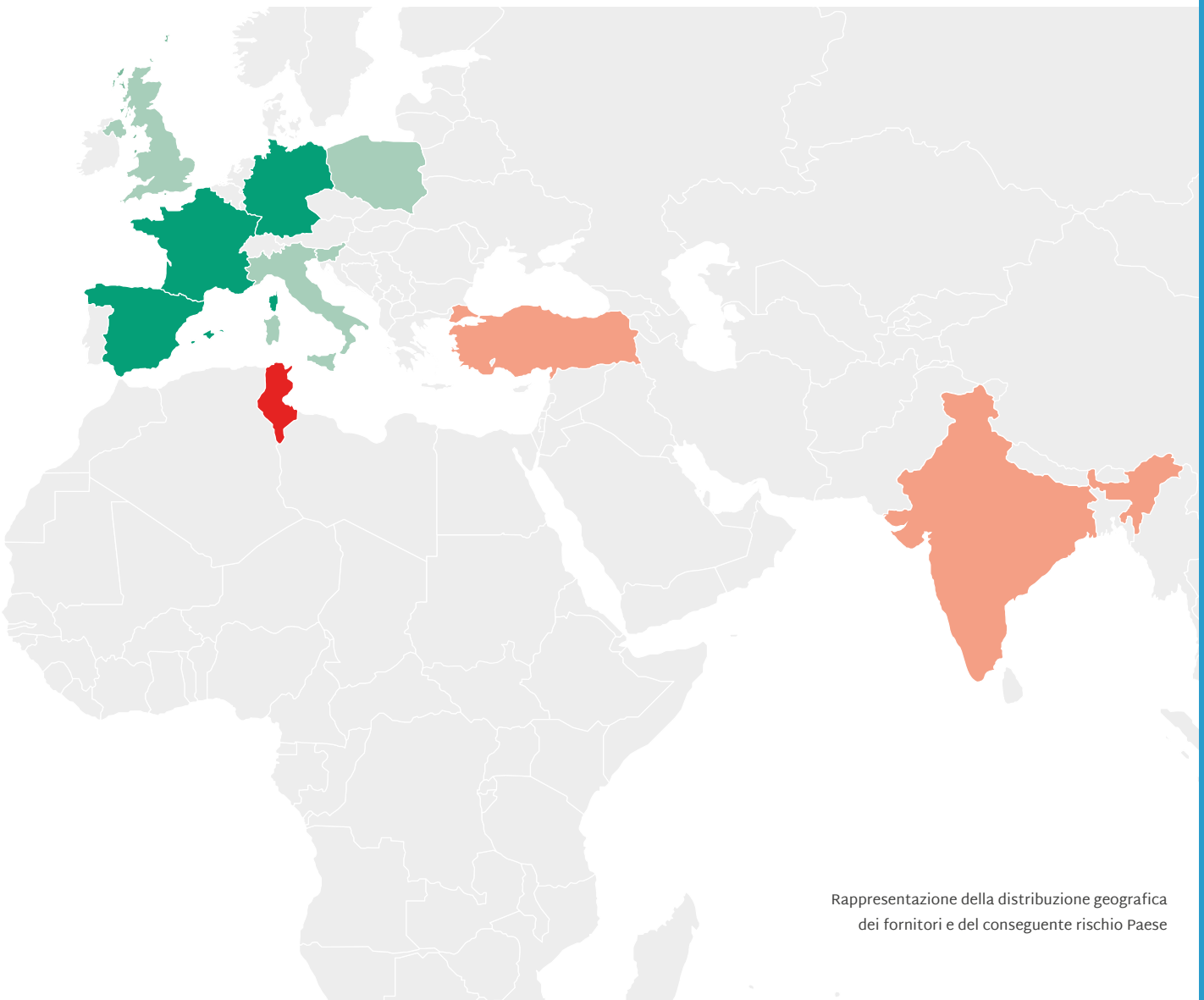
	2022
Conto lavoro	12,0%
Finiti e semilavorati	24,5%
Imballaggi, ausiliari, servizi	30,2%
Impianti e attrezzature	11,0%
Non gestiti ad ordine	22,4%

SPT

Volumi acquisti per tipologia merceologica (%)

	2022
Conto lavoro	3,5%
Finiti e semilavorati	54,3%
Imballaggi, ausiliari, servizi	27,2%
Impianti e attrezzature	15,0%
Non gestiti ad ordine	0,0%

Distribuzione geografica dei fornitori e rischio paese



Rappresentazione della distribuzione geografica dei fornitori e del conseguente rischio Paese

03

IL CAPITALE UMANO STREPARAVA

Il nostro approccio	57
Lean Lifestyle	58
Le nostre persone	60
Lavoro e Opportunità	66
Selezione, Onboarding e piano di inserimento	69
Formazione	71
Valutazione delle competenze e piano di crescita	72
Diversity & Inclusion	73
Stage, alternanza Scuola-Lavoro e relazioni con le scuole	75
Welfare e gruppo Felicità	76
Contributo alla collettività	79
Sponsorizzazioni	80
Sicurezza e salute	81

Benessere

Il nostro obiettivo è trovare la giusta conciliazione tra il lavoro e la famiglia.
Il benessere per noi si muove nell'accezione fisica stimolando le nostre persone a muoversi, ad essere attivi, attraverso diverse iniziative sia sportive che culturali o ricreative che proponiamo al nostro interno; nell'accezione emozionale, organizzando eventi che creino l'occasione di stare insieme, di vivere momenti belli; nell'accezione mentale, creando nuove abitudini, nuove modalità di lavoro, che oltre a favorire il corretto bilanciamento tra lavoro e vita in famiglia aiutino le persone a gestire lo stress quotidiano.

Il nostro approccio

Human Capital, il nostro Capitale Umano

L'approccio di Streparava sottolinea l'importanza di vivere e lavorare in un contesto human-centric, cioè basato sull'essere umano, e l'unico modo che conosciamo per farlo è attraverso un approccio culturale basato sulla partecipazione e sull'idea di benessere condivisa. Pertanto, attraverso tutti i canali a nostra disposizione, l'azienda si impegna ogni giorno per sviluppare relazioni e legami solidi e duraturi.

Questa visione ha portato alla tutela del benessere dei dipendenti e dei collaboratori di Streparava, con l'obiettivo di affrontare e risolvere eventuali problemi di malessere come farebbe una famiglia. Inoltre, essendo un'azienda produttrice di componenti di sicurezza, dobbiamo garantire la conformità del prodotto ai massimi standard qualitativi. Per questo motivo, la tutela del benessere deve estendersi ad un concetto più ampio di felicità: salute, tranquillità economica, equilibrio vita-lavoro, motivazione e crescita personale.

Collochiamo le nostre persone al centro dell'agire quotidiano anche tramite una serie di progetti e iniziative volte a migliorare il loro benessere fisico, mentale ed emozionale.

Anni addietro, queste iniziative nascevano dalle proposte dei vertici dell'azienda, senza coinvolgere i dipendenti su cosa effettivamente volessero venisse fatto. Collocare al centro il Capitale Umano ci spinge, ogni giorno, a dare ascolto a tutte le richieste, a studiare le corrette modalità di feedback e di risultato.

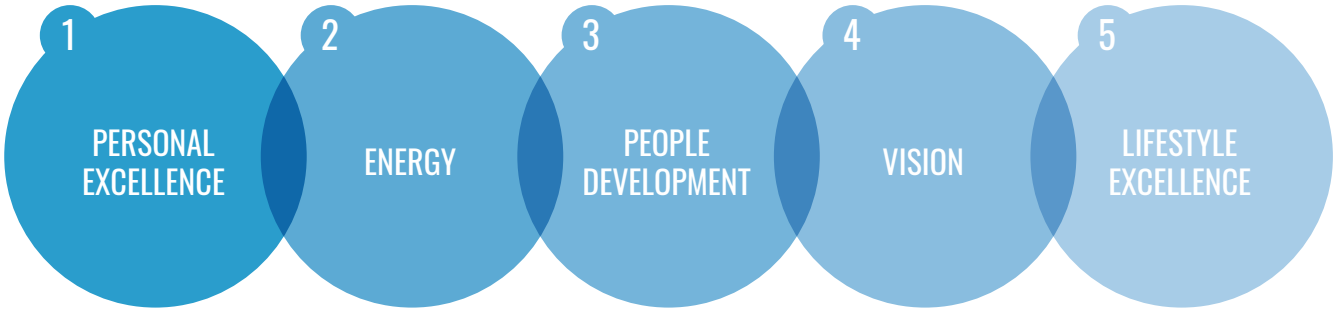
Abbiamo adottato il modello della Lean Lifestyle® Company per massimizzare il potenziale umano, organizzativo e tecnologico dell'azienda e trasformare il **pensiero snello (Lean Thinking)** in un'arma strategica.

Lean Lifestyle

Abbiamo scelto da ormai diversi anni di diffondere in modo capillare al nostro interno la Cultura Lean.

Nato da Toyota nella metà del secolo scorso il Lean Thinking è diventato gradualmente un metodo che ha rivoluzionato il modo di gestire un'azienda. In sintesi, si tratta di un modo diverso di approcciare il business, cercando in modo ossessivo di aggiungere sempre più valore per il cliente minimizzando allo stesso tempo gli sprechi e le attività a non valore aggiunto in tutti gli ambiti aziendali, a partire dalla produzione fino a tutti i processi di ufficio. Ma tutto questo non ci era sufficiente. Per sviluppare davvero il pieno potenziale umano, organizzativo e tecnologico dell'azienda e trasformare il Lean Thinking in una vera e propria arma strategica, abbiamo deciso di adottare il modello della Lean Lifestyle® Company.

Il Lean Lifestyle® è una evoluzione del Lean Thinking che viene messo al servizio delle persone e non solo dei processi aziendali, trasformandolo in un vero e proprio stile di vita dentro e fuori l'azienda per ottenere più risultati e allo stesso tempo benessere profondo per le persone. Tutto questo è fortemente coerente con il nostro valore fondante dell'attenzione alle persone. Il modello di leadership Lean Lifestyle® si sviluppa attorno a 5 livelli logici:



1 **ECCELLENZA PERSONALE**
esprimere il meglio di sé stessi, con il minimo sforzo

2 **ENERGY**
essere capaci di generare energia intorno a sé stessi e per sé stessi

3 **PEOPLE DEVELOPMENT**
diventare sviluppatori del potenziale umano di ciascun collaboratore e collega

4 **VISION**
essere allo stesso tempo visionari e pragmatici nell'esecuzione

5 **LIFESTYLE EXCELLENCE**
adottare l'eccellenza come stile di vita

I Manager Streparava che compongono lo Steering Committee hanno deciso di dotarsi di un vero e proprio **Decalogo del Lean Leader**, traccia fondamentale per definire chi deve diventare il **Leader Streparava**:

1. Si concentra sulle Gold Activity per ottenere il massimo risultato con il minimo sforzo.
2. Pianifica in anticipo le proprie attività e quelle degli altri, per ottenere i risultati prefissati nel tempo stabilito.
3. Rispetta gli standard aziendali e contribuisce al loro miglioramento continuo.
4. Affronta i problemi con metodo basando le decisioni su dati di fatto verificati sul campo.
5. Fornisce feedback tempestivi e costruttivi, per migliorare processi e persone.
6. Collabora attivamente con gli altri per raggiungere gli obiettivi.
7. Delega, responsabilizza e guida secondo i valori aziendali e i principi del Lean Lifestyle® Streparava.
8. Esplora nuove strade ed è aperto al cambiamento per far evolvere il gruppo Streparava.
9. Sa trovare un equilibrio vincente tra la vita personale e quella lavorativa, promuovendo il benessere fisico, mentale ed emozionale.
10. Insegna con l'esempio e genera energia positiva per far crescere sé stesso e gli altri.

Le nostre persone

1.150
dipendenti nel mondo

501
dipendenti coinvolti nel report 2022

22%
dei dipendenti ha o ha avuto un parente in azienda

13 anni
di anzianità media

Dipendenti Streparava SpA

Dipendenti per divisione

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Chassis	153	3	156	161	3	164	170	3	173
Powertrain	65	3	68	62	4	66	62	4	66
Testing	6	0	6	8	0	8	8	0	8
Operation	54	10	64	53	12	65	72	16	88
Servizi	32	14	46	37	12	49	25	11	36
DIPENDENTI	**310**	**30**	**340**	**321**	**31**	**352**	**337**	**34**	**371**

Dipendenti per titolo di studio

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo / Scuola Primaria	11	0	11	10	0	10	9	0	9
Diploma secondaria I° grado	150	3	153	146	3	149	147	3	150
Qualifica professionale	45	4	49	47	3	50	55	3	58
Diploma secondaria II° grado	72	13	85	78	14	92	85	16	101
Laurea triennale, magistrale e successive specializzazioni	32	10	42	40	11	51	41	12	53
DIPENDENTI	**310**	**30**	**340**	**321**	**31**	**352**	**337**	**34**	**371**

Dipendenti per anzianità di servizio

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
inferiore a 5	88	14	102	116	15	131	134	16	150
dai 5 ai 9	20	4	24	17	5	22	22	6	28
dai 10 ai 19	98	5	103	89	3	92	86	4	90
dai 20 ai 29	70	2	72	73	4	77	68	4	72
oltre i 30	34	5	39	26	4	30	27	4	31
DIPENDENTI	**310**	**30**	**340**	**321**	**31**	**352**	**337**	**34**	**371**

Dipendenti Streparava Holding

Dipendenti per funzione

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Amministrazione	2	4	6	2	4	6
Controllo di gestione	2	2	4	1	2	3
DIPENDENTI	**4**	**6**	**10**	**3**	**6**	**9**

Dipendenti per titolo di studio

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo / Scuola Primaria	0	0	0	0	0	0
Diploma secondaria I° grado	0	0	0	0	0	0
Qualifica professionale	0	0	0	0	0	0
Diploma secondaria II° grado	0	2	2	1	2	3
Laurea triennale, magistrale e successive specializzazioni	4	4	8	2	4	6
DIPENDENTI	**4**	**6**	**10**	**3**	**6**	**9**

Dipendenti per anzianità di servizio

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
inferiore a 5	2	5	7	2	5	7
dai 5 ai 9	1	0	1	0	0	0
dai 10 ai 19	1	1	2	1	1	2
dai 20 ai 29	0	0	0	0	0	0
oltre i 30	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI	**4**	**6**	**10**	**3**	**6**	**9**

Dipendenti BPT

Dipendenti per reparto

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Torni e Frese	23	0	23	18	0	18
Rettifiche	9	0	9	14	0	14
Lavorazioni Complementari	10	0	10	10	0	10
Operation e Servizi	22	3	25	26	3	29
DIPENDENTI	**64**	**3**	**67**	**68**	**3**	**71**

Dipendenti per titolo di studio

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo / Scuola Primaria	1	0	1	1	0	1
Diploma secondaria I° grado	25	0	25	22	0	22
Qualifica professionale	8	0	8	9	0	9
Diploma secondaria II° grado	27	2	29	33	2	35
Laurea triennale, magistrale e successive specializzazioni	3	1	4	3	1	4
DIPENDENTI	**64**	**3**	**67**	**68**	**3**	**71**

Dipendenti per anzianità di servizio

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
inferiore a 5	18	0	18	23	0	23
dai 5 ai 9	4	0	4	6	0	6
dai 10 ai 19	23	1	24	15	1	16
dai 20 ai 29	14	2	16	18	2	20
oltre i 30	5	0	5	6	0	6
DIPENDENTI	**64**	**3**	**67**	**68**	**3**	**71**

Dipendenti SPT

Dipendenti per reparto

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Produzione	16	14	30	19	13	32
Operation e Servizi	19	2	21	16	2	18
DIPENDENTI	**35**	**16**	**51**	**35**	**15**	**50**

Dipendenti per titolo di studio

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Nessun titolo / Scuola Primaria	0	0	0	0	0	0
Diploma secondaria I° grado	10	13	21	10	11	21
Qualifica professionale	3	0	3	3	0	3
Diploma secondaria II° grado	16	4	20	16	4	20
Laurea triennale, magistrale e successive specializzazioni	6	0	6	6	0	6
DIPENDENTI	**35**	**17**	**50**	**35**	**15**	**50**

Dipendenti per anzianità di servizio

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
inferiore a 5	11	0	11	14	1	15
dai 5 ai 9	1	0	1	1	0	1
dai 10 ai 19	10	4	14	6	3	9
dai 20 ai 29	6	7	13	8	6	14
oltre i 30	7	5	12	6	5	11
DIPENDENTI	**35**	**16**	**51**	**35**	**15**	**50**

Diversity Streparava SpA

Diversità tra i dipendenti

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
OPERAI	**242**	**6**	**248**	**246**	**7**	**253**	**255**	**7**	**262**
età inferiore ai 30 anni	23	0	23	30	0	30	34	0	34
tra i 30 e i 50 anni	142	4	146	140	5	145	141	5	146
età superiore ai 50 anni	77	2	79	76	2	78	80	2	82
IMPIEGATI	**59**	**22**	**81**	**62**	**22**	**84**	**69**	**25**	**94**
età inferiore ai 30 anni	4	2	6	9	4	13	14	5	19
tra i 30 e i 50 anni	35	15	50	35	13	48	38	14	52
età superiore ai 50 anni	20	5	25	18	5	23	17	6	23
QUADRI	**4**	**2**	**6**	**7**	**1**	**8**	**7**	**1**	**8**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	4	2	6	6	1	7	5	1	6
età superiore ai 50 anni	0	0	0	1	0	1	2	0	2
DIRIGENTI	**5**	**0**	**5**	**6**	**1**	**7**	**6**	**1**	**7**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	3	0	3	4	1	5	4	1	5
età superiore ai 50 anni	2	0	2	2	0	2	2	0	2
DIPENDENTI	**310**	**30**	**340**	**321**	**31**	**352**	**337**	**34**	**371**
SOMMINISTRATI	**59**	**3**	**62**	**54**	**1**	**55**	**62**	**3**	**65**
età inferiore ai 30 anni	36	0	36	32	0	32	39	0	39
tra i 30 e i 50 anni	21	3	24	21	1	22	21	3	24
età superiore ai 50 anni	2	0	2	1	0	1	2	0	2

Diversità negli organi di governo (CDA Holding)

	2022		
	Uomini	Donne	Totale
età inferiore ai 30 anni	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	2	0	2
età superiore ai 50 anni	3	1	4
TOTALE	**5**	**1**	**6**

Diversity Holding

Diversità tra i dipendenti

	2022		
	Uomini	Donne	Totale
IMPIEGATI	**2**	**5**	**7**
età inferiore ai 30 anni	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	2	3	5
età superiore ai 50 anni	0	1	1
QUADRI E DIRIGENTI	**1**	**1**	**2**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	1	1	2
età superiore ai 50 anni	0	0	0
DIPENDENTI	**3**	**6**	**9**

Diversity BPT

Diversità tra i dipendenti

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
OPERAI	**47**	**0**	**47**	**51**	**0**	**51**
età inferiore ai 30 anni	3	0	3	6	0	6
tra i 30 e i 50 anni	32	0	32	31	0	31
età superiore ai 50 anni	12	0	12	14	0	14
IMPIEGATI	**16**	**3**	**19**	**16**	**3**	**19**
età inferiore ai 30 anni	1	0	1	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	12	3	15	12	2	14
età superiore ai 50 anni	3	0	3	4	1	5
QUADRI E DIRIGENTI	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50 anni	1	0	1	1	0	1
DIPENDENTI	**64**	**3**	**67**	**68**	**3**	**71**
SOMMINISTRATI	**23**	**0**	**23**	**23**	**0**	**23**
età inferiore ai 30 anni	11	0	11	14	0	14
tra i 30 e i 50 anni	11	0	11	8	0	8
età superiore ai 50 anni	1	0	1	1	0	1

Diversity SPT

Diversità tra i dipendenti

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
OPERAI	**23**	**15**	**38**	**24**	**14**	**38**
età inferiore ai 30 anni	1	0	1	2	0	2
tra i 30 e i 50 anni	12	6	18	14	6	20
età superiore ai 50 anni	10	9	19	8	8	16
IMPIEGATI	**10**	**1**	**11**	**9**	**1**	**10**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	1	0	1
tra i 30 e i 50 anni	6	0	6	4	0	4
età superiore ai 50 anni	4	1	5	4	1	5
QUADRI E DIRIGENTI	**2**	**0**	**2**	**2**	**0**	**2**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	1	0	1	0	0	0
età superiore ai 50 anni	1	0	1	2	0	2
DIPENDENTI	**35**	**16**	**51**	**35**	**15**	**50**
SOMMINISTRATI	**8**	**1**	**9**	**10**	**1**	**11**
età inferiore ai 30 anni	6	0	6	9	0	9
tra i 30 e i 50 anni	2	1	3	1	1	2
età superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0

Lavoro e opportunità

Le nostre persone sono fortemente coinvolte all'interno della vita aziendale di Streparava: possiamo dire che la passione del "lavorare" in Streparava cresce con il passare degli anni che ogni collaboratore vive in azienda e aiuta ogni giorno a ispirarti ad un "fare" nuovo, diverso dal solito, con un solo obiettivo: fare di tutto affinché l'azienda sia sostenibile e possa durare nel tempo, per noi e per le generazioni future.

128
assunzioni nel biennio 2021-2022

+21
persone rispetto all'anno 2021

Fedeli al nostro approccio Lean, abbiamo adottato lo Smart Working a partire dal 2020 e per tutte le aziende del gruppo.

I dipendenti Streparava possono lavorare da remoto fino ad un massimo di due giorni alla settimana su scelta facoltativa.

Smart working

1.353
Giorni di smart working nell'anno 2022

54
Dipendenti con contratto di smart working attivo

-17 T CO_2
Risparmiate da mancato spostamento casa-lavoro

Dipendenti Streparava SpA

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo determinato	1	0	1	10	2	12	1	1	2
Contratto a tempo indeterminato	309	30	339	311	29	340	336	33	369
DIPENDENTI	**310**	**30**	**340**	**321**	**31**	**352**	**337**	**34**	**371**

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	305	26	331	315	26	341	331	30	361
Part time	5	4	9	6	5	11	6	4	10
DIPENDENTI	**310**	**30**	**340**	**321**	**31**	**352**	**337**	**34**	**371**

Dipendenti Holding

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo determinato	0	1	1	0	1	1
Contratto a tempo indeterminato	4	5	9	3	5	8
DIPENDENTI	**4**	**6**	**10**	**3**	**6**	**9**

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	4	5	9	3	6	9
Part time	0	1	1	0	0	0
DIPENDENTI	**4**	**6**	**10**	**3**	**6**	**9**

Dipendenti BPT

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo determinato	1	0	1	0	0	0
Contratto a tempo indeterminato	63	3	66	68	3	71
DIPENDENTI	**64**	**3**	**67**	**68**	**3**	**71**

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	63	3	66	67	3	70
Part time	1	0	1	1	0	1
DIPENDENTI	**64**	**3**	**67**	**68**	**3**	**71**

Dipendenti SPT

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo determinato	2	0	2	2	1	3
Contratto a tempo indeterminato	33	16	49	33	14	47
DIPENDENTI	**35**	**16**	**51**	**35**	**15**	**50**

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	32	13	45	32	12	44
Part time	3	3	6	3	3	6
DIPENDENTI	**35**	**16**	**51**	**35**	**15**	**50**

Selezione, Onboarding e piano di inserimento

Investiamo continuamente in un'ottica di miglioramento, sviluppo e costante ricerca dei migliori talenti. Strutturiamo e poniamo fondamentale attenzione alla fase di valutazione del personale in inserimento, ponendo attenzione alle attitudini, ai desideri e alle aspirazioni dei nostri candidati: ricerchiamo il talento valutando a 360 gradi tutti gli aspetti relazionali, personali e di carriera dei futuri colleghi nel tentativo di collocare sempre "la persona giusta al posto giusto".

Successivamente all'ingresso in azienda, strutturiamo un piano di inserimento ad hoc per i nuovi arrivati: nelle prime settimane, vengono effettuati una serie di incontri con tutti i responsabili di funzione aziendali, volti a garantire una rapida conoscenza dei ruoli e delle figure aziendali e creare immediatamente consapevolezza delle relazioni esistenti fra le funzioni aziendali. Nel corso dell'anno 2022, abbiamo effettuato 605 ore di formazione in inserimento.

Anche nei reparti produttivi, la consapevolezza sugli aspetti organizzativi e di sicurezza ricopre fondamentale importanza ed è fra gli aspetti che vengono affrontati fin dal primo inserimento: la formazione inizia fin dal primo momento in cui si entra in Streparava, con una fase di affiancamento e di tutoraggio da parte dei colleghi più esperti, con l'obiettivo di raggiungere l'autonomia operativa e fornire concetti chiave in termini di sicurezza, qualità, e miglioramento continuo. A dimostrazione di quanto risulti essere fondamentale questa fase di affiancamento e di inserimento alla mansione, abbiamo registrato oltre 4.500 ore di training on the job, cioè di formazione "sul campo".

Nel corso del biennio 2021-2022 abbiamo effettuato complessivamente 128 nuove assunzioni, di cui 56 con età inferiore ai 30 anni, a fronte di 84 cessazioni, di cui un'importante quota dovuta al raggiungimento dell'età pensionabile: il saldo netto di crescita del Gruppo vede un aumento complessivo di 46 persone all'interno delle nostre aziende rispetto ad inizio 2021.

+200
colloqui effettuati

1,1%
Tasso di Turnover Streparava SpA

Tasso di turnover

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO DI CESSAZIONI	**15**	**3**	**18**	**39**	**4**	**43**	**35**	**6**	**41**
età inferiore ai 30 anni	1	0	1	4	0	4	5	2	7
tra i 30 e i 50 anni	2	1	3	13	2	15	14	2	16
età superiore ai 50 anni	12	2	14	22	2	24	16	2	18
TASSO DI TURNOVER				**9,2%**	**7,1%**	**9,0%**	**7,9%**	**10,3%**	**8,2%**
TASSO DI TURNOVER VOLONTARIO				**3,1%**	**1,8%**	**2,9%**	**3,2%**	**3,4%**	**3,2%**
CESSAZIONI PER PENSIONAMENTO				**20**	**2**	**22**	**13**	**1**	**14**

Tasso di turnover volontario.
Il turnover volontario si verifica quando un dipendente sceglie di lasciare il proprio lavoro.
Da tale calcolo sono perciò esclusi pensionamenti, licenziamenti, mancati superamenti del periodo di prova e trasferimenti interni.

Dipendenti Streparava SpA

Numero di nuovi assunti

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO DI NUOVI ASSUNTI	**13**	**3**	**16**	**38**	**4**	**42**	**30**	**6**	**36**
età inferiore ai 30 anni	9	0	9	20	2	22	17	5	22
tra i 30 e i 50 anni	4	3	7	17	2	19	11	1	12
età superiore ai 50 anni	0	0	0	1	0	1	2	0	2

Dipendenti Holding

Numero di nuovi assunti

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO DI NUOVI ASSUNTI	**2**	**3**	**5**	**1**	**1**	**2**
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	1	1
tra i 30 e i 50 anni	2	3	5	1	0	1
età superiore ai 50 anni	0	0	0	0	0	0

Dipendenti BPT

Numero di nuovi assunti

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO DI NUOVI ASSUNTI	**12**	**0**	**12**	**11**	**0**	**11**
età inferiore ai 30 anni	3	0	3	4	0	4
tra i 30 e i 50 anni	7	0	7	6	0	6
età superiore ai 50 anni	2	0	2	1	0	1

Dipendenti SPT

Numero di nuovi assunti

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO DI NUOVI ASSUNTI	**8**	**0**	**8**	**11**	**1**	**12**
età inferiore ai 30 anni	1	0	1	3	0	3
tra i 30 e i 50 anni	6	0	6	6	1	7
età superiore ai 50 anni	1	0	1	2	0	2

Formazione

La formazione fa parte della nostra vita, della nostra filosofia di pensiero; in ogni momento c'è bisogno di essere formati, perché nessuno nasce già con le conoscenze, metà della nostra vita la passiamo a formarci.

La formazione è passaggio di idee, di pensiero, di cultura.

Fare formazione in azienda significa offrire ai dipendenti delle attività formative per acquisire le conoscenze e le competenze di cui hanno bisogno per svolgere il proprio lavoro ai più alti livelli, ma non solo: vogliamo aiutare le nostre persone a lavorare meglio e con la corretta metodologia, per vivere meglio in azienda e non solo.

14.254 ore
di formazione erogate

24 ore
di formazione pro-capite

48%
delle ore con docente Streparava

Alcuni esempi dei nostri corsi

Comportamenti additivi e Salute sul luogo di lavoro

Il corso "A Lavoro in Salute", a cui hanno partecipato circa 300 dipendenti e sviluppatosi nel corso dell'intero anno 2022, nella prima parte, il tema dei comportamenti additivi e delle dipendenze e di come queste possono impattare sulla nostra vita quotidiana, grazie alla testimonianza formativa di due psicologhe. Il loro intervento ha come obiettivo di far conoscere il fenomeno delle dipendenze, fornire una visione di prevenzione del comportamento ma soprattutto far conoscere i servizi del territorio che si occupano di queste tematiche. La seconda parte del corso ha trattato il tema dell'alimentazione, con l'obiettivo di sensibilizzare le persone riguardo i benefici legati all'assunzione di uno stile di vita sano e sulla quantità-qualità corretta di attività fisica e alimentazione, per migliorare le proprie abitudini fisiche e alimentari.

Lean Lifestyle e Lean Academy

Un capitolo formativo misto fra aule in presenza e Academy digitale riguarda la diffusione della cultura Lean (Manufacturing e Lifestyle): in collaborazione con Lenovys, società di consulenza e partner di lungo periodo di Streparava il cui obiettivo è la diffusione di un nuovo modo di lavorare, orientato al raggiungimento di un livello maggiore di benessere e di performance aziendale, effettuiamo sistematicamente corsi di sviluppo personale.

Applichiamo in modo diffuso e ad ogni livello il metodo per capire come focalizzarsi sulle nostre attività a valore (che chiamiamo Gold Activity) e al tempo stesso eliminare gli sprechi di tempo nella nostra quotidianità e nel nostro modo di lavorare. Come? Per esempio, aumentando la nostra capacità di lavorare concentrati senza multitasking e continue interruzioni e delegando in maniera diffusa e concreta.

Oltre alle lezioni frontali, tutto il personale ha accesso ad un'Academy digitale, con la possibilità di approfondire le tematiche affrontate e aggiornarsi con nuove pillole formative.

Industrial Robotics

A partire dal Settembre 2020, con alcune interruzioni dovute all'andamento della situazione pandemica, è cominciata l'installazione dell'area scuola robot Streparava presso uno spazio interno, grazie al recupero di un robot inutilizzato; lo sviluppo del progetto in termini di costi, layout, e prospettive formative si è concluso con la presentazione in comitato CEO della proposta: in questa occasione, l'intero comitato ha confermato la volontà di procedere ed è stata assegnata un'area che potesse non solo accogliere il robot che era stato fin dall'inizio designato, ma prevedesse anche ulteriore spazio designato a nuove applicazioni di sviluppo e/o formazione.

La finalità principale di questa nuova area è quella di rispondere ad un'esigenza di formazione e training di operatori, manutentori e tecnologi: avendo a disposizione un'area attrezzata, il personale può essere formato senza dover impattare sulle linee produttive e nel totale rispetto dei parametri di sicurezza previsti. Anzi, avendo a disposizione uno spazio sicuro in cui poter sperimentare liberamente quelle attività che dovranno poi essere replicate in una linea produttiva, permette di Imparare Facendo (Learning by Doing), stimolando l'attitudine alla risoluzione dei problemi e insegnando a collaborare per il raggiungimento di un obiettivo.

Il corso raccoglie in modo sintetico la conoscenza disponibile trasversalmente nel personale Streparava che più spesso si trova ad operare con i robot ed è stato sviluppato congiuntamente dall'ente Manutenzione e dall'Ingegneria di Processo.

Il materiale del corso è stato riorganizzato per dare vita a due diversi moduli:

- il corso base prevede una formazione di 8h che permette ai partecipanti che hanno meno affinità con i robot di apprendere le modalità di interazione che consentono di movimentarlo e ripristinarlo in caso di errore.

- il corso avanzato di 12h approfondisce i contenuti del corso base e fornisce nozioni per capire la programmazione di un robot, lo scambio dei segnali e prevede un primo approccio con la robotica collaborativa.

Un'ulteriore finalità della nuova area è quella di supportare il personale addetto allo sviluppo di varianti di programma: previa verifica compatibilità dell'hardware, può essere sviluppata una parte di programma del robot che può, in un secondo momento, essere installata nelle linee produttive con relativa riduzione dei tempi di fermo macchina.

L'area ha infine permesso di accogliere anche un robot collaborativo (COBOT), sul quale sono in corso sperimentazioni di nuove applicazioni che potrebbero fare da pilota nella definizione del nuovo modo di lavorare (o collaborare) con un robot: una modalità di lavoro che vede l'uomo al centro, sgravato da compiti che il robot tradizionale non può ad oggi eseguire, operando con focus principale sulla sicurezza.

Valutazione delle competenze e piano di crescita

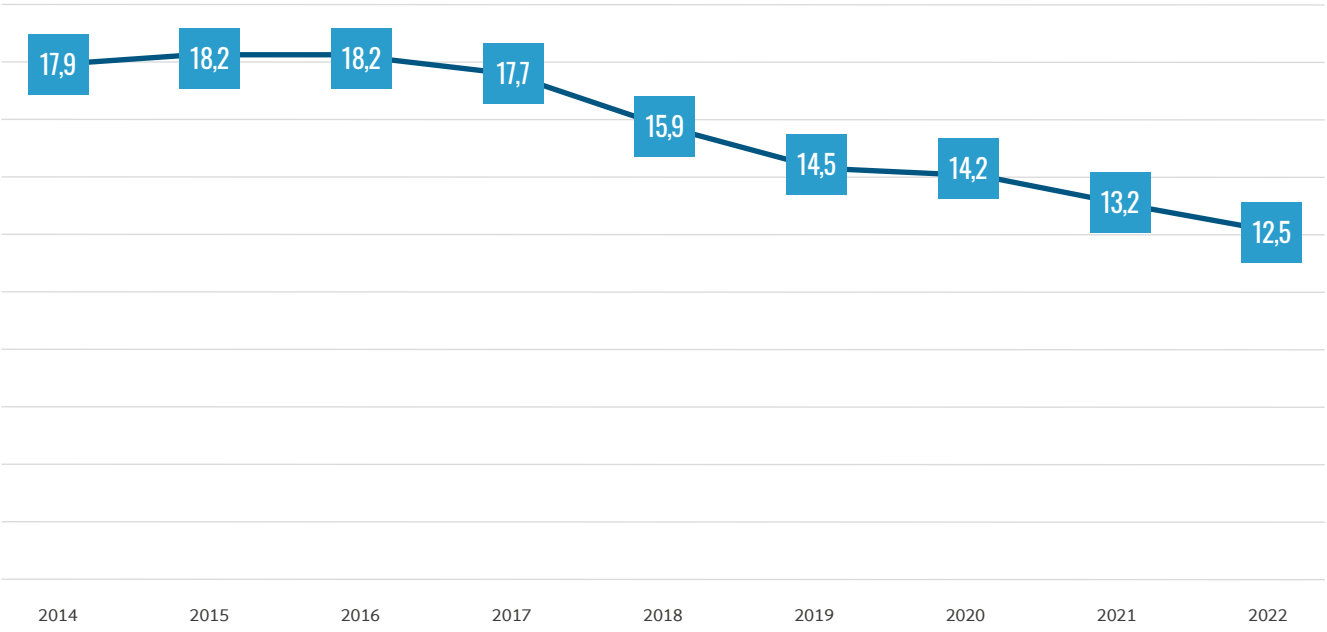
Crediamo fortemente nella valutazione a 360° del personale Streparava e in un approccio di condivisione e interazione verso le naturali aree di miglioramento. Abbiamo chiamato il processo di valutazione Human Capital Review per sottolineare il costante aggiornamento ed evoluzione dei fattori sia professionali sia umani che mappiamo. Le fasi si compongono di:

1. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE TECNICHE (HARD SKILLS) E TRASVERSALI (SOFT SKILLS)
2. OSSERVAZIONE DEI COMPORTAMENTI AGITI, SULLA BASE DEI VALORI FONDAMENTALI AZIENDALI
3. EROGAZIONE ASSESSMENT DI RUOLO (TEST DI BELBIN)
4. VALUTAZIONE PERFORMANCE E CONDIVISIONE OBIETTIVI ANNUALI
5. PIANO FORMATIVO PERSONALIZZATO SULLA BASE DEI FABBISOGNI EMERSI

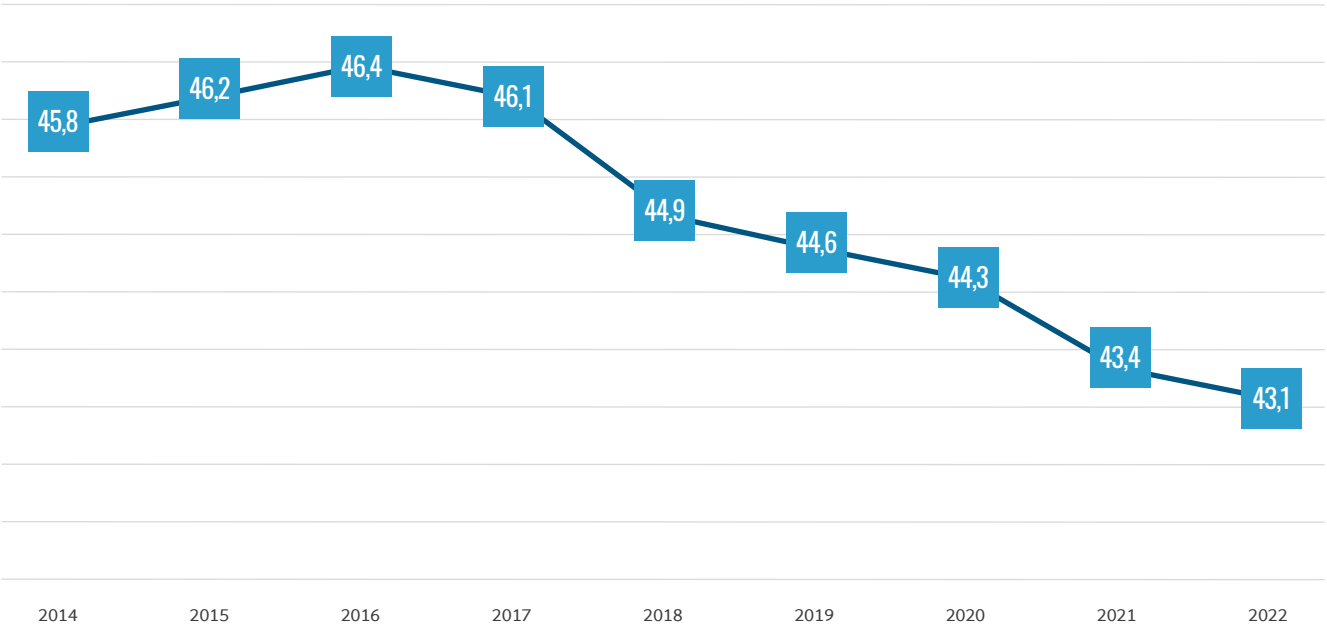
Diversity & Inclusion

Age management

Anzianità media



Età media



Tra le declinazioni del diversity management in azienda, ricopre un ruolo fondamentale la branca dell'age management, ovvero quelle attività che hanno come obiettivo la messa in atto di politiche che valorizzino ogni dipendente in funzione della sua età anagrafica.

In Streparava, nel corso degli ultimi anni, si è registrato un ingresso massiccio di giovani (under 35) ma la fascia degli over 46 copre di fatto ancora una quota importante (circa il 45%) della popolazione in azienda. Quello che nel grafico è chiamato "Salto" rappresenta, invece, la fascia di transizione professionale (36-45 anni).

Come stiamo valorizzando al meglio queste fasce di età che coesistono in azienda, ognuna con le sue esigenze ed i suoi punti di forza?

- **Politiche di mentoring e reverse mentoring:** strutturando i cosiddetti passaggi di consegna e la formazione sul campo, per valorizzare al meglio il 'capitale di saggezza' di cui sia i giovani sia i più maturi sono depositari in forma diversa, facilitando la diffusione del know how interno;

- **Successful ageing:** promuovendo iniziative, tra cui politiche di sorveglianza sanitaria e prevenzione ad hoc, che migliorino la qualità della vita della popolazione over 50, anche in relazione al prolungarsi dell'età pensionabile;

COS'È IL REVERSE MENTORING

processo di apprendimento attraverso cui i dipendenti all'inizio della carriera e, tipicamente, con meno esperienza insegnano e diffondono conoscenza ai colleghi senior e con maggior anzianità, su un area specifica. Un esempio di mentoring di questo tipo può essere la diffusione della conoscenza legata ai trend tecnologici visti dalle generazioni più giovani.

- **Inclusione dei giovani:** promuovendo attività che rendano attiva la partecipazione dei più giovani nella vita aziendale e li facciano sentire parte di un gruppo, favorendo momenti di scambio di idee e punti di vista.

Progetto Giovani

Nato dalla volontà di condivisione e di ascolto dei nostri giovani, il progetto ha coinvolto 35 impiegati Under 35 nel corso dell'anno 2022; le varie fasi che si sono susseguite nel corso dell'anno sono:

- **Aperitivo con CEO**; il nostro Amministratore Delegato Paolo Streparava ha guidato una tavola rotonda con il team Giovani, rappresentanti tutte le funzioni aziendali dell'organizzazione, su tre tematiche specifiche: Sostenibilità ambientale, Welfare e Digitalizzazione. Questo momento di confronto e di reciproco scambio è stato l'avvio del progetto, svoltosi nel mese di maggio.

- **Team Day**: giornata di team building a tema Rugby

- **Formazione Lean Lifestyle**: 6 giornate formative d'aula per scoprire tutti i principi del Lean Lifestyle e le modalità di definizione della strategia aziendale

- **Le testimonianze**: manager e figure senior Streparava presentano ai giovani lo sviluppo della loro carriera lavorativa e privata, ripercorrendo le tappe fondamentali che hanno segnato il loro percorso, le competenze chiave per rispondere alle sfide future e le aspettative che ripongono nei "nuovi arrivati".

I giovani corrono, i vecchi conoscono la strada.

Stage, alternanza Scuola-Lavoro e relazioni con le scuole

Frutto della forte unione che ci lega con alcune tra le principali istituzioni scolastiche delle province in cui operiamo, creiamo percorsi di alternanza scuola-lavoro, stage e primo inserimento al lavoro che permettano di "toccare con mano" ai diplomandi e ai laureandi la realtà aziendale.

Crediamo fortemente nel sistema ITS (Istituti Tecnici Superiori) e siamo partner di ITS Lombardia Meccatronica dalla sua fondazione; ospitiamo annualmente studenti in stage e molti di loro sono diventati parte della squadra Streparava.

Nel mese di maggio è stato attivato il progetto Alternanza Scuola-lavoro con l'Istituto di Istruzione Superiore Marzoli per i periti meccatronici iscritti all'ultimo anno. Il progetto è stato strutturato per due classi, circa una cinquantina di ragazzi, prevedendo una formazione di 40 ore con i nostri docenti interni in qualità di esperti del settore automotive. All'interno di questa esperienza hanno avuto modo di conoscere come funziona la nostra realtà, come è strutturata l'azienda e i relativi flussi. Il progetto è stato creato con l'obiettivo di creare una connessione con gli studenti, indirizzandoli verso una scelta consapevole del percorso post diploma.

54 alunni

con progetti di Alternanza Scuola – Lavoro

5 stage

con ITS (3 assunti in Streparava)

4 stage

universitari attivati (1 assunto in Streparava)

Welfare e gruppo Felicità

80% dei lavoratori

consiglierebbe ad un amico di venire a lavorare in Streparava.
Dato elaborato da Questionario Consapevolezza e Clima 2022.

Il progetto Felicità

Dopo aver vissuto la fine del periodo di pandemia, l'aspettativa era quella di una generica riconquista della normalità, sia nella propria individualità che nella collettività. Seppur scenari di guerra globali, con le relative conseguenze, abbiano avuto importanti ripercussioni sulle scelte organizzative delle aziende, è possibile concretamente affermare che ci troviamo in una nuova normalità. Nonostante la drammaticità di queste situazioni, vogliamo che siano fonti di riflessione su che cosa viene percepito come benessere: come successo per il Covid, così anche per queste situazioni non possiamo far finta che non abbiano un impatto sulla nostra vita, in termini economici, sociali e psicologici.

Perché il concetto di felicità

Il benessere è uno dei tre valori fondamentali di Streparava, che decliniamo in ottica di benessere fisico, mentale ed emozionale. Il periodo della pandemia ha leggermente "stressato" questo concetto, andando a proiettarlo quasi esclusivamente sulla tematica della salute. Di conseguenza, l'azione più spontanea è stata quella di spostare il focus sulla tematica della felicità, in particolare per 3 motivi:

1. **La felicità è semplice da individuare.** Pur essendo un obiettivo a volte astratto e non certo semplice da perseguire, è semplice tuttavia intuire, se ad esempio stiamo parlando con qualcuno, se effettivamente quella persona ha un'espressione più o meno felice, ed è una caratteristica che impariamo a riconoscere fin dall'infanzia;
2. **La felicità è salutare.** La felicità diminuisce i livelli di cortisolo nel nostro organismo a favore di una produzione ormonale che ci fa stare e sentire meglio (serotonina, dopamina, ossitocina, ecc);
3. **La felicità è personale.** Ognuno di noi ha la propria percezione di felicità e le proprie modalità (o priorità) per cercare di raggiungerla. Di conseguenza l'azienda può fungere da amplificatore di questa percezione, indagando quali possono essere gli strumenti principali per raggiungerla ed avendo quindi un'azione mirata e basata sull'equità.

Perché la felicità in azienda

Diversi studi mostrano come l'aumento della felicità attraverso le azioni messe in campo nelle aziende producano un aumento di produttività, di innovazione, di vendite e impatti sulla capacità di retention dell'impresa.

Come stiamo lavorando sulla felicità in Streparava

L'azione della Streparava subisce quindi un'evoluzione spontanea e condivisa, il passaggio da un'idea di tutela del benessere ad una costellazione di azioni concrete per la felicità.

A partire dalla fine dell'anno 2021 abbiamo creato un gruppo di lavoro dedicato, composto in maniera trasversale (per genere, inquadramento contrattuale, età, anzianità di servizio, origini geografiche, ecc.) che sta lavorando sulle tematiche di:

TEMATICA

BUONA ALIMENTAZIONE

partendo dalle linee guida già attuate del progetto Workplace Health Promotion (WHP) della regione Lombardia

ESEMPIO

Codice colore in mensa per facilitare la corretta composizione di pasti salutari

TEMATICA

ATTIVITÀ FISICA

riprendendo e stimolando le attività fisiche organizzate

ESEMPIO

Sponsorizzazione e partecipazione alla BAM (Brescia Art Marathon)

TEMATICA

COMPORTAMENTI SALUTARI

prevenzione e contrasto dei comportamenti additivi

ESEMPIO

Articolo di sensibilizzazione sul Magazine Streparava

TEMATICA

DIVERSITY MANAGEMENT

Politiche specifiche per la gestione della diversità

TEMATICA

EQUILIBRIO VITA-LAVORO

Ottimizzazione dei tempi tra vita e lavoro e risparmio

ESEMPIO

Adesione alla rete locale di conciliazione
Riconosciuto un contributo di 7.500 euro a fronte di 20 domande presentate tramite Streparava per adesione al bando conciliazione. Questa iniziativa, a cui l'impresa aderisce e promossa dall'ATS, rientra nella rete locale di conciliazione per il sostegno alle spese legate ai propri familiari (minori, anziani, persone con gravi disabilità) a parziale copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di cura e socio-educativi assistenziali.

TEMATICA

MOBILITÀ SOSTENIBILE

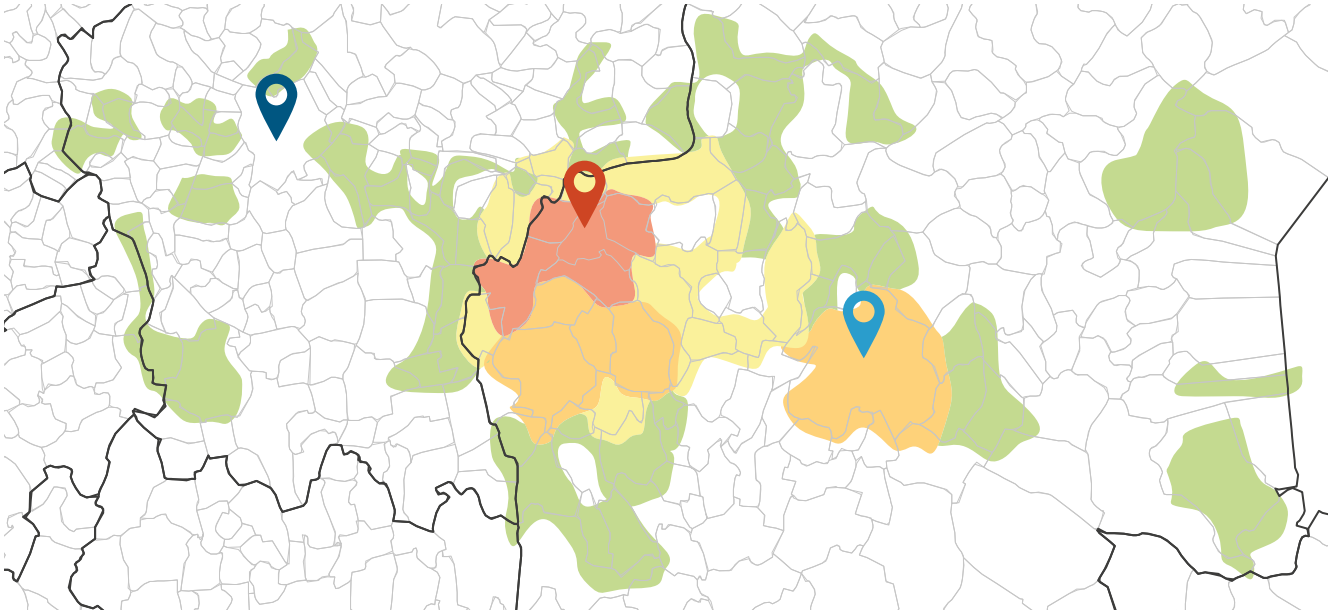
cercando di implementare una mobilità più sostenibile

ESEMPIO

Commuting dei dipendenti
Mappatura dei comuni di provenienza dei nostri dipendenti

18% dei dipendenti
risiede nello stesso comune dello stabilimento in cui lavora

Mappa dei comuni di provenienza dei dipendenti



Più di 30 persone
Tra 11 e 30 persone
Tra 3 e 10 persone
Meno di 2 persone
Bergamo
Brescia
Streparava

Riconoscere la diversità, il primo passo

OGNUNO DI NOI È DIVERSO DALL'ALTRO

È nella diversità, nell'apprezzare le differenze come completamento di ognuno di noi, che si può trovare terreno fertile, non solamente per rispondere alle disposizioni previste dalla normativa vigente sul tema, ma soprattutto per imbastire progetti che mirino alla vera integrazione, dove all'uguaglianza (nell'applicazione dei diritti) si affianchi una vera e propria equità di azione, con politiche ed attività mirate a rispondere a tutte le esigenze.

Focus Day

Il Focus Day è un evento che si tiene annualmente alla fine del mese di settembre, a cui partecipano tutti i responsabili di funzione e di stabilimento di tutti i plant Streparava nel mondo: oltre ad essere un'occasione unica per le nostre prime linee per confrontarsi e stimolarsi, questo evento ha una duplice funzione.

Da un lato, stimolare il team building e l'affiatamento tra le persone del team Streparava, attraverso attività esperienzali e di gruppo; dall'altro, durante queste giornate di lavoro ad alta intensità viene rivista, aggiornata ed integrata la strategia aziendale attraverso l'aggiornamento dell'Hoshin Kanri, vengono presentati e discussi tutti i progetti strategici esistenti e vengono creati nuovi progetti per gli anni successivi.

Premi alle idee: Quick Kaizen

In Streparava siamo impegnati da tempo in un percorso di ottimizzazione dei processi aziendali, siano essi produttivo-logistici o organizzativi. La ricerca del miglioramento continuo fa parte del nostro DNA e ci ha progressivamente resi consapevoli dell'importanza di coinvolgere tutta l'organizzazione, ad ogni suo livello, in questa sfida. È nato quindi un programma di incentivo della propositività che punta a stimolare gli operatori a generare idee e formulare proposte di miglioramento che, passando per un comitato di valutazione, vengono analizzate, processate e premiate in base a svariati criteri attenti sia alla forma sia alla sostanza, tanto economici quanto di sicurezza. Le proposte di miglioramento sono i **Kaizen**, termine giapponese che significa "Cambiare in meglio ":il KPI principe di tale processo è la propositività media, intesa come il numero medio di suggerimenti annui proposti a persona. Nell'anno 2022:

Quick Kaizen

	2020				2021				2022			
	SVA	BPT	SPT	Totale	SVA	BPT	SPT	Totale	SVA	BPT	SPT	Totale
N° Quick Kaizen	341	54		395	811	115	74	1.000	624	74	46	744
Propositività media		0,82				1,46			2,66	0,83	0,82	2,27
N° dipendenti									256	70		326

in Streparava SpA la propositività media è stata di 2,64 kaizen per persona. Seppur non stato raggiunto il target prefissato di proposte pro capite di 3 suggerimenti, possiamo dirci orgogliosi del lavoro svolto da tutto il team: abbiamo raccolto complessivamente 624 proposte e migliorato la velocità di feedback, che per il 90% avviene entro dieci giorni dalla ricezione.

In BPT Borroni Powertrain è stato strutturato un team ad hoc per la valutazione dei Kaizen, composto da tre persone: la propositività media è stata di 0,83 per persona, con un tempo di feedback molto rapido per il 95% di essi.

In SPT abbiamo raccolto 46 proposte di miglioramento, con una propositività media di 0,82 Quick Kaizen per persona. Complessivamente abbiamo erogato 300 € a 6 dipendenti che hanno raggiunto i punti necessari, premiandoli in due momenti dell'anno.

In tutti gli stabilimenti premiamo con cadenza fissa i dipendenti che raggiungono un punteggio prefissato, sia con un riconoscimento economico sia attraverso un breve evento dedicato: l'azienda ha riconosciuto una premialità economica pari a 3200 € nel corso dell'anno 2022.

Tutto ciò avviene con lo scopo di allenare costantemente la ricerca del miglioramento e di diffondere sempre più la cultura del cambiamento.

Contributo alla collettività

Borse di studio e sostegno allo studio

Si riconferma anche per il 2022 la volontà della nostra azienda di investire sui giovani, premiando i figli meritevoli dei dipendenti attraverso l'assegnazione di borse di studio.

La selezione dei vincitori è stata fatta da una Commissione composta dalla Sig.ra Rosella Streparava, unitamente al Prof. Giorgio Bettoni, ad Alessio Bertuzzi dell'ufficio Human Capital e dal rappresentante sindacale Gian Carlo Abeni che, dopo attenta analisi, hanno scelto tra i figli dei dipendenti gli studenti con i migliori risultati scolastici.

Sono stati quindi premiati i seguenti allievi: Sara Bonardi, Aurora Bosio, Pietro Capitoni, Francesco Cavalleri, Amna Dhibi, Marta Ferrari, Giulia Iore, Christian Marini, Sofia Rigamonti, Samuele Rossi, Giulio Saleri, Andrea Salogni, Giorgio Giacomo Seghezzi, Giorgio Zerbini.

Una menzione speciale va anche al collega Marco Pasinetti, che ha deciso di rimettersi in gioco affrontando una nuova sfida scolastica, e al collega Stefano Paderni, che ha concluso il suo percorso di studi ingegneristico con un ottimo risultato.

La nostra azienda, proseguendo la tradizione iniziata e fortemente voluta dal Cav. Gino Streparava, ha confermato la volontà di continuare a sostenere i giovani anche nei prossimi anni attraverso questa iniziativa: nel corso di questi 22 anni di premiazioni sono stati premiati circa 260 studenti per una cifra di quasi 200.000 €.

Oltre al "premio" economico, è bello sottolineare come alcuni dei vincitori delle passate edizioni siano adesso parte integrante della squadra Streparava, nello specifico Veronica Brescianini, Nicola Turla, Sara Zanni, Davide Baglioni.

Per tutti i partecipanti, possa questo essere sempre spunto di miglioramento personale e di raggiungimento di ambiziosi obiettivi.

Credito Welfare

+450 mila euro
Spesa complessiva

Erogazioni liberali

103 mila euro
Erogazioni liberali anno 2022

Crediamo che lo strumento del Welfare economico aziendale sia un'efficace modalità di sostegno al reddito di tutti i nostri dipendenti; da anni ci siamo dotati di una piattaforma che permette l'accesso ad una molteplicità di beni e servizi. Per tale motivo si è deciso di:

- erogare un bonus una tantum di 600€ a tutti i dipendenti Streparava nel dicembre 2022, come sostegno verso aumento dei costi energetici ed inflazione
- rendere possibile la trasformazione di una quota del Premio di Risultato variabile annuale in welfare economico, dando una premialità in tale tipologia di scelta
- mettere a disposizione i 200€ previsti dal CCNL metalmeccanico attraverso la piattaforma aziendale

La lista dei principali enti e fondazioni destinari dei nostri finanziamenti: Parrocchia Rovato S.Maria, Fondazione opera Caritas S.Martino,Teatro Grande di Brescia, Polisportiva Capriolese, Team Volley di Cazzago San Martino (BS), AIRC per la Ricerca sul Cancro, Fondazione Comunità Bresciana, Istituto Benedetto Castelli di Brescia, Borse di Studio per l'Università degli Studi di Brescia, Parrocchia di Adro, Suore Canossiane, Fondazione ITS.

Oltre a ciò, e affiancato da un forte contributo monetario aziendale, abbiamo sponsorizzato internamente iniziative di supporto economico, come per esempio la donazione di ore del proprio lavoro a sostegno dell'accoglienza diretta sul territorio bresciano di profughi ucraini, nelle primissime fasi del conflitto bellico, progetto promosso da Caritas San Martino di Brescia. Il totale donato dai dipendenti Streparava è stato di 6200 €, a cui è stata aggiunta una cospicua cifra dall'azienda.

Sponsorizzazioni

Streparava, come sponsor tecnico Ducati Corse 2022, ha giocato un piccolo ma fondamentale ruolo nel risultato raggiunto dalla casa di Borgo Panigale, che si è aggiudicata nella passata stagione il titolo Piloti, con la vittoria di Pecco Bagnaia, il titolo Costruttori e il titolo Squadre con il Ducati Lenovo Team.

Nella nostra sede di Saronno (VA), dove è collocata la consociata B.P.T. Borroni Powertrain, produciamo da anni alberi a camme e alberi motore destinati a Ducati Corse: Streparava, anche per il 2023, continuerà con orgoglio il cammino in MotoGP al fianco del team Ducati.

Sicurezza e salute

In Streparava la tutela della salute e della sicurezza delle proprie persone è da sempre un elemento centrale e di grande attenzione. Tale aspetto è un requisito imprescindibile, su cui Streparava deve continuare a porre un'attenzione e un impegno costante al fine di garantire elevati standard di sicurezza a tutela dei lavoratori e dei propri collaboratori.

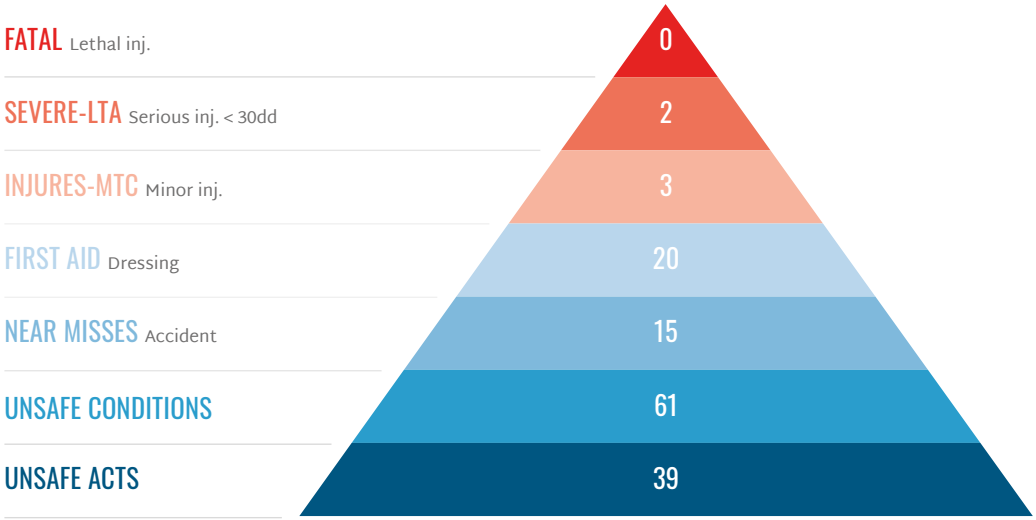
Al fine di presidiare correttamente il tema, tutte le attività aziendali sono governate con sistemi di gestione certificati secondo la norma UNI ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro" e l'adozione di buone pratiche, promosse e condivise anche con i fornitori.

Il monitoraggio costante dei fenomeni infortunistici, attraverso la valutazione di specifici indici, consente al nostro personale specializzato di intervenire con tempestività per correggere ed eliminare problematiche e criticità che dovessero manifestarsi nello svolgimento dell'attività lavorativa. Crediamo che una delle principali azioni concrete per la prevenzione del rischio sia la creazione di una cultura di sicurezza; per fare questo ci adoperiamo con enorme impegno e costanza attraverso tutti i canali a nostra disposizione. Per tale motivo, siamo convinti che le modalità di insegnamento e docenza siano la chiave per raggiungere questi obiettivi e, di conseguenza, la formazione obbligatoria sulla sicurezza viene effettuata dal nostro personale interno specializzato.

2.000 ore
di formazione su sicurezza e ambiente

99% dei dipendenti
Dichiara di conoscere le informazioni di sicurezza della propria mansione. Dati elaborati da Questionario Consapevolezza e Clima 2022

Piramide di Heinrich



DIPENDENTI SVA

Infortuni sul lavoro

	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO TOTALE DI INFORTUNI SUL LAVORO	9	2	11	16	0	16	8	1	9
Luogo di lavoro	9	1	10	15	0	15	7	0	7
Itinere	0	1	1	1	0	1	1	1	2
TOTALE	**9**	**2**	**11**	**16**	**0**	**16**	**8**	**1**	**9**
GIORNATE PERSE PER INFORTUNIO			241			292			136

	2020	2021	2022
Indice di frequenza	2,32	2,81	1,28
Indice di gravità	0,56	0,55	0,25

DIPENDENTI BPT

Infortuni sul lavoro

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO TOTALE DI INFORTUNI SUL LAVORO	1	0	1	0	0	0
Luogo di lavoro	1	0	1	0	0	0
Itinere	0	0	0	0	0	0
TOTALE	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**
GIORNATE PERSE PER INFORTUNIO			10			0

	2021	2022
Indice di frequenza	0,00	2,39
Indice di gravità	0,00	0,19

DIPENDENTI SPT

Infortuni sul lavoro

	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
NUMERO TOTALE DI INFORTUNI SUL LAVORO	0	0	0	2	0	2
Luogo di lavoro	0	0	0	2	0	2
Itinere	0	0	0	0	0	0
TOTALE	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**2**
GIORNATE PERSE PER INFORTUNIO	0	0	0	16	0	16

	2021	2022
Indice di frequenza	0,00	2,39
Indice di gravità	0,00	0,19

INDICE DI FREQUENZA

è un indice che misura l'incidenza di infortuni sul lavoro registrabili in relazione alle ore lavorate per un 100.000.

INDICE DI GRAVITÀ

è un indice che esprime la gravità di infortuni sul lavoro in relazione alle giornate perse per mille.

04

STREPARAVA PER L'AMBIENTE

Approccio ai temi e Politica Ambientale 85

Dashboard Energy 86

Riduzione dei consumi energetici 88

Carbon Disclosure Project 89

Progetti ambiente 92

Sfida

Amiamo le sfide. Se così non fosse, non saremmo arrivati dove siamo oggi.

Cerchiamo di mantenere sempre alta l'asticella, se raggiungiamo un traguardo, questo diventa il punto di partenza per un nuovo progetto o una nuova tappa.

La sfida per noi è vivere i nostri valori, comunicandoli nelle nostre azioni quotidiane perseguendo la nostra mission imparando ogni giorno qualcosa di nuovo.

Approccio ai temi e Politica Ambientale

Streparava è una realtà produttiva fortemente **radicata nel territorio**, perciò il rispetto per l'ambiente e per la comunità che lo abita sono da sempre fra i nostri valori primari.

Gestire e minimizzare gli impatti ambientali delle nostre attività è parte dell'identità aziendale ispirata ai principi di salvaguardia dell'ambiente, inteso, da un lato, come contesto locale di lavoro e di vita delle persone e della comunità circostante e dall'altro, come contesto globale della salute del nostro pianeta.

In Streparava, proprio per questa visione, la gestione ambientale è strettamente connessa e integrata con la gestione della salute e sicurezza, **a tutela dell'ambiente e delle persone**.

Abbiamo lavorato per ottenere **la certificazione UNI EN ISO 14001:2015** al fine di valorizzare ed evidenziare l'impegno nel gestire in modo sostenibile l'impatto sull'ambiente in cui operiamo. Il percorso ha avuto origine a partire dal 2005, anno in cui ad Adro sono stati per la prima volta formalizzati tutti gli aspetti e impatti dello stabilimento. Sulla scorta di questa individuazione, ci siamo impegnati a monitorare costantemente i parametri ambientali legislativi di riferimento per il settore metalmeccanico, analizzando con cadenza annuale tutti gli impatti emissivi in atmosfera e quelli relativi agli scarichi idrici attraverso le migliori strumentazioni presenti in termini tecnologici. La certificazione ISO 14001 attesta **l'impegno concreto** nel **prevenire e minimizzare le ricadute negative di processi, prodotti e servizi** in ottica di miglioramento continuo. Abbiamo infatti definito specifici **obiettivi di miglioramento** volti a ridurre al minimo l'impatto ambientale, sia delle nostre attività sia di quelle dei fornitori, che vengono monitorati in modo sistematico e costante.

Al fine di estendere tali modalità di gestione a tutte le attività del Gruppo, a partire dal 2022 abbiamo iniziato un percorso di integrazione che ha come obiettivo **l'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 14001:2015 in tutti gli stabilimenti**, a partire da quelli italiani.

87% dei lavoratori

Ritiene fondamentale o importante la tutela ambientale. Dati elaborati da Questionario Consapevolezza e Clima 2022.

Dashboard Energy

STREPARAVA SPA

Consumi energetici

Valori in GJ

	2020	2021	2022
ENERGIA ACQUISTATA	35.814	44.186	43.206
Elettricità	35.814	44.186	43.206
di cui da fonti rinnovabili	14.981	18.898	18.479*
COMBUSTIBILI E CARBURANTI	24.344	27.294	23.857
Metano	24.344	27.294	23.857
TOTALE ENERGIA CONSUMATA	**60.158**	**71.481**	**67.063**

*fornitore rende disponibile dato preconsuntivato del mix energetico utilizzato per la produzione -43%.

STREPARAVA SPA

Consumi carburante flotta aziendale

Valori in lt

	2020	2021	2022
Diesel / Benzina	25.520	39.243	43.907

BPT

Consumi energetici

Valori in GJ

	2021	2022
ENERGIA ACQUISTATA	11.033	11.733
Elettricità	11.033	11.733
di cui da fonti rinnovabili	4.744	5.045*
COMBUSTIBILI E CARBURANTI	2.026	1.940
Metano	2.026	1.940
TOTALE ENERGIA CONSUMATA	**13.059**	**13.673**

*fornitore rende disponibile dato preconsuntivato del mix energetico utilizzato per la produzione -43%.

BPT

Consumi carburante flotta aziendale

Valori in lt

	2021	2022
Diesel / Benzina	12.558	14.613

SPT

Consumi energetici

Valori in GJ

	2021	2022
ENERGIA ACQUISTATA	**8.120**	**7.842**
Elettricità	8.120	7.842
di cui da fonti rinnovabili	3.473	3.354*
COMBUSTIBILI E CARBURANTI	**5.576**	**4.485**
Metano	5.576	4.485
TOTALE ENERGIA CONSUMATA	**13.696**	**12.327**

*fornitore rende disponibile dato preconsuntivato del mix energetico utilizzato per la produzione -43%.

SPT

Consumi carburante flotta aziendale

Valori in lt

	2021	2022
Diesel / Benzina	6.923	9.314

Riduzione dei consumi energetici

Per capire come viene utilizzata l'energia all'interno dell'azienda, la si può suddividere in vettori. I vettori primari includono le fonti energetiche principali, nei vettori secondari le fonti derivate da quelle principali.

VETTORI PRIMARI

VETTORI SECONDARI

ENERGIA ELETTRICA

forza elettromotrice
illuminazione
aria compressa

GAS NATURALE

calore per riscaldamento
calore per produzione

Miriamo a diminuire i nostri consumi energetici attraverso progetti specifici volti alla riduzione degli sprechi: questa attenzione al dettaglio caratterizza ogni attività implementata dall'ente Energy & Facilities e consta ogni anno in una serie di iniziative concrete, che monitorano la riduzione in termini economici e di consumo di energia. Mediante i miglioramenti continui e la diffusione delle buone pratiche di utilizzo, avvalendosi della collaborazione di tutte le persone facenti parte dell'azienda, cerchiamo di ridurre le perdite al minimo, verso un futuro più ecologico e con l'obiettivo "zero sprechi".

Alcune nostre iniziative concrete che abbiamo svolto nel 2022:

- ultimato il restauro della palazzina Ricerca e Sviluppo, volto al miglioramento della classe energetica tramite la sostituzione dei serramenti e degli isolamenti termici, l'aggiunta di un nuovo impianto di condizionamento e riscaldamento e l'installazione di lampade a led;
- acquisto e sostituzione delle elettroricalcatrici, progetto in collaborazione con gli enti di Tecnologie e Manutenzione;
- concluso l'acquisto di lampade a led per tutte le aree aziendali sprovviste di tale tipologia di illuminazione; a fronte di un progetto dal costo complessivo di circa 40.000 €, si può notare un risparmio energetico di circa 50.000 kWh e un risparmio economico di 8.300 € per anno derivanti dalle attività di efficientamento;
- riconoscimento della classe energetica A4 nei capannoni in costruzione; il beneficio verrà riconosciuto a partire dall'anno 2023;
- l'ottimizzazione dell'accensione e spegnimento dei macchinari e degli impianti, in seguito a varie proposte di miglioramento effettuate tramite kaizen;
- a partire da fine 2022, avvio di un progetto strategico volto allo studio e implementazione di soluzioni tecnologiche per l'ottimizzazione e la riduzione degli sprechi di elettricità, gas e acqua

Mappatura, analisi, implementazione

Sono questi i passaggi fondamentali nella realizzazione di ogni singolo progetto che Streparava introduce: il punto di partenza, consolidato negli anni, è la mappatura dei consumi energetici annuali della sede di Adro con relativa declinazione dei costi sostenuti dall'azienda.

Siamo partiti dall'analisi dei consumi relativi all'anno 2022: nelle tre sedi Streparava oggetto di questo report abbiamo acquistato e utilizzato circa 55mila GJ di energia elettrica, corrispondenti a quasi 4500 tonnellate di CO_2. Tenendo in considerazione gli importanti innalzamenti dei prezzi che aziende e famiglie hanno dovuto fronteggiare nel corso dell'anno, e cogliendo l'occasione per affermare ancora una volta la forte attenzione verso concetti di sostenibilità ambientale, presso lo stabilimento di Adro (BS) abbiamo avviato un progetto volto all'installazione di un impianto fotovoltaico di ultima generazione. Lo studio del progetto, iniziato già nel 2021, si era inizialmente concentrato sull'individuazione di una soluzione adeguata per i due nuovi capannoni in fase di costruzione. Approfondendo l'analisi è emersa la possibilità di massimizzare l'impatto con l'estensione all'intero stabilimento. Durante lo studio è stata evidenziata anche la necessità di sostituire alcuni tetti non più completamente funzionali, i quali sono stati sostituiti o ammodernati.

Il completamento del progetto è previsto per la metà dell'anno 2023, ma è possibile stimare l'impatto complessivo: con l'installazione di questo impianto fotovoltaico miriamo ad autoprodurre circa il 40% del fabbisogno energetico annuale dello stabilimento, per un totale stimato di circa 16mila GJ, corrispondenti a 1240 tonnellate di CO_2. Inoltre, non utilizzando tutta l'energia

prodotta dall'impianto in quanto nei momenti di chiusura aziendale la richiesta energetica è nettamente inferiore rispetto alla produzione, stimiamo di poter immettere nella rete pubblica nazionale circa 700mila kW/h di energia elettrica completamente pulita e rinnovabile.

Siamo riusciti ad ottenere questi risultati grazie all'utilizzo di quasi 10.000 pannelli di ultimissima generazione, con i più alti livelli di sicurezza sia elettrica sia di resistenza al fuoco in caso di incendio. L'obiettivo è di completare l'implementazione del progetto nei prossimi mesi, così da sfruttare al meglio, già nel 2023, le sue potenzialità e diventare, un passo alla volta, sempre più green.

CARBON DISCLOSURE PROJECT

CDP è un'organizzazione no-profit indipendente che offre ad aziende, Paesi, regioni e città un sistema per misurare, rilevare, gestire e condividere a livello globale e in maniera trasparente informazioni riguardanti il proprio impatto ambientale e consentire così il confronto tra aziende di un determinato settore anche a livello internazionale.
Gli obiettivi principali sono:

- **aumentare la trasparenza delle aziende sul proprio impatto ambientale**, con particolare focus sulle emissioni;
- **rendere la performance ambientale centrale nelle decisioni di business e investimento**, adeguando le modalità di reportistica ambientale alle esigenze del settore finanziario e spingendo gli investitori a riconoscere l'importanza dei programmi di limitazione delle emissioni nella valutazione delle imprese;
- **aiutare le città a ridurre l'inquinamento e a sviluppare modelli di adattamento al cambiamento climatico**;
- **stimolare politiche e leggi a difesa dell'ambiente**, lavorando al fianco di governi ed organizzazioni sovranazionali.

Dal 2015 aderiamo al Carbon Disclosure Project: poniamo particolare attenzione alla lotta al cambiamento climatico, la quale passa attraverso l'azione dell'azienda in svariate aree, tra cui la mobilità sostenibile, la riduzione delle emissioni prodotte dalle attività degli stabilimenti e lo studio di nuove soluzioni in termini di materiali più sostenibili. Questi focus guidano ed influenzano la strategia della nostra azienda e le scelte di investimento a lungo termine.

La compilazione del questionario CDP viene richiesta a Streparava da alcuni clienti importanti a livello internazionale: a partire dal 2015, da Iveco Group e, dal 2023, anche Magna International richiederà questa compilazione, con la volontà di mappare le emissioni e le iniziative adottate dalle aziende della propria catena di fornitura.

Per garantire trasparenza e puntuale informazione a tutti i nostri stakeholder interni ed esterni compiliamo il Climate Change Program, nel quale rendicontiamo le informazioni relative ai seguenti ambiti emissivi:

- **Scope 1** Emissioni direttamente prodotte dall'azienda
- **Scope 2** Emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia da parte dell'organizzazione
- **Scope 3** Emissioni indirette prodotte da altre fonti. Nel nostro caso, per questa categoria pubblichiamo le informazioni relative ai viaggi aerei dei dipendenti, al commuting (spostamento casa-lavoro) dei dipendenti* e, in maniera parziale, allo spostamento delle merci**.

* il commuting dei dipendenti viene calcolato solamente a partire dall'anno 2022 e non è presente per gli anni precedenti

** dato parziale; fornito da spedizioniere che si occupa del 92% dell'import via mare e via aerea di Streparava SpA

STREPARAVA SPA

Emissioni di GHG

Valori in tCO_2e

	2020	2021	2022
EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1	**1.257**	**1.443**	**1.402**
Trattamenti Termici e Verniciature	625	701	940
Riscaldamento e Uso civile	567	636	343
Flotta aziendale in leasing	65	106	119
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2	**2.567**	**3.016**	**2.949**
Powertrain	644	757	740
Chassis	1.170	1.375	1.345
Servizi Generali (aria compressa, frigoriferi)	546	641	627
Servizi Ausiliari (illuminazione)	207	243	237
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 3			**1.369**
Viaggi aerei dei dipendenti			71
Commuting (spostamento casa-lavoro)			341
Viaggi aerei e marittimi di import			957

STREPARAVA SPA

Intensità delle emissioni di GHG

	2020	2021	2022
TOTALE ENERGIA (TEP)	**2.370**	**2.867**	**2.793**
Ore Prodotte (h)	229.922	301.954	302.463
INDICE DI PRESTAZIONE ENERGETICA (IPE) ([TEP/(H/A)]	**-0,0103**	**0,0095**	**0,0092**
IPE rispetto a 2018	-2,0%	-9,7%	-12,2%

Nel 2022, abbiamo deciso per la prima volta di estendere la rendicontazione delle emissioni di Scope 1, 2 e 3 anche alle aziende consociate BPT Borroni Powertrain e SPT.

BPT

Emissioni di GHG

Valori in tCO_2e

	2021	2022
EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1	**143**	**143**
Uso industriale	95	91
Riscaldamento e Uso civile	14	13
Flotta aziendale in leasing	34	39
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2	**753**	**801**
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 3		**64**
Viaggi aerei dei dipendenti		0
Commuting (spostamento casa-lavoro)		64

BPT

Intensità delle emissioni di GHG

	2021	2022
TOTALE ENERGIA (TEP)	**620**	**654**
Ore Prodotte (h)	49.569	54.946
INDICE DI PRESTAZIONE ENERGETICA (IPE) ([TEP/(H/A)]	**0,0125**	**0,0119**
IPE rispetto a 2021	/	-4,8%

SPT

Emissioni di GHG

Valori in tCO_2e

	2021	2022
EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1	**319**	**266**
Riscaldamento e Uso civile	300	241
Flotta aziendale in leasing	19	25
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2	**554**	**535**
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 3		**43**
Viaggi aerei dei dipendenti		0,41
Commuting (spostamento casa-lavoro)		43

SPT

Intensità delle emissioni di GHG

	2021	2022
TOTALE ENERGIA (TEP)	**550**	**510**
Ore Prodotte (h)	40.986	37.409
INDICE DI PRESTAZIONE ENERGETICA (IPE) ([TEP/(H/A)]	**0,0134**	**0,0136**
IPE rispetto a 2021	/	1,59%

FATTORI DI CONVERSIONE UTILIZZATI

Le emissioni di gas serra sono state calcolate secondo i principi del GHG Protocol. Si noti che l'unico gas serra considerato è stato l'anidride carbonica (CO_2), in coerenza con la fonte dei fattori di emissione utilizzata.

- **Emissioni Dirette Scope 1:** per il calcolo sono stati utilizzati i fattori di emissione presenti nella "Tabella parametri standard nazionali" del MATTM (Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare) sui dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) per gli anni 2020, 2021 e 2022.
- **Emissioni indirette Scope 2:** per il calcolo di tali emissioni è stata utilizzata la metodologia location-based avvalendosi dei fattori di emissione presenti nella tabella 1.13 del "Rapporto Ispra 386/2023".

Progetti ambiente

Rifiuti e materiali

STREPARAVA SPA

Rifiuti pericolosi

Valori in t

	2020	2021	2022
DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	25,63	15,37	21,25
Discarica	25,63	15,37	21,25
DESTINATI AL RECUPERO	392,57	433,8	430,22
Preparazione al riutilizzo	392,57	433,8	430,22
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI	**418,2**	**449,17**	**451,47**

STREPARAVA SPA

Rifiuti non pericolosi

Valori in t

	2020	2021	2022
DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	16,01	22,875	11,34
Discarica	16,01	22,875	11,34
DESTINATI AL RECUPERO	2.885,56	3.578,66	3.547,50
Preparazione al riutilizzo	2.885,56	3.578,66	3.547,50
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI	**2.901,57**	**3.601,54**	**3.558,84**

STREPARAVA SPA

Totale rifiuti prodotti

Valori in t

	2020	2021	2022
Destinati al recupero	98,75%	99,06%	99,19%
Pericolosi su totale rifiuti	12,60%	11,09%	11,26%
TOTALE RIFIUTI	**3.319,77**	**4.050,71**	**4.010,31**

BPT

Rifiuti pericolosi

Valori in t

	2021	2022
Destinati al recupero	130.740	206.460
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI	**130.740**	**206.460**

BPT

Rifiuti non pericolosi

Valori in t

	2021	2022
Destinati allo smaltimento	16.820	22.024
Destinati al recupero	431.140	443.190
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI	**447.960**	**465.214**

BPT

Totale rifiuti prodotti

Valori in t

	2021	2022
Destinati al recupero	578.700	671.674
Pericolosi su totale rifiuti	97,09%	96,72%
TOTALE RIFIUTI	**22,6%**	**30,7%**

SPT

Rifiuti pericolosi

Valori in t

	2021	2022
Destinati allo smaltimento	141,22	166,36
Destinati al recupero	1,55	7,52
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI	**142,77**	**173,88**

SPT

Rifiuti non pericolosi

Valori in t

	2021	2022
Destinati allo smaltimento	0	0
Destinati al recupero	222,19	282,22
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI	**222,19**	**282,22**

SPT

Totale rifiuti prodotti

Valori in t

	2021	2022
Destinati al recupero	364,96	456,10
Pericolosi su totale rifiuti	61%	64%
TOTALE RIFIUTI	**39%**	**38%**

Nel corso del 2022 sono state introdotte nuove iniziative per l'ottimizzazione della gestione ambientale in Streparava, in particolare, nella parte finale dell'anno, è stato avviato il nuovo progetto di recupero degli imballaggi in legno.

Tale iniziativa individua all'interno dei rifiuti legnosi tutti gli elementi che possono ancora essere impiegati, ma, per requisiti costruttivi, non possono più essere riutilizzati all'interno dell'azienda, costituendo però risorsa per potenziali soggetti esterni. In ragione di ciò è stato avviato il progetto di selezione e recupero degli imballi in legno, che si pone come obiettivo il dimezzamento della quantità di legno conferito come rifiuto rispetto allo scorso anno: tramite l'attribuzione a soggetti terzi di tali imballi e la successiva trasformazione del materiale volta al riutilizzo, anche i pallet in legno in precedenza scartati, possono tornare a nuova vita e ad un nuovo impiego.

Sempre nell'ambito dei rifiuti, insieme ad una start-up altoatesina stiamo strutturando un'analisi di fattibilità per l'introduzione di contenitori dedicati alla raccolta dei mozziconi di sigaretta, affinché possano essere conferiti in centri di trattamento specializzati che ne estraggono acetato di cellulosa che, una volta recuperato, può essere sottoposto a diverse lavorazioni termoplastiche.

Questa nuova iniziativa incrementerebbe la pulizia e l'ordine aziendale, ma è anche un piccolo contribuito alla valorizzazione di alcuni rifiuti in ottica di economia circolare. Parallelamente

STREPARAVA

Materiali
Valori in t

	2021	2022
MATERIALI PER IMBALLAGGI	561,3	500,1
Legno	481,0	412,6
Carta / cartone	80,3	87,4
TOTALE MATERIALI UTILIZZATI	**565,4**	**502,4**

BPT

Materiali
Valori in t

	2021	2022
MATERIALI PER IMBALLAGGI	13	16
Legno	6,95	9,28
Carta / cartone	6,32	6,62
TOTALE MATERIALI UTILIZZATI	**13**	**16**

SPT

Materiali
Valori in t

	2021	2022
MATERIALI PER IMBALLAGGI	25,3	29,9
Legno	20,4	24,8
Carta / cartone	3,8	3,8
Plastica	1,1	1,3
TOTALE MATERIALI UTILIZZATI	**25,3**	**29,9**

a quanto citato, tramite un team costituito da rappresentati sindacali, viene supportato il progetto per il ripensamento della raccolta differenziata aziendale: attraverso la riorganizzazione delle aree break presenti in tutta l'azienda, sarà possibile dotare questi spazi di contenitori ed indicazioni volti a migliorare e semplificare la collocazione del "rifiuto giusto al posto giusto".

Sebbene l'attività sia ancora agli albori, si pensa potrà essere padre di vari progetti più specifici che mirino a valorizzare le differenti frazioni che oggi compongono l'ingente mole di rifiuto indifferenziato.

L'attenzione verso l'ambiente è il primo passo necessario per un futuro sempre più sostenibile.

In Streparava riteniamo che far crescere la consapevolezza delle persone verso tematiche ambientali, non solo sia fonte di un circuito virtuoso di buone prassi sul luogo di lavoro, ma aiuti ad accrescere la sensibilità sul tema, anche nella vita di tutti i giorni. Da questa consapevolezza nasce la scelta di creare degli spazi verdi all'interno dei reparti curati dal nostro personale e spesso allestiti con materiale di riciclo.

L'inserimento di piante e spazi verdi in un contesto così insolito quale è il reparto produttivo rappresenta un vantaggio anche per quanto riguarda la salute umana: le piante fungono da sentinelle circa la qualità dell'aria. Dove, infatti, le piante si mantengono in salute, così si mantiene chi lavora nell'ambiente in cui esse si trovano.

Acqua

In Streparava siamo impegnati in una gestione responsabile dell'acqua e, proprio per questo motivo, dal 2000 ci siamo dotati di un impianto di depurazione chimico fisico e manteniamo monitorati tramite analisi specifiche mensili i reflui generati dai vari processi produttivi. Le principali fonti di raccolta delle acque meteoriche avvengono tramite raccolta da superfici rese impermeabili, che permeano in un bacino sotterraneo ove le medesime vengono depurate prima di essere immesse nel corpo recettore di depurazione. Consapevoli della grande importanza del bene acqua, abbiamo concluso un progetto di raccolta dell'acqua piovana che, una volta filtrata, viene successivamente utilizzata all'interno delle lavatrici del reparto Magneti Marelli.

STREPARAVA SPA

Prelievo idrico

Valori in Ml/m³

	2020	2021	2022
Acqua da pozzo*	9.668	17.780	11.989
Acqua da acquedotto**	7.636	7.340	12.635
TOTALE PRELIEVO IDRICO	**17.304**	**25.120**	**24.624**

* industriale ** civile

STREPARAVA SPA

Scarico di acqua per destinazione

Valori in m³

	2020	2021	2022
Acqua da pozzo	5.340	9.611	6.612
Acqua da acquedotto	7.636	7.340	12.635
TOTALE SCARICO D'ACQUA	**12.976**	**16.951**	**19.247**

STREPARAVA SPA

Consumo d'acqua

Valori in m³

	2020	2021	2022
Consumo di acqua per uso industriale	4.328	8.169	5.377
CONSUMO DI ACQUA	**4.328**	**8.169**	**5.377**

BPT

Prelievo idrico

Valori in Ml/m³

	2021	2022
Acqua da acquedotto	1.257	1.146
TOTALE PRELIEVO IDRICO	**1.257**	**1.146**

SPT

Prelievo idrico

Valori in Ml/m³

	2021	2022
Acqua da acquedotto	847	1.336
TOTALE PRELIEVO IDRICO	**847**	**1.336**

SPT

Scarico di acqua per destinazione

Valori in m³

	2021	2022
Acqua da acquedotto	847	1.336
TOTALE SCARICO D'ACQUA	**847**	**1.336**

APPENDICI

GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD		TEMA MATERIALE ASSOCIATO	RIFERIMENTI NEL DOCUMENTO
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE			
PRASSI DI RENDICONTAZIONE			
2-1	Dettagli organizzativi		Presenza nel mondo
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Nota metodologica
ATTIVITÀ E LAVORATORI			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Gestione sostenibile della catena di fornitura	Filiera Streparava
2-7	Dipendenti		Le nostre persone
GOVERNANCE			
2-9	Struttura e composizione della governance		Modello di governance e modello organizzativo
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Modello di governance e modello organizzativo
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		Il percorso ESG
GRI 3: TEMI MATERIALI			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali		Il percorso ESG
3-2	Elenco dei temi materiali		La matrice di materialità
3-3	Gestione dei temi materiali		Il percorso ESG
GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA			
PERFORMANCE ECONOMICA			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito		Dimensione economica
GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALI			
MATERIALI			
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume		Rifiuti e materiali
ENERGIA			
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Energia	Dashboard Energy
302-4	Riduzione del consumo di energia	Energia	Riduzione dei consumi energetici
ACQUA			
303-3	Prelievo idrico		Acqua
303-4	Scarico idrico		Acqua
EMISSIONI			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni	Carbon Disclosure Project
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni	Carbon Disclosure Project
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Emissioni	Carbon Disclosure Project
RIFIUTI			
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti		Rifiuti e materiali
306-3	Rifiuti generati		Rifiuti e materiali
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica		Rifiuti e materiali
306-5	Rifiuti conferiti in discarica		Rifiuti e materiali

GRI STANDARD	TEMA MATERIALE ASSOCIATO	RIFERIMENTI NEL DOCUMENTO
GRI 400: PERFORMANCE SOCIALI		
OCCUPAZIONE		
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti		Selezione, Onboarding e piano di inserimento
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno	Coinvolgimento e benessere dei dipendenti	Welfare e Gruppo Felicità
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza e salute	Sicurezza e salute
403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Sicurezza e salute	Formazione
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Sicurezza e salute	Sicurezza e salute
403-9 Infortuni sul lavoro	Sicurezza e salute	Sicurezza e salute
FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Formazione e sviluppo delle competenze	Valutazione delle competenze e piano di crescita
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Modello di governance e modello organizzativo - Le nostre persone
COMUNITÀ LOCALI		
413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo		Contributo alla collettività

CONTENUTI
Streparava Holding SpA

PROGETTO GRAFICO
Publifarm Srl

FOTOGRAFIE
Streparava Holding SpA
Streparava SpA

Finito di stampare nel mese di agosto 2023 da
Finished prints in the month of August 2023 by
ECOSTAMPA sas
Via Pietro Spino, 57 - 24126 Bergamo (Italy)

Stampato su carta LIFE ECO 100 WHITE
80% fibre di riciclo 20% di pura cellulosa ECF
Printed on LIFE ECO WHITE 80% paper recycled fibers 20% pure ECF cellulose

FSC

publiform.it

HEADQUARTER
Sede legale
Via Zocco 13 - 25030 Adro (BS) Italy
T +39 030 74591
streparava.com
contact@streparava.com