

*Bilancio di
Sostenibilità
2021*

*Morelli Group
for sustainability*

M

MORELLI
FIRENZE



Lettera agli stakeholder

Il tema della sostenibilità negli ultimi anni sta diventando un tema di interesse comune per la nostra società. Al giorno d'oggi ci si trova ad affrontare fenomeni che minano la salute e la sicurezza delle persone e degli ecosistemi. Essere sostenibili è qualcosa di estremamente importante ed esserlo o non esserlo nella vita di tutti i giorni ha un impatto notevole, sul futuro e nostro sul presente.

E' dunque nostro interesse come Gruppo Morelli ispirare il quotidiano operato ai principi della sostenibilità sociale ed ambientale, con l'obiettivo di proteggere le persone, tutelare l'ambiente e valorizzare le comunità a cui apparteniamo.

Il Gruppo Morelli sente propria la responsabilità d'impresa su tre tematiche fondamentali: persone, ambiente, salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

L'impegno alla sostenibilità sta diventando in questi ultimi anni una parte fondamentale degli obiettivi aziendali e si concretizza nella continua ricerca della sinergia tra il sistema di business e il costante miglioramento delle prestazioni in termini di salvaguardia ambientale, valorizzazione dei dipendenti e tutela del patrimonio sociale. Dai pannelli fotovoltaici alla rigorosa scelta del monitoraggio dei consumi al fine di ridurre la CO₂ prodotta.

Con la pubblicazione per il secondo anno del nostro Bilancio di Sostenibilità, il Gruppo Morelli vuole evidenziare la motivazione e la volontà di comunicare con trasparenza il proprio operato, documentando le iniziative di responsabilità sociale organizzate nel corso dell'anno e vuole rappresentare un ulteriore e importante passo compiuto dal Gruppo nel proprio cammino verso la sostenibilità.

Il presidente

Monaldo Morelli



Sommario

Lettera agli stakeholder

Premessa

Profilo aziendale

SOSTENIBILITA'

SOCIALE

La struttura societaria

I collaboratori del Gruppo Morelli

Il valore delle persone

Iniziative sociali

SALUTE E SICUREZZA

DEI LAVORATORI.

La tutela e la salute dei dipendenti; analisi delle aziende Italiane

Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute dei Luoghi di Lavoro

Documenti di Valutazione dei Rischi aziende in Italia

Violazioni gravi degli obblighi previsti nel Documento di valutazione dei rischi

Applicazione degli obblighi previsti nel Documento di valutazione dei rischi

Attività di monitoraggio

Elenco delle figure presenti in azienda e del numero delle persone addette a tali mansioni

Analisi statistica infortuni

Attività di formazione (aziende italiane)

SOSTENIBILITA'

AMBIENTALE

Politica di sostenibilità adottata

Iniziative ecosostenibili

Vantaggi per l'ambiente

Carbon footprint: il contesto di riferimento

L'analisi dei trend

Conclusioni

Progetto MRSL ZDHC

I criteri di questo Bilancio





Premessa

Morelli Group con questa edizione pubblica, per il secondo anno, il proprio Bilancio di sostenibilità. Questo Bilancio rappresenta l'evoluzione verso una comunicazione di sostenibilità trasparente e strutturata, sviluppata con e per i propri stakeholder, in quanto costituisce uno strumento importante per illustrare l'impegno del Gruppo Morelli sui temi legati alla sostenibilità nel corso dell'anno 2021. Si rafforza l'impegno della Direzione aziendale sul fronte ambientale, sociale e di tutela del lavoro al fine di garantire, nei confronti di tutte le parti interessate, uno sviluppo attento e responsabile.

Il presente Bilancio verrà diffuso:

- in azienda a disposizione di tutto il personale
- agli stakeholder rappresentativi (clienti, fornitori, enti, etc.)
- sul sito internet aziendale a disposizione di chiunque risulti interessato

L'anno 2021 è stato un anno di leggerezza ripresa rispetto al 2020, anno in cui ha avuto inizio l'emergenza sanitaria che ha coinvolto tutto il mondo e che ancora non si è del tutto arrestata. In questo ultimo anno il Gruppo Morelli ha continuato con impegno a sacrificio ad affrontare ad investire nelle proprie attività investendo oltretutto nell'acquisizione di un'azienda francese operante nel settore dell'abbigliamento in pelle.

Il Gruppo al 31 dicembre 2021 conta di 213 dipendenti , operanti in otto Società : -

- Morelli Group Srl (la capogruppo)
- MMMAR Srl, Morelli Srl, LGM Srl, Morelli LG Srl, Morelli Avantgarde Srl, Morelli France Sarl (controllate al 100% dalla Morelli Group srl)
- MPL Sonia B (controllata al 51% dalla Morelli Group srl).



Con una età media di 43 anni, 149 donne lavorati corrispondenti ad una percentuale del 70 % sul totale, i lavoratori possono contare su contratti a tempo indeterminato; toccando infatti una percentuale di inquadramento del 90 % sul totale. Il Gruppo persegue l'obiettivo di

contribuire in modo positivo alla protezione e alla salvaguardia dell'ambiente



attraverso lo sviluppo di strategie e iniziative volte a favorire la minimizzazione degli impatti ambientali connessi allo svolgimento delle attività aziendali.

La realtà produttiva si è distinta per una serie di interventi che, oltre a favorire l'ambiente ed il benessere aziendale, hanno portato significativi vantaggi sia diretti che indiretti.



A partire dal 2019, il Gruppo Morelli si impegna a promuovere la riduzione dei consumi di materiali e a monitorare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse energetiche ed idriche, misurando e valutando le emissioni di gas serra, al fine di contribuire alla riduzione degli impatti ambientali attraverso il Progetto del Carbon Foot print. Già a partire dal 2011 l'azienda MMMAR srl si era approcciata alla sostenibilità grazie all'installazione di due impianti fotovoltaici. A testimonianza del forte impegno del Gruppo, nel 2021 anche presso lo stabile di Morelli srl a Scandicci sono stati installati ulteriori pannelli per un miglioramento continuo dei livelli di eco-efficienza e utilizzo delle fonti rinnovabili; questi saranno in funzione a partire da marzo 2022.



In linea con gli obiettivi di decarbonizzazione dell'Unione Europea e delle iniziative di alcuni player del settore fashion, Morelli Group ha deciso di continuare il suo percorso di calcolo del proprio impatto ambientale per quantificare le emissioni di gas a effetto serra (o Greenhouse Gases, "GHG") dirette e indirette (Scope 1 e Scope 2) e gli impatti ambientali delle proprie operations (rifiuti, acqua, materiali impiegati nel processo produttivo) generati dal Gruppo nel corso del triennio 2019-2021, al fine di comprenderne l'evoluzione dei trend. Inoltre, il Gruppo è intenzionato in futuro a stabilire una strategia di decarbonizzazione volta alla riduzione delle proprie emissioni di GHG in un orizzonte di medio lungo periodo. L'analisi riguarda tutte le società del Gruppo ad esclusione della Morelli France.

La sostenibilità è una sfida positiva che la Morelli Group ha deciso di adottare e interpretare impegnandosi a porre la responsabilità sociale ed ambientale al centro del proprio processo decisionale e perseguendo obiettivi di crescita economica che tengano al contempo in considerazione anche gli impatti, positivi e negativi, delle proprie attività all'interno della sfera sociale e ambientale. La comprensione e il rispetto di valori quali passione per l'eccellenza artigianale, creatività e innovazione, si traducono in comportamenti eticamente corretti sia nei rapporti interni che in quelli esterni, e contribuiscono a sostenere il Gruppo in termini di crescita economica e di credibilità.



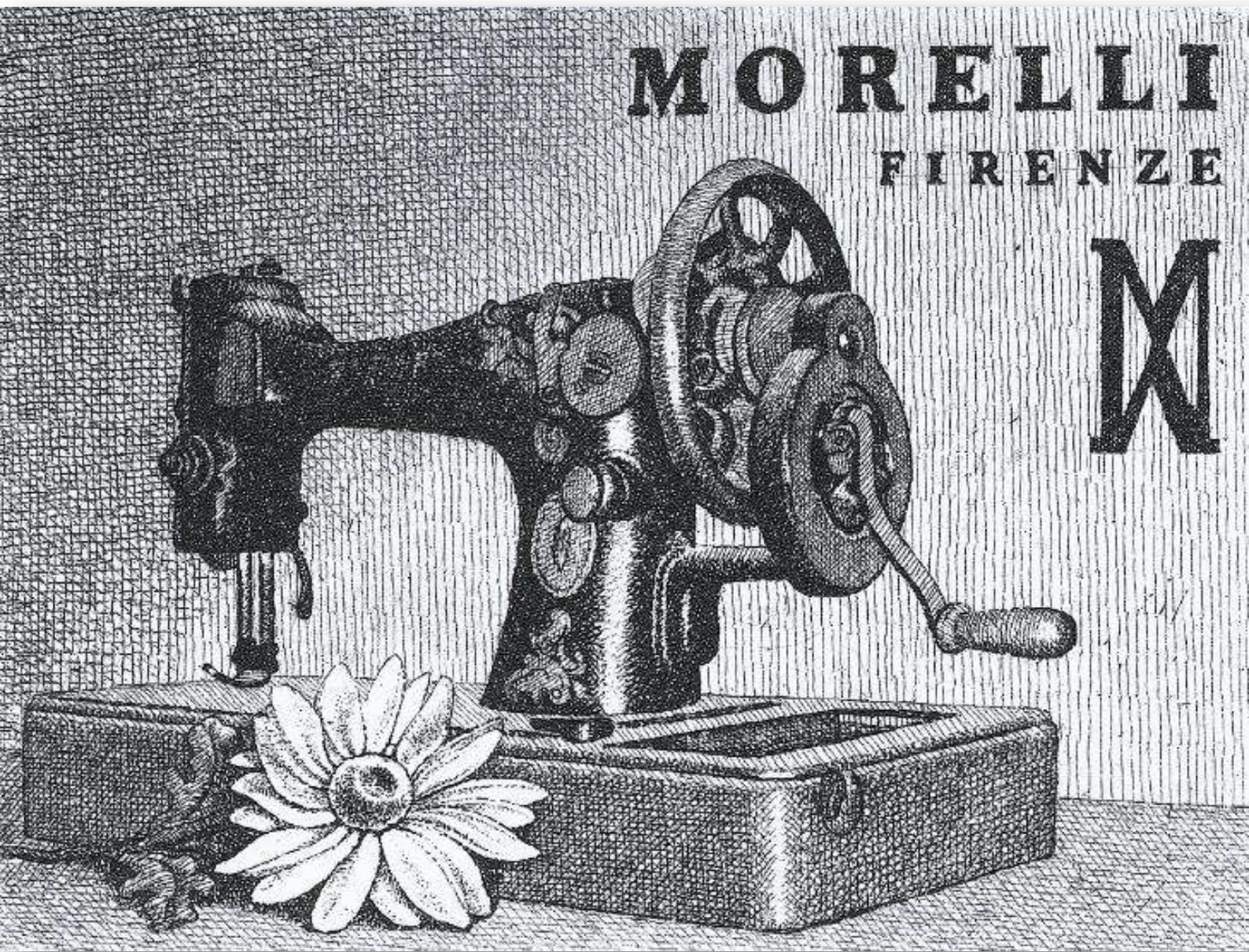
Morelli Group

Bilancio di Sostenibilità 2021

Una storia di dedizione e passione per il proprio lavoro. Una storia di creatività e ricerca d'eccellenza. Una storia di prodotto e innovazione.

Una storia di successo tutta italiana

...la storia della famiglia Morelli.





Profilo aziendale

L'azienda: il Gruppo, la storia, mission, valori e attività

Il protagonista di questa storia è Monaldo Morelli, fondatore del gruppo che porta il nome suo e della sua famiglia. Verso la fine degli anni '80, Monaldo Morelli era il direttore generale di una delle principali maison della moda italiana quando, inaspettatamente, si presentò l'opportunità di voltare pagina, mettersi in proprio e lanciarsi in una nuova sfida da vivere con indosso i panni dell'imprenditore, di sé stesso e delle proprie idee. Decise dunque di rilanciare l'attività di un piccolo laboratorio fiorentino; l'embrione dal quale sarebbe in seguito nato il Gruppo Morelli. Per un uomo vicino alla fatidica soglia dei cinquant'anni, non fu facile reinventare una nuova vita professionale che avrebbe inevitabilmente comportato nuove responsabilità familiari. Monaldo Morelli infatti andò avanti con i risparmi della sua vita precedente e con la buona uscita del precedente datore di lavoro in quanto la nuova attività assorbiva tutta la liquidità disponibile...ma questo la sua famiglia non lo ha mai saputo.

“La mia preoccupazione era quella di proteggere i miei cari da qualsiasi paura o ansia legata ad un cambiamento così radicale”... ricorda ancora oggi Monaldo Morelli.



Grazie al duro lavoro di tanti anni, il Gruppo Morelli gode oggi di un'ottima reputazione tra gli addetti ai lavori del settore in cui opera. La crescita graduale



e continua ha permesso all'azienda di posizionarsi come una realtà d'eccellenza nel settore dell'abbigliamento in pelle di lusso e continua a guardare avanti grazie al felice passaggio generazionale che vede i tre figli di Monaldo – Monica, Mario e Marco – perfettamente inseriti in azienda, ognuno con un ruolo fondamentale. Monica, la maggiore, ha affiancato il padre nel 1991 gestendo tutte le attività inerenti il prodotto ed il contatto con i clienti durante la fase creativa. Mario, forte del suo background ingegneristico, è entrato in squadra nel 1999 supervisionando il processo produttivo e l'interazione tecnologica. Marco, il più giovane dei tre, è invece impegnato dal 2004 nella gestione delle risorse

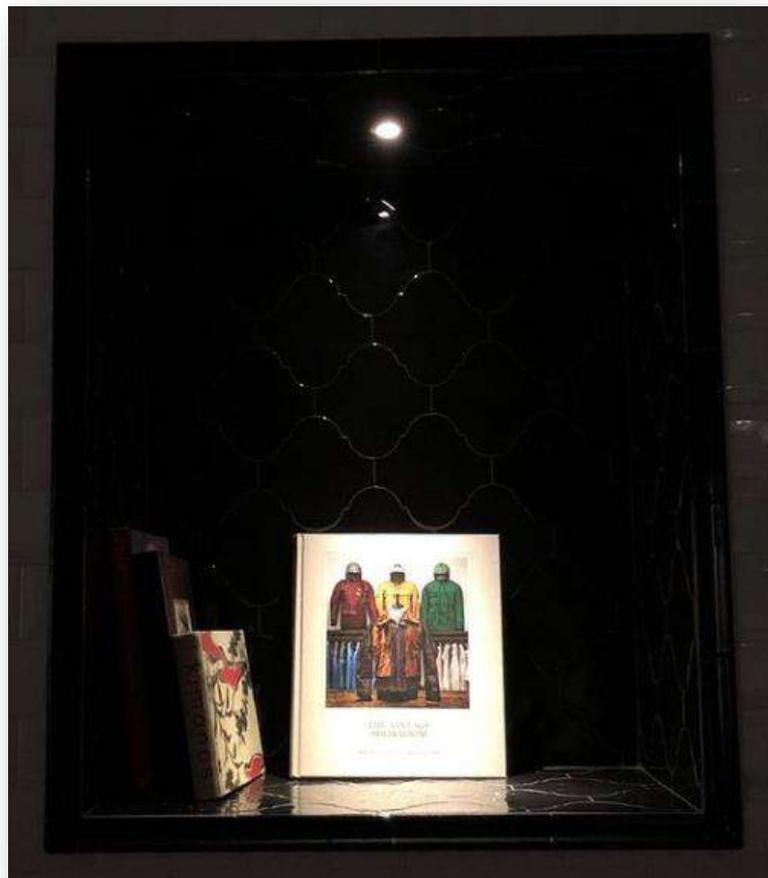


finanziarie e nello sviluppo dei nuovi mercati come Direttore amministrativo e finanziario. L'ingresso nel Gruppo è stato per i fratelli Morelli una libera scelta dettata esclusivamente dal desiderio di ognuno di loro di contribuire attivamente alle sorti dell'azienda di famiglia. Nonostante l'epoca attuale sia contraddistinta da notevoli difficoltà e molteplici insidie, Monaldo Morelli è certo che, proprio grazie alla presenza dei suoi figli e con la loro comprensione nel mondo di oggi, l'azienda possa continuare a navigare verso il futuro con fiducia e ottimismo. Quali sono gli ingredienti di questa ricetta vincente?

Professionalità. Servizio al cliente. Capacità progettuale. Disponibilità. Ricerca e innovazione. Qualità...e l'ultima, non per importanza, quella che Monaldo Morelli ama chiamare "disorganizzazione organizzata". Quella capacità di essere estremamente flessibili per raggiungere l'obiettivo più importante: la piena soddisfazione del cliente.

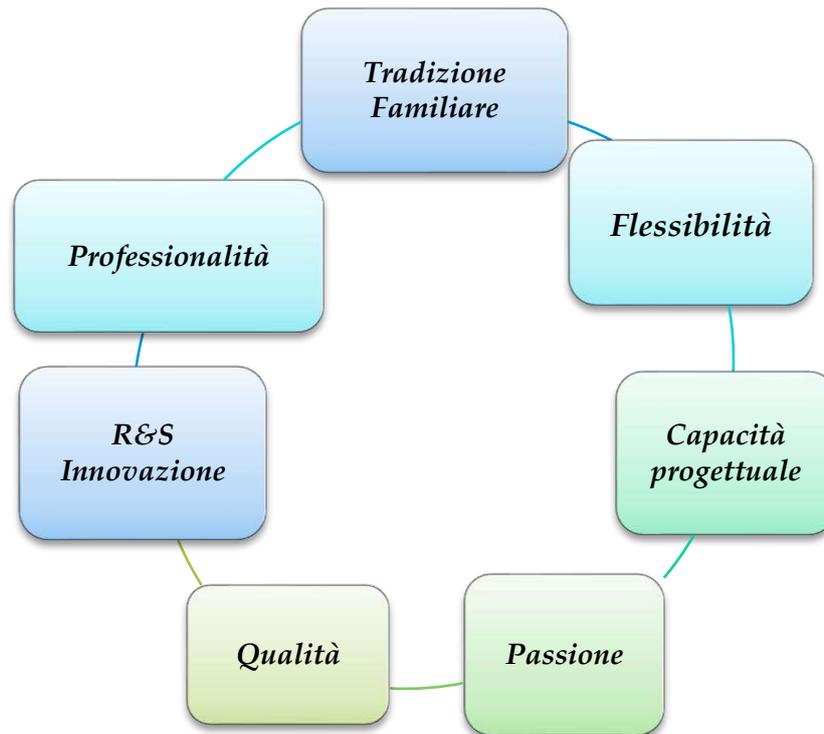


Al crescere delle attività e per andare incontro alle esigenze di riservatezza dei maggiori clienti, sono state costituite altre società: oggi accanto alla capofila Morelli Group ci sono: Morelli, MMMAR, Morelli LG, Morelli Avantgarde, LGM, Morelli France e, ultima acquisita, MPL Sonia B. La pandemia infatti non ha fermato il Gruppo Morelli che ha proseguito nel percorso di acquisizioni: due negli ultimi tre anni. Una prima operazione è stata conclusa nel luglio 2019 con l'acquisizione dell'azienda Lgm srl, società facente parte del Gruppo Kering. Nel 2021 con Mpl Sonia B, società operante nel medesimo settore di abbigliamento in pelle, con circa 10 milioni di fatturato e 35 dipendenti, amplia la propria presenza nel mercato francese dove già nel corso del 2018 aveva aperto il proprio showroom (Morelli France). Con quest'ultima acquisizione il Morelli Group conta di proseguire nel percorso di crescita e di supporto ai clienti, potendo affiancare ai propri prodotti Made in Italy anche una importante produzione Made in France di qualità.



Morelli France. 32, rue de Malte Paris

All'interno dei reparti produttivi si respira la passione che le persone hanno per il loro lavoro: persone esperte e capaci di adattare la propria visione a quella del cliente per garantire la massima originalità delle soluzioni proposte sia in termini di stile che di lavorazioni. E' grazie a questa compartecipazione dell'azienda da parte di tutte le donne e tutti gli uomini che lavorano alla Morelli che è stato possibile passare negli anni da un piccolo laboratorio artigiano ad un'azienda vera e propria. In tutti questi anni i dipendenti hanno avuto la possibilità di partecipare alla trasformazione dell'azienda, creando nuovi reparti, inserendo figure professionali, investendo in nuovi macchinari e tecnologie avanzate.



Per un'azienda come la Morelli, il prodotto ha un'importanza fondamentale. Quello che viene ideato, disegnato e realizzato, tra qualche mese sarà presente nelle vetrine delle più prestigiose boutique di abbigliamento in pelle di lusso di tutto il mondo. Il prodotto nasce dalla stretta collaborazione tra il gruppo Morelli ed i suoi Clienti, ognuno con le proprie peculiarità ed esigenze di posizionamento dei brand. In tal senso, la capacità di recepire le finalità del cliente da un lato e di proporre soluzioni che siano in linea con l'identità del singolo marchio dall'altro, sono requisiti fondamentali per riuscire a mantenere elevato il livello di soddisfazione della propria clientela.

Altamente qualificato ed esigente senza compromessi, il Gruppo Morelli ad oggi è il partner essenziale di tutti i grandi nomi del lusso, italiani e francesi. Bisogna dare merito alle persone che ci lavorano, alla loro passione per la moda, al lavoro di squadra, alla loro preziosa esperienza. Persone esperte capaci di cambiare punto di vista di volta in volta per servire al meglio le esigenze di una clientela differenziata.

La propositività, l'attenzione del dettaglio, la cura dei particolari: sono dei valori aggiunti di cui non si può fare a meno. In un settore competitivo come quello della moda, infatti, capire ed anticipare tempi e desideri è fondamentale: la capacità di utilizzare le tecnologie disponibili al massimo delle loro potenzialità,



gioca un ruolo altrettanto importante. L'innovazione tecnologica è pienamente sinergica al lavoro artigianale e consente di ottenere prodotti di qualità ed originalità assoluta. Dotarsi internamente di un reparto specifico per il trattamento del pellame così da ottenere effetti particolari è stata una scelta quasi obbligata per un'azienda all'avanguardia che fa della diversificazione uno dei suoi punti di forza.

Un altro fattore strategico per il Gruppo Morelli è l'attività di ricerca che viene realizzata. Con una clientela così importante è fondamentale essere propositivi per offrire sul mercato l'eccellenza. Per questo il gruppo lavora sinergicamente per la ricerca di nuovi materiali, trattamenti, nuove proposte. All'interno dei reparti si svolgono i processi di analisi, ricerca e progettazione, mentre la produzione vera e propria viene in gran parte realizzata in laboratori esterni attentamente selezionati e quasi esclusivamente in Toscana.

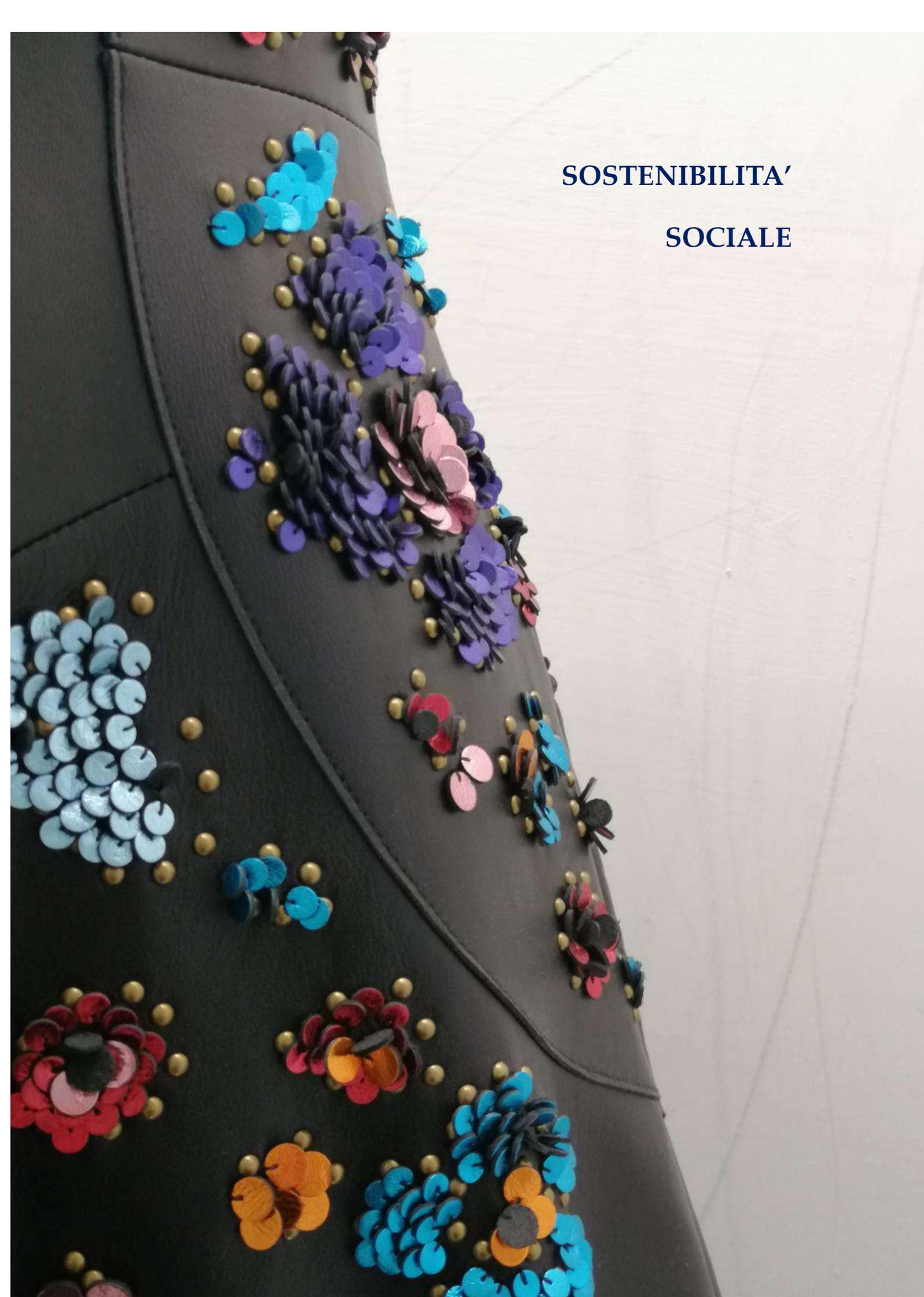
Nell'esercizio fiscale 2021, infatti, le aziende Morelli srl, MMMAR srl, LGM srl e Morelli Lg srl, hanno condotto una campagna sperimentale volta al processo di creazione di nuovi modelli, sperimentazione e sviluppo di prototipi di capi di abbigliamento per collezioni di abbigliamento in pelle uomo /donna.

Lo scopo della ricerca è quello di anticipare i tempi e rispondere nel modo più efficace e rapido possibile ai cambiamenti del settore. L'impresa tende a cogliere le tante sollecitazioni che giungono dall'esterno o dall'interno dell'impresa per essere al passo con le nuove condizioni del mercato e per rispondervi in modo innovativo. Innovare aderendo alle circostanze, ai mutamenti dell'ambiente, alle nuove tecnologie del settore, senza perdere di vista il mercato, osservando e proponendo risposte concrete sempre più coerenti con i bisogni dei clienti avvalendosi del proprio reparto di ricerca e sviluppo.

Le aziende sono portate a sviluppare in questo settore investendo in R&S senza soluzione di continuità con lo scopo di consentire l'acquisizione e lo sviluppo di specifiche conoscenze attraverso la sperimentazione di nuovi modelli e tecniche di realizzazione; con ciò determinando le condizioni per la creazione di un valore aggiunto incrementale delle nuove soluzioni destinate al mercato del settore moda.

SOSTENIBILITA'

SOCIALE





*Un Gruppo sottoposto nel corso dell'anno ad audit di carattere
Etico/sociale*



Il Gruppo riconosce la massima importanza alla promozione del rispetto della persona in tutte le sue forme e non tollera comportamenti discriminatori in base ad età, sesso, orientamento sessuale, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche, sindacali e religiose.

Highlights

Dimensione dell'organizzazione

Rispetto della persona in tutte le forme

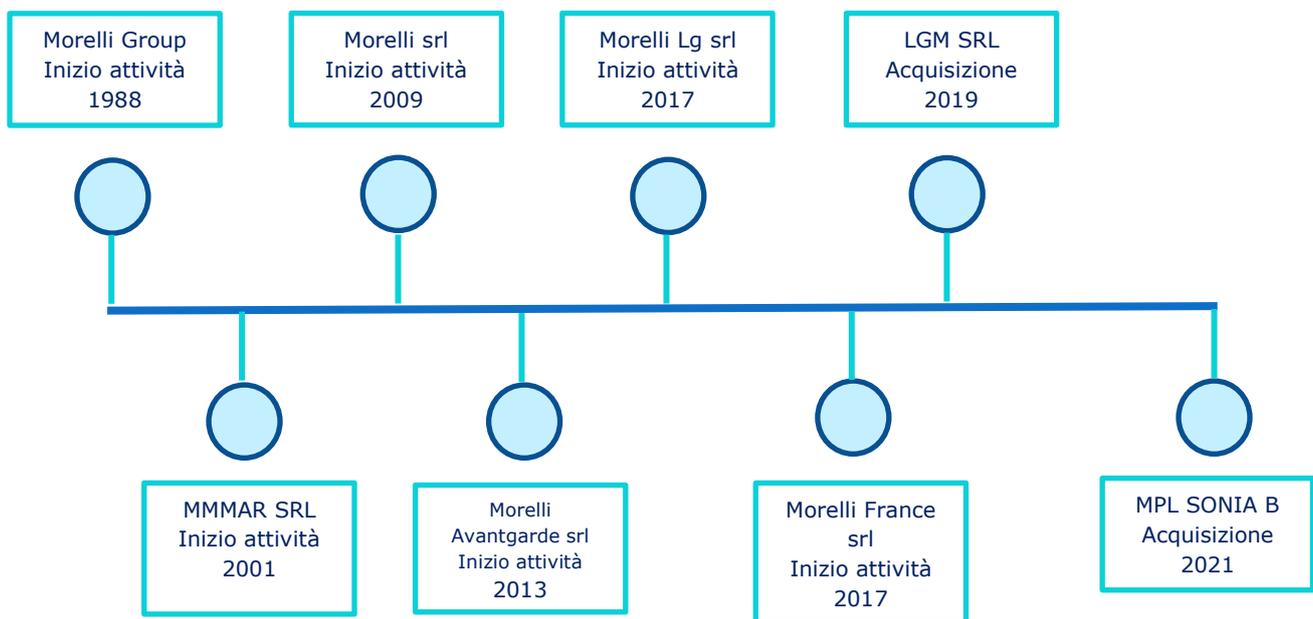
Codice etico aziendale

Interventi sociali



La struttura societaria

Il Gruppo Morelli si compone dell'azienda Morelli Group srl, la capogruppo, e delle aziende controllate;



Presso la sede di Morelli Group srl a Bagno a Ripoli si trova la direzione generale e amministrativa di tutte le aziende italiane del Gruppo; MMMAR, MORELLI AVANTGARDE e MORELLI LG sono situate sempre a Bagno a Ripoli (FI) in stabilimenti limitrofi e sono i centri produttivi dove le idee prendono forma sotto forma di prototipi e campionari. A Scandicci, invece, sono dislocate le altre due importanti realtà; Morelli srl dedicata prevalentemente nell'abbigliamento in pelle donna ed LGM srl dedicata prevalentemente all'abbigliamento in pelle uomo. Oltre alle realtà Italiane possiamo citare la Morelli France Sarl situata a Parigi, la quale svolge attività di ricerca, show room e servizi, ed ultima arrivata la MPL Sonia B situata anch'essa nel territorio parigino.



Informazione di carattere generale sulle società del Gruppo Morelli	
MORELLI GROUP SRL Bagno a Ripoli , Firenze (Italy) Via Meucci 10	Direzione generale e amministrativa Controllo Qualità
MMMAR SRL Bagno a Ripoli, Firenze (Italy) Via Meucci 15	Uffici prodotto, magazzino, Modelleria, Modelleria Cad laboratorio taglio e preparazione, stiro, Laboratorio confezionamento prototipi e campionari di abbigliamento in pelle e similpelle uomo/donna
MORELLI SRL Scandicci, Firenze (Italy) Via Amilcare Ponchielli 70/c	Uffici prodotto, magazzino, Modelleria, laboratorio taglio e preparazione, stiro, Laboratorio confezionamento prototipi e campionari di abbigliamento in pelle e similpelle uomo/donna
MORELLI AVANTGARDE SRL Bagno a Ripoli, Firenze (Italy), Via Meucci 6	Laboratorio chimico coloritura pellami. Pittura a pennello su borse e capi di abbigliamento a cura di pittrici esperte.
MORELLI LG SRL Bagno a Ripoli, Firenze (Italy), Via Meucci 10	Modelleria, ufficio prodotto, laboratorio confezionamento prototipi/campionari abbigliamento, pelletteria in pelle e similpelle uomo/donna.
LGM SRL Scandicci, Firenze (Italy) via di casellina 61/3	Uffici amministrativi, uffici prodotto, magazzino, Modelleria, laboratorio taglio e preparazione, Laboratorio confezionamento prototipi e campionari di abbigliamento in pelle e similpelle prevalentemente per uomo
MORELLI FRANCE SRLS PARIS France 32, Rue de Malte	Svolge attività di ricerca, show room e servizi
MPL SONIA B PARIS France 197, Boulevard Voltaire 75011	Uffici amministrativi, Laboratorio di taglio, sartoria, progettazione



Oggi l'azienda conta 213 dipendenti, 6 aziende in Italia e 2 in Francia con un fatturato totale di oltre 41.000 euro.

<i>MORELLI GROUP IN CIFRE CHIAVE</i>			
<i>oltre 41.000.000 euro di fatturato nel 2021</i>	<i>6 Siti in Italia</i>	<i>2 Siti in Francia</i>	<i>Oltre 200.000 pezzi prodotti</i>
<i>70 % DONNE</i>	<i>175 dipendenti in Italia</i>	<i>38 dipendenti in Francia</i>	<i>213 dipendenti al 31/12/2021</i>

***Infrastrutture:** cinque edifici (7.500 mq) in Italia di cui uno per la sede amministrativa, uno per il trattamento delle pelli e due dedicati ai due principali clienti dell'azienda, uno showroom in Francia al 32, rue de Malte a Parigi ed una confezione di abbigliamento in Francia di 1000 mq.*

***Produzione annua 2021 :** oltre 200.000 pezzi*



I collaboratori del Gruppo Morelli

Il valore della persona rappresenta, da sempre, quel vincolo fondamentale tra quello in cui il Gruppo Morelli crede ed il suo concreto agire. Rappresenta ciò che muove ogni decisione, risorse ed energie. Costantemente il Gruppo lavora su questo concetto di valore partendo da quelli del singolo per favorire la cooperazione, il senso di appartenenza ed una sempre rinnovata motivazione.

Fatta questa premessa si comprende dunque come la qualità del lavoro, in Morelli, sia espressa, anche attraverso il valore della persona.

Il valore delle persone merita una costante attenzione ed è una tutela espressa dalle norme del Codice Etico: un insieme di regole che impegnano il Gruppo a valorizzare i propri professionisti, favorendo lo sviluppo delle competenze e la crescita professionale, così da assicurare la soddisfazione e il benessere delle persone che lavorano nei siti produttivi.

Il Codice Etico Morelli, inoltre, pone le basi per assicurare pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti, valorizzando le specifiche qualifiche professionali e le capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, in quanto le funzioni competenti selezionano, assumono e gestiscono i dipendenti esclusivamente in base a criteri di competenza e di merito.

Al 31 dicembre 2021 il Gruppo Morelli conta 213 collaboratori, in prevalenza donne (70%) elemento che caratterizza storicamente il settore. Resta costante al 90% la durata dei contratti del personale a tempo indeterminato, a fronte di un restante 10% con altre forme contrattuali. Il 89% dei dipendenti ha un contratto full-time e solamente il 11% part-time, opzione scelta in prevalenza da donne, per favorire la conciliazione famiglia-lavoro. Per quanto riguarda la variazione dei collaboratori del Gruppo in relazione alla fascia d'età si osserva tra il 2020 e il 2021 un aumento nel numero di collaboratori compresi tra i 50 e i 30 anni (+18,37) e over 50 (+27,37); si è invece assistito a una riduzione degli under 30, (-37,5%).



90%

personale assunto a tempo indeterminato



70%

Dipendenti donne



+15,02%

Personale nel 2021



89%

Full time



+18,37%

Collaboratori tra 30 e 50 anni

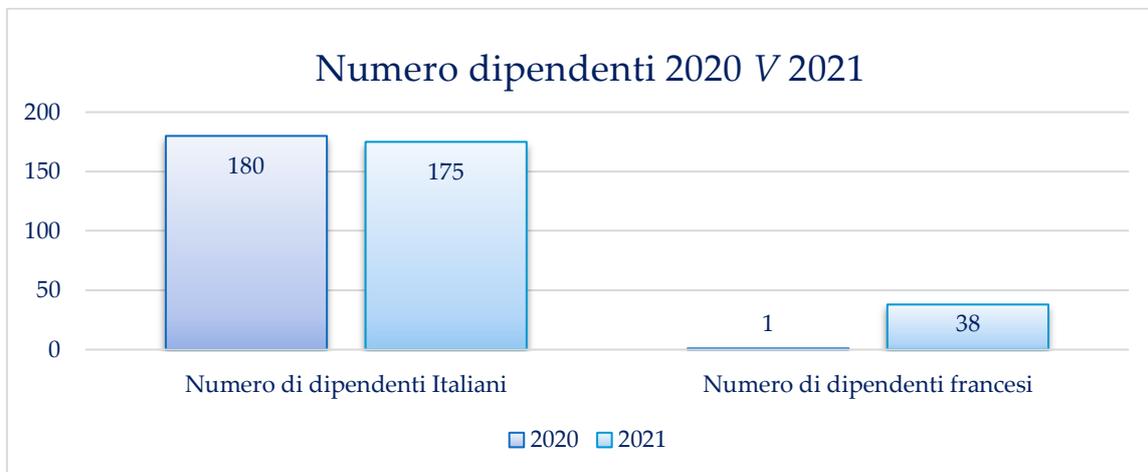
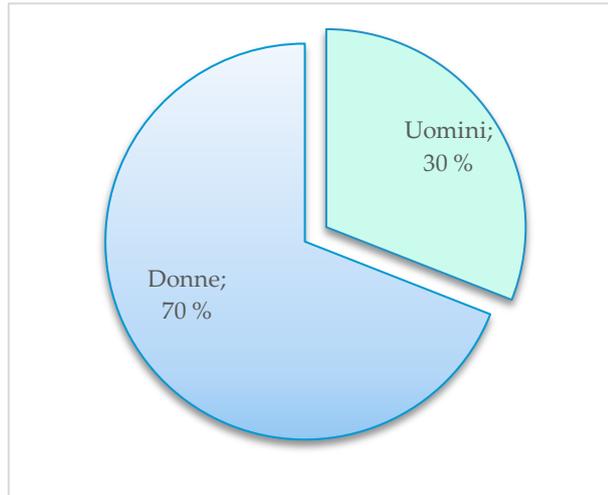


+16,5%

Ore lavorate aziende Italiane



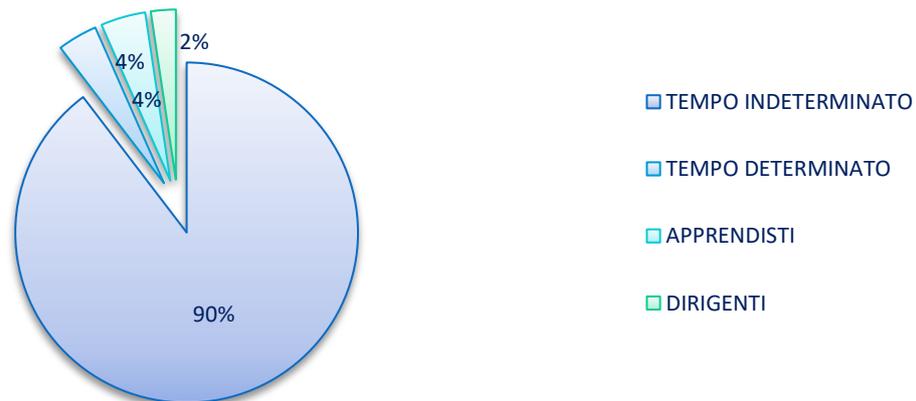
A confermare la straordinarietà di questa tendenza negativa è la costante crescita nell'organico che il Gruppo Morelli ha registrato nell'ultimo anno con un aumento del 15,02%, grazie principalmente all'acquisizione della società francese MPL, a discapito di una leggera diminuzione di presenza femminile passando da una percentuale del 76% nel 2020 ad una percentuale del 70% nel 2021.



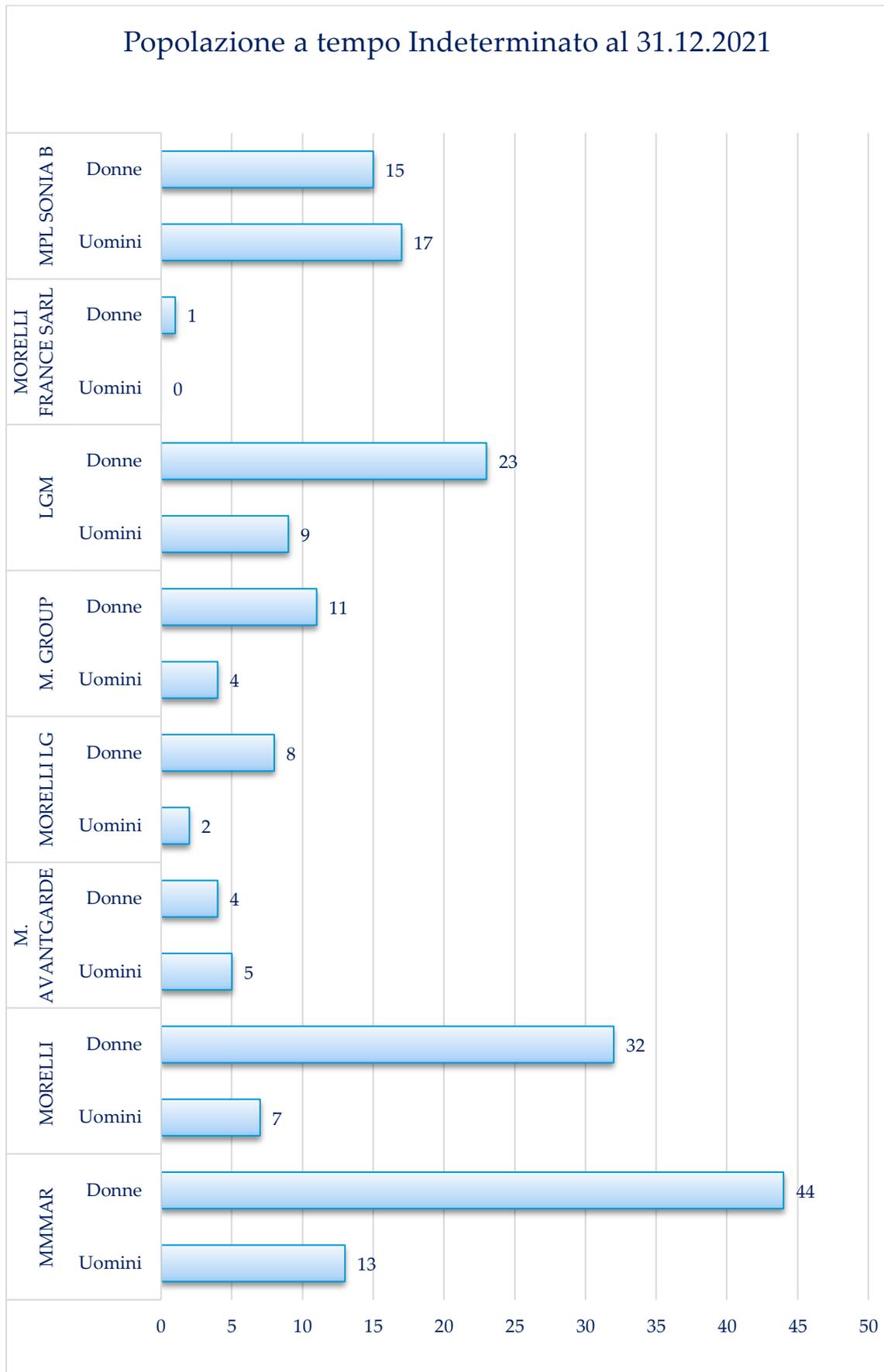
Rimane a 90 la percentuale dei contratti a tempo indeterminato anche a seguito dell'inclusione della nuova azienda francese.



Contratti personale Gruppo Morelli al 31.12.2021

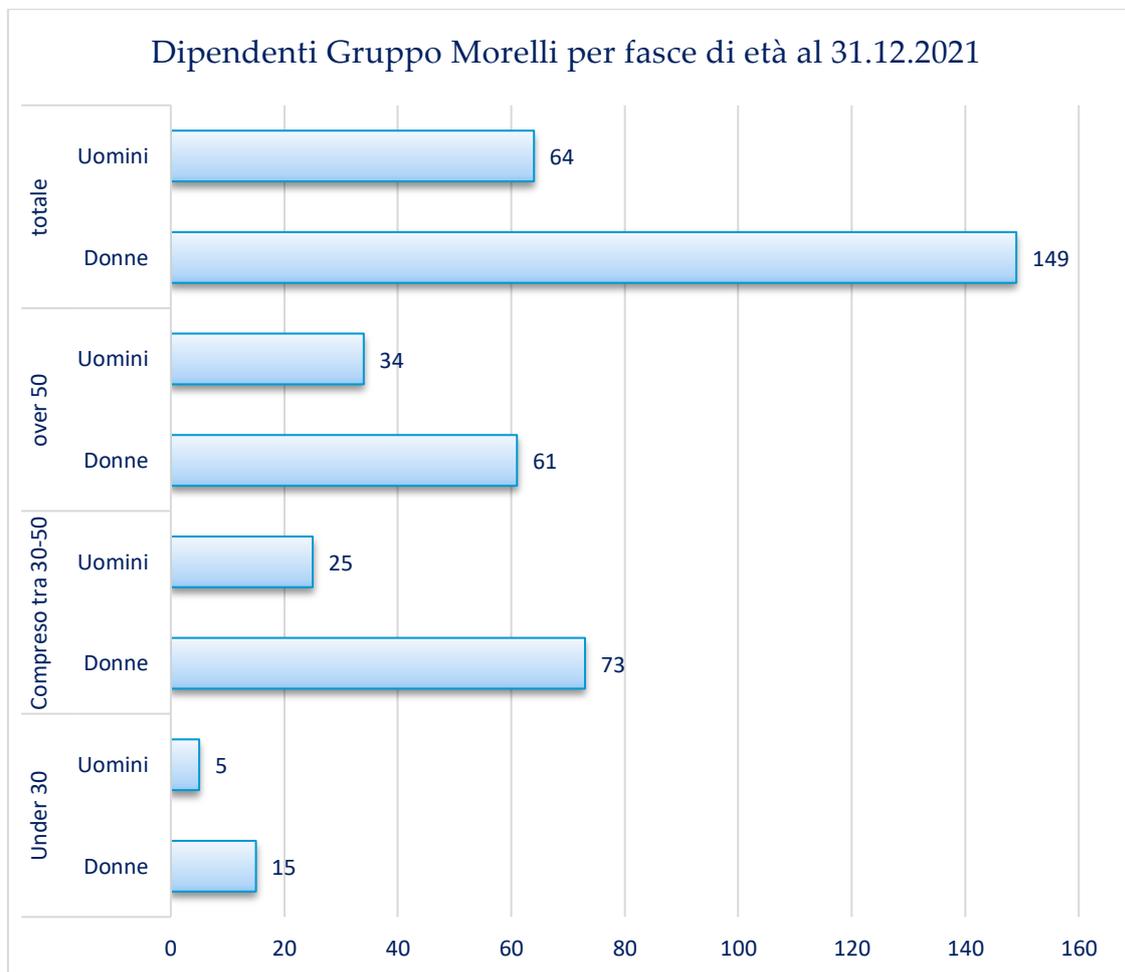


Dipendenti per categoria contrattuale, genere e Paese al 31/12/2021	MMMAR SRL	MORELLI SRL	MORELLI AVANTGARDE SRL	MORELLI LG SRL	MORELLI GROUP SRL	LGM SRL	MORELLI FRANCE SARL	MPL SONIA B
Uomini	17	8	5	2	4	9	0	19
Donne	49	35	4	8	11	23	1	18
di cui stranieri uomini	2	0	0	0	0	0	0	4
di cui stranieri donne	4	3	0	0	0	1	0	0
Età media	45	48	37	37	46	51	35	45
Anzianità di servizio media	5	10	5	3	6	12	0,3	7,5
TEMPO INDETERMINATO								
tempo indeterminato Uomini	13	6	5	2	2	9	0	17
tempo indeterminato Donne	43	32	4	8	11	23	1	15
TEMPO DETERMINATO								
tempo determinato Uomini	1	1	0	0	0	0	0	2
tempo determinato Donne	2	2	0	0	0	0	0	0
APPRENDISTI								
Appr. Uomini	4	0	0	0	0	0	0	0
Appr. Donne	2	1	0	0	0	0	0	2
DIRIGENTI	1	1	0	0	2	0	0	1
Totale	66	43	9	10	15	32	1	37



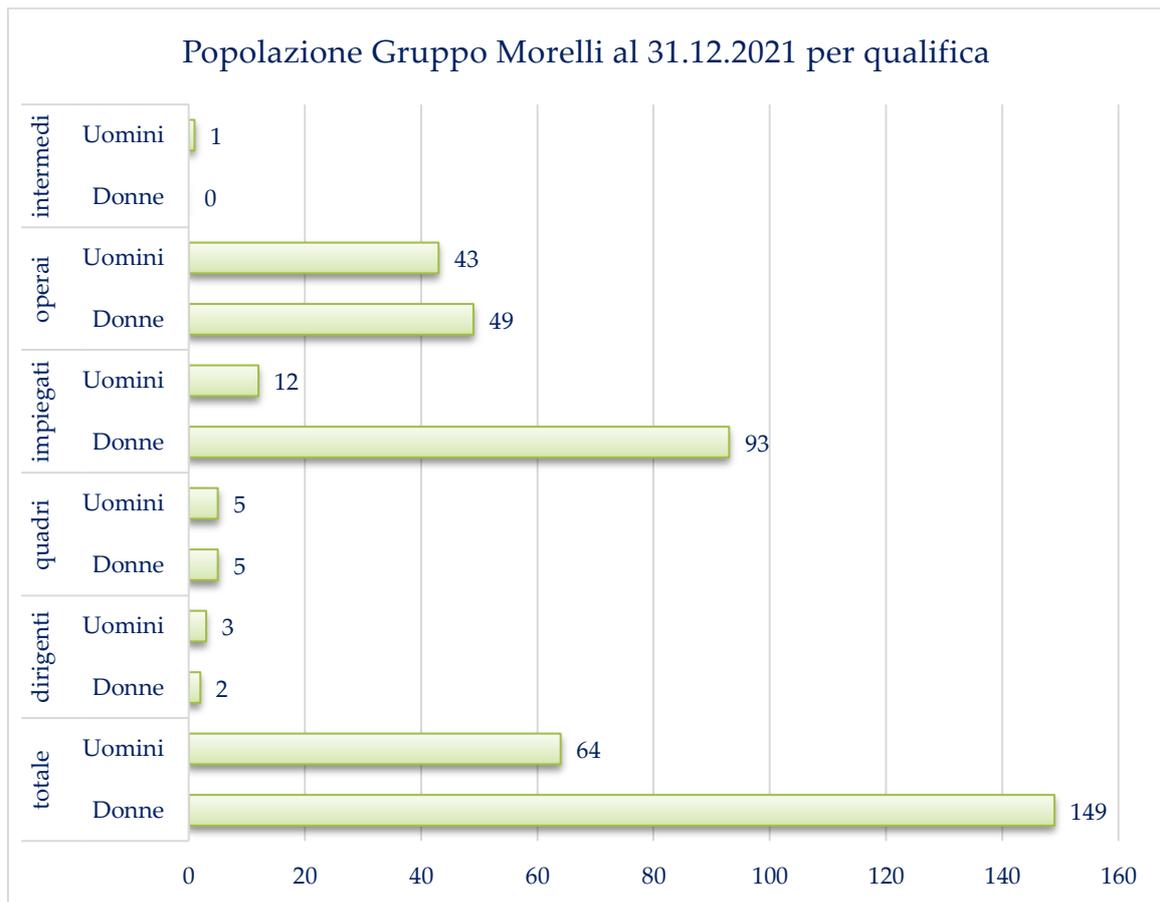


<i>Dipendenti per fascia di età 31.12.2021</i>		<i>MMMAR SRL</i>	<i>MORELLI SRL</i>	<i>MORELLI AVANTGARDE SRL</i>	<i>MORELLI LG SRL</i>	<i>MORELLI GROUP SRL</i>	<i>LGM SRL</i>	<i>MORELLI FRANCE SARL</i>	<i>MPL SONIA B</i>
Under 30	Donne	4	1	1	1	0	1	0	7
	Uomini	2	0	0	1	0	0	0	2
Compreso tra 30-50	Donne	26	17	3	7	4	11	1	4
	Uomini	8	4	1	1	4	1	0	6
over 50	Donne	19	17	0	0	7	11	0	7
	Uomini	7	4	4	0	0	8	0	11
totale	Donne	49	35	4	8	11	23	1	18
	Uomini	17	8	5	2	4	9	0	19
Totale		66	43	9	10	15	32	1	37



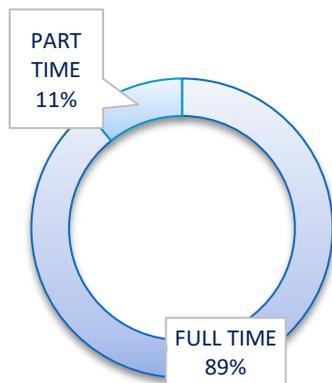


Dipendenti al 31/12/2021 per qualifica		MMMAR SRL	MORELLI SRL	MORELLI AVANTGARDE SRL	MORELLI LG SRL	MORELLI GROUP SRL	LGM SRL	MORELLI FRANCE SARL	MPL SONIA B
totale	Donne	49	35	4	8	11	23	1	18
	Uomini	17	8	5	2	4	9	0	19
dirigenti	Donne	1	0	0	0	0	0	0	1
	Uomini	0	1	0	0	2	0	0	0
quadri	Donne	0	0	0	0	0	1	1	3
	Uomini	0	0	0	0	0	2	0	3
impiegati	Donne	34	21	0	7	11	17	0	3
	Uomini	6	1	0	1	2	1	0	1
operai	Donne	14	14	4	1	0	5	0	11
	Uomini	11	6	5	1	0	5	0	15
intermedi	Donne	0	0	0	0	0	0	0	0
	Uomini	0	0	0	0	0	1	0	0



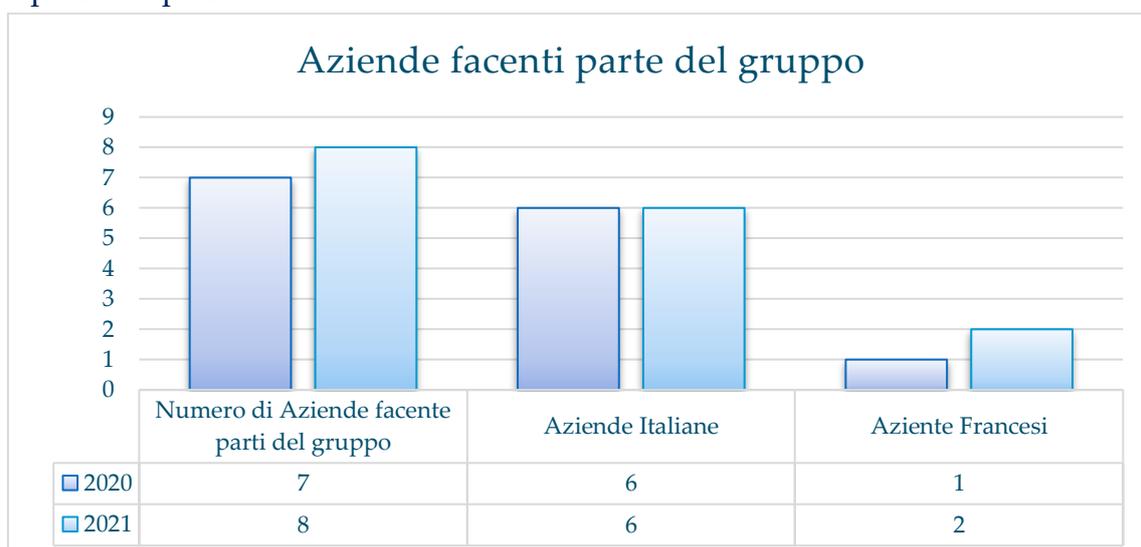


<i>Dipendenti al 31/12/2021 per categoria Contrattuale</i>		<i>MMMA R SRL</i>	<i>MORELL I SRL</i>	<i>MORELLI AVANTGARD E SRL</i>	<i>MORELL I LG SRL</i>	<i>MORELL I GROUP SRL</i>	<i>LG M SRL</i>	<i>MORELL I FRANCE SARL</i>	<i>MPL SONI A B</i>
FULL TIME	Donne	42	30	3	7	10	19	0	18
	Uomini	16	8	5	2	4	7	0	19
PART TIME	Donne	7	5	1	1	1	4	1	0
	Uomini	1	0	0	0	0	2	0	0



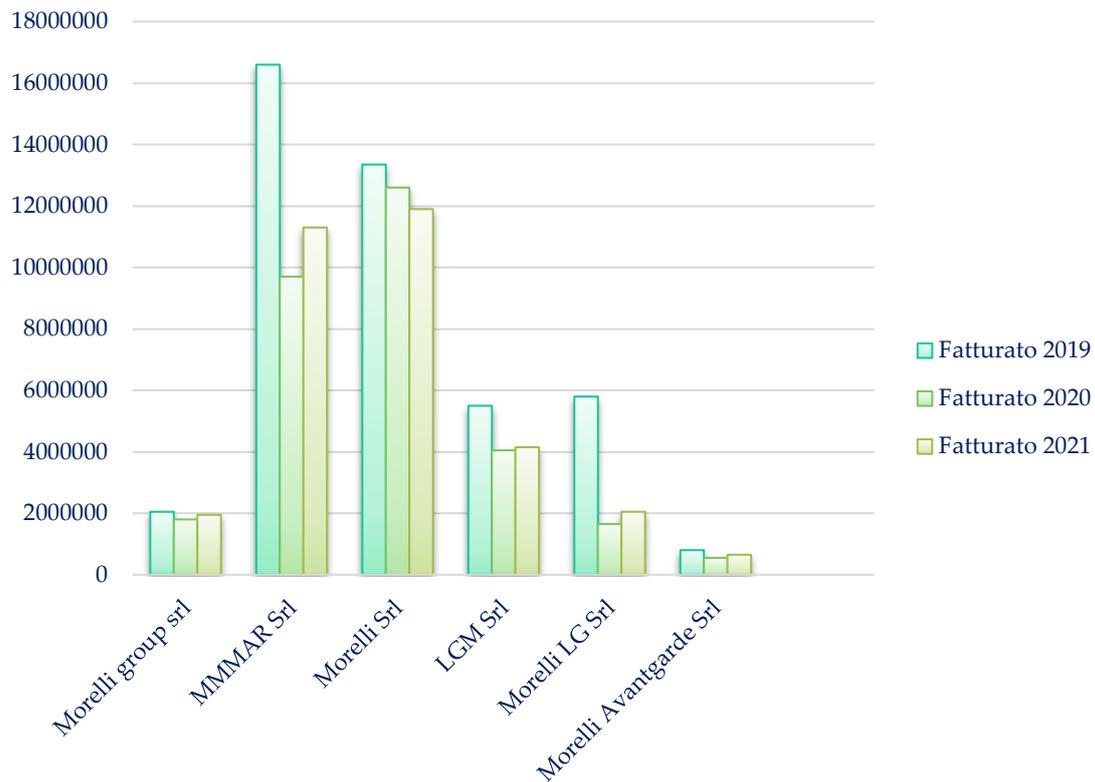
Come possiamo vedere dai grafici di seguito riportati si nota un incremento nel 2021 di molti dei fattori analizzati dovuto sia ad una ripresa che si è registrata nel corso dell'anno rispetto al 2020 sia all'acquisizione dell'azienda MPL.

Aumentano il numero di aziende del Gruppo, fatturato totale e volume di produzione. Per quanto riguarda il trend dei fatturati dell'ultimo triennio per singola azienda, tenuto conto della crisi pandemica e le sue conseguenze economiche che hanno colpito l'intero globo, possiamo notare una leggera ripresa di quasi tutte le aziende.

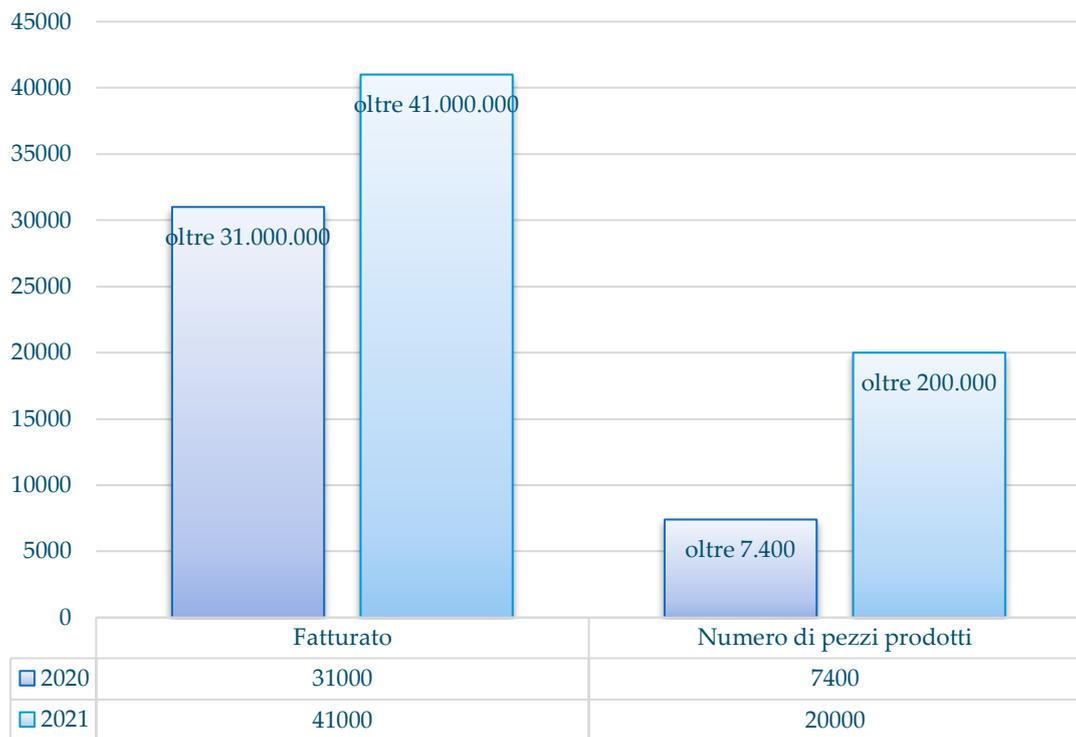


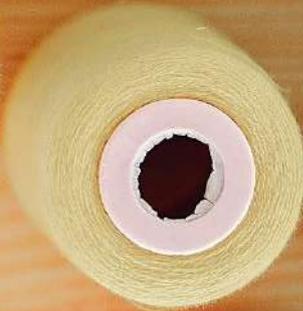


Andamento dei fatturati italiani ultimo triennio



Volumi produzione







Il valore delle persone

Un clima inclusivo in azienda permette a tutti di crescere, imparando gli uni dagli altri: il Gruppo riconosce la massima importanza alla promozione del rispetto della persona in tutte le sue forme e non tollera comportamenti discriminatori in base ad età, sesso, orientamento sessuale, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche, sindacali e religiose.

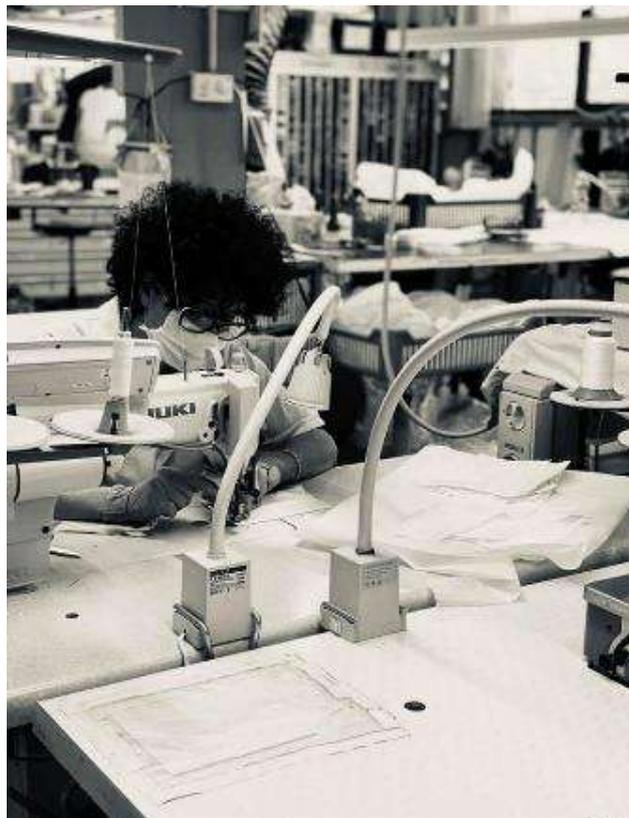
In particolare, tenendo come riferimento il Codice Etico, si pone la massima attenzione a non prendere in considerazione aspetti discriminatori in fase di selezione. In più occasione nel corso dell'anno, le principali aziende del Gruppo sono sottoposte ad audit da parte delle aziende clienti (maison di moda), riguardo gli aspetti etico-sociali/salute e sicurezza/ ambientali. Questo contribuisce ad una gestione più attenta, responsabile e integrata dell'organizzazione.

Il Gruppo si impegna, nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia sugli aspetti sopra citati e a diffondere la cultura in materia, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

Il Gruppo si impegna al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale che tengono conto di temi fondamentali come:

- il rispetto dei diritti umani;
- il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

Il Gruppo Morelli è impegnato nell'identificazione dei rischi ad esse collegati e a mettere in atto adeguati strumenti di gestione degli stessi.





In particolare:

- in merito alla sfera sociale e al rispetto dei diritti umani, il Gruppo monitora i rischi legati alla violazione della normativa di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al modello di filiera produttiva non adeguato. Con riferimento alla salute e alla sicurezza, il Gruppo pone in essere numerosi presidi per la gestione dei rischi in tale ambito, come l'adozione di un Codice Etico in cui la Tutela della salute e sicurezza sul lavoro è richiamata tra i principi e le regole etiche del Gruppo, la presenza di una Policy di Sostenibilità. Inoltre, il Gruppo è costantemente attivo nella gestione della formazione, dell'addestramento e nell'aggiornamento dei lavoratori in tema di salute e sicurezza.
- con particolare riferimento alle tematiche attinenti al personale, il Gruppo attribuisce fondamentale importanza al proprio capitale umano e si impegna a valorizzare le persone monitorando costantemente gli elementi di rischio. All'interno del Codice Etico, il Gruppo identifica la centralità delle Risorse Umane e la non discriminazione come principi e regole etiche fondamentali.
- con riferimento, invece, ai rischi di natura ambientale, il Gruppo monitora costantemente il rischio legato al mancato rispetto della normativa ambientale e analizza e gestisce i rischi originati da attività, prodotti o servizi su cui l'organizzazione ha potere di controllo diretto, come per esempio relativamente a emissioni in atmosfera, consumi di risorse energetiche e idriche, o sui quali ha solo potere di influenza.





In dettaglio i punti salienti della sfera sociale su cui si base sono:

1. LAVORO MINORILE:

Il Gruppo Morelli non utilizza in alcun modo lavoro infantile e disincentiva tale forma di lavoro nella catena di fornitura.

Qualora l'azienda impieghi giovani lavoratori (di età compresa tra 16 e 18 anni), e per questi siano vigenti leggi sull'educazione obbligatoria, l'azienda garantirà che essi possano lavorare solo fuori dall'orario scolastico, rispettando i requisiti minimi della legge italiana, come definito nel codice etico.

Ad oggi, l'addetto più giovane del gruppo ha un'età pari a 19 anni, di sesso femminile e lavora nello stabilimento in Francia.

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO:

Il Gruppo non ricorre o sostiene lavoro forzato/ obbligato. Non trattiene salari o documenti. Il personale è libero di lasciare il posto di lavoro a fine della giornata lavorativa e di sospendere il rapporto di lavoro nei termini previsti dalle normative vigenti

3. SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO:

Il Gruppo è attivamente impegnato a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e ad adottare misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute a causa del lavoro. Il Gruppo si impegna al rispetto del D.Lgs 81/08 attraverso:

- L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Valutazione dei Rischi, DUVRI, Valutazione del Rischio Incendi, DPI, ecc.);
- La nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- La nomina del Medico Competente;
- La nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza;
- La nomina degli addetti al Primo Soccorso;
- La nomina degli addetti alla Squadra Antincendio;
- La formazione periodica a tutto il personale (art. 37 del D.Lgs 81/2008 smi);
- La formazione e l'informazione al nuovo personale o in caso di cambio di mansione (art. 36 del D.Lgs 81/2008 smi);
- La manutenzione periodica degli impianti e delle



attrezzature e macchinari di lavorazione;

- La presenza di adeguati servizi igienici sia in numero che dislocazione;

L'azienda esegue periodicamente, in conformità alle normative in vigore, le attività previste dal D.lgs 81/2008 s.m.i, quali ad esempio:

- Sopralluogo del medico competente;
- Visite mediche;
- Prove di Evacuazione;
- Riunione periodica per la sicurezza.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione. Qualora si riscontrassero presso i fornitori condizioni che non rispettano la normativa in oggetto ed in caso di mancata collaborazione da parte del fornitore per l'implementazione di un piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore dalle successive attività collaborative.

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, il Gruppo Morelli applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni. L'azienda non attua discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, dei membri del sindacato e di chi partecipa alle attività sindacali.

5. DISCRIMINAZIONE:

Il Gruppo non attua o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento e/o interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, di soddisfare bisogni, in base a: razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, casta, nascita, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione. Il Gruppo non



permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità
- organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

6. PROCEDURE DISCIPLINARI:

Il Gruppo pretende che il personale a tutti i livelli sia trattato con dignità e rispetto e non ammette forme di sopruso nei suoi confronti. L'azienda

non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali. Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, un estratto del CCNL, viene consegnato al lavoratore al momento dell'assunzione o cambio di mansione.

7. ORARIO DI LAVORO:

Il Gruppo rispetta le leggi e gli standard applicabili in materia di orario di lavoro, festività, riposi e straordinari. Il Gruppo rispetta pienamente i requisiti del CCNL di categoria in materia.

8. RETRIBUZIONE:

Il Gruppo rispetta il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa a garantire che il salario pagato corrisponda almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale. Ogni dettaglio riguardo le retribuzioni è nel rispetto del CCNL di categoria adottato.





Codice Etico aziendale

Attraverso il Codice Etico il Gruppo richiama i principi etici e di comportamento, fra cui la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela dell'ambiente, la tutela del Made in Italy, il valore sociale dell'impresa e la centralità delle risorse umane. Il Gruppo esige l'osservanza e l'applicazione da parte di chiunque operi per conto del Gruppo e venga in contatto con lo stesso.

Il Gruppo Morelli (di seguito, Gruppo) e tutte le società che ne fanno parte (di seguito, Società) hanno adottato il presente Codice Etico allo scopo di garantire il massimo livello di integrità nello svolgimento dell'attività aziendale.

L'adozione del presente Codice Etico è espressione di un contesto aziendale basato su principi generali di legalità, correttezza, trasparenza, lealtà ed equità.

Le norme ivi previste sono vincolanti per tutti gli addetti del Gruppo, siano essi amministratori, dipendenti, collaboratori o consulenti, come pure per tutti coloro che intrattengono con le Società del Gruppo rapporti negoziali (di seguito i "Destinatari").

A) PRINCIPI GENERALI

A1. Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti

Le Società del Gruppo Morelli operano nell'assoluto rispetto del principio di legalità e pertanto è richiesto ai Destinatari, nell'ambito delle rispettive competenze, di conoscere ed osservare le norme legislative e regolamentari in vigore, nonché ad operare con la massima trasparenza.

Le Società del Gruppo incoraggiano i Destinatari ad adottare politiche e implementare procedure volte a garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili al fine di tutelare l'integrità dell'organizzazione e dell'operato aziendale.

A2. Imparzialità e divieto di discriminazione

Gruppo e Società riconoscono i principi di dignità e uguaglianza condannando ogni forma di discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le invalidità fisiche e psichiche e qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera lavorativa.

E' ripudiata ogni forma di emarginazione e discriminazione sociale, come pure ogni forma di violenza e sopruso.

Ai Destinatari è raccomandato di implementare azioni volte ad assicurare la non-discriminazione sul luogo di lavoro, con particolare riferimento alla gestione e formazione delle risorse umane.

A3. Onestà, chiarezza e trasparenza nelle informazioni

I rapporti interni ed esterni del Gruppo sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Chiunque operi nell'ambito del Gruppo deve dare informazioni complete e trasparenti, in modo comprensibile ed accurato così che gli interlocutori siano in grado di autodeterminarsi consapevolmente, potendo valutare di volta in volta gli interessi coinvolti, le eventuali alternative e le conseguenze di ogni decisione.

A4. Correttezza e prevenzione dei conflitti di interesse

Nello svolgimento di qualsivoglia attività, il Gruppo e chi opera per esso sono tenuti ad evitare ogni possibile situazione di conflitto di interessi. Ciò al fine di escludere che determinati soggetti - come, a titolo esemplificativo, amministratori, dipendenti, collaboratori anche esterni - possano avvantaggiarsi personalmente di opportunità od affari della Società, ovvero perseguire scopi o interessi diversi da quelli che sono gli obiettivi sociali.

Anche nei rapporti con le Istituzioni, il Gruppo dovrà evitare situazioni in cui si possono creare conflitti di interesse.

Ogni potenziale conflitto di interesse deve essere dichiarato.

A5. Proprietà industriale e intellettuale, tutela della concorrenza

Gruppo e Società promuovono la tutela della proprietà industriale e intellettuale, imponendo a



tutti i Destinatari il rispetto dei relativi diritti, in conformità alle prescrizioni contenute in leggi, regolamenti e convenzioni in materia.

Le informazioni, le specificazioni tecniche, i disegni, i progetti e gli schizzi che saranno impiegati nella fabbricazione dei prodotti costituiscono know-how e segreti industriali di proprietà esclusiva del Gruppo e/o del Cliente e, per tale ragione, i Destinatari sono chiamati a:

- a) usarli esclusivamente per la prestazione richiesta;
- b) non divulgarli a terzi estranei al ciclo di lavorazione;
- c) adottare ogni e qualsivoglia misura necessaria a mantenere la più assoluta riservatezza ed evitare che i propri dipendenti o collaboratori divulgino i medesimi in qualsiasi modo, assumendosi ogni responsabilità al riguardo;
- d) cessarne immediatamente l'utilizzazione alla scadenza o cessazione per qualunque motivo dell'incarico.

I Destinatari sono altresì tenuti ad astenersi dal compiere pratiche commerciali scorrette in violazione delle leggi applicabili in materia di concorrenza leale e antitrust.

A6. Confidenzialità delle informazioni

Il Gruppo Morelli promuove la confidenzialità delle informazioni nella gestione di ogni e qualsivoglia attività d'impresa.

I Destinatari sono tenuti a salvaguardare e fare un uso appropriato delle informazioni trasmesse dal Gruppo e a non utilizzare tali informazioni al di fuori dell'espletamento degli incarichi affidati. In particolare, i Destinatari sono tenuti a richiedere l'autorizzazione del Gruppo prima di condividere con terzi qualsiasi informazione confidenziale relativa a quest'ultimo.

A7. Sostegno al territorio e al made in Italy

Il Gruppo Morelli promuove la responsabilità sociale e lo sviluppo economico e civile dei territori in cui opera, tenendo conto delle esigenze delle comunità. In tale contesto, la tutela del Made in Italy costituisce un principio fondamentale del Gruppo, con particolare riferimento alla salvaguardia della cultura artigianale e creativa italiana.

I Destinatari sono tenuti a contrastare la falsificazione e garantire la legittima apposizione dell'indicazione di origine sui prodotti,

impegnandosi a contribuire alla prosperità economica e sociale delle comunità locali.

Il Gruppo incoraggia i Destinatari a intrattenere i rapporti di collaborazione, correttezza e trasparenza con le comunità locali contribuendo all'occupazione nei territori in cui opera.

B) CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE E CON I COLLABORATORI

Il Gruppo Morelli si impegna ad adottare tutte le misure necessarie affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti i dipendenti siano messi in grado di lavorare nel pieno rispetto delle leggi, dei principi e valori etici propri del presente Codice.

B1. Diritti dei lavoratori e dei collaboratori **D) Costituzione del rapporto di lavoro**

Il Gruppo Morelli si impegna ad assumere personale con regolare contratto di lavoro in linea con le figure professionali delle diverse aree aziendali ed in conformità alle norme di legge.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro sommerso e retribuzione irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve accurate informazioni relative: alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; agli elementi normativi e retributivi, così come regolati dal contratto di lavoro applicabile; alle norme e procedure da adottare al fine di consentire che l'attività lavorativa sia prestata in un ambiente sicuro e salubre.

All'atto dell'assunzione sono resi conoscibili i contenuti del presente Codice Etico.

I Destinatari sono tenuti a fornire ai propri dipendenti e collaboratori un contratto di lavoro in forma scritta, chiaramente comprensibile e legalmente vincolante.

È richiesto ai Destinatari di registrare e proteggere le informazioni relative ai contratti stipulati con i propri dipendenti, ad inclusione della tipologia contrattuale, orario di lavoro e remunerazione e di garantire l'accesso dei dipendenti alle informazioni registrate sul proprio conto.

I Destinatari sono inoltre tenuti a rispettare le forme di assunzione disciplinate dalla normativa applicabile, evitando il ricorso a ogni modalità irregolare, incluso l'impiego di lavoratori privi di



regolare permesso di soggiorno e di assicurare ai propri dipendenti e collaboratori un trattamento previdenziale, assistenziale e assicurativo, in conformità alle disposizioni di legge e normative applicabili, nonché ai contratti collettivi adottati.

II) Gestione del dipendente e tutela del lavoro minorile

Nella gestione dei rapporti gerarchici, l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso e mantenendo sempre il rispetto reciproco. Le risorse umane sono valorizzate pienamente, con l'impegno a favorirne lo sviluppo e la crescita.

Nella gestione ed organizzazione del personale il Gruppo si impegna comunque:

- ad offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento politico, credo religioso, handicap fisici o psichici, nazionalità, orientamento sessuale;*
- ad assicurare un trattamento equo e meritocratico con decisioni basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti;*
- ad assicurare la tutela della privacy dei dipendenti.*

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti, si impegna a rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali: a titolo esemplificativo e non esaustivo, nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno deve essere posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o di una situazione di inferiorità psico-fisica ovvero di una situazione di necessità. Il Gruppo disapprova qualsiasi forma di molestia anche a carattere sessuale. In particolare è vietata qualsiasi condotta che possa integrare violenza morale e/o persecuzione psicologica diretta ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica dei dipendenti (mobbing).

Il Gruppo riconosce irrevocabilmente e rispetta il divieto di impiegare lavoro minorile. In ogni caso, visto il disposto dell'art. 32 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, il Gruppo, ove sia ammessa per legge l'assunzione, si impegna a rispettare il principio per cui i giovani ammessi al lavoro devono beneficiare di condizioni di lavoro

appropriate alla loro età ed essere protetti contro lo sfruttamento economico e contro ogni lavoro che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, psichico, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione. Il rispetto di questi divieti e garanzie è vincolante e richiesto dal Gruppo anche a tutti i propri interlocutori.

III) Tutela della privacy

La privacy del dipendente è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali ed in genere informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri dettati dal presente codice etico. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

IV) Salute e sicurezza sul lavoro

IL Gruppo Morelli promuove e diffonde la cultura della sicurezza, favorendo comportamenti responsabili e preservando, con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Allo scopo, sono previsti: un sistema integrato di valutazione e gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere; un controllo e un aggiornamento delle metodologie di lavoro; interventi formativi e di comunicazione.

Il Gruppo garantisce ai propri dipendenti e collaboratori un ambiente di lavoro sicuro, igienico e salutare, in considerazione del settore in cui operano e dei rischi connessi alle attività e operazioni effettuate.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

V) Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

Il Gruppo promuove la libertà di associazione e contrattazione collettiva, diritto propedeutico alla partecipazione dei lavoratori e alla protezione dei loro diritti.



I Destinatari sono tenuti a garantire il diritto dei lavoratori di associarsi in sindacati e di contrattare collettivamente, senza distinzione o discriminazione e senza temere ripercussioni, ai sensi delle leggi e normative applicabili.

VI) Orario di lavoro

I Destinatari sono tenuti a garantire il pieno rispetto della normativa e dei contratti collettivi di lavoro in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, a inclusione di pause, giorni di riposo, ferie e congedi di vario titolo.

In particolare i Destinatari sono tenuti a garantire ai propri dipendenti un orario di lavoro e di lavoro straordinario massimo in linea con quanto stabilito dalle Convenzioni dell'ILO in materia.

VI) Retribuzione

I Destinatari sono tenuti a retribuire i propri dipendenti e collaboratori in conformità alle disposizioni di legge e normative applicabili, nonché ai contratti collettivi adottati.

La paga fornita ai dipendenti deve essere idonea a garantire il soddisfacimento dei bisogni primari e di standard di vita rispettosi della dignità dell'individuo.

B2. Doveri dei dipendenti e collaboratori

I) Criteri generali di condotta

I dipendenti e collaboratori devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con la sottoscrizione del contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste. Devono essere assolutamente evitati comportamenti tali da danneggiare i beni aziendali, la gestione dell'impresa e l'immagine del Gruppo nei rapporti interni e con l'esterno.

Le decisioni assunte da ciascun dipendente e collaboratore devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

E' vietato sollecitare o accettare per se o per altri raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione, evitando di ricevere benefici di ogni genere che possono essere o apparire tali da influenzare la propria indipendenza di giudizio o imparzialità. Tutti i collaboratori e dipendenti sono tenuti ad evitare situazioni da cui possono

scaturire conflitti di interessi ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

I dipendenti non possono lavorare o fornire consulenze in modo diretto o indiretto a un concorrente o impegnarsi in attività in competizione con gli interessi economici del Gruppo.

II) Utilizzo dei beni aziendali

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per salvaguardare i beni aziendali, nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio adottando comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le norme operative. L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei dipendenti, collaboratori e/o consulenti aziendali deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati.

Il Gruppo Morelli si riserva il diritto di impedire utilizzi impropri o illeciti dei propri beni o infrastrutture attraverso impiego di opportuni mezzi di controllo.

III) Riservatezza

I dipendenti e collaboratori devono mantenere il più stretto ed assoluto riserbo su tutte le informazioni relative al Gruppo e/o a soggetti terzi aventi rapporti con il Gruppo, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento dell'attività di lavoro. E' dunque vietata la divulgazione di notizie riservate attinenti l'organizzazione, i segreti industriali, il know-how, i metodi di produzione e qualsiasi altra informazione la cui divulgazione possa recare danno al Gruppo e/o alla sua clientela.

Ogni informazione, dato o documento di cui i dipendenti vengano a conoscenza durante la prestazione lavorativa è di proprietà esclusiva del Gruppo Morelli e il dipendente ha facoltà di utilizzo esclusivamente nell'esercizio della propria funzione all'interno dell'azienda.

I principi contenuti nel presente Codice Etico costituiscono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro con il Gruppo e pertanto eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni come previste dalla legge.

IV) Estensione dei doveri ai laboratori esterni



Le previsioni ed in particolare gli obblighi di cui al precedente paragrafo sub. B2 si applicano tassativamente anche in caso di prestazioni di lavoro in laboratori esterni.

C) CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nello svolgimento di attività o trattative con la pubblica amministrazione il Gruppo Morelli tiene un comportamento improntato ai criteri di correttezza e massima trasparenza.

C1. Corruzione, concussione, estorsione

È fatto assoluto divieto di dare, offrire o promettere, direttamente o per interposta persona, denaro od altre utilità, incluse regalie o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia e che possano essere interpretate come finalizzate ad esercitare indebita influenza o ottenere trattamenti di favore o vantaggi impropri; ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, dirigenti, funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione, ovvero concessionari di pubblici servizi o a loro parenti o conviventi, finalizzati ad indurre l'altra parte al compimento di qualsiasi atto contrario, ovvero conforme ai doveri del proprio ufficio.

Il Gruppo condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione, concussione ed estorsione.

Il Gruppo incoraggia i destinatari a implementare iniziative volte a regolare lo scambio di regali, omaggi e intrattenimenti così come a implementare modelli e procedure adeguate a mitigare rischi di corruzione all'interno della propria organizzazione.

C2. Altre condotte

Sono altresì vietate le seguenti condotte:

- indurre qualunque ente pubblico in errore con artifici e raggiri per procurare alla società un ingiusto profitto ovvero contributi finanziamenti o altre erogazioni altrimenti non dovuti. Per artificio o raggiri si intende qualsiasi simulazione o dissimulazione posta in essere per indurre in errore, comprese dichiarazioni menzognere omessa rivelazione di circostanze che si ha l'obbligo di riferire ecc.;*

- presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute per conseguire contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da altro Ente Pubblico o dall'Unione Europea;*
- distogliere contributi finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dall'Unione Europea per utilizzarli in scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;*
- impedire o alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici della pubblica amministrazione o di terzi o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti nei menzionati sistemi.*

D) CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA E DI VIGILANZA

Il Gruppo Morelli agisce nel rispetto della legge e per quanto di sua competenza collabora ai fini di una corretta amministrazione della giustizia.

Il Gruppo si impegna affinché tutti i dipendenti e collaboratori, nonché i vertici aziendali offrano la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque, pubblico ufficiale o autorità di vigilanza, svolga ispezioni e controlli sull'operato aziendale. A tal fine, in caso di indagine o ispezione, è fatto divieto di distruggere, occultare, alterare registrazioni, documenti, scritture contabili, verbali o qualsiasi altro documento, ovvero rendere dichiarazioni false. Nessuno deve inoltre persuadere altri a tenere comportamenti diretti a occultare la verità alle autorità amministrative o di vigilanza, anche omettendo le dovute comunicazioni.

E) CRITERI DI CONDOTTA CON RIGUARDO AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA

A tutti i soggetti (dipendenti, collaboratori, consulenti) che a qualunque titolo, anche come meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti simili o comunque di documenti che rappresentano la situazione economica, patrimoniale o finanziaria



della società, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni apicali:

- è fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- è vietato attribuire al patrimonio sociale, ai beni, ai crediti ed alle azioni sociali una valutazione non corretta, ovvero attribuire ad essi un valore inferiore o superiore a quello reale;
- è vietato esporre fatti non rispondenti al vero anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni o occultare dati in violazione diretta o indiretta delle norme di legge e delle regole procedurali interne in modo da indurre in errore i destinatari dei sopramenzionati documenti;
- è vietato determinare la maggioranza in assemblea con atti simulati o fraudolenti;
- acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali fuori dai casi consentiti dalla legge;
- restituire, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale, i conferimenti a soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati, per legge, a riserva ovvero ripartire riserve, anche non costituite da utili, che non possono per legge essere distribuite;
- esporre nelle comunicazioni destinate alle autorità pubbliche di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria ovvero occultare con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti concernenti la situazione medesima;
- ostacolare le funzioni delle autorità di vigilanza anche omettendo le comunicazioni ad esse destinate.

F) CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI ALLE OPERAZIONI DI INCASSO E PAGAMENTO

Il Gruppo Morelli adotta tutte le misure necessarie a prevenire fenomeni di riciclaggio, antiriciclaggio e finanziamento di attività criminose.

A tal fine tutti i destinatari delle disposizioni contenute nel presente Codice devono rispettare le normative vigenti, evitando di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza, nonché evitare di intraprendere o mantenere rapporti commerciali o finanziari nei casi in cui vi sia il ragionevole dubbio che le controparti possano mettere in atto condotte configuranti reato di riciclaggio, esercitando l'attività esercitata nel rispetto dei principi di tracciabilità e conservazione della documentazione relativa alle operazioni compiute.

Il Gruppo incoraggia i Destinatari ad adottare misure per regolare la gestione dei flussi finanziari, vietando ogni irregolarità che, secondo la normale diligenza professionale, diano adito a sospetti sulla provenienza del denaro ricevuto.

G) CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI, FORNITORI, COLLABORATORI

G1. Instaurazione e mantenimento dei rapporti

Nell'avviare relazioni con nuovi clienti, fornitori e/o collaboratori e nella gestione di quelle già in essere, il Gruppo ha cura di evitare rapporti:

- con soggetti privi dei necessari requisiti di affidabilità e serietà;
- con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e non rispettano la dignità umana e la personalità individuale e/o violano i diritti fondamentali della persona;
- con soggetti che non si impegnino al rispetto della normativa di legge vigente in materia di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori nonché in generale di tutti i principi previsti dal presente Codice Etico.

Anche al fine di tutelare l'immagine del Gruppo è indispensabile che i rapporti con i clienti, i fornitori ed i collaboratori siano improntati alla piena trasparenza, al rispetto della legge e alla indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento sia interno che esterno.

G2. Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base



di parametri obiettivi quali la qualità tecnica sociale e ambientale, la convenienza il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'onestà e il rispetto della legge.

I soggetti responsabili e addetti al processo di acquisti:

- sono tenuti al rispetto del principio di imparzialità e indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate operando sulla base dell'adozione di criteri oggettivi e documentabili;
- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori;
- devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di durata adeguata nell'interesse del Gruppo.

Per assicurare la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto deve essere garantita nelle procedure aziendali la separazione dei ruoli tra unità organizzativa richiedente la fornitura e quella stipulante il contratto; una adeguata ricostruibilità delle scelte adottate, nonché la conservazione delle informazioni e di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

H) RISPETTO DEGLI ECOSISTEMI

H1. La salvaguardia dell'ambiente

Il Gruppo promuove il rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile.

I Destinatari sono tenuti al rispetto della legislazione vigente in materia di protezione ambientale e prevenzioni dei reati ambientali e ad impegnarsi ad adottare il principio precauzionale in relazione alla gestione delle proprie attività e operazioni.

I destinatari sono tenuti, inoltre, a impegnarsi attivamente per mitigare gli impatti negativi sull'ambiente e sugli ecosistemi legati alle proprie attività e operazioni.

Il Gruppo incoraggia i destinatari ad adottare un sistema di gestione ambientale e implementare azioni specifiche per promuovere la responsabilità ambientale all'interno dell'organizzazione.

H2. Rispetto degli animali

Il Gruppo Morelli promuove il rispetto degli animali.

I Destinatari sono chiamati a rispettare la dignità degli animali in tutte le fasi della loro vita e nel caso debbano essere abbattuti, questi non devono provare sofferenza, in linea con quanto previsto dalla Commissione Europea e dalla World Organisation for Animal Health (OIE).

I Destinatari sono altresì chiamati a rispettare le leggi e le normative vigenti in materia di specie animali e vegetali in pericolo e a svolgere le loro attività in conformità alla Convenzione sul Commercio Internazionale delle Specie Minacciate di Estinzione (CITES).

H3. Gestione dei consumi energetici e delle emissioni

I Destinatari sono tenuti a misurare e tenere traccia dell'utilizzo di risorse energetiche, distinguendo, ove possibile, fra quelle prodotte da fonti rinnovabili e non rinnovabili.

I Destinatari sono tenuti a impegnarsi attivamente per contenere i consumi energetici e migliorare l'efficienza delle loro operazioni, riducendo le relative emissioni in atmosfera di gas serra e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi nazionali e internazionali di riduzione delle emissioni.

H4. Gestione dei rifiuti

I Destinatari sono tenuti a rispettare le leggi e le normative vigenti in materia di gestione dei rifiuti pericolosi e non pericolosi, assicurandosi del loro corretto trattamento, conservazione, trasporto e smaltimento.

In particolare i Destinatari sono tenuti a richiedere ed essere in possesso delle informazioni relative al trattamento, trasporto e destinazione dei rifiuti generati in tutte le fasi del processo produttivo.

Il Gruppo incoraggia i Destinatari ad adottare misure volte a incentivare la differenziazione, il riciclo e il riutilizzo dei materiali.

H5. Prelievi e scarichi idrici

I Destinatari sono tenuti a rispettare le disposizioni di legge in materia di prelievi e scarichi idrici.

I Destinatari sono tenuti a utilizzare in maniera responsabile le risorse idriche, a impegnarsi attivamente per l'adozione di misure appropriate per minimizzarne i prelievi, a incentivare il



riutilizzo delle acque e a migliorare la gestione degli scarichi.

I. RESPONSABILITA' DI PRODOTTO

II. Sviluppo sostenibile dei prodotti

Il Gruppo Morelli promuove lo sviluppo responsabile dei suoi prodotti, prestando massima attenzione alla sicurezza ed alla tracciabilità dei materiali, componenti e prodotti utilizzati lungo l'intera catena produttiva.

I Destinatari sono tenuti a rispettare le normative applicabili relative ai processi di approvvigionamento delle materie prime, produzione, lavorazione, commercializzazione e distribuzione, considerandone gli impatti ambientali e sociali.

Nel rispetto dei più alti standard di qualità, il Gruppo incoraggia i Destinatari a utilizzare materiali riciclabili, rinnovabili, riutilizzabili e provenienti da fornitori locali, in un'ottica di economia sostenibile e circolare.

I2. Sicurezza chimica dei prodotti

I Destinatari sono tenuti a rispettare le disposizioni internazionali, comunitarie, nazionali e locali in relazione all'utilizzo di sostanze pericolose o ristrette, a inclusione della direttiva REACH e della lista di sostanze ristrette del Gruppo (Restricted Substances List – RSL).

In particolar modo, i Destinatari sono tenuti a proibire l'uso delle sostanze vietate dalle disposizioni applicabili e registrare le sostanze utilizzate in appositi registri, quando e come previsto dalle leggi; tali registri dovranno essere trasmessi su richiesta al Gruppo, congiuntamente alla relativa documentazione ed eventuali certificazioni ottenute in materia.

I Destinatari sono tenuti ad astenersi dal commercializzare materiali e prodotti che possano ledere la salute e la sicurezza dei consumatori e di coloro che possano entrare in contatto con tali prodotti lungo la catena di produzione.

Il Gruppo si riserva il diritto di effettuare prove e test chimici sui materiali, prodotti in fase di lavorazione e prodotti finiti.

Il Gruppo Morelli incoraggia la promozione di un'adeguata formazione sul tema per i propri dipendenti e in particolar modo per coloro che operino a contatto con tali sostanze.

I3. Tracciabilità dei materiali e dei prodotti

I Destinatari sono tenuti a garantire la tracciabilità del prodotto e a comunicare, ove richiesto, le informazioni relative ai luoghi di produzione e di lavorazione dei materiali, componenti e prodotti utilizzati, al fine di facilitare la valutazione del Gruppo in relazione ai possibili rischi ambientali e sociali connessi.

L. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico viene portato a conoscenza delle parti interessate interne ed esterne alla Società per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione.

Il Codice Etico viene fatto conoscere a tutti i dipendenti in fase di assunzione e a tutti i terzi che entrano in rapporto con il Gruppo.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni del Codice Etico saranno adottati in coerenza con le leggi vigenti ed i relativi contratti di lavoro nazionali e saranno commisurati alla particolare violazione delle norme e dei principi contenuti nel documento.

L1. Modalità di implementazione

I Destinatari hanno la responsabilità di assicurare la propria conformità ai principi e alle regole di comportamento definiti nel presente Codice.

I Destinatari hanno, inoltre, la responsabilità di diffondere e far rispettare le disposizioni del Codice ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori esterni e ulteriori soggetti, facenti parte della catena di fornitura di materie prime, servizi di lavorazione e prodotti finiti per il Gruppo, verificandone la rispettiva conformità.

Il Gruppo è consapevole che il raggiungimento della piena conformità con quanto stabilito nel Codice può comportare un processo di miglioramento graduale, e sforzi di entità diversa in relazione alle attività e alle operazioni specifiche dei destinatari. Per tale ragione, i Destinatari sono esortati a mettere in atto gli incoraggiamenti segnalati nel Codice, e qualsiasi ulteriore attività ritenuta opportuna, così da facilitare l'allineamento graduale delle proprie attività e operazioni con i principi e le regole di comportamento ivi definite.

Il Gruppo, inoltre, incoraggia l'adozione di strumenti volti a garantire la corretta ricezione di segnalazioni in merito ad eventuali non conformità.



I Destinatari che identifichino ambiti di non conformità con il Codice sono tenuti a comunicarlo al Gruppo e, se ritenuto opportuno, richiederne il supporto al fine di adeguare le proprie attività e operazioni secondo modalità e tempistiche concordate.

L2. Attività di monitoraggio

Al fine di garantire la conformità con le disposizioni contenute nel Codice, il Gruppo si riserva il diritto di svolgere direttamente, o attraverso terzi, le seguenti attività di monitoraggio:

- *richiedere la documentazione ritenuta necessaria;*
- *condurre audit presso i siti produttivi ed uffici, realizzando visite.*

Inoltre, al fine di assicurare la piena applicazione del Codice potrà essere necessario condurre attività di monitoraggio, direttamente o attraverso terzi, nei confronti di tutti i fornitori, collaboratori esterni e ulteriori soggetti, facenti parte della catena di fornitura di materie prime, servizi di lavorazione e prodotti finiti per il Gruppo.

Il Gruppo si impegna a trattare con la massima confidenzialità le informazioni di cui dovesse venire a conoscenza, nel pieno rispetto della proprietà intellettuale e dei diritti commerciali.

Le casistiche di diniego o mancata collaborazione per la realizzazione delle attività di monitoraggio potranno essere oggetto di valutazione del Gruppo e sanzionabili.

L3. Gestione dei casi di non conformità

In caso di non conformità con le disposizioni del Codice, i Destinatari sono tenuti a implementare le azioni necessarie all'adeguamento delle proprie attività e operazioni.

Il Gruppo Morelli si riserva in qualunque momento il diritto di interrompere e/o terminare la relazione commerciale nei confronti del destinatario non conforme, oltre che a richiedere il risarcimento dei danni ove ve ne siano i presupposti, nel caso di:

- *grave o reiterata violazione del Codice;*
- *mancata implementazione di un piano di miglioramento e/o mancato rispetto delle modalità e tempistiche eventualmente concordate;*
- *diniego o mancata collaborazione alla realizzazione delle attività di monitoraggio;*

L4. Segnalazioni di violazioni e contatti di riferimento

Il Gruppo incoraggia l'uso consapevole dei canali di comunicazione aperti per la ricezione di eventuali richieste d'informazioni e l'invio di segnalazioni in buona fede inerenti presunte o accertate violazioni delle disposizioni del Codice. Per qualsiasi richiesta di informazioni in relazione al Codice, inclusa la sua interpretazione e applicazione, è possibile contattare i referenti del Gruppo direttamente coinvolti nella gestione della relazione commerciale in essere.

Il Gruppo si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità, riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione.

Tale principio generale non preclude né limite gli eventuali obblighi di denuncia che dovessero emergere a seguito delle segnalazioni, nei confronti dell'Autorità Giudiziaria o di altre authority competenti.



Iniziative sociali

Tra le iniziative sociali, Morelli srl si è distinta lo scorso 2020 con la contribuzione economica necessaria all'acquisto della nuova ambulanza, "ammiraglia" della "flotta" della Misericordia di Antella.



Ricordiamo sempre nel 2020 nel difficile momento del primo lockdown, Morelli Group ha deciso di convertire, come segno della volontà di aiutare attivamente in questa lotta contro la pandemia, parte della sua forza produttiva per realizzare mascherine chirurgiche e consentire ai suoi migliori sarti di aiutare in un momento difficile. Tutta la produzione di mascherine è stata donata alle autorità locali del comune di Bagno a Ripoli.

Nel 2021 viene confermata una convenzione riservata ai dipendenti dell'azienda Morelli srl che iscriveranno i figli presso la struttura "Tre piccoli Gufi" nido infanzia a Scandicci, prevedendo una scontistica sulla retta annuale e sulla quota di iscrizione.



Sempre nel 2021, Morelli Group offre ai propri dipendenti una ricarica mensile delle chiavette per poter usufruire dei distributori di bevande, inoltre alla fine dell'anno fornisce, come regalo, una quota da spendere presso un noto distributore del settore alimentare.





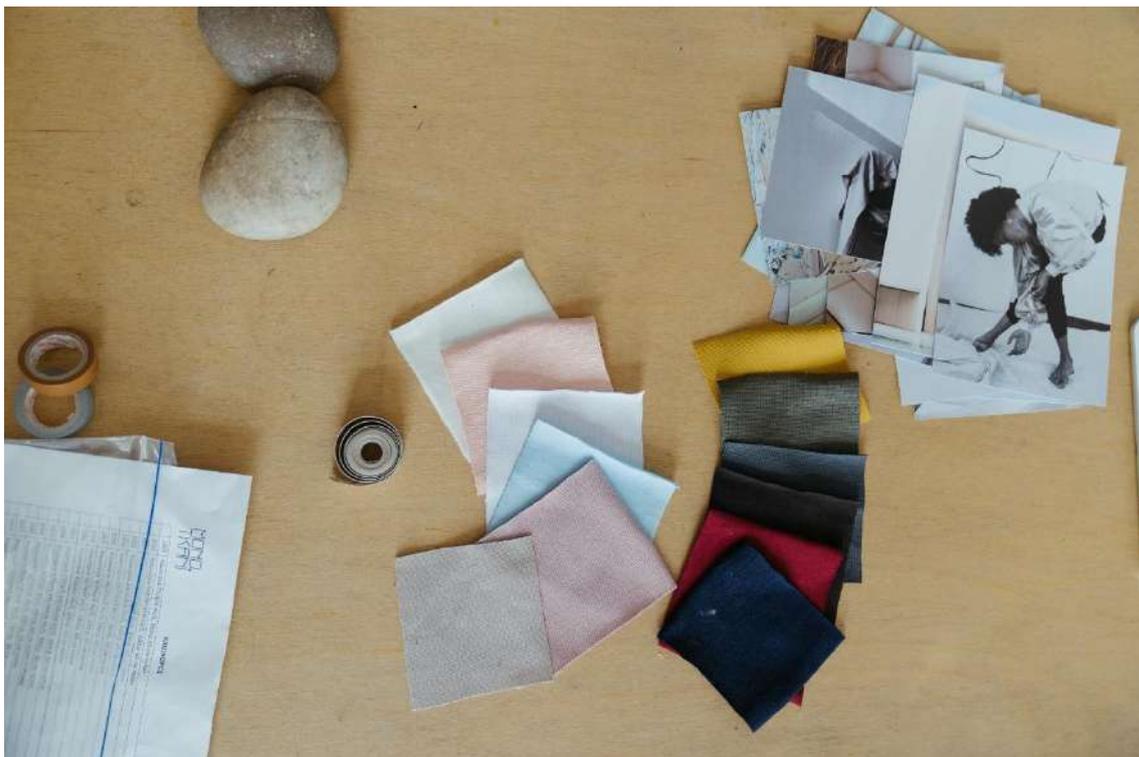
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.

(D.LGS. 81/200 E S.M.I)





L'AZIENDA È IMPEGNATA E INVESTE
NEL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI
DI SALUTE E SICUREZZA DI TUTTI
I PROPRI DIPENDENTI.



Il Gruppo Morelli agisce nella convinzione
che tutti i soggetti che accedono ai
luoghi di lavoro debbano poter operare
in ambienti confortevoli e sicuri.

Highlights

Valutazione dei rischi

Analisi statistica degli infortuni

Attività di formazione



La tutela e la salute dei dipendenti; analisi delle aziende Italiane

La salute sul posto di lavoro, oltre a essere un diritto del lavoratore, è un interesse sia per l'impresa, che in questo modo garantisce un ambiente sempre più confortevole e di conseguenza più produttivo, sia per la società nel suo insieme. Il Gruppo si impegna, nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. A tutela della sicurezza dei dipendenti sul lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione mantiene costantemente aggiornato i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) delle aziende del Gruppo. Inoltre, i Documenti di Valutazione dei Rischi vengono aggiornati sia durante l'effettuazione in azienda della verifica legislativa applicabile, in cui si evidenziano nuovi dispositivi di legge che hanno impatti sugli aspetti di sicurezza, sia a seguito degli audit periodici.

IL GRUPPO
MORELLI È
ATTENTO A
SELEZIONARE
FORNITORI CHE
RISPETTINO
VALORI
CONDIVISI PER
LA TUTELA
DELL'AMBIENTE
E, RISPETTO
DELLA SALUTE
E SICUREZZA
DEI
LAVORATORI E
DEI DIRITTI
UMANI.

Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute dei Luoghi di Lavoro

La società ha implementato specifiche procedure di gestione della sicurezza anche in mancanza di un Sistema di Gestione della Sicurezza.

Le procedure di gestione prevedono attività di monitoraggio del livello di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro che vengono svolte dai Responsabili relativamente al proprio ambito di competenza che è chiaramente definito: questo consente un costante e puntuale controllo di tutte le aree di lavoro con una conseguente corretta gestione della sicurezza.

Documenti di Valutazione dei Rischi aziende in Italia

Sono stati redatti i documenti di valutazione dei rischi generici e specifici per le aziende del gruppo. I documenti vengono periodicamente revisionati rispettando le tempistiche imposte dalla normativa vigente o qualora ci siano variazioni sostanziali delle modalità lavorative che necessitano di un aggiornamento della valutazione di uno o più rischi specifici. Di seguito si riportano una tabella di riepilogo dei rischi presenti.



DOCUMENTI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	MORELLI SU S.R. L	MMMAR S.R.L.	MORELLI AVANTGARD E S.R.L.	MORELLI LG S.R.L.	MORELLI GROUP S.R.L.	LGM S.R.L.
<i>DVR macchine e mansioni</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>
Rischio chimico	Rischio basso per la sicurezza Rischio alto Per addetti alla preparazione Rischio basso Per addetti al banco, alla preparazione e addette allo stiro	Rischio irrilevante per la salute e la sicurezza	Rischio superiore all'irrilevante	Rischio non presente	Rischio non presente	Rischio irrilevante per la salute e la sicurezza
Rischio rumore	Minore al livello inferiore di azione	Minore al livello inferiore di azione	Superiore al livello superiore di azione	Rischio non presente	Inferiore al livello inferiore di azione	Inferiore al livello inferiore di azione
Rischio vibrazioni meccaniche	Inferiore al livello di azione	Inferiore al livello di azione	Inferiore al livello di azione	Rischio non presente	Inferiore al livello inferiore di azione	Inferiore al livello inferiore di azione
CEM	Rischio irrilevante	Rischio irrilevante	Rischio irrilevante	Rischio irrilevante	Rischio irrilevante	Rischio irrilevante
ROA	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio non presente	Rischio basso	Rischio basso
RON	Rischio non presente	Rischio non presente	Rischio non presente	Rischio non presente	Rischio non presente	Rischio non presente
Tutela lavoratrici madri	Rischio Valutato. Presenti mansioni per cui è previsto eventuale congedo anticipato	Rischio Valutato. Presenti mansioni per cui è previsto eventuale congedo anticipato	Rischio Valutato. Presenti mansioni per cui è previsto eventuale congedo anticipato	Rischio presente	Rischio Valutato. Non sono presenti mansioni per cui è previsto eventuale congedo anticipato	Rischio Valutato. Presenti mansioni per cui è previsto eventuale congedo anticipato
Minori	Rischio valutato. Minori non presenti	Rischio valutato. Minori non presenti	Rischio valutato. Minori non presenti	Rischio presente	Rischio valutato. Minori non presenti	Rischio valutato. Minori non presenti
MMC	Rischio alto addetto al magazzino	Rischio alto addetto al magazzino	Rischio basso	Rischio basso	Rischio non presente	Rischio alto addetto alle consegne
Ergonomia	Rischio presente per le addette alla cucitura e addette allo stiro	Rischio presente per le addette alla cucitura e addette allo stiro	Rischio presente per gli addetti alla verniciatura	Rischio non presente	Rischio basso	Rischio alto addetto alle consegne. Rischio basso addetto alla trancia. Rischio medio addetta macchinista.
Sovraccarico Biomeccanico Arti superiori	Rischio medio addetta macchinista e addetta allo stiro.	Rischio basso addetto alla trancia. Rischio medio addetta macchinista e addetta allo stiro.	Rischio basso	Rischio non presente	Rischio basso	Rischio basso addetto alla trancia. Rischio medio addetta macchinista.
Rischio Biologico	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso
Rischio elettrico	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso
Rischio videoterminali	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso
Stress lavoro correlato	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso	Rischio basso
Duvri fornitori	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>	<i>Redatto</i>



Violazioni gravi degli obblighi previsti nel Documento di valutazione dei rischi

Non si sono mai rilevate violazioni gravi relative agli obblighi previsti nel DVR che abbiano reso necessaria la formalizzazione di un richiamo o l'erogazione di una sanzione nei confronti dei lavoratori.

Applicazione degli obblighi previsti nel Documento di valutazione dei rischi

Ogni anno viene effettuata la riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.L.gs 81/08 per le aziende del gruppo per le quali è obbligatoria (numero di addetti superiore a 15). Ogni anno viene effettuata la prova di evacuazione per la verifica dell'efficacia delle procedure in atto.

Attività di monitoraggio

Sono implementate le attività di monitoraggio del livello di salute e sicurezza in azienda anche al fine di garantire un costante controllo dell'attuazione da parte dei lavoratori delle direttive aziendali in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro con particolare riferimento al corretto utilizzo dei DPI, alla corretta attuazione delle procedure di lavoro in sicurezza e a tutti gli obblighi previsti dall'art. 20.

Elenco delle figure presenti in azienda e del numero delle persone addette a tali mansioni

<i>FUNZIONE</i>	<i>MMMAR SRL</i>	<i>MORELLI SRL</i>	<i>MORELLI AVANTGARDE SRL</i>	<i>MORELLI LG SRL</i>	<i>MORELLI GROUP SRL</i>	<i>LGM SRL</i>
<i>DATORE DI LAVORO</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>RESPONSABILE SERVIZIO PROTEZIONE E PREVENZIONE</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>MEDICO COMPETENTE</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>ADDETTI SERVIZIO DI PRIMO SOCCORSO</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>
<i>ADDETTI SERVIZIO INCENDIO-EVACUAZIONE</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>5</i>



Il Gruppo si impegna a proteggere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, prendendo gli opportuni provvedimenti per correggere eventualmente qualsiasi condizione pericolosa per la salute o la sicurezza. Ognuno ha la propria parte di responsabilità nel raggiungimento di questo obiettivo, attenendosi scrupolosamente alle procedure stabilite per garantire la propria sicurezza e quella dei colleghi.

Analisi statistica infortuni

Il Gruppo ha messo in atto una procedura di monitoraggio dei near miss ed analisi statistica degli infortuni mirata a:

- **Raccogliere i fatti** riguardo l'infortunio /quasi infortunio prendendo nota della dinamica, sulla situazione prima dell'evento e dopo l'evento.
- **Individuare le cause:** Analizzare le cause che hanno determinato l'evento, magari deducendole dalle informazioni raccolte.
- **Adottare le necessarie contromisure** al fine che non si ripeti l'accaduto.
- **Analisi statistica:** Registrare gli infortuni/quasi infortuni, prenderne nota e trascrivere i risultati ottenuti, documentare l'accaduto, le cause e le misure messe in atto.

In tabella viene presentato il numero totale di infortuni, specificando i giorni lavorati, l'indice di frequenza e l'indice di gravità degli infortuni.

<i>INDICATORI INFORTUNI ANNO 2021</i>	<i>MMMAR SRL</i>	<i>MORELLI SRL</i>	<i>MORELLI AVANTGARDE SRL</i>	<i>MORELLI LG SRL</i>	<i>MORELLI GROUP SRL</i>	<i>LGM SRL</i>
<i>ORE LAVORATE</i>	<i>91059</i>	<i>66209,5</i>	<i>12605</i>	<i>17221,5</i>	<i>20184,5</i>	<i>31664,5</i>
<i>NUMERO DI INFORTUNI</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI</i>	<i>10,9</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>INDICE DI GRAVITA'</i>	<i>0,033</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>RICHIESTE MALATTIE PROFESSIONALI</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Per il calcolo dell'indice di frequenza degli infortuni è stata utilizzata la seguente formula: (numero totale di infortuni/ore lavorate) * 1.000.000.

Per il calcolo dell'indice di gravità degli infortuni è stata utilizzata la seguente formula: (totale giornate di assenza per infortunio/ore lavorate) * 1.000.





Attività di formazione (aziende italiane)

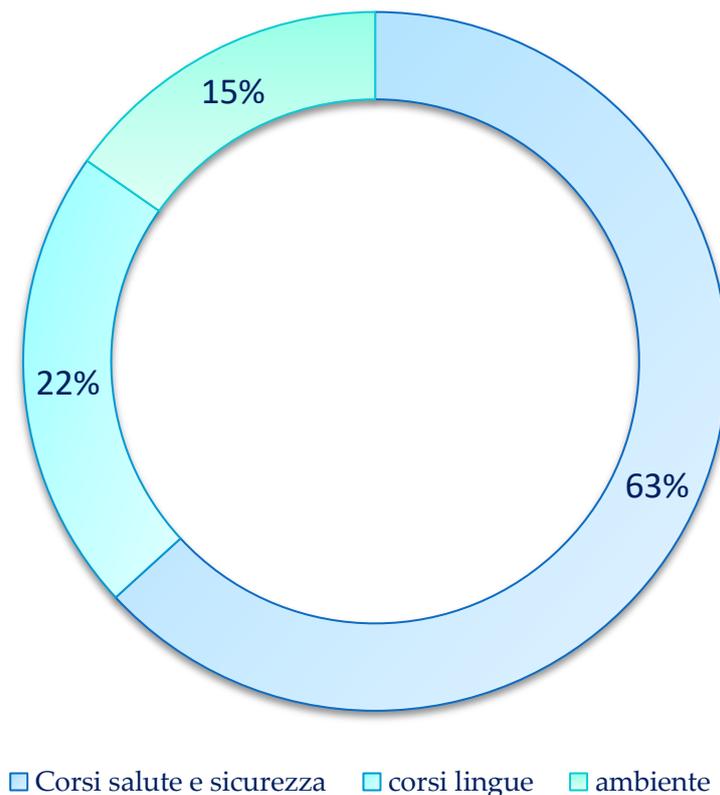
Ogni anno il Gruppo Morelli attua la diagnosi dei fabbisogni formativi per ciascuna unità organizzativa.

Nel 2021 si è continuato a investire in formazione coinvolgendo il personale in attività formative di diverso genere; sicurezza e salute nel lavoro e di gestione delle emergenze, lingue, ambiente.

La formazione viene finanziata, ove possibile, tramite ricorso ai fondi aziendali, quali ad esempio Fondimpresa.

TUTTI I CORSI DI FORMAZIONE INTERNI SONO SOGGETTI A UNA VALUTAZIONE AL TERMINE DELL'EVENTO, AL FINE DI CONOSCERE IL GRADO DI ASSIMILAZIONE DELL'ADDESTRAMENTO.

Tipologie di formazione in Gruppo Morelli:
percentuale per tipologia rispetto al totale ore di formazione al 31.12.2021





La totalità del personale è adeguatamente formata secondo le disposizioni del DLgs. 81/08. Il 75% delle ore erogate in formazione nel 2021 ha interessato tematiche riguardo la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il 18% la gestione dei rifiuti, il 22% formazione della lingua francese.

L'allargamento dei confini verso lo stato Francese, ha infatti reso necessario per alcuni dipendenti, approfondire le proprie conoscenze linguistiche. Il successo del corso ha portato ad una riprogrammazione dello stesso per ulteriori gruppi di persone nel 2022.

Tra i corsi svolti ricordiamo:

- ✓ Leadership e BBS per l'ottenimento di risultati concreti in tema di sicurezza sul lavoro
- ✓ Corso di sensibilizzazione per la corretta gestione dei rifiuti negli ambienti di lavoro
- ✓ Tecniche per la corretta gestione del magazzino e la movimentazione delle merci
- ✓ Corsi antincendio
- ✓ Corsi primo soccorso
- ✓ Corsi RLS
- ✓ Gestione degli scenari incidentali
- ✓ Sensibilizzazione dei lavoratori alla prevenzione e alla cultura della sicurezza negli ambienti di vita
- ✓ Corsi formazione base e specifica
- ✓ Leadership in tema di sicurezza
- ✓ Corsi di lingua francese

Tipologia di corso	ore in formazione
Corsi salute e sicurezza	352
Corsi lingue	120
Ambiente	85





SOSTENIBILITA'

AMBIENTALE





Un'azienda efficiente dal punto di vista energetico è un'azienda che rispetta l'ambiente riducendo o azzerando le emissioni in atmosfera, e che, allo stesso tempo, riesce a tradurre le buone pratiche ambientali in concreti vantaggi economici e produttivi.



Morelli Group a partire dall'analisi del Carbon Footprint, si pone come obiettivo quello di mettere in atto una serie di interventiche, oltre a favorire l'ambiente, porteranno significativi vantaggi all'azienda, sia direttamente (risparmio in bolletta) che indirettamente (incentivi, agevolazioni..)

Highlights

Politica adottata

Iniziative ecosostenibili

Carbon foot print 2019-2021

Progetto MSRL ZDHC



Politica di sostenibilità adottata

In una Politica di sviluppo sostenibile, la tutela dell'ambiente è un obiettivo di primaria e costante importanza per il Gruppo Morelli il quale si impegna per il suo miglioramento continuo in tutte le proprie attività. Il Gruppo ritiene che l'impegno verso la riduzione dei propri impatti ambientali sia non solo fondamentale per la salvaguardia del pianeta, ma anche per garantire competitività e ridurre i rischi.

Il Gruppo ha messo in atto una serie di progetti ambientali, con il fine di evitare e ridurre le emissioni associate alle proprie attività e, dal 2020, monitora le proprie emissioni di CO² aderendo al progetto del Carbon Footprint e provvedendo alla redazione di un Report Ambientale per tutto il Gruppo societario di appartenenza.

Come è noto, ormai da anni i cambiamenti climatici rappresentano una sfida urgente e potenzialmente irreversibile per la nostra società e per il nostro pianeta. Dal "Global Risk Perception Survey", condotto tra i membri della comunità multistakeholder del World Economic Forum 2020, emerge infatti che la preoccupazione per gli impatti ambientali domina la lista dei rischi con maggior probabilità di accadimento e, secondo gli stati membri della Comunità Europea, il cambiamento climatico è considerato ad oggi la più grande minaccia globale.

Tra i settori con un impatto rilevante sul cambiamento climatico, figura il settore fashion che contribuisce per circa il 4% alle emissioni globali totali.

In linea con gli obiettivi di decarbonizzazione della Comunità Europea e delle iniziative del settore fashion, il Gruppo Morelli ha deciso di identificare i propri impatti ambientali per quantificare le emissioni di gas a effetto serra (o Greenhouse Gases, "GHG") e gli impatti ambientali generati dal Gruppo a partire dal 2020, iniziando dal triennio 2017-2019, al fine di comprenderne l'evoluzione dei trend.

L'obiettivo è quello di identificare gli aspetti sui quali condurre ulteriori approfondimenti, con scopo di raggiungere un miglioramento della propria performance ambientale e valorizzarne i benefici potenziali per il business.

Oltre a quanto sopra citato, Morelli Group srl a partire dal 2020 si impegna a redigere un Bilancio di sostenibilità per tutte le aziende del Gruppo di cui Morelli srl fa parte. Tale Bilancio sarà redatto secondo le linee guida del "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" ("GRI Standards") con lo scopo di descrivere l'organizzazione, la sua governance, le modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse (stakeholder) ed i temi ritenuti più rilevanti quali: ambiente,



aspetti etico sociali e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il Gruppo Morelli si impegna inoltre a:

- *identificare e valutare gli impatti ambientali e promuovere azioni di miglioramento e sviluppo, garantendo trasparenza e responsabilità;*
- *evitare e ridurre i propri impatti ambientali negativi connessi alle emissioni di CO² derivanti dalle proprie attività;*
- *fare un uso consapevole delle risorse naturali, monitorando i propri consumi e ottimizzandone la gestione;*
- *garantire la corretta gestione dei rifiuti, riducendo al minimo la produzione di scarti e avviando a recupero gli scarti residui;*
- *Assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e diffusa tra tutte le Parti Interessate.*



Iniziative ecosostenibili



Tra le iniziative di ecosostenibili, il Gruppo Morelli nelle sedi italiane decide di sostituire le classiche bottigliette d'acqua con Bottiglie biodegradabili "Bio Bottle"; una nota marca Italiana ha realizzato la prima bottiglia al mondo prodotta con **PLA**: un particolare polimero che si ricava dalla fermentazione degli zuccheri contenuti nelle piante, senza neanche una goccia di petrolio o suoi derivati. Il risultato è una Bioplastica rivoluzionaria perché biodegradabile e compostabile.

Vantaggi per l'ambiente

- nasce da fonte naturale e rinnovabile,
- in meno di tre mesi ritorna all'ambiente senza lasciare tracce del suo passaggio,
- non contiene neanche una goccia di petrolio e derivati.

Morelli Group decide inoltre nelle sedi italiane di predisporre in tutti i distributori di bevande, bicchieri di carta biodegradabile e palettine in legno per la miscelazione, al posto delle precedenti in plastica.



Con lo scopo di perseguire un abbattimento delle emissioni di anidride carbonica contribuendo concretamente alla tutela dell'ambiente, produrre energia pulita e beneficiare di un risparmio energetico, sempre nel 2021 presso lo stabile di Morelli srl sono stati installati pannelli fotovoltaici sul tetto dell'edificio.



Carbon footprint: il contesto di riferimento

(fonte Report ambientale 2019-2021_PWC)

Gli ultimi anni sono stati segnati dalla crisi pandemica, che a livello di business ha provocato non solo una contrazione del giro di affari nel settore del fashion italiano (nel 2021 circa 60 miliardi di prodotti di abbigliamento sono risultati non venduti), ma anche una modifica delle abitudini dei consumatori ed effetti “disruptive” sulla catena di fornitura.

La crisi pandemica ha messo in evidenza il legame diretto tra ambiente e salute. Il fattore “protezione” ha aumentato la consapevolezza di tale tematica nei consumatori, che avvertono sempre più l’esigenza di interrogarsi su origini e impatti dei prodotti che usano e consumano.

Tra i settori con un impatto rilevante sul cambiamento climatico, figura il settore fashion che contribuisce per circa il 2%-4% alle emissioni globali totali. Secondo uno studio recentemente pubblicato “Fashion on climate”, se il settore della moda mantenesse le strategie di decarbonizzazione e le azioni di mitigazione ad oggi in vigore, il quantitativo di emissioni al 2030 sarebbe pari a 2,1 miliardi di tonnellate di CO₂, quasi il doppio rispetto a quanto richiesto dalla comunità scientifica per rimanere in linea con il perseguimento dell’obiettivo di limitare l’innalzamento della temperatura globale a 1,5°C. Emerge dunque la necessità per le organizzazioni operanti in questo settore, di integrare all’interno dei propri modelli di business strategie ed azioni concrete volte a ridurre gli impatti ambientali. Il punto di partenza per comprendere quali strategie di decarbonizzazione attuare lungo la catena del valore e del ciclo di vita del prodotto, è misurare e monitorare il livello di emissioni generate e gli impatti ambientali prodotti.

L’Italia, primo produttore di moda di lusso al mondo e primo produttore nel tessile, abbigliamento e accessori in Europa (con il 41% della produzione), deve difendere il suo primato con misure che salvaguardino la tenuta dell’intero sistema, fatto di piccole e medie imprese di eccellenza artigianale oltre che di grandi brand . In linea con il PNRR, una delle possibili traiettorie di sviluppo e di differenziazione che possono segnare il rilancio del settore del fashion, è la pianificazione di iniziative volte all’integrazione delle variabili ambientali all’interno del proprio modello di business e di avviare una strategia di decarbonizzazione e circular economy.



Alla data di questo documento, l'attenzione del mondo è concentrata sulla guerra in corso tra Russia e Ucraina, che sta impattando negativamente non solo in termini di vite umane, ma anche ambientali ed economici. Da un punto di vista ambientale, occorre considerare l'aumento delle emissioni generate dal conflitto bellico e una conseguente modifica delle strategie energetiche dei principali Stati per ridurre le dipendenze dal gas russo; sotto il profilo economico, invece, la guerra ha scaturito un aumento dei prezzi energetici nel nostro Paese, incidendo direttamente sui conti economici delle imprese e sui prezzi verso i consumatori.

Scopo del progetto

Lo scopo del Report Ambientale è quello di misurare e rendicontare gli impatti ambientali delle società del Gruppo Morelli: Morelli Group Srl, MMMAR Srl, Morelli Srl, LGM Srl, Morelli LG Srl, Morelli Avantgarde Srl e MPL.

Al fine di comprendere i trend, i gap individuati e identificare possibili azioni di miglioramento, il Gruppo ha rendicontato le seguenti informazioni: emissioni di GHG dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2), consumo di energia elettrica, produzione di rifiuti, consumo di acqua e uso di materiali e beni di consumo



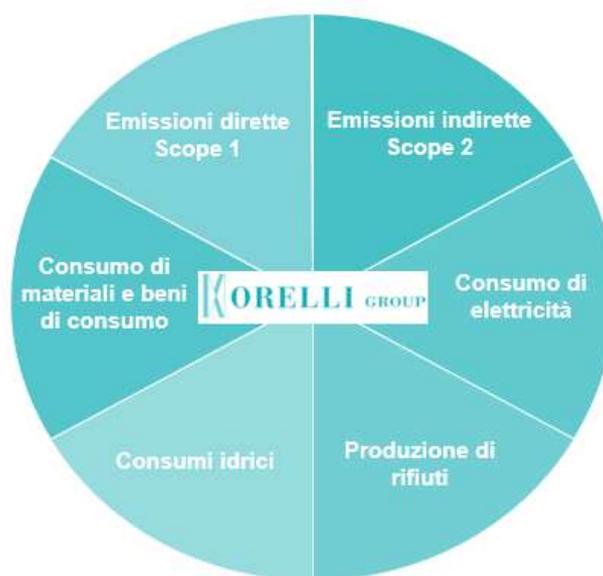
Il calcolo della carbon footprint del Gruppo è stato effettuato, per ciascun anno nel periodo di osservazione 2019-2021, con riferimento alle linee guida fornite dalla ISO 14064 e dal GHG Protocol. L'analisi è incentrata sulle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) dei gas a effetto serra come individuati dal Protocollo di Kyoto: anidride carbonica (CO₂), metano (CH₄), protossido di azoto (N₂O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC) ed esafluoruro di zolfo (SF₆):

- emissioni dirette (Scope 1): emissioni associate alle fonti di proprietà o sotto il controllo della società, come ad esempio le emissioni derivanti dalle combustioni del trattamento a caldo, delle caldaie, dei veicoli, emissioni provenienti dai processi o emissioni fuggitive;
- emissioni indirette (Scope 2): emissioni associate alla generazione di energia elettrica o termica (vapore, acqua calda, ecc.), acquistata e consumata dalla società.



Restano escluse dall'analisi le altre emissioni indirette (Scope 3), in parte riconducibili alle attività della Società, ma che sono prodotte da fonti non appartenenti o non controllate dalla stessa (ad esempio, le emissioni delle autovetture o dei mezzi pubblici utilizzati da personale per gli spostamenti casa-lavoro, quelle associate alla produzione dei beni e servizi acquistati dalla società, o che si generano nella fase di utilizzo dei prodotti finiti, ecc.).

IL 2021 IN BREVE



Emissioni dirette Scope 1

801,02 tCO_{2e} (+50% rispetto al 2020)

Fonti di emissione: consumi di gas naturale, diesel e benzina.

Emissioni indirette Scope 2

256,74 tCO_{2e} (+6% rispetto al 2020)

Fonte di emissione: consumi di elettricità acquistata dalla rete



CONSUMI DI MATERIALE

Consumi di **materiale usato per la produzione:**

- **198.202** mq di pelle (+27% rispetto al 2020)
- **1.780 Kg** di additivi (+14% rispetto al 2020)

Consumi di **materiale usato in ufficio**

- **3 Kg** unità di bottigliette di plastica (-28% rispetto al 2019)
- **2.480 Kg** di carta (+77% rispetto al 2020)

CONSUMI IDRICI

2.302 m³ (+4,9% rispetto al 2020)

Fonte dei prelievi idrici: 100% acqua prelevata da acquedotto

CONSUMI DI ELETTRICITÀ

839.375 kWh totale elettricità consumata (+17% rispetto al 2020):

- **786.570 kWh** consumati dagli stabilimenti produttivi (+18% rispetto al 2020);
- **52.805 kWh** consumati dalla Capogruppo (+4% rispetto al 2020)

RIFIUTI PRODOTTI

31,82 t Totale Rifiuti prodotti (+27% rispetto al 2020)

- **29,09 t** Rifiuti non pericolosi prodotti
- **2,74 t** Rifiuti pericolosi prodotti



Nel 2021 la Carbon Footprint totale di Morelli Group è stata pari a 1.057,76 tCO_{2e}, di cui il 76% emissioni dirette di GHG (Scope 1) e il 24% emissioni indirette di GHG (Scope 2).

93,70%

delle emissioni Scope 1
deriva dall'utilizzo di
carburante diesel per la
flotta aziendale

6,04%

delle emissioni Scope 1
deriva dai consumi di Gas
Naturale

100%

delle emissioni Scope 2
deriva dai consumi di
elettricità acquistata dalla
rete

0,26%

delle emissioni Scope 1
deriva dai consumi di
benzina

5,27 kgCO_{2e}

Carbon footprint totale relativa
al volume di produzione per
l'anno 2021, in kgCO_{2e}

4,97 tCO_{2e}

Carbon footprint totale relativa
al numero di dipendenti per
l'anno 2021, in tCO_{2e}

25,68 gCO_{2e}

Carbon footprint totale relativa al
fatturato ottenuto per l'anno
2021, in gCO_{2e}

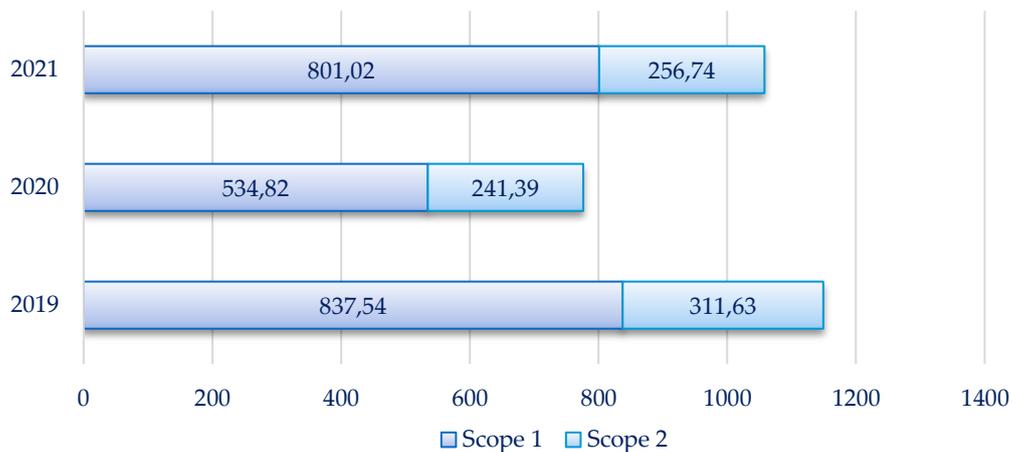


L'analisi dei trend



Emissioni Scope 1 e 2

Carbon footprint totale in termini assoluti suddivisa per scope e anno, in tCO₂e



Le **emissioni Scope 1** hanno segnato un trend altalenante nel triennio (-4% rispetto al 2019 e +50% rispetto al 2020).

L'aumento delle **emissioni Scope 1** è da collegare principalmente ad una ripresa del giro di affari per il Gruppo (+36% del fatturato rispetto al 2020) ma in particolar modo da un aumento del volume di produzione del 171% rispetto al 2020.

Scope 1

Per quanto riguarda le **emissioni Scope 2**, rispetto allo scorso anno si registra un **leggero aumento (+6%)** a causa dei maggiori volumi di produzione che hanno comportato un maggior utilizzo dei macchinari per la lavorazione, alimentati esclusivamente ad energia elettrica.

Andando invece ad analizzare il triennio, si osserva **decremento delle emissioni Scope 2 del 17%** il motivo è principalmente riconducibile alle economie di scala del Gruppo dovute ad un miglior sfruttamento dei propri impianti e macchinari.

Scope 2

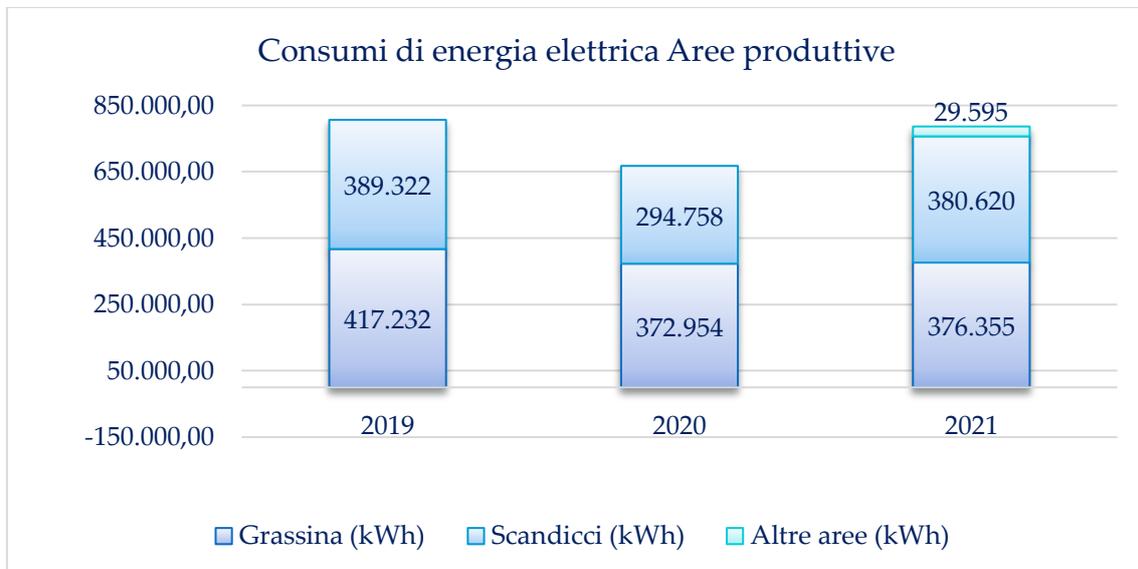


Consumi di elettricità

Effettuando un'analisi relativa alle diverse aree produttive, nel 2021 si è assistito ad una **riduzione dei consumi di energia elettrica acquistata del 2% (da 806,56 mWh nel 2019 a 786,57 mWh nel 2021)**, in particolare:

- Area di Grassina (-9,7% rispetto al 2019, +0,91% rispetto al 2020)
- Area di Scandicci (-2,42% rispetto al 2019, +29% rispetto al 2020)

A questi dati si aggiungono quelli riguardanti la società **MPL** (indicata con *Altre Aree*), la quale ha consumato **29.595 kWh** nel 2021.



Per quanto riguarda la capogruppo (Morelli Group Srl) si registra un **andamento decrescente nei valori delle emissioni Scope 2** per l'intero triennio (-25%). Confrontando invece il biennio **2020-2021**, si osserva un **andamento costante** del livello di emissioni indirette Scope 2.

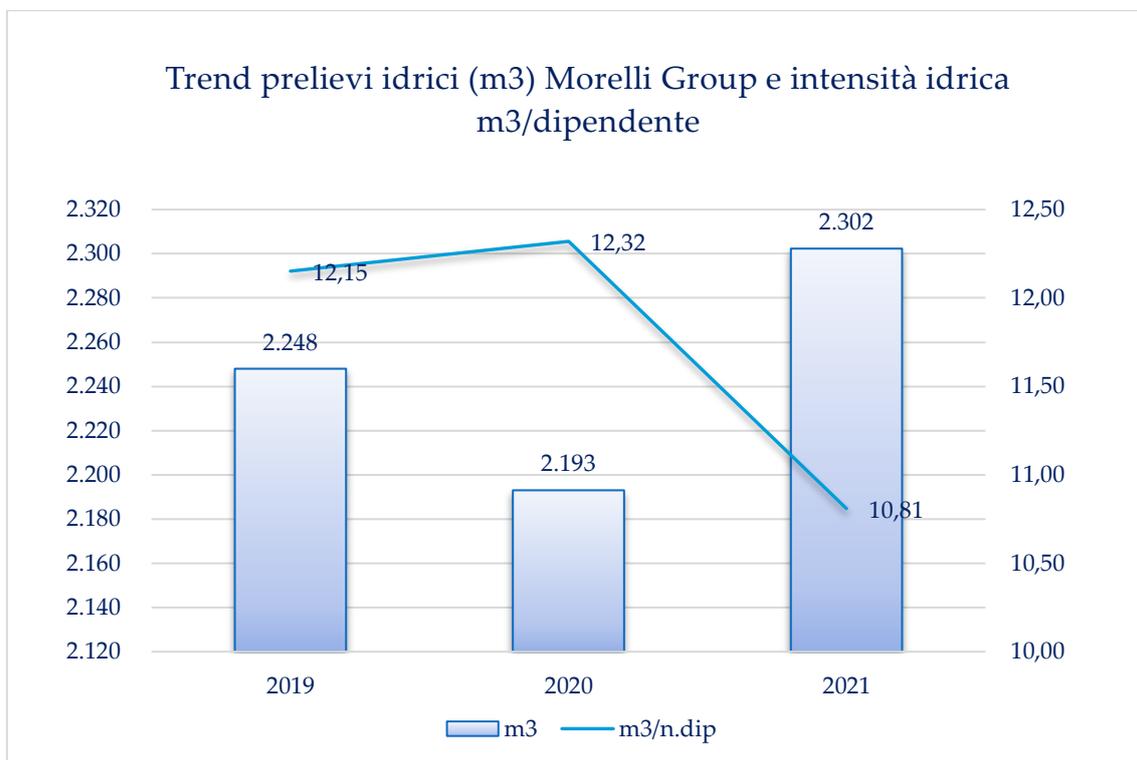
La riduzione significativa del triennio si è registrata nel 2019, dovuta principalmente alla chiusura degli uffici durante i periodi di *lockdown* a causa dell'emergenza pandemica da Covid-19.



Prelievi idrici

La fonte di approvvigionamento idrico per tutte le Società del Gruppo è il prelievo dalla rete idrica comunale. Il fabbisogno idrico del Gruppo è principalmente per uso ufficio, per tale motivo è stata effettuata un'analisi di intensità idrica per numero di dipendenti.

I consumi sono aumentati da **2.193 m³ nel 2020 a 2.302 m³ nel 2021**, mentre in termini percentuali, nel triennio si è osservato un **aumento del 2%**.

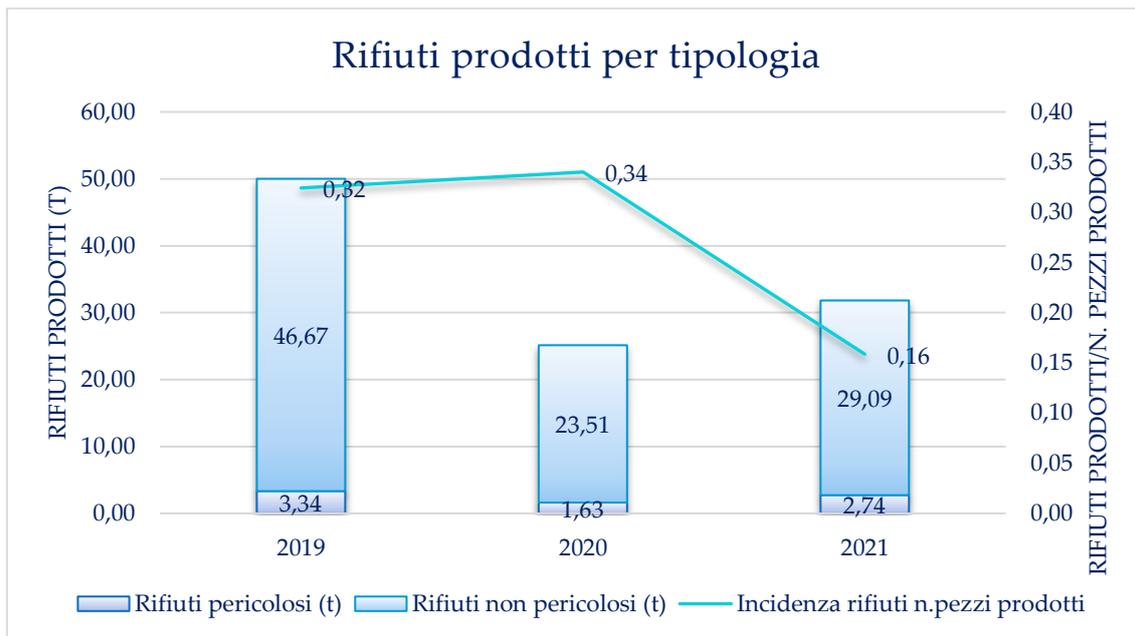
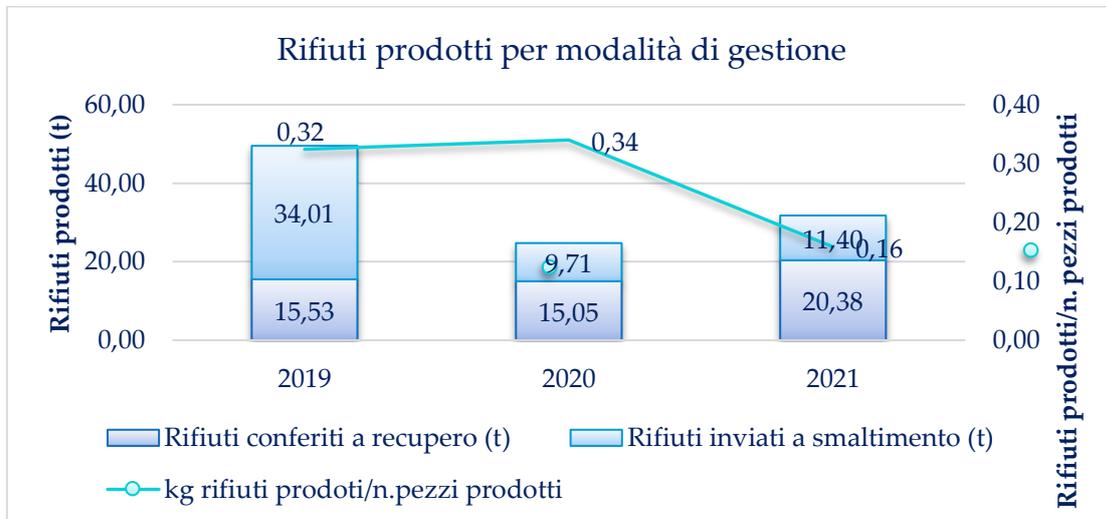


10.81 m³

Prelievi idrici per dipendente nel 2021
(-12,2% rispetto al 2020)



Rifiuti prodotti



Dall'analisi dei dati è emerso che nel 2021 Morelli Group ha prodotto 31,82 t complessive di rifiuti registrando un aumento del 27% rispetto al 2020, e una riduzione del 37% rispetto al 2019.

Analizzando la tipologia di rifiuti, nel triennio 2019-2021 risulta in diminuzione del 18% la quota di rifiuti pericolosi generati (da 3,34 t nel 2019 a 2,74 t nel 2021). Confrontando, invece, i dati con quelli del 2020 si osserva un aumento del 69% dei rifiuti pericolosi (1,63 t nel 2020).

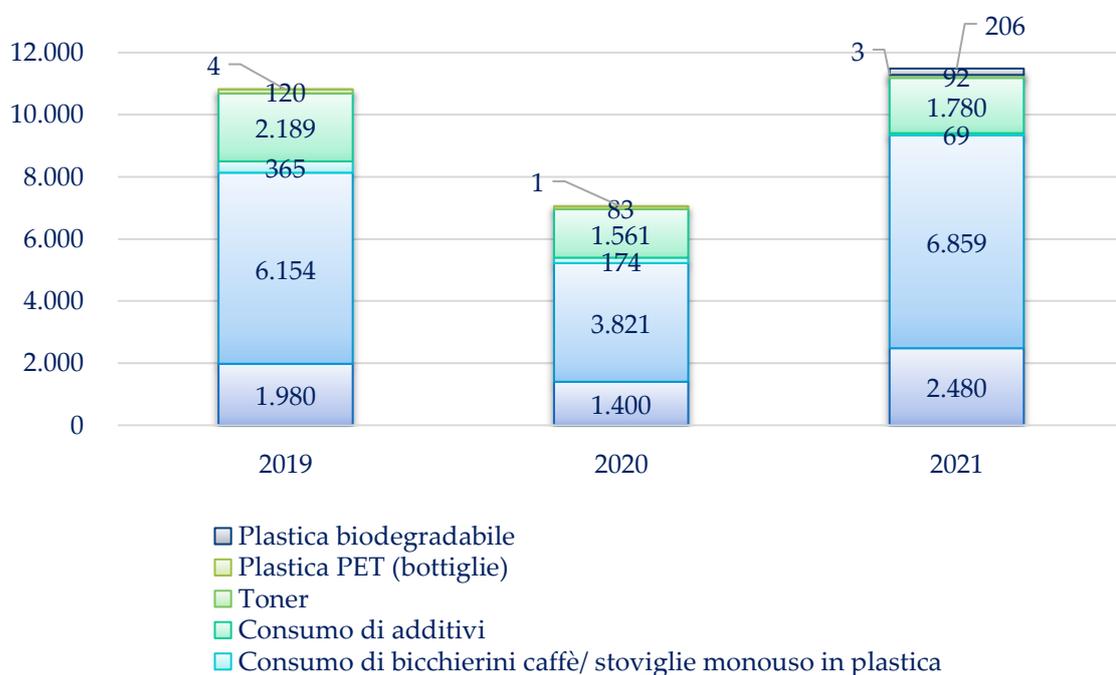


Consumo di materiali

Gli **imballaggi** e la **pelle** risultano essere i materiali maggiormente impiegati nel processo produttivo del Gruppo. Nonostante un aumento in valore assoluto rispetto al 2020 (+80% gli imballaggi e +27% la pelle), si registra una riduzione relativa dei quantitativi di imballaggi del 33% e di pelle del 53% in relazione al volume di produzione.

Per quanto riguarda gli **additivi** si registra un aumento del 14% ma il dato risulta essere positivo in termini di performance ambientale se parametrato al volume di produzione; infatti, nel 2021 è stata registrata una riduzione del 58% dell'impiego di additivi in relazione al numero di prodotti finiti.

Materiali utilizzati 2021 (t)



0,99 mq

**Consumo di pelle per
unità di prodotto nel 2021
(-53% rispetto al 2020)**



Conclusioni

Nel 2021 le **emissioni totali di gas ad effetto serra** sono state pari a **1057,76 tCO_{2e}**, di cui **801,02 tCO_{2e} di Scope 1 (76%)** e **256,74 tCO_{2e} di Scope 2 (24%)**. La carbon footprint relativa è stata pari a **4,97 t CO_{2e} per dipendente**, **5,27 kg CO_{2e} per prodotto finito** e **25,68 g CO_{2e} per ogni euro di fatturato**.

Le emissioni Scope 1 derivano per il 93,7% dall'utilizzo di carburante diesel per la flotta aziendale. La quota restante (6,30%) deriva dai consumi di gas naturale e benzina, la quale viene utilizzata nella sede produttiva di MPL. Tutte le emissioni Scope 2 sono imputabili al consumo di energia elettrica acquistata in rete.

Le **emissioni Scope 1** hanno segnato un **trend incostante** nell'ultimo triennio (riduzione del 4% nel triennio e un aumento del 50% rispetto al 2020). Stesso trend si è registrato anche per le emissioni Scope 2 (riduzione del 18% rispetto al 2019 e un aumento del 6% rispetto al 2020). Ciò è da ricollegarsi sia all'acquisizione delle società LGM S.r.l. nel 2019 e MPL nel 2021, che alle variazioni del volume di produzione, dovute alla diffusione del Covid-19. In particolare, la produzione è aumentata del **30% rispetto al 2019 (171% rispetto al 2020)** comportando un maggior utilizzo dei macchinari per la lavorazione, alimentati esclusivamente ad energia elettrica.

A livello di performance ambientali per stabilimento, nel 2021 MPL risulta essere più performante in termini di intensità emissiva in quanto per ogni euro di fatturato sono emesse in atmosfera 0,18 gCO_{2e} contro le 7,47 gCO_{2e} nell'Area di Scandicci e i 8,47 gCO_{2e} dell'Area di Grassina.

Per quanto riguarda **gli altri kpi ambientali** le principali risultanze dell'analisi nel triennio 2019-2021 sono state:

una diminuzione del 36,36% nella produzione di rifiuti totali e una diminuzione del 51% rispetto al volume di produzione.

una lieve diminuzione dei quantitativi di pelle utilizzata (-3%) a fronte di un notevole aumento della produzione (30%).

una crescita del 2% nei consumi di acqua, ma una riduzione del 11% rispetto alla crescita dell'organico.



Progetto MRSL ZDHC

In molti Paesi, la produzione di abiti e calzature include ancora l'utilizzo di sostanze chimiche pericolose. La moda è infatti una delle industrie più sviluppate impiegando oltre 300 milioni di persone lungo la catena del valore e l'uso di sostanze chimiche nella sua catena di approvvigionamento ha quindi un impatto significativo sull'ambiente. Non sorprende che ci sia dunque una notevole pressione sull'intero settore per diventare più sostenibile. I requisiti legali stanno diventando più severi e la domanda di trasparenza e tracciabilità lungo la catena di approvvigionamento è aumentata. Strettamente legati al tema della salute umana, ambientale e dei lavoratori, la gestione ambientale dei fornitori e dei processi chimici impiegati nella produzione rivestono quindi una particolare importanza strategica su cui le aziende possono lavorare per aumentare il loro livello di sostenibilità e restare competitive. Per farlo, è necessario che la catena del valore si allinei a standard riconosciuti. Uno di questi è il programma ZDHC.

Nell'ottica dell'impegno di alcuni Clienti, volto ad assicurare che tutte le sostanze chimiche potenzialmente presenti nei prodotti chimici elencate nelle Manufacturing Restricted Substance List o MRSL, siano gradualmente eliminate

Lo Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) è un programma internazionale nato a seguito di diversi studi condotti sull'inquinamento provocato dalle industrie tessili, conciarie e del settore calzaturiero, fornitrici dei maggiori brand globali.

Lo ZDHC ha come obiettivi fondamentali:

- *Eliminare o sostituire le sostanze chimiche pericolose*
- *Sviluppare processi trasparenti per promuovere un utilizzo di sostanze chimiche più sicuro*
- *Sviluppare strumenti efficaci, buone pratiche e formazione per migliorare la gestione delle sostanze chimiche*
- *Sviluppare la collaborazione con gli stakeholder per promuovere la trasparenza in merito alle sostanze chimiche utilizzate/scaricate e l'applicazione delle buone pratiche.*

Il programma ZDHC si rivolge sia ai brand che alle aziende appartenenti alla filiera produttiva. Quest'ultime, per poter essere considerate all'interno dei fornitori qualificati dai propri clienti, devono dimostrare la propria conformità al programma ZDHC. Le tipologie di sostanze che secondo il ZDHC non possono essere introdotte nel ciclo produttivo e per le quali vengono stabiliti specifici limiti sono contenute in un'apposita lista, indicata con l'acronimo "MRSL" (Manufacturing Restricted Substance List). Le sostanze chimiche devono essere gestite in modo opportuno ed organizzato. Infine, per sostituire le sostanze chimiche particolarmente pericolose con alcune ecologicamente migliori, l'azienda deve implementare un sistema di ricerca e sviluppo di sostanze alternative.



da qualsiasi fase dei processi produttivi relativi alle proprie produzioni, alcune aziende del Gruppo a partire dal 2020 si impegnano a non utilizzare intenzionalmente, per le produzioni del Cliente interessato, le sostanze chimiche elencate nella MRSL, fatta salva la presenza fisiologica di impurità o tracce minime delle suddette sostanze la cui quantità non potrà in ogni caso superare i limiti indicati della MRSL.



Questo prevede l'implementazione di un sistema di gestione dei prodotti chimici ed un coinvolgimento della propria filiera di prodotto e di processo con lo scopo di collaborare con una rete selezionata di fornitori, lavorando a stretto contatto con loro per garantire che le migliori pratiche ambientali del progetto siano integrate.



I criteri di questo Bilancio

I contenuti del bilancio sono stati predisposti in linea alle linee guida definite dal Global Reporting Initiative (GRI), framework che offre il più ampio e completo schema di indicatori per la valutazione delle performance di sostenibilità.

Si è ritenuto che il Bilancio di Sostenibilità fosse lo strumento più idoneo per presentare agli stakeholder le attività, i progetti e i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio 2021 (1° gennaio - 31 dicembre 2021) in ambito sociale e ambientale, così come le iniziative realizzate e gli impegni presi nei confronti dei principali stakeholder



I dati sono stati riportati con l'obiettivo di rappresentare un quadro generale delle azioni e delle caratteristiche del Gruppo Morelli.

Il processo di rilevazione delle informazioni e dei dati quantitativi è stato strutturato in modo da garantire la confrontabilità, permettere una corretta lettura delle informazioni e una completa visione a tutti gli stakeholder interessati dell'evoluzione delle performance del Gruppo Morelli





*Bilancio di
Sostenibilità 2021*

*Morelli Group
for sustainability*