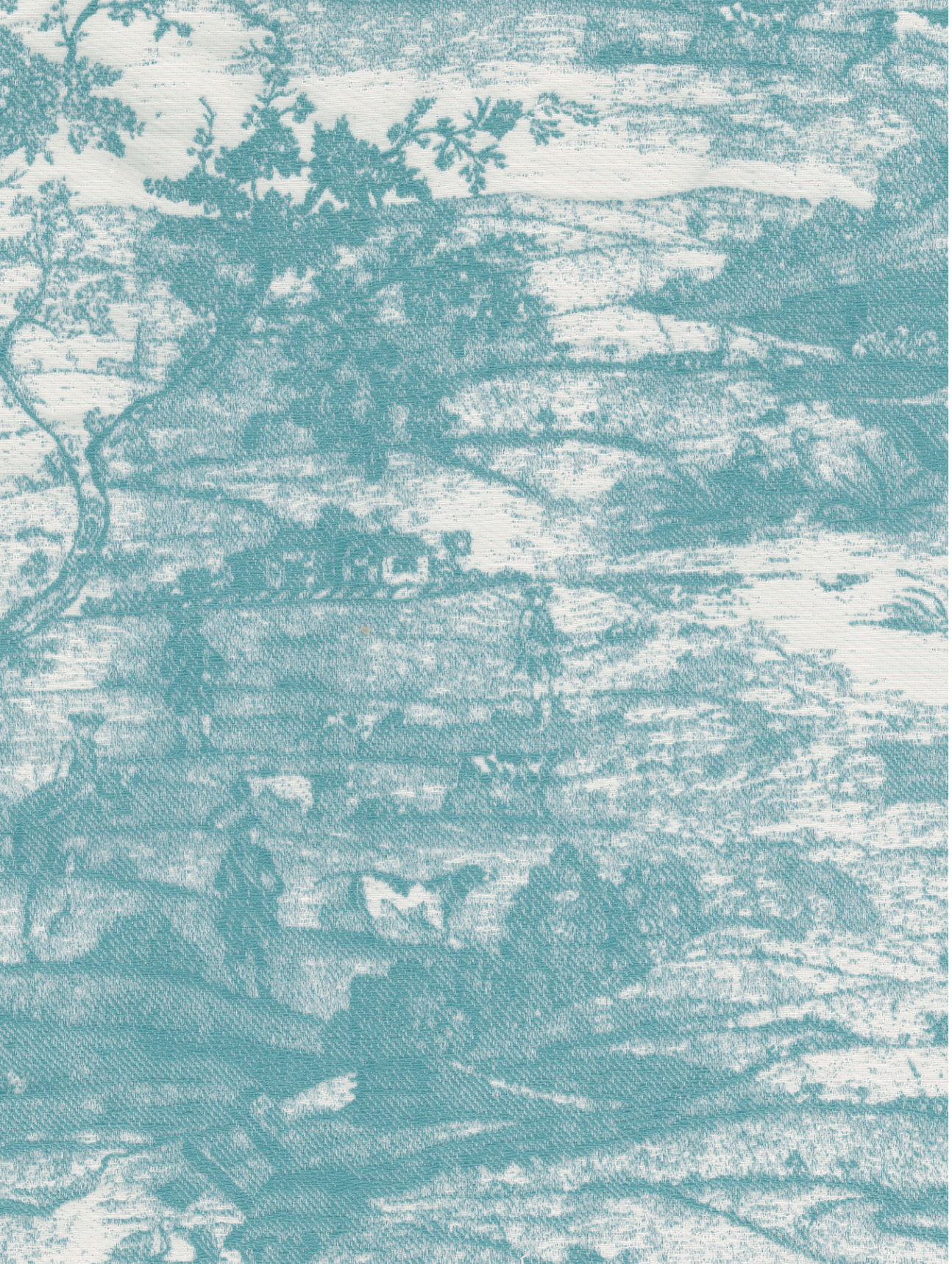
RUBELLI

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022

BILAN-
CIO
DI
SO-
STENI-
BILITÀ
2022

RUBELLI



INDICE

06	**LETTERA AGLI STAKEHOLDERS**
08	**NOTA METODOLOGICA**
10	**PROFILO ORGANIZZATIVO**
12	HIGHLIGHTS
14	CHI SIAMO
16	STORIA ED EVOLUZIONE
20	MISSION, VISION E VALORI
22	COMPLIANCE ED ETICA DI BUSINESS
24	LA GOVERNANCE
32	LA PRESENZA IN ITALIA E NEL MONDO
34	I PRODOTTI E LA FORZA DEL BRAND
42	CREAZIONE DI VALORE E PERFORMANCE ECONOMICA
44	**L'APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ**
48	I PRINCIPALI STAKEHOLDER
54	L'ANALISI DI MATERIALITÀ
68	**LA RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE**
70	GESTIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO
78	DIVERSITÀ E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
82	SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI
90	**LA RESPONSABILITÀ SOCIALE**
92	COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE
96	GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA
104	QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO
108	SODDISFAZIONE DEI CLIENTI
112	**LA RESPONSABILITÀ VERSO L'AMBIENTE**
116	LA GESTIONE ENERGETICA E LE EMISSIONI
122	LA GESTIONE DEI RIFIUTI
124	INNOVAZIONE ED ECONOMIA CIRCOLARE
128	UTILIZZO DI MATERIALI ECOSOSTENIBILI
130	**TABELLE DI DETTAGLIO**
138	**INDICE DEI CONTENUTI GRI**

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Nel 2022 il Gruppo Rubelli ha pubblicato il Bilancio di Sostenibilità 2021 che ha rappresentato un significativo obiettivo, vissuto in azienda con umiltà ma anche con grande entusiasmo ed orgoglio per aver acquisito, con il sostegno di tanti collaboratori (interni ed esterni), la piena consapevolezza dei molti risultati raggiunti in tanti anni di attività, da una parte facendo affidamento su basi solide costruite in tanti anni di costante lavoro quotidiano e dall'altra maturando la consapevolezza che l'asticella della sostenibilità diviene di anno in anno sempre più impegnativa da superare.

Siamo giunti quindi alla seconda tappa di un percorso che vogliamo vivere da protagonisti, con la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2022, segno del volere la sostenibilità tra i principi guida della strategia aziendale e, di conseguenza, un principio vissuto nella sua interezza.

Nel corso del 2022 abbiamo voluto ampliare il perimetro della sostenibilità per Rubelli, proprio per fare un cardine dell'azione quotidiana. Molte le azioni intraprese:

- abbiamo esteso l'analisi di materialità agli stakeholders esterni; riteniamo che il confronto con le realtà esterne a Rubelli, per il momento clienti e fornitori, sia essenziale per misurare l'efficacia delle nostre azioni. Se inseriti in una comunità le attività svolte possono dare risultati amplificati e sinergici;
- siamo stati tra i promotori del "Venetian Sustainability Forum", importante evento sul tema della sostenibilità nel settore del tessile e della moda; le attività di comunicazione sono fondamentali per accrescere consapevolezza e sensibilità, e Rubelli vi partecipa con entusiasmo;
- nelle nuove collezioni Rubelli ha continuato a introdurre tessuti "100% green", realizzati con innovativi filati prodotti a partire da fibra bio-sourced e con viscosa ecologica in trama. Per il futuro Rubelli prevede di espandere ulteriormente il ricorso all'utilizzo di materiali che rispettano l'ambiente. Ricerca e sviluppo sono perseguiti con costanza al fine di estendere sempre più l'utilizzo di fibre ecosostenibili;
- riduzione delle emissioni totali del 46% utilizzando il metodo location based e del 37% se consideriamo il metodo market based rispetto ai dati rilevati l'anno precedente;
- è stato avviato il percorso per giungere alla redazione di due policies: una ambientale e una per la gestione della catena di fornitura, le quali saranno effettive dal 2023.

Le numerose iniziative intraprese confermano il desiderio che la sostenibilità sia parte della strategia e della culturale aziendale di Rubelli: "We are our actions. Let's be sure our impact is healthy, not harmful". La strategia del Gruppo è sempre stata anticipatrice e, come ricordato nella lettera agli stakeholders del 2021, si è inteso accelerare il processo verso una sostenibilità condivisa a tutti i livelli, nella consapevolezza che un soggetto economico con la storia e l'eredità di Rubelli debba essere agente di cambiamenti.

La storia degli ultimi anni, caratterizzata da fenomeni atmosferici estremi e da un quadro geopolitico instabile, ci insegna che gli effetti delle nostre azioni, individuali e collettive, hanno ripercussioni significative, a cominciare proprio dai cambiamenti climatici. Il nostro percorso vero la sostenibilità è ambizioso e destinato ad incidere nel tempo: adottare la sostenibilità quale principio guida è quindi vissuto in Rubelli come un imperativo da trasmettere con forza e decisione anche a tutti gli interlocutori del Gruppo.

CON LE NOSTRE AZIONI COSTRUIAMO IL FUTURO. FUTURO CHE MERITA TUTTE LE NOSTRE MIGLIORI ENERGIE. RUBELLI NE È E NE SARÀ PARTE.

Nicolò Favaretto Rubelli
Amministratore Delegato

NOTA METODOLOGICA

Attraverso la seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità, Rubelli prosegue il proprio percorso, in modo trasparente ed articolato, presentando i risultati conseguiti dalla Società in ambito economico, sociale e ambientale e mostrando l'impegno dell'organizzazione a favore dello sviluppo sostenibile, con il fine di creare valore non solo per sé stessa, ma anche per i propri stakeholders.

Il presente Bilancio di Sostenibilità è relativo all'esercizio 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), in linea con la rendicontazione finanziaria. La periodicità della pubblicazione del presente documento è impostata secondo una frequenza annuale. Ove presenti dati relativi all'esercizio precedente, sono da considerarsi comparativi, allo scopo di facilitare la valutazione dell'andamento dell'attività della Società. Eventuali riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali.

Il presente documento è stato redatto su base volontaria secondo l'approccio "in accordance" in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards", secondo la nuova edizione pubblicata dal GRI - Global Reporting Initiative nel 2021, come indicato nella sezione "GRI Content Index" in calce al documento. L'identificazione e la prioritizzazione delle tematiche materiali oggetto di rendicontazione nel presente documento riflette l'approccio descritto dai GRI 3: Temi materiali (2021) così come indicato nel paragrafo 2.2 "Analisi di materialità".

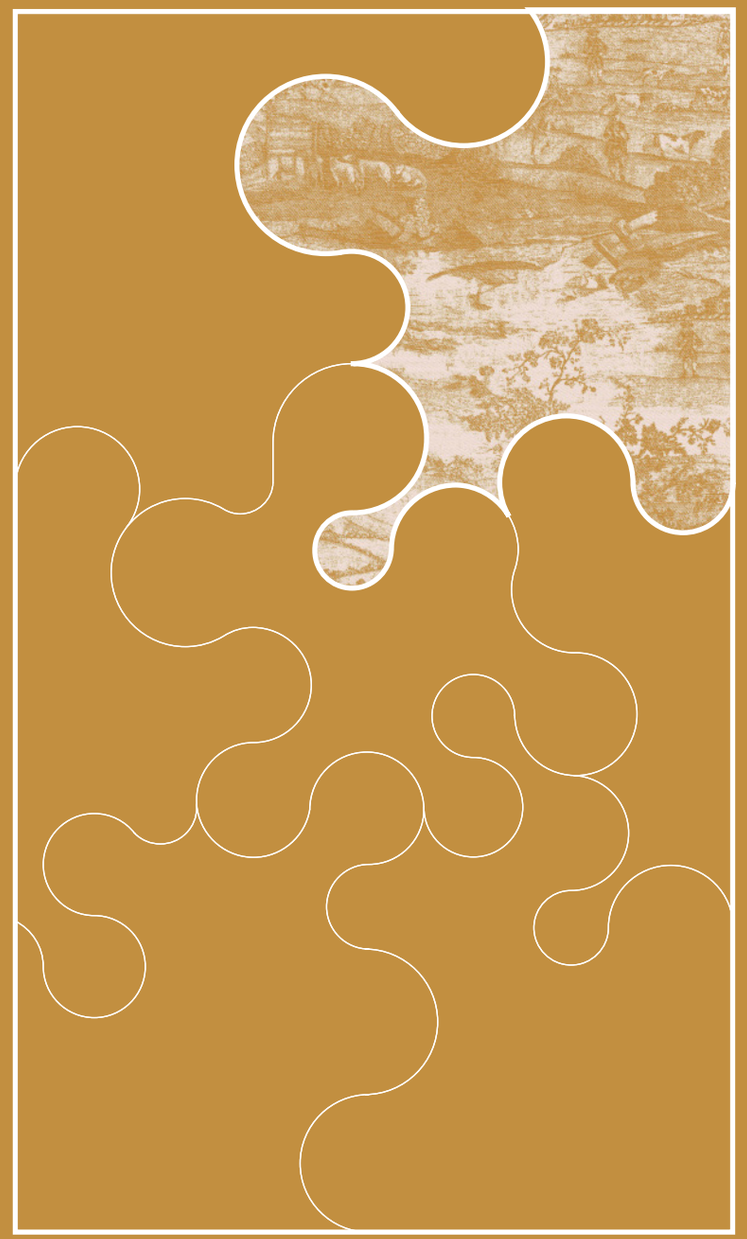
Il processo di raccolta dei dati e delle informazioni ai fini della redazione del presente Bilancio di Sostenibilità è stato gestito in collaborazione con le funzioni aziendali di Rubelli con l'obiettivo di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate significative per gli stakeholders secondo i principi dei GRI 1: Principi Fondamentali (2021). Tali principi sono accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. Si precisa inoltre che, ai fini di una corretta rappresentazione delle performance e di garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni del presente Bilancio si riferisce alla sede amminsitrativa di Rubelli S.p.A. , agli showroom di Venezia, Milano e Roma, allo stabilimento produttivo di Cucciago (CO) e al magazzino di Marghera (VE).

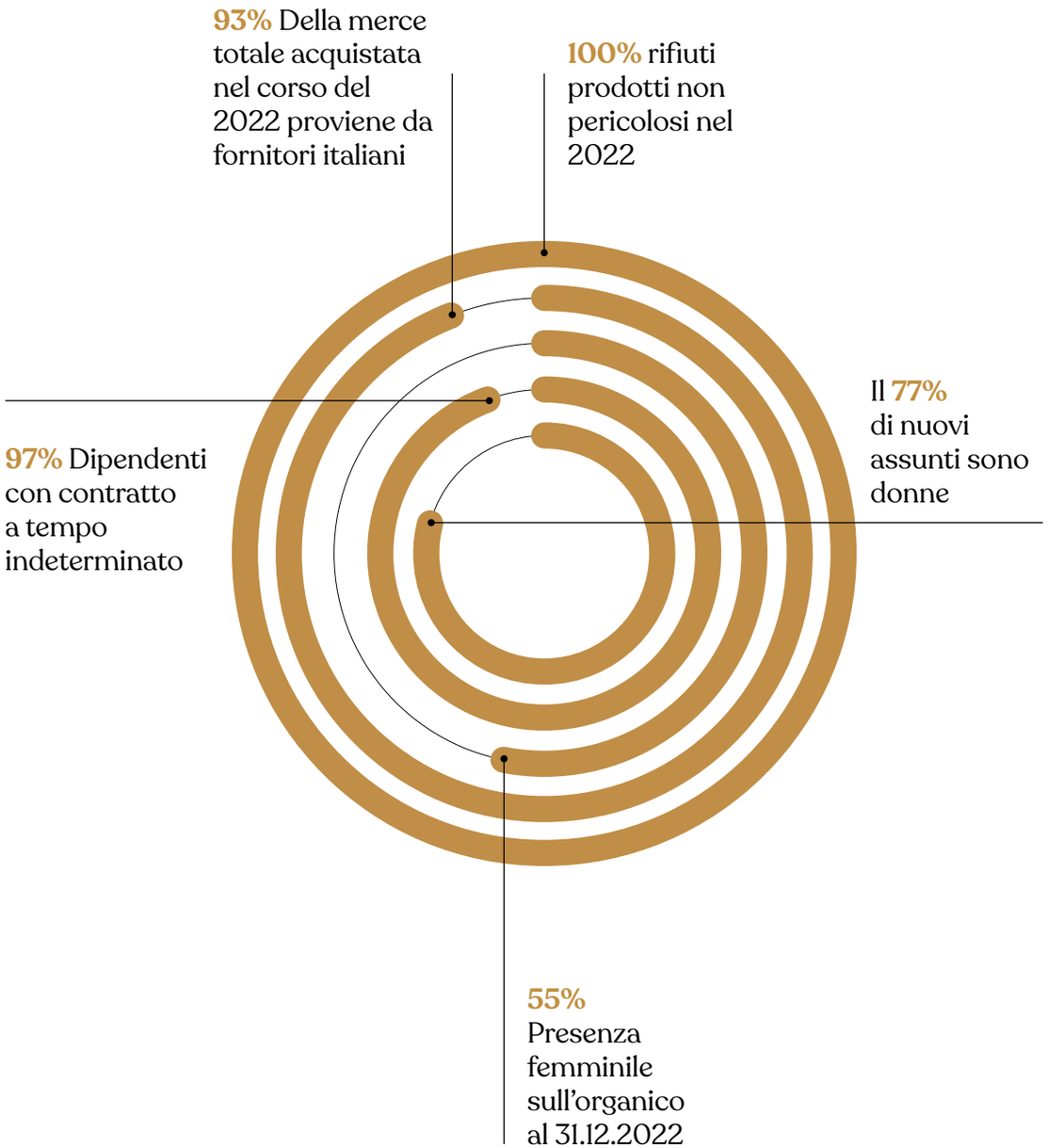
Il presente Bilancio di Sostenibilità, pubblicato nel mese di ottobre 2023 e disponibile sul Sito Web di Rubelli, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rubelli S.p.A. in data 12/6/2023. Il presente documento non è sottoposto ad Assurance esterna.

Per richiedere maggiori informazioni in merito alla strategia di sostenibilità di Rubelli e ai contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità, è possibile rivolgersi al seguente punto di contatto: sustainability@rubelli.com

01 PROFI-LO ORGA-NIZZA-TIVO



HIGHLIGHTS



-23%

Riduzione dei consumi di gas naturale rispetto al 2021.

157

Dipendenti totali al 31.12.2022

+4

Nuovi tessuti 100% Green.

36 Mln€

Ricavi nell'esercizio 2022.

≈16.000

$kgCO_2e$ emissioni evitate grazie alla riduzione dell'uso di bottiglie di plastica.

+82%

Aumento dell'utilizzo di filati riciclati e/o rigenerati nella produzione di tessuti rispetto al 2021.

- ✓ Partecipazione al Venice Sustainable Fashion Forum.
- ✓ Nuovo filato interamente ottenuto da scarti di lavorazione.
- ✓ Sviluppo di una collezione sostenibile.

CHI SIAMO

Rubelli è un'azienda familiare veneziana giunta alla quinta generazione, che crea, produce e commercializza sin dal 1889 prodotti per arredamento di alta qualità, in particolare tessuti ad uso residenziale e contract, oltre a rivestimenti murali e collezioni di arredi e complementi.
L'azienda ha tramandato sapientemente nei secoli il proprio know-how e la propria tradizione tessile, continuando a creare prodotti dai motivi decorativi classici: lampassi, damaschi e soprarizzi, ovvero velluti fatti a mano. Accanto a questi, una serie di articoli, in particolare uniti e falsi-uniti, che rispondono alle esigenze di un mercato in evoluzione come quello odierno. In tema di materiali, ai filati naturali si affiancano sempre più fibre ad alta tecnologia ed ecosostenibili che sono il frutto di una continua ricerca. Complementari al mondo del tessile, gli arredi del brand Rubelli Casa, la cui produzione è affidata esclusivamente a partner che operano in Italia e in grado di garantire lavorazioni di alto livello qualitativo.
Ad oggi Rubelli, con quattro marchi – Rubelli, Kieffer by Rubelli, Armani Casa Fabric Collection by Rubelli e Rubelli Casa - in cinque continenti e una capillarità che raggiunge oltre 90 Paesi in tutto il mondo, rappresenta una delle imprese più significative nel panorama internazionale dell'interior design.

STORIA ED EVOLUZIONE

1889

Lorenzo Rubelli acquisisce la tessitura veneziana G.B. Trapolin, rinomata per la produzione di passamanerie, velluti controtagliati, soprarizzi, lampassi e broccati imitanti l'antico. Nasce così la "G. B.Trapolin successore Lorenzo Rubelli", definita nel 1897 come "indubbiamente la più antica e, crediamo, la più rinomata del Veneto" e che vanta fin dagli albori forniture e commesse prestigiose.

1902

La regina Margherita di Savoia, in occasione di una visita a Venezia, commissiona personalmente a Dante Zeno Rubelli, figlio di Lorenzo Rubelli, un prezioso "soprarizzo" in seta su fondo blu, in stile Liberty, decorato con margherite ed il nodo Savoia.

1922

Rubelli varca i confini della città lagunare ed apre la filiale di Firenze nella prestigiosa Via de' Tornabuoni. A questa seguiranno Trieste, Roma, Milano, Torino, Genova, Bari.

1931

Nasce a Venezia l'attuale presidente Alessandro Favaretto Rubelli, figlio di Gabriella Rubelli, primogenita di Dante Zeno.

1934

Rubelli espone all'Esposizione Biennale Internazionale d'Arte di Venezia molti tessuti disegnati da artisti e architetti-designer quali Gio Ponti, Vittorio Zecchin e Alfredo Carnelutti che sottolineano l'attenzione al contemporaneo della produzione Rubelli.

1959

La nota griffe veneziana Roberta Di Camerino sceglie i velluti Rubelli per la realizzazione delle sue raffinate borse quali la Bagonghi, indossata anche dalla principessa Grace di Monaco, dando così inizio a una collaborazione decennale. Questa è solo la prima di numerose e prestigiose collaborazioni di Rubelli con il mondo del fashion design.

1976

Rubelli apre a Parigi la sua prima filiale estera. Nel giro di pochi anni, con l'apertura di filiali a Londra, Monaco, Dubai e grazie ad una capillare rete distributiva, Rubelli si afferma a livello internazionale.

1984

Rubelli rileva la tessitura Zanchi di Cucciago (Como) dove accanto ai telai di ultima generazione sono tuttora attivi quelli a mano del Settecento della originaria tessitura veneziana. .

1987

Inizia la produzione di tessuti ignifughi destinati al mondo dell'hôtellerie, dei teatri, della cantieristica e dei luoghi pubblici in genere dove vengono richiesti specifici requisiti di sicurezza. Rubelli nel 1989 fornisce per la prima volta una nave da crociera, la Princess, con tessuti tecnici. Nasce così la Divisione Contract.

2000

Alessandro Favaretto Rubelli viene nominato Cavaliere del Lavoro dal Presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi.

2001

Rubelli acquisisce la società francese Dominique Kieffer. Punto di forza della collezione Kieffer by Rubelli è un'eleganza semplice, quasi minimalista, che si manifesta nell'utilizzo di materiali naturali e di tonalità di colore mai scontate.

2002

Rubelli entra a far parte di Guggenheim Intrapresae, il programma di partnership aziendale della Collezione Peggy Guggenheim di Venezia a supporto del museo. Rubelli da sempre sostiene l'arte e la cultura con sponsorizzazioni, contributi e donazioni. Tra i beneficiari, il Teatro La Fenice, la Fondazione Giorgio Cini, l'Arena di Verona, il Comité Français pour la Sauvegarde de Venise, il FAI.

2003

Rubelli dona i tessuti per il Teatro La Fenice di Venezia, ricostruito dopo il rovinoso incendio del 1996. Tra i progetti di ripristino di decorazioni tessili più prestigiosi rientrano il Teatro e il Museo alla Scala a Milano, il Museo Albertina di Vienna, il Palazzo Reale di Milano.

2005

Il Gruppo Rubelli acquisisce l'azienda americana Donghia, nota per la sua linea di mobili e complementi di arredo. L'esperienza maturata nel campo del mobile porterà alla nascita di Rubelli Casa.

2009

Rubelli sigla con Giorgio Armani la licenza per la collezione Armani Casa Exclusive Textiles by Rubelli. Il genio creativo di Giorgio Armani si affida alla competenza e all'esperienza ultracentenaria di Rubelli per le sue collezioni di tessuti d'arredamento haute couture che suggellano il forte legame tra moda e arredo.

2011

Rubelli realizza i tessuti per il Teatro Bolshoi di Mosca: oltre 12.000 metri tra damaschi, lampassi, broccatelli, velluti e tessuti tecnici. La parte più impegnativa del lavoro è l'imponente sipario per il quale sono stati utilizzati 500 chilogrammi di filato d'oro puro, messo a punto da una filatura altamente specializzata, unica al mondo.

2015

Rubelli lancia la sua prima collezione di mobili con il marchio Rubelli Casa, rivendicando un proprio spazio nel mondo della casa e dell'arredo. Sergio Mattarella consegna il Premio Leonardo Qualità Italia al Presidente Alessandro Favaretto Rubelli.

2017

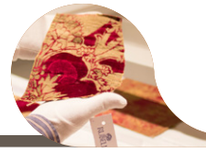
Nasce Pila-47, una poltrona tessile creata in esclusiva per Rubelli Casa dai giovani designer Paolo Emanuele Nava e Luca Maria Arosio, fondatori del Nava+Arosio Studio. Una seduta "mutevole" che si trasforma da pura forma geometrica a sedia confortevole.

2018

Nasce la Fondazione Rubelli con lo scopo di salvaguardare e promuovere il patrimonio tessile e culturale dell'azienda. Sede della Fondazione è Ca' Pisani Rubelli a Venezia che ospita anche lo showroom.

2019

Punteggiato, velluto d'avanguardia per tecnica e motivo, disegnato da Gio Ponti per Rubelli nel 1934, viene selezionato per il progetto "Quirinale Contemporaneo" per rivestire i divani di una delle sale della residenza del Presidente della Repubblica a Roma.



2019

Rubelli sviluppa i tessuti per la mostra di Tiffany "Vision and Virtuosity" a Shanghai e presenta a Venezia la capsule collection Peter Marino for Venetian Heritage, firmata dal celebre architetto americano e ispirata alla città lagunare.

2020

La capsule di Peter Marino viene insignita di due importanti premi internazionali per il miglior tessuto: il NYCxDESIGN e l'EDIDA 2020, l'ambìto Elle Deco International Design Award.

2021

Per celebrare i 1600 anni di Venezia, Rubelli le dedica SAN POLO, un nuovo damasco in pura seta, glamour e pieno di energia, "figlio" del preziosissimo damasco SAN MARCO, in collezione da oltre un secolo.

2022

Nel 2022 Rubelli è sponsor tecnico all'evento "Homo Faber, crafting a more human future" con la fornitura di un tessuto custom.
Rubelli presenta al Fuori Salone la prima collezione tessile firmata dal designer inglese Luke Edward Hall. Rubelli pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità.
In giugno Rubelli lancia "Second Firing", la seconda capsule collection di Peter Marino per Rubelli.
In ottobre Rubelli partecipa al Venice Sustainable Fashion Forum.
Tra gli organizzatori l'Ing. Andrea Favaretto Rubelli.

LA STORIA CONTINUA

MISSION, VISION E VALORI

La **vision** di Rubelli

RENDERE IL MONDO UN POSTO MIGLIORE PORTANDO PASSIONE, BELLEZZA, EMOZIONI E CREATIVITÀ ITALIANA.

La **mission** di Rubelli

CREARE, PRODURRE
E COMMERCIALIZZARE
NEL MONDO TESSUTI E PRODOTTI
PER L'ARREDAMENTO DI ELEVATO
CONTENUTO STILISTICO E QUALITÀ,
TRADIZIONALI ED INNOVATIVI,
PER DARE ELEGANZA E COMFORT AGLI
AMBIENTI IN CUI VENGONO INSERITI.

Per Rubelli essere un'azienda con alle spalle secoli di vita non significa avere lo sguardo rivolto al passato, bensì aver consolidato una cultura aziendale forte, solida e identitaria per proiettarsi al futuro, all'innovazione con un'attenzione all'ambiente e consapevolezza sociale. Accade spesso, tuttavia, che aziende cariche di storia considerino ovvia e nota a tutti la propria identità, ma non è sempre così. Infatti, mentre la Mission di Rubelli risale al 2005, e da allora, descrive con precisione le attività e l'obiettivo dell'azienda, i valori, che rappresentano il fondamento della cultura di Rubelli, sono stati ridefiniti nel corso del 2021.
In particolare, Rubelli si è impegnata nella definizione dei propri valori, realizzando un progetto lungimirante sostenuto dalla Direzione che, insieme a tutti i dipendenti di Rubelli, è stata coinvolta direttamente nel progetto. Grazie al coinvolgimento attivo dei collaboratori, che hanno dimostrato il forte senso di appartenenza all'organizzazione, sono state definite le priorità e i valori di ciascuno, considerando non solo i riferimenti fondamentali dell'agire quotidiano, ma anche valori che fungono da obiettivi futuri. Ne è emersa una serie di sei principali valori diretti al mondo a cui si rivolge l'azienda e ai propri stakeholders e diretti internamente a tutti coloro che ne fanno parte.
In seguito, al fine di acquisire i valori identificati è stato sviluppato un progetto in collaborazione con lo IED di Venezia: Rubelli ha collaborato con una classe di studenti ai quali è stato chiesto di mettere in luce i valori di Rubelli, definendoli e sviluppandoli sia a livello visivo, dando quindi una veste grafica agli stessi, che a livello narrativo, realizzando delle brevi storie corredate da illustrazioni che rappresentassero metaforicamente i valori di Rubelli. Questo progetto è stato posto come sfida ai ragazzi della classe dello IED, e di questi sono risultate vincitrici due giovani ragazze di talento alle quali Rubelli ha offerto un'opportunità di stage.

ETICA E SOSTENIBILITÀ

Rubelli opera nella correttezza e nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società in tutta la catena del valore.

CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Rubelli ascolta, comprende e anticipa le reali esigenze dei clienti per creare relazioni durature e trasparenti. Pone le esigenze dei clienti interni ed esterni al centro dei processi decisionali e le soddisfa in modo profittevole.

PASSIONE PER LA CULTURA E LA BELLEZZA

Rubelli sostiene, trasmette e promuove la cultura e l'arte. Venezia è parte di Rubelli, la sua bellezza e la sua storia ispirano l'agire dell'azienda.

TRASPARENZA E RISPETTO DELLE PERSONE

Rubelli tratta le persone con rispetto in ogni occasione. Crea un clima di fiducia reciproca e comunica in modo chiaro e trasparente. In Rubelli tutti si impegnano a dire quello che pensano e fanno quello che dicono.

ECCELLENZA, CORAGGIO ED ENTUSIASMO

Rubelli sperimenta ed innova per creare prodotti e servizi eccellenti.
Cura i dettagli e la qualità in ogni cosa che fa.
Alimenta continuamente le proprie competenze.
Affronta le sfide e i cambiamenti con coraggio alla ricerca del miglioramento continuo.

ARMONIA E SPIRITO DI SQUADRA

In Rubelli tutti lavorano insieme con metodo, condividendo obiettivi e risultati nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità. Viene valorizzato il contributo di ciascuno e promossi il confronto e la condivisione nel rispetto della diversità e del pensiero degli altri. Rubelli antepone l'obiettivo comune agli interessi personali.

COMPLIANCE ED ETICA DI BUSINESS

Rubelli, nel corso del 2019, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.lgs. 231/2001, in considerazione delle proprie dimensioni e del grado di rischiosità rispetto ai reati contemplati dal Decreto. Il Modello è uno strumento che, attraverso la definizione dell'insieme di regole operative e deontologiche predisposte da Rubelli in funzione delle specifiche attività svolte e dei relativi rischi basati sulle predisposizioni del Decreto 231, consente di gestire la complessità di situazioni in cui una società si trova a operare, definendo con chiarezza l'insieme dei principi e valori che guidano le attività della stessa.

In linea con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, Rubelli si è dotata di un Codice Etico, al fine di definire valori ed i principi a cui si ispira la società, traducendoli in linee guida essenziali e vincolanti per tutti i destinatari. I destinatari a cui è rivolto il Codice Etico di Rubelli sono:

AZIONISTI

MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI

DIRIGENTI

AGENTI

DISTRIBUTORI

COLLABORATORI

CONSULENTI ESTERNI

Si sottolinea che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico di Rubelli stanno subendo un processo di revisione e aggiornamento. Infatti, in particolare, con riferimento al Modello 231 nel corso del 2022 è stato avviato un nuovo percorso di formazione rivolto ai destinatari del Modello, dapprima sono state coinvolte le funzioni apicali con l'obiettivo a partire dal 2023 di coinvolgere tutte le funzioni.

Inoltre, l'obiettivo ultimo di Rubelli una volta approvate le nuove versioni di tali documenti, è quello di condividerli con i destinatari, che saranno tenuti a conoscerne il contenuto, a contribuire alla sua attuazione e alla diffusione dei principi in esso formalizzati, richiedendone il rispetto anche a tutti coloro con cui intrattengono relazioni d'affari.

Rubelli opera nella correttezza e nel rispetto delle persone, dell'ambiente e della società lungo tutta la catena del valore, promuovendo comportamenti che rispettano l'ambiente in tutti i processi e nella quotidianità. La responsabilità per la tutela della vita, per la salute e la sicurezza e per la protezione dell'ambiente è fondamentale per l'azienda. Rubelli si impegna, infatti, nella creazione di valore per tutti i propri stakeholders, per l'ambiente che la circonda e nel quale opera quotidianamente e per la società nel suo complesso. I criteri ambientali, etici e sociali sono quindi da sempre parte integrante della cultura aziendale di Rubelli.

La cultura di Rubelli è promotrice a tutti i livelli aziendali di valori quali la trasparenza, l'onestà, la correttezza e l'osservanza della normativa, al cui rispetto e alla cui osservanza sono tenuti tutti i dipendenti, e i principali stakeholders dell'azienda, come ad esempio i collaboratori e i fornitori. Con l'impegno inderogabile a operare nel pieno rispetto della normativa applicabile, particolare attenzione è rivolta a garantire che tutti i dipendenti e i soggetti che si interfacciano con l'azienda agiscano nel rispetto dell'integrità del business, contrastando ogni forma d'irregolarità. Etica e integrità risultano essere quindi elementi fondanti della gestione di tutte le attività di Rubelli, che agisce inoltre nel rispetto del principio di precauzione, favorendo un approccio risk-based nella gestione e pianificazione delle sue attività, nonché nello sviluppo e nel lancio dei suoi prodotti.

L'organizzazione agisce quotidianamente con l'obiettivo di scambiare reciprocamente le informazioni a tutti i livelli dell'organizzazione e stimolare il confronto ed accettando differenti punti di vista e, in questo modo incoraggiando il cambiamento. Agisce inoltre con attaccamento al dovere e rispetto della propria dignità nei rapporti con le persone interne ed esterne all'organizzazione, osservando le regole dell'organizzazione con etica e morale. Riconosce infine l'importanza di valorizzare le proprie risorse, facendo emergere le competenze di ciascuno, premiando l'esperienza e i meriti di ciascun componente dell'organizzazione.

LA GOVERNANCE

SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

In linea con lo sviluppo di Rubelli S.p.A. a livello mondiale, la struttura organizzativa e di governance dell'azienda è stata protagonista di un'evoluzione nel tempo. Il modello di Corporate Governance adottato dalla società definisce i seguenti organi societari:

- L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI
- IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- IL COLLEGIO SINDACALE
- LA SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI (MANDATO 2021-2023)
- L'ORGANO DI VIGILANZA

L'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'Assemblea degli Azionisti è l'organo competente a esprimere la volontà dei Soci operando per maggioranze nei termini di legge. Inoltre, in sede assembleare gli Azionisti hanno il compito di approvare il bilancio finanziario e di delineare la struttura del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo principale del sistema di governance. Tale organo verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.
Il CdA, inoltre, svolge l'attività di guida di Rubelli, in termini strategici, di sviluppo e di gestione del rischio. Rubelli ha adottato un Codice Etico -attualmente in revisione- ed ha sviluppato un insieme di valori, diffusi all'interno dell'azienda, che specificano i criteri ispiratori della gestione, tali valori sono accompagnati dall'esplicitazione di vision e mission; nell'insieme tali strumenti hanno lo scopo di rendere evidente lo scopo dell'organizzazione.
Il massimo organo di governo svolge direttamente un monitoraggio, attraverso l'attività di gestione ordinaria e straordinaria, degli impatti, generati per mezzo dell'attività dell'organizzazione, sull'economia, l'ambiente e la società, inclusi gli impatti sui diritti umani. Non vi è ancora, una specifica e formalizzata attività di due diligence in riferimento agli impatti generati sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, tuttavia, Rubelli si sta impegnando sempre più nel monitorare tali impatti anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholder attraverso un dialogo continuo. Per maggiori informazioni sul coinvolgimento degli stakeholder si rimanda al paragrafo "2.1 I principali stakeholders". Inoltre, si segnala che, ad oggi le valutazioni della performance del Consiglio di Amministrazione non sono direttamente collegate alla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone.

Il Consiglio di Amministrazione elabora le strategie economiche, sociali e ambientali anche mediante il ricorso a pareri esterni e consulenze specialistiche. Infatti, i temi ESG sono oggetto di esame periodico da parte del CdA di Rubelli S.p.A., che discute i principali indicatori ambientali, sociali e di governance, suddivisi per area aziendale, così da poterne valutare gli andamenti e individuare possibili azioni di miglioramento.
Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, attraverso un articolato sistema di deleghe, affida a diversi responsabili la gestione degli impatti su alcune aree di particolare interesse e oggetto di stringenti normative. In particolare, si fa riferimento alle normative in materie di sicurezza, di ambiente e di tutela del personale. I soggetti delegati riportano, attraverso incontri periodici o, laddove previsto, apposite relazioni, alla Direzione e al Consiglio di Amministrazione gli impatti delle proprie attività. Tali soggetti delegati fungono inoltre da punto di riferimento per le funzioni aziendali qualora venissero presentate specifiche criticità, al fine di comunicarle all'organo di governo. La natura dell'organizzazione e la cultura caratterizzata da un clima inclusivo e trasparente, fanno sì che vi sia la possibilità di comunicare facilmente qualsiasi criticità da parte di ogni dipendente. Tuttavia, si segnala che nel corso del 2022 non sono state segnalate criticità al CdA.
Al vertice del Consiglio di Amministrazione vi è la figura del Presidente, il quale è dotato dei più ampi poteri di gestione. Pur assistito da una struttura organizzativa che prevede deleghe

e poteri gestori distribuiti, egli condensa nella sua figura la capacità di indirizzo strategico e di guida dell'intera organizzazione. Egli, nello svolgere tale funzione, si assicura di guidare con successo l'evoluzione di Rubelli in relazione alle diverse esigenze imposte dalle dinamiche economiche e sociali. Nel portare avanti i propri compiti di gestione, si impegna nel garantire che i conflitti di interesse vengano prevenuti e mitigati attraverso la delega dei poteri e per mezzo dell'attività degli organi di controllo, quali il Collegio Sindacale e gli Amministratori indipendenti, ai quali è affidato il rispetto delle normative.
Più in generale, in relazione al tema dei conflitti di interesse, si segnala che Rubelli, per la tipologia di business che svolge e per la tipologia di azienda a conduzione familiare, non è esposta a rischi rilevanti in materia di conflitti di interesse. Non vi è infatti una procedura formalizzata in materia, tuttavia, Rubelli nella conduzione delle proprie attività adotta una prassi consolidata nel tempo attenendosi al rispetto della normativa vigente e prestando particolare attenzione alle attività svolte con le parti correlate (per maggiori informazioni si rimanda al Bilancio di esercizio).
Il Consiglio di Amministrazione viene nominato dall'Assemblea degli azionisti con le maggioranze previste dalla legge e secondo le modalità previste dallo Statuto degli Azionisti. In Rubelli non è presente una specifica procedura formalizzata in materia di nomina e selezione dei componenti del massimo organo di governo, tuttavia gli azionisti, come da prassi consolidata, selezionano i consiglieri sulla base dei requisiti di indipendenza e diversità. Vi è inoltre una forte attenzione alla selezione di consiglieri sulla base delle competenze specifiche di ciascuno, le quali, in modo eterogeneo, contribuiscono al successo aziendale.
Il Consiglio di Amministrazione in carica nel corso del 2022 è stato nominato dall'Assemblea tenutasi in data 13/07/2022 per il periodo 2022-2024, il mandato conferito scadrà alla data dell'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31/12/2024.
Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno 4 volte all'anno, o quando eventi eccezionali o la natura delle decisioni da prendere lo richiedano.
In relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione di Rubelli, questo è composto da 9 Amministratori, di cui 3 membri esecutivi e 2 indipendenti. Questi ultimi sono dotati di specifiche competenze riguardo alla gestione degli impatti dell'organizzazione e rappresentano gli interessi e le aspettative di stakeholder quali Scuole e Università e Enti regolatori.

In particolare, il primo ruolo di amministratore indipendente è ricoperto da una professoressa Universitaria di Strategic Management e Family Business, la quale possiede specifiche competenze in diverse aree, tra cui quella di corporate governance dove i temi principali sono inerenti a:

- disegno di governance per struttura;
- regole di funzionamento e accordi proprietari a monte;
- la scelta, il ruolo e le sfide dei consiglieri e manager coinvolti;
- sfide in ambito diversità.

Inoltre, ha competenze specifiche nei seguenti ambiti: sviluppo dei giovani e processi di ricambio generazionale, processi di convivenza inter e intra-generazionale, processi di gestione strategica, di cambiamento organizzativo e di managerializzazione e, infine, di leadership femminile. Il ruolo del secondo amministratore indipendente invece è ricoperto da un avvocato, operativo dal 1993, il quale è dotato di specifiche competenze in materia legale, in particolare in ambito di diritto civile e commerciale.

Tali specifiche competenze, vengono valorizzate e trasmesse durante le riunioni del Consiglio di Amministrazione, in sede di definizione dei processi decisionali e delle strategie di Rubelli. Inoltre, per il ruolo svolto da tali consiglieri, essi sono costantemente in contatto, da un lato con l'università e le Scuole e, dall'altro con gli Enti regolatori, ciò fa sì che possano raccogliere le aspettative di queste categorie di stakeholder, e che le stesse vengano integrate in sede di definizione delle decisioni, strategie e in sede di attuazione della gestione dell'attività ordinaria e straordinaria da parte del CdA.
Infine, tali competenze, trasmesse agli altri membri del CdA, contribuiscono a sensibilizzare i consiglieri del massimo organo di governo rispetto a particolari temi ESG. Oltre a ciò, al fine di accrescere le competenze del CdA riguardo allo sviluppo sostenibile, Rubelli si sta impegnando nella programmazione per il 2023, di specifici corsi di formazione in ambito ESG ai quali parteciperanno anche alcuni membri del CdA. In particolare, attraverso tali corsi, Rubelli si pone come obiettivo di accrescere le competenze non solo del personale dipendente, ma anche del massimo organo di governo, al fine di sensibilizzare le proprie persone in un'ottica di miglioramento continuo e con l'obiettivo ultimo di orientare le decisioni, le strategie e le attività verso uno sviluppo sostenibile.

ATTUALMENTE LA SUA COMPOSIZIONE PREVEDE 9 AMMINISTRATORI:

PERSONE	RUOLO
Alessandro Favaretto Rubelli	Presidente
Nicolò Favaretto Rubelli	Amministratore Delegato e Vice Presidente | membro esecutivo
Lorenzo Favaretto Rubelli	Consigliere
Andrea Favaretto Rubelli	Consigliere
Marco Attisani	Consigliere
Massimo Forliti	Consigliere e Direttore Generale | membro esecutivo
Daniela Montemerlo	Consigliera
Giorgio Meda	Consigliere | membro esecutivo
Marco Frizziero	Consigliere

Per quanto riguarda la diversità all'interno del Consiglio di Amministrazione, l'11% dei membri ha tra i 30 e i 50 anni, mentre l'88,9% ha oltre i 50 anni di età. L'11,1% dei componenti del CdA sono donne e il restante uomini.

GRI 405-1: Diversità negli organi di governo

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (%)

	al 31.12.2021			al 31.12.2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Uomini	0%	11,1%	77,8%	0%	11,1%	77,8%
Donne	0%	0%	11,1%	0%	0%	11,1%

IL COLLEGIO SINDACALE

Anch'esso viene nominato dall'Assemblea degli Azionisti, è chiamato a vigilare: (i) sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali; (ii) sull'adeguatezza della struttura organizzativa, del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e del sistema amministrativo-contabile della Società; (iii) sulla gestione del rischio e (iv) sulla revisione legale dei conti e sull'indipendenza del revisore. L'attuale Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 13/07/2022 e resta valido per il periodo 2022-2024, con termine all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31/12/2024.

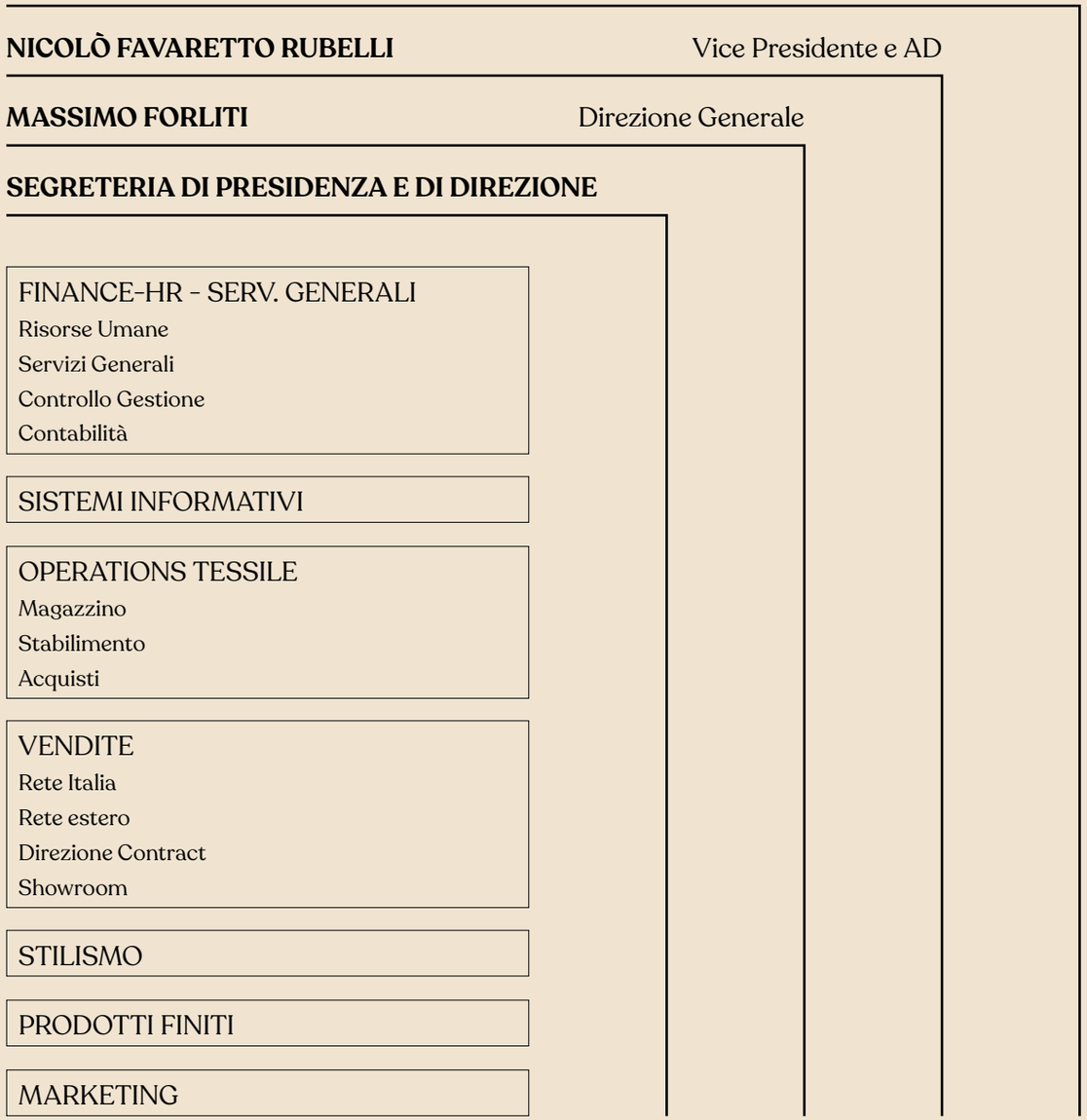
SULLA BASE DELLE DECISIONI ASSEMBLEARI LA SUA COMPOSIZIONE PREVEDE CINQUE MEMBRI IN CARICA, DI CUI TRE SINDACI EFFETTIVI E DUE SINDACI SUPPLENTI, STRUTTURATI COME SEGUE:

NOME	RUOLO
Gianluca Bolelli	Presidente
Paolo Gnignati	Sindaco
Piero De Bei	Sindaco
Federica Candiotto	Sindaca Supplente
Alessandro Villa	Sindaco Supplente

SOCIETÀ DI REVISIONE

Deloitte & Touche S.p.A. (data atto di nomina 24/06/2021).

DI SEGUITO L'ORGANIGRAMMA CHE RIPORTA LE FUNZIONI DI RIFERIMENTO DI RUBELLI AL 31/12/2022.



LA PRESENZA IN ITALIA E NEL MONDO

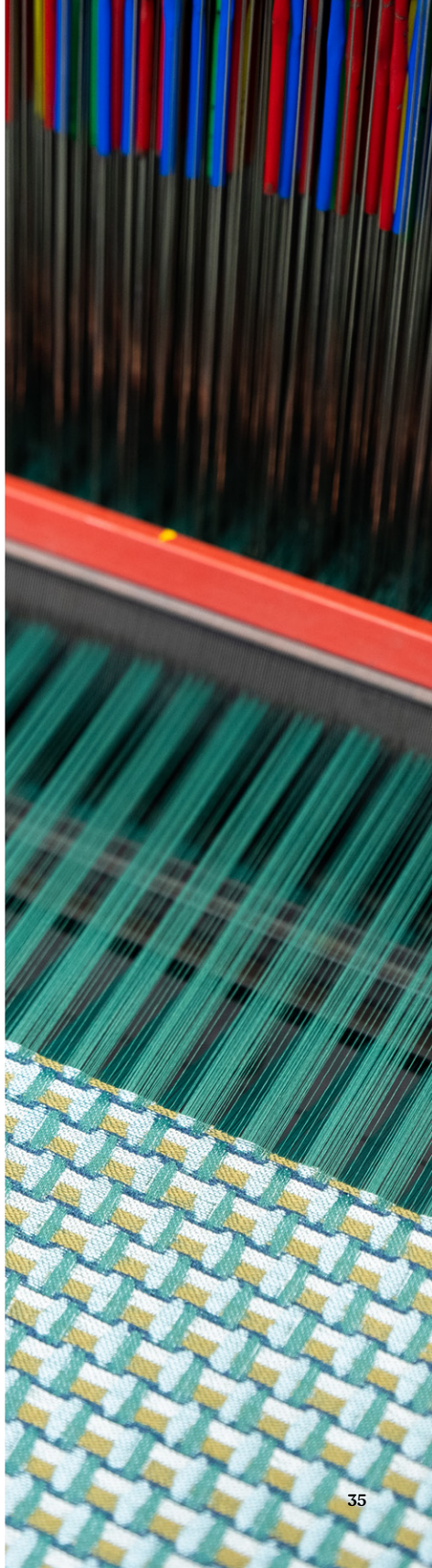
Rubelli vende le proprie collezioni in tutto il mondo. In Italia, oltre alla sede di Marghera e allo showroom e archivio storico di Venezia a Ca' Pisani Rubelli (sede anche della Fondazione Rubelli), ha propri showroom a Milano e a Roma. All'estero, è presente con filiali a Parigi, a Londra, a Dubai, negli Stati Uniti e, attraverso una capillare rete distributiva, in oltre 90 Paesi.

I PRODOTTI E LA FORZA DEL BRAND

Rubelli, attraverso la promozione dell'artigianalità e del savoir faire, l'innovazione e la grande qualità manifatturiera che contraddistinguono il Made in Italy e l'unicità del brand, rappresenta oggi un'eccellenza nel settore dei tessuti, dei mobili e complementi per la casa.

PRODUZIONE D'ECCELLENZA

Ogni anno Rubelli presenta una nuova collezione per ciascuno dei propri marchi: Rubelli, Kieffer by Rubelli, Armani Casa Fabric Collection by Rubelli e Rubelli Casa. Ogni collezione è espressione dello stile specifico di ciascuno dei singoli brand. Elementi imprescindibili, per tutti, sono: qualità dei materiali, meticoloso studio della palette colori, cura del dettaglio, metodica ricerca stilistica.
La produzione di tessuti avviene per la maggior parte in Italia, nella tessitura Rubelli di Cucciago in provincia di Como (già tessitura Zanchi), il che costituisce un notevole valore aggiunto nel settore tessile. All'interno della fabbrica, operano circa 50 addetti che lavorano su 29 telai jacquard elettronici di ultimissima generazione. Inoltre, grazie a quattro telai risalenti al Settecento, Rubelli è tuttora in grado di tessere preziosi velluti a mano, mantenendo così viva l'arte tessile artigianale. Oggigiorno sono pochissime le aziende nel mondo in grado di tessere a mano, e ciò sottolinea l'unicità della produzione Rubelli. L'utilizzo dei telai a mano, trasferiti negli anni Novanta dalla storica tessitura di Venezia a Cucciago, ha richiesto un lungo apprendistato da parte di due giovani operaie tessili. Docenti d'eccezione, due esperte tessitrici veneziane che, prossime alla pensione si trasferirono per alcuni mesi a Como per tramandare questo tipo di lavorazione che richiede grande perizia e passione e che consente di produrre non più di 60 cm di tessuto al giorno. I velluti a mano rappresentano la haute couture dei tessuti per arredamento.
Le collezioni tessili Rubelli includono jacquard, damaschi classici e contemporanei, uniti e falsi uniti, velluti, stampati, ricami, tende leggere e tessuti per decorazione in genere. Realizzati con filati naturali (seta, cotone, lino, lana) ma anche con fibre artificiali e sintetiche.
Con riferimento ai tessuti tecnici, si sottolinea che Rubelli è presente nel mercato contract fin dal 1987 con tessuti ignifughi Trevira CS. Tali tessuti, conformi agli standard ministeriali italiani e in grado di soddisfare i principali requisiti di sicurezza internazionali, sono diretti in modo particolare al settore alberghiero e alla cantieristica navale, oltre che agli spazi pubblici in generale. Nel corso degli anni la qualità dei filati ignifughi è molto migliorata, per cui oggi questi tessuti presentano una piacevolezza al tatto e una valenza estetica che li rendono adatti anche per uso residenziale. Si tratta di tessuti dalle prestazioni molto elevate e di facile manutenzione, che allungano notevolmente la vita dei prodotti, riducendo gli scarti. Le collezioni di tessuti ignifughi contano complessivamente più di 200 articoli in un'ampia gamma di varianti colore, facili da coordinare tra loro.
Parallelamente agli articoli di collezione, Rubelli è in grado di offrire prodotti "bespoke", ovvero articoli "speciali" e personalizzati, realizzati ad hoc per una clientela esclusiva del settore che richiede creazioni su misura. La peculiarità di Rubelli dipende anche dalla capacità di creare prodotti totalmente personalizzabili di elevatissima qualità. A tal proposito è opportuno citare l'imponente sipario creato da Rubelli per il Teatro Bolshoi di Mosca nel 2011, che ha comportato anni di studi filologici e stilistici e richiesto un'estrema perizia in fase di tessitura.
Alla produzione di tessuti si affianca la produzione di rivestimenti murali. Espressione della creatività dell'ufficio stile e del livello tecnico e qualitativo di una produzione rigorosamente Made in Italy, questa tipologia di prodotto ha visto il proprio rilancio nel 2013.
Nel corso degli anni Rubelli ha percorso nuove strade e utilizzato nuovi materiali, dando vita ad una serie di collezioni dalla forte connotazione tessile. Tutte dall'inconfondibile anima Rubelli.
Per quanto riguarda la produzione di mobili, la Divisione Rubelli Casa si avvale di aziende del settore, seguendo da vicino progettazione ed esecuzione, quindi scelta dei materiali e accuratezza delle finiture. Rubelli si è quindi affidato ad alcune selezionate realtà produttive italiane per garantire alla propria clientela gli stessi standard qualitativi dei prodotti tessili Rubelli.
Rubelli, conosciuta e riconosciuta per l'ec-



cellenza dei propri prodotti (made in Italy), rappresenta ed esporta quindi a pieno titolo quello stile italiano – the Italian style inteso come sintesi di creatività e qualità - tanto apprezzato in tutto il mondo.

PARTNERSHIP E COLLABORAZIONI

Rubelli nel corso degli anni ha perfezionato molteplici collaborazioni con aziende ed istituzioni. Da sempre promuove progetti di valorizzazione del patrimonio artistico e culturale, collaborazioni con giovani talenti e con scuole di formazione, e innovativi progetti di comarketing.

Tra le principali collaborazioni si sottolineano la licenza Armani Casa Exclusive Textiles by Rubelli, siglata con la maison Armani per la realizzazione della collezione di tessuti di Armani Casa.

Molteplici le collaborazioni con giovani talenti e scuole di formazione che Rubelli supporta nei loro progetti. Fra questi, Acqua Alta di Zanellato e Bortotto, la poltrona tessile Pila-47 di Nava+ Arosio, varie opere e installazioni di artisti e designer italiani e stranieri che utilizzano il tessuto per le loro creazioni, come pure progetti formativi con scuole di design quali IED (Istituto Europeo di Design di Venezia), IUAV e Scuola d'Arte di Venezia, Istituto Marangoni e Politecnico di Milano.

Rubelli ha realizzato negli anni special edition e accordi di co-branding con rinomate aziende di fama internazionale nel campo del design:

- nel 2012 Rubelli e Molteni rendono omaggio a Gio Ponti con "Vivere alla Ponti". In mostra le riedizioni di creazioni del grande maestro del Novecento: pezzi d'arredo per Molteni e due velluti per Rubelli;
- nel 2013 per una mostra al Musée du Tissu et de la Décoration di Lione, Rubelli, su invito di Moroso, produce un elaborato broccato, Madame du Barry, poi inserito nella collezione tessile del museo stesso;
- nel 2019 un progetto di decorazione di interni molto originale vede trasporre su grandi lastre di ceramica, prodotte da Florim, i disegni più iconici dei tessuti Rubelli;
- fine del 2022: ha inizio la partnership di Rubelli con Ginori 1735 che porterà al lancio della loro prima home collection, "Domus", durante la Milan Design Week nell'aprile 2023. Per Domus, Rubelli realizza nella propria tessitura di Cucciago 4 tessuti: 2 ignifughi con certificazioni Oeko-Tex Standard 100 e Greenguard Gold, e 2 ecosostenibili, realizzati con filato ecosostenibile ottenuto dai semi di ricino e utilizzato da Rubelli già da alcuni anni.

Sempre nel corso del 2022 non sono mancate le collaborazioni prestigiose anche con il mondo della moda:

- una serie di capsule collections di eleganti calzature di lusso realizzate da Santoni con preziosi lampassi e raffinati tessuti operati di Rubelli;
- tre abiti di haute couture, dei pezzi unici creati e realizzati per i 1600 anni di Venezia da Alberta Ferretti con tre tessuti iconici Rubelli in seta;
- ha scelto inoltre i tessuti Rubelli lo stilista Antonio Marras per realizzare una serie di cuscini per una delle sue sfilate; sempre Rubelli sono i tessuti utilizzati dallo stilista francese Frank Sorbier per confezionare alcuni suoi preziosi abiti-scultura;
- Rubelli ha realizzato una vera partnership con il famoso marchio americano del lusso Tiffany per lo sviluppo di tessuti esclusivi per l'allestire mostre, arredare negozi e decorare vetrine.

Infine, Rubelli ha al suo attivo una serie di attività di sponsorizzazioni con noti teatri, tra cui l'Arena di Verona, la Fenice di Venezia, la Triennale di Milano.

In ambito teatrale, invece, risale al 2007 la prima di varie forniture di preziosi tessuti alla Fondazione Arena di Verona per la realizzazione dei costumi di scena e delle scenografie di opere quali "Il Barbiere di Siviglia" diretta dal maestro Hugo de Ana, il "Don Giovanni" sotto la direzione del maestro Franco Zeffirelli e "Un Ballo in Maschera" con la regia del maestro Pierluigi Pizzi.

ASSOCIAZIONI

Un importante punto di forza per Rubelli risiede nell'appartenenza a prestigiose associazioni ed istituzioni che rappresentano l'eccellenza italiana nel mondo. Rubelli fa infatti parte di una rete di associazioni e organizzazioni, che garantisce l'aggiornamento sui più recenti interventi normativi e permette lo scambio di idee, conoscenze e punti di vista diversi.

LE PRINCIPALI ASSOCIAZIONI SONO LE SEGUENTI:

ASSOCIAZIONE / ORGANIZZAZIONE	DESCRIZIONE
SMI – Sistema Moda Italia	SMI è una delle più grandi organizzazioni mondiali di rappresentanza degli industriali del tessile e moda del mondo occidentale. La Federazione rappresenta un settore che costituisce una componente fondamentale del tessuto economico e manifatturiero italiano. La Federazione si propone di tutelare e promuovere gli interessi del settore e dei suoi associati e rappresenta l'intera filiera, a livello nazionale e internazionale, nei rapporti con le istituzioni, le amministrazioni pubbliche, le organizzazioni economiche, politiche, sindacali e sociali. In particolare, l'operatività di SMI contribuisce a rendere il tessile e moda uno dei settori economicamente più importanti dell'Industria italiana. Si segnala che Rubelli è membro del Consiglio e di alcune Commissioni di SMI.
Confindustria Veneto Est e Como	Organizzazione rappresentativa di imprese che riunisce su base volontaria le imprese manifatturiere e di servizi che operano nella provincia di Verona e che credono nei valori del mercato e della concorrenza. Si segnala che Rubelli è membro della Giunta di Confindustria Veneto Est e membro del Consiglio di Confindustria Como.
Fondo Previmoda	Fondo Previmoda è un Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria tessile-abbigliamento, delle calzature e degli altri settori industriali del sistema moda. Si segnala che Rubelli è membro del Consiglio del Fondo.
Federlegno Arredo	Federlegno Arredo è la Federazione italiana delle industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento. Rappresenta il settore legno-arredamento italiano in tutte le componenti della sua filiera, dalla materia prima al prodotto finito, in Italia e all'estero.
AIDAF – Associazione Italiana Aziende Familiari	AIDAF, Associazione Italiana delle Aziende Familiari, si propone come "il punto di riferimento in Italia per le aziende familiari"; in particolare, scopo di AIDAF è aumentare la consapevolezza che uno stile etico di "fare impresa" si rivelerà nel prossimo futuro un asset fondamentale anche per la crescita sana del business.
Comitato Leonardo	Il Comitato associa oltre 160 personalità tra imprenditori, artisti, scienziati e uomini di cultura, desiderosi di condividere l'obiettivo di valorizzazione l'Italia e la sua originalità attraverso la realizzazione di eventi di alto profilo culturale ed economico. Nella sua attività il Comitato Leonardo ricorre alla collaborazione di tutti gli Organi Istituzionali che sono preposti alla promozione delle aziende italiane all'estero e alla loro internazionalizzazione. Ne fanno parte – inoltre – le più alte cariche dello Stato tra cui il Presidente del Consiglio dei Ministri, il Ministro degli Affari Esteri, il Ministro dello Sviluppo Economico e il Ministro per i Beni e le Attività Culturali.
MuseImpresa	Museimpresa è l'Associazione Italiana Archivi e Musei d'Impresa che riunisce oltre 100 musei e archivi di grandi, medie e piccole imprese italiane. Essa si impegna per aggregare nuovi soggetti della cultura d'impresa, incidere sui processi di formazione, salvaguardare la memoria dell'industria italiana e valorizzare le testimonianze d'una straordinaria capacità manifatturiera che è motore di sviluppo sostenibile e cardine d'una diffusa cultura economica, sociale e civile.

Venice International Foundation	La Venice International Foundation, fondata nel 1996 con lo scopo di creare una struttura privata che affiancasse la direzione dei Musei Civici Veneziani, è stato il primo tentativo in Italia di convogliare finanziamenti privati al settore museale pubblico attraverso il micro-mecenatismo. L'intento è di salvaguardare, acquisire, valorizzare il patrimonio artistico culturale, trasformando i musei in luoghi da vivere. Valori che Rubelli condivide pienamente.

LA TUTELA DEL BRAND

In relazione a possibili violazioni della Proprietà Intellettuale (brand, loghi, design, brevetti), Rubelli affida la tutela dei beni immateriali o intangibles quali brand, loghi, design, brevetti allo studio legale Jacobacci & Partners, che svolge anche un continuo servizio di sorveglianza rispetto al deposito di altri brand. Inoltre, Rubelli responsabilizza i fornitori e consulenti attraverso specifiche clausole in materia di Proprietà Intellettuale o di gestione dei brand e/o dei prodotti.

La tutela degli intangibles, oltre ad avere una funzione prettamente difensiva rispetto ad una posizione e un prestigio ormai consolidati, può diventare un valido strumento di promozione e valorizzazione del brand e dei prodotti. A titolo esemplificativo, è stata avviata una procedura per richiedere il riconoscimento di Rubelli come "Marchio Storico"; inoltre, la collaborazione con la Fondazione Rubelli, nata nel 2018, essendo volta a valorizzare il forte legame dell'azienda con la città di Venezia, costituisce un importante valore aggiunto per il prestigio dell'azienda.

CREAZIONE DI VALORE E PERFORMANCE ECONOMICA

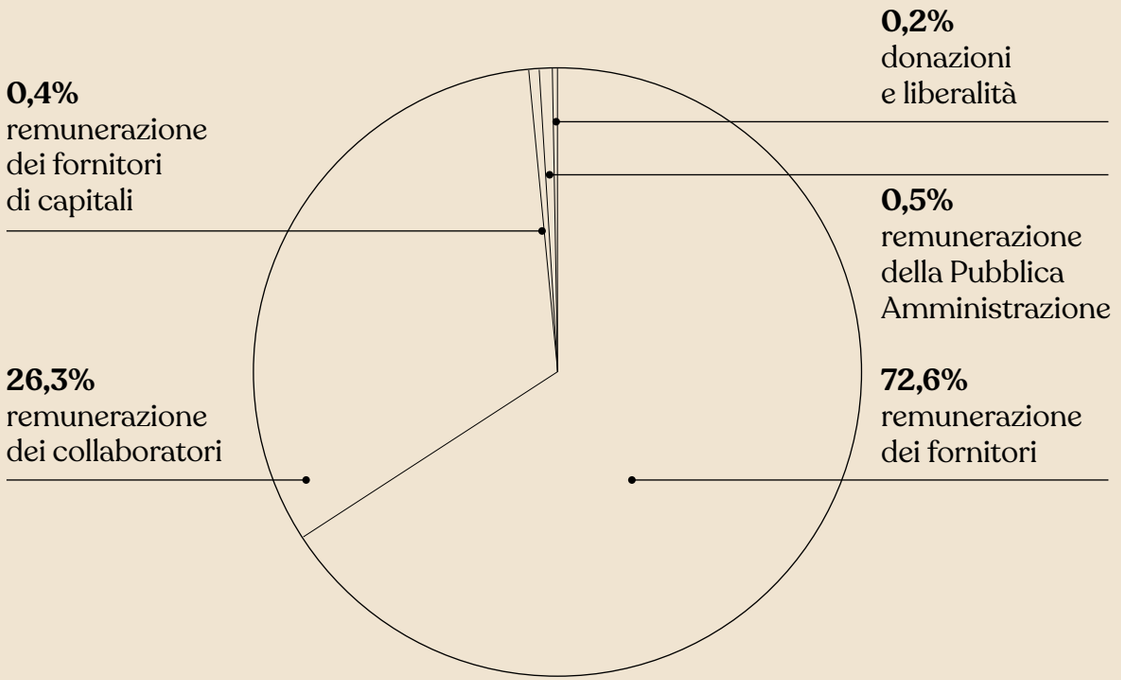
Il Valore aggiunto riportato di seguito, rappresentato all'interno dello schema del valore generato e distribuito, rappresenta la ricchezza prodotta dalla Società e ridistribuita ai vari stakeholders sotto diverse forme. Tale valore è determinato da una riclassificazione nel periodo di riferimento del conto economico di Rubelli S.p.A., dalla vendita dei prodotti e da altri proventi (proventi finanziari, altri proventi, etc.) al netto di ammortamenti e svalutazioni, e valore redistribuito agli stakeholders dell'organizzazione. In tal senso, il prospetto di valore economico generato e distribuito permette di interpretare i principali dati finanziari, contenuti nel Bilancio finanziario, dal punto di vista degli stakeholders e di comprendere gli effetti economici prodotti dalla gestione imprenditoriale sulle principali categorie di portatori d'interesse.

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (€/000) [GRI 201-1]

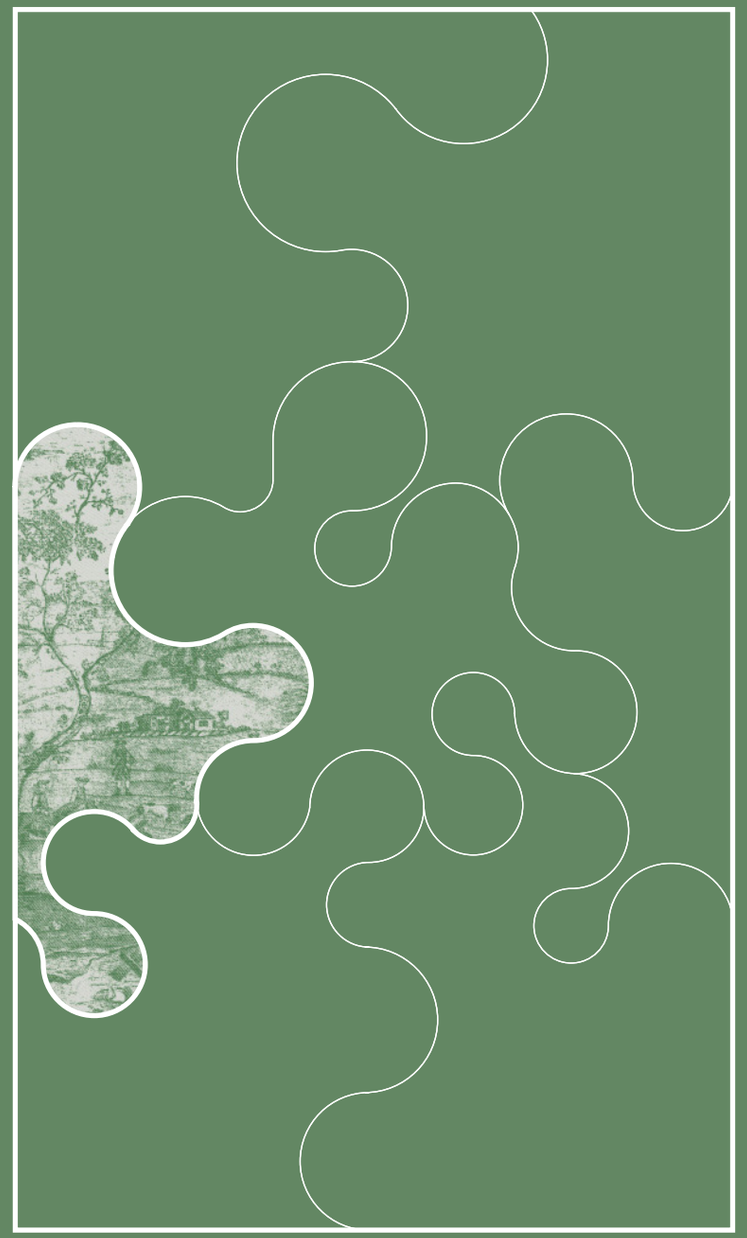
	2021	2022
VALORE ECONOMICO GENERATO	31.636	37.587
Ricavi dalle vendite	30.411	35.988
Altri ricavi	1.160	1.610
Saldo proventi / oneri finanziari	10	35
Variazione rimanenze PF/SL	55	-46
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	29.576	35.500
Remunerazione dei fornitori	20.672	25.766
Remunerazione dei collaboratori	8.518	9.343
Remunerazione dei fornitori di capitali	150	132
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	203	174
Donazioni e liberalità	33	85
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	2.060	2.085

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il valore economico generato da Rubelli nel corso del 2022 è pari a 37.587 milioni di euro, in aumento rispetto al 2021, del 16% circa. A fronte di un aumento del valore economico generato si registra anche un incremento del valore economico distribuito del 20% circa rispetto al 2021.
In relazione alla composizione del valore economico distribuito, si segnala che la categoria di stakeholder maggiormente retribuita nel corso del 2022 è quella dei fornitori, la percentuale di valore distribuito è infatti pari al 73%, che nel 2021 ammontava a 70%. A seguire si trova la categoria dei collaboratori ai quali spetta il 26% circa del valore economico distribuito, percentuale in diminuzione rispetto al 2021, anno in cui si attestava intorno al 29% circa.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



02
L'AP-PROCCIO ALLA SO-STENIBI-LITÀ



Integrare la sostenibilità nel business dell'organizzazione è l'elemento chiave per creare valore nel medio-lungo termine e per essere un'azienda socialmente responsabile. Per questo motivo la sostenibilità è al centro della strategia aziendale di Rubelli.
Per consolidare il suo impegno e definire la propria strategia aziendale, Rubelli ha deciso di continuare a rendicontare le proprie performance in ambito ESG (Environmental, Social, Governance), attraverso il secondo Bilancio di Sostenibilità.
Il processo di reporting prevede come step inziale l'individuazione delle principali categorie di stakeholders e la definizione degli impatti che Rubelli genera per mezzo delle proprie attività sull'economia, l'ambiente, le persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.

I PRINCIPALI STAKEHOLDERS

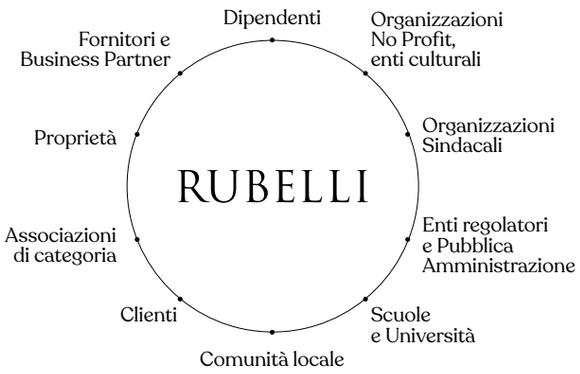
Rubelli riconosce l'importanza dei propri stakeholders e agisce costantemente con un approccio trasparente e collaborativo con tutti i propri portatori di interesse al fine di coinvolgerli nelle proprie strategie e azioni volte a mitigare gli impatti negativi e massimizzare quelli positivi, con una particolare attenzione all'ambiente e al sociale. Gli stakeholders di Rubelli sono l'elemento fondante del successo e del riconoscimento della sua affidabilità, infatti, grazie ai propri prodotti Rubelli crea valore condiviso atto a soddisfare tutti i principali portatori di interesse.

Essi risultano essere i protagonisti del percorso di crescita verso uno sviluppo sostenibile che Rubelli si impegna ad intraprendere e percorrere, assicurando un rapporto basato sulla trasparenza, sulla fiducia e sull'impegno, garantendo un coinvolgimento trasparente e partecipativo ma anche e soprattutto un dialogo continuo, atto ad identificare e soddisfare i bisogni e le aspettative dei propri stakeholders.

A testimonianza dell'impegno di Rubelli nel definire un percorso verso la sostenibilità, riconoscendo l'importanza di tale tematica, è stata effettuata una valutazione delle principali categorie di stakeholders, da intendersi come tutti quegli individui o gruppi di individui che influenzano o sono influenzati da Rubelli, dalle sue attività, dai suoi prodotti o servizi e dai relativi risultati di performance.

Il processo di identificazione e categorizzazione degli stakeholders rilevanti ha posto le basi per rafforzare il dialogo e la collaborazione con tutti coloro con i quali l'organizzazione si relaziona. L'identificazione e la selezione degli stakeholders è stata effettuata in primo luogo prendendo in esame le principali attività aziendali e il ruolo sociale di Rubelli all'interno della comunità e del territorio nei quali opera e, in secondo luogo, le principali categorie di stakeholders sono state confermate da un'approfondita analisi di benchmark sui principali player del settore. Infine, a seguito dell'identificazione degli stakeholders, Rubelli ha inoltre proceduto ad effettuare una prioritizzazione degli stessi sulla base della loro dipendenza e influenza verso l'organizzazione.

LE 10 CATEGORIE DI STAKEHOLDERS RILEVANTI PER RUBELLI EMERSE DALL'ANALISI, SONO RIPORTATE NELL'IMMAGINE PRESENTATA DI SEGUITO:



Rubelli da sempre adotta pratiche di dialogo e di coinvolgimento dei principali portatori di interesse, con l'obiettivo di ascoltarne e soddisfarne le aspettative e i bisogni.
Di seguito sono riepilogati i principali canali di dialogo e di interazione, considerando che le modalità e la frequenza di coinvolgimento degli stakeholders variano a seconda delle occasioni di confronto nel corso dell'anno. Inoltre, si segnala, che dal coinvolgimento degli stakeholders avvenuto nel corso del 2022 non sono stati riscontrati temi e criticità chiave.

CATEGORIE DI STAKEHOLDERS	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO E DIALOGO
Dipendenti	Programmi di inserimento per le nuove risorse Incontri aziendali Formazione e aggiornamento Comunicazione continua
Fornitori e Business Partners	Relazioni con l'ufficio acquisti e qualità Incontri periodici Comunicazione continua
Proprietà	Momenti di confronto organizzati nel corso dell'anno
Associazioni di categoria	Momenti di confronto periodici
Clienti	Incontri periodici Comunicazione continua tramite i canali di comunicazione (e.g. e-mail, telefono, social media, posta) Sito web Presenza ad eventi
Comunità locale	Progetti di sostegno e/o supporto di iniziative sociali Partecipazione ad eventi locali
Scuole e Università	Stage e svolgimento tesi di laurea Collaborazioni con il mondo accademico e scolastico
Enti regolatori e Pubblica Amministrazione	Momenti di confronto con i rappresentanti delle istituzioni
Organizzazioni sindacali	Momenti di confronto periodici
Organizzazioni No profit, enti culturali	Momenti di confronto periodici

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

I contenuti del Bilancio di Sostenibilità di Rubelli sono stati identificati sulla base del principio di materialità definito dallo Standard di rendicontazione GRI. Tale analisi, nella fase iniziale, si è concentrata sulla comprensione del contesto di sostenibilità dell'organizzazione, le sue attività, i rapporti di business, gli stakeholder, nonché dei temi rendicontati dai principali player e le principali pubblicazioni di settore attraversi un'analisi di benchmark realizzata ad-hoc, che ha permesso inoltre di approfondire quali siano le tematiche identificate come rilevanti dai principali peer e competitor che operano nel medesimo settore in cui opera Rubelli.

Il processo è iniziato nel 2021 con una prima analisi di materialità che ha previsto il coinvolgimento stakeholders interni di Rubelli fra i quali si distinguono il Consiglio di Amministrazione e il gruppo di lavoro creato ad hoc. Il gruppo di lavoro è costituito da giovani collaboratori e dai principali rappresentati delle funzioni aziendali (Risorse Umane, Sviluppo del Prodotto Tessile, Produzione tessile e della Sicurezza, Marketing, Acquisti e Divisione Prodotti Finiti), i quali rispondono ad un Responsabile di Progetto che, a sua volta, rimanda al Comitato Direttivo, costituito dal Direttore Generale, dal Direttore Operations e dal Direttore Marketing.

Questa prima analisi di materialità si è svolta per mezzo di due momenti di confronto e di coinvolgimento, durante i quali le tematiche emerse dall'analisi di benchmark sono state valutate sia dal Consiglio di Amministrazione sia dal gruppo di lavoro. La valutazione, di carattere quantitativo, ha richiesto al Consiglio di Amministrazione e al gruppo di lavoro di esprimere la propria opinione su quanto ciascuna tematica fosse in grado di influenzare la capacità di Rubelli di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, utilizzando una scala da 1 a 5, in cui la votazione pari ad 1 significava 'Tematica non rilevante', mentre, una valutazione pari a 5 identificava la tematica come 'Tematica strategica'.

Nel 2022 Rubelli ha condotto una seconda analisi di materialità al fine di verificare l'adeguatezza dei propri temi materiali con quanto richiesto dall'aggiornamento delle linee guida del Global Reporting Initiative (GRI), in vigore per i report pubblicati a partire dal 1° gennaio 2023. Tale aggiornamento prevede che le tematiche oggetto di rendicontazione siano in grado di rappresentare tutti gli impatti positivi e negativi che la Società che genera o può generare attraverso le proprie attività e relazioni di business su economia, ambiente e persone, e che la prioritizzazione delle tematiche avvenga sulla base della prioritizzazione di questi ultimi.

DI SEGUITO SONO RAFFIGURATI TUTTI GLI IMPATTI INDIVIDUATI, CHE SONO STATI RICONDOTTI ALLE TEMATICHE MATERIALI:

IMPATTI	ATTUALE/ POTENZIALE	NEGATIVO/ POSITIVO
TEMATICA MATERIALE: GESTIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO		
Attraction e retention dei dipendenti: promozione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati con conseguente aumento della retention dei dipendenti e dell'attrattività di nuovi talenti	Potenziale	Positivo
Sviluppo delle competenze dei lavoratori attraverso attività formative: miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legate ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata	Attuale	Positivo
TEMATICA MATERIALE: CREAZIONE DI VALORE E PERFORMANCE ECONOMICA		
Miglioramento nella reputazione e customer loyalty: miglioramento della reputazione della società e della fedeltà dei consumatori dovuto alla promozione del Made in Italy e dell'eccellenza italiana	Attuale	Positivo
Generazione di valore economico ed equilibrata distribuzioni alle parti interessate (ad es. dipendenti, fornitori, clienti): generazione di valore economico ed equilibrata distribuzione con conseguente soddisfazione delle parti interessate (ad es. dipendenti, fornitori, clienti)	Attuale	Positivo
TEMATICA MATERIALE: QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO		
Qualità dei prodotti: riduzione della necessità di sostituzione dei prodotti e di spreco dovuta ad un miglioramento nella qualità	Attuale	Positivo
Rispetto degli standard di sicurezza: creazione di un prodotto non conforme agli standard di sicurezza e qualità posti dal legislatore o richiesti dal mercato e conseguente inquinamento dell'ambiente o danneggiamento della salute dei lavoratori e dei consumatori dovuto all'utilizzo di sostanze chimiche pericolose	Potenziale	Negativo
Trasparenza verso i clienti: riduzione della possibilità di fare scelte informate da parte dei consumatori dovuta a una mancanza di trasparenza	Potenziale	Negativo
TEMATICA MATERIALE: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI		
Soddisfazione dei clienti: fidelizzazione dei clienti e aumento del numero di nuovi clienti dovuto a pratiche di produzione etiche e a informativa trasparente sui prodotti e i relativi processi di produzione	Potenziale	Positivo
Perdita di clienti: aumento del numero di reclami e conseguente perdita di clienti dovuta a problemi di sicurezza dei prodotti e a mancanza di tracciabilità delle materie prime utilizzate	Potenziale	Negativo
TEMATICA MATERIALE: BRAND E REPUTAZIONE		
Promozione del Made in Italy: benefici diretti e indiretti sulla qualità dei prodotti tramite attività di promozione del Made in Italy, dell'artigianalità e delle competenze tecniche di settore	Attuale	Positivo

Danni reputazionali: pubblicità negativa ai danni della reputazione della società e del marchio dovute a un coinvolgimento in controversie e scandali legati a diritti del lavoro, tutela dell'ambiente o altre questioni ESG	Potenziale	Negativo

TEMATICA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Infortuni sul luogo di lavoro: aumento del numero di infortuni dovuto al mancato presidio dei rischi e alla mancata applicazione di adeguate attività di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti	Potenziale	Negativo
Peggioramento delle condizioni di salute dei dipendenti: mancata preservazione della salute delle persone dovuta all'inquinamento generato dal processo di produzione e da condizioni di lavoro poco salubri	Potenziale	Negativo

TEMATICA MATERIALE: GESTIONE SOSTENIBILE E TRACCIABILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA

Acquisti locali: sostegno alla comunità locale grazie alla spesa verso fornitori italiani	Attuale	Positivo
Violazione di diritti umani e/o altri impatti sociali lungo la catena di fornitura: violazione dei diritti umani (ad es. diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio etc.), o altri impatti sociali negativi lungo la catena del valore e all'interno dell'azienda	Potenziale	Negativo
Trasparenza e tracciabilità nella catena del valore: aumento della trasparenza lungo tutta la catena di fornitura dovuto all'implementazione di sistemi di tracciabilità delle materie prime	Potenziale	Positivo

TEMATICA MATERIALE: INNOVAZIONE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Consumo di materie riciclate e secondarie: riduzione dell'impatto ambientale attraverso l'utilizzo di materiali sostenibili nella realizzazione dei prodotti e la selezione di materie riciclate e secondarie nei processi di produzione che permettano una riduzione del consumo di materie prime vergini	Attuale	Positivo
R&D e innovazione tecnologica dei processi e dei prodotti: innovazioni tecnologiche di processo e prodotto collegati da attività di ricerca e sviluppo che conseguano impatti positivi a livello ambientale (es: nuovi materiali, design efficiente) o sociale (es: migliore qualità e sicurezza del prodotto)	Attuale	Positivo

TEMATICA MATERIALE: DIVERSITÀ E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Ambiente di lavoro etico, imparziale e inclusivo: ambiente di lavoro etico, imparziale e inclusivo attraverso l'attuazione di politiche che promuovano la diversità e l'inclusione, il rispetto dei diritti umani e la non discriminazione	Potenziale	Positivo
Uguaglianza e pari opportunità: impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza grazie alla promozione e al rispetto della diversità e delle pari opportunità fra i dipendenti e negli organi di governo	Potenziale	Positivo

TEMATICA MATERIALE: GESTIONE DEI RIFIUTI

Riciclo, riutilizzo e recupero degli scarti e degli imballi: riciclo di materie prime, riutilizzo di scarti di lavorazione nell'ambito del processo produttivo e riciclo o recupero di imballi, in un'ottica di minimizzazione degli sprechi e gestione efficiente delle risorse	Attuale	Positivo

Generazione di rifiuti: impatti ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi sia in fase di produzione che lungo la catena del valore (trasporto, packaging, post-consumo)	Potenziale	Negativo

TEMATICA MATERIALE: GOVERNANCE, COMPLIANCE ED ETICA DI BUSINESS

Condotta non etica del business: impatti negativi sulle persone e sui sistemi economici generati da una condotta non etica del business (es. episodi di corruzione, violazione degli obblighi fiscali e sottrazione di entrate alla Pubblica Amministrazione, mancato rispetto di normative ambientali e socio-economiche, etc.)	Potenziale	Negativo
Impatti sociali e ambientali da investimenti sostenibili: impatti positivi in ambito sociale e ambientale connessi alla generazione di investimenti sostenibili dovuti ad una efficace gestione delle risorse aziendali e ad una adeguata performance economico-finanziaria	Attuale	Positivo

TEMATICA MATERIALE: GESTIONE E CONSUMI ENERGETICI

Investimenti in fonti di energia rinnovabile: sostegno alla transizione energetica e riduzione dell'impronta di carbonio attraverso l'investimento in fonti di energia rinnovabile	Potenziale	Positivo
Consumi di energia: consumo di energia, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione degli stock energetici	Attuale	Negativo

TEMATICA MATERIALE: COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE

Sviluppo locale e relazioni con la comunità: supporto allo sviluppo locale attraverso contribuzioni e donazioni alle associazioni del territorio dove l'Organizzazione è maggiormente presente, nonché mediante l'indotto economico generato	Attuale	Positivo
Coinvolgimento della comunità locale: aumento della trasparenza e del dialogo attraverso lo sviluppo di relazioni eque, trasparenti e costruttive con la comunità locale	Potenziale	Positivo

TEMATICA MATERIALE: EMISSIONI IN ATMOSFERA

Generazione di emissioni GHG dirette e indirette energetiche (Scope 1 e 2): contributo al climate change mediante emissioni GHG dirette e indirette energetiche, legate alle attività svolte nelle sedi e siti dell'Organizzazione	Potenziale	Negativo
Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3): generazione di emissioni climalteranti legate alle attività di produzione e trasporto lungo la catena del valore	Potenziale	Negativo

In seguito all'identificazione di tali impatti, Rubelli ha predisposto una Survey da condividere con i principali stakeholder al fine di stabilirne la priorità. Con l'occasione, la Società ha esteso l'analisi di materialità verso l'esterno coinvolgendo i principali fornitori e clienti. Attraverso la survey, è stato chiesto a questi ultimi di votare da 1 a 5 tali impatti. In particolare, si tenga presente che la significatività degli impatti è stata misurata sulla base dei seguenti parametri:

- la scala: rappresenta la gravità dell'impatto oppure all'eventuale beneficio tenendo anche conto della reversibilità di questo;
- la portata fa riferimento alla diffusione dell'impatto, ad esempio il numero di individui impattati;
- la probabilità invece rappresenta la probabilità che l'impatto si verifichi.

Tale survey ha permesso di prioritizzare nuovamente la lista delle tematiche sulla base dell'importanza media degli impatti sottostanti a ciascuna di esse. In particolare, si segnala che ad ogni tematica materiale corrisponde un voto, calcolato come media ponderata dei voti attribuiti agli impatti che rappresentano la tematica materiale.

DALL'ANALISI EFFETTUATA TUTTE LE TEMATICHE MATERIALI EMERSE SONO STATE RICONFERMATE CON UN PUNTEGGIO SOPRA LA SOGLIA DI MATERIALITÀ (>3) CON UNA DIVERSA PRIORITIZZAZIONE, RAFFIGURATA NELLA TABELLA DI SEGUITO:

ID	TEMATICA MATERIALE PER RUBELLI	AREA DI SOSTENIBILITÀ
1	Gestione e sviluppo del capitale umano	Responsabilità verso le persone
2	Creazione di valore e performance economica	Responsabilità economico-aziendale
3	Qualità e sicurezza del prodotto	Responsabilità verso i clienti/prodotto
4	Soddisfazione dei clienti	Responsabilità verso i clienti/prodotto
5	Brand e reputazione	Responsabilità economico-aziendale
6	Salute e sicurezza dei lavoratori	Responsabilità verso le persone
7	Gestione sostenibile e tracciabilità della catena di fornitura	Responsabilità sociale
8	Innovazione ed Economia Circolare	Responsabilità verso i clienti/prodotto
9	Diversità e rispetto dei Diritti Umani	Responsabilità verso le persone
10	Gestione dei rifiuti	Responsabilità verso l'ambiente
11	Governance, Compliance ed Etica di business	Responsabilità economico-aziendale
12	Gestione e Consumi Energetici	Responsabilità verso l'ambiente
13	Coinvolgimento della Comunità locale	Responsabilità sociale
14	Emissioni in atmosfera	Responsabilità verso l'ambiente

La lista di temi materiali e dei relativi impatti è stata oggetto di una successiva fase di condivisione e di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, al fine di formalizzare la versione definitiva che guiderà la definizione dei contenuti del reporting non finanziario. Tale fase di approvazione dell'analisi di materialità da parte del Consiglio di Amministrazione è un passaggio cardine, in quanto è sua responsabilità garantire che il bilancio di sostenibilità sia redatto e pubblicato nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'organizzazione, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto. Infatti, quest'ultima fase, da un lato consente ai vertici aziendali di verificare la coerenza dell'analisi di materialità con la situazione attuale e prospettica di Rubelli e, dall'altro, permette di valutare se i temi emersi come materiali siano adeguatamente presidiati.

Le strategie aziendali di Rubelli sono guidate dalla sostenibilità e dallo sviluppo di progetti e iniziative che possono contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) 2030 delle Nazioni Unite.
Gli SDGs rappresentano il punto di partenza per un'identificazione preliminare di possibili impegni e iniziative per contribuire all'Agenda 2030.
La tabella seguente mostra il collegamento tra i temi materiali di Rubelli e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs).

AREA	TEMATICA MATERIALE PER RUBELLI	CORRELAZIONE CON SDGs
Responsabilità economico - aziendale	Governance, compliance ed etica di business	16
	Creazione di valore e Performance economica	8 9
	Brand e reputazione	16
Responsabilità verso le persone	Gestione e sviluppo del capitale umano	4 5 8 10
	Diversità e rispetto dei Diritti Umani	3 5 8 10
	Salute e sicurezza dei lavoratori	3 8 16
Responsabilità sociale	Coinvolgimento della Comunità locale	1 2
	Gestione sostenibile e tracciabilità della catena di fornitura	8
Responsabilità verso l'ambiente	Gestione e Consumi energetici	7 8 12 13
	Emissioni in atmosfera	3 12 13 14 15
	Gestione dei rifiuti	3 6 11 12
Responsabilità verso i clienti / prodotto	Innovazione ed Economia Circolare	8 9 12
	Qualità e sicurezza del prodotto	16
	Soddisfazione dei clienti	16

1. No Poverty
2. Zero Hunger
3. Good Health and Well-being
4. Quality Education
5. Gender Equality
6. Clean Water and Sanitation
7. Affordable and Clean Energy
8. Decent Work and Economic Growth
9. Industry, Innovation and Infrastructure
10. Reduced Inequality
11. Sustainable Cities and Communities
12. Responsible Consumption and Production
13. Climate Action
14. Life Below Water
15. Life on Land
16. Peace, Justice and Strong Institutions
17. Partnerships to achieve the Goal

03
LA RE-SPON-SABILITÀ VERSO LE PER-SONE

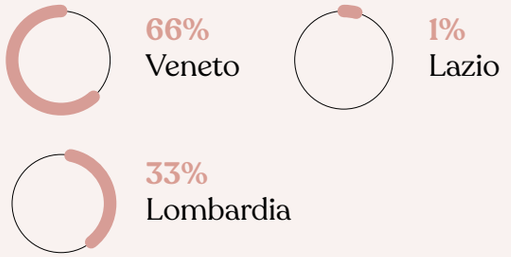
GESTIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

Rubelli da sempre riconosce l'importanza delle proprie persone, le quali assumono un ruolo centrale nel favorire il perseguimento delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Ogni persona in Rubelli possiede competenze specifiche atte a svolgere il proprio ruolo e la propria mansione, contribuendo in questo modo a supportare l'organizzazione nel raggiungimento del proprio successo, che è anche e soprattutto il successo delle proprie persone.
Le persone, infatti, rivestono un ruolo primario all'interno dell'azienda; ogni dipendente e/o collaboratore, con senso del dovere e capacità di ascolto, mette in campo ogni giorno il proprio Know-how e le proprie qualità umane.
L'impegno di Rubelli nella valorizzazione delle proprie persone, sia a livello personale che a livello professionale, garantisce la creazione e lo sviluppo di un clima aziendale improntato sulla trasparenza, sul rispetto e sulla fiducia reciproci, valori che da anni si tramandano di generazione in generazione.
In Rubelli ogni persona possiede un forte senso di appartenenza alla società, come se facesse parte di una "grande famiglia": ciò è dovuto al dialogo continuo per mezzo del quale Rubelli recepisce i bisogni e le aspettative dei propri dipendenti in modo da soddisfare le loro esigenze ma non solo. Questo favorisce una stretta collaborazione che vede partecipi funzioni aziendali differenti ed eterogenee fra loro, permettendo il confronto reciproco, lo scambio di idee e l'identificazione dei punti di forza e di debolezza della società in un'ottica di miglioramento continuo.
Al 31.12.2022 i dipendenti di Rubelli ammontano, in totale a 157, tale dato è in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente, infatti il numero di dipendenti al 31.12.2021 ammontava ad un totale di 159. Sul totale dipendenti, il 55,4% è rappresentato da donne e il 44,6% da uomini. Tali dati rappresentano la volontà di Rubelli di raggiungere la parità di genere considerando i propri dipendenti quali risorse fondamentali che contribuiscono al raggiungimento del successo dell'organizzazione indipendentemente dal proprio genere o da qualsiasi altro tipo di discriminazione.

TOTALE DIPENDENTI SUDDIVISI PER GENERE

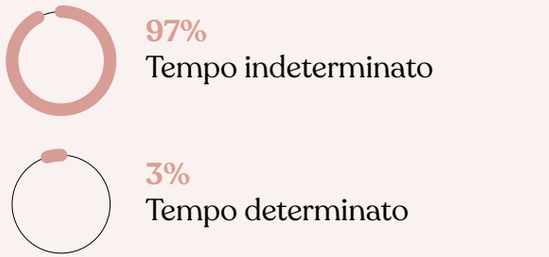
In relazione alla ripartizione geografica, si segnala che i dipendenti di Rubelli, sono localizzati in Italia e, in particolare in tre regioni principali: Veneto, Lombardia e Lazio. In particolare, la maggior parte dei dipendenti è localizzata in Veneto (66%), il 33% dei dipendenti invece è situato in Lombardia e una minoranza (1%) in Lazio. Il grafico seguente mette in evidenza la ripartizione percentuale del personale dipendente rispetto alla localizzazione geografica.

TOTALE DIPENDENTI PER REGIONE GEOGRAFICA



A conferma dell'impegno di Rubelli nel valorizzare e nel garantire la stabilità economica delle proprie persone e delle loro famiglie, nel corso del 2022 in linea con l'anno precedente, quasi il 100% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato (96,8%), di cui il 44,7% uomini e il 55,3% donne.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

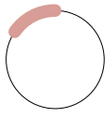


Inoltre, per alcune attività Rubelli si avvale anche di collaboratori esterni. In particolare, con l'obiettivo di valorizzare i giovani talenti e di offrire loro l'opportunità di entrare in contatto con il mondo lavorativo, Rubelli, nel corso del 2022, ha attivato in totale 3 percorsi di stage di cui 1 extra-curriculare presso l'Ufficio Stilismo mentre gli altri 2 presso l'Ufficio Marketing. Questi ultimi sono stati attivati con due studentesse dell'Università IED di Venezia, che durante il percorso di studi hanno vinto un progetto indetto da Rubelli nell'anno precedente: le studentesse durante il loro stage si sono occupate della rappresentazione grafica e dell'impaginazione dei valori aziendali in una brochure, che è stata poi condivisa internamente con tutti i dipendenti.
Rubelli si impegna da sempre nel creare e sviluppare con il tempo delle relazioni durature con i propri dipendenti, basate su lealtà, fiducia e collaborazione. In questo rientra anche la disponibilità e l'apertura dell'organizzazione ad incontrare e soddisfare i bisogni e le esigenze dei propri dipendenti in termini di bilanciamento vita – lavoro, assicurando orari flessibili a tutti coloro che ne presentassero la necessità.

La maggior parte dei dipendenti di Rubelli è assunta con un contratto a tempo pieno, tuttavia, viene garantito un contratto a tempo part-time a circa il 13% dei dipendenti nel corso del 2022, in leggero aumento rispetto al 2021, anno in cui la percentuale di dipendenti part-time si attestava intorno all'11%. Del totale dei dipendenti assunti con un contratto part-time, pari al 12,7%, la quasi totalità è rappresentata da donne, nello specifico, in termini percentuali il 95% sono donne e il 5% uomini. Per quanto concerne invece i dipendenti assunti a tempo pieno, questi rappresentano l'87,3% del totale dipendenti, di cui il 49,6% sono uomini, mentre il 50,4% sono donne.

TOTALE DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

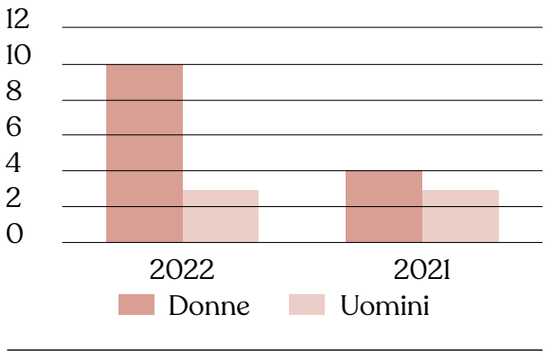
87%
Totale full time



13%
Totale part time

Si segnala che i rapporti di lavoro all'interno dell'azienda sono regolati dai contratti collettivi di lavoro nazionali, aziendali o dalla legislazione vigente in materia. Al 31.12.2022 i dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva risultano essere il 100% e il CCNL di riferimento è quello relativo al Tessile, Abbigliamento e Moda.
Rubelli si impegna da sempre nell'acquisire nuovi e giovani talenti e nel valorizzare e formare le risorse già presenti all'interno dell'azienda, in modo da costruire rapporti duraturi e fidelizzare le proprie risorse. Ogni anno Rubelli ospita giovani ragazzi offrendo loro un'opportunità di stage per permettergli di conoscere la propria realtà ed entrare in contatto con il proprio mondo, toccando con mano le attività e i progetti che vengono sviluppati. Talenti che provengono da tutto il mondo. L'intento di Rubelli è quello di valorizzare e formare giovani talenti che rappresentano il futuro dell'azienda e quando possibile offrirgli un'opportunità lavorativa.
A testimonianza di ciò, nel 2022 sono state assunte in totale 13 persone, e, di conseguenza, il tasso di assunzione al 31.12.2022 registra un indice pari all'8%, in netto aumento rispetto al 2021, anno nel quale il tasso di assunzione si attestava al 4,4%.
Sul totale dei nuovi assunti, nel 2022, il 30,8% ha un'età inferiore ai 30 anni e il 61,5% ha un'età compresa fra i 30 e i 50 anni, a testimonianza dell'impegno della società di assumere giovani talenti, e il restante 7,7% ha un'età superiore ai 50 anni.
Per quanto concerne la diversità di genere, il 76% sul totale dei neoassunti è rappresentato da donne di cui in valore assoluto 8 localizzate in Veneto, e le due rimanenti situate una in Lombardia e una in Lazio, mentre il 24% circa sono uomini di cui la maggior parte situato in Veneto e uno localizzato in Lombardia.

TOTALE DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE



TASSO DI ASSUNZIONE PER GENERE E FASCE D'ETÀ [GRI 401-1]

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2021			
	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	0,0%	2,9%	1,4%	4,3%
Donne	0,0%	2,2%	2,2%	4,5%
Totale	0,0%	2,5%	1,9%	4,4%

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2022			
	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	1,4%	2,9%	0,0%	4,3%
Donne	3,4%	6,9%	1,1%	11,5%
Totale	2,5%	5,1%	0,6%	8,3%

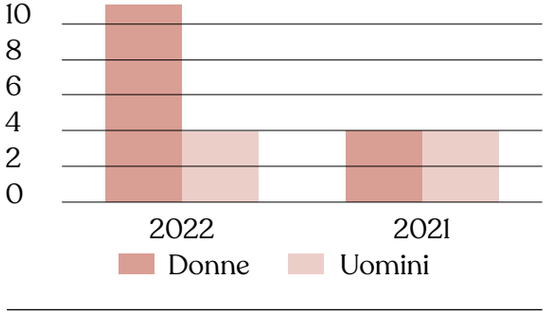
Per quanto concerne invece le uscite, nel 2022 si sono registrate un totale di 15 uscite, registrando un tasso di turnover pari al 9,6%, in aumento rispetto al 2021. In particolare, si segnala che la maggior parte delle cessazioni è dovuta a pensionamento, dimissioni volontarie e una sostituzione maternità.
Inoltre, si segnala che il 46,7% dei dipendenti usciti ha un'età compresa fra i 30 anni ed i 50 anni, allo stesso modo il 46,7% rientra nella fascia superiore ai 50 anni ed il restante 6,7% circa ha un'età inferiore ai 30 anni. Nel 2021, invece, la maggior parte dei dipendenti usciti apparteneva alla fascia d'età > di 50 anni, mentre solo una persona rientrava nella fascia d'età 30-50.

TASSO DI TURNOVER PER GENERE E FASCE D'ETÀ [GRI 401-1]

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2021			
	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	0,0%	0,0%	5,7%	5,7%
Donne	0,0%	1,1%	3,4%	4,5%
Totale	0,0%	0,6%	4,4%	5,0%

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2022			
	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	0%	4,3%	1,4%	5,7%
Donne	1,1%	4,6%	6,9%	12,6%
Totale	0,6%	4,5%	3,8%	9,6%

DIPENDENTI IN USCITA SUDDIVISI PER GENERE



La valorizzazione dei dipendenti si concretizza nell'impegno di Rubelli nell'incoraggiare il loro talento, sostenere il loro impegno quotidiano e, soprattutto, nel permettere loro di sviluppare le proprie competenze personali e professionali.
Al fine di realizzare questi obiettivi, nel corso del 2022 sono stati erogati una serie di corsi di formazione, riguardanti sia formazione obbligatoria che formazione non obbligatoria. In particolare, si sono svolti dei corsi in ambito salute e sicurezza dei lavoratori relativi a corsi base di aggiornamento della sicurezza generale e specifica, corsi per addetti antincendio, corsi di primo soccorso e corsi per gli addetti alla conduzione di carrelli industriali semoventi. Infine, Rubelli ha offerto ai propri dipendenti l'opportunità di svolgere dei corsi incentrati sulle competenze trasversali, in modo da sviluppare non solo competenze di tipo tecnico specialistico, ma permettere ai propri dipendenti di investire sulla loro creatività e sullo sviluppo di nuovi skills. A questo proposito, nel corso del 2022, sono stati erogati un corso tecnico specialistico in ambito Office 365, un corso sul controllo integrato tra lo sviluppo di impresa e la gestione del rischio e un corso di lean office.

I corsi di formazione svolti nel corso del 2022 hanno permesso a Rubelli di registrare a 31.12.2022, un totale di 278 ore di formazione totali, di cui, in termini percentuali, il 63% circa destinato a uomini e il rimanente 37% a donne. Rispetto al 2021, le ore di formazione hanno subito una diminuzione del 67% circa, tale diminuzione è dovuta principalmente al fatto che nel corso del 2021 l'azienda ha aderito al programma Go to women terminato nel 2021, per un totale di oltre 300 ore di formazione.
Al 31.12.2021 le ore erogate ammontano in totale a 840, di cui, in termini percentuali, il 67% destinato a donne e il 33% destinato a uomini.

Sul totale delle ore di formazione erogate, sono 3 le principali categorie verso le quali è stata indirizzata la formazione: prima fra queste la formazione tecnica specialistica, formazione legata al tema della salute e della sicurezza dei lavoratori e formazione manageriale.
Nel corso del 2022 la maggior parte delle ore di formazione è stata erogata in ambito tecnico specialistico, in termini percentuali queste rappresentano circa il 59% sul totale ore di formazione erogate nel 2022, a seguire troviamo la formazione in ambito salute e sicurezza (35%) e il 6% è rappresentato da ore di formazione in ambito manageriale. Invece, nel corso del 2021 la maggior parte delle ore di formazione è stato erogato in relazione al tema manageriale e di gestione, in termini percentuali queste rappresentano circa l'80% sul totale delle ore di formazione erogate. Seguono le ore di formazione in ambito tecnico-specialistico, le quali rappresentano il 14% circa delle ore totali. Infine, le ore di formazione legate alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e quelle legate alla formazione linguistica, le quali rappresentano rispettivamente il 5% e il 2% del totale delle ore di formazione erogate nel 2021.

ORE DI FORMAZIONE TOTALI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE [GRI 404-1]

CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2022					
	N. ORE UOMINI	N. ORE PRO-CAPITE UOMINI	N. ORE DONNE	N. ORE PRO-CAPITE DONNE	N. ORE TOTALI	N. ORE PRO-CAPITE TOTALI
Dirigenti	48	16	16	16	64	16
Quadri	77	5,9	22	7,3	99	6,2
Impiegati	30	0,9	66	1,1	96	1
Operai	19	1	-	-	19	0,4
Totale	174	2,5	104	1,2	278	1,8

ORE DI FORMAZIONE TOTALI PER TIPOLOGIA DI FORMAZIONE [GRI 404-1]

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	AL 31 DICEMBRE 2022					
	N. ORE UOMINI	N. ORE PRO-CAPITE UOMINI	N. ORE DONNE	N. ORE PRO-CAPITE DONNE	N. ORE TOTALI	N. ORE PRO-CAPITE TOTALI
Salute e Sicurezza	41	0,6	56	0,6	97	0,6
Manageriale	-	-	16	0,2	16	0,1
Tecnica	133	1,9	32	0,4	165	1,1
Totale	174	2,5	104	1,2	278	1,8

DIVERSITÀ E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Rubelli considera le persone un elemento fondamentale per l'esistenza dell'impresa, la gestione delle stesse è improntata al rispetto e alla tutela dei diritti umani, così come disciplinati dalla normativa nazionale, nonché dai principi internazionali previsti dalle linee guida emesse dalle Nazioni Unite. Rubelli, da sempre promuove un ambiente di lavoro privo di qualsiasi tipo di discriminazione: infatti, tutti i dipendenti collaborano in modo attivo al fine di creare e mantenere un clima lavorativo atto a garantire il rispetto della dignità di ciascuno. Attraverso la Direzione delle Risorse Umane, viene infatti garantito il rispetto di ciascuno, non tollerando in alcun modo molestie sul posto di lavoro in nessuna delle sue forme, garantendo l'uguaglianza delle opportunità e la non discriminazione tra le persone per ragioni di sesso, razza, paese d'origine, religione, credenze, età, orientamento sessuale, nazionalità, ideologia, stato civile, disabilità. All'interno dell'organizzazione non sono mai stati rilevati episodi discriminanti in merito ad elementi di diversità, quali ad esempio razza, colore, genere, religione, nazionalità, origine sociale, opinione politica, età o disabilità.

Rubelli inoltre prosegue e persegue come valore aziendale l'attenzione alle problematiche di lavoratori diversamente abili e di altre categorie socialmente svantaggiate. Supporta tutti i lavoratori nelle situazioni particolari per esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, supporto ai malati, ai malati cronici attraverso il sostegno aziendale al reinserimento e in taluni casi il riconoscimento di permessi e aspettative aggiuntivi a quelli previsti dal CCNL di categoria.

In aggiunta, l'impegno di Rubelli si concretizza nell'assicurare pari opportunità a tutti i propri dipendenti, sia in merito alle modalità di selezione di nuovo personale che alle modalità di accesso a nuovi posti di lavoro, sia in riferimento alle possibilità di promozione interna e di crescita professionale, ma anche allo sviluppo di competenze personali e professionali dei dipendenti, permettendo al proprio personale una crescita continua.

L'importanza delle persone in Rubelli è testimoniata anche dall'impegno dell'azienda nell'agevolare il necessario equilibrio tra la vita personale e familiare dei propri dipendenti e la loro vita professionale, garantendo una flessibilità oraria del lavoro in ingresso e in uscita e la possibilità di effettuare richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o la concessione di cambi orario e turni per motivi familiari e/o personali, cambiamenti che risultino essere compatibili con le specifiche necessità tecnico-organizzative e produttive della società. Rubelli prevede inoltre una serie di benefit erogati senza distinzione rispetto alla tipologia contrattuale di ciascuno (tempo determinato – indeterminato, full-time e part-time), fra questi vi sono: a livello medico l'assistenza sanitaria integrativa così come prevista dal CCNL (Sanimoda), per la quale l'azienda versa un contributo per ogni lavoratore, che ha la possibilità, accedendo alla sua area riservata, di prenotare visite mediche specialistiche in strutture convenzionate o chiedere il rimborso di visite già effettuate e il riconoscimento di malattie oncologiche e cure salvavita al 100% per la durata della malattia e la fruizione di permessi per effettuare visite mediche retribuiti dal terzo anno di anzianità aziendale; a livello previdenziale vi sono due fondi di previdenza sempre legati al CCNL (Solidarietà Veneto e Previmoda); a livello di altri contributi offerti da Rubelli ai propri dipendenti vi è un servizio di mensa aziendale interno presente sia nella sede amministrativa che nel magazzino, e l'erogazione di welfare aziendale già a partire dal personale assunto a livello base mediante un portale welfare. Inoltre, nel corso del 2022 a tutti i dipendenti è stato erogato un fringe benefit di 450 euro spendibile nella piattaforma welfare online e un fringe benefit di 400 euro nel mese di dicembre, come supporto all'incremento dei costi dell'energia e rimborso per le utenze domestiche. Infine, nel corso del 2022, è stato siglato un accordo interno relativo allo smart working, per specifiche mansioni compatibili e concesso dopo il periodo di prova.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, GENERE [GRI 405-1]

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 2021			AL 31 DICEMBRE 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	2	5	3	1	4
Quadri	13	4	17	13	3	16
Impiegati	35	57	92	35	58	93
Operai	19	26	45	19	25	44
Totale	70	89	159	70	87	157

PERCENTUALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE, GENERE [GRI 405-1]

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 2021			AL 31 DICEMBRE 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	60,0%	40,0%	3,1%	75,0%	25,0%	2,5%
Quadri	76,5%	23,5%	10,7%	81,3%	18,8%	10,2%
Impiegati	38,0%	62,0%	57,9%	37,6%	62,4%	59,2%
Operai	42,2%	57,8%	28,3%	43,2%	56,8%	28,0%
Totale	44,0%	56,0%	100,0%	44,6%	55,4%	100%

La composizione anagrafica dell'organico di Rubelli al 31.12.2022 vede una predominanza della categoria degli impiegati, che rappresentano il 59% circa del totale dipendenti, dato in aumento rispetto al 2021, in cui gli impiegati rappresentavano circa il 58%. A seguire, si trova la categoria degli operai, che nel 2022 si attesta intorno al 28% circa, dato in linea con il 2021. Infine, sul totale dipendenti, il 10% circa è rappresentato dalla categoria dei quadri e il 2,5% dalla categoria dei dirigenti, tali percentuali risultano in linea con i dati 2021.
Guardando alla diversità di genere, nel 2022, le donne rappresentano il 56% circa sul totale dei dipendenti e sono principalmente rappresentate dalla categoria degli impiegati con il 62% circa (57 donne) sul totale della relativa categoria, dati tendenzialmente in linea con quanto registrato nel corso del 2021.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ [GRI 405-1]

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2021			
	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	-	3	2	5
Quadri	-	4	13	17
Impiegati	6	54	32	92
Operai	-	26	19	45
Totale	6	87	66	159
NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2022			
	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	-	2	2	4
Quadri	-	4	12	16
Impiegati	6	47	40	93
Operai	2	24	18	44
Totale	8	77	72	157

PERCENTUALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ [GRI 405-1]

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2021			
	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0,0%	60,0%	40,0%	3,1%
Quadri	0,0%	23,5%	76,5%	10,7%
Impiegati	6,5%	58,7%	34,8%	57,9%
Operai	0,0%	57,8%	42,2%	28,3%
Totale	3,8%	54,7%	41,5%	100,0%
NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2022			
	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0,0%	50,0%	50,0%	2,5%
Quadri	0,0%	25,0%	75,0%	10,2%
Impiegati	6,5%	50,5%	43,0%	59,2%
Operai	4,5%	54,5%	40,9%	28,0%
Totale	5,1%	49,0%	45,9%	100,0%

Rubelli al 31.12.2022 registra fra i propri dipendenti una predominanza della fascia d'età intermedia, compresa fra i 30 e i 50 anni, per un peso percentuale pari al 50% circa (77 dipendenti su un totale di 157), in lieve diminuzione rispetto al 2021, in cui la percentuale si attestava sul 55% circa su un totale di 87 dipendenti per categoria 30-50 anni. I dipendenti under 30 nel 2022 rappresentano il 5% circa sul totale dipendenti. Si segnala che tale dato percentuale è in aumento rispetto al 2021, anno in cui la percentuale si attestava intorno al 3,8%, nonostante nel 2022 vi sia stata una diminuzione dei dipendenti totali. Tali dati confermano la volontà e l'impegno di Rubelli nell'assumere giovani talenti con l'obiettivo di offrire loro opportunità di crescita e di sviluppo.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

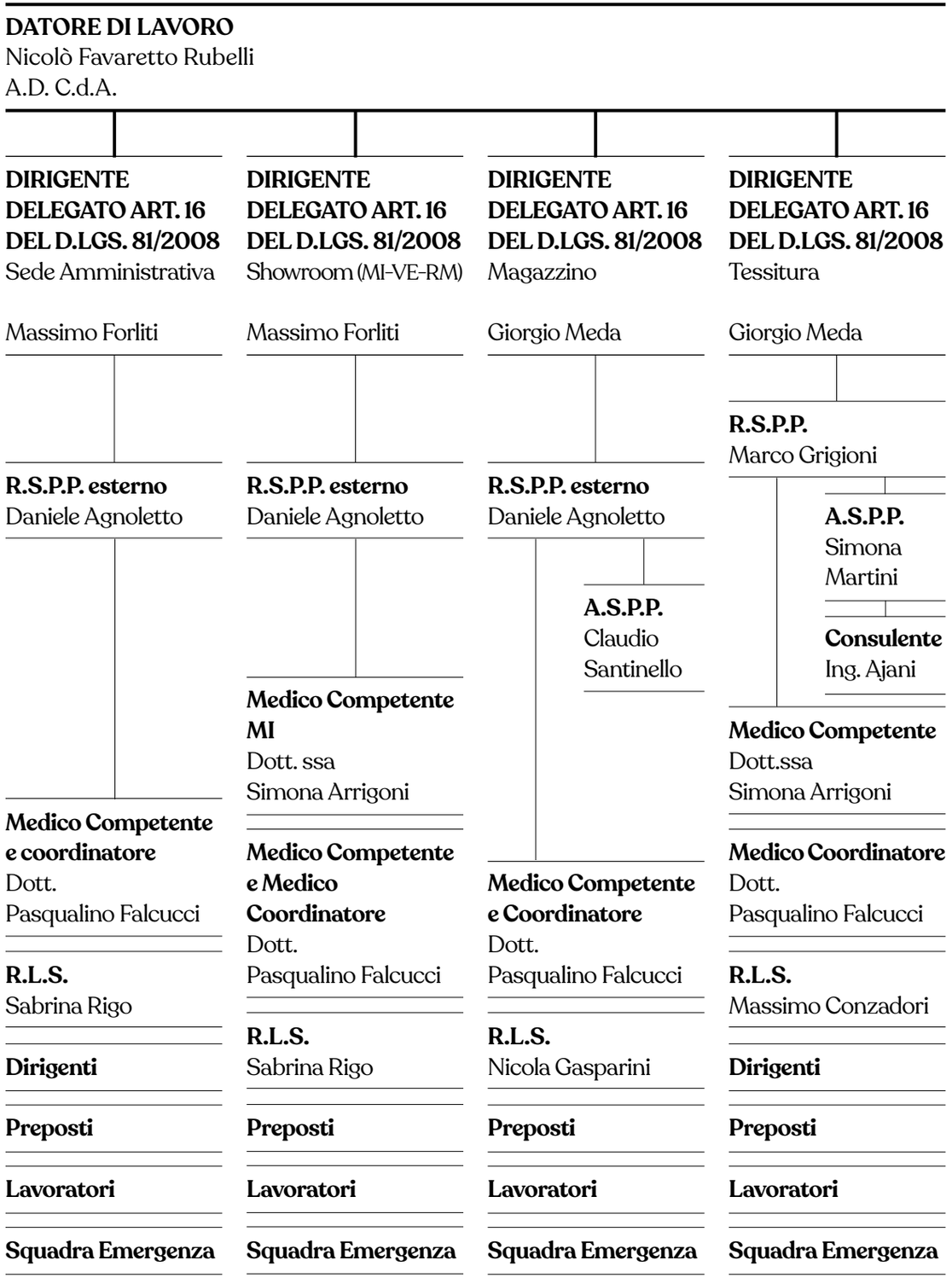
Rubelli pone la massima attenzione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro applicando una cultura della prevenzione ormai consolidata nel tempo: si impegna infatti nella prevenzione e nella mitigazione degli impatti in materia di salute e di sicurezza sul lavoro relativa sia ai propri dipendenti che a tutti i collaboratori a cui Rubelli si affida per lo svolgimento delle proprie attività. La traduzione di questo impegno si declina nell'adozione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, che Rubelli continua a portare avanti in collaborazione con Confindustria, per un'esigenza aziendale di unificare e uniformare la gestione delle diverse sedi aziendali, rientrando nel contesto del Modello 231. Nel corso del 2022 Rubelli ha effettuato un audit su tale sistema di gestione per verificarne la conformità con le normative vigenti. A seguito delle verifiche, effettuate da un auditor esterno, non sono state individuate non conformità .

Questo sistema di gestione si applicherà a tutte le sedi e a tutti gli stabilimenti di Rubelli, e quindi a tutti i dipendenti che vi lavorano: dirigenti, quadri, impiegati, e operai della sede amministrativa, dello stabilimento produttivo, del magazzino e degli showroom. Rubelli sta infatti uniformando a livello aziendale la gestione di appalti, Dpi, formazione, sicurezza ed emergenze, seguendo le linee guida del modello UNI INAIL.

L'approccio preventivo che viene adottato dall'organizzazione prevede il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate e una scrupolosa valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A tal fine è stata redatta, e aggiornata nel corso del 2022, una Valutazione dei rischi per ogni sede ed è stato predisposto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che contiene l'elenco dei luoghi di lavoro, delle attività e relative descrizioni e il mansionario per la sicurezza (responsabile tecnico, impiegato tecnico, impiegato etc.). La valutazione dei rischi è stata effettuata affidandosi a consulenti interni ed esterni, i quali hanno valutato sia i possibili pericoli diretti che quelli indiretti legati ai processi di lavorazione.

L'organizzazione ha inoltre predisposto un'organizzazione specifica per garantire il corretto e adeguato svolgimento delle attività finalizzate all'eliminazione o alla minimizzazione dei rischi, a garanzia del corretto flusso informativo tra datore di lavoro e lavoratore in materia di rischi sul luogo di lavoro.

Di seguito viene rappresentato l'organigramma generale sulla sicurezza di Rubelli:



Grazie alla presenza di questa capillare organizzazione, Rubelli garantisce la qualità dei processi selezionando professionisti sempre aggiornati sul rispetto delle normative vigenti in materia, che supportano la società nell'analisi periodica dei rischi. Vi è infatti una persona che ha in carico la sede amministrativa, il magazzino e gli showroom e un'altra dedicata alla valutazione e gestione dei pericoli nello stabilimento produttivo. Rubelli coinvolge anche i dipendenti nell'ambito salute e sicurezza, per tramite del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Comitato di Salute e Sicurezza. Sono stati nominati RLS sia per la sede e per il magazzino, che per lo stabilimento produttivo di Cucciago, queste figure sono periodicamente soggette a formazione continua, hanno il compito di evidenziare e sollevare le segnalazioni ed eventuali pericoli riscontrati e partecipano alle riunioni periodiche sulla sicurezza.

Le riunioni periodiche sulla sicurezza, che hanno una cadenza annuale salvo situazioni di emergenza o particolari esigenze dettate da situazioni organizzative e/o strutturali, risultano essere infatti un momento di confronto e di condivisione in cui gli RLS, dopo aver consultato tutti i lavoratori e aver raccolto le loro istanze, rilevano o meno situazioni di criticità.

Con l'implementazione del sistema di gestione sono state definite e implementate una serie di procedure condivise che permettono di gestire qualsiasi cambiamento in modo univoco, senza dover coinvolgere direttamente i dipendenti interessati. Rubelli si impegna infatti nel costruire un dialogo continuo con i propri dipendenti anche e soprattutto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e identifica coloro che hanno il ruolo di divulgare e pubblicare sulle relative bacheche aziendali fisiche e digitalizzate informazioni relative alla salute e alla sicurezza, i quali risultano essere l'ufficio HR e il preposto/dirigente e/o RLS.

Dall'altro lato coloro che hanno la responsabilità di segnalare i pericoli, i rischi o le non conformità ai preposti per la sicurezza o agli RLS, risultano essere tutti i dipendenti di Rubelli. Nel caso in cui i lavoratori rilevassero non conformità o segnalazioni di rilevato pericolo, Rubelli, attraverso le figure responsabili identificate nella sua organizzazione per la sicurezza, si impegna prontamente a minimizzare o se possibile eliminare il pericolo, ricostruendo successivamente le dinamiche che lo hanno generato in modo tale da identificare soluzioni correttive e implementare soluzioni ad hoc mantenendo sempre un approccio preventivo per evitare il ripresentarsi dello stesso problema.

Sempre in un'ottica preventiva e di rispetto della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, Rubelli, ha continuato a prestare particolare attenzione alla gestione dei casi di SARS-COV2 per garantire la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti. L'obiettivo di proteggere tutti gli interessati è stato conseguito con successo avendo continuato ad osservare il Protocollo Covid. Rubelli, inoltre, nella lotta contro la situazione pandemica ha messo al centro le proprie persone, fornendo loro tutti i dispositivi di protezione necessari a salvaguardare la salute dei propri dipendenti come, ad esempio, l'erogazione di mascherine, e gel per la sanificazione delle mani. L'obiettivo di salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti va di pari passo con quello di mantenere un alto servizio ai propri clienti e assicurare la continuità di tutte le attività dell'azienda, infatti, per questo motivo, nel corso del 2022, Rubelli ha favorito lo smart-working, in particolare per

il personale impiegatizio, ove compatibile con la mansione e il ruolo di ciascun dipendente. A seguito della positiva esperienza maturata in via emergenziale e con l'obiettivo di vedere una crescente autonomia e responsabilizzazione del singolo rispetto ai risultati l'azienda a settembre del 2022 ha stipulato un Regolamento aziendale del lavoro agile.

Inoltre, in ottemperanza al D.Lgs 81/08 in tutte le sedi dell'organizzazione vengono effettuate dal medico competente le visite mediche periodiche obbligatorie a tutti i dipendenti, al fine di valutare l'idoneità lavorativa alla mansione. Tutti i dipendenti sono infatti soggetti a controlli medici periodici definiti dal protocollo sanitario di ogni sede, inoltre, sono previste delle visite per l'individuazione di sostanze stupefacenti e alcool per addetti che utilizzano carrelli elevatori. A fronte della visita il medico consegna l'idoneità del lavoratore all'ufficio Risorse Umane mentre la cartella clinica rimane nelle mani del medico e non viene condivisa con l'azienda. Il lavoratore può richiedere in caso di necessità una visita aggiuntiva al medico del lavoro, tramite l'ufficio Risorse Umane.

La salute e la sicurezza di tutti i dipendenti sono garantite anche e soprattutto dalla formazione continua in materia alla quale tutti i dipendenti sono sottoposti, in particolare, la formazione erogata ai dipendenti della sede amministrativa e degli showroom è caratterizzata da un basso rischio, mentre, la formazione relativa alle sedi del magazzino e della fabbrica produttiva è di tipo medio, in relazione ai rischi definiti nel DVR. Nel corso del 2022 sono state effettuate varie tipologie di corsi di formazione in ambito di salute e sicurezza dei lavoratori, come, ad esempio, il corso di primo soccorso per alcuni nuovi addetti e l'aggiornamento della formazione specifica nei luoghi di lavoro.

Infine, si segnala che nel corso del 2022 si sono verificati 2 infortuni causati da lesioni e/o ferite non gravi. In linea con l'anno precedente quindi, non si è verificato nessun incidente mortali o con gravi conseguenze, sia per quanto concerne i dipendenti che per quanto riguarda i lavoratori esterni alla società, come riportato nella tabella sottostante.

INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI [GRI 403-9][1]

DIPENDENTI	31 DICEMBRE 2021	31 DICEMBRE 2022
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0	2
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	8,05
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0	0
Ore lavorate	244.560	248.378

LAVORATORI ESTERNI	31 DICEMBRE 2021	31 DICEMBRE 2022
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0	0
Ore lavorate	3.310	1.338

[1]Per “infortuni sul lavoro con gravi conseguenze” si intendono infortuni sul lavoro che hanno portato ad un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l’incidente entro 6 mesi. Il “tasso di infortuni sul lavoro registrabili” è calcolato come numero di infortuni sul lavoro registrabili diviso il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000. Il “tasso di infortuni gravi sul lavoro” è calcolato come numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze diviso il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000. Il “tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro” è calcolato come numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro diviso il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

04
LA RE-SPON-SABILITÀ SOCIALE

COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE

Rubelli promuove da sempre progetti di valorizzazione del patrimonio artistico e culturale in Italia e all'estero.
In un'ottica di responsabilità sociale, Rubelli ha donato tessuti al carcere di Venezia e ad asili e scuole del territorio Veneziano per attività di recupero e didattiche. Da sempre vicina al territorio, ma anche e soprattutto al mondo della scuola, Rubelli collabora con il Carnevale Internazionale dei Ragazzi (iniziativa organizzata dalla Biennale di Venezia) fornendo i tessuti per "La stanza delle stoffe", uno dei tanti laboratori dove ai più giovani è data l'opportunità di sperimentare varie attività ludiche e formative.
Per quanto riguarda il 2022, Rubelli è impegnata nella donazione di tessuti fuori produzione e campioni di tessuto per la realizzazione di borse e pantofole "furlane" (che verranno vendute per sostenere la Fondazione Ricerca Fibrosi Cistica) e nell'iniziativa che l'ha vista collaborare con alunni di varie scuole del Veneto nella creazione di cornici realizzate con pezzi del Campanile di San Marco - crollato 120 anni fa - e recuperati di recente.
Inoltre, Rubelli è sponsor tecnico della mostra "Surrealismo e Magia. La modernità incantata", in programma alla Guggenheim di Venezia da aprile a settembre 2022. Nello specifico Rubelli ha fornito un tessuto oscurante color blu oltremare per l'allestimento di una delle stanze del percorso espositivo che si è reso necessario oscurare per permettere la proiezione di alcuni video inerenti alla mostra. Il contributo "tessile" di Rubelli - già socia di Guggenheim Intrapresa dal 2002 – permette di rafforzare ulteriormente il legame con la Collezione Guggenheim, ribadendo così la propria vicinanza al mondo dell'arte e della cultura.
Inoltre, nel corso del 2022, in occasione dell'8 Marzo, Rubelli ha destinato alla Cooperativa sociale ISIDE la cifra di norma destinata all'acquisto delle mimose per farne dono alle proprie dipendenti. ISIDE promuove a Venezia, e non solo, vari progetti a livello nazionale ed internazionale (incluse attività di formazione) per contrastare la violenza sulle donne e sui minori.
In qualità di "Intrapresa" (ossia azienda socia della Collezione Peggy Guggenheim), nel mese di marzo Rubelli ha aderito all'iniziativa Domeniche d'Arte che consente ai propri dipendenti di partecipare ad una visita guidata gratuita alla Collezione Permanente e alla mostra temporanea del museo veneziano.
Inoltre, sempre nel mese di marzo, Rubelli ha donato alla Fondazione IEO-MONZINO di Milano un set di cuscini realizzati con tessuti Rubelli che verranno proposti ad un'asta di beneficienza i cui proventi andranno a sostegno della Ricerca dell'Istituto Europeo di Oncologia e del centro Cardiologico Monzino.

SOSTEGNO ALL'ARTE

Tra le sponsorizzazioni e i complessi progetti di ripristino di decorazioni tessili vanno ricordati: a Venezia, il Teatro La Fenice, il Palazzo Reale, la Fondazione Giorgio Cini, Palazzo Ducale; a Milano, il Museo Teatrale alla Scala e Palazzo Reale; a Roma, il Palazzo del Quirinale. All'estero, il Museo Albertina a Vienna e il Teatro Bolshoi a Mosca, solo per citare i più significativi.
Dal 2002 Rubelli sostiene, con contributi ed elargizioni, la Collezione del Museo Peggy Guggenheim di Venezia attraverso un programma di membership aziendale, e appoggia da sempre iniziative in favore del FAI (Fondo per l'Ambiente Italiano). Nel 2021, per sostenere il Museo, Rubelli ha sviluppato un

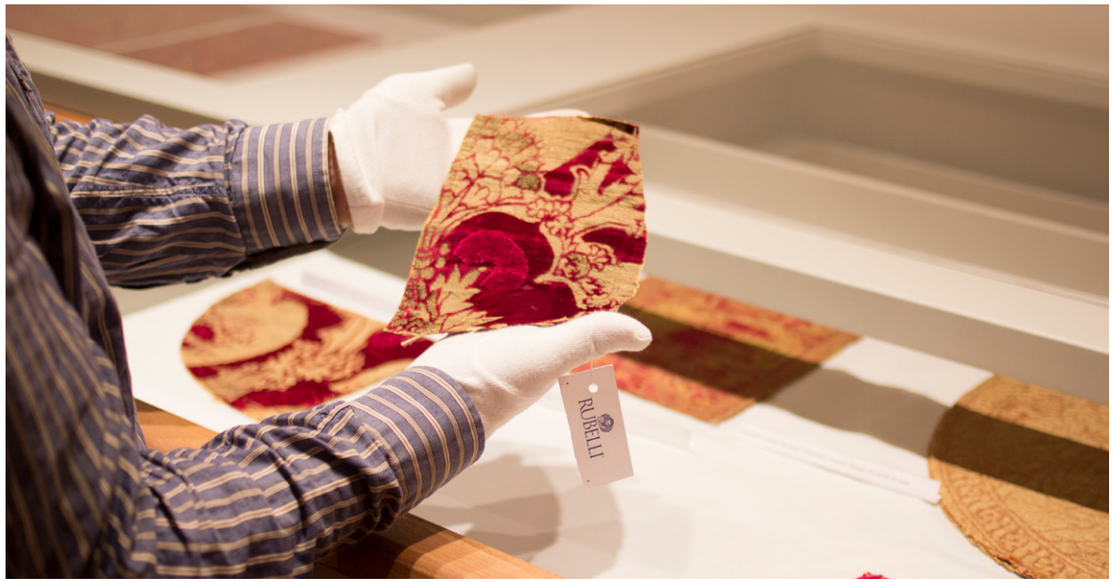
tessuto, "Beyond", ora parte della propria collezione, del quale una parte del ricavo della vendita è versata al Museo stesso.
Inoltre, sempre in ottica di sostenere l'arte del territorio, una parte dei ricavi della prima collezione realizzata con Rubelli da Peter Marino è destinata a finanziare le attività di recupero artistico della Fondazione Venetian Heritage.
Nel luglio 2022 sono state aperte al pubblico le ultime sale di Palazzo Reale a Venezia. Aderendo all'ambizioso progetto di restauro fortemente voluto e sostenuto dal Comité Français pour la Sauvegarde de Venise, Rubelli ha contribuito al recupero di "spazi" della storia di Venezia di cui per troppo tempo si era ignorata l'esistenza. Rubelli ha infatti partecipato, in qualità di sponsor tecnico e di fornitore, al ripristino delle tappezzerie delle sontuose stanze. Per le stoffe a parete, i tendaggi e i rivestimenti di una serie di arredi, Rubelli ha fornito sia tessuti di collezione che tessuti realizzati ad hoc, fedeli riproduzioni degli antichi originali.
Sempre nel luglio 2022 Rubelli è approdata alla Triennale - nell'ambito della 23a Esposizione Internazionale di Triennale Milano - con il velluto Martora, che è stato utilizzato per rivestire le stanze allestite per la mostra "Il Corridoio Rosso", fedele ricostruzione di un'abitazione borghese di inizio Novecento.
Nel mese di settembre 2022 – Rubelli ha partecipato al progetto conservativo della collezione permanente Peggy Guggenheim donando il tessuto (oscurante) necessario per la realizzazione di coperture personalizzate da applicare sulle opere quotidianamente alla chiusura del museo. Un'accortezza che contribuisce a mantenere uno standard conservativo ottimale dei dipinti e soprattutto delle opere su carta.

Gennaio 2023 – Tra le novità della collezione 2023, lanciata a gennaio, una serie di articoli che vanno ad ampliare l'offerta di tessuti sostenibili: Moonpromenade, Saturno, Neptune e Jupiter hanno infatti l'ordito in nylon evo, filato ecosostenibile ottenuto dai semi di ricino e che Rubelli utilizza già da alcuni anni.

Aprile 2023 - Rubelli si aggiudica per la terza volta l'EDIDA 2023 per la categoria tessuti con la collezione di Luke Edward Hall per Rubelli "Return to Arcadia".
Dal 2003 l'ambìto ELLE DECO INTERNATIONAL DESIGN AWARD (Edida) viene attribuito ogni anno dalle 25 edizioni internazionali di Elle Decor – una delle più importanti testate di design, arredamento e lifestyle – a 14 categorie legate al mondo del design. Un riconoscimento internazionale che conferma la dimensione internazionale di Rubelli e della sua capacità di individuare talenti "esterni" in grado di proporre creazioni fuori dall'ordinario da affiancare alle proprie collezioni.

LA FONDAZIONE RUBELLI

La Fondazione Rubelli, situata nel palazzo Ca' Pisani Rubelli, secolare dimora della famiglia, nasce nel 2018 con l'intento di salvaguardare e valorizzare il patrimonio culturale, storico e contemporaneo di Rubelli S.p.A ed è visitabile gratuitamente in giorni prestabiliti, mediante prenotazione.
Il palazzo è il luogo privilegiato di conservazione dell'Archivio Storico Rubelli e della Collezione Alessandro Favaretto Rubelli.
Quest'ultima raccoglie oltre di 3.000 tessuti tra cui drappi, teli, frammenti, tessuti di arredo liturgico, costumi d'epoca, campionari.
Inoltre, sono presenti circa 13.000 campioni tessili provenienti da manifatture dismesse.
In un arco cronologico che va dal XV al XX secolo, la raccolta testimonia la storia del tessuto non solo europeo, ma anche orientale, precolombiano e africano.
L'Archivio Storico Rubelli è costituito da più di 50.000 manufatti tessili fra campioni, teli, mazze, filzuoli, passamanerie, corredati da oltre 1000 messe in carta e disegni preparatori alla realizzazione dei tessuti.
Assieme ad un cospicuo nucleo di documenti (lettere, registri, atti contabili ecc.) e fotografie, l'archivio testimonia l'ininterrotta attività dell'azienda dal 1889, anno della sua nascita, ai giorni nostri.
Una delle raccolte più prestigiose dell'Archivio Storico Rubelli è la Collezione velluti nella quale si possono ammirare centinaia di velluti "soprarizzi" veneziani rielaborati e riprodotti negli anni Venti del Novecento con motivi decorativi tratti dal repertorio classico sasanide, bizantino, rinascimentale "ad inferriata", barocco a "giardino". Essa dimostra l'eccellenza raggiunta da Rubelli – che fino agli anni Sessanta aveva nella città lagunare ben 60 telai da velluto a mano – nella riproduzione dei velluti cinquecenteschi che resero Venezia famosa in tutto il mondo.
Il velluto Punteggiato, creato da Giò Ponti in occasione della Biennale di Venezia del 1934, è fra i tessuti iconici dell'Azienda, da sempre pronta a collaborare con grandi artisti, designer e architetti.
La Fondazione valorizza tale patrimonio nel Museo Storico Rubelli attraverso un'esposizione a rotazione di percorsi tematici guidati e curati da esperti della materia.
Aprendo un cassetto dopo l'altro scorre sotto i nostri occhi una mirabile testimonianza della storia dell'arte tessile: dai reperti precolombiani passando per la maestosa severità dei tessuti rinascimentali, la sontuosa produzione tessile barocca, gli estrosi bizarres, le esotiche chinoiseries, le ricche partiture dei tessuti "a meandro", i grafismi degli chiné à la branche, fino ad arrivare agli austeri rigati dell'ultimo scorcio dell'Ottocento e alle modernissime realizzazioni contemporanee.
La Fondazione offre l'ingresso gratuito al pubblico per la visita e consultazione del materiale, anche con lo scopo di venire incontro ad esigenze e curiosità di studenti, professori e professionisti del settore.



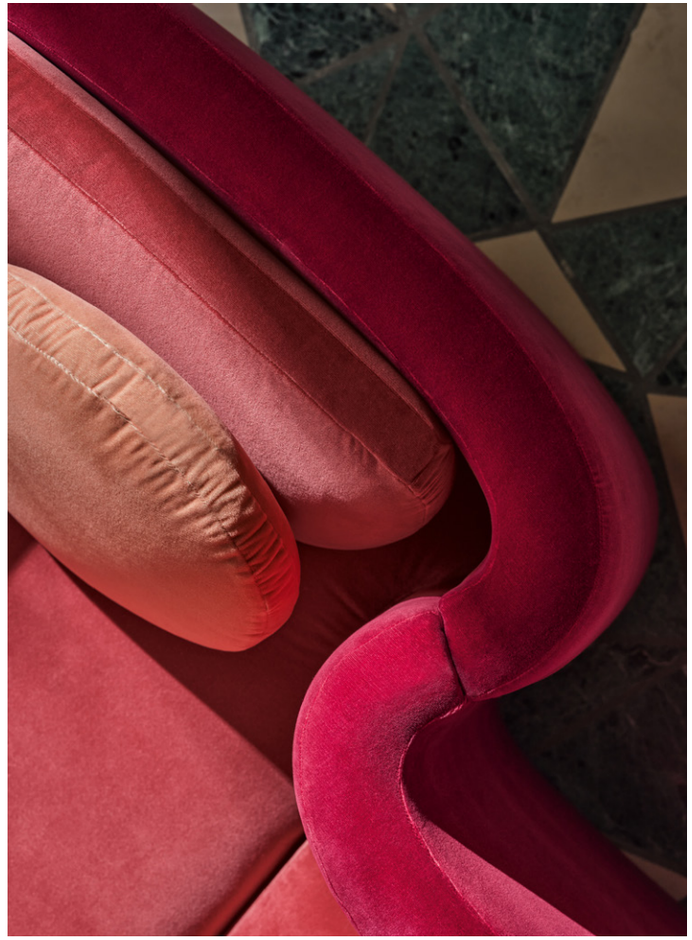
GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI FORNITURA

L'attenzione di Rubelli nei confronti dei propri fornitori è testimoniata dall'analisi di materialità: la tematica materiale relativa alla 'Gestione sostenibile della catena di fornitura' rispetto all'anno precedente ha assunto un'importanza maggiore sia per l'impresa che per gli stakeholder. Il fatto di poter gestire in modo sostenibile la propria catena di fornitura permette a Rubelli di aumentare il controllo su ciò che avviene nel perimetro aziendale, sia a livello interno ma anche e soprattutto a livello esterno e, di conseguenza, avere maggiori garanzie di poter fornire ai propri clienti un prodotto di qualità. Per Rubelli un prodotto di qualità è il frutto di standard condivisi, cooperazione, sforzi congiunti, relazioni stabili e basate sulla fiducia con tutti i partner della catena di fornitura. Rubelli crede infatti nell'importanza dello sviluppo di sinergie e collaborazioni sempre più strette e proficue con coloro che, non solo garantiscono affidabilità nella performance produttiva, ma che condividono i valori e le aspettative dell'organizzazione.

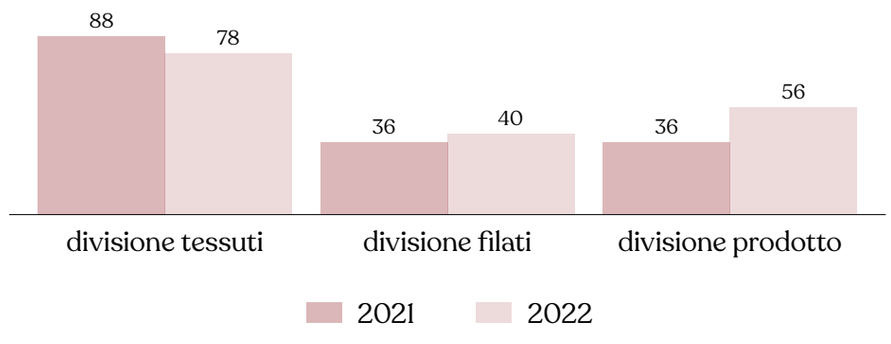
L'azienda nell'ambito della catena di fornitura si impegna a creare e sviluppare relazioni di collaborazione con i propri fornitori, mantenendole nel tempo cercando di fidelizzare i propri fornitori: è proprio per questo motivo che da sempre Rubelli si avvale di fornitori consolidati, con i quali ha creato nel tempo uno stretto rapporto di collaborazione. I fornitori per Rubelli non sono dei meri partner, ma sono considerati attori protagonisti nella realizzazione di un prodotto di qualità, capace di soddisfare le richieste dei clienti e di incontrare le loro aspettative. Questo rapporto di forte e stretta collaborazione con i propri fornitori, basato sulla flessibilità e il dialogo continuo, permette a Rubelli non solo di offrire un prodotto di qualità nelle tempistiche stabilite, ma consente di realizzare prodotti ad hoc, personalizzati sulla base delle richieste specifiche dei propri clienti e di fornire un'assistenza adeguata in termini di eventuali problematiche relative al prodotto.

Tuttavia, Rubelli agisce sempre con un approccio preventivo e, per minimizzare la possibilità che si possano presentare eventuali problematiche relative al prodotto, richiede ai propri fornitori il rispetto di alti standard di qualità: infatti, a seconda delle specifiche richieste dei clienti, i prodotti vengono sottoposti a numerose e rigorose certificazioni ed omologazioni. Inoltre, a partire dal 2019, Rubelli ha richiesto a tutti i propri fornitori di mobili di rendere le produzioni idonee alla certificazione TSCA-CARB. Si tratta di uno standard introdotto dall'EPA statunitense, dapprima obbligatorio solo in California e successivamente esteso a tutti gli Stati Uniti d'America, ideato e sviluppato per regolare e tenere sotto controllo le emissioni di formaldeide, potenzialmente dannose sia per l'ambiente che per la salute dell'uomo.

La certificazione CARB è diventata per i prodotti Rubelli Casa un requisito imprescindibile, indipendentemente dal Paese di destinazione della merce.
Una divisione che riveste un'importanza fondamentale per Rubelli è quella dei tessuti e più in particolare la parte dedicata alle lavorazioni, per questo motivo vi è la necessità di instaurare rapporti solidi con i relativi partner. A tal proposito Rubelli ha stretto una forte collaborazione con i finitori, provenienti per la maggior parte dalla Lombardia, a cui si rivolge per i diversi trattamenti delle pezze prima del deposito in magazzino. Queste collaborazioni, insieme ad uno studio integrato con i fornitori, hanno l'obiettivo di trovare sempre nuove tecniche e soluzioni.
In un'ottica di sostenibilità e coerentemente ai propri obiettivi, Rubelli sta collaborando con i propri fornitori per cercare di favorire l'utilizzo di fibre naturali, questa collaborazione permette di superare il trade-off "sostenibilità-qualità" permettendo così di cambiare la materia prima iniziale e allo stesso tempo garantire a valle le medesime caratteristiche di delicatezza del tessuto e di conseguenza di garantire la soddisfazione del cliente.
Inoltre, si segnala che nella definizione della catena di approvvigionamento e delle pratiche di approvvigionamento, il processo di selezione dei fornitori di Rubelli e le condizioni di acquisto si ispirano a valori e criteri di competitività, obiettività, rispettabilità, trasparenza, correttezza, imparzialità, economicità e, soprattutto, qualità dell'offerta. I processi di acquisto mirano a raggiungere il massimo vantaggio competitivo per l'azienda, assicurando allo stesso tempo equità e imparzialità nei confronti di ogni fornitore in possesso dei requisiti necessari.
Rubelli da sempre crede nella realizzazione e nello sviluppo di una produzione Made in Italy, e del valore che esso può generare sia a livello di qualità dell'offerta produttiva ma anche e soprattutto a livello reputazionale. Per questo motivo, nella selezione dei fornitori, uno dei criteri che l'azienda predilige è la scelta di fornitori locali, in particolare, piccole e medie aziende situate nel territorio italiano. In questo modo Rubelli favorisce lo sviluppo delle comunità locali e contribuisce al tempo stesso alla mitigazione dell'impatto ambientale generato dalle proprie attività, grazie al contenimento delle emissioni dei trasporti necessari al momento del controllo qualità e alla decisione di ridurre al minimo le giacenze a magazzino delle nuove produzioni.
Nel corso del 2022, Rubelli si è rivolta ad un ammontare totale pari a 174 fornitori, in aumento dell'8,7% rispetto al 2021. In particolare, per la divisione tessuti i principali Paesi di riferimento risultano essere: Italia, India, Spagna, Belgio, Germania, Francia e Austria. Invece, per quanto concerne la divisione filati i fornitori provengono prevalentemente da Italia ma anche Svizzera, Francia, Belgio e Repubblica Ceca.



TOTALE FORNITORI RIPARTITI PER DIVISIONE



Come mostrato dal grafico "Totale fornitori ripartiti per divisione" di cui sopra, nel 2022 per la divisione tessuti si è registrata una diminuzione di fornitori a cui l'impresa si è rivolta dell'11,3% rispetto all'anno precedente, mentre per la divisione filati e prodotto finito si è verificato un aumento corrispettivamente dell'11% e del 55,5%.
Rubelli si impegna e pone grande attenzione nella scelta di fornitori provenienti da Paesi controllati, sia dal punto di vista del rispetto di criteri ambientali ma anche e soprattutto dal punto di vista del rispetto di criteri sociali, quali, ad esempio, il rispetto dei diritti umani, la lotta contro il lavoro minorile e il lavoro forzato e obbligato. Nel corso del 2022 Rubelli, a dimostrazione di tale impegno, ha lavorato alla redazione di una politica sulla Catena di Fornitura, effettiva a partire dal 2023.
La spesa complessiva di approvvigionamento nel 2022 è aumentata del 32,7% rispetto al 2021 ed è pari a quasi 9,5 milioni di €, di cui il 92,7% rappresenta l'importo speso verso fornitori italiani. La spesa complessiva si distingue sulla base delle tre divisioni che caratterizzano Rubelli: la divisione filati, per la quale la fornitura italiana rappresenta il 96,6% sul totale della fornitura della divisione; la divisione tessuti, la quale per un 86,4% proviene da fornitori italiani; infine, la divisione prodotto finito che risulta essere al 100% una fornitura a livello italiano.

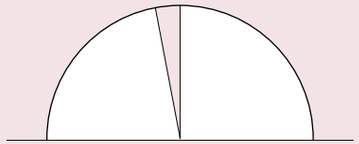
PERCENTUALE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI [GRI 204-1]

	31 DICEMBRE 2021		31 DICEMBRE 2022	
DIVISIONE FILATI				
Importo di approvvigionamento speso	€	2.611.000	€	3.737.000
di cui su fornitori italiani	€	2.608.000	€	3.609.000
Percentuale	%	99,9%	%	96,6%
DIVISIONE TESSUTI				
Importo di approvvigionamento speso	€	3.688.000	€	4.086.000
di cui su fornitori italiani	€	3.065.000	€	3.529.000
Percentuale	%	83,1%	%	86,4%
DIVISIONE PRODOTTO FINITO				
Importo di approvvigionamento speso	€	796.485	€	1.592.606
di cui su fornitori italiani	€	796.485	€	1.592.606
Percentuale	%	100%	%	100%

IMPORTO DI APPROVVIGIONAMENTO LOCALE PER DIVISIONE

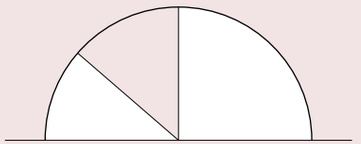
2022

DIVISIONE FILATI



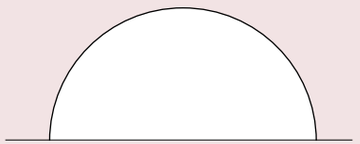
96,6% fornitori italiani **3,4%** altri fornitori

DIVISIONE TESSUTI



86,4% fornitori italiani **13,6%** altri fornitori

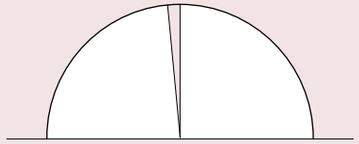
DIVISIONE PRODOTTO FINITO



100% fornitori italiani **0,00%** altri fornitori

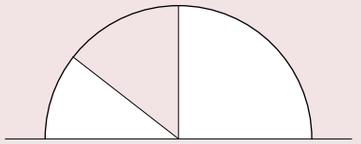
2021

DIVISIONE FILATI



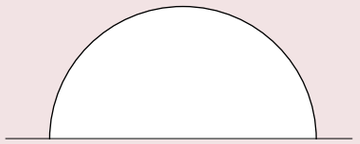
99,9% fornitori italiani **0,1%** altri fornitori

DIVISIONE TESSUTI



83,1% fornitori italiani **16,9%** altri fornitori

DIVISIONE PRODOTTO FINITO

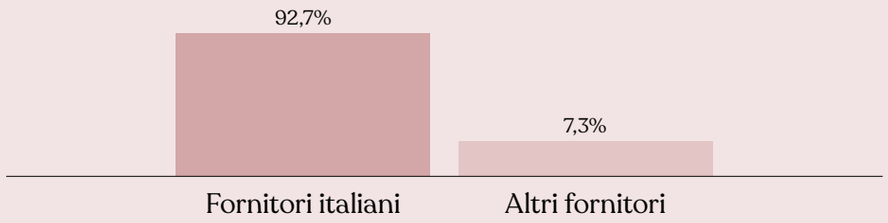


100% fornitori italiani **0,00%** altri fornitori

PERCENTUALE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI [GRI 204-1]

	31 DICEMBRE 2021		31 DICEMBRE 2022	
Totale importo di approvvigionamento speso	€	7.095.485	€	9.415.606
di cui su fornitori italiani	€	6.469.485	€	8.730.606
Percentuale	%	91	%	92,7

TOTALE IMPORTO DI APPROVVIGIONAMENTO SPESO NEL 2022



QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO

Il tema della qualità ha implicazioni dirette nella scelta dei materiali utilizzati e nella selezione dei fornitori.
Poiché si tratta di produzione artigianale e made in Italy, Rubelli favorisce lo sviluppo delle comunità locali, destinando il 93% della spesa verso fornitori italiani, stimolando collaborazioni e sinergie con i propri fornitori e partner.
Rubelli da tempo pone la propria attenzione nei confronti della Qualità del prodotto, nonché nella Sicurezza dello stesso. A tale scopo la Società svolge periodicamente test e prove fisico/meccaniche che vengono effettuate sui tessuti, in base alla destinazione d'uso degli stessi.
I test vengono eseguiti sia in fase di pre-collezione, sia in fase successiva, come verifica a campione o a seguito di una richiesta specifica da parte di un cliente.
Le prove vengono effettuate sia su articoli di produzione Rubelli, sia su quelli acquistati da fornitori esterni, come contro verifica dei dati tecnici da loro dichiarati.

La qualità viene garantita tramite le verifiche che vengono effettuate prima della spedizione dei prodotti. Tutto ciò si riflette sulla sicurezza e sulla durata degli arredi offerti, contribuendo così a ridurre l'impatto sull'ambiente. Delle verifiche effettuate sui prodotti presso i fornitori viene tenuto un archivio fotografico.
Sempre in materia di sicurezza, per tutelare l'utente, favorire un utilizzo corretto degli arredi e preservarne l'integrità nel tempo, Rubelli fornisce le istruzioni di montaggio e di pulizia e manutenzione dei prodotti. In questo modo è possibile informare il cliente sulle modalità di utilizzo idoneo dei prodotti e limitare danni e lesioni durante un normale utilizzo.

Di seguito si riporta una lista dei principali test che vengono effettuati su tessuti e che hanno rilasciato una certificazione UNI EN ISO inerente la qualità dei prodotti:

- Resistenza all'abrasione (metodo Martindale) secondo EN ISO 12947-2;
- Tendenza alla formazione di peluria superficiale (pilling) secondo EN ISO 12945-2;
- Resistenza alla trazione su striscia secondo metodo EN ISO 13934-1;
- Resistenza alla trazione (provino ad ala) secondo EN ISO 13937-3;
- Resistenza allo scorrimento dei fili in corrispondenza delle cuciture secondo EN ISO 13936-2;
- Solidità del colore alla luce secondo metodo EN ISO 105-B02;
- Solidità del colore allo sfregamento a secco e a umido secondo EN ISO 105-X12;
- Solidità del colore al lavaggio a macchina secondo EN ISO 105-C06;
- Solidità del colore al lavaggio a secco secondo EN ISO 105-D01;
- Variazioni dimensionali dopo lavaggio e asciugatura, metodo EN ISO 6330;
- Misurazione dell'assorbimento acustico in camera riverberante secondo EN ISO 354: 2003;
- Misurazione dell'assorbimento acustico secondo ISO 10534-2.

Con riferimento alla sicurezza dei prodotti, uno dei maggiori rischi del settore riguarda l'infiammabilità dei tessuti. In riferimento a tale rischio, è opportuno citare il mercato contract, cui Rubelli prende parte fin dal 1987 con tessuti ignifughi. Questi tessuti, conformi ai principali requisiti di sicurezza internazionali, sono diretti in modo particolare al settore alberghiero e alla cantieristica navale.
Per certificare la resistenza al fuoco di un tessuto vengono effettuate su di esso prove di reazione al fuoco, in base alla destinazione d'uso che si vuole dare agli stessi, sui rivestimenti murali e sui pannelli fonoassorbenti.

I test possono essere eseguiti sul prodotto completo o su parte di esso, in base all'utilizzo finale previsto. Vengono eseguiti sia in fase di pre-collezione, sia in fase successiva, per verifica a campione, per il rinnovo dei certificati, oppure a seguito di una richiesta specifica da parte di un cliente. Le prove vengono effettuate sia sugli articoli di produzione interna, sia su quelli acquistati da fornitori esterni, in modo da avere tutti i certificati intestati a Rubelli.
Si riporta di seguito una lista complessiva delle prove di reazione al fuoco che vengono effettuate sui tessuti::

- Classe 1 italiana secondo i metodi di prova UNI 8456 e UNI 9174 (uso tendaggi);
- Classe 1IM secondo la UNI 9175 (uso imbottiti);
- Classificazione M1 francese secondo NF P 92-503, NF P 92-504, NF P 92-505 (uso tendaggi);
- Classificazione B1 tedesca secondo DIN 4102-1 (uso tendaggi);
- BS 476: part 7: 1997 (mercato inglese, uso rivestimento murale);
- BS 5852: part 1: 1979 souce 0 & 1 (mercato inglese, uso imbottiti);
- BS 5867: part 2: type B: 2008 (mercato inglese, uso tendaggi);
- BS 5852: 2006 crib 5 (mercato inglese, uso imbottiti);
- TB117: 2013 (mercato USA, uso imbottiti);
- NFPA 260 (mercato USA, uso imbottiti);
- NFPA 701 (mercato USA, uso tendaggi);
- ASTM E 84 (mercato USA, uso rivestimento murale);
- EN 1021 part 1 & 2 (prova europea, uso imbottiti);
- EN 13501-1 (prova europea, uso rivestimento murale);
- IMO res. MSC.307 (88) 2010 FTP code annex 1, part 7 (settore navale, uso tendaggi)*;
- IMO res. MSC.307 (88) 2010 FTP code annex 1, part 8 (settore navale, uso tendaggi)*;
- IMO res. MSC.307 (88) 2010 FTP code annex 1, part 2 & 5 (settore navale, uso rivestimento murale)*;

Relativamente ai test per il mercato navale, contrassegnati dal simbolo "*", si specifica che, oltre alle prove di reazione al fuoco eseguite sui prodotti, annualmente Rubelli è soggetta ad un audit presso lo stabilimento di Cucciago (CO) per la verifica della qualità della produzione, quindi un certificato aggiuntivo sul processo produttivo.

Ulteriori certificazioni di prodotto detenute da Rubelli e inerenti la sicurezza dello stesso sono riportate e approfondite di seguito:

UNI EN ISO 12149: 1999 prova A, B, C
Per quanto riguarda i rivestimenti murali, che ricadono tra i prodotti da costruzione, essi vengono sottoposti ad analisi chimiche per la verifica di alcuni requisiti in fatto di contenuto delle seguenti sostanze: metalli pesanti, cloruro di vinile monomero (CVM) e formaldeide.

OEKO-TEX
L' OEKO-TEX, controllando l'intera filiera di produzione, certifica l'effettiva assenza, o eventuale presenza entro i limiti di legge, di sostanze pericolose per la salute dell'uomo. Il laboratorio verifica la presenza o il rilascio di sostanze nocive (pesticidi, metalli pesanti, ammine aromatiche cancerogene, formaldeide, coloranti allergizzanti, idrocarburi policiclici aromatici, VOC, ecc.) nei prodotti greggi, semilavorati e nei prodotti tessili finiti. Le analisi di laboratorio riguardano attualmente più di 300 parametri di controllo e si basano su metodi di prova internazionali e/o metodologie di prova sviluppate da OEKO-TEX®. Requisiti e limiti sono aggiornati annualmente (sulla base delle più recenti scoperte scientifiche e restrizioni legali che vengono discusse durante incontri tecnici periodici di tutti gli Istituti membri).

GREENGUARD GOLD
La certificazione GREENGUARD è una garanzia in termini di sicurezza ambientale e fa riferimento solo alle sostanze volatili.
Uno dei principali fattori che contribuiscono alla qualità dell'aria all'interno delle abitazioni sono le emissioni di prodotti chimici - noti come composti organici volatili (COV) - dai tessuti, dai mobili, dai materiali edili. Questi prodotti possono rilasciare migliaia di COV nell'aria e nei nostri polmoni.
La certificazione GREENGUARD viene fornita da un'organizzazione scientifica indipendente dall'industria che testa migliaia di prodotti per poterne stabilire i livelli di emissioni COV. Quando un prodotto ha ottenuto la certificazione GREENGUARD, e ancor più la GREENGUARD GOLD, significa che ha soddisfatto alcuni dei più rigidi criteri a livello mondiale sulle basse emissioni di prodotti chimici.

Il totale dei tessuti certificati Oeko-Tex Standard 100 e/o Greenguard Gold è di 169 su un totale di 439 articoli attualmente a listino, per una percentuale pari al 38,5%. Tali tessuti risultano in aumento rispetto all'anno precedente del 12,7%.
Il tema della qualità ha implicazioni dirette nella scelta dei materiali utilizzati e nella selezione dei fornitori.
Si segnala che, nel corso del 2022, sul totale dei prodotti di Rubelli non si sono riscontrati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi nel periodo di rendicontazione, per:

- casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione;
- casi di non conformità con le normative che comportino un avviso;
- casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione.

SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

La centralità del cliente è uno dei valori fondamentali di Rubelli presenti nel codice etico della società. Rubelli infatti si impegna nell'ascolto, nella comprensione e nell'anticipare e soddisfare le esigenze e i bisogni dei propri clienti, al fine di creare e sviluppare nel tempo relazioni durature e trasparenti con tutti i propri clienti: le esigenze dei clienti interni ed esterni vengono poste al centro dei processi decisionali e Rubelli si impegna nel soddisfarle in modo profittevole.
L'azienda da sempre crede nella lealtà e nella correttezza dei rapporti con i propri clienti: infatti si impegna al meglio delle proprie possibilità per meritare la fiducia dei propri clienti, dei collaboratori e in generale di tutti gli stakeholders che intrattengano relazioni e siano portatori di interesse nei confronti dell'azienda e del suo operato (altre aziende, enti pubblici o privati, media, ecc). A tal fine Rubelli si impegna ad adottare regole chiare e semplici, volte a garantire al meglio l'interesse dell'azienda nel rispetto dei diritti e degli interessi della controparte. Inoltre, instaura e mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile, nell'ascoltare le richieste dei propri clienti cercando di andare incontro alle loro esigenze.
Per Rubelli risulta essere di fondamentale importanza il rispetto degli impegni presi, tanto da essere considerato un dovere inderogabile per l'azienda, che trova la sua espressione non solo attraverso il formale adempimento degli obblighi che vengono assunti, ma più in generale in un atteggiamento aperto e collaborativo, volto alla costruzione di relazioni solide e durature nel rispetto di tutti gli stakeholders. Rubelli si impegna infatti a migliorare le proprie regole aziendali (contratti, policy, linee guida) al fine di adeguarle alle situazioni concrete; a prevenire o risolvere nel modo più rapido e corretto eventuali situazioni di conflitto, ricercando una soluzione che incontri le esigenze e le aspettative di tutti i portatori di interesse; infine, l'impegno della società si focalizza anche sulle situazioni di possibili violazioni di regole o di inadempimenti di specifici impegni contrattuali, cercando di intervenire in modo tempestivo e senza reticenze per rimediare, e adottando gli adeguati strumenti correttivi al fine di evitare il ripetersi di simili episodi.
Rubelli crede particolarmente nel coinvolgimento partecipativo e attivo dei propri clienti nella realizzazione di prodotti di qualità. Infatti, per incontrare le loro esigenze, Rubelli realizza prodotti personalizzati proprio grazie allo stretto rapporto che instaura con i propri clienti, i quali vengono coinvolti fin dalle prime fasi di sviluppo del prodotto e di realizzazione dello stesso. Insieme agli stessi vengono studiate e sviluppate nuove soluzioni, favorendo quindi uno scambio di idee, che permette all'organizzazione di attestare non solo la capacità di realizzare un prodotto di qualità ma anche di innovare creando prodotti all'avanguardia, in linea con le nuove esigenze del mercato.
Proprio a testimonianza di questa stretta collaborazione con i propri clienti, Rubelli

da sempre si impegna anche nell'offrire loro formazione specifica sul corretto utilizzo e mantenimento dei prodotti: la formazione viene gestita da personale interno e/o esterno che possiede competenze specifiche. Questi momenti di coinvolgimento favoriscono la nascita di nuove idee, nuove soluzioni e nuovi progetti; insieme ai propri clienti Rubelli ricerca infatti nuovi utilizzi del prodotto, diversi da quelli classici; vi è inoltre uno scambio partecipato con il cliente in cui il cliente espone le proprie esigenze ed aspettative ma anche i problemi e le criticità che sono emerse, trovando insieme un modo per risolverle e migliorare il prodotto.

In merito alle criticità che i prodotti possono presentare, Rubelli si impegna nella migliore gestione e nella ricerca della soluzione più adatta per risolvere in modo ottimale i reclami che vengono presentati dai clienti. Grazie al rapporto di stretta collaborazione con i propri clienti, molto spesso i reclami relativi ai prodotti vengono presentati in modo diretto tramite una telefonata, un'e-mail o una riunione in cui il cliente viene invitato a presentare la criticità emersa e in cui, insieme allo stesso, si trova una soluzione.

In particolare, per tutte e tre le divisioni che caratterizzano l'attività di Rubelli (filati, tessuti e prodotto finito), i prodotti vengono sottoposti a rigorosi test qualitativi e controlli prima di essere spediti al cliente, tuttavia, può accadere che si presentino criticità e/o problemi, in questo caso, il customer service collabora insieme all'ufficio qualità per gestire la problematica.

In particolare, per quanto riguarda la divisione prodotto finito, il customer service si occupa di raccogliere tutte le istanze presentate dai clienti, i quali, entro due settimane dalla ricezione dell'ordine, possono presentare una segnalazione allegando una documentazione fotografica del prodotto e dell'imballo. Il responsabile qualità analizza successivamente le segnalazioni e ne indaga le possibili cause, interfacciandosi con il customer service per reperire eventuali altre informazioni utili a gestire in maniera efficiente ed efficace il reclamo; una volta individuata la soluzione, questa viene riportata al cliente a cura del customer service. I reclami e le segnalazioni ricevuti vengono periodicamente inseriti in un report in modo da tenere la situazione monitorata. Nel corso del 2022, i reclami presentati dai clienti in relazione alla divisione prodotto finito risultano essere in diminuzione del 62% circa rispetto all'anno precedente, nello specifico ammontano a 3.

Per quanto concerne invece la divisione dei tessuti, i reclami presentati dai clienti vengono gestiti dal customer service in collaborazione con l'ufficio qualità: viene richiesta al cliente una documentazione fotografica a supporto per capire la natura della problematica e viene effettuata un'analisi della natura del problema rilevato dal cliente. Molto spesso queste criticità possono risolversi con l'erogazione di sconti commerciali su forniture successive oppure con omaggi o compensazioni. Si segnala che nel corso del 2022 i metri resi rappresentano lo 0,6%, in leggero aumento rispetto all'anno precedente.

Considerando il numero di reclami ricevuti in relazione alla divisione prodotto finito e la percentuale di resi per la divisione tessuti, si nota che i valori si attestano su cifre molto basse e non significative, a testimonianza dell'impegno continuo di Rubelli nel fornire ai propri clienti prodotti che rispettino alti livelli di qualità.

05
LA RE-SPON-SABILITÀ VERSO L'AM-BIENTE

Rubelli riconosce l'importanza della salvaguardia e della tutela dell'ambiente, pertanto pone il proprio impegno verso la riduzione dell'impatto ambientale sotto diversi punti di vista. Tale obiettivo richiede un impegno a 360 gradi in tutte le attività e in tutti i propri processi: dalle fonti di energia, alla gestione dei rifiuti, alle iniziative di economia circolare.
Infatti a dimostrazione dell'impegno di Rubelli nell'ambito ambientale, nel corso del 2022 ha lavorato alla redazione di una politica ambientale, effettiva a partire dal 2023.
Le azioni che Rubelli intraprende allo scopo di limitare il proprio impatto sull'ambiente hanno conseguenti effetti sulla lotta contro il cambiamento climatico. Iniziative quali la raccolta differenziata e l'economia circolare possono indurre anche i propri clienti a imitare tali pratiche virtuose.

LA GESTIONE ENERGETICA E LE EMISSIONI

La maggior parte dell'impatto ambientale dell'organizzazione Rubelli proviene dalla sede produttiva di Cucciago (CO) che effettua operazioni con limitato utilizzo di energia.
Con lo scopo di ridurre il proprio impatto ambientale nell'ambito dei consumi energetici e delle conseguenti emissioni, Rubelli nel corso del 2022 ha perseguito le seguenti iniziative:

- Completamento della sostituzione di lampade a neon con tecnologie a led;
- Rinnovamento del parco auto aziendale attraverso l'inserimento progressivo di veicoli full hybrid e plug-in hybrid;
- È proseguito lo studio sul "progetto pannelli solari", previsto, ove possibile, per tutte le sedi; in particolare è prevista per il 2024 la realizzazione di tale progetto, ad oggi, solo per la sede ed il magazzino di Marghera;
- Progettazione della sostituzione della caldaia del magazzino e della Sede di Marghera con caldaie a condensazione.

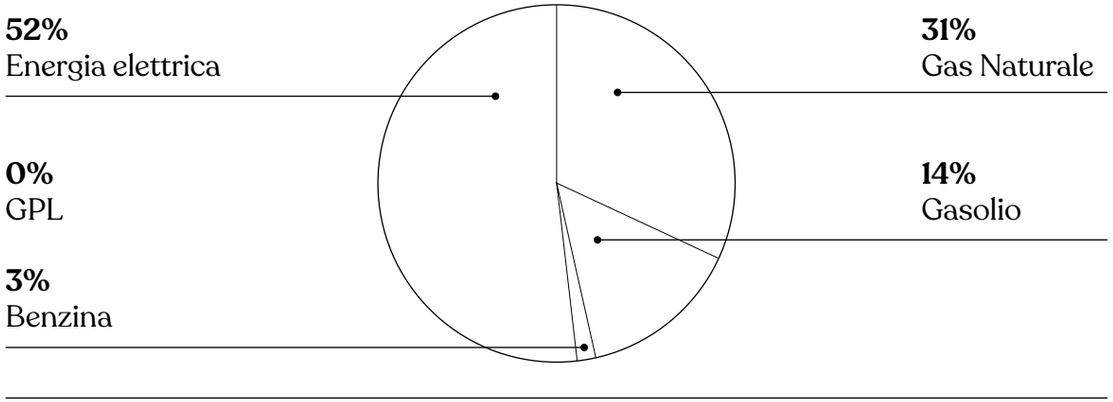
Per quanto concerne il progetto di sostituzione delle lampade a neon implementato l'anno precedente presso il magazzino e la fabbrica di Cucciago (CO), nel 2022 è stato ampliato e ha coinvolto anche la Sede di Marghera ottenendo così il 100% dell'illuminazione derivante da luci a led.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE [GRI 302-1][2][3]

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNITÀ DI MISURA	2021	2022
		TOTALE	TOTALE
COMBUSTIBILI	GJ	5.110	4.383
Gas metano (Gas Naturale)	GJ	3.645	2.806
Gasolio	GJ	1.280	1.312
GPL	GJ	1	2
Benzina	GJ	184	263
ENERGIA ELETTRICA	GJ	4.609	4.674
Energia elettrica totale acquistata	GJ	4.609	4.674
CONSUMI TOTALI energia non rinnovabile	GJ	9.719	9.057

[2]I dati del 2021 relativi al consumo di GPL sono stati riesposti grazie ad un affinamento nella raccolta dei dati.
[3]Per il calcolo dei consumi energetici in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione:
Diesel: pari a 42,785 GJ/t (fonte ISPRA 2021);
GPL: pari a 45,858 GJ/t (fonte ISPRA 2021);
Benzina: pari a 43,128 GJ/t (fonte ISPRA 2021);
Energia Elettrica: costante pari a 0,0036 GJ/kWh

COMPOSIZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI



Nel 2022 sono stati consumati complessivamente 4.383 GJ di combustibili provenienti da fonti non rinnovabili quali gas naturale, gasolio, GPL e benzina, mentre il consumo totale di energia elettrica è stato pari a 4.674 GJ, in linea con l'anno precedente. Il consumo energetico complessivo è stato dunque pari a 9.057 GJ. In termini percentuali la maggior parte dei consumi è attribuibile all'utilizzo dell'energia elettrica acquistata direttamente dalla rete, la quale, in leggero aumento rispetto all'anno precedente, rappresenta il 51,6% dei consumi totali ed è impiegata per il riscaldamento/raffreddamento e per i processi produttivi dell'azienda; il 31% è invece attribuibile al consumo di gas naturale, utilizzato in maggior parte per riscaldamento di edifici e stabilimenti. Grazie all'ottimizzazione dell'utilizzo degli impianti nelle sedi è stato possibile diminuire del 23% il consumo di gas naturale rispetto all'anno precedente. Come si può notare dalla tabella soprastante, i consumi di benzina sono aumentati rispetto al 2021 del 42,9% a causa del maggior utilizzo delle vetture post pandemia.

Per quanto riguarda le emissioni, Rubelli ha aderito al Greenhouse Gas (GHG) Protocol che prevede la distinzione delle emissioni in categorie o "Scope".

Di seguito sono riportate le principali tipologie di emissioni riconducibili alle fonti energetiche sopra citate:

SCOPE 1

emissioni dirette, associate alle fonti di proprietà o sotto il controllo della Società, quali combustibili utilizzati per il riscaldamento e per i mezzi operativi necessari per le attività dell'impresa (es. gas naturale, gasolio, benzina e GPL);

SCOPE 2

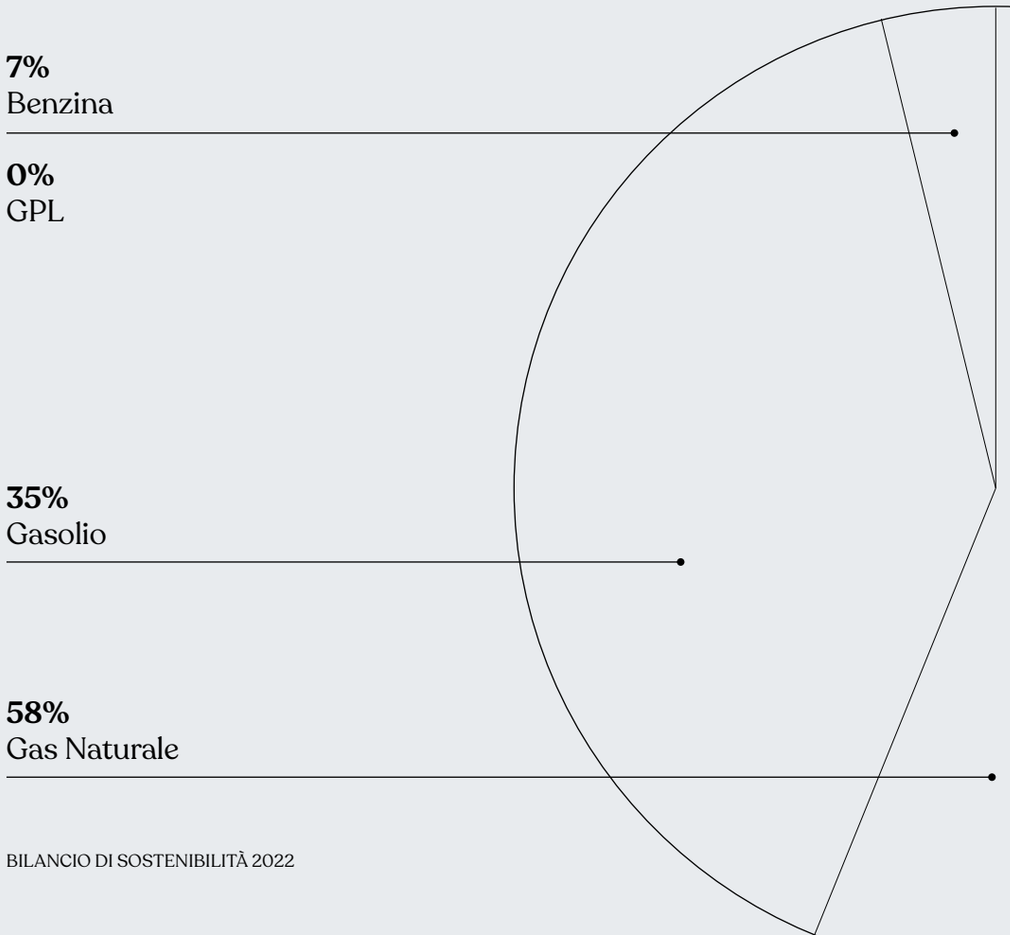
emissioni indirette, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata dalla Società. Nello specifico, in ottemperanza a quanto richiesto dagli standard di rendicontazione GRI, esse vengono calcolate secondo le metodologie Location e Market based, utilizzando fattori di emissione appropriati.

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1) [GRI 305-1][4 5]

SCOPE 1	Unità di misura	2021	2022
Gas Metano	tCO_2	204,8	158,1
Gasolio	tCO_2	94,8	97,1
Benzina	tCO_2	13,5	19,2
GPL	tCO_2	0,1	0,1
Totale emissioni Scope 1	**tCO_2**	**313,2**	**274,4**

[4] I dati del 2021 relativi alle emissioni di Scopo 1 relative al consumo di GPL sono stati riesposti grazie ad un affinamento della raccolta dei dati.
[5] Le fonti dei fattori di emissione usate per il calcolo dello Scope 1 derivano da "Min. Ambiente 2021-2022". Le emissioni di Scope 1 e 2 sono espresse in tonnellate di tCO_2, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (tCO_2 equivalenti) come indicato nel rapporto ISPRA "Fattori di emissione atmosferica di tCO_2 e altri gas serra nel settore elettrico".

COMPOSIZIONE DELLO SCOPE 1



EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2) [GRI 305-2][6]

SCOPE 2	Unità di misura	2021	2022
Energia elettrica acquistata – Location Based	tCO_2	403,3	409,0
Energia elettrica acquistata – Market Based	tCO_2	587,6	593,4

TOTALE EMISSIONI	Unità di misura	2021	2022
TOTALE EMISSIONI (SCOPE 1 + SCOPE 2 - Location Based)	tCO_2	716,4	683,4
TOTALE EMISSIONI (SCOPE 1 + SCOPE 2 - Market Based)	tCO_2	900,8	867,8

[6] Le fonti dei fattori di emissione per il calcolo dello Scope 2 derivano da "ISPRA 2021" con riferimento al calcolo location-based" e "AIB – European Residual Mixes 2021-2022" per il calcolo delle emissioni market based. Le emissioni di Scope 1 e 2 sono espresse in tonnellate di tCO_2, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (tCO_2 equivalenti) come indicato nel rapporto ISPRA "Fattori di emissione atmosferica di tCO_2 e altri gas serra nel settore elettrico".

Nel 2022, le emissioni di Scope 1 prodotte dalla società sono pari a 274,4 tonnellate di CO_2 in diminuzione del 23% rispetto all'anno precedente. Tali emissioni dirette sono generate per la maggior parte dal consumo di gas metano (58%). Le emissioni di Scope 2 calcolate con il metodo market-based risultano essere pari a 593,4 tonnellate di CO_2.
Utilizzando invece il metodo location-based, le emissioni di Scope 2 sono state pari a 409,0 tonnellate di CO_2. Con uno sguardo percentuale, il 68,4% delle emissioni è attribuibile al consumo di energia elettrica (Scope 2-Market Based) mentre il 31,6% all'utilizzo di combustibili (Scope 1).
Il totale complessivo delle emissioni (Scope 1 + Scope 2) risulta quindi essere pari a 867,8 utilizzando il metodo Market Based, mentre 683,4 utilizzando il metodo Location Based.
La diminuzione dei consumi energetici del 2022 rispetto all'anno precedente ha portato ad una diminuzione delle relative emissioni. Infatti, coerentemente con quanto esposto, le emissioni totali calcolate con il metodo Market-based e Location-based sono in diminuzione rispettivamente del 3,7% e del 4,6%.

Per fare un'azione concreta in tema di salvaguardia dell'ambiente, a partire dal mese di dicembre 2022 Rubelli ha deciso di non utilizzare più bottigliette d'acqua di plastica, installando in area mensa (sia nella sede di Via della Pila che nel magazzino di via Bottenigo) 2 erogatori di acqua filtrata e regalando ad ogni dipendente una borraccia termica. Questa iniziativa permetterà alla società di risparmiare circa 61.230 bottiglie di plastica nell'arco di un anno e nello specifico, in un'ottica di sostenibilità ambientale, questa azione si traduce in 15.919,8 kgCO_2 di emissioni evitate.

[7] La stima per il calcolo delle emissioni è stata fatta tenendo in considerazione che ogni lavoratore consuma circa 2 bottigliette di acqua da 0,5l al giorno in orario lavorativo. Dalla seguente moltiplicazione è possibile ottenere il numero di bottigliette evitate in un anno: bottigliette consumate giornalmente*giornate lavorate mediamente in un anno*n° dipendenti. La formula è la seguente: 2*195*157= 61.230. Il prodotto tra tale valore e lo specifico fattore di emissione rappresenta le emissioni evitate, di seguito la formula: 61.230*0,26=15.919,8kgCO_2e. (fonte: Environmental product declaration (environdec.com)

LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Rubelli pone il proprio impegno nel puntuale rispetto delle leggi e norme applicabili in materia ambientale, oltre che nel progettare azioni volte alla tutela dell'Ambiente nella gestione dei rifiuti ricercando opportunità per la riduzione, il riutilizzo e il riciclo dei rifiuti. La società riconosce che una produzione minore dei rifiuti porta a una riduzione dei costi oltre che ad un minore impatto ambientale: in tale ottica la strategia adottata punta all'ottimizzazione dei processi e delle specifiche di produzione per ridurre gli scarti.

Nel corso del 2022 le principali azioni implementate da Rubelli al fine di gestire gli impatti significativi dei rifiuti prodotti sono:

- istituzione di un limite massimo di kg di rifiuti prodotti destinati allo smaltimento;
- rafforzamento della raccolta differenziata presso tutte le Sedi anche all'interno degli uffici;
- iniziative di economia circolare (per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo successivo "Innovazione ed economia circolare");

Si evidenzia che Rubelli seleziona Aziende esterne per la gestione del ciclo dei rifiuti, tutte accreditate e certificate ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.

Nel 2022 i rifiuti generati da Rubelli sono complessivamente 78.800 tonnellate, composti principalmente da scarti tessili derivanti dal ciclo di produzione e rifiuti di tipo domestico; pertanto, appartengono per il 100% alla tipologia di rifiuti "non pericolosi". I rifiuti generati sono in leggero aumento rispetto all'anno precedente, nello specifico sono aumentati del 16% circa. Tale aumento è imputabile alla maggior presenza del personale post pandemia in tutte le sedi.

PESO TOTALE DEI RIFIUTI GENERATI [GRI 306-3]

RIFIUTI GENERATI [TONNELLATE]	2021 TOTALE	2022 TOTALE
Pericolosi	-	-
Non pericolosi	68.011	78.800
Totale	68.011	78.800

INNOVAZIONE ED ECONOMIA CIRCOLARE

L'innovazione è un tema trasversale molto sentito all'interno di Rubelli, tale da coinvolgere a 360° le singole funzioni aziendali, attraverso un'attenzione continua sul prodotto, sull'organizzazione, sui processi e sui mercati. Tale importanza deriva anche dal fatto che Rubelli essendo leader del settore: deve rimanere sempre al passo con l'innovazione per rispondere alle aspettative degli stakeholders in un'ottica di creazione di valore condiviso.
Avendo l'innovazione impatti trasversali, all'interno dell'azienda sono presenti molteplici gruppi di lavoro trasversali che si occupano di innovazione attraverso la ricerca e lo sviluppo. Nell'ambito del prodotto, ad esempio, viene fatta un'attività di ricerca a partire da tessuti storici per crearne di nuovi nello stile, nelle tinture e nei finissaggi e, soprattutto, nell'ottica di trovare soluzioni per il miglioramento anche dei processi, dei flussi logistici e della qualità. I risultati sono poi trasferiti dai diversi gruppi di lavoro al dipartimento stilistico che li assembla dando vita a nuovi tessuti.
Per favorire l'innovazione, Rubelli punta anche sull'economia circolare: l'economia circolare, centrale per uno sviluppo sostenibile che coniughi i bisogni economici con quelli ambientali e sociali, è infatti un processo in grado di integrare innovazione e sostenibilità, con l'obiettivo di ottimizzare le materie prime utilizzate nella produzione attraverso un approccio rigenerativo che prevede il riutilizzo o riciclo dei prodotti allo scopo di efficientarne il ciclo di vita, oltre che l'incremento del ricorso alle risorse con impatto ambientale.
Le principali iniziative messe in atto da Rubelli con il fine di creare economia circolare sono indicate di seguito.

PROGETTO DI RECUPERO DEGLI SCARTI DI LAVORAZIONE

Nel corso del 2022 è proseguito il progetto di recupero degli scarti di lavorazione, sviluppato nel 2021 come progetto pilota presso la fabbrica di Cucciago. Per scarti di lavorazione si intendono le false cimosse, i fondi dei subbi e i piccoli avanzi post lavorazioni di orditura e di tessitura.
Il progetto è stato ideato e sviluppato in collaborazione con la Calligaris S.p.A., società che si occupa della preparazione e della filatura di fibre tessili con sede in provincia di Biella. L'esperienza di Calligaris ha aiutato Rubelli a definire il perimetro entro quale muoversi per iniziare un percorso «circolare» e poter così arrivare ad un nuovo filato impiegato per la prima volta in alcuni tessuti della collezione Rubelli 2022.
Di seguito si riportano le 9 fasi in cui si articola il progetto:

FASE01 Raccolta avanzi

In base ai criteri stabiliti la tessitura di Rubelli ha provveduto a raccogliere gli scarti della lavorazione direttamente dai vari telai, concentrandoli in appositi raccoglitori.

FASE02 Imballaggio e spedizione

Gli scarti vengono approntati, schiacciandoli all'interno di una pressa compattatrice in sede di produzione.

FASE03 Lavorazione di sfilacciatura

In tale fase gli scarti sono sottoposti a sfilacciatura, che attraverso appositi macchinari consente di riportare le false cimosse e in seguito i filati allo stato di fibra. Alla fine della fase di sfilacciatura il materiale si presenta sotto forma di tappeto di fibre miste e coese.

FASE04 Miscelazione materiale

Il materiale di fibra sfilacciato viene in parte miscelato con delle fibre vergini. Le fibre vergini posso essere di poliestere riciclato certificato GRS o fibre di viscosa greggia. Ciò consente di creare un filato dalla miscelazione delle fibre rigenerate con un 25% di poliestere riciclato certificato GRS.

FASE05 Passaggio di Cardatura

In questa fase il materiale miscelato viene inserito all'interno di un apposto macchinario che apre le fibre e parallelizza, trasformandole in un nastro di carda, che viene disposto in modo circolare all'interno di un vaso.

FASE06 Accoppiatura dei nastri carda sullo Stiratoio

In nastro di carda viene stirato ed accoppiato, generando un cordone di fibre coese che risultano essere più resistenti, al fine di far fronte alle forze di trazione della filatura e delle successive lavorazioni.

FASE07 Processo di Filatura open end

Attraverso delle teste di filatura, il nastro viene trasformato in filato. Di seguito le immagini che mostrano i dettagli della filatura dal nastro alla rocca di filato.

FASE08 Vaporizzo

Il vaporizzo costituisce l'ultima fase della lavorazione del filato, serve a dare maggiore stabilità e morbidezza al filato.
Il risultato finale è un filato idoneo ad essere utilizzato come filato per imbottiture, che nasce da un minimo di 1.000 kg di materiale di recupero e che consente di rigenerare quasi per intero il materiale scartato.
Infine, le rocche di filato vengono confezionate, pesate, etichettate e palettizzate.

FASE09 Utilizzo

Il nuovo filato viene impiegato per la prima volta in alcuni tessuti della collezione Rubelli 2022.

UTILIZZO DI MATERIALI ECOSOSTENIBILI

All'interno della collezione 2022, Rubelli ha presentato quattro nuovi tessuti che possono essere considerati "100% Green", tutti realizzati con un'innovativa fibra bio-sourced, un filato prodotto a partire da estratti biologici di semi di ricino, e con una viscosa ecologica in trama. Per il 2023 Rubelli prevede di espandere ulteriormente il ricorso all'utilizzo di materiali ecologici, studiando sempre nuove soluzioni in modo tale da garantire al cliente la stessa qualità del prodotto.
Nylon Evo è una fibra bio-sourced (PAE, poliammide ecologica), cioè un filato prodotto a partire da estratti biologici di semi di ricino – pianta non destinata all'alimentazione, che cresce spontaneamente in zone aride del pianeta. Una risorsa totalmente rinnovabile che non richiede elevati quantitativi di acqua nè sottrae terra coltivabile per usi alimentari. Si tratta di un polimero di origine organica, biodegradabile e ad alta resistenza (all'acqua e solventi).
La biomassa da cui ha origine è il seme di ricino, chiamato "Ricinus Communis". I monomeri usati nel processo di polimerizzazione sono parzialmente o totalmente derivati dall'olio di ricino. Il filato è caratterizzato da un'ultra leggerezza, un alto grado di assorbimento all'umidità, una veloce asciugatura, un'elevata elasticità, buone capacità di coibentazione termica e una facile tingibilità raggiungendo ottimi livelli di solidità.
Il Poliestere riciclato viene realizzato da bottiglie di plastica post-consumo raccolte nel Nord Italia. L'unicità dell'approccio produttivo viene definita da una catena di fornitura non è più verticale ma si sviluppa orizzontalmente in sistema di partnership italiane di filiere certificate e, pertanto, totalmente tracciabile; inoltre, il prodotto finale è interamente derivato da materiali di riciclo post-consumo mediante un processo meccanico, non chimico, certificato al 100% Made in Italy: dopo fasi di pulizia, taglio e granulazione le bottiglie vengono trasformate in polimero.
Assicura alte performance tecniche: elevato isolamento termico del tessuto, comfort e leggerezza (fino al 25% di peso in meno rispetto ad un prodotto standard) abbinando proprietà tecniche con l'aspetto delle fibre naturali. Inoltre, i fili possiedono proprietà antibatteriche, funzionalità anti-odore e durevolezza-resistenza ai lavaggi.
Con viscosa ecologica (in etichetta VIE) si intende una fibra di viscosa derivata da legno e polpa sostenibili, perché derivati da foreste gestite in modo responsabile. Questa viscosa, prodotta con un consumo di energia fossile e di acqua significativamente inferiore rispetto alla viscosa generica, soddisfa elevati standard ambientali durante tutto il ciclo di vita. Nel processo di lavorazione di questa viscosa tutti gli scarti vengono subito recuperati e reintegrati all'interno del ciclo di lavorazione riducendo i residui a zero.
La società si impegna nella riduzione del proprio impatto ambientale adottando un approccio sostenibile nei suoi processi produttivi sia attraverso l'utilizzo e la continua ricerca di fibre naturali, sia attraverso l'utilizzo di materiali riciclati. A tal proposito Rubelli si è posto come obiettivo futuro il continuo incremento di articoli che utilizzeranno il filato riciclato.
Nel 2022 la percentuale di consumi di filati riciclati e/o rigenerati sul totale sono aumentati passando dal 2,6% al 3,5%. Nello specifico, in termini assoluti, i consumi sono passati da 4.599 kg a 8.350 kg con una variazione dell'82% circa.

CONSUMI DI FILATI SOSTENIBILI

	UdM	2021	2022
Poliestere Riciclato	Kg	2.453	3.911
Rigenerata[8]	Kg	96	604
Viscosa ecologica	Kg	800	655
Nylon Evo	Kg	1.250	3.180
Totale	Kg	4.599	8.350

[8]Per maggiori dettagli rispetto alla fibra rigenerata si rimanda al paragrafo "Progetto di recupero degli scarti di lavorazione".

TABELLE DI DETTAGLIO

NUMERO TOTALE DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GENERE E AREA GEOGRAFICA [GRI 2-7]

REGIONE: VENETO

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	50	53	103	49	51	100
Tempo determinato	-	1	1	1	2	3
Totale	50	54	104	50	53	103

REGIONE: LOMBARDIA

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	20	34	54	19	31	50
Tempo determinato	-	-	-	1	1	2
Totale	20	34	54	20	32	52

REGIONE: LAZIO

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	-	1	1	-	2	2
Tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Totale	-	1	1	-	2	2

TOTALE

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	70	88	158	68	84	152
Tempo determinato	-	1	1	2	3	5
Totale	70	89	159	70	87	157

NUMERO TOTALE DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO, GENERE E AREA GEOGRAFICA [GRI 2-7]

REGIONE: VENETO

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	50	42	92	49	41	90
Part time	-	12	12	1	12	13
Totale	50	54	104	50	53	103

REGIONE: LOMBARDIA

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	20	30	50	20	27	47
Part time	-	4	4	-	5	5
Totale	20	34	54	20	32	52

REGIONE: LAZIO

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	-	-	-	-	-	-
Part time	-	1	1	-	2	2
Totale	-	1	1	-	2	2

TOTALE

Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2021			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	70	72	142	69	68	137
Part time	-	17	17	1	19	20
Part time %	0%	19,0%	10,7%	1,4%	21,8%	12,7%
Totale	70	89	159	70	87	157

DIPENDENTI IN ENTRATA PER GENERE, FASCE D'ETÀ E AREA GEOGRAFICA [GRI 401-1]

REGIONE: VENETO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	1	1	2	1	1	-	2
Donne	-	2	2	4	2	5	1	8
Totale	-	3	3	6	3	6	1	10

REGIONE: LOMBARDIA

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	1	-	1	-	1	-	1
Donne	-	-	-	-	1	-	-	1
Totale	-	1	-	1	1	1	-	2

REGIONE: LAZIO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	1	-	1
Totale	-	-	-	-	-	1	-	1

TOTALE

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	2	1	3	1	2	-	3
Donne	-	2	2	4	3	6	1	10
Totale	-	4	3	7	4	8	1	13

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA PER GENERE, FASCE D'ETÀ E AREA GEOGRAFICA [GRI 401-1]

REGIONE: VENETO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	2%	2%	4%	2%	2%	-	4%
Donne	-	3,7%	3,7%	7,4%	3,8%	9,4%	1,9%	15,1%
Totale	-	2,9%	2,9%	5,8%	2,9%	5,8%	1,0%	9,7%

REGIONE: LOMBARDIA

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	5%	-	5%	-	5%	-	5%
Donne	-	-	-	-	3,1%	-	-	3,1%
Totale	-	1,9%	-	1,9%	1,9%	1,9%	-	3,8%

REGIONE: LAZIO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	50%	-	50%
Totale	-	-	-	-	-	50%	-	50%

TOTALE

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	2,9%	1,4%	4,3%	1,4%	2,9%	-	4,3%
Donne	-	2,2%	2,2%	4,5%	3,4%	6,9%	1,1%	11,5%
Totale	-	2,5%	1,9%	4,4%	2,5%	5,1%	0,6%	8,3%

DIPENDENTI IN USCITA PER GENERE, FASCE D'ETÀ E AREA GEOGRAFICA [GRI 401-1]

REGIONE: VENETO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	4	4	-	3	1	4
Donne	-	-	3	3	-	3	4	7
Totale	-	-	7	7	-	6	5	11

REGIONE: LOMBARDIA

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	1	-	1	1	1	2	4
Totale	-	1	-	1	1	1	2	4

REGIONE: LAZIO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTALE

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	4	4	-	3	1	4
Donne	-	1	3	4	1	4	6	11
Totale	-	1	7	8	1	7	7	15

TASSO DI TURNOVER PER GENERE, FASCE D'ETÀ E AREA GEOGRAFICA [GRI 401-1]

REGIONE: VENETO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	8,0%	8,0%	-	6,0%	2,0%	8,0%
Donne	-	-	5,6%	5,6%	-	5,7%	7,5%	13,2%
Totale	-	-	6,7%	6,7%	-	5,8%	4,9%	10,7%

REGIONE: LOMBARDIA

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	2,9%	-	2,9%	3,1%	3,1%	6,3%	12,5%
Totale	-	1,9%	-	1,9%	1,9%	1,9%	3,8%	7,7%

REGIONE: LAZIO

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTALE

N° di persone	al 31 dicembre 2021				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	5,7%	5,7%	-	4,3%	1,4%	5,7%
Donne	-	1,1%	3,4%	4,5%	1,1%	4,6%	6,9%	12,6%
Totale	-	0,6%	4,4%	5,0%	0,6%	4,5%	4,5%	9,6%

ORE DI FORMAZIONE TOTALI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE [GRI 404-1]

Categoria professionale	al 31 dicembre 2021					
	N. Ore Uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	N. ore pro-capite totali
Dirigenti	-	0,0	32	16,0	32	6,4
Quadri	89	6,8	87	21,8	176	10,4
Impiegati	158	4,5	424	7,4	582	6,3
Operai	28	1,5	22	0,8	50	1,1
Totale	275	3,9	565	6,3	840	5,3

ORE DI FORMAZIONE TOTALI PER TIPOLOGIA DI FORMAZIONE [GRI 404-1]

Tipologia di formazione	al 31 dicembre 2021					
	N. Ore Uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	N. ore pro-capite totali
Salute e Sicurezza	44	0,6	-	0,0	44	0,3
Linguistica	6	0,1	6	0,1	12	0,1
Manageriale	152	2,2	517	5,8	669	4,2
Tecnica	73	1,0	42	0,5	115	0,7
Totale	275	3,9	565	6,3	840	5,3

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso
Rubelli ha riportato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 in conformità ai GRI Standard 2021

GRI 1 utilizzato
GRI 1: Foundation 2021

GRI Sector Standard applicabile
N/A

STANDARD GRI	DISCLOSURE	POSIZIONE	OMISSIONE		
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE
GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI 2021	2-1 Dettagli organizzativi	14; 32-33; 150			
	2-2 Entità incluse nel report di sostenibilità dell'organizzazione	8			
	2-3 Periodo di riferimento, frequenza e contatto	8-9			
	2-4 Revisione delle informazioni	8			
	2-5 Assurance esterna	8			
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	14; 32-37; 96-103			
	2-7 Dipendenti	131-132			
	2-8 Lavoratori che non sono dipendenti	71			
	2-9 Struttura e composizione della governance	24-30			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	26			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	25-26			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	24-25			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	25			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	8			
	2-15 Conflitti d'interesse	26			
	2-16 Comunicazione delle criticità	25			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	26-27			

2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	24			
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	140	**a.** norme riguardanti le remunerazioni del massimo organo di governo e alti dirigenti **b.** correlazione tra suddette norme e obiettivi e risultati	**a), b)** Informazioni non disponibili	Non esistono documenti che regolamentino queste procedure.
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	140	**a.** Procedura di definizione delle norme riguardanti la retribuzione e di determinazione di quest'ultima **b.** Risultati di voti di stakeholder o proposte di norme riguardanti la retribuzione	**a), b)** Informazioni non disponibili	Non esiste un documento formalizzato. Tuttavia, la remunerazione fissa viene stabilita in base alle cariche ricoperte, mentre il CdA stabilisce i propri compensi annui in base ad un budget prestabilito, inoltre, l'Assemblea dei soci rinnova le cariche degli amministratori. Inoltre, in azienda vi sono 4 dirigenti che possiedono una retribuzione composta da una parte fissa e una variabile, quest'ultima concordata fra le parti.
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) è pari a 6,38[9].	**b)** Rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti.	**b)** Informazioni non disponibili	Per l'esercizio 2022 non è possibile rendicontare il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua per la persona più pagata dell'organizzazione rispetto l'aumento percentuale della mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti, a causa di indisponibilità dei dati relativi al 2021.

2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	6-7			
2-23 Impegni politici	66-67; 102; 114			
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	66-67; 102; 114			
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	34-35; 56-61; 105-110			
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	22-25			
2-27 Conformità con le leggi e i regolamenti	Si segnala che nel corso del 2022 non sono stati registrati casi di non conformità a leggi e regolamenti, né sono state pagate sanzioni relative a non conformità relative al 2021.			
2-28 Appartenenza ad associazioni	38-40			
2-29 Approccio allo stakeholder engagement	48-51; 62			
2-30 Accordi di contrattazione collettivatematiche materiali	72			

[9]Il dato è stato formulato conteggiando la retribuzione fissa e quella variabile. Nel calcolo della retribuzione variabile sono stati considerati il premio vendita e gli obiettivi liquidati nel 2022 e relativi al 2021, il welfare liquidato nel 2022, il rimborso di 450€ conferito a tutti i dipendenti come rimborso per l'aumento dei prezzi relativi ai consumi energetici, il premio una tantum liquidato nel 2022 e relative alle prestazioni del 2021. Infine, si segnala che per I neoassunti viene considerate la retribuzione annua.

GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-1 Processo per determinare le tematiche materiali	54-65			
	3-2 Elenco delle tematiche materiali	62-63			
TEMATICHE MATERIALI					
CREAZIONE DI VALORE E PERFORMANCE ECONOMICA					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	42-43			
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICHE 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	42			
GESTIONE SOSTENIBILE E TRACCIABILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	96-102			
GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	102-103			
GOVERNANCE, COMPLIANCE ED ETICA DI BUSINESS					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	22-31			
GRI 205: ANTI-CORRUZIONE 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi di corruzione accertati e azioni intraprese.			

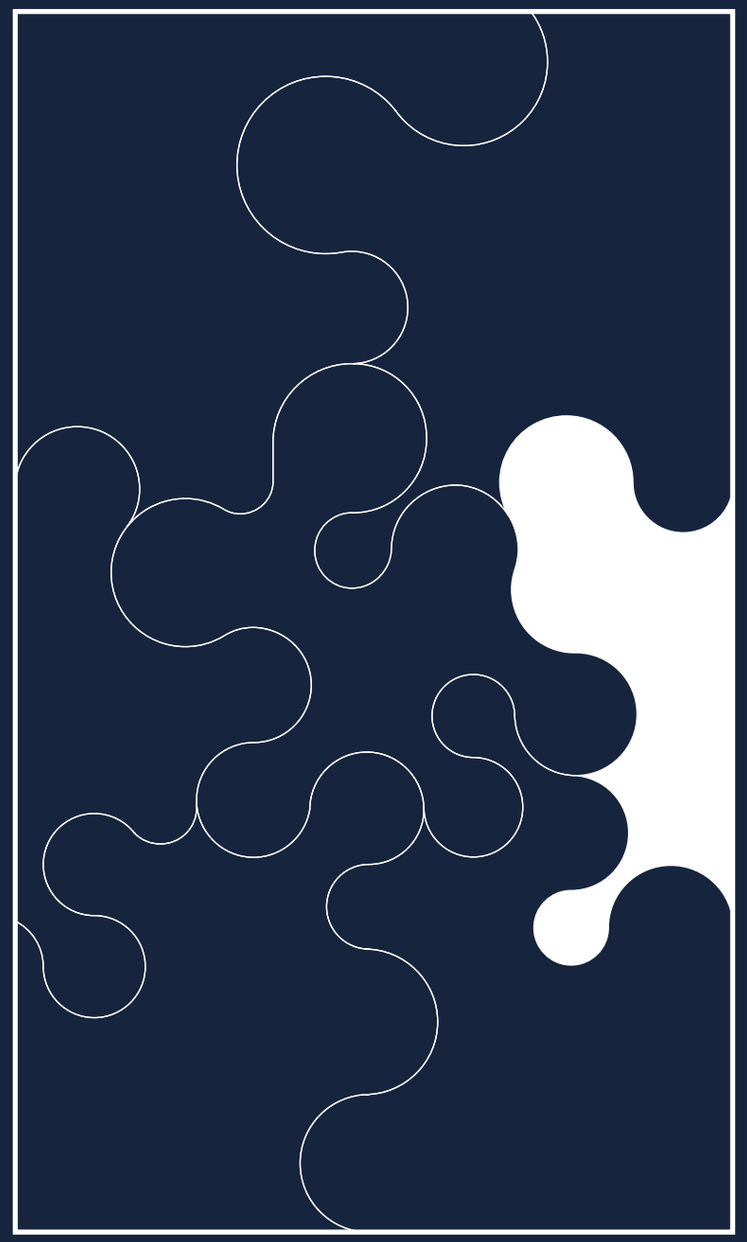
GESTIONE E CONSUMI ENERGETICI					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	116-121			
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	117			
EMISSIONI IN ATMOSFERA					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	116-121			
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	119			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	120			
GESTIONE DEI RIFIUTI					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	123			
GRI 306: RIFIUTI 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	123			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	123			
	306-3 Rifiuti prodotti	123			

GESTIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	70-76			
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	73-74; 133-136			
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	78-79			
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	76; 137			
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	82-89			
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	82-89			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	82			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	83; 86			
GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	84-86			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	76; 84-86			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	82-86			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	82-86			
	403-9 Infortuni sul lavoro	89			
DIVERSITÀ E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	78-81			
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	28; 79-81			
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	78			

COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	92-95			
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	92-95			
QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	104-107			
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	107			
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	108-111			
GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA 2016	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi.			

BRAND E REPUTAZIONE					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	34-35; 40			
INNOVAZIONE ED ECONOMIA CIRCOLARE					
GRI 3: TEMATICHE MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	124-127			

CON-
TI-
NUA...



BILAN-
CIO
DI
SO-
STENI-
BILITÀ
2022

RUBELLI

Rubelli S.p.A.
Ca' Pisani Rubelli
San Marco, 3395
30124 Venezia

Scarica la versione digitale
di questo documento su
https://r.rubelli.com/sost22
oppure scansiona il seguente codice.

PROJECT EDITORS
Rubelli Sustainability Team

CONCEPT & DESIGN
Lorenzo Vio

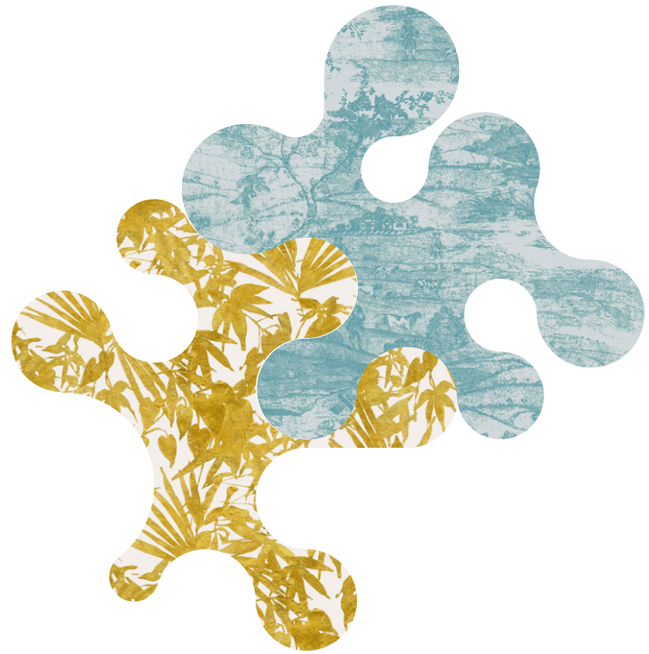
I BILANCI DI SOSTENIBILITÀ

2021

Scarica la versione digitale
di questo documento su
http://r.rubelli.com/sost21
oppure scansiona
il seguente codice.

2022

Scarica la versione digitale
di questo documento su
https://r.rubelli.com/sost22
oppure scansiona
il seguente codice.



Quaderno

RUBELLI.COM