

# TOGETHER *to get there*

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2021





**Tecnologie  
e soluzioni  
per un mondo  
digitale  
e sostenibile**





«Sii il cambiamento  
che vuoi vedere nel mondo»

Mahatma Gandhi

## LETTERA AI NOSTRI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,

il 2021 ha rappresentato un anno importante per confermare l'impegno del Gruppo Pietro Fiorentini nello sviluppo di **tecnologie e soluzioni per un mondo digitale e sostenibile**, il nuovo purpose che abbiamo definito come True North del nostro futuro.

Vogliamo essere protagonisti di un utilizzo responsabile delle risorse, in particolare quelle energetiche, grazie alla sinergia tra tecnologia e capitale umano, mettendo il cliente al centro di un modello altamente efficiente in grado di creare valore sostenibile.

Dal punto di vista dei valori economici, **i positivi risultati raggiunti nell'ultimo esercizio sono fonte di grande soddisfazione**. Siamo estremamente orgogliosi dei traguardi raggiunti, testimonianza della bontà delle scelte strategiche e dell'impegno di tutti i nostri collaboratori, ma sappiamo che all'orizzonte ci sono sfide a cui dobbiamo prestare la massima attenzione.

Il protrarsi dell'emergenza sanitaria, le conseguenze del cambiamento climatico e gli scenari geopolitici internazionali richiedono **una collaborazione sempre maggiore tra i molteplici attori nel panorama globale**, perché si tratta di sfide troppo grandi per essere affrontate dalle singole organizzazioni. Allo stesso tempo, ognuno deve essere disposto a fare la propria parte nel contribuire a costruire un sistema economico, sociale e ambientale che garantisca alle nuove generazioni l'opportunità di dividerne i benefici.

Consapevole delle competenze richieste in questo contesto e, nello specifico, nel settore energetico, **il Gruppo Pietro Fiorentini sa di dover giocare un ruolo da protagonista** nella transizione verso

un'economia a basse emissioni di carbonio e nel raggiungimento degli obiettivi di climate neutrality della Commissione Europea.

Per queste ragioni, abbiamo continuato a sviluppare le competenze interne e i mezzi di produzione per creare **nuove soluzioni tecnologiche finalizzate all'utilizzo di un'energia più pulita**. Gli investimenti nel settore dell'idrogeno, nella filiera del biometano e nei progetti di power-to-gas rappresentano un concreto esempio di questo impegno, destinato ad aumentare ulteriormente nel prossimo futuro.

Grazie alle operazioni di M&A, abbiamo inoltre **esteso la nostra expertise alla digitalizzazione delle reti idriche** con l'obiettivo primario di efficientare l'utilizzo dell'acqua, risorsa estremamente preziosa per il nostro pianeta che, troppo spesso, continuiamo a dare per scontata.

All'interno di questa nuova edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, vi racconteremo i progetti, le collaborazioni, gli impegni e gli obiettivi che ci siamo posti nel corso di questo 2021. Un nuovo capitolo di una storia di continua innovazione ed evoluzione che prosegue con successo grazie ai benefici del Lean & Agile thinking e alla diffusione capillare della cultura della sostenibilità, parte integrante del lavoro quotidiano dei nostri collaboratori.

Il Mahatma Gandhi diceva **“Sii il cambiamento che vuoi vedere nel mondo”**. Attraverso il prezioso lavoro di oltre 2.400 persone, il Gruppo Pietro Fiorentini mette in pratica questo mantra tutti i giorni, alla ricerca di traguardi sempre più ambiziosi.

Mario, Cristiano e Paolo Nardi



# HIGHLIGHT 2021

## PIETRO FIORENTINI IN BREVE

 **+17%**  
CRESCITA DEL FATTURATO RISPETTO AL 2020

 **€85,6 MLN**  
EBITDA DI GRUPPO\*

 **+2.400**  
COLLABORATORI NEL MONDO

 **€7,7 MLN**  
INVESTIMENTI IN RICERCA & SVILUPPO

**Vogliamo essere protagonisti di un utilizzo responsabile delle risorse, in particolare quelle energetiche, grazie alla sinergia tra tecnologia e capitale umano, mettendo il cliente al centro di un modello altamente efficiente in grado di creare valore sostenibile.**


\*Secondo la prassi di calcolo del sistema bancario italiano.

## LE NOSTRE PERFORMANCE

# E


# S

# G


 **-5%**  
DI INTENSITÀ ENERGETICA RISPETTO AL 2020 (-15% SUL 2019)

 **95%**  
DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

 **0**  
CASI CONFERMATI DI CORRUZIONE

 **72%**  
DI RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO

 **21%**  
DEI DIPENDENTI CON MENO DI 30 ANNI

 **74**  
AUDIT INTERNI PER GARANTIRE LA COSTANTE EFFICACIA DEI SISTEMI DI GESTIONE

 **+31%**  
DI VEICOLI ELETTRICI NELLA FLOTTA AZIENDALE RISPETTO AL 2020

 **+18%**  
DI NUOVI INGRESSI RISPETTO AL 2020

 **CERTIFICAZIONE ISO 9001**  
SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ A LIVELLO DI GRUPPO\*\*

 **100%**  
DEI SITI ITALIANI COPERTI DALLA CERTIFICAZIONE ISO 14001 - SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

 **87%**  
FORNITORI LOCALI SUL TOTALE DEL PARCO FORNITORI

 **100%**  
DEI DIPENDENTI DEI SITI ITALIANI COPERTI DALLA CERTIFICAZIONE ISO 45001 - SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA

\*\*Sono parte del perimetro della certificazione le società del Gruppo incluse nell'attuale perimetro di rendicontazione.



# INDICE

1

## WE ARE PIETRO FIORENTINI

- 10 PIETRO FIORENTINI: CHI SIAMO
- 11 LA NOSTRA STORIA
- 14 LA PRESENZA IN ITALIA E NEL MONDO
- 18 I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI
- 22 I FATTORI ABILITANTI DEL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

2

## UN IMPEGNO CRESCENTE SUI TEMI ESG

- 30 IL NOSTRO PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ
- 32 IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
- 36 COSTRUIRE IL FUTURO: LE NOSTRE PRIORITÀ

3

## INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA

- 48 PIETRO FIORENTINI: PROTAGONISTA NEL PERCORSO VERSO LA TRANSIZIONE ENERGETICA
- 52 LA NOSTRA FILIERA: SERVIZI E SOLUZIONI PER I NOSTRI CLIENTI
- 59 RICERCA, SVILUPPO E INNOVAZIONE
- 62 PARTNERSHIP DI VALORE: INSIEME NEL PERCORSO A FAVORE DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA
- 64 IL NOSTRO IMPEGNO PER PROMUOVERE L'ECONOMIA CIRCOLARE
- 67 LE NOSTRE PERFORMANCE AMBIENTALI

4

## BENESSERE E SVILUPPO DEI NOSTRI COLLABORATORI

- 74 PEOPLE STRATEGY E CAPITALE UMANO
- 78 LA SICUREZZA AL PRIMO POSTO, SEMPRE
- 82 INVESTIAMO SULLE NOSTRE RISORSE
- 88 UN IMPEGNO COSTANTE PER IL BENESSERE DEI NOSTRI COLLABORATORI
- 91 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

5

## CREIAMO VALORE PER I NOSTRI STAKEHOLDER

- 94 LA CREAZIONE DI VALORE IN PIETRO FIORENTINI
- 96 IL CLIENTE AL CENTRO DEL MODELLO DI BUSINESS
- 102 COSTRUIAMO RELAZIONI DI FIDUCIA CON I NOSTRI FORNITORI
- 106 LAVORIAMO INSIEME ALLE COMUNITÀ LOCALI

6

## GOVERNANCE E TRASPARENZA

- 110 GOVERNANCE E SISTEMI DI CONTROLLO
- 118 GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

7

## APPENDICE

- 124 PERFORMANCE AMBIENTALI E SOCIALI
- 143 NOTA METODOLOGICA
- 144 GRI CONTENT INDEX



# 1

## WE ARE PIETRO FIORENTINI

- 10 **PIETRO FIORENTINI: CHI SIAMO**
- 11 **LA NOSTRA STORIA**
- 14 **LA PRESENZA IN ITALIA E NEL MONDO**
- 18 **I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI**
- 22 **I FATTORI ABILITANTI DEL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS**

## OUR STRATEGY *to get there*



**Un successo italiano che ha saputo conquistare il mondo: con oltre 80 anni di storia, oggi Pietro Fiorentini è un Gruppo con oltre 2.400 collaboratori e più di 30 sedi a livello internazionale.**



## PIETRO FIORENTINI: CHI SIAMO

Fondata a Bologna nel 1940, Pietro Fiorentini è oggi **leader nella produzione di un'ampia gamma di soluzioni tecnologicamente avanzate per tutta la filiera del sistema multi-gas.**

Con una rete di distribuzione mondiale attiva **in oltre 100 Paesi in tutti i continenti**, Pietro Fiorentini è in grado di fornire soluzioni che spaziano dalla componentistica e i servizi per le reti di trasporto e distribuzione fino a soluzioni ingegnerizzate che comprendono valvole, misuratori multifasici, impianti di processo, cabine e gruppi di riduzione e misura.

Con il proprio business il Gruppo è in prima linea per affrontare alcune delle principali sfide a livello globale, prime tra tutte quelle della **transizione energetica**, della **digitalizzazione** e della **sostenibilità**. Pietro Fiorentini si distingue, infatti, per i progetti implementati nell'ambito dello **Smart Metering** e più in generale delle **Smart Grids** e per i crescenti investimenti in iniziative per la promozione di **fonti energetiche ecosostenibili**, quali il biometano, l'idrogeno e il *power-to-gas*. Recentemente, il Gruppo ha esteso il proprio business anche verso il **settore idrico** e la filiera della **valorizzazione dei rifiuti**.

Il Gruppo Pietro Fiorentini rappresenta, inoltre, uno dei punti di riferimento a livello nazionale e internazionale per ciò che concerne l'applicazione dei principi del "**Lean-thinking**", la cui integrazione nel modello di business ha reso possibile una trasformazione totale sia in termini di processo produttivo sia per quanto concerne le relazioni gerarchiche e il ruolo dei collaboratori e dei team di lavoro. In coerenza con quanto previsto dal metodo *lean*, **il cliente è da sempre al centro dell'approccio imprenditoriale del Gruppo**: essere in grado di ascoltare le esigenze del cliente rappresenta infatti la condizione indispensabile per generare miglioramenti continui, dando vita a relazioni commerciali fondate sulla fiducia e sull'ambizione verso il perseguimento dell'eccellenza.

L'impegno del Gruppo a favore dei propri clienti si concretizza nell'offerta di soluzioni di alta qualità, integrate e tecnologicamente avanzate, e nell'assistenza in ciascuna fase della collaborazione: dal supporto tecnico ai servizi di manutenzione, dalla logistica alla comunicazione.

PIETRO FIORENTINI SI IMPEGNA  
QUOTIDIANAMENTE NELLO SVILUPPO  
DI **TECNOLOGIE E SOLUZIONI PER  
UN MONDO DIGITALE E SOSTENIBILE**

## LA NOSTRA STORIA

La storia del Gruppo ha visto il susseguirsi di tappe importanti, che hanno permesso il raggiungimento di un **forte posizionamento nel mercato internazionale**, in costante crescita, e l'ampliamento in settori sempre più diversificati.

La Pietro Fiorentini affonda le sue radici a cavallo tra gli anni Trenta e Quaranta, con l'avvento del processo di metanizzazione dell'industria manifatturiera italiana. È proprio in questo contesto, infatti, che nel 1938 Pietro Fiorentini progetta il suo primo regolatore di pressione e nel 1940 fonda l'azienda che porta il suo nome.

Successivamente l'impostazione commerciale si rivolge sempre più all'estero, dove l'azienda mira ad accreditarsi come partner delle società che si stanno occupando della metanizzazione dei propri territori di riferimento.

Con l'avvento degli anni 2000, grazie alla contaminazione dei principi del *Lean Thinking*, l'azienda ha attraversato una vera e propria **trasformazione organizzativa** in una prospettiva di miglioramento continuo dei processi produttivi e manageriali. Più di recente, all'approccio *Lean* si è affiancata l'introduzione della metodologia *Agile* con l'obiettivo di rafforzare la competitività del Gruppo in un contesto globale in cui la complessità è in crescente aumento.

Negli ultimi anni, Pietro Fiorentini ha intensificato il percorso di acquisizioni strategiche per rivedere e ampliare l'offerta commerciale e allinearsi con le sempre più crescenti richieste del mercato, soprattutto in tema di **digitalizzazione e sostenibilità**.

La nostra storia  
su [fiorentini.com](https://www.fiorentini.com)





Nel corso del 2021, in continuità con gli anni precedenti, la crescita del Gruppo per direttrici esterne è proseguita grazie a **una serie di acquisizioni** che hanno ampliato la gamma di servizi e competenze che Pietro Fiorentini è in grado di fornire ai propri clienti.

Più nello specifico, a febbraio Pietro Fiorentini ha fatto un passo in avanti deciso nel consolidamento della leadership nei settori dello **Smart Metering** e delle **Smart Grids**, grazie alla partecipazione come socio di maggioranza in **Fast**, società che dal 1982 realizza sistemi e soluzioni integrate di automazione e controllo di processo per l'industria e per i servizi di produzione, gestione e distribuzione delle utilities. Un'operazione che ha dato inoltre all'azienda l'opportunità di accelerare l'ingresso nel **settore dell'acqua** e che permetterà di sfruttare le potenziali sinergie nell'ambito della digitalizzazione e della misura intelligente.

Per quanto riguarda invece il settore delle energie rinnovabili, a maggio il Gruppo è entrato nel capitale sociale della **MicroPyros BioEnerTec**, startup tedesca che opera nel settore delle bio-tecnologie e che rappresenta una delle tre realtà al mondo in grado di sviluppare processi di **metanazione biologica a livello industriale**.

NEL CORSO DEL 2021 IL PERSEGUIMENTO DELLA **STRATEGIA DI M&A** HA PERMESSO AL GRUPPO DI CONTINUARE A CRESCERE



L'ampliamento è proseguito poi a inizio luglio con l'acquisizione del 60% delle quote di **SPI Consulting** (successivamente rinominata in **Hyter**), startup di Desenzano del Garda fondata nel 2011 e produttrice di elettrolizzatori per la generazione di idrogeno. Infine, sempre al mese di luglio risale l'acquisizione del 60% delle quote della **Biokomp**, azienda vicentina che si colloca fra i produttori più importanti a livello internazionale di sistemi di compressione e trattamento per metano, biogas, bio-metano e gas industriali di processo.

Nel 2021, il Gruppo ha consolidato il proprio impegno **a favore della sostenibilità e della trasparenza** con la pubblicazione del **Bilancio di Sostenibilità 2020**, redatto in modo volontario al fine di presentare le principali performance in ambito ESG (*Environment, Social e Governance*) e coinvolgendo i principali stakeholder nella definizione dei temi materiali più rilevanti su cui concentrare i progetti di miglioramento.

In linea con la Capogruppo, nel 2021 è stata pubblicata anche la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità della controllata **Terranova S.r.l.**

Nel 2021 è stato lanciato il nuovo sito istituzionale, all'interno del quale è stata sviluppata un'intera sezione dedicata alla sostenibilità





# LA PRESENZA IN ITALIA E NEL MONDO

Nel corso degli anni, il Gruppo ha ampliato i propri confini mediante un graduale processo di espansione e internazionalizzazione, rispondendo ai bisogni di una vasta clientela tra società di distribuzione e trasporto del gas naturale, compagnie Oil & Gas, società di in-

gegneria, industrie e utilities. Al 31 dicembre 2021 il Gruppo conta circa 30 sedi (tra cui la sede centrale di Arcugnano, Vicenza) e impiega circa 2.400<sup>1</sup> collaboratori nel mondo, con una rete di distribuzione che raggiunge oltre 100 paesi in tutti i continenti.

**+30**

SEDI NEL MONDO

**+2.400<sup>1</sup>**

COLLABORATORI NEL MONDO

**€466 MLN**

FATTURATO DI GRUPPO NEL 2021

**+100**

PAESI SERVITI DAL NETWORK COMMERCIALE

## SITI PRODUTTIVI IN ITALIA

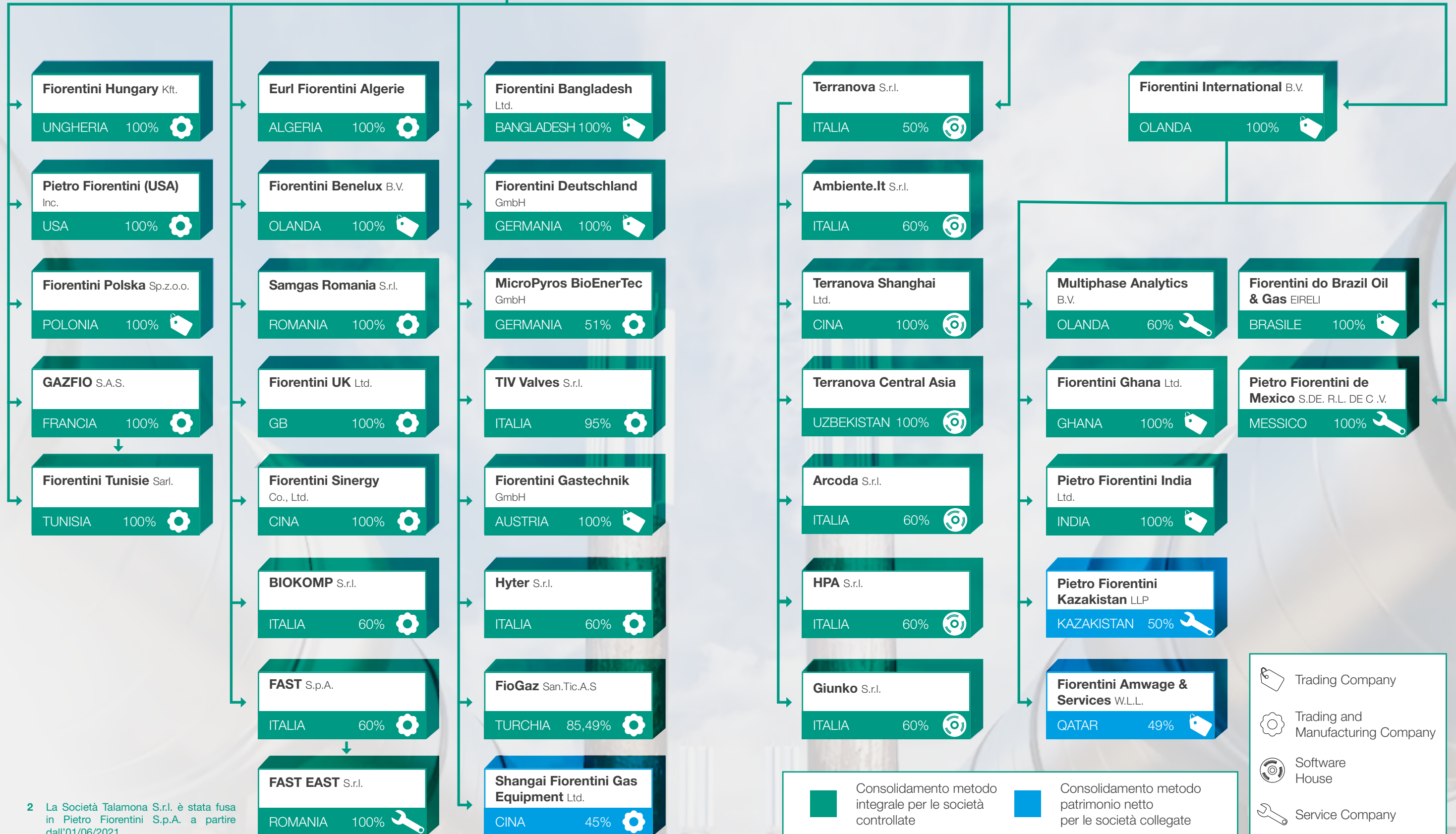
- Arcugnano | Vicenza
- Rosate | Milano
- Rescaldina | Milano
- Talamona | Sondrio
- Desenzano del Garda | Brescia
- S.Vito al Tagliamento | Pordenone
- Scandiano | Reggio Emilia
- Villaverla | Vicenza

<sup>1</sup> Il dato comprende i dipendenti delle società del Gruppo rientranti nel perimetro del Bilancio Consolidato e i collaboratori esterni delle società oggetto di rendicontazione nel presente documento. Non sono stati considerati i circa 500 dipendenti della società collegata Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd.



# SOCIOGRAMMA

Aggiornato al 31/12/2021



2 La Società Talamona S.r.l. è stata fusa in Pietro Fiorentini S.p.A. a partire dall'01/06/2021.



# I NOSTRI VALORI FONDAMENTALI

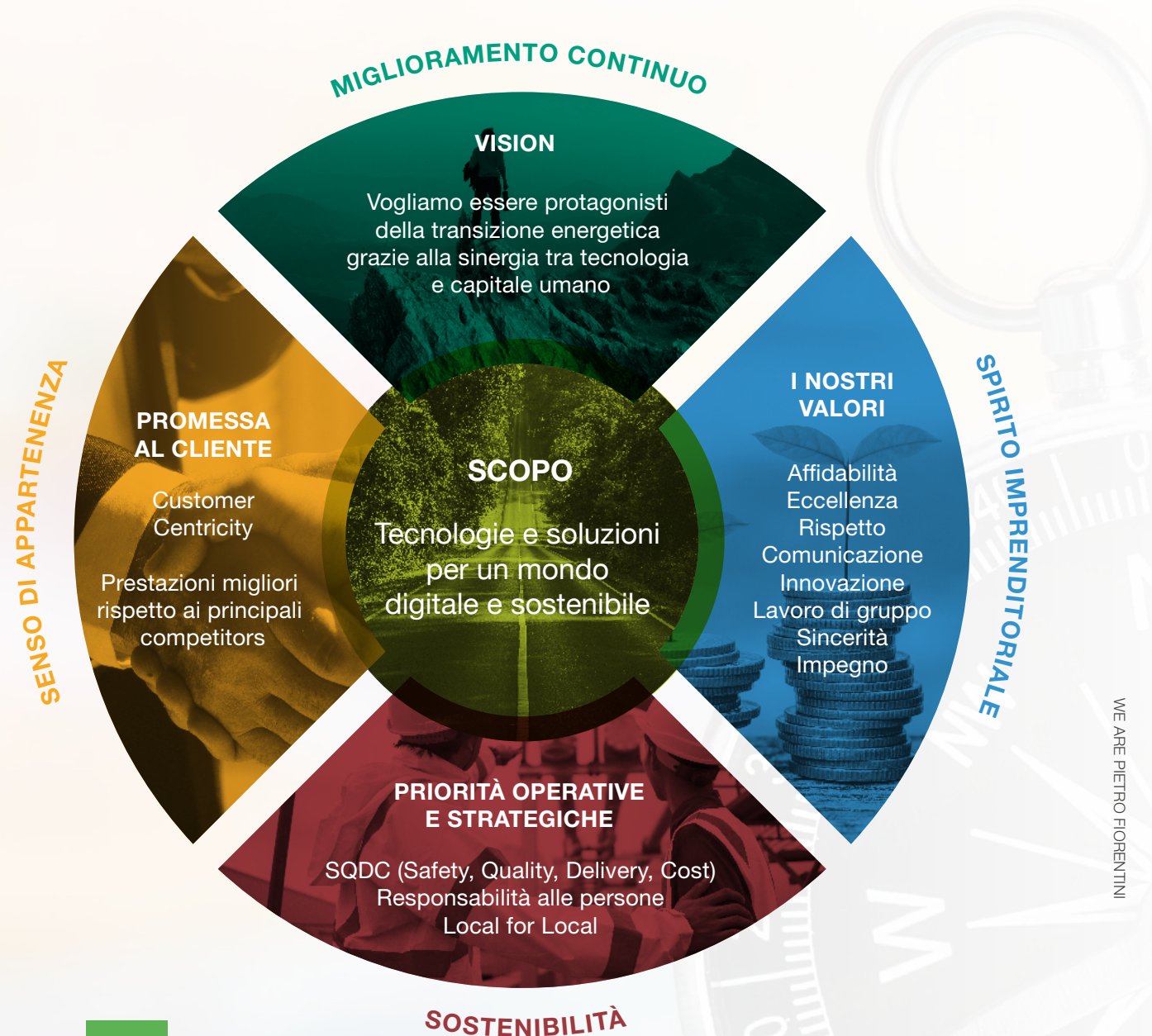
Il perseguimento da parte del Gruppo di ambiziosi obiettivi di business, in primis quello legato al contributo a favore della transizione energetica, è possibile solo grazie all'esperienza maturata in oltre 80 anni di storia. Una storia fondata su innovazione, ricerca e investimenti finalizzati all'ampliamento delle competenze interne e alla **creazione di valore sostenibile** sulla base di obiettivi strategici ben definiti.

L'approccio di creazione di valore che il Gruppo ha adottato è sintetizzato nella **Bussola aziendale**, strumento dinamico che racchiude i valori aziendali, gli obiettivi strategici e gli strumenti per perseguire tali obiettivi.

La filosofia aziendale di Pietro Fiorentini si fonda su due principali strumenti, la Carta dei Valori e il Codice di Comportamento.

La **Carta dei Valori**, definita con il coinvolgimento di Proprietà, Dirigenti, Quadri e rappresentanti di tutte le categorie aziendali sintetizza i principi e i valori che guidano i comportamenti e le decisioni assunte dal Gruppo.

Il **Codice di Comportamento** raccoglie invece l'insieme delle norme di condotta del Gruppo, sulla base di valori riconosciuti e condivisi. Il Codice costituisce la base della cultura aziendale a cui si devono ispirare tutti i collaboratori nell'interfacciarsi con gli interlocutori esterni.



OGNI GIORNO CI TROVIAMO DAVANTI A SCELTE CHE HANNO IL POTERE DI CONDIZIONARE IL FUTURO DELL'AZIENDA E DELLE PERSONE CHE CI LAVORANO. A GUIDARE IL GRUPPO IN QUESTE DECISIONI SONO I PENSIERI E LE IDEE A CUI CI ISPIRIAMO, CHE SI CONCRETIZZANO NEI VALORI E NEI PRINCIPI SUI QUALI SI BASA LA NOSTRA **CULTURA AZIENDALE**





## CASI DI SUCCESSO

## UN ANNO PIENO DI IMPORTANTI RICONOSCIMENTI

Nel corso del 2021, il Gruppo Pietro Fiorentini ha ottenuto molti importanti riconoscimenti che ne hanno premiato i risultati e il modello di gestione.



L'azienda è risultata tra i **vincitori della 4<sup>a</sup> edizione del Best Managed Companies Award** di Deloitte Private. Il riconoscimento, che premia le aziende italiane eccellenti per capacità organizzativa, strategia e performance, è un'iniziativa sostenuta da ALTIS Università Cattolica<sup>3</sup>, ELITE<sup>4</sup> e Confindustria. Il premio viene assegnato alle aziende italiane eccellenti per qualità del management, visione innovativa, capacità di sviluppare competenze attraverso partnership strategiche e solide performance finanziarie, nonché in possesso di una cultura aziendale aperta e condivisa, che premi i comportamenti virtuosi e che sia quindi capace di attrarre, valorizzare e sviluppare il talento.



Sulla base di un'analisi approfondita del settore, la prestigiosa società di consulenza internazionale Frost & Sullivan<sup>5</sup> ha insignito Pietro Fiorentini del premio **2021 Global Smart Metering Company of the Year**, per le impareggiabili soluzioni di misurazione intelligente del gas.

Un riconoscimento che conferma il ruolo del Gruppo come **fornitore leader per il settore delle utilities**, con soluzioni all'avanguardia che garantiscono alta efficienza, sicurezza, minimizzazione dei costi e fanno progredire il processo di digitalizzazione delle reti.



In continuità con l'ultimo biennio, nel 2021 Pietro Fiorentini è stata riconfermata nell'elenco italiano delle **1.000 imprese Champion** del Centro Studi ItalyPost. L'azienda si è posizionata tra le **"magnifiche 200"**, ossia le 200 migliori società italiane con fatturato tra i 120 e i 500 milioni.<sup>6</sup>

- 3 ALTIS – Alta Scuola Impresa e Società dell'Università Cattolica di Milano ha lo scopo di favorire, attraverso la ricerca, la formazione e la consulenza strategica alle imprese, pubbliche e private, la diffusione di una cultura del management responsabile, la conciliazione di competitività e responsabilità sociale d'impresa, l'interazione tra i settori del profit e non profit per lo sviluppo del Paese, la buona governance e l'internazionalizzazione sostenibile.
- 4 Elite è il Programma del London Stock Exchange Group, che supporta lo sviluppo e la crescita delle imprese ad alto potenziale.



Pietro Fiorentini è stata premiata con il **Sustainability Award**, premio riservato alle aziende italiane che si sono contraddistinte negli ambiti legati allo sviluppo sostenibile, alla responsabilità sociale e al rispetto dell'ambiente. Promosso da Credit Suisse<sup>7</sup> e Kon Group<sup>8</sup>, il riconoscimento (annunciato da Forbes Italia<sup>9</sup>) è stato attribuito sulla base di un **rating ESG** elaborato da ALTIS Università Cattolica e da RepRisk<sup>10</sup>. Il modello di analisi ha previsto un questionario strutturato per rilevare gli approcci adottati dalle imprese in merito alle tematiche ambientali, sociali e di governance.



Nell'ambito dello studio sulle principali società italiane realizzato nel 2021 dall'**Area Studi di Mediobanca**<sup>11</sup>, Pietro Fiorentini è stata inserita **tra le migliori aziende dinamiche**, ossia tra le società manifatturiere che hanno realizzato un **aumento delle vendite pari almeno al 20%** rispetto al 2019 e non inferiore al 5% in media nel triennio precedente. Un altro importante riconoscimento da parte delle Istituzioni economico-finanziarie, che si aggiunge ai tanti già conquistati nel corso dell'ultimo anno.



Digital Awards

Il nuovo sito corporate di Pietro Fiorentini ha vinto il primo premio degli **NC Digital Awards** per la categoria **migliore comunicazione digitale del settore B2B**, grazie al completo rinnovamento della grafica e della *user experience*. L'accesso ai contenuti del nuovo sito può avvenire indipendentemente dagli strumenti informatici utilizzati dagli utenti (browser, sistemi operativi, etc.), permettendone la fruizione a coloro che a causa di disabilità (visive, uditive, motorie o cognitive) necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

- 5 Da oltre sei decenni, Frost & Sullivan è rinomata in tutto il mondo per il suo ruolo nell'aiutare gli investitori, i leader aziendali e i governi a navigare nei cambiamenti economici, identificando le evoluzioni tecnologiche, i mega-trend di settore e i nuovi modelli di business, con l'obiettivo di guidare il successo futuro delle organizzazioni.
- 6 La ricerca, effettuata dal Centro Studi ItalyPost, ha preso in esame i bilanci tra il 2013 e il 2019 delle imprese tra i 20 e i 500 milioni di fatturato annuo. L'elenco completo è consultabile sul sito di ItalyPost.
- 7 Credit Suisse è una società di servizi finanziari operante a livello mondiale.
- 8 Kon Group è un operatore italiano nella consulenza aziendale e finanziaria alle imprese.
- 9 Per approfondimenti: Quali sono le 100 eccellenze italiane nel campo della sostenibilità ([forbes.it](https://forbes.it)).
- 10 RepRisk è una società di ricerca specializzata nei rischi ambientali, di governance sociale, aziendali e di condotta aziendale.
- 11 L'Area Studi Mediobanca presenta la 56esima edizione dello studio sulle Principali Società Italiane. L'indagine ha preso in esame i bilanci di 3.437 aziende suddivise in base al settore in cui operano. Nel dettaglio: 2.573 società industriali e di servizi, 252 holding, 27 sim, 29 società di leasing, 39 di factoring e credito al consumo, 403 banche e 114 assicurazioni. Lo studio completo è consultabile sul sito di Mediobanca.



## I FATTORI ABILITANTI DEL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS

In tutto il mondo, l'uso di energia rappresenta in assoluto la principale fonte di emissioni di gas a effetto serra derivante dall'attività umana.

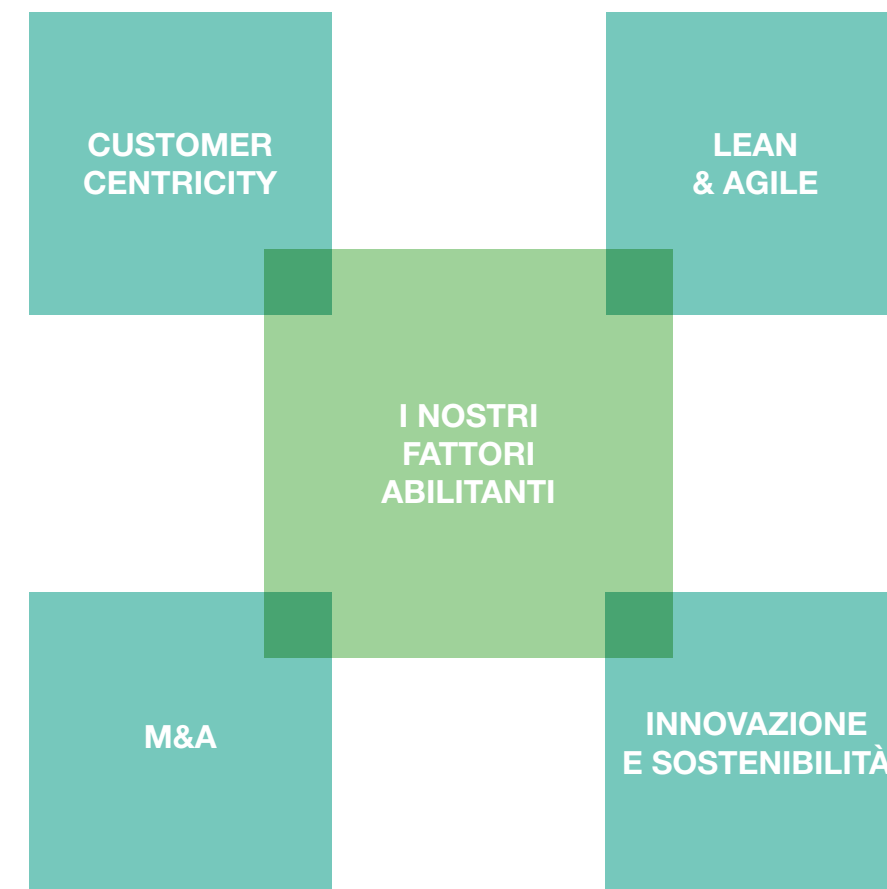
Consapevole del ruolo che può giocare nell'attuale panorama internazionale, il Gruppo Pietro Fiorentini è impegnato a contribuire direttamente per mitigare gli effetti del cambiamento climatico e raggiungere l'obiettivo di **emissioni zero** fissato dall'Unione Europea per il 2050. Un impegno che si concretizza nello sviluppo di nuove tecnologie e soluzioni basate su fonti di approvvigionamento più *green*, quali **l'idrogeno, il biometano e il biogas**. A questo sono rivolti i crescenti investimenti in Ricerca e Sviluppo e un approccio di business costantemente orientato all'innovazione.

A partire dalla Bussola Aziendale, il Gruppo ha identificato le principali **linee strategiche di medio-lungo periodo**. L'obiettivo è quello di consolidare il ruolo di **punto di riferimento per tutta la filiera energetica** promuovendo il ricorso a energie sempre più sostenibili, nonché incoraggiando l'attivazione di nuovi progetti e partnership esterne, sia nell'ambito della propria filiera sia con altri attori strategici, quali ad esempio istituti bancari, associazioni ed università.

**PAVING THE WAY TO RENEWABLES,**  
OWERO COSTRUIRE LA STRADA VERSO  
LE ENERGIE RINNOVABILI:  
È QUESTO UNO DEGLI OBIETTIVI  
FONDAMENTALI CHE PIETRO FIORENTINI  
PERSEGUE CON IL PROPRIO BUSINESS,  
ANCHE GRAZIE ALL'ATTIVAZIONE  
DI **PARTNERSHIP CON I PRINCIPALI  
PLAYER DEL SETTORE**



Il perseguimento di questi obiettivi strategici, all'interno dei quali sono sempre più integrati anche i criteri ESG, si fonda su quelli che è possibile definire i **"fattori abilitanti"** della strategia di business del Gruppo.



### CUSTOMER CENTRICITY

Il tema della **centralità del cliente** rappresenta da sempre un **fattore abilitante per il perseguimento degli obiettivi strategici di Pietro Fiorentini**. Il Gruppo persegue infatti l'obiettivo di generare valore aggiunto per la propria clientela, rispondendo in modo più efficace ai bisogni di medio-lungo termine (si veda anche il capitolo 5, pag. 96-101).

Nel quadro attuale del mercato, caratterizzato da un'elevata complessità e tempistiche sempre più sfidanti, il fatto di "mettere al centro il cliente" non si esaurisce con la sola attenzione alla qualità dei prodotti o all'ottimizzazione dei processi, ma deve essere indissolubilmente legato anche a tutti gli altri elementi (il supporto tecnico, i servizi di manutenzione, la logistica, le informazioni, la comunicazione) che caratterizzano la relazione e che inevitabilmente hanno un impatto sulla percezione di Pietro Fiorentini come azienda a 360°.





## UN NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE, CHE CONIUGA RESILIENZA E INNOVAZIONE

Lo scenario in cui viviamo è contraddistinto da un significativo livello di complessità, che è possibile sintetizzare con l'acronimo **VUCA**<sup>12</sup>: volatile, incerto, complesso e ambiguo. Questo contesto, basato su forti interconnessioni e da cambiamenti continui e sempre più veloci, richiede un cambio di paradigma al fine di assicurare l'adattamento alle nuove situazioni.

Proprio con questa consapevolezza, il Gruppo Pietro Fiorentini si è impegnato ad adottare un **modello di organizzazione ambidestra**<sup>13</sup>, ovvero capace di combinare da un lato creatività, innovazione e velocità decisionale, dall'altro produttività ed efficienza. Questo approccio organizzativo si caratterizza per una forte capacità di adattamento al contesto esterno, in grado di rispondere (laddove necessario) in modo efficace alle potenziali opportunità e/o ai rischi derivanti dall'ambiente in cui ci si trova a operare.

Per perseguire questo obiettivo, Pietro Fiorentini ha ripensato la propria organizzazione interna dando vita a **team cross-funzionali**, composti dai referenti di diverse funzioni (quali ad esempio Ricerca e Sviluppo, Logistica, Qualità e Produzione, etc.), e creando delle **reti agili e trasversali** con focus sul rapido sviluppo di prodotti e/o soluzioni innovative per il mercato o sull'avvio di nuovi modelli di business, le cui attività sono programmate per avere un impatto sul medio-lungo periodo.

Questi team sono supportati dall'organizzazione gerarchica tradizionale, contraddistinta da competenze specifiche e responsabile delle attività aziendali con impatto sul breve periodo. Questa struttura sostiene i progetti più "tradizionali" e mira a un'innovazione di tipo incrementale basata su rischi bassi e volta al perfezionamento nell'utilizzo di tecnologie e/o modelli di business esistenti, nell'ottica di accrescere la competitività sui mercati già presidiati.

Le due anime, la rete dei team cross-funzionali e la struttura gerarchica tradizionale, sono complementari e permettono al Gruppo di **assicurare la stabilità** dell'organizzazione. Un percorso che implica un processo di **trasformazione costante** ed è reso possibile dal contributo quotidiano di tutti i collaboratori.

<sup>12</sup> L'acronimo VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) è stato coniato in ambito militare a fine degli anni Novanta per descrivere il quadro politico, sempre più incerto e variabile, che si era venuto a creare con la fine della Guerra Fredda e il crollo del muro di Berlino. Il concetto è poi stato utilizzato con riferimento alla leadership strategica e all'imprenditorialità.

<sup>13</sup> Il concetto di ambidestro deriva dal latino: "ambi" significa "entrambi" e "dexter" che significa "giusto" o "favorevole". Perciò letteralmente "ambidestro" significa "entrambi giusti" o "entrambi favorevoli".

<sup>14</sup> Gli A3 rappresentano dei fogli di gestione e problem-solving interni al Gruppo, che permettono l'analisi della situazione presente, nonché la definizione di specifici obiettivi di miglioramento e di proposte concrete per realizzarli.



# 227

TEAM CHE HANNO PARTECIPATO A SETTIMANE KAIZEN NEL 2021

# 22

TEAM AGILE ATTIVI NEL 2021, DI CUI 17 IN MODALITÀ SCRUM

## LEAN & AGILE

Nei primi anni Duemila, il Gruppo ha avviato un percorso di riorganizzazione interna ispirata ai principi della **Lean Production**, ovvero della produzione snella e al **Kaizen** (termine che si riferisce all'insieme di attività che puntano al miglioramento continuo). L'adozione di questa metodologia mira a ottimizzare al massimo i processi interni (produttivi e non), evitando ogni spreco e contribuendo a porre l'attenzione sui progetti e sulle iniziative in grado di **generare realmente valore aggiunto per i clienti**.

I processi implementati durante questo percorso si sono basati sull'approccio **Hoshin Kanri** e sulle metodologie A3<sup>14</sup>, strumenti che hanno reso possibile la condivisione delle informazioni a tutti i livelli organizzativi interni allineando le mansioni quotidiane agli obiettivi di natura strategica di medio-lungo periodo.

Alla filosofia **Lean**, il Gruppo ha poi affiancato l'**approccio Agile** che, in Pietro Fiorentini, è stato applicato con il metodo SCRUM (letteralmente, mischia del rugby), un framework che esalta l'importanza del lavoro in team per raggiungere la piena **soddisfazione dell'utente finale**.

L'integrazione delle metodologie **Lean & Agile** ha trasformato l'approccio di business del Gruppo, assicurando una **crescita sempre più sostenibile e competitiva** nonché promuovendo una rinnovata cultura interna.

## INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ

Il modello di business di Pietro Fiorentini si basa su innovazione e sostenibilità, due aspetti fortemente correlati e cruciali per perseguire la soddisfazione del cliente nonché delle generazioni presenti e future.

Grazie ai processi di innovazione (che non riguardano solo i prodotti, ma anche i flussi organizzativi interni), e alle attività di sviluppo legate alla digitalizzazione e alle soluzioni per le energie rinnovabili, il Gruppo può dare il proprio contributo diretto al percorso di **decarbonizzazione** per contrastare il cambiamento climatico.

In Pietro Fiorentini però la sostenibilità non si esaurisce con il business, bensì è considerata a 360°, ovvero in termini di responsabilità nei confronti dell'intera collettività. Per questo motivo, il Gruppo è impegnato ad assicurare un **costante monitoraggio e miglioramento delle proprie performance ambientali** (ad esempio con il rinnovamento della flotta mezzi o con la riqualificazione degli edifici), **sociali** (si pensi alla gestione delle risorse interne, alla relazione con i fornitori e con le comunità del territorio) e di **governance** (per assicurare, con presidi interni sempre più strutturati, il pieno rispetto dei valori di integrità e trasparenza) delle proprie attività.





## INTESA SANPAOLO INNOVATION CENTER E PIETRO FIORENTINI: INSIEME PER SELEZIONARE E SUPPORTARE LE MIGLIORI STARTUP NEL CAMPO DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA

Il Gruppo Pietro Fiorentini e l'**Intesa Sanpaolo Innovation Center** hanno dato il via a una collaborazione per **identificare le migliori tecnologie e startup a livello internazionale**, con l'obiettivo ultimo di **accelerare le progettualità legate allo sviluppo delle energie rinnovabili e alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>**.

Attraverso la piattaforma Startup Initiative, l'**Innovation Center** di Intesa Sanpaolo supporterà il Management di Pietro Fiorentini nelle attività di **Open Innovation** al fine di ricercare, selezionare e sviluppare i migliori progetti di innovazione tecnologica in ambito energetico, che potranno poi essere di supporto alle attività del Gruppo. Il Management interno all'azienda sarà inoltre formato rispetto a quello che è l'approccio per la gestione di startup innovative, al fine di valorizzarne al massimo le potenzialità.

Nei primi mesi del 2022 è stato lanciato il programma **Sustainable Energy Venture**, ovvero un bando aperto a tutte le startup con determinate caratteristiche tecnologiche nell'ambito di un perimetro specifico (ovvero quello di tecnologie per la cattura, valorizzazione e stoccaggio della CO<sub>2</sub> e ad altre tecnologie accessorie legate allo sviluppo delle competenze nel settore dell'idrogeno) con la possibilità per le startup vincitrici di iniziare a collaborare direttamente con Pietro Fiorentini, grazie a finanziamenti diretti o mediante partnership (si veda anche il capitolo 3, pag. 62-63).

Si tratta di un'**iniziativa strategica** che rafforza la sinergia già in essere tra Intesa Sanpaolo e il Gruppo Pietro Fiorentini, inaugurando una nuova fase in cui aziende e istituzioni finanziarie (ma non solo) collaborino per sostenere le **eccellenze dell'innovazione tecnologica**, fungendo da **abilitatori della transizione energetica** a fianco degli organismi nazionali e internazionali.

In questo quadro si inserisce l'operazione per la concessione da parte di Intesa Sanpaolo di una **linea di credito finalizzata al raggiungimento di specifici target ESG<sup>15</sup>**. Il finanziamento, il cui valore ammonta a 30 milioni di euro, supporterà i piani di investimento del Gruppo a sostegno del business, compresa l'implementazione di specifici progetti di sostenibilità.

<sup>15</sup> Nel dettaglio, gli obiettivi legati all'operazione prevedono da un lato l'abbattimento delle emissioni di CO<sub>2</sub> grazie a interventi sull'intera flotta aziendale e il rafforzamento di percorsi di formazione per il personale del Gruppo.

## M&A

Il Gruppo, in particolare dal primo decennio degli anni Duemila (anche come conseguenza della ristrutturazione interna in chiave Lean), ha adottato un **approccio strategico per linee di crescita esterne** che ha portato all'acquisizione di diverse realtà industriali e commerciali (selezionate sulla base di parametri ben definiti), che hanno permesso di rispondere in modo più efficace alle sfide della transizione energetica e della digitalizzazione.

La strategia di *Mergers & Acquisitions* (M&A) mira quindi a **intercettare aziende con scopi coerenti con il business** di Pietro Fiorentini, rafforzando da un lato il posizionamento del Gruppo come fornitore di soluzioni e dall'altro, soprattutto negli ultimi anni, il proprio ruolo in settori complementari a quelli tradizionalmente presidiati.

Il *modus operandi* si basa su un'analisi approfondita del mercato al fine di individuare nicchie promettenti e comprenderne i potenziali sviluppi futuri, valutare le possibili sinergie virtuose e la possibilità di rafforzare il patrimonio di conoscenza. Quest'attività è implementata e condotta da team inter-funzionali che coinvolgono diverse aree aziendali per le rispettive attività di competenza.

Il Gruppo Pietro Fiorentini si distingue da altre realtà sul mercato in quanto non si limita a essere un semplice investitore industriale, ma offre supporto e competenze tecniche in tutto l'iter di industrializzazione, oltre che **supportare le realtà acquisite dal punto di vista organizzativo, commerciale e di marketing**. Il processo di integrazione nel Gruppo non fa però venire meno il ruolo dei precedenti proprietari, che mantengono una funzione di primo piano volta al miglioramento continuo e alla valorizzazione di tutte le competenze interne.



## 2

UN IMPEGNO CRESCENTE  
SUI TEMI ESG

- 30 IL NOSTRO PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ
- 32 IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
- 36 COSTRUIRE IL FUTURO: LE NOSTRE PRIORITÀ

# OUR COMMITMENT *to get there*

**Vogliamo contribuire a uno sviluppo realmente sostenibile, in grado di generare impatti positivi per l'ambiente in cui viviamo, per le persone e la società nel suo complesso. Per questo motivo siamo sempre più impegnati a favorire l'integrazione delle tematiche ESG nel nostro modello di business.**



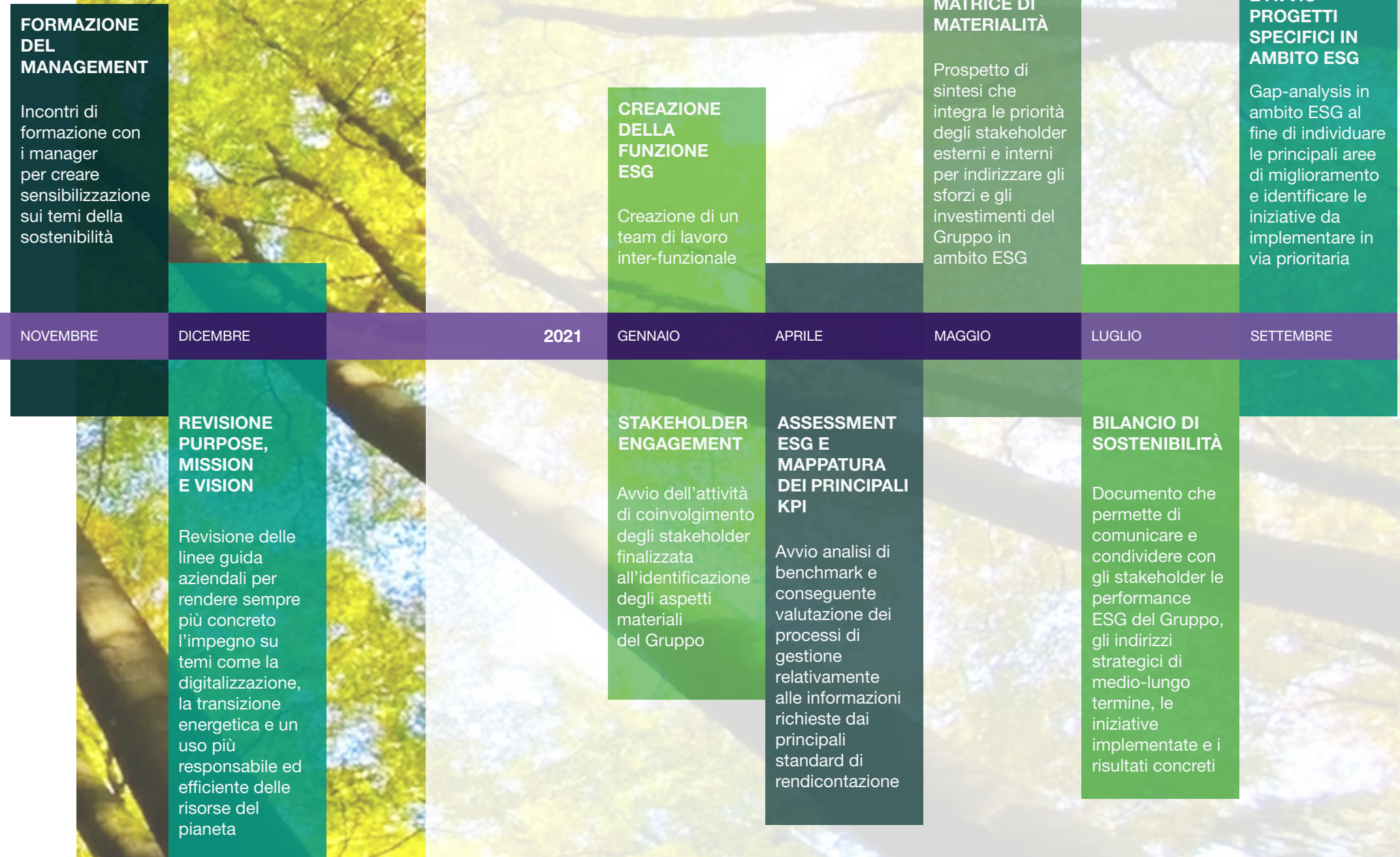
# IL NOSTRO PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo Pietro Fiorentini è impegnato a perseguire un successo sostenibile, fondato sulla **protezione dell'ambiente**, sulla tutela del **capitale umano** e sui **principi di trasparenza e integrità** del business.

La sostenibilità è da sempre parte integrante del business del Gruppo e nel corso del 2021 sono state condotte diverse attività volte a favorire una crescente integrazione dei criteri ESG all'interno del modello di business, andando oltre i meri obblighi normativi. Il fine ultimo è quello di definire un **percorso strutturato e integrato, in grado di generare valore condiviso per tutti gli stakeholder**, sia interni che esterni.

Per perseguire questo ambizioso obiettivo Pietro Fiorentini ha istituito un **Team ESG inter-funzionale** dedicato alla gestione, al coordinamento e alla comunicazione delle iniziative di sostenibilità. Inoltre, al fine di promuoverne la cultura a livello globale, l'azienda ha identificato alcuni **Focal Point di supporto** nelle società controllate facenti parte del perimetro oggetto di rendicontazione.

L'ADOZIONE DI UN **APPROCCIO STRATEGICO IN CHIAVE ESG** CONSENTE AL GRUPPO DI SVILUPPARE UNA **CULTURA INTERNA** SEMPRE PIÙ RIVOLTA AI TEMI DI SOSTENIBILITÀ



UN IMPEGNO CRESCENTE SUI TEMI ESG

UN IMPEGNO CRESCENTE SUI TEMI ESG



## IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nello svolgimento delle proprie attività, Pietro Fiorentini prende in considerazione **gli interessi e le aspettative di tutti i suoi principali stakeholder**, con l'obiettivo di sviluppare rapporti saldi e duraturi, creando valore nel lungo termine.

Questo processo di coinvolgimento gioca, infatti, un ruolo centrale nel recepire i bisogni dei diversi interlocutori con i quali il Gruppo si interfaccia, potendo così formulare risposte in modo efficace ed efficiente. La gestione della relazione, basata su un dialogo costante e multicanale, assume ancora più rilevanza in uno scenario complesso come quello attuale,

caratterizzato da significative sfide globali, prime tra tutte quelle della transizione energetica e dalla pandemia da Covid-19.

Successivamente all'identificazione delle categorie di stakeholder prioritari, il Gruppo ha definito le modalità di coinvolgimento e gli strumenti di dialogo più appropriati al fine di incentivarne la partecipazione. Le iniziative di ascolto coinvolgono le diverse funzioni aziendali, in base alle rispettive prerogative, ruoli e responsabilità, e rappresentano una preziosa opportunità di contaminazione per guidare la **creazione di valore condiviso** e il processo di crescita continua di Pietro Fiorentini.



### CATEGORIA DI STAKEHOLDER

### L'IMPEGNO DI PIETRO FIORENTINI VERSO I PROPRI STAKEHOLDER

### ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO

#### DIPENDENTI



Pietro Fiorentini si impegna ogni giorno per garantire un ambiente di lavoro sicuro ed equo, in grado di facilitare la collaborazione e il lavoro in team, promuovendo una cultura inclusiva e un dialogo aperto e costruttivo.

- Identificazione di una *People Strategy* dedicata allo sviluppo del personale
- Programma di *corporate wellbeing* "People Fuel"
- Indagine periodica per misurare il livello di soddisfazione e benessere dei dipendenti
- Comunicazione interna tramite *PF World*, *house organ* aziendale, e newsletter quotidiane
- Formazione continua, con particolare focus sull'ambito *Lean & Agile* (es. *Lean Academy*)
- Percorsi di crescita personalizzati e valutazione periodica delle performance
- Programma di mentoring strutturato per dipendenti *HiPo* (*High Potential*)
- Erogazione di benefit ai dipendenti tramite welfare aziendale
- Workshop interno per la valutazione dei temi materiali

#### CLIENTI



L'attenzione al cliente è il perno su cui si fonda il successo del modello imprenditoriale di Pietro Fiorentini.

Il Gruppo si impegna a garantire affidabilità e sicurezza dell'attività svolta, nel pieno rispetto delle normative vigenti e prendendo sempre più in considerazione i fattori ESG.

- Portale PFCcommerce, strumento B2B che permette la configurazione degli ordini e il monitoraggio delle consegne, al fine di migliorare l'esperienza d'uso dei clienti
- Portale CRM (*Customer Relationship Management*) utilizzato per mappare le relazioni con clienti, attuali e potenziali, al fine di migliorare continuamente il servizio fornito
- Attività di formazione offerta ai clienti sull'utilizzo e manutenzione dei prodotti, nonché sui requisiti normativi
- Somministrazione di questionari volti a misurare il livello di soddisfazione dei clienti (es. *Net Promoter Score*, *EOC/VOC*)
- Collaborazioni attive con alcuni clienti (UK B.E.I.S., Gruppo Hera, ecc.)





#### FINANZIATORI






L'azienda è impegnata ad aumentare l'attrattività del proprio modello di business, operando in collaborazione con i principali istituti di credito.

- Collaborazione con Intesa Sanpaolo Innovation Center per selezionare e supportare le migliori startup nel campo della transizione energetica
- Attivazione di un finanziamento ESG con Intesa Sanpaolo a supporto dell'implementazione di specifici progetti di sostenibilità
- Partecipazione ad attività di stakeholder engagement dei principali finanziatori



CATEGORIA DI STAKEHOLDER	L'IMPEGNO DI PIETRO FIORENTINI VERSO I PROPRI STAKEHOLDER	ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO
<b>ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA</b> 	Pietro Fiorentini è impegnata a mantenere le relazioni con le principali associazioni di categoria, al fine di condividere informazioni e best practices sui temi rilevanti per il settore in cui opera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partecipazione a eventi e tavoli di lavoro degli organi associativi nazionali (es. CIB, H2IT) e internazionali (es. Farecogaz) su tematiche rilevanti per il settore gas, quale l'impatto della transizione energetica</li> </ul>
<b>AUTORITÀ LEGALI E DI REGOLAMENTAZIONE</b> 	Il Gruppo si interfaccia con le principali istituzioni a livello nazionale e internazionale al fine di assicurare una condivisione costante di informazioni e pratiche virtuose in termini di linee guida, sistemi aziendali, politiche e principi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partecipazione a consultazioni, tavoli di lavoro e incontri tecnici con Autorità (es. ARERA), enti governativi (es. MISE, GSE) ed enti di normazione nazionale e internazionale (es. CEN)</li> </ul>
<b>SOCIETÀ CONTROLLATE</b> 	Pietro Fiorentini si impegna per diffondere i principi e i valori alla base del proprio modello di business anche con le società controllate e i loro collaboratori, promuovendo uno scambio e una condivisione costante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificazione di Focal Point di supporto per le società controllate, responsabili della raccolta dei dati ESG</li> <li>- Formazione in ambito ESG, erogata ai Focal Point prima dell'avvio dei lavori per il Bilancio di Sostenibilità 2021</li> <li>- Conduzione di progetti di sostenibilità congiunti o estensione di progetti avviati a livello della Capogruppo</li> </ul>
<b>COLLETTIVITÀ E COMUNITÀ LOCALI</b> 	Il Gruppo Pietro Fiorentini è da sempre impegnato a costruire relazioni con i territori e le comunità con le quali opera. Tale impegno si concretizza in iniziative volte a rispondere a specifici bisogni e necessità, in linea con i valori del Gruppo e con l'obiettivo ultimo di perseguire uno sviluppo realmente sostenibile.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniziative di supporto a favore delle comunità locali, in particolare in prossimità delle sedi italiane, grazie a donazioni economiche o di beni</li> </ul>

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	L'IMPEGNO DI PIETRO FIORENTINI VERSO I PROPRI STAKEHOLDER	ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO
<b>FORNITORI</b> 	Con i partner lungo la catena di fornitura, Pietro Fiorentini si impegna a costruire collaborazioni basate su fiducia, lealtà e rispetto. Questo approccio consente al Gruppo di dare vita a relazioni solide e durature. L'obiettivo è quello di accrescere ulteriormente il coinvolgimento dei propri partner commerciali, dando crescente attenzione ai fattori ESG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supplier HUB, un'interfaccia informativa di interazione tra l'azienda e i partner, che permette la tracciabilità nei rapporti commerciali e la riduzione delle tempistiche in fase di ordine e spedizione</li> <li>- Condivisione delle esigenze interne e specifiche / capitolato d'acquisto prima dell'avvio di un rapporto commerciale, per garantire conformità, sicurezza e salute degli operatori</li> <li>- Somministrazione di un primo questionario dedicato alle tematiche ESG ad un campione significativo di fornitori</li> </ul>
<b>ENTI FORMATIVI</b> 	Pietro Fiorentini è in prima linea per lo sviluppo di partnership e iniziative con Università e centri di ricerca. Si tratta di collaborazioni fondamentali per il Gruppo, che mirano a creare spazi di condivisione di competenze e che permettono di formare i possibili manager del futuro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaborazioni continuative con Università (Politecnico di Milano, Università commerciale Luigi Bocconi, Università di Padova, Vicenza, Brescia e Ferrara, CUOA Business School) e centri di ricerca</li> <li>- Partecipazione a Master e <i>Academy</i> esterne da parte di alcuni dipendenti</li> <li>- Avvio della <i>C-Lean Energy Academy</i>, programma formativo in collaborazione con MIP Politecnico di Milano</li> <li>- Condivisione del caso studio sul Bilancio di Sostenibilità 2020 in alcuni programmi formativi (Master Sole24Ore, Academy Euronext Borsa Italiana)</li> </ul>
<b>SINDACATI</b> 	Il Gruppo sostiene la libertà di associazione dei collaboratori e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, garantendo comunicazioni dirette e frequenti, in ottica di piena trasparenza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incontri con le rappresentanze sindacali a livello locale</li> <li>- Collaborazione per il rinnovo dei premi di risultato e dei piani di welfare</li> </ul>



# COSTRUIRE IL FUTURO: LE NOSTRE PRIORITÀ

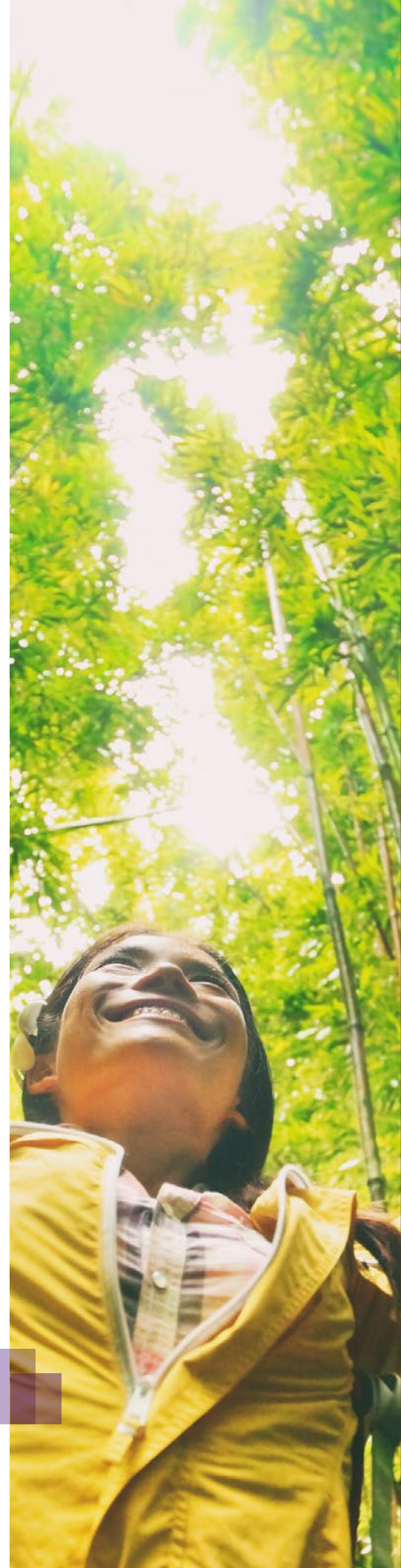
## LA MATRICE DI MATERIALITÀ DEL GRUPPO PIETRO FIORENTINI

Preliminarmente alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2020, il Gruppo ha realizzato un primo processo di **analisi di materialità**, coinvolgendo sia gli stakeholder interni che esterni (in particolare clienti, associazioni di categoria, enti formativi, finanziatori, fornitori e autorità legali e di regolamentazione).

Tale processo, condotto a inizio 2021, conformemente a quanto richiesto dallo standard di rendicontazione di sostenibilità utilizzato (GRI Standard), ha permesso di definire la **matrice di materialità**, strumento che consente di inquadrare e valorizzare gli aspetti di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholder.

Al fine di aggiornare la propria matrice e affinare le principali linee d'azione a livello di sostenibilità, Pietro Fiorentini ha scelto di **rinovare la lista dei temi potenzialmente rilevanti**. Tale lista è stata stilata a partire dagli aspetti identificati come materiali nel 2021 (ossia 8 macro-temi, declinati in 26 sotto-temi materiali) e poi sottoposta a revisione, nel corso di un workshop dedicato a cui ha preso parte il Management aziendale.

LA **MATRICE DI MATERIALITÀ** HA EVIDENZIATO QUELLI CHE RISULTANO ESSERE I **TEMI PIÙ STRATEGICI** PER IL GRUPPO IN AMBITO ESG



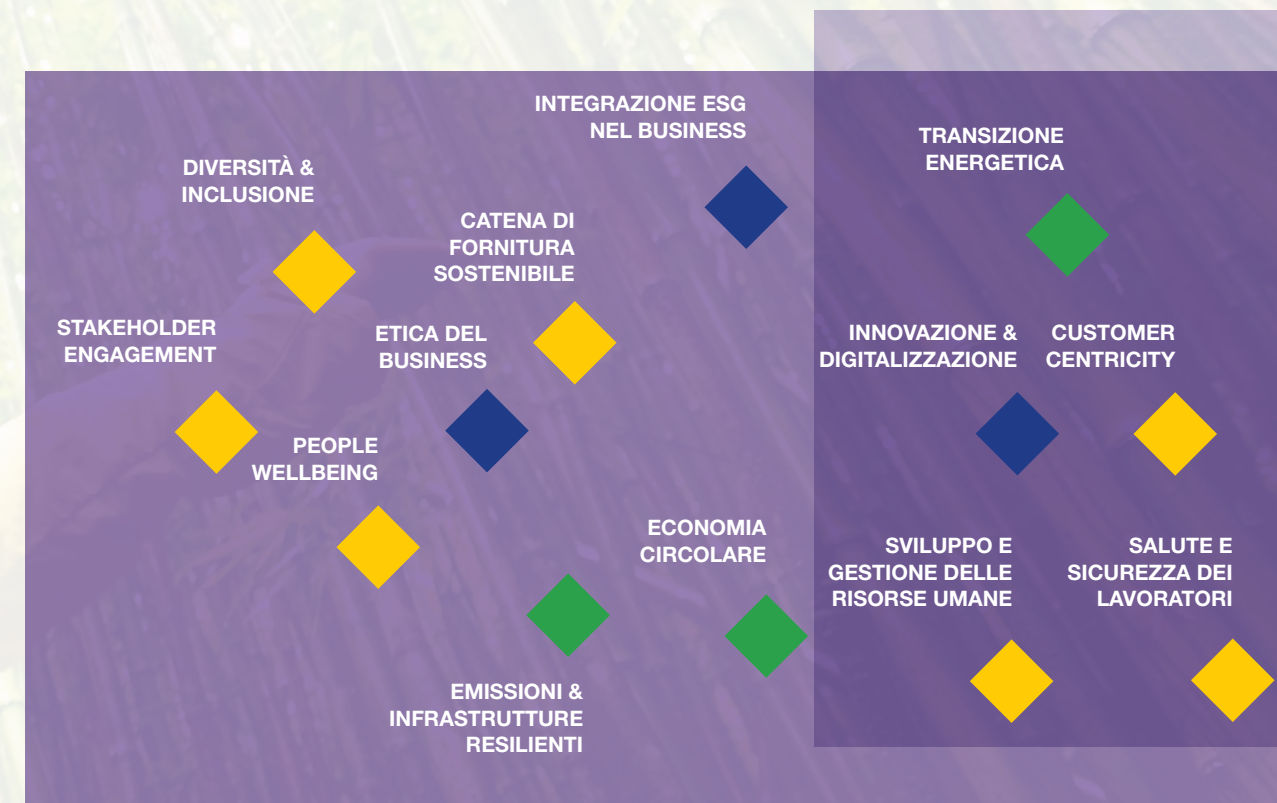
Nel corso dell'incontro, la rilevanza di ciascun tema è stata votata secondo quella che è la prospettiva del business e degli stakeholder interni.

Il Management aziendale ha, inoltre, espresso la propria opinione in merito al livello di presidio attuale del Gruppo per ciascun aspetto, così da individuare con maggiore efficacia possibili aree di miglioramento e le relative azioni da intraprendere in ambito ESG. Per quanto concerne la prospettiva esterna, è stato valorizzato il risultato del percorso di engagement effettuato dal Gruppo a inizio 2021.

La matrice illustrata di seguito evidenzia i **13 aspetti più rilevanti ("materiali")**, suddivisi nei tre macro ambiti relativi alla governance (che include anche le performance economiche), agli aspetti sociali e ambientali. **Transizione energetica, Customer centricity e Innovazione & digitalizzazione** risultano essere i tre temi più strategici del Gruppo. Nel quadrante in alto a destra della matrice si posizionano inoltre altri due temi, entrambi inerenti alla gestione delle risorse umane, ossia il tema della **valorizzazione e della crescita professionale dei collaboratori** (valorizzazione e gestione delle risorse umane) e quello relativo alla **promozione della salute e sicurezza del personale**.



RILEVANZA PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI



WE ARE PIETRO FIORENTINI



Nella tabella sottostante è riportato l'elenco completo degli **aspetti materiali del Gruppo Pietro Fiorentini**, così come definiti a seguito del percorso di aggiornamento della matrice di materialità condotto a fine 2021. Ciascun aspetto materiale trova un collegamento

esplicito nell'ambito della più ampia cornice dell'**Agenda 2030** delle Nazioni Unite, con un riferimento puntuale ai **Sustainable Development Goals (SDGs)** più rilevanti per il business di Pietro Fiorentini.

Il percorso di aggiornamento della matrice di materialità ha contribuito inoltre a identificare specifici obiettivi, definiti in modo sinergico e condiviso, da perseguire nel corso del prossimo biennio, in coerenza con le principali linee strategiche del Gruppo.

AMBITO ESG	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	I NOSTRI PRINCIPALI OBIETTIVI	SDGs
	<b>TRANSIZIONE ENERGETICA</b>	Rafforzare e integrare nelle operazioni del Gruppo le attività che accompagnano i processi di decarbonizzazione, come il biometano, l'idrogeno, il <i>power-to-gas</i> e le <i>smart gas grid</i> , concentrandosi inoltre sull'efficienza dei sistemi di gestione dell'acqua. Sviluppo di nuove collaborazioni con partner rilevanti per perseguire questo obiettivo.	- REALIZZAZIONE DI UN IMPIANTO <i>POWER-TO-GAS</i> CON L'UTILIZZO DI TECNOLOGIE DI ELETTROLISI A SCAMBIO ANIONICO E DI METANAZIONE BIOLOGICA <sup>1</sup> - COMPATIBILITÀ DELL'80% (IN TERMINI DI FATTURATO) DELLA GAMMA PRODOTTI IN AMBITO REGOLAZIONE E MISURA A MISCELE DI IDROGENO FINO AL 20%	    
	<b>ECONOMIA CIRCOLARE</b>	Promozione dei principi di circolarità sia in termini di gestione dei rifiuti sia in termini di sviluppo di nuovi prodotti, anche grazie alla collaborazione con partner esterni.	- ACQUISTO E PROGETTAZIONE DI SOLI IMBALLI DI LEGNO E CARTA PROVENIENTI DA FILIERE SOSTENIBILI <sup>2</sup>	
	<b>EMISSIONI &amp; INFRASTRUTTURE RESILIENTI</b>	Promuovere la realizzazione di progetti specifici dedicati al monitoraggio e alla riduzione dei gas serra a livello di Gruppo. Sviluppare iniziative di efficienza energetica e monitoraggio della resilienza delle infrastrutture in termini di gestione degli edifici, consumi energetici ed idrici.	- OTTENIMENTO CERTIFICAZIONE ISO 50001 – SISTEMI DI GESTIONE DELL'ENERGIA E VALUTAZIONE INIZIATIVE DI RISPARMIO ENERGETICO PER IL SITO DI ARCUGNANO	   
	<b>SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</b>	Promozione della cultura della " <i>safety first</i> " in tutto il Gruppo, per monitorare e prevenire ogni potenziale rischio, considerando sia i collaboratori interni sia esterni (clienti, fornitori, ecc.).	- FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEL 60% DEI SOGGETTI PREPOSTI NELL'AMBITO DI UNA PRIMA APPLICAZIONE DELLA METODOLOGIA BBS ( <i>BEHAVIOR BASED SAFETY</i> ), AL FINE DI MIGLIORARE LA GESTIONE DEI <i>CONCERN</i> E DIMINUIRE LA NUMEROSITÀ DEGLI INFORTUNI <sup>2</sup>	 
	<b>SVILUPPO E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>	Migliorare la gestione delle risorse umane e i programmi di sviluppo del potenziale, per trattenere e attrarre nuovi talenti attraverso attività di formazione e rafforzamento delle competenze che contribuiscono all'avanzamento personale.	- EROGAZIONE DI ALMENO 40 ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE <sup>3</sup>	 
	<b>PEOPLE WELLBEING</b>	Garantire un equilibrio tra lavoro e vita privata attraverso un sistema di wellbeing che risponda alle esigenze dei dipendenti. Favorire misure come il congedo parentale, i benefici medici, le iniziative di benessere personale e la flessibilità lavorativa.	- CONDUZIONE ANALISI DI CLIMA IN PIETRO FIORENTINI, TIV VALVES, GAZFIO E PIETRO FIORENTINI (USA) SULLE DIMENSIONI DI CREDIBILITÀ, RISPETTO, EQUITÀ, ORGOGLIO, COESIONE, IDENTITÀ E FIDUCIA	
	<b>DIVERSITA' &amp; INCLUSIONE</b>	Promuovere la diversità, le pari opportunità e l'inclusione, condividendo una cultura non discriminatoria che valorizzi le diverse abilità, provenienze, esperienze e orientamenti.	- APPROFONDIMENTO RISULTATI DELL'ANALISI DI CLIMA CON SPECIFICO RIFERIMENTO AL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO	

UN IMPEGNO CRESCENTE SUI TEMI ESG

UN IMPEGNO CRESCENTE SUI TEMI ESG

<sup>1</sup> Si veda anche il capitolo 3, pag. 56-57.  
<sup>2</sup> Obiettivo riferito alla sola Pietro Fiorentini S.p.A.  
<sup>3</sup> Le ore medie sono calcolate come rapporto tra ore di formazione e numero di dipendenti al 31/12, considerando i dipendenti a tempo indeterminato e determinato di Pietro Fiorentini e TIV Valves.



## AMBITO ESG

## TEMA MATERIALE

## DESCRIZIONE

## I NOSTRI PRINCIPALI OBIETTIVI

## SDGs



## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Sviluppare le attività di business in accordo con le esigenze e le aspettative degli stakeholder, attraverso una comunicazione trasparente e collaborativa con gli stessi, anche sui temi ESG. Gestire le relazioni industriali e promuovere progetti e attività specifiche insieme alle comunità locali in cui l'azienda opera.

- COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER ESTERNI PER L'AGGIORNAMENTO DELLA MATRICE DI MATERIALITÀ 2022



## CUSTOMER CENTRICITY

Assicurare l'affidabilità dei prodotti e dei servizi al fine di prevenire e/o mitigare potenziali situazioni che possano compromettere la continuità del business e garantire ai clienti un servizio sicuro e continuativo nel tempo nel rispetto delle normative. Gestire il rapporto con i clienti fornendo un supporto costante in caso di necessità e soluzioni innovative e sostenibili, in grado di soddisfare le nuove richieste dei consumatori.

- RAGGIUNGIMENTO DI UN PUNTEGGIO MEDIO DEL *NET PROMOTER SCORE* DI ALMENO 80%, OTTENUTO DALL'INVIO DI QUESTIONARI DI SODDISFAZIONE A UN CAMPIONE SIGNIFICATIVO DI CLIENTI, DOPO LA FINALIZZAZIONE DI UN'OFFERTA E/O DOPO LA GESTIONE DI UNA *ISSUE*



## CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

Adottare politiche di acquisto responsabili ed etiche, che implicano la selezione dei fornitori considerando le loro performance ESG.

Stabilire collaborazioni a lungo termine, anche finalizzate allo sviluppo di approcci innovativi alle tematiche di sostenibilità. Favorire la stabilità e l'integrità dell'intera catena di fornitura.

- QUALIFICA DI TUTTI I NUOVI FORNITORI TRAMITE UN QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE COMPRENSIVO DI CRITERI ESG<sup>4</sup>



## INNOVAZIONE &amp; DIGITALIZZAZIONE

Favorire l'innovazione, aumentando l'efficienza delle operazioni e dei servizi offerti, per digitalizzare e ottimizzare il monitoraggio e la gestione delle infrastrutture e per integrare facilmente nuove opportunità legate alle energie rinnovabili. Gestire la sicurezza informatica, anche in considerazione della crescente tendenza alla digitalizzazione di processi e soluzioni.

Avviare nuove collaborazioni per individuare le migliori tecnologie innovative legate alla transizione energetica e alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

- SVILUPPO STAZIONI DI RIDUZIONE SMART, COMPRENSIVE DI SENSORISTICA PER L'ANALISI DELLA QUALITÀ DEL GAS, MISURA DELLA % DI IDROGENO E MISURA DELLA PORTATA, SISTEMI DI ACQUISIZIONE, GESTIONE DEI DATI E REGOLAZIONE DA REMOTO, ABILITANTI ALLA TRANSIZIONE ENERGETICA TRAMITE L'IMMISSIONE IN RETE DI GAS PROVENIENTI DA VETTORI ENERGETICI *GREEN*



## INTEGRAZIONE ESG NEL BUSINESS

Rafforzare l'impegno sui temi ESG, integrandoli nel modello di business, nella strategia e nell'analisi dei rischi.

- OTTENIMENTO DI UNA CERTIFICAZIONE NELL'AMBITO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE<sup>4</sup>



## ETICA DEL BUSINESS

Svolgere le attività aziendali con lealtà e correttezza nel rispetto delle leggi e dei regolamenti. Creare adeguati sistemi di controllo interno e diffondere una cultura aziendale basata sull'integrità, l'etica professionale e l'onestà per costruire rapporti di fiducia con i propri stakeholder. Favorire la formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione in linea con i valori di trasparenza e responsabilità. Assicurare il rispetto dei diritti umani.

- INTRODUZIONE DI UN COMITATO - COMPOSTO DA DIREZIONE GENERALE, UFFICIO LEGALE E RICERCA E SVILUPPO - PER LA TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE DEL GRUPPO NONCHÉ PER L'ACCERTAMENTO DI EVENTUALI VIOLAZIONI, ATTIVE E PASSIVE, NEL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI CONCORRENZA LEALE



<sup>4</sup> Obiettivo riferito alla sola Pietro Fiorentini S.p.A.



## IL CONTRIBUTO DEL GRUPPO PIETRO FIORENTINI ALL'AGENDA 2030

Nel 2015, i 193 Paesi membri delle Nazioni Unite hanno sottoscritto l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un Piano d'azione basato su 17 obiettivi (*Sustainable Development Goals – SDGs*), supportati da 169 specifici target per far fronte e rispondere alle principali sfide globali sul piano economico, sociale e ambientale. L'obiettivo dell'Agenda 2030 è quella di coinvolgere tutti gli stakeholder che possono avere un impatto concreto nel perseguimento di tali obiettivi (Stati, istituzioni, imprese, società civile e associazioni), grazie a un **approccio partecipato e multi-stakeholder**.

Alla luce dei numerosi settori in cui opera, Pietro Fiorentini rappresenta un attore di primo piano per contribuire a raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Il Gruppo si impegna quotidianamente nell'attivazione di progetti e iniziative concrete, in linea con quelle che sono le priorità di business e **ri-conducibili principalmente a 10 dei 17 Sustainable Development Goals** delle Nazioni Unite.

PIETRO FIORENTINI SI IMPEGNA PER CONTRIBUIRE AL RAGGIUNGIMENTO DI 10 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS SU CUI IL PROPRIO BUSINESS IMPATTA MAGGIORMENTE



- PROGRAMMA DI CORPORATE WELLBEING "PEOPLE FUEL"
- SISTEMI DI WELFARE AZIENDALE
- ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA
- SUPPORTO ALLE ASSOCIAZIONI LOCALI (AVMAD E BRAIN ONLUS)
- DONAZIONE DI MATERIALE SANITARIO A OSPEDALI PER LA GESTIONE DELLA PANDEMIA DA COVID-19
- FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI SU SALUTE E SICUREZZA



- PRIMA EDIZIONE DELLA C-LEAN ENERGY ACADEMY, IN COLLABORAZIONE CON IL MIP
- FORMAZIONE CONTINUA, CON PARTICOLARE FOCUS SULL'AMBITO LEAN & AGILE (ES. LEAN ACADEMY)
- PARTECIPAZIONE AD EVENTI FORMATIVI E CAREER DAY CON UNIVERSITÀ E BUSINESS SCHOOL



- ATTENZIONE ALL'UGUAGLIANZA SUL LAVORO E ALLE PARI OPPORTUNITÀ
- INCREMENTO DELLA PERCENTUALE DI POPOLAZIONE FEMMINILE



- M&A: ACQUISIZIONI DI SOCIETÀ CHE AMPIANO L'OFFERTA DEL GRUPPO NELL'AMBITO DELLE ENERGIE RINNOVABILI
- SVILUPPO DI SOLUZIONI PER BIOMETANO, IDROGENO E POWER-TO-GAS



- SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA CERTIFICATO ISO 45001 (IN PIETRO FIORENTINI E TIV VALVES)
- CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO PER GARANTIRE LA SICUREZZA DELL'UTILIZZATORE FINALE
- APPROCCIO LOCAL FOR LOCAL



- TEAM DI LAVORO INTERNI FOCALIZZATI SULLO SVILUPPO DI SOLUZIONI INNOVATIVE (ES. CONTATORI D'ACQUA SMART, NEXMETER)



- SPERIMENTAZIONI PER L'UTILIZZO DI MATERIALI RICICLATI NEI PRODOTTI
- COLLABORAZIONI CON PARTNER PER LA RIDUZIONE DEL PACKAGING SECONDARIO



- EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEGLI EDIFICI
- CONVERSIONE ELETTRICA DELLA FLOTTA AZIENDALE
- FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU TEMATICHE ESG
- COLLABORAZIONI CON PARTNER VOLTE A FAVORIRE LA TRANSIZIONE ENERGETICA



- FORMAZIONE SUL TEMA DELL'ANTICORRUZIONE
- COLLABORAZIONE CON ENTI GOVERNATIVI



- PARTNERSHIP CON ENTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI SU TEMI DI BUSINESS, RICERCA E FORMAZIONE



## LE PRINCIPALI LINEE STRATEGICHE DEL GRUPPO

L'aggiornamento della matrice di materialità condotto nel 2021 ha permesso al Gruppo di identificare in modo più chiaro ed esplicito le **principali linee strategiche**, nell'ambito delle quali il Gruppo ha definito alcuni obiettivi su cui focalizzare l'attenzione nel corso del prossimo **biennio**. L'identificazione delle priorità del Gruppo si inserisce e prende in considerazione anche la mappatura realizzata nel contesto dell'Agenda 2030, con l'intento di perseguire un approccio sistemico e integrato.

Le quattro linee strategiche sintetizzano e definiscono le **priorità d'azione** del Gruppo e di tutti i suoi collaboratori e rappresentano uno strumento concreto per creare un **modello di business sostenibile**.

Il perseguimento delle principali linee d'azione (Innovazione a favore della transizione energetica; Benessere e sviluppo delle persone; Creazione di valore per gli stakeholder e Governance ESG ed etica del business) è possibile anche grazie all'esistenza di quattro fattori abilitanti (si veda capitolo 1, pag. 22-27) che sono alla base del modello imprenditoriale di Pietro Fiorentini e della sua strategia di business.

**I FATTORI ABILITANTI DEL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS** - CUSTOMER CENTRICITY, LEAN & AGILE, INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ, M&A - SI INTEGRANO IN MODO SINERGICO CON LE NOSTRE **PRIORITÀ STRATEGICHE IN AMBITO ESG**





# 3

## INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA

- 48 **PIETRO FIORENTINI: PROTAGONISTA NEL PERCORSO VERSO LA TRANSIZIONE ENERGETICA**
- 52 **LA NOSTRA FILIERA: SERVIZI E SOLUZIONI PER I NOSTRI CLIENTI**
- 59 **RICERCA, SVILUPPO E INNOVAZIONE**
- 62 **PARTNERSHIP DI VALORE: INSIEME NEL PERCORSO A FAVORE DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA**
- 64 **IL NOSTRO IMPEGNO PER PROMUOVERE L'ECONOMIA CIRCOLARE**
- 67 **LE NOSTRE PERFORMANCE AMBIENTALI**

## OUR INNOVATION *to get there*

**Il Gruppo Pietro Fiorentini è impegnato a sviluppare soluzioni innovative digitalizzate e ad alto contenuto tecnologico al servizio della transizione energetica, con investimenti costanti in ambito R&S e una forte attenzione al miglioramento delle proprie performance ambientali.**



# PIETRO FIORENTINI: PROTAGONISTA NEL PERCORSO VERSO LA TRANSIZIONE ENERGETICA

Il contesto di riferimento nel quale il Gruppo Pietro Fiorentini opera è contraddistinto da **sfide di portata globale**. In particolare, nel quadro attuale, la gestione della pandemia da Covid-19 e l'aggravarsi della crisi climatica costituiscono le **priorità principali**, richiedendo uno sforzo comune tra tutti i principali attori in campo (governi, business e società civile).

A livello internazionale è in forte crescita l'**impegno sul fronte della sostenibilità**, con l'intento di coniugare l'esistenza di un sistema socio-economico più inclusivo e attento ai bisogni di tutti con la necessità di limitare al massimo gli impatti ambientali delle attività umane sul futuro del pianeta.

In particolare, l'Unione Europea ha fissato il 2050 come limite per raggiungere la **neutralità carbonica**, ossia il bilanciamento tra emissioni di gas serra generate ed emissioni riassorbite. Per perseguire questo target, la Commissione ha ulteriormente arricchito il *Green Deal* con un nuovo pacchetto, il "**Fit for 55**"<sup>1</sup>, che aggiorna le normative in materia di clima, energia e trasporti per allineare le politiche comunitarie al target intermedio di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del 55%, rispetto ai livelli del 1990, entro il 2030<sup>2</sup>. In questa cornice, la **transizione energetica** rappresenta un aspetto chiave per contrastare il cambiamento climatico. Si pensi infatti che, a livello europeo, la produzione e l'uso

dell'energia sono responsabili di oltre il **75%** delle emissioni di gas serra. Con questa consapevolezza, la Commissione europea ha previsto il perseguimento di **tre principi chiave per il settore dell'energia**: garantire un approvvigionamento sicuro e accessibile, sviluppare un mercato europeo completamente integrato, interconnesso e digitalizzato e, infine, dare priorità all'efficienza sviluppando un mix basato in gran parte su fonti rinnovabili.

DECARBONIZZAZIONE

DECENTRALIZZAZIONE

DIGITALIZZAZIONE

Più in generale, il futuro verso un'energia più sostenibile sarà fondato sulle cosiddette "**tre D**": **decarbonizzazione**, ovvero il progressivo abbandono delle fonti fossili a favore delle rinnovabili; **decentralizzazione**, con il passaggio dalla generazione, trasmissione e distribuzione gestita centralmente a sistemi delocalizzati, e **digitalizzazione** delle tecnologie al servizio della rete.

<sup>1</sup> Le principali proposte di questo pacchetto si focalizzano sulla revisione della Direttiva sulle energie rinnovabili e della Direttiva sull'efficienza energetica, incrementando la quota di energia rinnovabili al 40% e la percentuale di efficienza energetica per il consumo di energia finale e primaria rispettivamente tra il 36% e il 39% al 2030. Inoltre, sono state proposte la revisione dello schema EU ETS, l'elettrificazione dei trasporti e lo sviluppo dell'infrastruttura a sostegno, l'introduzione di una tassa sulle importazioni dai Paesi extra-UE per i prodotti carbon intensivi e l'istituzione di un fondo sociale per il clima con l'obiettivo di attutire l'impatto sociale che genererà la transizione energetica. In Italia, le consultazioni sul Fit for 55 sono iniziate a ottobre del 2021 presso il Dipartimento per le Politiche Europee.

<sup>2</sup> Con queste proposte, la Commissione ha presentato gli strumenti legislativi per conseguire gli obiettivi stabiliti sul clima e trasformare radicalmente l'economia e la società. Le prime approvazioni dovrebbero arrivare fra l'ultimo trimestre del 2022 e il primo del 2023.



## LA COP26 DI GLASGOW E IL GLOBAL METHANE PLEDGE

L'ultima edizione della Cop - **Conference of Parties**<sup>3</sup>-, ovvero la Cop26, si è tenuta a Glasgow a fine 2021 ed è stata la più partecipata di sempre per quello che riguarda il mondo del business, segnando così un passaggio dall'affidamento *top-down* dei governi, all'**azione bottom-up** da parte di aziende, investitori e ONG. Il [Glasgow Climate Pact](#) costituisce l'esito delle negoziazioni e rappresenta il **programma di riferimento per i prossimi anni in materia di politiche nazionali e internazionali, a protezione del pianeta e degli ecosistemi**. Tra i principali obiettivi espressi nel Patto vi sono:

- il **taglio delle emissioni**, con un target che punta a diminuire le emissioni del 45% entro il 2030, puntando alla *carbon neutrality* al 2050. Per quanto riguarda il metano, gli accordi prevedono di limitare entro il 2030 le sue emissioni del 30% rispetto al 2020;
- l'impegno comune a **ridurre gradualmente l'uso del carbone e i finanziamenti per i combustibili fossili**;
- l'accordo sulla regolamentazione del **mercato dei crediti di carbonio**, per definire il sistema di scambio di emissioni di CO<sub>2</sub> tra i Paesi;
- l'attenzione ai **Paesi meno sviluppati**, con investimenti per 100 miliardi al 2023 a supporto della transizione energetica e l'impegno di raddoppiarli tra 2025 e il 2030. L'accordo finale riconosce, inoltre, il diritto a perdite e danni derivanti dalla crisi climatica, seppur senza la previsione di un preciso risarcimento economico;
- lo sviluppo e la condivisione, durante la Cop27, di **Piani Nazionali anticipati e rafforzati**<sup>4</sup>, nell'ambito dei quali devono essere presentate le strategie rafforzate sul clima dei vari Paesi.

Durante la Cop26 è stato lanciato inoltre il **Global Methane Pledge**, con l'obiettivo di ridurre rapidamente le emissioni di metano quale azione decisiva ed estremamente urgente per limitare il riscaldamento globale. Il metano, infatti, è un inquinante climatico responsabile di circa la metà dell'aumento netto della temperatura globale rispetto all'era preindustriale, rappresentando il 17% delle emissioni globali.

Il *Pledge*, con oltre 100 Paesi a bordo che rappresentano quasi il 50% delle emissioni di metano e oltre due terzi del PIL mondiale, **mira a rafforzare il sostegno alle iniziative internazionali esistenti per la riduzione delle emissioni di metano di almeno il 30% rispetto al 2020 entro il 2030**, al fine di eliminare oltre 0,2°C di riscaldamento entro il 2050.

<sup>3</sup> La Cop riunisce i 196 Stati firmatari del trattato United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC).

<sup>4</sup> Nationally Determined Contributions - NDCs sono le azioni di mitigazione a livello nazionale, da presentare ogni cinque anni.





## L'IMPATTO DI UN SISTEMA ENERGETICO INTEGRATO

Per perseguire l'obiettivo della transizione energetica, la Commissione europea ha sviluppato documenti specifici, tra cui quelli relativi alla **strategia europea per l'idrogeno**<sup>5</sup> e la **strategia per l'integrazione del sistema energetico**. Quest'ultima, presentata a settembre 2020, racchiude le **misure politiche e legislative concrete** per costruire un nuovo sistema energetico integrato, che tiene conto dei diversi punti di partenza degli Stati membri.

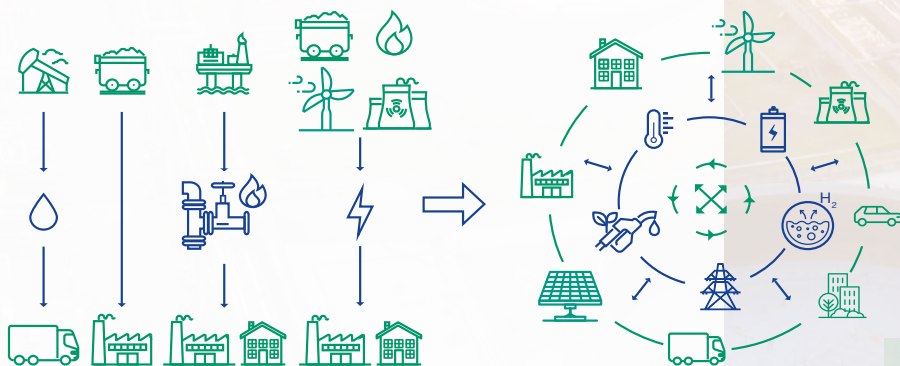
Per raggiungere tale obiettivo, è fondamentale un sostanziale ripensamento dell'attuale sistema energetico europeo, fondato su uno schema a compartimenti stagni in cui coesistono **diverse catene del valore, parallele e verticali**, rigidamente collegate a specifici settori e risorse energetiche, supportate, inoltre, da norme di mercato settorializzate.

In questo senso, il **sistema energetico integrato** rappresenta la possibilità di sviluppare un sistema circolare, fondato sull'efficienza energetica, sull'immissione in rete di una **quota crescente di energie rinnovabili** (geograficamente distribuite) e sull'**integrazione di diversi vettori energetici**, che puntino simultaneamente a un utilizzo più efficiente delle risorse, riducendo così l'inquinamento.

Oltre a ciò, si prevede che questo percorso ridurrà di un terzo il consumo interno lordo entro il 2050, promuovendo al contempo una crescita del PIL di due terzi<sup>6</sup>. Allo stesso tempo, verranno avviati nuovi investimenti e si creeranno nuovi posti di lavoro, rafforzando la leadership industriale dell'UE a livello globale.

**IL SISTEMA ENERGETICO OGGI:**  
lineare e unidirezionale, con dispendiosi e poco efficienti flussi di energia

**IL FUTURO SISTEMA ENERGETICO INTEGRATO A LIVELLO EUROPEO:**  
flussi di energia bidirezionali, con minori sprechi di risorse e denaro



<sup>5</sup> La strategia per l'idrogeno pone l'idrogeno verde come fondamento per la decarbonizzazione dei settori hard-to-abate, prevedendo un incremento nel mix energetico del 14% entro il 2050, con un obiettivo di capacità installata di elettrolizzatori pari a circa 40 GW al 2030.

<sup>6</sup> Fonte: "Analisi approfondita a sostegno della comunicazione della Commissione COM (2018) 773 – Un pianeta pulito per tutti. Visione strategica europea a lungo termine per un'economia prospera, moderna, competitiva e climaticamente neutra."

Consapevole della centralità del sistema energetico nel percorso per raggiungere il traguardo delle emissioni zero, **Pietro Fiorentini ha strutturato il proprio modello di business in modo coerente rispetto alle "tre D"**, ampliando l'offerta di soluzioni tecnologiche per il settore delle energie da fonti rinnovabili.

Più specificatamente, l'impegno di Pietro Fiorentini a favore della transizione energetica si sostanzia nello sviluppo di **nuove soluzioni per il power-to-gas, l'idrogeno e il biometano**, in crescenti investimenti legati alla **digitalizzazione delle reti energetiche** e nella definizione di una coerente **strategia di M&A** (si veda anche il capitolo. 1, 12-13 e 27).

## IN PRIMA LINEA PER LA PROMOZIONE DELLE ENERGIE RINNOVABILI

In linea con i principi *Agile*, l'azienda ha creato due gruppi di lavoro trasversali deputati a esplorare i nuovi business legati al mondo delle energie rinnovabili: *Green Gas Value Chains* e *Green Gas Network*.

Il gruppo di lavoro **Green Gas Value Chains** mira a consolidare il posizionamento di Pietro Fiorentini sul fronte della produzione e dell'utilizzo efficiente delle nuove fonti di energia sostenibile, al fine di **estendere la catena del**

**valore al di fuori del perimetro dell'infrastruttura del gas naturale**. In particolare, il team è focalizzato sulle tecnologie legate alla produzione di nuove molecole verdi (quali biometano, *syngas* e idrogeno), sulla valorizzazione del ruolo del gas nel sistema energetico (es. *power-to-gas*) e sul rendere sostenibili gli usi di gas fossile dove ancora indispensabili (come le soluzioni CCUS, *Carbon Capture, Utilization & Storage*)<sup>8</sup>.

Il gruppo di lavoro **Green Gas Network** si occupa invece degli ambiti che riguardano il **potenziamento e l'efficientamento delle reti gas**. Più in dettaglio, il team si concentra su tre principali filoni. Il primo riguarda i **sistemi per l'iniezione, il trasporto e la distribuzione di gas diversi dal metano**, tra i quali rientrano ad esempio le stazioni di riduzione e misura della pressione dell'idrogeno e le stazioni di *blending* gas naturale - idrogeno. Il secondo è relativo alla riduzione e misura della **grid readiness**, ossia **l'analisi e la comprensione di quanto idrogeno possa attualmente essere immesso nelle reti**, così da supportare gli operatori delle infrastrutture ad abilitare l'uso dell'idrogeno in modo efficiente e sicuro. Infine, il terzo segmento di attività riguarda **l'efficienza della rete**, al fine di proporre soluzioni che aumentino l'uso ottimale delle risorse riducendo gli impatti energetici e ambientali dei processi.



## TRANSIZIONE ENERGETICA

### Ambito *Green Gas Value Chains*

- Realizzazione di un impianto *power-to-gas* con l'utilizzo di tecnologie di elettrolisi a scambio anionico<sup>9</sup> e di metanazione biologica<sup>10</sup>

### Ambito *Green Gas Network*

- Compatibilità dell'80% (in termini di fatturato) della gamma prodotti in ambito regolazione e misura a miscele di idrogeno fino al 20%

<sup>7</sup> Fonte: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs\\_20\\_1295](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_20_1295).

<sup>8</sup> CCS (*Carbon Capture and Storage*) è il termine generale per indicare un insieme di tecnologie e tecniche che consentono la riduzione delle emissioni in atmosfera di CO<sub>2</sub> provenienti da grandi sorgenti stazionarie, come ad esempio centrali elettriche alimentate a combustibili fossili, per mezzo della sua cattura e il successivo stoccaggio, solitamente in una formazione geologica sotterranea. Questa tecnica permette l'uso di combustibili fossili con emissioni di CO<sub>2</sub> significativamente più basse. Il *Carbon Capture and Utilization* (CCU), combina invece la cattura di CO<sub>2</sub> con il suo riutilizzo sia come fluido tecnologico che come reagente per la produzione di sostanze chimiche, plastiche o combustibili. Il vantaggio principale di questa tecnologia è quello di ottenere un prodotto di valore commerciale in grado di bilanciare i costi necessari per la cattura di CO<sub>2</sub>.

<sup>9</sup> Per maggiori dettagli si veda box "Hyter: pionieri nella generazione dell'idrogeno", pag. 56.

<sup>10</sup> Per maggiori dettagli si veda box "MicroPyros: la biologia al servizio della transizione energetica", pag. 57.



# LA NOSTRA FILIERA: SERVIZI E SOLUZIONI PER I NOSTRI CLIENTI

Le sfide globali che caratterizzano il contesto di riferimento influenzeranno l'andamento del mercato nei prossimi anni, orientando le scelte dei clienti e creando nuove esigenze a cui Pietro Fiorentini vuole dare risposta con le soluzioni già disponibili e con investimenti in progetti innovativi.

Pietro Fiorentini rappresenta oggi uno dei principali punti di riferimento nell'ambito della **trasformazione in atto nell'industria energetica**, grazie a un presidio che si realizza lungo tutta la filiera. L'**offerta aziendale** si estende dall'estrazione di petrolio e gas naturale, alla distribuzione del gas ad alta, media e bassa pressione, fino alla **produzione di energie rinnovabili**.



## TRASPORTO DEL GAS AD ALTA PRESSIONE

Il Gruppo fornisce gli strumenti necessari a garantire il corretto trasporto del gas in tutte le sue fasi, dalla liquefazione agli impianti di disidratazione, dal trattamento e regolazione della pressione per assicurare la qualità del gas liquefatto ai servizi di monitoraggio per garantire la sicurezza e il corretto approvvigionamento della rete.



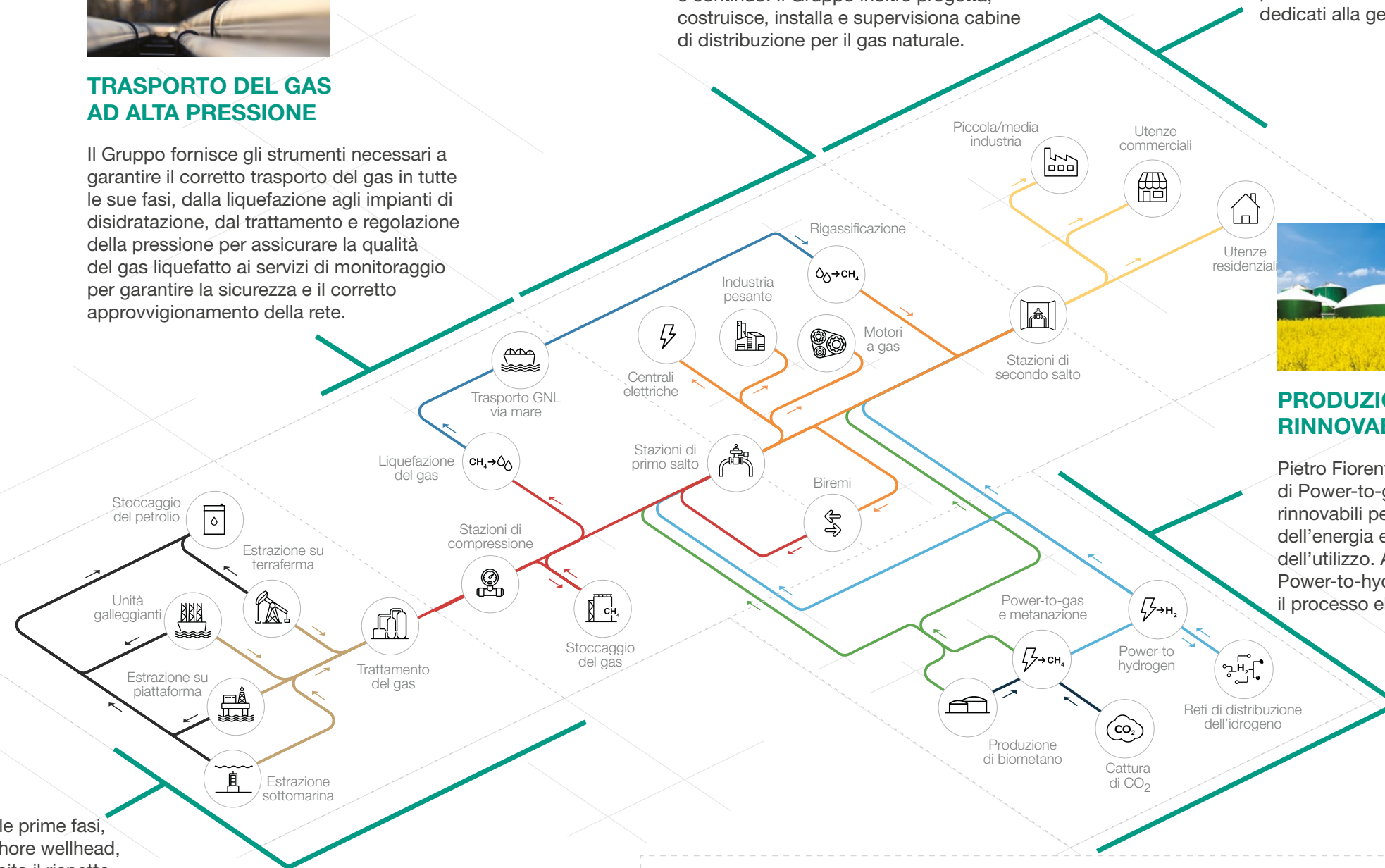
## DISTRIBUZIONE DEL GAS A MEDIA PRESSIONE

Il Gruppo fornisce regolatori di pressione, valvole e filtri sviluppati ad hoc per l'utente finale, oltre a impianti completi per la riduzione, la misura, il filtraggio e il riscaldamento del gas per far sì che l'afflusso di combustibile sia sicuro e continuo. Il Gruppo inoltre progetta, costruisce, installa e supervisiona cabine di distribuzione per il gas naturale.



## DISTRIBUZIONE DEL GAS A BASSA PRESSIONE

Pietro Fiorentini offre un'intera gamma di impianti, regolatori di pressione, dispositivi di sicurezza per la regolazione del flusso, contatori e correttori di volume per la misura specificamente progettati per l'utilizzo industriale, oltre a servizi dedicati alla gestione degli allarmi e dei dati.



	GAS NATURALE		BIOMETANO		GAS A BASSA PRESSIONE
	PETROLIO		GAS AD ALTA PRESSIONE		DIOSSIDO DI CARBONIO
	IDROGENO		GAS A MEDIA PRESSIONE		GAS LIQUIDO



## ESTRAZIONE DI PETROLIO E GAS NATURALE

Pietro Fiorentini gestisce la filiera del gas fin dalle prime fasi, nell'ambito delle quali offre soluzioni per gli offshore wellhead, a partire dall'estrazione sottomarina, che necessita il rispetto di elevati requisiti di sicurezza con l'obiettivo di preservare l'ambiente circostante (in particolare le risorse idriche come mari e laghi), fino alla gestione delle separazioni fisiche e chimiche, addolcimenti di gas e filtraggio.

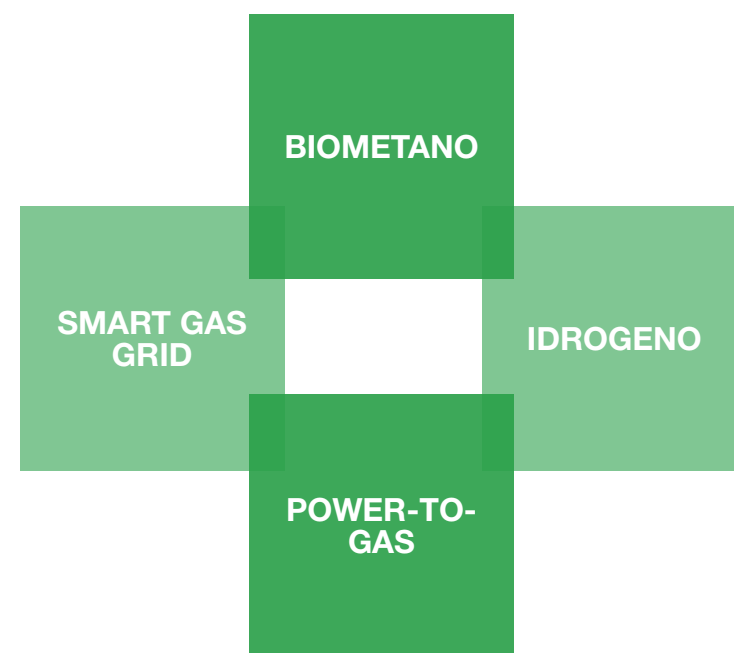


## PRODUZIONE DI GAS RINNOVABILI

Pietro Fiorentini ha sviluppato sistemi di Power-to-gas che utilizzano le energie rinnovabili per facilitare lo stoccaggio dell'energia e la programmazione dell'utilizzo. A questo si affianca, Power-to-hydrogen che utilizza invece il processo elettrolisi per generare idrogeno.



Nel promuovere la transizione energetica, Pietro Fiorentini concentra il proprio impegno su diverse tematiche:



## BIOMETANO

Pietro Fiorentini offre soluzioni integrate che spaziano dal **trattamento e trasformazione del biogas fino all'immissione del biometano nella rete o alla sua liquefazione**, al fine di rispondere alle esigenze del cliente in tutte le fasi. Alle soluzioni tecnologiche si affiancano servizi di messa in opera, verifica, supervisione e telecontrollo da remoto, finalizzati alla manutenzione predittiva e all'analisi dei dati.

L'esperienza in questo ambito da parte di Pietro Fiorentini è iniziata a Lione, in Francia, con una stazione per l'iniezione del biometano in rete costruita grazie alla **sinergia tra la sede centrale di Arcugnano e Gazfio**, società francese del Gruppo con un'ampia esperienza in questo settore.

Questa collaborazione è stata alla base dei progressi del Gruppo nel mercato italiano e francese, dove ad oggi l'azienda vanta la **partecipazione in oltre 100 progetti**, tra soluzioni di iniezione e sistemi di *upgrading* del biogas.

Inoltre, sono in corso alcuni progetti per il **potenziamento e l'efficientamento delle attuali reti gas**, per evolverle in abilitatori chiave allo sviluppo dei nuovi gas rinnovabili, con l'obiettivo di favorire la sostenibilità economica di queste nuove filiere e contribuire alla determinazione delle future regolamentazioni.

## IDROGENO

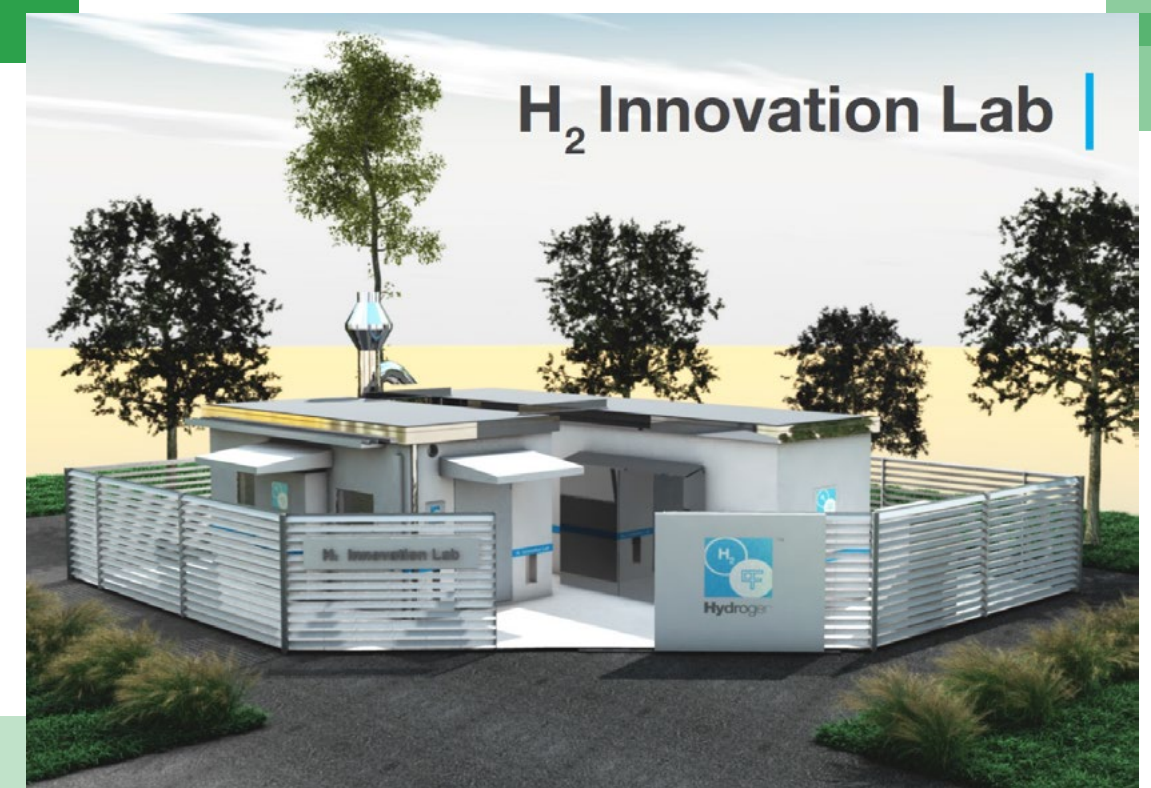
Pietro Fiorentini punta ad assumere un ruolo di primo piano nel business idrogeno, grazie allo **sviluppo di una serie di soluzioni tecnologiche innovative** per valorizzare al massimo questo vettore energetico, superando i limiti attuali e abilitando la rete tradizionale a ricevere percentuali sempre maggiori di questa molecola *green*.

Il Gruppo partecipa in modo proattivo per rispondere alle richieste del mercato nell'ambito del **power-to-hydrogen (P2H)**, garantendo un continuo investimento in ricerca e sviluppo per individuare e sviluppare tecnologie che siano sostenibili, affidabili e sicure.

L'*hydrogen-journey* di Pietro Fiorentini è iniziato nel 2018 con la partecipazione al progetto **Hy4Heat**, promosso dal Governo del

Regno Unito, per lo sviluppo di un nuovo contatore domestico e relativi sistemi complementari da utilizzare per applicazioni con idrogeno al 100%. Questo ha permesso al Gruppo di acquisire progressivamente specifiche competenze, di confermare la presenza nel nascente mercato e di avviare collaborazioni con importanti rappresentanti della filiera (università, laboratori e centri di ricerca). Nel corso del 2021, Pietro Fiorentini ha fornito all'interno del **progetto H21** della città di Leeds, la prima stazione di riduzione della pressione per una linea alimentata al 100% a idrogeno.

Presso la sede centrale di Pietro Fiorentini ad Arcugnano, è in fase di completamento la costruzione di un **laboratorio** completamente dedicato allo studio e alla sperimentazione di tecnologie e prodotti che abilitano l'uso dell'idrogeno.





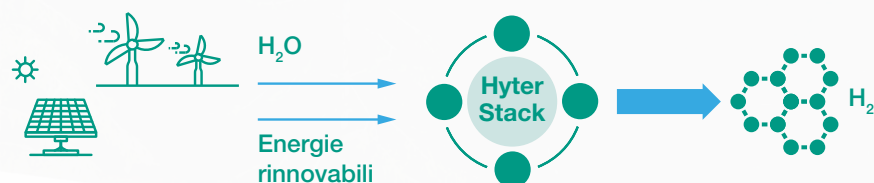


## HYTER: PIONIERI NELLA GENERAZIONE DELL'IDROGENO



A seguito dell'entrata di Pietro Fiorentini nel capitale sociale di SPI Consulting, è stato avviato un processo di ridefinizione dell'identità aziendale della società, che ha portato a un cambio di nome: dall'unione del termine inglese *hydrogen* e del latino *iter* è nata **Hyter**, la startup che promuove nuove rotte verso l'uso dell'idrogeno. Hyter mira a far accrescere la consapevolezza sull'utilizzo dell'idrogeno, tramite azioni di sensibilizzazione e diffusione di contenuti sul sito e i canali media, coinvolgendo i diversi stakeholder lungo la filiera.

### Hyter estrae idrogeno dall'acqua attraverso il processo chimico dell'elettrolisi, sfruttando la tecnologia AEMWE



Gli **elettrolizzatori per la generazione di idrogeno** costituiscono il *core business* di Hyter, che realizza progetti modulari e customizzati per coprire le esigenze di diversi settori (come l'industria, la mobilità o i sistemi di reti isolate). Nello specifico, l'offerta di Hyter comprende diverse soluzioni per la generazione di idrogeno verde, ossia quello prodotto da energia rinnovabile, attraverso il processo di elettrolisi dell'acqua<sup>11</sup>, utilizzando un processo innovativo basato su **membrane a scambio anionico (AEMWE<sup>12</sup>)** anziché tramite processo alcalino o membrane a scambio protonico. La tecnologia utilizzata da Hyter possiede una ottima efficienza, permette una sensibile riduzione dei costi di investimento e un **minore impatto ambientale**.

Gli elettrolizzatori soddisfano più esigenze, tra le quali la necessità di stabilizzare la variabilità della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, permettendo di **immagazzinare e consumare l'idrogeno prodotto** per generare l'elettricità quando serve.

Grazie all'affidabilità tecnica della propria soluzione, alle capacità di ingegnerizzazione di Pietro Fiorentini e alla sinergia con MicroPyros BioEnerTec, Hyter mira a diventare il punto di riferimento a livello internazionale per la **produzione di idrogeno verde**, offrendo una gamma di soluzioni applicabili al power-to-gas, all'alimentazione industriale e residenziale e alla mobilità, pesante e civile.

<sup>11</sup> L'elettrolisi è un processo nel quale il passaggio di corrente elettrica causa la scomposizione dell'acqua in ossigeno e idrogeno gassoso. Dal punto di vista etimologico, il termine elettrolisi è composto dal prefisso elettro- (elettricità) e da lisi (separazione).

<sup>12</sup> AEMWE è una tecnologia perfezionata da Hyter, in cui la soluzione elettrolitica è in forma liquida di tipo basico, la cui concentrazione è pari a una percentuale compresa tra 1 e 5%. Le celle elettrolitiche Hyter utilizzano dei catalizzatori per accelerare il processo di scissione, realizzati con quantità di PGM (Platinum Group Materials) molto inferiori rispetto alle altre tecnologie. Lo scambio ionico avviene attraverso una membrana polimerica, prodotta in Hyter, contenente sostanze elettrolitiche che migliorano il rendimento della scissione dell'acqua e ha inoltre la funzione di separare i due gas, idrogeno e ossigeno, durante la produzione



## MICROPYROS: LA BIOLOGIA AL SERVIZIO DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA



MicroPyros BioEnerTec opera nel settore delle biotecnologie applicate in ambito energetico, in particolare per ciò che concerne la metanazione biologica, ovvero la trasformazione di idrogeno rinnovabile in metano verde. La startup tedesca è oggi una delle poche realtà al mondo ad aver sviluppato in chiave industriale i **microrganismi** alla base della **metanazione biologica**: gli Archèi, tra le più antiche forme di vita del nostro pianeta.

La biometanazione è un processo che, in un ambiente in assenza di ossigeno, permette a specifici microrganismi di metabolizzare idrogeno e anidride carbonica producendo metano (e acqua), ed è una delle fonti più promettenti per la **trasformazione in biometano del surplus di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili**. Un processo totalmente "verde" che presenta il vantaggio di riutilizzare l'anidride carbonica per superare i vincoli tecnici dell'infrastruttura gas (riportando l'idrogeno rinnovabile in un gas a specifica di rete) o permetterne una liquefazione in bio-GNL.

La startup tedesca sta realizzando un **impianto pilota per sviluppare e ottimizzare reattori microbiologici ad alta efficienza, la cui entrata in funzione** è prevista per fine 2022. Tale impianto consentirà di affrontare anche la sfida della conversione del monossido di carbonio, permettendo l'applicazione della tecnologia anche alla trasformazione di biomasse o rifiuti organici solidi in biometano di nuova generazione. In ottica di economia circolare, inoltre, i materiali utilizzati per la costruzione dell'impianto saranno totalmente riciclabili.

È inoltre prevista la creazione di un **nuovo laboratorio microbiologico**, che rappresenterà uno spazio fondamentale per proseguire studi e ricerche collegati al tema della metanazione biologica.





## POWER-TO-GAS

L'impegno verso la decarbonizzazione e la lunga esperienza nella filiera del gas permette al Gruppo di posizionarsi in prima linea nel rafforzamento dell'infrastruttura energetica, mettendo il **sistema gas al servizio di una maggiore diffusione delle energie rinnovabili elettriche**. Le soluzioni *power-to-gas* di Pietro Fiorentini permettono di trasformare l'energia aleatoria del vento e del sole in un vettore energetico, il gas, immagazzinabile e trasportabile dal punto di produzione al punto di consumo.

Il *power-to-gas* rappresenta oggi una delle tecnologie più promettenti per facilitare la transizione energetica e allinearsi agli obiettivi europei di riduzione e azzeramento delle emissioni climalteranti, aumentando la resilienza del sistema per rispondere alle nuove esigenze di bilanciamento tra domanda e offerta energetica.

## SMART GAS GRID

Da anni Pietro Fiorentini lavora per sviluppare **nuovi sistemi per la digitalizzazione delle reti del gas**, al fine di mantenere l'equilibrio tra reti decentralizzate e flussi bidirezionali.

Le *Smart Grids* sono un progetto ambizioso grazie al quale, in un prossimo futuro, l'energia sarà distribuita tramite **reti capaci di gestire e regolare in modo istantaneo una pluralità di flussi, discontinui e bidirezionali**, grazie a sistemi attivi che integreranno energie di diverso tipo agendo in modo autonomo per ottimizzare la distribuzione.

Creare reti intelligenti e sostenibili per la distribuzione del gas significa ideare soluzioni adatte a gestire **flussi che derivano da fonti con caratteristiche differenti**, quali idrogeno e biometano, e che **provengono da luoghi di produzione molteplici e decentralizzati**. Lo scenario che si prospetta è molto complesso e richiede sistemi capaci di assorbire le produzioni locali e mantenere l'equilibrio e l'assetto dell'intera rete. Per rispondere a queste esigenze, Pietro Fiorentini ha progettato e sviluppato **BiRemi™**, una stazione primaria bidirezionale capace di **massimizzare la capacità della rete di distribuire e ricevere gas prodotti da fonti rinnovabili**, anche attraverso la re-iniezione delle eventuali sovrapproduzioni sulla rete di trasporto.



## RICERCA, SVILUPPO E INNOVAZIONE

Nel portare avanti il proprio impegno come protagonista della rivoluzione *green*, Pietro Fiorentini destina importanti investimenti ad **attività di ricerca e sviluppo**, fondamentali per far fronte alle difficili sfide derivanti dal contesto. L'innovazione fa parte del DNA del Gruppo: in qualsiasi ambito di *expertise*, infatti, Pietro Fiorentini è costantemente impegnata a promuovere e implementare soluzioni sostenibili e innovative. Per presidiare e favorire il tema dell'innovazione, il Gruppo è strutturato al proprio interno con una **funzione R&S** dedicata, che lavora in stretta collaborazione con varie Divisioni aziendali e che promuove collaborazioni virtuose con partner esterni.

In particolare, nel corso dell'ultimo anno, allo sviluppo di soluzioni nell'ambito delle energie rinnovabili il Gruppo ha affiancato un forte impegno a favore di una **gestione più efficace e sostenibile della filiera dell'acqua**, che si concretizza oggi in un'offerta completa per la misura dell'acqua. A ciò si aggiungono, inoltre, progetti dedicati a **innovare i prodotti forniti alla propria clientela**, in ottica di crescente circolarità e sostenibilità.

## INNOVAZIONE PER UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLA RISORSA IDRICA

L'acqua è una risorsa primaria, rinnovabile ma non illimitata: l'**efficientamento della rete idrica** consente di evitare gli sprechi, rappresentando una scelta economicamente vantaggiosa oltre che una responsabilità nei confronti del pianeta.

Nel servizio idrico coesistono un ampio numero di differenti e complessi impianti, che richiedono migliaia di punti di controllo e l'installazione di valvole o sensori. Gli strumenti per l'automazione e i sistemi di telecontrollo devono quindi essere integrati sinergicamente per un'efficiente gestione del servizio. L'obiettivo strategico che il Gruppo si pone in questo ambito è proprio quello di automatizzare il processo mediante la **digitalizzazione delle reti**, al fine di ottenere l'ottimizzazione di risorse, investimenti e un'efficace gestione dei dati raccolti.

Pietro Fiorentini  
per la **filiera  
dell'acqua**





Il Gruppo Pietro Fiorentini, anche attraverso l'offerta delle società controllate, offre soluzioni integrate **hardware e software per il controllo completo delle reti idriche** in qualunque fase del processo, evitando i problemi di sovrapposizione che sono soliti sorgere quando ci si affida a partner diversi.

In particolare, la sinergia tra le soluzioni di FAST e quelle delle controllate Terranova<sup>13</sup> e Arcoda rafforza l'offerta complessiva per quanto concerne la **digitalizzazione del ciclo idrico**. Si tratta di un'area di intervento cruciale, anche alla luce del contesto italiano, contraddistinto da una rete obsoleta che determina importanti perdite in tutto il territorio.

Pietro Fiorentini ha recentemente introdotto sul mercato una nuova serie di **contatori d'acqua smart a ultrasuoni**, che rappresentano una **scelta vantaggiosa su più fronti**: da una parte riducono il margine d'errore in termini di lettura dei consumi, permettono un'efficace misurazione della temperatura dell'acqua e consentono la lettura da remoto; dall'altra, hanno un ciclo di vita e resistenza all'usura superiori e rilevano in maniera più efficace eventuali perdite, rotture, inversioni di flusso e danni sulla rete.

## INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ NEI NOSTRI PRODOTTI

Nel corso del 2021 Pietro Fiorentini ha raggiunto un nuovo traguardo nel progetto **NexMeter**, il contatore gas 4.0 realizzato per il **Gruppo Hera**, multiutility leader nei servizi ambientali, idrici ed energetici con sede a Bologna.

La nuova versione del **NexMeter** è un prodotto unico nel suo genere a livello internazionale per tecnologie all'avanguardia e funzioni di sicurezza, anche in termini di riduzione delle dispersioni di gas in atmosfera. Il contatore **smart**, **realizzato per il 68% in materiali di plastica riciclata**, è compatibile per la **distribuzione in rete dell'idrogeno** fino a un massimo del 20%.

La prima sperimentazione sul campo del **NexMeter** è già stata avviata, nel più ampio perimetro di attività finalizzate a certificare l'intera filiera del Gruppo Hera come abilitata all'uso dei **green gas**. Si tratta della **prima esperienza di questo tipo in Italia** nella distribuzione domestica di gas, con l'obiettivo di studiare soluzioni innovative per contribuire alle esigenze di decarbonizzazione del territorio.

<sup>13</sup> Nello specifico Terranova offre TAMM, un software multiservizio, progettato per automatizzare i processi di telemisura e telegestione dei contatori idrici (o elettrici o del gas). L'applicazione TAMM è pensata per supportare le società di distribuzione nei processi di misura e gestione da remoto, in conformità con gli standard funzionali, di efficienza e sicurezza applicabili ai diversi contesti (industriale, commerciale e residenziale).



Dalle funzioni avanzate di **NexMeter derivano numerosi benefici sia sul fronte ambientale che su quello economico**. L'eliminazione delle perdite permette un importante calo nella dispersione del metano; l'intero processo di ottimizzazione della gestione della rete gas incide positivamente sul rendimento e sulle emissioni degli apparecchi utilizzatori, a partire dalle caldaie.

La capacità di intercettare e segnalare agli utenti anche le più piccole fughe di gas aiuta poi a contenere i costi in bolletta a carico degli utenti finali. **Green e smart** è anche la manualistica, con l'inserimento di un **QR code sul contatore** al posto del classico manuale d'istruzioni per evitare il consumo di carta; anche la stessa confezione sarà in cartone riciclato.



## INNOVAZIONE & DIGITALIZZAZIONE

Sviluppo stazioni di riduzione **smart**, comprensive di sensoristica per l'analisi della qualità del gas, misura della % di idrogeno e misura della portata, sistemi di acquisizione, gestione dei dati e regolazione da remoto, abilitanti alla transizione energetica tramite l'immissione in rete di gas provenienti da vettori energetici **green**

Il successo del progetto rappresenta la testimonianza dell'impegno di Pietro Fiorentini a instaurare un **dialogo continuo e costruttivo con i partner** con l'obiettivo di realizzare insieme soluzioni tecnologicamente avanzate, competitive e pienamente rispettose dell'ambiente.

Nel corso del 2021, inoltre, Pietro Fiorentini ha rivolto l'attenzione alla **valorizzazione della circolarità dei materiali**, concentrandosi sulla ricerca di componenti riciclabili e sullo smaltimento e recupero dei prodotti alla fine del proprio ciclo di vita. Ciò è stato possibile anche in virtù delle importanti collaborazioni attivate, sia con il **Politecnico di Milano** sia con altri partner di eccellenza europea, che

affiancano il Gruppo nello studio e nella sperimentazione tramite test sui materiali per approfondirne le specificità.

Pietro Fiorentini sta inoltre valutando la possibilità di sviluppare un progetto di **Life Cycle Assessment dei principali prodotti**, congiuntamente all'ottenimento di alcune specifiche certificazioni che non si limitino alle sole emissioni ma che considerino il processo di produzione del prodotto a 360°, dalla logistica alla localizzazione delle produzioni sino agli imballaggi. Infine, il Gruppo si è focalizzato sulla sperimentazione a favore della **sostituzione strutturata dei materiali contenenti piombo**, per allinearsi alle richieste sempre più stringenti delle normative.



## PARTNERSHIP DI VALORE: INSIEME NEL PERCORSO A FAVORE DELLA TRANSIZIONE ENERGETICA

In un settore come quello energetico, con importanti prospettive di crescita e con un ruolo strategico nel perseguire l'obiettivo della decarbonizzazione risulta fondamentale l'attivazione di partnership capaci di creare **valore aggiunto** e di **stimolare un processo basato sull'innovazione e sul coinvolgimento**, in ottica di **medio-lungo termine**.

Grazie alla collaborazione tra il Gruppo Pietro Fiorentini e l'Intesa Sanpaolo Innovation Center è stato avviato **Sustainable Energy Venture**, il programma nato al fine di **identificare le migliori tecnologie a livello internazionale nel campo delle energie rinnovabili**, accelerando le progettualità legate allo sviluppo della filiera dell'idrogeno e alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> (si veda anche il capitolo. 1, pag. 26). Il progetto, partito ufficialmente nei primi mesi del 2022, consentirà alle startup e PMI selezionate nell'ambito della "call for startup" di intraprendere un percorso di crescita con il Gruppo Pietro Fiorentini, finalizzato a ridurre il *time-to-market* delle innovazioni tecnologiche e a sviluppare potenziali sinergie in ambito produttivo, manageriale e finanziario.

Si tratta di un **progetto strategico di collaborazione industriale**, che vede Pietro Fiorentini in prima linea con l'obiettivo di individuare realtà in grado di rispondere, grazie a nuove soluzioni e tecnologie, alle sfide volte alla riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> tramite la CCUS (*Carbon Capture, Utilization & Storage*), allo sviluppo della filiera dell'idrogeno e dei servizi accessori.

**Sustainable  
Energy Venture**



VOGLIAMO APRIRE LE PORTE  
ALLE CONTAMINAZIONI ESTERNE  
IN UNA LOGICA DI **OPEN INNOVATION**,  
ANDANDO ALLA RICERCA DELLE IDEE  
PIÙ BRILLANTI A LIVELLO NAZIONALE  
E INTERNAZIONALE

Pietro Fiorentini conferma il proprio impegno a favore dello sviluppo del settore anche attraverso le associazioni di settore. Nel corso del 2021 è infatti proseguita la partecipazione del Gruppo a **tavoli di lavoro con diversi enti** sia a livello nazionale, quali H2IT<sup>14</sup> e CIB<sup>15</sup>, sia internazionale, come ad esempio Farecogaz<sup>16</sup> e DLMS<sup>17</sup>. Queste sessioni di lavoro offrono **un'occasione di scambio e confronto tra diversi interlocutori della filiera** e sono fonte di dibattito rispetto alle sfide a ai potenziali impatti collegati alla transizione energetica. Pietro Fiorentini è inoltre parte dell'**European Clean Hydrogen Alliance**, che riunisce aziende, autorità pubbliche e tutti gli altri stakeholder interessati al fine di promuovere investimenti e stimolare la produzione e l'uso di idrogeno pulito.

Non da ultimo, per il Gruppo Pietro Fiorentini l'innovazione tecnologica e la transizione energetica passano per il **consolidamento di collaborazioni con diversi enti formativi**, in primis università e centri di ricerca.

Nel mese di settembre 2021, è partita la prima edizione della **C-Lean Energy Academy**, un programma formativo realizzato in collaborazione con **MIP Politecnico di Milano** incentrato su temi legati alla transizione energetica, al *Lean & Agile Management* e alla sostenibilità. Il programma è stato ideato appositamente per i giovani neolaureati, per offrire loro competenze e conoscenze attualmente non facilmente disponibili nel panorama nazionale e contribuire così a sviluppare professionalità fondamentali per il futuro del settore energetico. Nell'ambito di questo programma, gli studenti selezionati hanno avuto anche l'opportunità di visitare tre delle sedi italiane: il quartier generale di Arcugnano e gli stabilimenti di Rosate e Rescaldina (sede di TIV Valves).

Proseguono inoltre le collaborazioni con altre università italiane, tra le quali l'Università commerciale Luigi Bocconi, l'Università di Padova e quelle di Vicenza, Brescia e Ferrara, CUOA Business School.



- <sup>14</sup> H2IT è l'Associazione Italiana Idrogeno e Celle a Combustibile, che promuove il progresso delle conoscenze e lo studio delle discipline attinenti alle tecnologie ed i sistemi per la produzione e l'utilizzazione dell'idrogeno.
- <sup>15</sup> Il CIB è il Consorzio Italiano Biogas, che riunisce tra le altre aziende agricole produttrici di biogas e biometano da fonti rinnovabili e società industriali fornitrici di impianti, tecnologie e servizi per la produzione di biogas e biometano.
- <sup>16</sup> Farecogaz è l'Associazione europea dei produttori che si occupano della catena di misurazione del gas, dei regolatori di pressione del gas con i relativi dispositivi di sicurezza e delle relative stazioni.
- <sup>17</sup> DLMS è l'Organizzazione no-profit che sviluppa, mantiene, supporta e promuove le specifiche DLMS/COSEM per lo scambio di dati tra i dispositivi intelligenti distribuiti nelle infrastrutture di elettricità, gas, calore e gli operatori dei servizi di distribuzione.



## IL NOSTRO IMPEGNO PER PROMUOVERE L'ECONOMIA CIRCOLARE

L'economia circolare rappresenta un'opportunità per le aziende, per **migliorare la produttività delle risorse** e, nello stesso tempo, **contribuire a preservare il pianeta**.

L'economia circolare, intesa come modello economico rigenerativo in grado di mantenere il valore delle risorse naturali grazie all'implementazione di modelli di business innovativi e capaci di promuovere la circolarità delle stesse (e quindi dei prodotti), gioca un ruolo cruciale nelle strategie adottate a livello europeo e internazionale per il contrasto al cambiamento climatico.

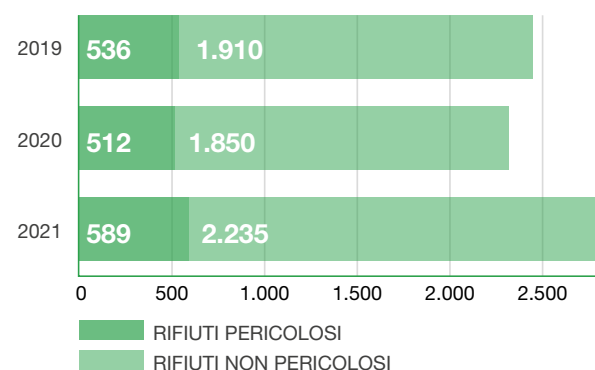
Secondo l'edizione 2020 del *The Circularity Gap Report*<sup>18</sup>, le strategie di circolarità sono fondamentali per contenere l'aumento della temperatura terrestre al di sotto di 2°C, così come previsto dall'accordo sul clima di Parigi del 2015. L'effetto positivo legato all'implementazione di strategie di circolarità è stimato in una **riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> di circa 22,8 miliardi di tonnellate**.

Inoltre, l'adozione di approcci strutturati all'economia circolare potrebbe aumentare la percentuale di materiali riutilizzati dall'attuale 8,6% a circa il 17%, **quasi raddoppiando il grado di circolarità dell'economia globale**.

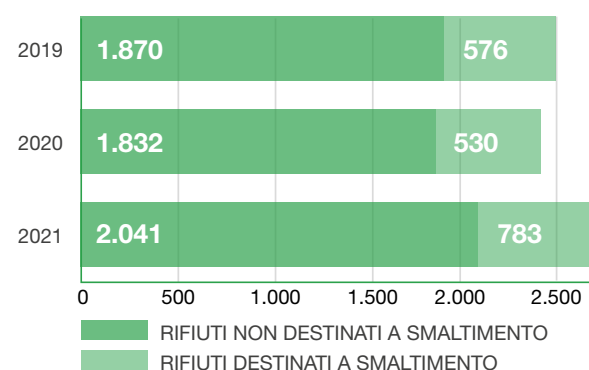
L'impegno di Pietro Fiorentini in questa direzione si concretizza nello sviluppo di nuovi prodotti eco-sostenibili ideati dall'area **Ricerca e Sviluppo** del Gruppo, in collaborazione con alcuni partner esterni.

Per quanto concerne le **performance interne al Gruppo in tema di gestione dei rifiuti**, Pietro Fiorentini è sempre più attenta ai temi della gestione e del recupero dei rifiuti generati. Questi, in particolare, nel 2021 ammontano a circa **2.825 tonnellate**, in aumento del 20% rispetto al 2020<sup>19</sup>: il *trend* di crescita è dovuto sia all'estensione del perimetro di raccolta dati (che considera per il 2021, anche le società del Gruppo negli Stati Uniti e in Ungheria) sia alla crescita delle attività produttive.

### RIFIUTI PER TIPOLOGIA<sup>20</sup> [t]



### RIFIUTI PER DESTINAZIONE [t]



### TOTALE

2.446  
2.362  
2.825

Il **72% di questi rifiuti è destinato a recupero**, con l'obiettivo di dare nuova vita a questi materiali evitando che vengano destinati all'incenerimento. I rifiuti generati nel 2021 derivano principalmente dalla lavorazione e dal trattamento fisico e meccanico superficiale di metalli e plastica (40%), da imballaggi, assorbenti, stracci, materiali filtranti e indumenti protettivi (29%) e da rifiuti delle operazioni di costruzione e demolizione (17%).

La gestione dei rifiuti è di responsabilità dei singoli siti produttivi, con il coordinamento generale della **Funzione HSE (Health, Safety ed Environment)** e in linea con una specifica procedura così come previsto dalla **certificazione ISO 14001:2015**.

Nel corso del 2021 non si sono registrate particolari criticità collegate ai rifiuti, anche grazie all'esistenza di un **processo produttivo standard** che ne facilita la gestione complessiva. La Capogruppo ha in essere una procedura di gestione delle eventuali situazioni speciali<sup>21</sup>: in caso di sversamento accidentale, esistono squadre di emergenza formate e addestrate appositamente al fine di ridurre possibili inquinamenti del suolo o sottosuolo. Per il trasporto, il recupero e lo smaltimento dei rifiuti, Pietro Fiorentini si affida a imprese autorizzate e specializzate nella loro gestione e trattamento.

<sup>18</sup> Il *Circularity Gap Report*, sulla base dell'iniziativa presa da *Circle Economy* (Organizzazione non governativa, la cui mission è quella di accelerare e rendere scalabile l'implementazione di modelli di economia circolare), ha l'obiettivo di misurare il livello di circolarità a livello globale, al fine di monitorare i dati disponibili e i progressi effettuati nel corso degli anni. Attualmente, gli sforzi volti a misurare l'economia circolare sono cresciuti ulteriormente, nell'ambito di quella che è definita *Circularity Gap Reporting Initiative*, che riunisce gli stakeholder a livello globale del mondo accademico, delle imprese, delle ONG e dei governi. La *Circularity Gap Reporting Initiative* fornisce ogni anno alcune metriche di circolarità, identificando le leve chiave per la transizione alla circolarità globale.

<sup>19</sup> Si tenga presente che, rispetto, allo scorso anno il perimetro di rendicontazione è stato esteso e quest'anno è stata considerata anche Fiorentini Hungary ed è stata inoltre inclusa la Pietro Fiorentini Inc., società statunitense.

<sup>20</sup> I dati in riferimento al 2019 e 2020 pubblicati in questa edizione del bilancio, rispetto all'edizione del 2020, comprendono anche i rifiuti prodotti dalla Fiorentini Hungary, inclusa a partire dal 2021 nel perimetro di rendicontazione. I dati del 2021 si riferiscono, inoltre, anche alla Pietro Fiorentini Inc.

<sup>21</sup> I rifiuti sono ubicati all'interno del deposito temporaneo. Le pavimentazioni all'interno dei reparti sono del tipo impermeabile e non sono presenti cavatoie o tombini.



Nel corso del 2021 la funzione HSE, in collaborazione con i colleghi della funzione *Learning & Development*, ha organizzato e promosso diversi **momenti formativi volti a sensibilizzare la popolazione aziendale sul tema della valorizzazione dei rifiuti**. Al personale direttamente coinvolto nella gestione dei rifiuti è stata fornita della strumentazione adeguata (con l'acquisto di un nuovo *software*) a coordinare e presidiare l'intero processo, dalla produzione dei rifiuti sino al loro conferimento presso gli impianti di recupero.



## ECONOMIA CIRCOLARE<sup>22</sup>

Acquisto e progettazione di soli imballi di legno e carta provenienti da filiere sostenibili

Nell'ambito delle proprie attività, inoltre, il Gruppo è impegnato a promuovere i principi dell'economia circolare anche in relazione all'utilizzo del **packaging secondario**, specialmente nelle fasi di trasporto e distribuzione dei prodotti. Per perseguire questo obiettivo il Gruppo lavora in collaborazione con i propri partner lungo la filiera, con l'obiettivo di **ridurre il quantitativo di packaging** usato, alleggerire e **utilizzare materiali sempre più sostenibili e facilmente riciclabili**. Anche in questo ambito, la filosofia *lean* adottata dal Gruppo contribuisce a ottimizzare i processi interni. La logistica tra Pietro Fiorentini e i propri fornitori si basa infatti su quelle che sono definiti **kanban** e "**giro del latte**", ovvero sistemi che permettono di riutilizzare in modo continuativo gli stessi contenitori standard (box, scatole, pallet), evitando il ricorso a *packaging* "nuovo" e una generazione di imballaggi non necessari.

<sup>22</sup> Obiettivo riferito alla sola Pietro Fiorentini S.p.A.

## LE NOSTRE PERFORMANCE AMBIENTALI

Pietro Fiorentini presta grande attenzione al monitoraggio e al **miglioramento delle proprie performance di sostenibilità**, in particolare in termini di efficientamento energetico, di gestione delle risorse idriche, e per quanto concerne la valorizzazione dei rifiuti.

L'impegno nella promozione delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica è rivolto anche al proprio interno e passa attraverso **un'attenta e costante valutazione dei livelli di funzionamento e di sostenibilità sia del parco macchinari sia degli impianti**. Fondamentale è anche la formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sui temi della sostenibilità energetica, riguardo l'importanza di adottare soluzioni e comportamenti in grado di limitare i consumi energetici e di promuovere il ricorso all'energia pulita.

Il **Responsabile Ambientale**, individuato dal Consiglio di Amministrazione di Pietro

Fiorentini S.p.A., ha il compito di assicurare l'**osservanza delle regolamentazioni in materia di tutela ambientale**. Le attività operative sono affidate al **Delegato Ambientale**, il quale promuove gli adeguamenti delle infrastrutture aziendali, sia in relazione all'evoluzione delle regolamentazioni che della tecnologia, e la formazione del personale sui temi ambientali.

La gestione e il monitoraggio delle performance ambientali sono invece coordinate dalla funzione HSE, in collaborazione con un **Energy Specialist** quale riferimento per la riduzione dei consumi di energia e l'efficientamento energetico. Il personale della Capogruppo supporta inoltre le società controllate, sia per quanto concerne il monitoraggio dei consumi energetici, sia in merito alla valutazione dell'impatto energetico legato all'acquisto di macchinari o al rinnovamento delle strutture edili e degli impianti.



## EMISSIONI & INFRASTRUTTURE RESILIENTI

Ottenimento certificazione ISO 50001 - Sistemi di gestione dell'energia e valutazione iniziative di risparmio energetico per il sito di Arcugnano

IL RISPETTO DELL'AMBIENTE E LA RICERCA DEL **MINOR IMPATTO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE** SONO VOLTE A REALIZZARE UNA CRESCITA DEL BUSINESS CHE NON VADA MAI A DISCAPITO DEL MONDO IN CUI VIVIAMO



## EFFICIENZA ENERGETICA ED EMISSIONI

Pietro Fiorentini persegue in modo costante il monitoraggio delle proprie performance energetiche, valutando gli impatti, diretti e indiretti, derivanti dalle proprie attività di business. Il fabbisogno energetico richiesto per l'implementazione di quest'ultime richiede al Gruppo un'attenta **pianificazione delle iniziative di efficientamento**, al fine di ridurre le emissioni climalteranti.

Nel 2021 i **consumi di energia diretta derivanti da fonti non rinnovabili rappresentano il 62% dei consumi energetici complessivi** del Gruppo (per un totale di circa 46.229 GJ) in crescita (+14%) rispetto allo scorso anno<sup>23</sup>. Tali consumi sono in gran parte riconducibili alla combustione di gas naturale per il riscaldamento di sedi e stabilimenti (per una quota pari al 70%), risultato dell'incremento della produzione e quindi delle ore di funzionamento del riscaldamento.

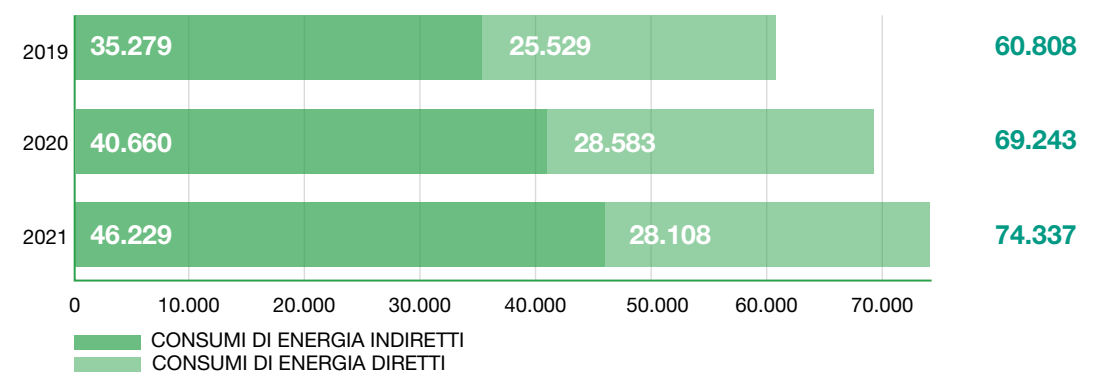
Il restante 38% dei consumi energetici del Gruppo è dovuto ai **consumi di energia indi-**

**retta** per l'acquisto di elettricità, per un totale di circa 28.108 GJ, in diminuzione rispetto ai consumi dell'anno precedente nonostante l'espansione del perimetro, che include nel 2021 anche i consumi di Fiorentini Hungary e l'implementazione di punti di ricarica per le auto elettriche all'interno degli stabilimenti.

Per l'anno 2022, inoltre, il Gruppo si è già attivato per la fornitura del **100% di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili** nelle sedi di Pietro Fiorentini e TIV Valves.

Nell'ambito dei consumi di energia diretta rientra anche l'utilizzo di combustibili (gasolio e benzina) per la **flotta aziendale**: in questo ambito Pietro Fiorentini ha già avviato un progetto di mobilità sostenibile, finalizzato a convertire la propria flotta all'alimentazione elettrica per garantire migliori performance in termini di emissioni di CO<sub>2</sub> e di inquinanti, permettendo la totale eliminazione di ossidi di azoto e di polveri sottili durante la guida. A dimostrazione di tale impegno, **nel 2021 i mezzi elettrici della flotta aziendale sono aumentati del 31%** e sono stati acquistati anche mezzi ibridi (6) e alimentati a metano (1).

### CONSUMI ENERGETICI [GJ]



<sup>23</sup> Si tenga presente che, rispetto allo scorso anno il perimetro di rendicontazione è stato esteso e quest'anno è stata considerata anche Fiorentini Hungary, sia per il 2020 che per il 2021. Per il 2020, sono escluse dal perimetro di calcolo dei consumi del parco auto le società Pietro Fiorentini Inc e Gazzio SAS, in quanto il dato non viene tracciato. Le medesime limitazioni di perimetro si riflettono conseguentemente anche nel calcolo delle emissioni di GHG dirette Scope 1 e indirette Scope 2. Per il 2019, sono escluse dal perimetro sia la società Pietro Fiorentini Inc che la Fiorentini Hungary per il calcolo dei consumi energetici diretti e indiretti in quanto non disponevano di un sistema puntuale per il monitoraggio dei dati. Le medesime limitazioni di perimetro si riflettono conseguentemente anche nel calcolo delle emissioni di GHG dirette Scope 1 e indirette Scope 2.



## PIETRO FIORENTINI A FAVORE DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE

In ottica di sostenibilità ambientale, prosegue l'impegno di Pietro Fiorentini a favore della mobilità sostenibile. Il progetto di **e-Mobility**, avviato nel 2020 con l'introduzione della prima Volkswagen up! e l'installazione di colonnine di ricarica in diverse sedi italiane del Gruppo, ha portato nel 2021 alla fornitura di **23 nuove auto elettriche** Volkswagen ID.3.

Le auto di *pooling* vengono utilizzate dai dipendenti dell'azienda per percorrere decine di migliaia di chilometri ogni anno. Il passaggio alla nuova flotta elettrica permetterà una **riduzione annua di emissioni di CO<sub>2</sub> stimata in oltre 64 tonnellate**, ossia l'anidride carbonica assorbita in dodici mesi da più di **2.140 alberi**.

Il Gruppo mira ora a **convertire al sistema elettrico anche i veicoli assegnati in fringe benefit ai dipendenti**. Per perseguire tale obiettivo sono stati organizzati dei *long test drive* (ovvero periodi di prova di circa venti giorni) per consentire ai dipendenti che dispongono dell'auto in *fringe benefit* di testare in prima persona le ID.3 e capire se tali mezzi rispondano alle loro esigenze.

Il progetto *e-Mobility* di Pietro Fiorentini, con pochi eguali tra le realtà industriali nazionali, rappresenta una svolta *green* legata a una nuova visione della mobilità e alla volontà di portare un **contributo concreto per la tutela dell'ambiente**.

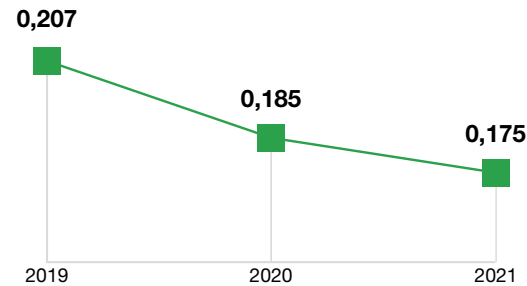




Nel complesso, **rapportando i consumi totali di energia al fatturato** delle società considerate nel perimetro di rendicontazione del presente documento, per il 2021 si ottiene un indicatore di **intensità energetica di 0,175 GJ/ml €**, in calo di circa il **15%**

rispetto al 2019 (trend in continuità con il decremento degli anni precedenti), a dimostrazione della capacità del Gruppo di efficientare i propri processi, con benefici in termini di minor impatto sull'ambiente.

### INTENSITÀ ENERGETICA



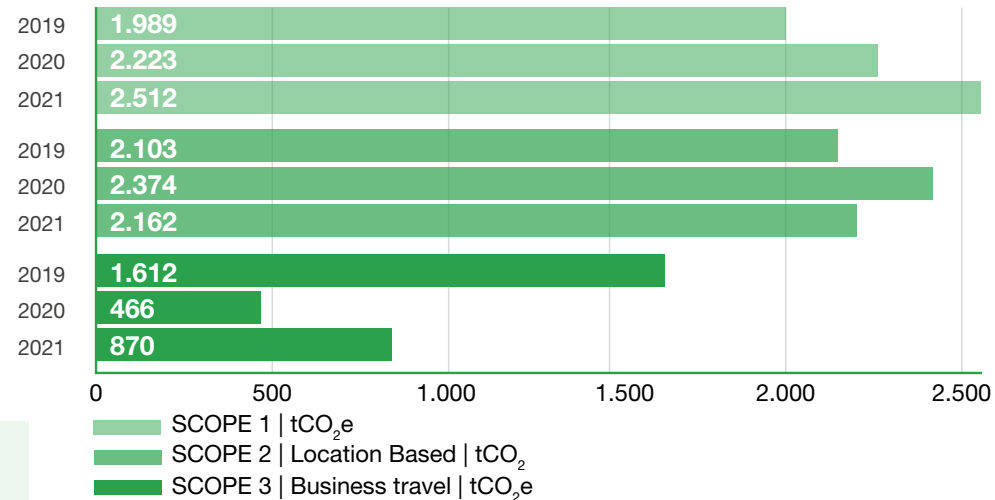
Tali consumi si traducono in un ammontare di emissioni dirette (**Scope 1**) di circa 2.512 tonnellate di CO<sub>2</sub>e, in lieve aumento rispetto al 2020 (+13%), in linea con l'incremento nei consumi energetici, mentre le emissioni indirette (**Scope 2**) corrispondono a circa 2.162 tonnellate di CO<sub>2</sub>e<sup>24</sup>, in diminuzione rispetto al 2020 di circa il 10%.

mento della pandemia da Covid-19 e dell'introduzione massiva dello *smart working*. A riprova di ciò, se si confronta il presente dato rispetto al 2019, si evince una netta diminuzione (46%) delle emissioni in oggetto.

Le emissioni indirette **Scope 3**, derivanti dai viaggi di lavoro dei dipendenti del Gruppo, ammontano invece a circa 870 tonnellate di CO<sub>2</sub>e, in aumento rispetto al 2020 di circa l'87%. Un dato apparentemente negativo che è però conseguenza della ripresa del lavoro in presenza, fortemente limitato nel corso del 2020 a causa dei *lockdown* per il contenimento

Per quanto riguarda i siti italiani, vengono effettuate continue **analisi sui camini presenti negli stabilimenti**, in particolare per i siti di Desenzano, Arcugnano<sup>25</sup> e Rescaldina: i principali inquinanti oggetto di monitoraggio sono le polveri totali, i composti organici volatili e i sistemi filtranti; questi ultimi sono sottoposti a manutenzioni periodiche e **nel corso degli anni non si evincono anomalie nelle emissioni**<sup>26</sup>.

### EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>



<sup>24</sup> Le emissioni indirette Scope 2, e il relativo trend percentuale, sono calcolate con il metodo "Location based". Per il calcolo completo si faccia riferimento alle tabelle nella sezione "Performance sociali e ambientali" pag. 125.

Nel corso del biennio 2019-2020 sono stati condotti, su diversi siti italiani, **interventi di riqualificazione edilizia** volti a migliorarne l'efficiamento energetico, oltre che ad aumentare il benessere dei collaboratori nei luoghi di lavoro. Nel corso del 2021, presso i nuovi uffici dello stabilimento di Desenzano sono stati inaugurati nuovi sistemi condizionamento ad alta efficienza totalmente elettrici.

### GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE E TUTELA DEL TERRITORIO

Pietro Fiorentini pone attenzione al presidio delle **risorse idriche**, attraverso una corretta e adeguata gestione dei consumi, possibile grazie a un periodico monitoraggio presso tutti i siti del Gruppo<sup>27</sup>. Questo aspetto è ritenuto cruciale per assicurare il miglioramento delle performance ambientali a 360°, nonostante il Gruppo non gestisca processi produttivi ad alto impatto idrico.

L'approvvigionamento idrico avviene prevalentemente da **acque sotterranee**, ovvero dalla falda acquifera, per circa il **58%** del prelievo totale, e da acquedotti locali (42% del prelievo totale). Nel 2021, il **prelievo idrico totale** è stato pari a circa **62,3 megalitri**<sup>28</sup>, per la quasi totalità (98%) attribuibile ad acqua dolce. Nel 2021 si è registrato un **consumo di acqua totale pari a circa 48,6 megalitri**, in crescita di circa l'87% rispetto al 2020<sup>29</sup>.

I principali consumi idrici sono ascrivibili prevalentemente ad alcune fasi specifiche della produzione: l'acqua, unita all'olio, è utilizzata come raffreddamento durante alcune lavorazioni meccaniche (alla fine dei quali l'acqua emulsionata è smaltita come rifiuto), per test e collaudi, che sfruttano la risorsa sino a divenire esausta, per l'alimentazione di refrigeratori e per i test di tenuta idraulica dei contatori.

Per quanto concerne la gestione delle **acque reflue**, ovvero degli scarichi idrici totali, questi ammontano a circa **13,7 megalitri** (in diminuzione del **45%** rispetto al 2020), defluiti per la maggior parte in acque di superficie. La società francese Gazfio ha dedicato particolare attenzione al miglioramento della gestione idrica, grazie al processo di raffreddamento a circuito chiuso delle presse, che ha avuto luogo nel terzo trimestre del 2021, consentendo una diminuzione del consumo di acqua di oltre il 40% rispetto al 2020.

<sup>25</sup> Non sono presenti emissioni in atmosfera significative per i siti di Rosate, di San Vito al Tagliamento e Talamona.

<sup>26</sup> Per il calcolo completo si faccia riferimento alle tabelle nella sezione "Performance sociali e ambientali" pag. 125.

<sup>27</sup> Il Gruppo non ha siti produttivi ubicati in corrispondenza di aree a stress idrico.

<sup>28</sup> In continuità con gli altri dati ambientali anche per i dati sui prelievi, gli scarichi e il consumo idrico sono stati aggiornati i dati del triennio, considerando anche la società Fiorentini Hungary.

<sup>29</sup> Si consideri che l'incremento nel livello dei consumi idrici è stato determinato principalmente dalla valorizzazione dei dati inerenti alla sede di Talamona, non considerata nel precedente anno di rendicontazione. Il sito utilizza quotidianamente pompe di calore con acque da pozzo, al fine di raffreddare il condensatore della sala collaudo (con un prelievo che si attesta di conseguenza a oltre 1.000 metri cubi al mese). Tale pompa di calore verrà dismessa nel corso del 2022.





# 4

## BENESSERE E SVILUPPO DEI NOSTRI COLLABORATORI

- 74 PEOPLE STRATEGY E CAPITALE UMANO
- 78 LA SICUREZZA AL PRIMO POSTO, SEMPRE  
INVESTIAMO SULLE NOSTRE RISORSE
- 82 UN IMPEGNO COSTANTE PER IL BENESSERE  
DEI NOSTRI COLLABORATORI
- 91 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

## OUR COMMUNITY *to get there*

**Ogni successo che abbiamo raggiunto è stato possibile soltanto grazie all'impegno e alla tenacia dei nostri collaboratori. Per questo motivo, il Gruppo mira a garantirne il benessere assicurando le misure necessarie in materia di salute e sicurezza e investendo per svilupparne il talento.**



## PEOPLE STRATEGY E CAPITALE UMANO

Pietro Fiorentini considera i propri collaboratori la risorsa più importante per dare sostanza al *purpose* aziendale, ovvero quello di **contribuire da protagonisti al cambiamento** verso un mondo più digitale e sostenibile.

Per far fronte alla complessità che caratterizza il contesto attuale il Gruppo sta sperimentando un modello organizzativo interno dinamico, fondato sulla cosiddetta **organizzazione ambidestra** (si veda anche il capitolo 1, pag. 24), che unisce la struttura gerarchica tradizionale con la creazione di team innovativi e inter-funzionali. Ciò è possibile grazie a tutti coloro che lavorano per Pietro Fiorentini, che rappresentano le fondamenta del Gruppo, ne incarnano i valori e ne sostengono la crescita grazie al lavoro svolto ogni giorno.

In coerenza con i propri valori, Pietro Fiorentini promuove un ambiente di lavoro basato sul rispetto, sul lavoro di gruppo e sull'impegno. La **gestione delle risorse**, a partire dalla fase della selezione, rappresenta una **priorità del Gruppo** con l'obiettivo ultimo di assicurare che **ciascuno possa raggiungere il massimo del potenziale**.

Con questa consapevolezza il Gruppo ha definito una **People Strategy** studiata per racchiudere e valorizzare tutti i progetti dedicati a potenziare il capitale umano.

I **pilastri** sui quali si fonda tale strategia sono indicati di seguito:

### INCREMENTARE L'INTENSITÀ DI TALENTO

in termini di qualità e quantità delle competenze interne

### VALORIZZARE IL CAPITALE INTELLETTUALE

per far rendere al meglio le risorse e il loro *know how*

### NUTRIRE UNO STILE DI LEADERSHIP SUPPORTIVO

per assicurare una formazione adeguata a tutti i manager del Gruppo



## 100%

**DIPENDENTI COPERTI  
DA CONTRATTI DI  
CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA<sup>1</sup>**

La *People Strategy* del Gruppo è promossa e perseguita da funzioni interne dedicate alla gestione, crescita e valorizzazione delle persone: in particolare, alle **Risorse Umane** si affiancano le funzioni **Learning & Development** e **Employer Branding**, quest'ultima istituita nel corso del 2021.

Pietro Fiorentini promuove un **dialogo costante e trasparente con le rappresentanze sindacali**, al fine di conciliare sempre i diritti dei lavoratori e le priorità del business. Il Gruppo opera nel pieno rispetto delle normative vigenti nonché degli accordi di contrattazione collettiva, incontrando periodicamente le organiz-

zazioni sindacali di riferimento, condividendo l'andamento rispetto alle condizioni di lavoro, la qualità dell'ambiente di lavoro e assicurando un confronto costante su tematiche legate ad aspetti socio-economici e di sicurezza sul posto di lavoro.

A livello internazionale, considerando la maggior parte dei siti aziendali distribuiti nel mondo, **il Gruppo conta complessivamente 2.416<sup>2</sup> collaboratori**. Se si guarda invece al numero di dipendenti e collaboratori nell'ambito delle società oggetto di rendicontazione nel presente documento<sup>3</sup>, questi sono **1.843** (dato aggiornato al 31.12.2021): il **69%** rientra tra i **dipendenti** (valore che registra un aumento del 12% rispetto al 2020<sup>4</sup>), mentre la restante parte (**31%**) è composta da **collaboratori esterni**.

Se si considera più nello specifico la **forza lavoro dipendente**, il **73%** è rappresentato da **uomini** e la restante parte da donne. Questa sproporzione è in gran parte dovuta alla prevalente **necessità di competenze tecniche specifiche** legate al mondo della meccanica di precisione, chimica, elettronica e tecnologie di saldatura, dove la presenza femminile è scarsa, anche nei percorsi educativi.

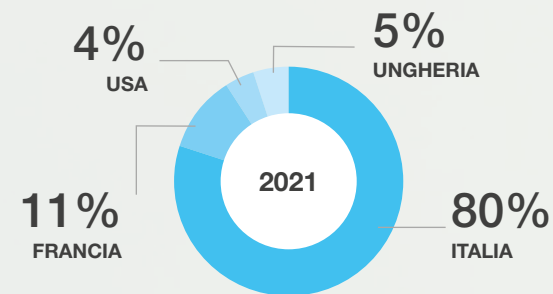
Il rapporto di lavoro è garantito in modo continuativo, con circa il **95%** dei dipendenti assunti con **contratto a tempo indeterminato**. Per quanto concerne la **tipologia di impiego**, la maggior parte della popolazione aziendale è assunta con **contratto full time (96%)**, anche se politiche di *part-time* sono concesse per alcune mansioni.

- <sup>1</sup> La percentuale si riferisce ai Paesi in cui i dipendenti del Gruppo sono coperti da accordi di contrattazione collettiva (Italia – Pietro Fiorentini e TIV Valves, Francia e Ungheria). Sono esclusi dal perimetro i dipendenti della Pietro Fiorentini (USA) Inc.
- <sup>2</sup> Il dato comprende i dipendenti delle società del Gruppo rientranti nel perimetro del Bilancio Consolidato e i collaboratori esterni delle società oggetto di rendicontazione nel presente documento. Non sono stati considerati i circa 500 dipendenti della società collegata Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd.
- <sup>3</sup> Si considerano qui i dipendenti delle società in Italia (Pietro Fiorentini e TIV Valves), in Francia (Gazfio), in Ungheria (Fiorentini Hungary) e negli Stati Uniti (Pietro Fiorentini USA). Nel Bilancio di Sostenibilità 2020 la Società Fiorentini Hungary non era inclusa nel perimetro.
- <sup>4</sup> A partire dalla rendicontazione 2021, nel perimetro dei dipendenti per il triennio rientra anche la Società Fiorentini Hungary mentre per i collaboratori esterni l'informazione è disponibile per il solo 2021. Se non si considera l'ampliamento del perimetro, i dipendenti risultano comunque in crescita rispetto al 2020 di circa il 6%.

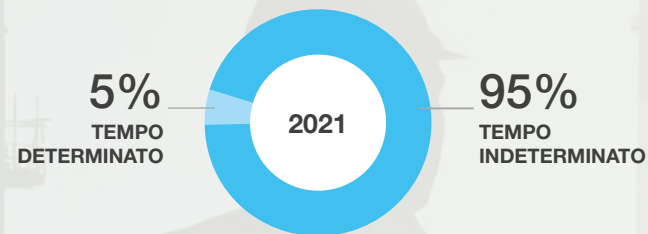


In termini di **distribuzione geografica dei dipendenti**, la maggior parte di essi (circa l'80%) è localizzata nei siti italiani (Capogruppo e TIV Valves), con una quota comunque significativa anche in Francia nel sito di Gazfio (11%).

**DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA**



**DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE**



I **collaboratori esterni** a fine 2021 sono 573, dei quali il **96%** in qualità di **interinali e somministrati** e il **3%** di stagisti, che rappresentano per il Gruppo possibili futuri talenti sui quali investire in ottica di crescita e sviluppo professionale. Gli **stage** sono in buona parte costituiti da laureandi che scrivono la propria tesi in azienda, venendo poi assunti in apprendistato dopo il conseguimento della laurea. Il considerevole ricorso all'impiego di personale esterno, principalmente nella Capogruppo (che impiega circa l'89% del totale dei collaboratori esterni), è dovuto primariamente ad esigenze di flessibilità produttiva.

**DIPENDENTI E COLLABORATORI ESTERNI**

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti <sup>5</sup>	818	263	<b>1.081</b>	901	294	<b>1.195</b>	931	339	<b>1.270</b>
Totale forza lavoro esterna <sup>6</sup>	256	174	<b>430</b>	305	266	<b>571</b>	290	283	<b>573</b>
<b>Totale forza lavoro</b>	<b>1.074</b>	<b>437</b>	<b>1.511</b>	<b>1.206</b>	<b>560</b>	<b>1.766</b>	<b>1.221</b>	<b>622</b>	<b>1.843</b>

<sup>5</sup> A partire dalla rendicontazione 2021, nel perimetro dei dipendenti per il triennio rientra anche la Società Fiorentini Hungary.  
<sup>6</sup> I dati sulla forza lavoro esterna hanno subito una modifica nel biennio 2019-20 in riferimento alla Capogruppo, in quanto è stata affinata la modalità di raccolta dati. Inoltre, sempre per quanto riguarda i collaboratori esterni, solo per il 2021 sono inclusi i dati su Fiorentini Hungary.

La categoria professionale che registra il maggior numero di dipendenti è quella degli **impiegati (52%)**, in crescita del 14% rispetto al 2020, seguita da quella degli **operai (41%)**. In termini percentuali rispetto all'anno precedente, la categoria che registra la più alta crescita è invece quella delle **figure manageriali (+21% rispetto al 2020)**, come diretta conseguenza del continuo e costante investimento in figure di coordinamento direttamente coinvolte nell'implementazione di attività e processi chiave.

La maggior parte dei dipendenti del Gruppo si conferma nella **fascia di età tra i 30 e i 50 anni**, che rappresenta il **54%** della popolazione, in crescita rispetto al 2020 dell'10%. Risulta in crescita anche la fascia dei dipendenti **con età inferiore ai 30 anni (+24% rispetto al 2020** e pari al 21% della popolazione aziendale) anche a fronte delle politiche di crescita e sviluppo professionale implementate dal Gruppo.

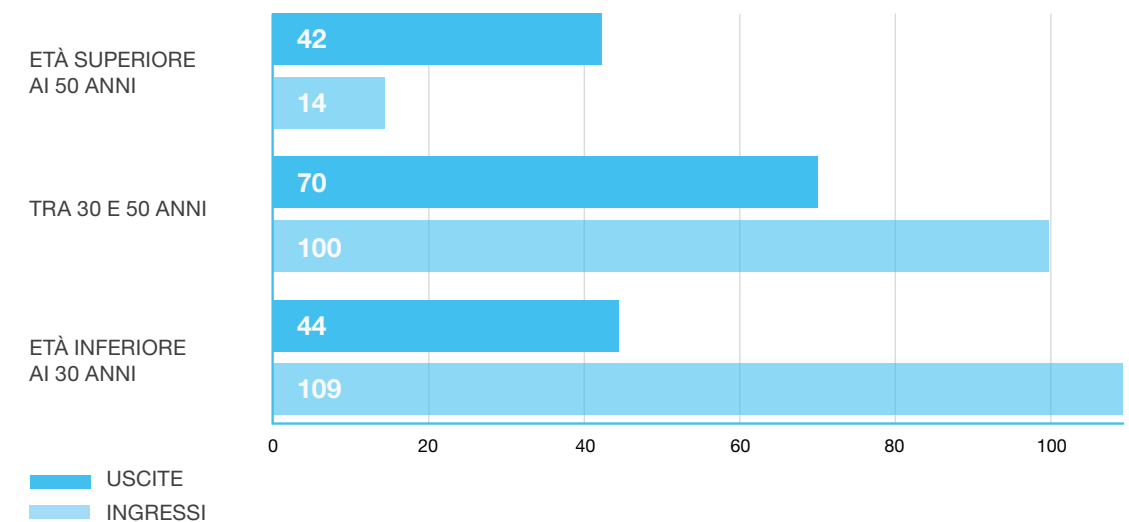
**DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE**

	2019				2020				2021			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	1	12	15	<b>28</b>	2	10	17	<b>29</b>	1	17	17	<b>35</b>
Quadri	4	23	21	<b>48</b>	4	29	26	<b>59</b>	4	30	22	<b>56</b>
Impiegati	86	330	95	<b>511</b>	115	359	107	<b>581</b>	156	390	115	<b>661</b>
Operai	88	210	141	<b>439</b>	90	223	151	<b>464</b>	101	247	170	<b>518</b>
<b>Totale</b>	<b>179</b>	<b>575</b>	<b>272</b>	<b>1.026</b>	<b>211</b>	<b>621</b>	<b>301</b>	<b>1.133</b>	<b>262</b>	<b>684</b>	<b>324</b>	<b>1.270</b>

Nel 2021 sono stati registrati complessivamente **223 ingressi** (+18% rispetto al 2020), di cui circa il 71% a tempo indeterminato. Dei nuovi ingressi, circa il **49%** è costituito da **giovani talenti** con età inferiore ai trent'anni. Le uscite sono state invece 156, di cui 19 per

pensionamenti e 50 per termine di contratto. Si registra un leggero peggioramento nel dato sulle dimissioni rispetto all'anno precedente, anche dovuto alla ripresa del mercato del lavoro, e quindi dall'aumento nella domanda di figure tecniche e altamente qualificate.

**INGRESSI E USCITE PER CLASSE DI ETÀ**





## LA SICUREZZA AL PRIMO POSTO, SEMPRE

Pietro Fiorentini considera il tema della salute e sicurezza come prioritario per la **tutela dei propri collaboratori e di tutti gli stakeholder esterni** con i quali l'azienda si interfaccia. Per questo motivo, il Gruppo è impegnato a promuovere una cultura della prevenzione e di tutela della salute in coerenza con quanto previsto, in particolare modo, nell'ambito del **D. Lgs. 81/08** e s.m.i., assicurando una costante attività di analisi e di valutazione dei rischi, nonché il monitoraggio delle prestazioni aziendali impattanti su aspetti di salute e sicurezza in ambienti di lavoro. L'attenzione del Gruppo su queste tematiche si è peraltro rafforzata nel corso degli ultimi anni alla luce del contesto di **pandemia globale**, che ha reso necessaria l'adozione di misure *ad hoc* volte a limitare quanto possibile i contagi, garantendo così il benessere delle persone e la continuità del business.

Questo approccio alla gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro, è possibile grazie

a una **chiara e ben definita organizzazione interna** in questo ambito, coerente con quanto previsto anche dalla **ISO 45001** (*Sistema di Gestione Salute e Sicurezza – SGSS*). Il sistema di gestione copre tutti i processi delle sedi e delle unità produttive dislocate sul territorio italiano. Particolare attenzione è data in questo senso alle attività svolte dalle unità operative di *service*, che operano sia sul territorio nazionale sia internazionale.

A livello di Gruppo sono identificati dei **team HSE (Health, Safety and Environment)** dedicati per ciascun sito produttivo, con precisi ruoli e responsabilità di gestione e coordinamento. Questi team identificano i fattori di rischio e supportano l'organizzazione per la predisposizione delle specifiche valutazioni. In base alle competenze specifiche, possono talvolta essere supportati da professionisti esterni, in particolare nei casi in cui si rendano necessarie misurazioni e strumenti a supporto dell'analisi del rischio.

L'ATTENZIONE DEL GRUPPO SUL TEMA DELLA SICUREZZA SI È RAFFORZATA NEL PERIODO DELLA **PANDEMIA**, PER **GARANTIRE IL BENESSERE DELLE PERSONE E LA CONTINUITÀ DEL BUSINESS**

In coerenza con quanto previsto dal decreto 81/08 e s.m.i., sono stati identificati sia un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (**RSPP** - con il compito anche di organizzare e gestire il sistema di prevenzione e protezione dai rischi) sia un **Delegato funzionale del Datore di Lavoro per la Sicurezza e la Salute**. Insieme al RSPP, operano su ciascun sito degli Addetti al servizio di Prevenzione e Protezione (**ASPP**), che supportano il RSPP nel controllo e nella gestione costante ed efficace in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro. I lavoratori del Gruppo hanno poi individuato i propri Rappresentanti per la Sicurezza (**RLS**) incaricati di riportare le istanze dei lavoratori al Servizio Prevenzione e Protezione (**SPP**), al medico competente o al datore di lavoro (o suo delegato), garantendo l'anonimato del singolo lavoratore richiedente.

Particolare attenzione in tema di **salute e sicurezza** è rivolta anche agli stakeholder esterni. Nell'ambito della gestione della **catena di fornitura**, il Gruppo ha promosso specifiche indagini nonché la predisposizione di appositi questionari con l'obiettivo di approfondire i criteri HSE di coloro che prestano un'opera o un servizio per Pietro Fiorentini. Per quanto riguarda i **clienti**, lo sviluppo di soluzioni e servizi tiene sempre in considerazione i temi di salute e sicurezza, presidiati anche con apposite certificazioni di prodotto.

Il presidio delle tematiche inerenti alla salute e sicurezza si concretizza anche in **interventi di controllo e sorveglianza sanitaria**. L'azienda si avvale della collaborazione di un **servizio di medicina del lavoro** composto da vari professionisti per i diversi siti produttivi. Per ciascuno di questi, i principali pericoli per la salute a cui i collaboratori possono essere sottoposti vengono identificati grazie ad accertamenti preventivi e periodici. Nell'ambito del servizio di sorveglianza sanitaria, ciascun lavoratore può richiedere, in qualsiasi momento, ulteriori controlli interagendo direttamente con la funzione dedicata.

### SORVEGLIANZA SANITARIA PERIODICA<sup>7</sup>

	2019	2020	2021
Visite mediche	757	846	1.002
Visite mediche periodiche	623	693	517
Esami diagnostici	4.603	4.862	5.143
Indagini ambientali	23	16	16

<sup>7</sup> Per gli Stati Uniti, le informazioni sui servizi di sorveglianza sanitaria periodica non sono disponibili per le normative locali sulla privacy. Per quanto riguarda, inoltre, la società Fiorentini Hungary sono implementati periodici interventi di presidio dei temi inerenti alla salute e sicurezza dei propri collaboratori: ciononostante al momento non è disponibile un monitoraggio puntuale dei presidi attivati.





## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI<sup>8</sup>



Formazione e sensibilizzazione del 60% dei soggetti preposti nell'ambito di una prima applicazione della metodologia BBS (*Behavior Based Safety*), al fine di migliorare la gestione dei *concern* e diminuire la numerosità degli infortuni

La promozione della cultura della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro è possibile grazie ad **attività di monitoraggio**, fondata su specifiche procedure interne e su un'attività costante e diffusa di **formazione e sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori esterni**. In materia di formazione specifica, sono previsti percorsi *ad hoc* per coloro che svolgono attività ad alto o basso rischio e che utilizzano, nello svolgimento della loro attività quotidiana, specifiche attrezzature (es. impianti di sollevamento, piattaforme di lavoro mobili, ecc.). Momenti di formazione sono previsti inoltre per tutti coloro che ricoprono specifici ruoli in ambito di salute e sicurezza, quali ad esempio **dirigenti prevenzionistici, preposti e addetti alle squadre di gestione emergenze** (an-

tincendio, primo soccorso ed emergenza ambientale). Uno specifico addestramento agli addetti di primo soccorso viene inoltre effettuato per l'utilizzo del DAE (Defibrillatore Semiautomatico Esterno).

Nel complesso, se si guarda al perimetro del Gruppo, il **numero di infortuni totali dei dipendenti** nel 2021 è stato pari a **15**, dato identico a quello rendicontato nel 2020. Gli incidenti sono stati sempre di lieve entità e si sono verificati sul luogo di lavoro, perlopiù a causa di comportamenti scorretti e distratti da parte degli operatori di produzione. Per quanto riguarda invece il **personale esterno<sup>9</sup>**, il numero di infortuni è stato pari a **10**, in calo di circa il 17% sull'anno precedente.

### INFORTUNI SUL LAVORO DEI DIPENDENTI <sup>10</sup>

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Infortuni sul lavoro	17	5	22	13	2	15	13	2	15
di cui con gravi conseguenze	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili*	13,3%	12,6%	13,1%	9,9%	4,9%	8,7%	8,2%	4,0%	7,2%
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze**	0,8%	-	0,6%	0,8%	-	0,6%	-	-	-

Per gli indici infortunistici, il calcolo delle ore lavorate è in parte frutto di stime.

\*Tasso di infortuni sul lavoro registrabili: (numero totale di infortuni registrabili / totale ore lavorate) x 1.000.000

\*\*Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze: (numero totale di infortuni con gravi conseguenze / totale ore lavorate) x 1.000.000

<sup>8</sup> Obiettivo riferito alla sola Pietro Fiorentini S.p.A.

<sup>9</sup> Il dato sugli infortuni registrabili tra la forza lavoro esterna si riferisce esclusivamente alle società italiane del Gruppo e alla società francese Gazfio, in quanto Pietro Fiorentini (USA) e Fiorentini Hungary non dispongono di un sistema per il monitoraggio puntuale di tali informazioni.

<sup>10</sup> I dati del 2021 includono anche Fiorentini Hungary, a seguito dell'estensione del perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2021. Nel corso del 2021 è inoltre avvenuto 1 infortunio in itinere.



**52,5%**

**IL MONITORAGGIO DEL NEAR MISS FREQUENCY RATE<sup>11</sup> PERMETTE DI PREVENIRE POTENZIALI INFORTUNI**

Anche nel 2021, in continuità con l'esercizio precedente, **non sono stati registrati casi di malattie professionali**, motivo per il quale non sono state implementate particolari azioni correttive. Ciò è stato possibile anche grazie a un apposito processo di valutazione del rischio e da analisi specifiche, in linea con la normativa di riferimento.

Incidenti e infortuni sul posto di lavoro sono gestiti da apposite procedure che prevedono una formalizzazione, un'investigazione e una **determinazione delle azioni correttive**, individuate in maniera sinergica con la Divisione in cui si è verificato l'accadimento. La funzione HSE di sito si occupa sia delle iniziative di monitoraggio sia del supporto alle Divisioni per l'identificazione delle eventuali azioni correttive o di miglioramento.

La stessa funzione HSE supporta inoltre i lavoratori delle diverse Divisioni rispetto a qualsiasi possibile segnalazione di pericolo (**concern**), e quasi incidenti (**near miss**).

Anche le altre società del Gruppo, in Italia e all'estero, presidiano in modo costante le tematiche di gestione della salute e sicurezza, impegnandosi ad aggiornare e strutturare i propri processi interni alla luce di quanto fatto dalla Capogruppo. Nel complesso, nell'ambito delle società inserite nel perimetro di rendicontazione, l'**81%** dei dipendenti è coperto da un **sistema di gestione sulla salute e sicurezza** (ISO 45001). Tale copertura è pari al **100%** per i dipendenti dei **siti italiani** del Gruppo.

<sup>11</sup> Tale dato non include nel perimetro la Società Fiorentini Hungary in quanto non dispone di un metodo di raccolta accurato dell'informazione. Il Near miss frequency rate viene calcolato come (numero totale di near miss / totale ore lavorate) x 1.000.000. Le ore lavorate includono sia quelle dei dipendenti che dei collaboratori esterni.



## INVESTIAMO SULLE NOSTRE RISORSE

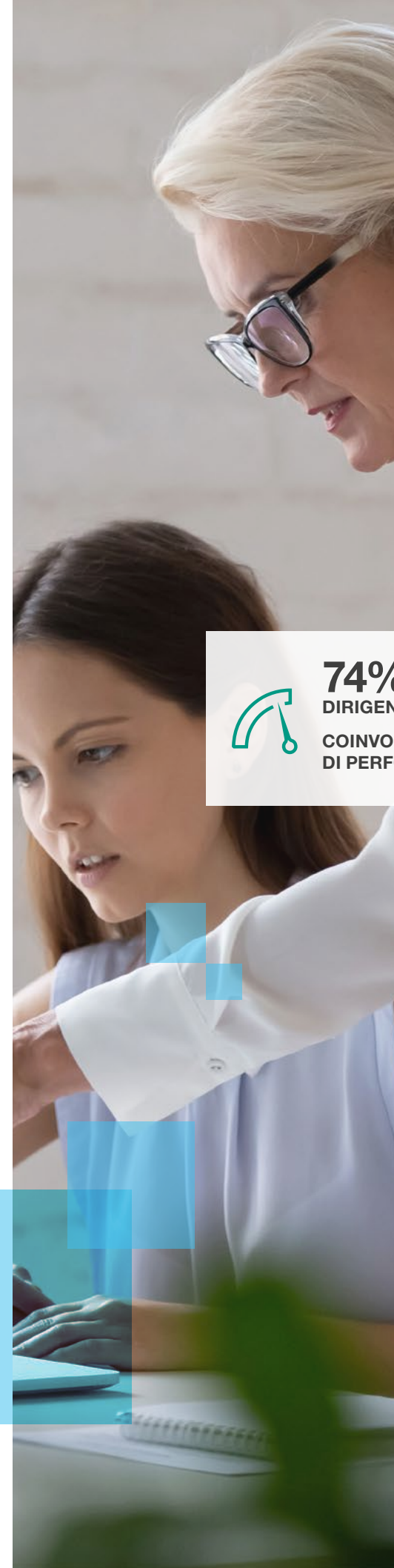
La formazione e l'aggiornamento delle competenze sono indispensabili per il successo e la competitività di un'azienda, così come la crescita di ogni persona è fondamentale per **garantire uno sviluppo aziendale sostenibile** e duraturo nel lungo periodo. Per questo motivo, Pietro Fiorentini si impegna ogni giorno per sviluppare le capacità, le competenze e le attitudini dei propri dipendenti, offrendo a ciascuno opportunità di crescita e sviluppo professionale.

Per garantire un'adeguata gestione del personale, l'azienda si è dotata di politiche e procedure relative all'inserimento di nuove figure o ai percorsi di crescita e di formazione dei collaboratori. In Pietro Fiorentini ogni persona è valutata esclusivamente per il valore aggiunto che rappresenta: le **opportunità di crescita** sono riservate a tutti i collaboratori in modo equo, sulla base di **risultati, esperienza e competenze**, quali gli unici parametri a determinare anche il livello retributivo.

La cultura del miglioramento continuo si costruisce anche mediante **percorsi di carriera** attraverso i quali ciascun collaboratore acquisisce nuove competenze e può cogliere nuove opportunità sia per la propria crescita individuale sia per quella aziendale. I percorsi sono gestiti a livello di Gruppo, rispettivamente per i livelli manageriali e di staff, e attraverso **valutazioni periodiche delle performance** sulla base dello stato di avanzamento dei progetti.

Lo sviluppo delle competenze manageriali è oggetto dell'*Annual Review* e si basa su specifici obiettivi individuati a livello di business e a livello di Piano di Sviluppo Individuale. Per alcune figure specifiche è stato inoltre implementato un **sistema MBO**, ossia di *Management by Objectives*, che prevede forme di incentivazione variabile in funzione del livello manageriale, fino a comprendere forme di incentivo pluriennali (**Long Term Incentive**) che favoriscono la creazione di valore nel lungo periodo.

**LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO  
DELLE COMPETENZE SONO  
INDISPENSABILI PER IL SUCCESSO  
E LA COMPETITIVITÀ DELL'AZIENDA**



**74%**  
DIRIGENTI

COINVOLTI IN PROGRAMMI  
DI PERFORMANCE REVIEW

**61%**  
QUADRI

COINVOLTI IN PROGRAMMI  
DI PERFORMANCE REVIEW

Per quanto riguarda le figure professionali più qualificate, Pietro Fiorentini ha in essere specifiche procedure volte alla crescita professionale. A partire dal 2019 il Gruppo ha adottato un approccio strutturato alla gestione delle persone e della *retention* chiamato IDR, ossia l'**Indice di Rischio**, che oltre alle performance professionali e all'attinenza ai valori aziendali, valuta l'impatto della posizione all'interno dell'organizzazione, la copertura delle competenze, il rischio di *turnover*, il piano di successione e le possibilità di sviluppo del singolo.

Nel 2021 il totale dei **dipendenti valutati** ammonta a 405, **in crescita del 49% rispetto al 2020**. In particolare, l'aumento dell'attività di *performance review* è stato del 72% per gli impiegati e del 56% per gli operai. Con l'obiettivo di **estendere a tutti i dipendenti il processo di valutazione delle performance**, nel 2022 si procederà all'aggiornamento del gestionale di riferimento.

Nella **fase di selezione delle risorse**, l'azienda si concentra a ricercare persone che abbiano le giuste competenze e che siano allineate con i valori aziendali. Tutte le posizioni aperte vengono pubblicate nella sezione "**Lavorare in PF**" del sito *corporate*, dove è anche possibile presentare spontaneamente la propria candidatura. I profili raccolti vengono poi coinvolti in un *iter* di selezione, improntato alla trasparenza e alla **tutela delle pari opportunità**, per favorire la reciproca conoscenza al fine di assicurare che le abilità, competenze ed esperienze dei candidati siano in linea con quanto ricercato. I **colloqui** sono lo strumento principale per permettere al candidato di approfondire i dettagli della mansione, porre domande, conoscere i futuri colleghi e visitare gli ambienti di lavoro, in un **clima costante di apertura e dialogo reciproco**. Pietro Fiorentini valorizza inoltre lo sviluppo personale dei profili interni, i quali possono partecipare al processo di selezione insieme ai candidati esterni.

[Lavorare  
in Pietro  
Fiorentini](#)







## PIETRO FIORENTINI IMPEGNATA PER FORMARE I LEADER DI DOMANI

**Attrarre nuovi talenti** è uno degli elementi fondamentali per assicurare all'azienda le conoscenze e le competenze che le permetteranno di differenziarsi sul mercato. Per questo Pietro Fiorentini si impegna, ogni giorno, per **valorizzare i giovani talenti** con un duplice obiettivo: da un lato, quello di fornire opportunità di lavoro volte a rinnovare il contesto aziendale e, dall'altro, quello di dare il via al percorso di carriera dei giovani, garantendo l'acquisizione delle migliori competenze, in particolare quelle legate al mondo digitale e *green*.

Proprio con questo intento, diversi professionisti della Pietro Fiorentini ogni anno entrano in aula per condividere con gli studenti il modello imprenditoriale del Gruppo e per collaborare con i docenti, al fine di favorire lo **sviluppo di conoscenze di business differenzianti**.

L'azienda promuove diversi incontri volti all'individuazione e selezione di nuove risorse con profili accademici specifici da inserire in organico. In quest'ottica Pietro Fiorentini **collabora in modo continuativo con diverse Università in Italia** (UniPd, UniVi, UniBs, UniFe, PoliMi), prendendo parte alle giornate di *Career Day* promosse dalle stesse, e partecipando come relatori e *testimonial* ai programmi di varie *business school* (CUOA, Sole 24 Ore Business School, Academy Euronext Borsa Italiana).

Tutti gli eventi a cui l'azienda partecipa sono **occasioni fondamentali per gli studenti**, che hanno così l'opportunità di incontrare da vicino realtà in cui progettare le loro future carriere professionali.

A partire dal processo di inserimento, Pietro Fiorentini è impegnata per curare la gestione delle proprie risorse, grazie a un **programma dedicato all'onboarding**: si tratta di un'iniziativa gestita a livello di Capogruppo, al fine di offrire in tutte le società un'esperienza positiva per i neoassunti, sia nel periodo che precede l'ingresso in azienda sia durante i primi mesi di permanenza. Nell'ambito del programma sono stati predisposti materiali quali guide, documenti informativi, *brochure*, *gadget* e formazioni di benvenuto su temi che riguardano l'amministrazione del personale, la sicurezza, la comunicazione, gli aspetti legali, la cultura, i prodotti e i processi aziendali. È stata poi prevista una sezione dedicata ai responsabili, con l'obiettivo di sensibilizzarli su come accogliere al meglio le nuove risorse.



**2.267**  
ORE DI FORMAZIONE  
IN FASE DI ONBOARDING

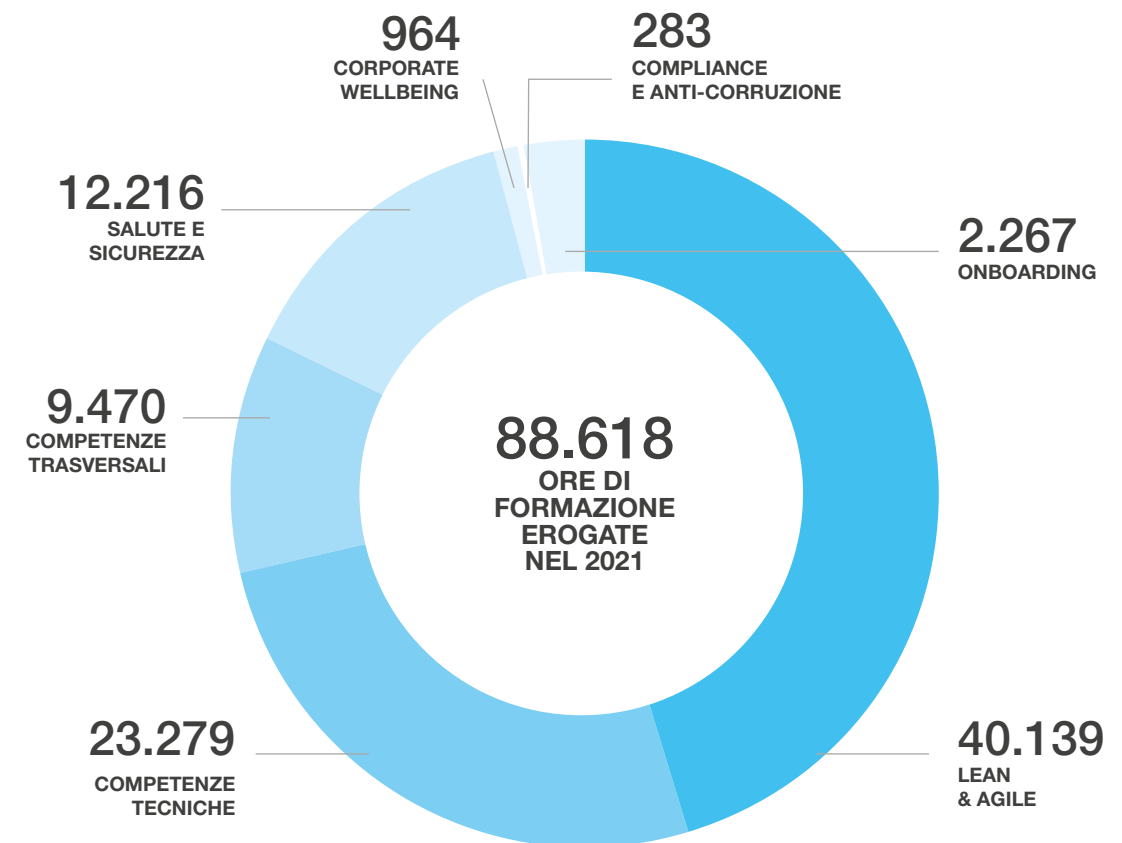
## UNA LEARNING ORGANIZATION PER LA CRESCITA CONTINUA

L'apprendimento continuo fa parte della cultura dell'azienda, che incoraggia tutti i collaboratori a migliorare costantemente le proprie conoscenze e competenze, grazie a un **modello di sviluppo integrato che coniuga l'apprendimento attraverso il *training on the job* e la formazione teorica** (in aula o virtuale). Per i dipendenti è a disposizione la biblioteca aziendale, dove sono raccolti e accessibili per la consultazione e lo studio oltre 250 testi che affrontano numerose tematiche, sia tecniche sia di sviluppo delle *soft skills*.

L'**analisi dei fabbisogni formativi di ciascun collaboratore**, definita tramite apposita procedura a livello di Capogruppo, viene aggiornata periodicamente (ad esempio in fase di aggiornamento professionale, cambio di ruolo, trattamento di non conformità rilevate,

nonché sulla base di eventuali richieste pervenute direttamente del dipendente stesso). Questo approccio consente di definire **programmi di formazione disegnati per ampliare le competenze di ciascun collaboratore, in linea con la strategia aziendale**.

La **valutazione dell'efficacia delle attività di formazione** viene eseguita per dimostrare le competenze acquisite e per misurare la qualità dell'evento formativo, raccogliendo eventuali spunti di miglioramento. Il **livello di gradimento** delle attività formative viene considerato un utile indicatore di performance, al fine di monitorare la soddisfazione del dipendente, l'efficacia interna del percorso di insegnamento nonché la qualità dell'offerta formativa. A tal fine, la rilevazione viene effettuata a seguito della conclusione del percorso formativo attraverso la compilazione di un **questionario** standard (in forma cartacea o digitale a seconda dei casi).





Nel corso del **2021**, grazie al team **Learning & Development** sono state implementate importanti novità sia sul fronte dei **contenuti formativi** sia per quanto riguarda i **canali** tramite cui diffonderli.

Ai moduli in presenza sono state affiancate classi virtuali fruibili da remoto e dalle varie sedi del Gruppo; la **piattaforma e-learning** è in costante aggiornamento e l'accesso è garantito anche a coloro che non dispongono di un account aziendale. In termini di contenuti, oltre a quelli tradizionali relativi a competenze tecniche (26%), **Lean & Agile** (45%) e Salute e Sicurezza (14%), sono stati previsti nuovi corsi legati ai temi dell'alimentazione bilanciata, della postura corretta, del movimento fisico e della gestione dello stress. Ai dipendenti delle società coinvolte nel reporting di sostenibilità è stato inoltre sottoposto un **corso dedicato alle tematiche ESG**.

Nel 2021 si è tenuta la terza edizione della **PF Academy Lean Base International**, corso formativo interamente in lingua inglese al quale hanno preso parte dipendenti delle sedi estere. L'*Academy* si è conclusa con la partecipazione a una delle settimane *Kaizen* organizzate negli stabilimenti italiani, e per il 2022 è già previsto il lancio della quarta edizione.

La naturale evoluzione delle *Academy* dedicate è quella di strutturare l'offerta formativa in veste di **Corporate University**, ovvero uno strumento di *knowledge management* che si compone di una parte materiale e di una parte immateriale, come il *networking*, gli scambi di conoscenze, la creazione di cultura e di valori comuni. Al fine di valorizzare il proprio capitale intellettuale, l'azienda sta quindi rafforzando le attività di formazione esistenti e creando quelle necessarie e non ancora disponibili.

Nel 2021 sono state erogate complessivamente **88.618 ore di formazione**, in crescita del 59% rispetto al 2020 e che si traducono in circa **48<sup>12</sup> ore medie per collaboratore all'anno**.

Lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze sono parte integrante e fondamentale della strategia del Gruppo al fine di creare valore condiviso, trattenere e attrarre i talenti e accrescerne il senso di appartenenza. A dimostrazione di questo forte impegno del Gruppo, la formazione erogata nel 2021 è stata realizzata al **94% da finanziamenti interni**, mentre per la restante parte sono stati utilizzati i Fondimpresa e Fondirigenti a propria disposizione.

**12** Il dato sulle ore di formazione, in considerevole aumento rispetto al 2020, è influenzato dall'elevato numero di ore erogate nell'ambito della sicurezza macchine, attività di formazione obbligatoria che è stata rimandata a causa della pandemia. Le ore medie sono calcolate come rapporto tra il totale delle ore di formazione e il numero di dipendenti e collaboratori esterni al 31/12 delle società oggetto di rendicontazione nel presente documento.



**48**  
ORE MEDIE  
DI FORMAZIONE  
PRO-CAPITE



**€ 992.400**  
INVESTIMENTI IN  
FORMAZIONE NEL 2021



## SVILUPPO E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Erogazione di almeno 40 ore medie<sup>13</sup> di formazione per dipendente

### EMPLOYER BRANDING

Nel corso dell'ultimo anno, sono state avviate una serie di iniziative che hanno il fine di rendere l'azienda capace di trattenere i talenti e attrarre risorse con nuove competenze ed esperienze. Con questo obiettivo, Pietro Fiorentini ha scelto di investire in tutte quelle **attività che consentono di comunicare cosa voglia dire lavorare nell'organizzazione**, in particolare grazie all'istituzione della nuova funzione *Employer Branding*.

Nella nuova versione del sito **fiorentini.com**, online da aprile 2021, è stata creata una sezione apposita (*Lavorare in PF*) nella quale sono disponibili contenuti, aggiornati periodicamente, che mirano a far conoscere la realtà aziendale, i *benefit* offerti, le storie di successo dei colleghi e i percorsi formativi.

I contenuti pubblicati sono stati studiati considerando i trend più importanti e attuali in ambito *employer branding*, nonché alla luce delle tendenze generazionali e dei numerosi riscontri ricevuti. Per rendere la pagina più dinamica e attrattiva sono state inoltre utilizzate tipologie di comunicazioni differenti (news, video, foto, interviste, etc.).

Sempre in ottica di *employer branding*, il Gruppo partecipa da anni a diversi **eventi di recruiting** allo scopo di individuare profili differenti da quelli provenienti esclusivamente dal mondo universitario e di **diffondere la conoscenza del brand** nei diversi territori in cui l'azienda opera. Dal 2021, inoltre, viene data maggiore attenzione all'identificazione di nuovi eventi di *recruiting* e di *attraction*, monitorando gli effetti sull'assunzione di nuove figure e implementando eventuali azioni di miglioramento.



**13** Le ore medie sono calcolate come rapporto tra ore di formazione e numero di dipendenti al 31/12, considerando i dipendenti a tempo indeterminato e determinato di Pietro Fiorentini e TIV Valves.



# UN IMPEGNO COSTANTE PER IL BENESSERE DEI NOSTRI COLLABORATORI

Pietro Fiorentini parte dal presupposto che sia fondamentale investire nel capitale umano, anche e soprattutto in termini di benessere, affinché l'impresa possa prosperare e consolidare il proprio ruolo. Sono quindi **benessere, sviluppo e motivazione** i *driver* che guidano il Gruppo nelle scelte e le politiche di gestione e valorizzazione del personale.

Pietro Fiorentini, con il supporto di alcuni consulenti esterni, ha attivato da diversi anni un **programma di Corporate Wellbeing**, ossia di promozione del benessere dei collaboratori, con l'obiettivo di migliorarne la salute, l'equilibrio, la motivazione e il coinvolgimento.

Tali aree sono frutto di **una prima indagine di misurazione del benessere personale e organizzativo dei collaboratori**, svolta per la prima volta nel 2017 e poi aggiornata nel 2019<sup>14</sup>. Nella primavera del 2022 verrà effettuata una **terza indagine di clima tra la popolazione aziendale** per ridefinire le priorità,

cogliere nuovi bisogni e ricevere opinioni in merito alle attività svolte.

L'impegno di Pietro Fiorentini nei prossimi anni sarà convogliato verso l'obiettivo di estendere a tutti gli stabilimenti e le filiali, sia in Italia che all'estero, i programmi già testati e strutturati nelle principali sedi nazionali. Tale processo di estensione ha già riguardato la società francese Gazfio, dove sono in via di implementazione programmi simili a quelli in uso in Italia, e la controllata italiana TIV Valves (si veda il box dedicato).

Nel corso del 2021, anche la società americana **Pietro Fiorentini (USA) ha promosso un'indagine di clima** verso i propri dipendenti, al fine di valutare il livello di benessere percepito. I risultati hanno confermato un livello medio di soddisfazione decisamente alto (pari a 4 su 5), ma l'azienda è al lavoro per attivare programmi di miglioramento volti ad accrescerlo ulteriormente.

## PROMUOVERE IL BENESSERE DEI COLLABORATORI PER PIETRO FIORENTINI SIGNIFICA:



<sup>14</sup> L'analisi, che viene ripetuta ogni due/tre anni, ha coinvolto dapprima i collaboratori delle sedi italiane ed è stata estesa, nel 2019, anche ai collaboratori della società francese Gazfio.



## PEOPLE WELLBEING

Conduzione analisi di clima in Pietro Fiorentini, TIV Valves, Gazfio e Pietro Fiorentini (USA) sulle dimensioni di credibilità, rispetto, equità, orgoglio, coesione, identità e fiducia



## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E PERSONALE DI TIV VALVES

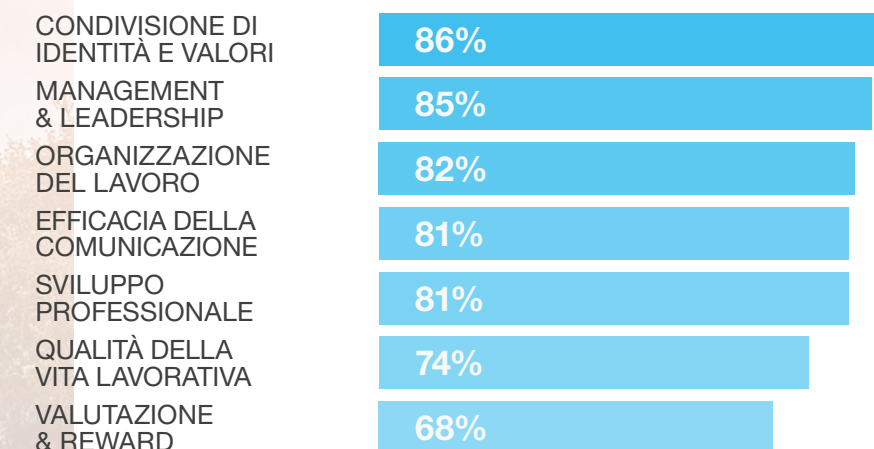
L'indagine condotta nel 2021 ha coinvolto la totalità dei dipendenti diretti, con un **tasso di partecipazione del 91%** (dato più alto di oltre il 20% rispetto alla media del settore di riferimento), raccogliendo oltre 100 *feedback* e suggerimenti. L'indagine ha misurato da un lato il **benessere organizzativo** e dall'altro il **benessere delle persone**.

Sul primo punto l'indagine si è articolata in 7 aree e il **livello di soddisfazione è stato pari al 79%**, nettamente superiore al dato medio del settore (pari al 66%), a dimostrazione dei reali impegni che il Gruppo ha perseguito nell'ambito del benessere organizzativo.

Tra le principali azioni da implementare, l'indagine ha individuato la necessità di sviluppare delle procedure per il lavoro flessibile; il miglioramento delle aree *break* e delle aree di soste di veicoli; lo sviluppo di corsi di *wellbeing*, il lavoro di gruppo e comunicazione; il rinnovamento del processo di *performance review*; l'implementazione di bacheche digitali e comunicazioni trimestrali.

L'indagine, inoltre, ha verificato il livello di **fiducia** che i partecipanti hanno rispetto alla **concreta implementazione delle azioni emerse nel futuro prossimo**, questo risulta essere del **83%**.

### LIVELLI DI SODDISFAZIONE (BENESSERE ORGANIZZATIVO)



continua nella pagina successiva



continua dalla pagina precedente

Con riferimento alle 4 aree relative al **benessere delle persone**, il livello di benessere complessivo si è assestato al **70%**, in crescita rispetto a quanto emerso dall'ultima indagine della Capogruppo e al benchmark di riferimento (in entrambi i casi pari al 64%). La principale azione da implementare in questo senso riguarda la **creazione della mensa aziendale**, anche in ottica di una maggiore attenzione ai temi dell'alimentazione bilanciata.

Un ulteriore approfondimento, infine, è stato dedicato al Covid-19 e alle modalità di gestione dell'emergenza da parte della società: il punteggio del 98% dimostra un altissimo livello di soddisfazione tra i partecipanti.

### LIVELLI DI SODDISFAZIONE (BENESSERE PERSONALE)

RELAZIONALE	90%
PSICOLOGICO	81%
VALORIALE	76%
FISICO	53%

Il marchio **"People Fuel"** racchiude le iniziative dedicate allo sviluppo, al coinvolgimento e al benessere dei collaboratori della Pietro Fiorentini. Questo *brand* coniuga, per un verso, il tema dell'energia delle persone, intesa come risultato di uno stile di vita sano, del clima percepito sul luogo di lavoro e del livello di motivazione; per un altro verso, viene richiamato il settore di riferimento del business della Pietro Fiorentini, enfatizzando la natura "corporate" del programma.

**PeopleFuel**  
SVILUPPO • COMUNICAZIONE • BENESSERE

Tra le iniziative che ricadono sotto il marchio **"People Fuel"**, è proseguita nel 2021 la **campagna salute, equilibrio ed energia**, con l'obiettivo di formare il maggior numero di lavoratori sui temi della postura corretta, dell'alimentazione sana e dell'esercizio fisico, con nuovi corsi dedicati alla gestione dello stress.

A integrazione del programma di *Corporate Wellbeing*, Pietro Fiorentini mette a disposizione dei propri collaboratori anche **systemi di welfare aziendale**, tramite dei fondi utilizzabili dai dipendenti in diversi ambiti, e un'**assicurazione sanitaria integrativa** (come previsto dal CCNL Metalmeccanico).

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Pietro Fiorentini mira a garantire una sempre migliore e maggior inclusione culturale e di genere. Il Gruppo è impegnato costantemente per garantire l'**uguaglianza sul lavoro e pari opportunità di sviluppo e crescita professionale** senza considerare razza, colore della pelle, religione, sesso, età, abilità fisiche, nazionalità, orientamento sessuale, orientamento politico, stato civile, ecc. Questo approccio assume ancora più rilevanza se si considera la molteplicità di culture presenti nel Gruppo: con le oltre 30 sedi in tutto il mondo, **sono più di 20 le nazionalità dei collaboratori** della Pietro Fiorentini.

La promozione della diversità passa anche da esperienze "sul campo", mirate ad arricchire i collaboratori di quella competenza che, in Pietro Fiorentini viene definita **International**, ovvero **quell'abilità che facilita e agevola il lavoro con culture e contesti diversi**. In questo senso, si inseriscono progetti quali le *academy* internazionali e le iniziative realizzate all'estero con l'intento di condividere pratiche virtuose e dare vita a nuovi prodotti e servizi in ottica di miglioramento continuo: si tratta di opportunità uniche per promuovere concretamente la *diversity* culturale in ogni sede del Gruppo.

Nella società francese **Gazfio** è stato siglato nel 2019 un accordo aziendale con l'obiettivo di promuovere la **parità di genere**, con un piano d'azione volto a garantire l'uguaglianza in tutte le aree, dal livello retributivo e gli aumenti di stipendio all'accesso alla formazione. Ogni anno, a tal riguardo, viene calcolato un **indice di uguaglianza di genere**: i dati monitorati sino ad oggi dimostrano che nell'area retributiva non vi sono differenze significative tra uomo e donna, mentre l'area meno performante risulta essere quella relativa al numero di donne in posizioni manageriali.

La **popolazione femminile** del Gruppo, a fine 2021, è costituita da 339 risorse (27%), **in crescita del 17%** rispetto al 2020. Il divario di genere è dovuto principalmente alla peculiarità del settore, che attrae prevalentemente figure professionali maschili nonostante il Gruppo promuova in modo proattivo le pari opportunità. Delle risorse femminili del Gruppo, il 17% ha meno di 30 anni (+60% rispetto al 2020) e il 61% ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni (+8% rispetto al 2020). Tra le posizioni di vertice, nel 2021 le donne dirigenti o quadro rappresentano l'11% delle rispettive categorie.



### DIVERSITÀ & INCLUSIONE

Analisi risultati dell'analisi di clima con specifico riferimento al tema della discriminazione sul posto di lavoro

### DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE<sup>15</sup>

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	26	2	28	27	2	29	32	3	35
Quadri	45	3	48	54	5	59	49	7	56
Impiegati	360	151	511	410	171	581	454	207	661
Operai	336	103	439	352	112	464	396	122	518
<b>Totale</b>	<b>767</b>	<b>259</b>	<b>1.026</b>	<b>843</b>	<b>290</b>	<b>1.133</b>	<b>931</b>	<b>339</b>	<b>1.270</b>

<sup>15</sup> La suddivisione dei dipendenti per categoria professionale e fascia d'età non è disponibile per il biennio 2019-20 per la Società Fiorentini Hungary.



# 5

## CREIAMO VALORE PER I NOSTRI STAKEHOLDER

- 94 LA CREAZIONE DI VALORE IN PIETRO FIORENTINI
- 96 IL CLIENTE AL CENTRO DEL MODELLO DI BUSINESS
- 102 COSTRUIAMO RELAZIONI DI FIDUCIA CON I NOSTRI FORNITORI
- 106 LAVORIAMO INSIEME ALLE COMUNITÀ LOCALI

## OUR PARTNERSHIPS *to get there*

**Vogliamo costruire collaborazioni a lungo termine, in primis con i nostri clienti ma anche con fornitori, enti di ricerca e partner istituzionali, lungo l'intera catena di creazione di valore.**

CREIAMO VALORE PER I NOSTRI STAKEHOLDER

CREIAMO VALORE PER I NOSTRI STAKEHOLDER



# LA CREAZIONE DI VALORE IN PIETRO FIORENTINI

Pietro Fiorentini ha l'obiettivo di generare valore per il proprio business e per i suoi principali stakeholder, in una prospettiva di medio-lungo periodo.

La responsabilità del Gruppo non si limita infatti alla fornitura di soluzioni innovative, caratterizzate da elevati standard qualitativi, ma tiene in considerazione l'impatto generato nei confronti dei propri partner lungo la catena di creazione di valore (sia clienti, sia fornitori), dei propri dipendenti e collaboratori, in termini di benessere e sviluppo professionale, e delle comunità locali e dei territori presso i quali opera. La creazione di valore da parte del Gruppo rappresenta quindi la condizione preliminare, alla base di tutti i progetti e iniziative implementate e descritte nei successivi paragrafi.

Nel corso del 2021, in termini economici, il fatturato consolidato del Gruppo si attesta a circa 466 milioni di euro, in significativa crescita rispetto all'anno precedente (+17%).



**€466 MLN**

FATTURATO CONSOLIDATO NEL 2021



**+17,1%**

RISPETTO AL 2020



**€85,6 MLN**

EBITDA DI GRUPPO\*

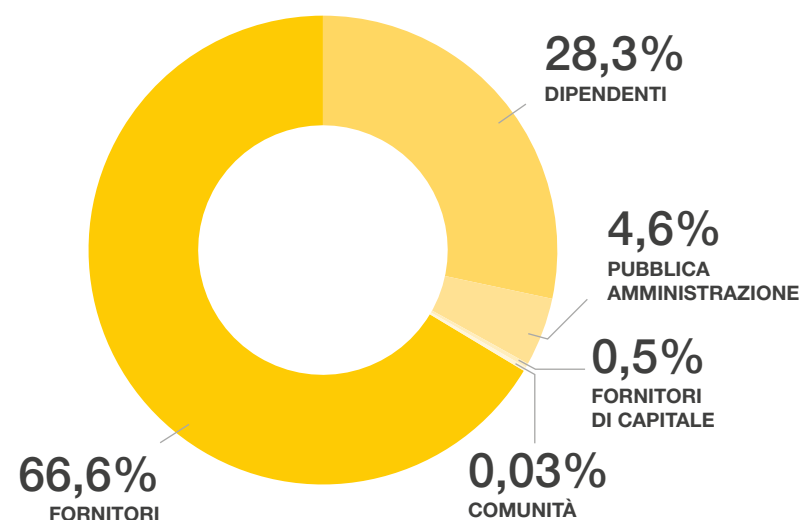


**+10,6%**

RISPETTO AL 2020

\* Secondo la prassi di calcolo del sistema bancario italiano.

## VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO NEL 2021 [k€]



## VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO [k€]

	2019	2020	2021
<b>VALORE ECONOMICO GENERATO</b>	<b>342.594</b>	<b>411.970</b>	<b>466.220</b>
<b>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</b>	<b>294.916</b>	<b>343.964</b>	<b>398.519</b>
└ COSTI OPERATIVI	196.602	228.831	265.518
└ VALORE DISTRIBUITO AI DIPENDENTI	84.723	100.193	112.720
└ VALORE DISTRIBUITO AI FORNITORI DI CAPITALE	1.418	1.347	1.889
└ VALORE DISTRIBUITO ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	12.112	13.492	18.292
└ VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ	60	100	100
<b>VALORE ECONOMICO TRATTENUTO</b>	<b>47.679</b>	<b>68.006</b>	<b>67.701</b>

Creare valore nel lungo termine significa anche saper **ascoltare i propri stakeholder** e avviare attività di dialogo con essi. Il processo di coinvolgimento consente di prendere in considerazione il punto di vista degli stakeholder e aiuta a comprenderne le aspettative sia sui contenuti della rendicontazione che sulle priorità strategiche ESG. Nell'ambito dell'aggiornamento della matrice di materialità, il coinvolgimento è quindi fondamentale affinché i temi materiali identificati siano coerenti con le esigenze e le aspettative degli stakeholder (si veda anche La matrice di materialità del Gruppo Pietro Fiorentini, pag. 36-37)

**+16%**  
DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO RISPETTO AL 2020



## STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Coinvolgimento degli stakeholder esterni per l'aggiornamento della matrice di materialità 2022





## IL CLIENTE AL CENTRO DEL MODELLO DI BUSINESS

Nell'ambito del modello di business di Pietro Fiorentini, la creazione di valore è improntata su quelli che sono i bisogni dei clienti, rispetto ai quali il Gruppo è strutturato internamente al fine di assicurare risposte efficaci ed efficienti. Il tema della **centralità del cliente** rappresenta, infatti, uno dei pilastri su cui si fonda la visione strategica del Gruppo.

Tale approccio richiede uno sforzo costante volto ad **ascoltare e interpretare i bisogni dei clienti** all'interno di un contesto complesso e dinamico, e proporre **soluzioni innovative, sicure e in linea con le prescrizioni normative**. L'adozione del *Lean & Agile Management* in Pietro Fiorentini ha contribuito a rafforzare tale *modus operandi*: l'eliminazione di ogni possibile spreco mira, infatti, a ottimizzare quanto più possibile i processi interni, così da focalizzare l'attenzione su tutte quelle attività realmente in grado di generare valore aggiunto per il cliente finale.

La soddisfazione del cliente viene perseguita e garantita per assicurare la **continuità e la sicurezza dei servizi e prodotti offerti**, e ciò è possibile anche grazie a una gestione corretta e trasparente da parte del Gruppo nelle relazioni con i propri partner commerciali lungo l'intera catena di valore.

### MERCATI E CLIENTI SERVITI

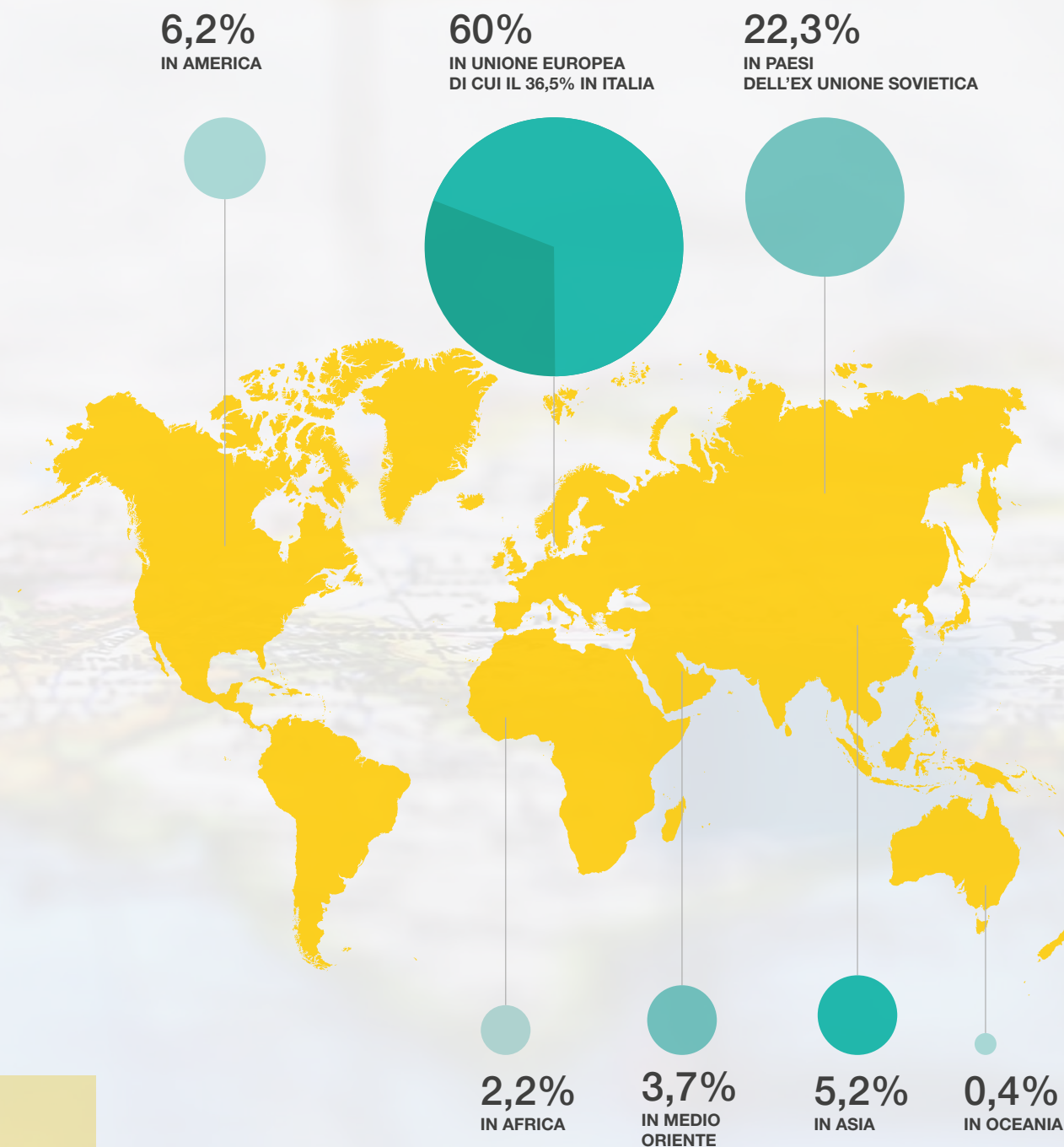
Pietro Fiorentini è leader nella **fornitura di dispositivi per tutta la filiera del gas naturale**, tra cui la fornitura di regolatori di pressione, valvole, misuratori tradizionali e *smart*, dispositivi elettronici a supporto della digitalizzazione delle reti del gas, che possono essere forniti come componenti o già integrati all'interno di sistemi. Tra i clienti del Gruppo si annoverano società di estrazione, trasporto e distribuzione del gas naturale, oltre a società di ingegneria, industrie e *utilities*.

In particolare, nel corso del 2021 Pietro Fiorentini ha fornito le proprie soluzioni a **clienti dislocati in oltre 100 Paesi nel mondo**, a riconferma della significativa internazionalizzazione del Gruppo. In termini percentuali, **la quota di fatturato più significativa di Pietro Fiorentini S.p.A. proviene dal segmento di business "Metering" con circa il 50% del fatturato totale**, seguito dai business "Componenti" (25%), "Sistemi" (18%) e "Servizi" (7%).

Come si evince dall'immagine qui di seguito, dal punto di vista geografico **la quota di fatturato più elevata si è registrata all'interno dell'Unione Europea, con circa il 60%**, seguita dalla zona corrispondente ai Paesi

dell'ex Unione Sovietica (22% - in particolare in virtù della collaborazione in essere con la società Texnopark - si veda Box "Una partnership che crea valore").

### LA DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEL FATTURATO DEL GRUPPO PIETRO FIORENTINI







## CASI DI SUCCESSO

## UNA PARTNERSHIP CHE CREA VALORE

Nel corso del 2021 si è rafforzata la collaborazione, avviata a metà 2019, tra il Gruppo Pietro Fiorentini e la società uzbeka **Texnopark** per la fornitura di *metering kits*, ovvero componenti per contatori intelligenti di consumo del gas (compresi di licenza, macchinari per l'assemblaggio e trasferimento di *know-how*), fondamentali per la produzione di contatori *smart* per la misurazione del gas naturale della capitale uzbeka e delle province limitrofe.

Il progetto rappresenta un caso di successo per lo **sviluppo dell'export di tecnologia italiana in paesi ad alto tasso di crescita**, proprio come l'**Uzbekistan**, e si pone l'ambizioso obiettivo di migliorare l'efficienza energetica e di ridurre l'impatto ambientale. I primi effetti positivi sono già osservabili: nell'ultimo anno, la diffusa installazione di contatori *smart* ha ridotto le perdite di gas naturale e ha permesso di limitare in modo importante la quantità di emissioni nocive in atmosfera (si pensi che, nella sola regione del Tashkent, la combustione del gas si è ridotta di 7,3 milioni di metri cubi).

Il progetto contribuisce inoltre all'obiettivo di favorire la **digitalizzazione dell'infrastruttura** della rete gas, con l'obiettivo di migliorare la qualità del servizio al cliente e di assicurare continuità delle forniture. Si tratta quindi di una partnership ad alto valore aggiunto, che consolida la posizione di primo piano di Pietro Fiorentini nel panorama mondiale dei costruttori di contatori *smart*.

Con l'obiettivo di rispondere alle crescenti richieste della clientela e ad alcuni dei principali **megatrend** che caratterizzano lo scenario internazionale attuale, ovvero quelli della **decarbonizzazione**, della **digitalizzazione** e della **decentralizzazione** (si veda anche il capitolo 3, pag. 48), Pietro Fiorentini ha promosso e implementato una serie di progetti per affiancare, allo sviluppo di nuove soluzioni per il settore più tradizionale, **iniziative di innovazione dedicate alle energie rinnovabili**, come i trattamenti biologici per gas di MicroPyros, le nuove celle per elettrolizzatori di Hyter e il sistema ZOE per il trattamento del biogas a zero emissioni, brevettato dalla filiale francese Gazfio.

Nella tabella a lato sono sintetizzate le principali soluzioni che Pietro Fiorentini mette a disposizione della propria clientela, anche alla luce dei megatrend sopra citati, nell'ambito del **trasporto e distribuzione** del gas naturale per gli utilizzi industriali, commerciali e residenziali:

## DECARBONIZZAZIONE

### BISOGNI DEL CLIENTE

- Gestione dei gas rinnovabili nelle reti di trasporto e distribuzione
- Soluzioni compatibili con miscele crescenti di idrogeno fino al 100%
- Riduzione delle emissioni di metano in atmosfera

### SOLUZIONI DI PIETRO FIORENTINI

- Cabine di iniezione di biometano e idrogeno
- BiRemi: sistemi di gestione dei flussi bidirezionali di iniezione e prelievo
- Misuratori di portata e qualità
- Adeguamento regolatori, contatori e valvole
- Valvole di controllo a zero perdite
- Regolatori a doppia membrana

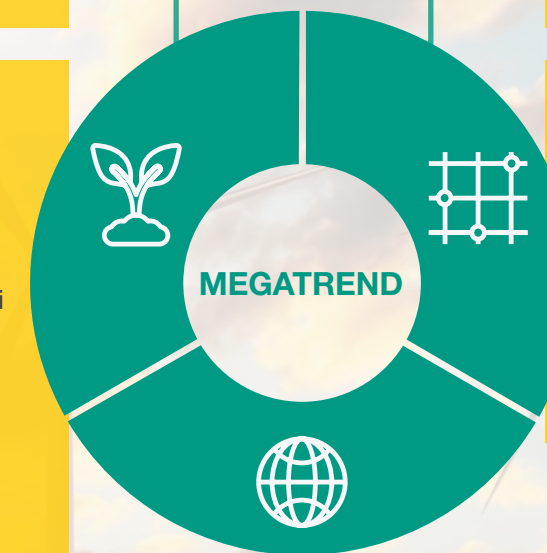
## DIGITALIZZAZIONE

### BISOGNI DEL CLIENTE

- Telecontrollo e scambio di informazioni, anche in assenza di alimentazione elettrica

### SOLUZIONI DI PIETRO FIORENTINI

- Sistemi di controllo di pressione e/o portata
- Sensoristica avanzata
- Sistemi di manutenzione predittiva



## DECENTRALIZZAZIONE

### BISOGNI DEL CLIENTE

- Aumento del livello di servizio
- Contenuto locale di prodotti / servizi
- Soluzioni competitive per mercati in via di sviluppo

### SOLUZIONI DI PIETRO FIORENTINI

- Predisposizione di nuove unità operative locali
- Vendita di kit di prodotto da assemblare in loco
- Ricerca di fornitori sul territorio di riferimento



## RELAZIONI SOLIDE BASATE SULLA SODDISFAZIONE

Per garantire un dialogo e un confronto costante con i propri clienti, Pietro Fiorentini si è strutturata al proprio interno con **funzioni dedicate a curare la relazione con il cliente in tutte le fasi della collaborazione**: dall'attività commerciale al Marketing, sino alla Qualità. Il fatto di essere un Gruppo di rilevanza mondiale (anche grazie alle società facenti parte del Gruppo e all'esistenza di un'importante rete di distributori) permette, inoltre, di assicurare una forte prossimità geografica nei confronti dei clienti, in coerenza con il principio del **"Local for Local"**.

Pietro Fiorentini si è dotata di una specifica **piattaforma di CRM (Customer Relationship Management)** che consente di valorizzare le informazioni relative al mercato e ai clienti. Nel CRM è disponibile anche una funzione di **issue management**, che raccoglie le segnalazioni su eventuali reclami e a cui l'azienda può rispondere in modo puntuale. Il CRM è attualmente utilizzato dalle aree di business di Pietro Fiorentini S.p.A., ma l'obiettivo è quello di estenderne l'utilizzo alle filiali estere e alle società controllate, così da avere una gestione unica e centralizzata in termini di relazione con il cliente per tutte le realtà del Gruppo.



### CUSTOMER CENTRICITY



Raggiungimento di un punteggio medio del *Net Promoter Score* di almeno 80%, ottenuto dall'invio di questionari di soddisfazione a un campione significativo di clienti, dopo la finalizzazione di un'offerta e/o dopo la gestione di una *issue*.

LA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE È L'OBIETTIVO PRIMARIO DI OGNI NOSTRA ATTIVITÀ



## IL MONITORAGGIO, COSTANTE E A 360°, DELLE ESIGENZE DEI CLIENTI

Il monitoraggio della soddisfazione ricopre un ruolo centrale nel verificare il rispetto delle aspettative dei clienti. Le **categorie di analisi** riguardano diversi aspetti, che spaziano dall'affidabilità dei prodotti alla rapidità del personale nel fornire le risposte richieste; o ancora, dal livello delle risorse informatiche (*software* e reportistica) fino alla valutazione circa la qualità complessiva percepita, considerando l'intero scopo di fornitura (prodotti e servizi).

Per raccogliere e analizzare tali aspetti sono stati predisposti **diversi strumenti specifici**. Tra questi, in particolare, i **questionari di NPS (Net Promoter Score)** evidenziano il grado di soddisfazione rispetto all'offerta delle società del Gruppo e alla disponibilità del cliente a effettuare una "referenza attiva" dell'esperienza di acquisto.

Nel complesso, la soddisfazione dei clienti è molto alta (maggiore o uguale al 90%) riguardo all'elevata **qualità dei prodotti acquistati**, e al **servizio clienti e assistenza in fase di vendita**. La società Pietro Fiorentini USA, inoltre, nel corso del 2021 ha inviato un questionario a un campione di propri clienti: circa l'82% di questi si è detto "molto soddisfatto" rispetto alle performance di Pietro Fiorentini, confermando un alto livello di gradimento verso l'affidabilità del *brand*.

## QUALITÀ, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La propensione al miglioramento continuo costituisce un elemento necessario per garantire la soddisfazione del cliente, che il Gruppo persegue grazie a un'organizzazione interna fondata sul **Total Quality Management**, ovvero su una cultura della **qualità diffusa a livello aziendale** tra tutti i collaboratori delle diverse funzioni.

In Pietro Fiorentini è stata istituita una funzione dedicata, denominata appunto **"Assicurazione Qualità"** che mira a favorire l'integrazione del concetto di qualità in tutti i processi aziendali e la sensibilizzazione di tutti i collaboratori del Gruppo rispetto a questo aspetto. La diffu-

sione della cultura della qualità passa anche per l'implementazione di un sistema di gestione interno fondato sia sulla certificazione internazionale **ISO 9001**, sia su una serie di **certificazioni del prodotto o servizio offerto**.

Tutte le soluzioni offerte da Pietro Fiorentini sono pensate e sviluppate avendo sempre come priorità la **sicurezza**, combinata con la garanzia di **performance qualitative e costanti**.

Nel settore dell'energia, la **continuità del servizio** è infatti un aspetto cruciale, su cui il Gruppo è impegnato sia rispetto ai propri processi produttivi interni (mediante un'attenta gestione dei possibili rischi) sia per quanto riguarda le performance dei partner commerciali con i quali si interfaccia.



## COSTRUIAMO RELAZIONI DI FIDUCIA CON I NOSTRI FORNITORI

La capacità del Gruppo di assicurare sempre prodotti e soluzioni di elevata qualità, sicuri e affidabili è possibile anche grazie a un **costante lavoro di gestione della catena di fornitura**. La relazione con i fornitori rappresenta infatti un aspetto fondamentale per il business di Pietro Fiorentini, soprattutto se si considera il contesto di riferimento, contraddistinto da una difficoltà nell'approvvigionamento di specifici componenti e materiali, dall'aumento dei prezzi delle materie prime e dalle tensioni legate sia a crisi geopolitiche sul piano internazionale che alla sfida della transizione energetica.

### LA CATENA DI FORNITURA

Il parco fornitori di Pietro Fiorentini nel 2021 conta circa **5.400 partner commerciali**: di questi circa il 26% è costituito da **fornitori diretti**, da cui l'azienda acquista beni e/o servizi che rientrano direttamente nel processo produttivo, mentre la quota più significativa (pari al 74%) è rappresentata da **fornitori indiretti**, che erogano principalmente beni d'investimento, beni ausiliari e servizi di supporto alla produzione e alle funzioni di staff.

L'approccio di gestione della catena di fornitura si ispira al principio del **Local for Local**, al fine di rendere ogni società del Gruppo autonoma nella gestione delle collaborazioni

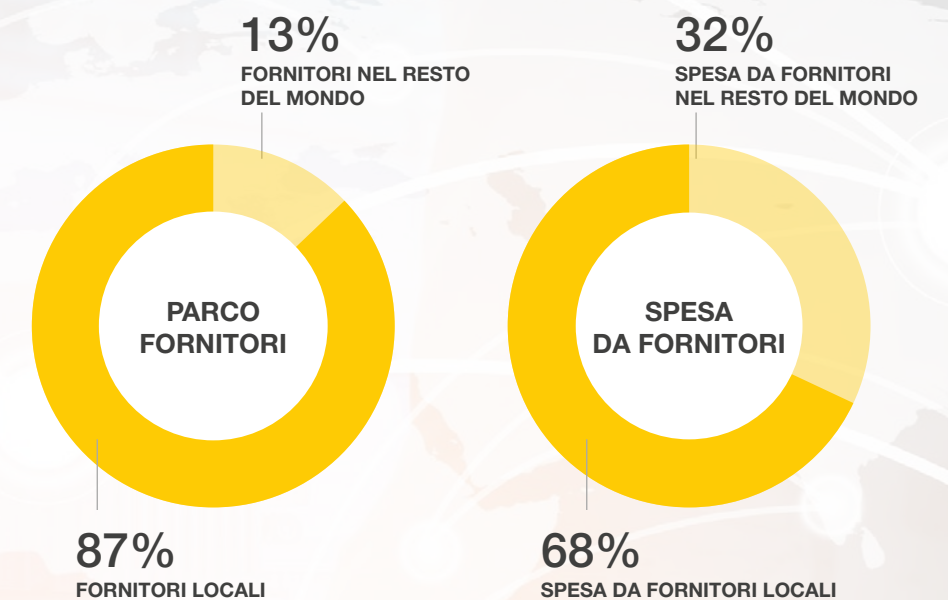
Nei confronti dei propri fornitori, il Gruppo adotta un **approccio equo e trasparente**, volto ad assicurare parità di trattamento e condivisione delle medesime informazioni, con il fine ultimo di lavorare per trovare soluzioni condivise e generare valore nel medio-lungo termine. In linea con i valori del Gruppo e alla luce dello scenario globale, il rapporto si fonda su un **dialogo costante**, che trova nei principi di fiducia, trasparenza e miglioramento continuo gli elementi cardine.

con i rispettivi fornitori, assicurando così soluzioni geograficamente prossime (per quanto possibile) al proprio mercato di riferimento e quindi al cliente finale. A dimostrazione di questo impegno, il dato sui **fornitori locali** è complessivamente pari all'**87% del totale**.

Anche considerando **la proporzione di spesa nei confronti dei fornitori locali**<sup>1</sup>, è evidente l'impegno del Gruppo nel prediligere per quanto possibile la collaborazione con fornitori ubicati in prossimità delle sedi del Gruppo: nel 2021 questa si attesta infatti complessivamente a circa il **68%**<sup>2</sup> ed è particolarmente significativa per alcune società del Gruppo, quali ad esempio quelle situate in Italia (76%) e in Ungheria (85%).

<sup>1</sup> Con "spesa nei confronti di fornitori locali" si intende la spesa effettuata presso fornitori, la cui sede è localizzata nella stessa nazione in cui risiede lo stabilimento produttivo del Gruppo che ha effettuato l'acquisto (Italia per le società Pietro Fiorentini S.p.A e TIV Valves; Francia per Gazfio; Stati Uniti per Pietro Fiorentini (USA); Ungheria per Fiorentini Hungary).

<sup>2</sup> Per quanto concerne il calcolo relativo agli acquisti effettuati da Pietro Fiorentini (USA) si è proceduto a convertire il valore economico da dollari americani in euro, sulla base del tasso di conversione messo a disposizione da Banca d'Italia al 31.12.2021.



Il criterio del *Local for Local* consente **benefici** da diversi punti di vista, per esempio in termini di riduzione dei tempi di consegna, di gestione del magazzino e di ottimizzazione a livello logistico, con conseguenti impatti positivi anche dal punto di vista della sostenibilità ambientale (in riferimento al calo nelle emissioni di CO<sub>2</sub> legate ai trasporti).

Con il duplice obiettivo di garantire una comunicazione costante e trasparente nei confronti dei propri partner e di facilitare e velocizzare l'interscambio di informazioni e documenti, Pietro Fiorentini ha istituito **Supplier HUB**, un portale che consente e favorisce un flusso informativo digitalizzato nell'ottica della catena di fornitura estesa. La piattaforma è predisposta per efficientare i processi, riducendo sensibilmente i tempi nelle fasi di gestione, ricevimento, accettazione e spedizione dell'ordine e limitando il ricorso a mail o contatti telefonici che, per loro natura, sono destrutturati e non tracciati.

Un'adeguata gestione della catena di fornitura rientra, inoltre, nel perimetro delle aree analizzate e monitorate in ottica di **risk management**, con l'obiettivo di identificare eventuali aree di rischio e implementare dedicati piani di mitigazione. Il box nella pagina successiva riporta una panoramica delle principali criticità nella gestione della catena di fornitura e delle contromisure adottate da Pietro Fiorentini.





## PRINCIPALI RISCHI E CRITICITÀ NELLA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

La pandemia da COVID-19, tra le altre cose, ha determinato una **forte distorsione sulle catene di fornitura a livello internazionale**, rendendo evidente alcuni squilibri globali in materia di approvvigionamento. La pandemia, infatti, ha interrotto lunghi tratti di fornitura “a basso costo” (in particolare da Oriente verso Occidente), rendendo necessario l’acquisto di scorte strategiche (ossia più materiale del necessario, al fine di non fermare le linee) e creando filiere “più vicine e flessibili”.

Tutto questo impone un **necessario ripensamento delle supply chain globali** verso un sistema più resiliente e *Local for Local*: ciò rappresenta un’opportunità per creare e implementare un **modello dinamico delle catene di fornitura**, in grado di contribuire ad aumentare il rendimento e a individuare con anticipo i rischi a breve, medio e lungo termine. Questo nuovo approccio comporta una **riorganizzazione delle attività di approvvigionamento-produzione-distribuzione** con l’obiettivo di rendere l’organizzazione più adattabile al cambiamento per garantire la **business continuity** in uno scenario sempre più connesso e imprevedibile.

Questa sfida si affianca a quella, non meno strategica, della **trasformazione digitale**, che deve essere coadiuvata da forti rapporti con partner e fornitori per guidare le prestazioni operative, identificare nuovi flussi di entrate digitali e creare esperienze digitali adeguate per i clienti. La digitalizzazione favorisce un’accelerazione del cambiamento ma, al contempo, deve essere ben presidiata per mitigare i rischi sulla sicurezza informatica.

Per questa ragione, Pietro Fiorentini è certificata dal 2018 secondo lo standard **ISO 27001**, al fine di proteggere le informazioni e assicurare maggiore fiducia da parte dei propri stakeholder, in particolar modo fornitori e clienti.

In ottica di gestione dei rischi lungo la catena del valore, nel 2021 l’azienda ha proseguito e potenziato le **politiche di reshoring** volte a individuare e selezionare fornitori nel Paese di appartenenza, in sostituzione di alcuni fornitori localizzati in paesi *low cost*. La gestione della catena di fornitura si basa, inoltre, sempre di più su un **approccio di dual sourcing**: l’approvvigionamento è stato quindi impostato in modo tale da consentire al Gruppo di rifornirsi per un medesimo prodotto da partner commerciali aventi stabilimenti distribuiti globalmente. Queste misure sono necessarie soprattutto alla luce dell’attuale contesto internazionale, in cui si assiste a un crescente aumento dei costi di trasporto, nonché a difficoltà di reperimento di alcune materie prime.

## QUALIFICA E SELEZIONE

Pietro Fiorentini è attenta alle relazioni che intrattiene con i partner, cercando sempre di coltivare e sviluppare **collaborazioni in grado di generare valore aggiunto e di assicurare la stabilità del business**.

Proprio per questo, l’azienda dedica grande attenzione già alle fasi preliminari dell’avvio del rapporto, valutando l’idoneità dei partner con i quali si troverà a collaborare. Il **processo di qualifica**, che si basa su criteri di oggettività, trasparenza e tracciabilità delle valutazioni effettuate, mira a verificare le **capacità VZVattuali** del fornitore nonché le sue **potenzialità future**. Gli elementi oggetto di analisi sono molteplici: capacità tecniche e gestionali, affidabilità economica e finanziaria, qualità e sicurezza del prodotto. Questi comprendono anche alcuni **aspetti più inerenti alle tematiche ESG**, tra i quali specifiche richieste in ambito salute e sicurezza e gestione ambientale.



## CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE<sup>3</sup>

Qualifica di tutti i nuovi fornitori tramite un questionario di valutazione comprensivo di criteri ESG

I fornitori diretti più rilevanti sono sottoposti a un **processo di selezione e valutazione che prevede audit in loco**, effettuati dalle funzioni Acquisti e Assicurazione Qualità. Gli audit sono condotti secondo un approccio strutturato, periodico e continuativo, con l’obiettivo di valutare la qualità e la solidità del fornitore, così come i presidi e le performance in ambito sociale e ambientale, in termini di conformità dei prodotti, di politiche di gestione dei dipendenti e di procedure per la salute e la sicurezza.

<sup>3</sup> Obiettivo riferito alla sola Pietro Fiorentini S.p.A.



## LAVORIAMO INSIEME ALLE COMUNITÀ LOCALI

Da sempre Pietro Fiorentini considera l'interazione con il territorio un tema centrale. Infatti, oltre all'impatto indiretto che l'azienda riesce a generare sulle comunità grazie all'erogazione di soluzioni e servizi sicuri e di qualità, il Gruppo contribuisce alla creazione di **impatti diretti a beneficio delle comunità** presso cui opera, in sinergia con enti e associazioni del territorio.

La responsabilità sociale del Gruppo si concretizza in iniziative specifiche di creazione di valore e supporto a favore delle **realità locali**, ma anche in **attività di formazione dedicate alle future generazioni** su temi collegati al proprio business, che hanno però una forte ricaduta più ad ampio raggio, in termini di condivisione di competenze rispetto a quelle che sono le sfide legate allo sviluppo delle energie rinnovabili e al perseguimento della transizione energetica.

### A FIANCO DELLE ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO

Tra le principali cause supportate nel corso del 2021, l'azienda ha scelto di **sostenere economicamente** due associazioni vicentine da tempo attive in progetti di importante valore sociale, ovvero **AVMAD** e **Brain Onlus**. La prima supporta i familiari di persone affette da Alzheimer e demenze degenerative; la seconda è invece al fianco delle vittime di trauma cranico encefalico e lesioni cerebrali. Si tratta di iniziative che testimoniano l'attenzione verso le comunità in cui il Gruppo opera e nei confronti delle persone che ogni giorno dedicano il loro tempo e le loro energie per il bene comune.

IL GRUPPO PROMUOVE IL **DIALOGO  
CON LE REALTÀ DEL TERRITORIO**,  
QUALI ASSOCIAZIONI LOCALI O  
ISTITUZIONI FORMATIVE, AL FINE  
DI SUPPORTARE SPECIFICHE INIZIATIVE



In continuità con quanto fatto nel 2020, anche nel corso dell'ultimo anno sono state promosse alcune iniziative a supporto della gestione dell'**emergenza sanitaria** dettata dalla pandemia da Covid-19. A fine 2021, l'azienda ha consegnato all'unità socio-sanitaria della provincia di Vicenza **125.000 paia di guanti monouso**, destinati alle realtà ospedaliere locali e agli operatori socio-sanitari del territorio.

Nel periodo natalizio, Pietro Fiorentini ha scelto anche quest'anno di raccogliere tutti gli

### IL NOSTRO IMPEGNO PER FORMARE LE FUTURE GENERAZIONI

Nell'ambito dell'impegno del Gruppo in materia di responsabilità sociale d'impresa si collocano diversi progetti, realizzati in **collaborazione con partner del mondo accademico** (si veda anche il capitolo 3, pag. 62-63), con l'obiettivo di contribuire a formare le future generazioni di leader sui temi che sono al centro del modello di business del Gruppo.

In particolare, a settembre 2021 è stata avviata la prima edizione della **C-Lean Energy Academy**, percorso di formazione focalizzato sui temi della transizione energetica, dell'innovazione sostenibile e dell'applicazione del **Lean & Agile Management** nei contesti

omaggi e i pacchi regalo ricevuti presso le sedi da parte di fornitori e consulenti per donarli in beneficenza alle persone più in difficoltà. Tali beni sono stati così **consegnati alle Caritas del territorio**, ossia quella Diocesana Vicentina, Ambrosiana di Milano, di San Domenico a Legnano e di Rivoltella a Desenzano del Garda. Altri beni di prima necessità sono invece stati portati alla **Comunità di Sant'Egidio di Padova**, per essere condivisi durante il pranzo di Natale che ogni anno i volontari organizzano per le persone meno abbienti.

organizzativi. Il corso è **rivolto ai giovani universitari, che saranno i principali attori chiamati a costruire il futuro dell'energia**, per contribuire a sviluppare professionalità fondamentali apportare un supporto concreto al raggiungimento dell'obiettivo della decarbonizzazione.

Mosso dalle stesse prerogative, il Gruppo sostiene con continuità la partnership con **UniSMART**, la fondazione dell'Università degli Studi di Padova nata per promuovere il trasferimento tecnologico e la formazione post-laurea. Tale collaborazione ha dato vita a numerosi incontri con professori e ricercatori su temi di particolare interesse tecnologico, progetti di ricerca e diversi corsi di formazione organizzati per gli studenti universitari.





# 6

## GOVERNANCE E TRASPARENZA

- 110 GOVERNANCE E SISTEMI DI CONTROLLO
- 118 GESTIONE DEI RISCHI  
E DELLE OPPORTUNITÀ

**OUR INTEGRITY**  
*to get there*

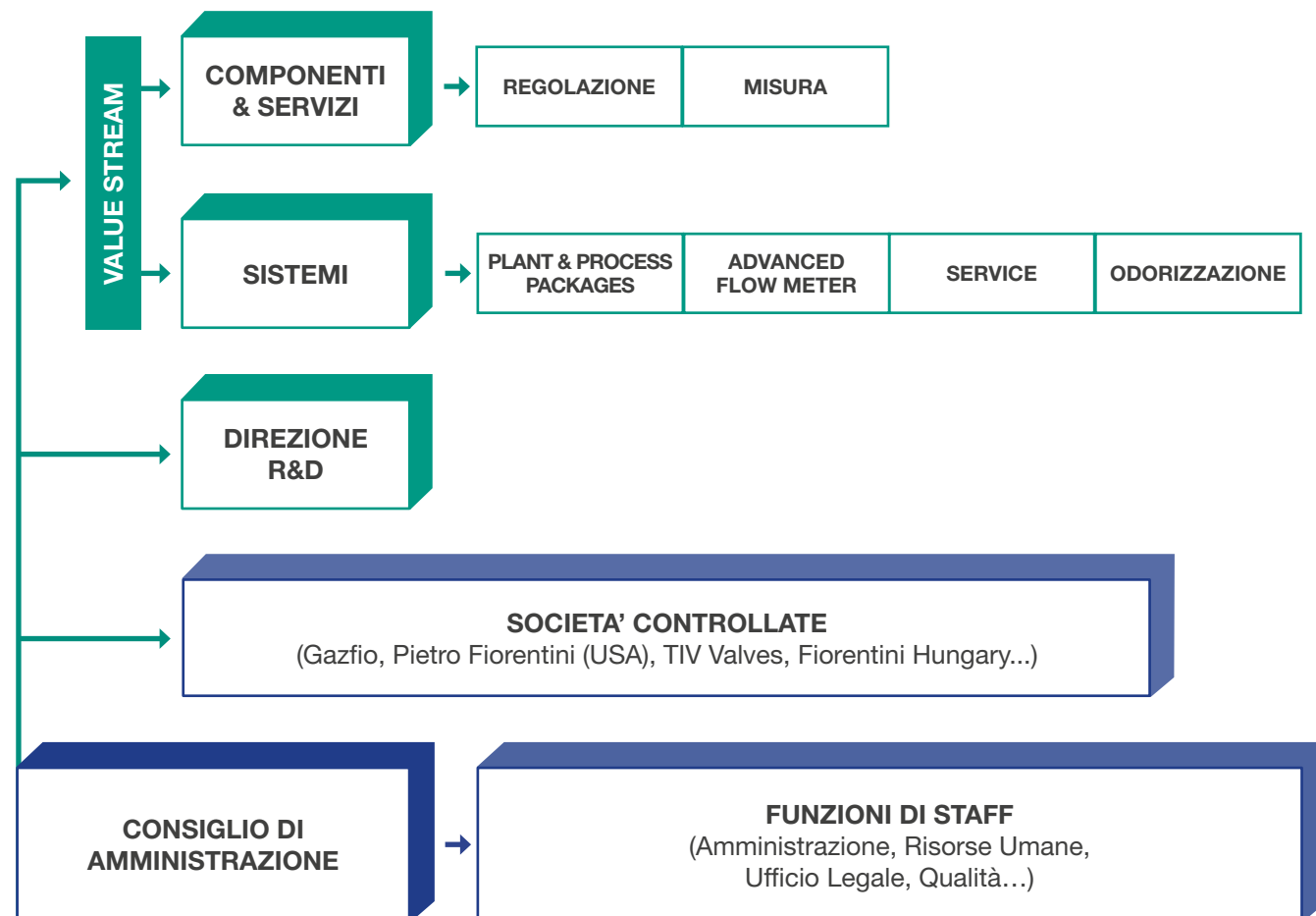
**Integrità e trasparenza sono alla base del modello aziendale di Pietro Fiorentini, per assicurare una corretta gestione di eventuali rischi e opportunità e una solida relazione con gli stakeholder.**



# GOVERNANCE E SISTEMI DI CONTROLLO

Il Gruppo Pietro Fiorentini fonda il proprio modello di business sui principi di eticità, correttezza e trasparenza. L'integrazione di tali valori nelle attività del Gruppo è assicurata dall'esistenza di un **sistema di governance** ben definito, fondamentale per mantenere relazioni chiare ed etiche con tutti i principali stakeholder e per assicurare un corretto monitoraggio dei rischi e delle opportunità lungo la catena di creazione di valore.

La struttura organizzativa interna di Pietro Fiorentini è contraddistinta da due principali unità di business orientate alla produzione e alla vendita di soluzioni per i propri segmenti di mercato, ovvero la **"Value Stream Sistemi"** e la **"Value Stream Componenti & Servizi"**. Guidare i progetti di innovazione per entrambe le Value Stream è compito della **Direzione R&D**, una divisione composta da diversi team di lavoro suddivisi per aree di business (Regolazione, Misura, Elettronica e Sistemi Integrati, *Advanced Technologies*, *Water Metering*, *Advanced FlowMeter*).



Al vertice dell'organizzazione resta la **Direzione Generale**, a cui riportano alcune funzioni strategiche di staff (Marketing, Qualità, etc.); le altre (Amministrazione, Risorse Umane, Ufficio Legale, IT, HSE, etc.) riportano invece direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Le singole società del Gruppo, in Italia e all'estero, sono organizzate in modo indipendente e con strutture che possono variare a seconda delle dimensioni. Le funzioni strategiche della Capogruppo mantengono comunque sempre un ruolo di coordinamento e supporto anche per tutte queste realtà.

Il sistema di **corporate governance** del Gruppo è di **tipo tradizionale**: sono pertanto istituiti due organi, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea dei soci. Il primo è un organo di amministrazione ordinaria e straordinaria, mentre il secondo ha responsabilità di controllo legale e contabile.

## ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		COLLEGIO SINDACALE	
CRISTIANO NARDI	Presidente	FABIO MARIA VENEGONI	Presidente del Collegio Sindacale
MARIO PIETRO NARDI	Amministratore Delegato	PAOLO GUALTIERO TARGA	Sindaco
PAOLO NARDI	Consigliere Delegato	STEFANO CERNUSCHI	Sindaco
SILVANA FIORENTINI	Consigliere	DANIELE FOSSATI	Sindaco Supplente
ORGANISMO DI VIGILANZA			
ASCENSIONATO RAFFAELLO CARNÀ	Presidente Organismo di Vigilanza		

Il modello di *corporate governance* del Gruppo si ispira ai valori di lealtà, rispetto delle normative e dei principi di **concorrenza leale, correttezza, onestà, diligenza e indipendenza**. Questo approccio vale per qualsiasi attività implementata lungo la catena di creazione del valore e riguarda dunque le relazioni che il Gruppo intrattiene con l'intera platea di stakeholder.





## LA GOVERNANCE ESG NEL GRUPPO PIETRO FIORENTINI

L'organo di governo del Gruppo, ovvero il Consiglio di Amministrazione, si occupa di presidiare i temi ESG con crescente attenzione, con l'obiettivo di integrarli sempre di più lungo l'intera filiera di creazione del valore.

Nella gestione dei temi di sostenibilità l'Amministratore Delegato si interfaccia periodicamente con il **Team ESG**, al cui interno sono riuniti i referenti di diverse Funzioni strategiche dell'organizzazione, in particolare "ESG, Risk and Insurance Management"; "Amministrazione, Tesoreria, Controllo Direzionale" e "Marketing & Communication". Il Team ESG è impegnato a supportare l'**integrazione dei temi ESG nella strategia di business** di Pietro Fiorentini e a favorire la promozione della cultura della sostenibilità nel Gruppo, interfacciandosi in particolare con i Focal Point di supporto istituiti nelle società del Gruppo.



### INTEGRAZIONE ESG NEL BUSINESS<sup>1</sup>

Ottenimento di una certificazione nell'ambito della responsabilità sociale



## PRESIDI DI CONTROLLO E SISTEMI DI GESTIONE

Il **sistema di controllo interno** al Gruppo è di responsabilità del Consiglio di Amministrazione, che stabilisce e fissa le linee di indirizzo e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo corretto. Il sistema di controllo interno si fonda su una **struttura procedurale interna**, che permette di regolamentare, in modo chiaro ed efficace, i processi rilevanti e di fornire modalità operative e presidi di controllo per lo svolgimento delle attività aziendali.

Il sistema di gestione interno si basa su un'organizzazione consolidata e coerente tra tutte le società del Gruppo, che trova le sue fondamenta nella **Carta dei Valori** e nel **Codice di Comportamento** dell'azienda.

<sup>1</sup> Obiettivo riferito alla sola Pietro Fiorentini S.p.A.

Sono inoltre presenti diversi **organismi esterni di controllo**, nominati direttamente dal Consiglio di Amministrazione: il Collegio Sindacale, l'**Organismo di Vigilanza** (nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001) e la società di revisione.

Nel 2021, sono stati effettuati 15 incontri dedicati con il Consiglio di Amministrazione, 9 con l'Organismo di Vigilanza e 5 con il Collegio Sindacale.

Le principali società controllate, in Italia e all'estero, si avvalgono di **società di revisione** per la predisposizione dei bilanci d'esercizio e di altri organi di controllo a seconda di quanto previsto dalla regolamentazione locale.

Il presidio delle attività interne al Gruppo è inoltre assicurato dall'adozione e dall'aggiornamento di una serie di **certificazioni dei sistemi di gestione** (si veda tabella sottostante), in particolare per quanto riguarda i temi della qualità (UNI ISO 9001), dell'ambiente (UNI ISO 14001), della salute e sicurezza (UNI ISO 45001) e della gestione delle informazioni (UNI ISO 27001): tali certificazioni confermano l'impegno del Gruppo nella promozione del **miglioramento continuo**, non solo dal punto di vista delle soluzioni offerte alla clientela ma anche per ciò che concerne i processi interni (in termini di politiche, procedure e sistemi organizzativi).

## SOCIETÀ E PERIMETRO CERTIFICAZIONE

<b>Gruppo Pietro Fiorentini<sup>2</sup></b>	UNI ISO 9001:2015 - Sistema di gestione della qualità
<b>Pietro Fiorentini S.p.A.</b>	UNI ISO 14001:2015 - Sistema di gestione ambientale UNI ISO 45001:2018 - Sistema di gestione salute e sicurezza ISO/IEC 27001:2013 - Sistema di gestione delle informazioni
<b>TIV Valves S.r.l.</b>	UNI ISO 14001:2015 - Sistema di gestione ambientale UNI ISO 45001:2018 - Sistema di gestione salute e sicurezza

Le società del Gruppo che non hanno un sistema di gestione formalizzato secondo precisi Standard internazionali hanno comunque adottato politiche e procedure coerenti con quelle della Capogruppo.

L'efficacia costante dei sistemi di gestione è assicurata dall'**implementazione di audit**

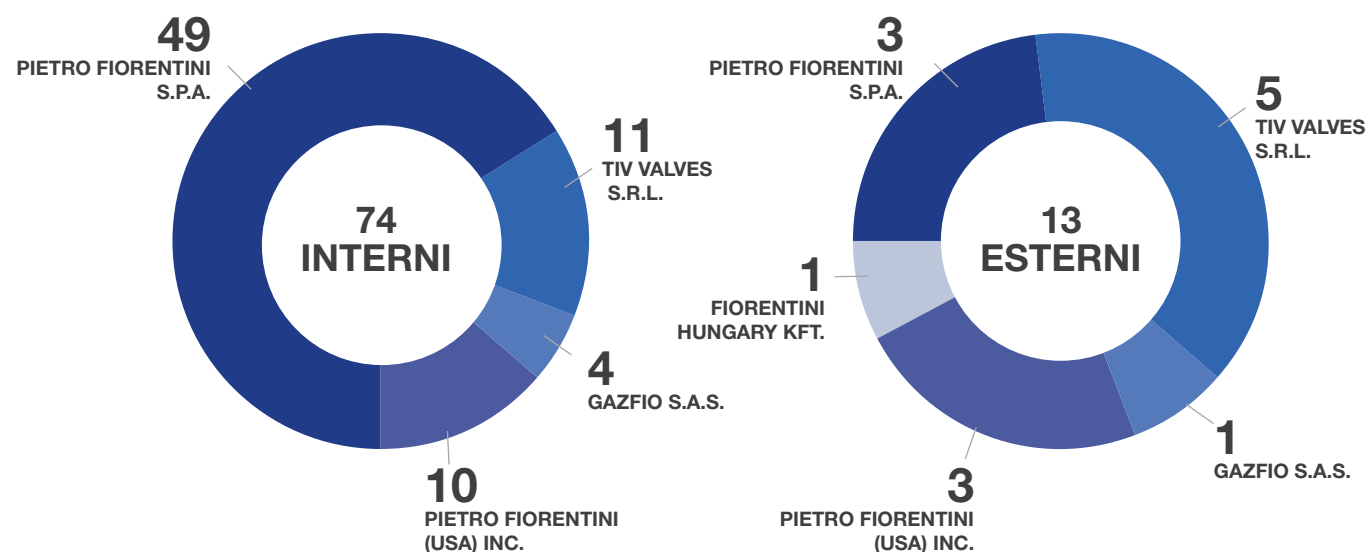
**sia interni**, gestiti da team dedicati nelle diverse Divisioni o società controllate, **sia esterni**, effettuati da enti accreditati di parte terza.

I grafici della pagina seguente non contengono gli audit effettuati internamente e subiti da enti esterni per la verifica ed il mantenimento delle varie certificazioni di prodotto.

<sup>2</sup> Sono quindi parte del perimetro delle Certificazione internazionale ISO 9001 tutte le Società del Gruppo incluse nell'attuale perimetro di rendicontazione.



## AUDIT EFFETTUATI NEL 2021



## L'IMPEGNO CONTRO LA CORRUZIONE

In coerenza con l'**Obiettivo 16** dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che pone grande attenzione al tema della costruzione di istituzioni responsabili e trasparenti, il Gruppo Pietro Fiorentini è costantemente impegnato a **prevenire e contrastare la corruzione**.

Le iniziative di prevenzione e contrasto di reati di corruzione (sia pubblica sia privata) sono assicurate sulla base di quanto previsto dal **Codice di Comportamento** e in coerenza con quanto indicato dal **Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo**, che prevede l'implementazione di un sistema strutturato di linee guida, procedure e presidi interni rivolti a coloro che operano in nome e per conto dell'organizzazione stessa o che intrattengono con l'organizzazione rapporti di collaborazione (si veda anche box nella pagina seguente). Nel Modello, in particolare, è esplicitata una procedura dedicata ai com-

portamenti che si devono tenere per prevenire possibili reati di corruzione.

Sulla base di questi strumenti, la Funzione Amministrazione e l'Ufficio Legale sono impegnati in **attività di controllo e monitoraggio rispetto al rapporto con tutti i principali interlocutori del Gruppo**. In particolare, nell'ambito del programma di controllo dell'Organismo di Vigilanza (che prevede il coinvolgimento dell'Amministrazione e, in via indipendente, dell'Organismo di Vigilanza stesso), sono svolte verifiche a campione sui pagamenti effettuati. Nella relazione con i partner esterni, inoltre, è attivo un processo di *due diligence* che consente di approfondire specifiche informazioni su persone ed enti soggetti a restrizioni o coinvolti in procedure o indagini. Nei confronti dei partner attivi in Paesi valutati come a più alto rischio, il **processo di due diligence** è ulteriormente dettagliato e implementato anche con il supporto di consulenti esterni, specializzati nella compliance alle normative locali.



## MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (D.lgs. 231/2001) ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società in caso di commissione di reati e illeciti amministrativi a vantaggio della Società da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'organizzazione stessa o che intrattengono con l'organizzazione rapporti di collaborazione. Pietro Fiorentini S.p.A. si è dotata di un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito indicato semplicemente come "Modello"), aggiornato a fronte delle modifiche societarie e organizzative e in virtù di modifiche del contesto normativo, in linea con il Decreto.

Il Modello definisce un **sistema organico e strutturato di linee guida, procedure operative e presidi di controllo** specifici, affinché siano adottati comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto. Il Modello istituisce la predisposizione di una casella di posta dedicata per consentire a tutti coloro che vengano a conoscenza di informazioni relative alla commissione di reati o di fatti non conformi alle norme comportamentali previste dal Codice di Comportamento, di effettuare segnalazioni all'**Organismo di Vigilanza**. L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione le segnalazioni ricevute e intraprende le misure conseguenti necessarie, assicurando sempre la tutela del segnalante da qualsiasi tipologia di ritorsione, in linea con quanto previsto dalla normativa.

Pietro Fiorentini favorisce la conoscenza e consapevolezza dei principi del Modello tra tutte le società del Gruppo<sup>3</sup>. Più specificatamente, le altre controllate italiane devono allinearsi a quelli che sono gli standard e i principi generali adottati nel Modello dalla Capogruppo, tenendo conto delle peculiarità della realtà societaria e del settore di riferimento; allo stesso modo, le società estere sono incentivate ad adottare linee guida che riprendano i principi generali e le procedure di controllo previsti dal Modello, in particolare modo per quanto concerne le fattispecie corruttive sia verso soggetti pubblici che privati.



## ETICA DEL BUSINESS

Introduzione di un Comitato - composto da Direzione Generale, Ufficio Legale e Ricerca e Sviluppo - per la tutela della proprietà intellettuale del Gruppo nonché per l'accertamento di eventuali violazioni, attive e passive, nel rispetto del principio di concorrenza leale

<sup>3</sup> In conformità con le "Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" di Confindustria.



Al 100% dei partner commerciali con i quali il Gruppo si è interfacciato nel corso del 2021 (in fase di stipula o rinnovo di contratti) sono state comunicate le politiche e procedure aziendali di anti-corruzione (sempre sulla base di quanto previsto dal Modello). Nei confronti dei fornitori sono adottate le procedure come previste dal Codice Appalti ed è **richiesta l'iscrizione nelle "white list"**<sup>4</sup>. Dichiarazioni e materiali a supporto sono altresì richiesti al fine di verificare l'esistenza o meno di indagini a loro carico in materia di corruzione, sicurezza e reati ambientali.

Nel 2021, grazie alle attività di monitoraggio sono state segnalate tre attività sensibili per rischi legati alla corruzione, rispettivamente in Pietro Fiorentini, Fiorentini Hungary e TIV Valves. A seguito di verifiche approfondite, da tutte e tre le attività non è emersa alcuna fattispecie di reato.

Le attività di controllo e **coinvolgimento sui temi dell'etica e dell'integrità** sono rivolte non solo verso gli interlocutori esterni, bensì anche ai dipendenti del Gruppo. L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza e la sensibilità di tutti i collaboratori, così da poter più efficacemente **prevenire e riconoscere la corruzione** nell'ambito delle diverse attività di business. Le persone formate e sensibilizzate sui temi di anticorruzione e di compliance sono state complessivamente 46 (suddivise tra 7 dirigenti, 4 quadri, 34 impiegati e 1 operaio). Per quanto concerne più specificatamente gli organi di governo, tutti i membri hanno avuto una comunicazione dedicata in materia di politiche e procedure di anticorruzione aziendali e il 75% di questi ha ricevuto una formazione ad hoc su questi temi.

NEL CORSO DELL'ULTIMO ANNO, GRAZIE AI PRESIDI IMPLEMENTATI E IN COERENZA CON QUANTO RENDICONTATO NEL 2020, **NON SONO STATI ACCERTATI EPISODI DI CORRUZIONE A LIVELLO DI GRUPPO**

<sup>4</sup> Elenchi istituiti presso la Prefettura volti ad accertare l'assenza di pregiudizi in materia di antimafia e che aiutano a rendere più efficaci i controlli, in particolare per le attività imprenditoriali più a rischio.

## STRATEGIA FISCALE

Nell'interpretazione delle leggi e principi il Gruppo opera in modo da **gestire responsabilmente i rischi connessi alla variabile fiscale**, promuovendo a tutti i livelli la consapevolezza circa l'importanza che Pietro Fiorentini attribuisce ai valori di onestà, correttezza e legalità.

Il personale della Direzione Amministrazione e Finanza è incaricato di gestire gli adempimenti fiscali, in stretta e continua collaborazione con due studi esterni specializzati in fiscalità nazionale ed internazionale, assicurando il **monitoraggio dell'adeguatezza delle procedure e dei processi interni**. Nonostante l'azienda non si sia ancora dotata di un *Tax Control Framework* (TCF) formalizzato, né tanto meno abbia aderito al regime di adempimento collaborativo stante le sue attuali dimensioni, i rischi di non conformità fiscale vengono analizzati e monitorati in modo strutturato, identificando

procedure a presidio dei rischi e adottando eventuali misure correttive. Tale analisi viene condivisa annualmente con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Nel complesso, sia dal punto di vista strategico sia sul piano operativo, Pietro Fiorentini adotta una **strategia fiscale prudentiale** sulla base della quale conduce tutte le operazioni di M&A, in linea con normative di regolamentazione del mercato, favorendo inoltre, per quanto possibile, la produzione e distribuzione "local-for-local" ed evitando così qualsiasi tipo di pratica di delocalizzazione. L'approccio nella gestione della fiscalità viene applicato anche alle operazioni straordinarie del Gruppo, che vengono condotte solo verso società aventi una solida base industriale. Tutte le società controllate sono responsabili della rispettiva fiscalità nazionale, mentre temi quali il *transfer pricing* vengono gestiti dalla Capogruppo in ottemperanza delle normative locali e internazionali.





## GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

Il Gruppo Pietro Fiorentini ha adottato un **sistema integrato di gestione del rischio** al fine di identificare, analizzare, valutare e monitorare i rischi, reali e potenziali, nonché per cogliere eventuali possibili opportunità in una prospettiva di breve, medio e lungo periodo.

La **funzione interna di Risk Management**, definita a livello di Capogruppo e che riporta al Consiglio di Amministrazione, è deputata a integrare la gestione del rischio nel business aziendale. Considerando il breve-medio termine, l'obiettivo è quello di sviluppare l'attuale **modello di ERM (Enterprise Risk Management)** grazie alla crescente integrazione dei rischi ESG.

La mappatura dei rischi avviene periodicamente per le società Pietro Fiorentini e TIV Valves, a cura della funzione di Risk Management in sinergia con i responsabili e i referenti operativi di ciascuna Divisione della Capogruppo (Misura, Regolazione, ecc.).

Il **processo di risk assessment** si articola in tre fasi: **identificazione, valutazione e monitoraggio dei rischi** nel tempo. I piani di mitigazione, elaborati per ciascuna Divisione e aggiornati annualmente, considerano i rischi prioritari e maggiormente rilevanti per il business, a cui vengono associate delle azioni di mitigazione con relativi indicatori e target da monitorare con cadenza trimestrale, in collaborazione con i referenti di ogni Divisione.

Nel corso del 2021 sono state svolte una serie di interviste, coinvolgendo tutti i *Division Leader* e i principali referenti operativi, con l'obiettivo di aggiornare tale mappatura. Il costante controllo permette di identificare, misurare e controllare il grado di esposizione dell'organizzazione ai diversi fattori di rischio, nonché di prevedere l'implementazione di presidi di controllo e di procedure per evidenziare situazioni di anomalia.

Più in dettaglio, il Gruppo Pietro Fiorentini distingue **quattro macro-categorie di rischi**: esterni, strategici, operativi e finanziari.

**I PIANI DI MITIGAZIONE CONSIDERANO I RISCHI MAGGIORMENTE RILEVANTI A CUI SONO ASSOCIATE AZIONI DI MITIGAZIONE CON RELATIVI TARGET DA MONITORARE TRIMESTRALMENTE**



### RISCHI ESTERNI

In questa categoria rientrano quei rischi connessi al **contesto macroeconomico** a cui il Gruppo è esposto. In particolare, sono identificati quei rischi (così come anche le potenziali opportunità) correlati al **cambiamento climatico** e alla conseguente **transizione energetica**, anche in considerazione degli obiettivi strategici definiti da Pietro Fiorentini e dell'**evoluzione del quadro normativo** del settore di riferimento.



### RISCHI STRATEGICI

I rischi strategici riguardano la creazione di valore collegata al modello di business e al mercato in cui il Gruppo opera. Tra questi si inseriscono l'**adeguatezza della strutturazione organizzativa** per sostenere la crescita aziendale (in termini di numero di risorse e competenze), anche in ottica *local-for-local*, lo **sviluppo di business** legati alle energie rinnovabili e la **commercializzazione di nuovi prodotti**.



### RISCHI OPERATIVI

Tra i rischi operativi rientrano quelli legati all'**ambiente** e alla **salute e sicurezza**, come la possibilità che si verifichino incidenti, malfunzionamenti, guasti con danni alle persone, alla qualità dei prodotti e all'ambiente, con importanti ripercussioni sia in termini reputazionali che economico-finanziari. A questi si aggiungono i rischi legati all'**innovazione**, riconducibili alla necessità di soddisfare tempestivamente le richieste del mercato sul fronte dello **sviluppo di soluzioni** che rispondano ai cambiamenti in atto nello scenario settoriale (energie rinnovabili, digitalizzazione, ecc.) e quelli legati alla **gestione dei rapporti con i clienti**, in un'ottica di gestione dei reclami e implementazione delle azioni correttive. In questa categoria si collocano anche i rischi legati al **capitale umano**, ovvero alla capacità del Gruppo di **attrarre e trattenere talenti**. Infine, si inseriscono qui i rischi legati all'**interruzione del business** in situazioni di crisi aziendali (es. eventi atmosferici, fermo fabbrica, emergenze varie etc.) e alla **sicurezza delle informazioni** (questi ultimi aggiornati costantemente in compliance con la ISO 27001).



### RISCHI FINANZIARI

I rischi finanziari sono principalmente correlati alla disponibilità finanziaria presente e futura. Il Gruppo, nell'ordinario svolgimento della propria attività, è esposta a rischi di natura finanziaria, quali: il rischio di **credito** (ossia il rischio di insolvenza di una controparte), il rischio di **cambio** (derivante principalmente dalla distribuzione geografica dei mercati in cui il Gruppo è presente), il rischio di **tasso d'interesse** (in termini di eventuale fluttuazione) il rischio di **liquidità** e quello di **variazione dei flussi finanziari**.





## DIGITALIZZAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI INFORMATICI

Uno dei principali megatrend dello scenario globale odierno è quello della **digitalizzazione**, che ha costituito una vera e propria rivoluzione nel modo di vivere e di fare business, resa ancora più evidente con l'avvento della pandemia da Covid-19.

Nell'ambito del modello di business di Pietro Fiorentini, **la digitalizzazione rappresenta una sfida e un'opportunità per ripensare alcuni dei propri servizi**, primi tra tutti quelli legati allo sviluppo di reti intelligenti di distribuzione del gas (cosiddette *Smart Grids*) con l'obiettivo di rispondere in modo sempre più efficace alla domanda della propria clientela.

La centralità che il tema della digitalizzazione ricopre nella società in generale e più specificatamente per il business di Pietro Fiorentini impone d'altro canto una **crescente attenzione alla gestione dei rischi**. A tal riguardo si parla di **cyber risk**, ossia rischi collegati all'utilizzo dei sistemi informativi che possano provocare perdite finanziarie, problematiche di compliance, interruzioni della continuità operativa o danni reputazionali. Secondo una recente indagine, per i CEO a livello internazionale, **la sicurezza informatica rappresenta uno dei tre principali rischi per la crescita dei prossimi tre anni**.

Dal 2018 la Capogruppo è certificata secondo lo standard internazionale **ISO/IEC 27001**, che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI). L'obiettivo della norma, periodicamente sottoposta a verifica di parte terza, è quello di **proteggere le informazioni e assicurare maggiore fiducia da parte dei propri stakeholder**, in particolar modo dei propri clienti.

Pietro Fiorentini ha istituito la figura del **Responsabile della Sicurezza delle Informazioni (RSI)** incaricata della definizione, revisione e monitoraggio degli obiettivi, della loro implementazione, del raggiungimento della conformità con la normativa di riferimento e del miglioramento continuo del SGSI.

Pietro Fiorentini ha definito una **strategia per monitorare costantemente le nuove potenziali minacce e vulnerabilità e per reagire prontamente**, grazie a specifiche iniziative di mitigazione. L'azienda svolge **regolari verifiche e analisi interne** con periodici "test di attacco" da terze parti svolti per verificare il livello di adeguatezza dei sistemi e la capacità di reazione in caso di incidente. Sono inoltre stati avviati dei progetti finalizzati alla riduzione del rischio di accessi non autorizzati, tramite tecnologie di *multi-factor authentication*, e alla riduzione del rischio di diffusione *malware* con la segmentazione della rete.

Sono stati infine fissati **specifici obiettivi di sicurezza**, aggiornati in considerazione dei nuovi requisiti e allo sviluppo di business, alla modifica del sistema informativo aziendale, agli audit interni, ai risultati dell'analisi dei rischi e ai requisiti di legge in ambito di sicurezza e di privacy.

Anche in questo caso, l'approccio di Pietro Fiorentini mira a creare le condizioni per **coinvolgere e creare consapevolezza tra tutti gli stakeholder**, a partire dai propri collaboratori: tutto il personale è infatti sistematicamente coinvolto in formazioni sia in aula che in modalità *e-learning*. Sono inoltre organizzate **simulazioni d'attacco** attraverso "campagne di *phishing*", sfruttando così uno dei canali più comuni usati dagli hacker, per rafforzare la consapevolezza rispetto a potenziali situazioni di pericolo per il patrimonio informativo del Gruppo.

Il fine ultimo è quello di creare un **modello di sicurezza Zero Trust**, capace di assicurare la protezione dei dati aziendali sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. L'obiettivo che l'azienda si pone per il futuro è quello di modificare le proprie strategie di difesa in base all'evoluzione delle minacce informatiche, per garantire un livello di protezione costante della privacy e dei dati di collaboratori e clienti.



# 7

## APPENDICE

- 124 PERFORMANCE AMBIENTALI E SOCIALI
- 143 NOTA METODOLOGICA
- 144 GRI CONTENT INDEX

APPENDICE

APPENDICE

Umsatzstatistik/Umsatzstatistik nach Sparten Gesamt.qrp



# PERFORMANCE AMBIENTALI E SOCIALI

## GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

### ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE<sup>1</sup>

GRI STANDARD 302-1

	2019	2020	2021
<b>CONSUMI ENERGETICI DA FONTI NON RINNOVABILI</b>			
<b>CONSUMI DI ENERGIA DIRETTI</b>			
↳ Gas naturale [m <sup>3</sup> ]	609.612	722.283	820.183
↳ Fuel oil (per riscaldamento) [l]	2.000	2.500	2.000
↳ Combustibili usati per il parco auto (flotta aziendale) [l]	287.000	296.420	337.989
↳ Gasolio (per il parco auto) [l]	287.000	294.200	332.144
↳ Benzina [l]	-	2.200	5.845
<b>CONSUMI DI ENERGIA INDIRETTI</b>			
↳ Energia elettrica [kWh]	6.695.651	7.539.606	7.807.698
↳ Energia termica (da teleriscaldamento) [kWh]	395.742	345.980	-

### CONSUMI ENERGETICI DA FONTI NON RINNOVABILI [GJ]

	2019	2020	2021
<b>CONSUMI DI ENERGIA DIRETTI</b>			
↳ Gas naturale	24.245	28.621	32.573
↳ Fuel oil (per riscaldamento)	85	107	85
↳ Combustibili usati per il parco auto (flotta aziendale)	10.949	11.931	13.571
↳ Gasolio (per il parco auto)	10.949	11.210	12.683
↳ Benzina	-	722	888
<b>CONSUMI DI ENERGIA INDIRETTI</b>			
↳ Energia elettrica	24.104	27.337	21.108
↳ Energia termica (da teleriscaldamento)	1.425	1.246	-
<b>Consumi di energia totali</b>	<b>60.808</b>	<b>69.243</b>	<b>74.337</b>

### INTENSITÀ ENERGETICA<sup>2</sup>

GRI STANDARD 302-3

	2019	2020	2021
INTENSITÀ ENERGETICA [GJ / ml €]	0,207	0,185	0,175

<sup>1</sup> Rispetto allo scorso anno il perimetro di rendicontazione è stato esteso e considerata anche Fiorentini Hungary, sia per il 2020 che per il 2021.

Per il 2020, sono escluse dal perimetro di calcolo dei consumi del parco auto le società Pietro Fiorentini (USA) e Gazfio, in quanto il dato non viene tracciato. Le medesime limitazioni di perimetro si riflettono conseguentemente anche nel calcolo delle emissioni di GHG dirette Scope 1 e indirette Scope 2.

Per il 2019, sono escluse dal perimetro sia la società Pietro Fiorentini (USA) che la Fiorentini Hungary per il calcolo dei consumi energetici diretti e indiretti in quanto non disponevano di un sistema puntuale per il monitoraggio dei dati. Le medesime limitazioni di perimetro si riflettono conseguentemente anche nel calcolo delle emissioni di GHG dirette Scope 1 e indirette Scope 2.

### EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1)<sup>3</sup>, INDIRETTE (SCOPE 2)<sup>4</sup> E ALTRE EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 3) DI GHG<sup>5</sup>

GRI STANDARD 305-1,2,3

	2019	2020	2021
<b>EMISSIONI SCOPE 1 [t CO<sub>2</sub>e]</b>			
↳ Gas naturale	1.238	1.461	1.658
↳ Fuel oil (per riscaldamento)	6	8	6
↳ Gasolio (per il parco auto)	745	749	835
↳ Benzina (per il parco auto)	-	5	13
<b>Totale emissioni Scope 1</b>	<b>1.989</b>	<b>2.223</b>	<b>2.512</b>
<b>EMISSIONI SCOPE 2 [t CO<sub>2</sub>]</b>			
↳ Energia elettrica – Location based	2.021	2.302	2.162
↳ Energia elettrica – Market based	2.744	3.054	3.048
↳ Energia termica (da teleriscaldamento)	82	72	-
<b>EMISSIONI SCOPE 3 [t CO<sub>2</sub>e]</b>			
↳ Viaggi di lavoro in aereo	1.590	456	841
↳ Viaggi di lavoro in treno	2	1	1
↳ Viaggi di lavoro con auto a noleggio	20	9	28
<b>Totale emissioni Scope 3 da viaggi di lavoro</b>	<b>1.612</b>	<b>466</b>	<b>870</b>

### OSSIDI DI AZOTO (NO<sub>x</sub>), OSSIDI DI ZOLFO (SO<sub>x</sub>) E ALTRE EMISSIONI<sup>6</sup>

GRI STANDARD 305-7

	2019	2020	2021
<b>EMISSIONI IN ARIA SIGNIFICATIVE [kg]</b>			
↳ Composti organici volatili (COV)	9.222	6.057	5.458
↳ Polveri totali	342	184	135
<b>Totale</b>	<b>9.564</b>	<b>6.241</b>	<b>5.593</b>

<sup>2</sup> Il calcolo dell'intensità energetica si riferisce al rapporto tra i consumi di energia all'interno dell'organizzazione diretti ed indiretti, in GJ, e il fatturato del Gruppo in mila € (ottenuti con le stesse limitazioni di perimetro valide per i dati riportati per l'indicatore GRI 302-1, ossia non considerando nel calcolo i dati relativi all'anno 2019 per Pietro Fiorentini (USA) e Fiorentini Hungary).

<sup>3</sup> I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scope 1, espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente, sono forniti dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) rispettivamente nelle versioni 2019, 2020, 2021.

<sup>4</sup> Le emissioni Scope 2 di energia elettrica, espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub> alla luce dell'effetto trascurabile sulle emissioni totali di GHG delle emissioni di metano e protossido di azoto (come afferma la principale letteratura in materia) sono calcolate con la metodologia "Location based", che prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica (per i dati 2019 e 2020 da TERNA 2018 mentre per i dati 2021 TERNA 2019). Le emissioni Scope 2 calcolate secondo la metodologia "Market based" utilizzano i fattori di conversione presenti IN AIB Residual Mixes 2020 per Italia, Francia e Ungheria mentre per gli USA sono stati utilizzati i fattori di emissioni presenti in TERNA 2018 per i dati 2020 mentre TERNA 2019 per i dati 2021. Per il calcolo delle emissioni Scope 2 di energia termica da teleriscaldamento è stato utilizzato il fattore di emissione fornito da ISPRA 2018 per la produzione di calore.

<sup>5</sup> Le emissioni indirette Scope 3, riferite ai viaggi d'affari in aereo, treno e auto a noleggio, sono calcolate utilizzando i fattori di emissione pubblicati dal BEIS nelle edizioni 2019, 2020, 2021. Per le emissioni relative alle autovetture a noleggio, il dato (riferito alla sola Pietro Fiorentini) è stato considerato interamente come diesel in quanto non è stato possibile effettuare la distinzione dei km percorsi con veicoli a diesel e benzina.

<sup>6</sup> I dati si riferiscono alle sole Pietro Fiorentini e TIV Valves. Inoltre, sul dato del 2019 è stato fatto un restatement per affinamento della metodologia di raccolta dati.



**COMPOSIZIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE,  
PER TIPOLOGIA DI VEICOLO, POSSESSO E  
ALIMENTAZIONE [n]**
**GRI STANDARD 302-1**

	2019			2020			2021		
	Proprietà	Noleggio / Leasing	Totale	Proprietà	Noleggio / Leasing	Totale	Proprietà	Noleggio / Leasing	Totale
└ Autocarri	19	64	<b>83</b>	16	66	<b>82</b>	15	78	<b>93</b>
└ Autovetture	12	112	<b>124</b>	7	124	<b>131</b>	7	121	<b>128</b>
└ Macchine operatrici	1	-	<b>1</b>	2	-	<b>2</b>	3	-	<b>3</b>
└ Attrezzature meccaniche	22	34	<b>56</b>	31	35	<b>66</b>	34	31	<b>65</b>
<b>Totale veicoli di cui</b>	<b>54</b>	<b>210</b>	<b>264</b>	<b>56</b>	<b>225</b>	<b>281</b>	<b>59</b>	<b>230</b>	<b>289</b>
└ a benzina	6	3	<b>9</b>	7	3	<b>10</b>	3	2	<b>5</b>
└ a diesel	27	173	<b>200</b>	19	187	<b>206</b>	20	172	<b>192</b>
└ a metano / GPL	-	-	-	-	-	-	1	-	<b>1</b>
└ ibridi	-	-	-	-	-	-	1	5	<b>6</b>
└ elettrici	21	34	<b>55</b>	30	35	<b>65</b>	34	51	<b>85</b>

**PRELIEVO IDRICO<sup>7</sup> [MI]**
**GRI STANDARD 303-3**

	2019	2020	2021
<b>ACQUA SOTTERRANEA</b>	<b>21,9</b>	<b>28,2</b>	<b>36,0</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	20,4	26,2	34,5
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	1,5	2,0	1,5
<b>RISORSE IDRICHE DI TERZE PARTI</b>	<b>25,8</b>	<b>22,3</b>	<b>26,3</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	25,8	22,3	26,3
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-	-
<b>Prelievi idrici totali</b>	<b>47,7</b>	<b>50,5</b>	<b>62,3</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	46,2	48,5	60,8
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	1,5	2,0	1,5

**SCARICO IDRICO<sup>7</sup> [MI]**
**GRI STANDARD 303-4**

	2019	2020	2021
<b>ACQUA DI SUPERFICIE</b>	<b>11,3</b>	<b>21,1</b>	<b>12,0</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	11,3	21,1	12,0
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-	-
<b>ACQUA SOTTERRANEA</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	-
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	0,5	0,5	-
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	-	-	-
<b>RISORSE IDRICHE DI TERZE PARTI</b>	<b>4,3</b>	<b>2,8</b>	<b>1,7</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	4,1	2,7	1,4
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	0,1	0,1	0,3
<b>Scarichi idrici totali</b>	<b>16,1</b>	<b>24,4</b>	<b>13,7</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	16,0	24,3	13,5
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	0,1	0,1	0,3

**CONSUMO DI ACQUA<sup>8</sup> [MI]**
**GRI STANDARD 303-5**

	2019	2020	2021
<b>CONSUMO DI ACQUA TOTALE</b>	<b>31,6</b>	<b>26,1</b>	<b>48,6</b>
└ acqua dolce (≤1,000 mg/l di solidi disciolti totali)	30,2	24,2	47,3
└ altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)	1,4	1,9	1,2

**7** Si segnala che le attività del Gruppo Pietro Fiorentini, e di conseguenza i rispettivi prelievi e scarichi idrici, non sono localizzate in aree a stress idrico. In continuità con gli altri dati ambientali anche per i dati sui prelievi, gli scarichi e il consumo idrico sono stati aggiornati i dati del triennio, considerando anche la società Fiorentini Hungary.

**8** Si consideri che l'incremento nel livello dei consumi idrici è stato determinato principalmente dalla valorizzazione dei dati inerenti alla sede di Talamona, non considerata nel precedente anno di rendicontazione. Il sito utilizza quotidianamente pompe di calore con acque da pozzo, al fine di raffreddare il condensatore della sala collaudo (con un prelievo che si attesta di conseguenza a oltre 1.000 metri cubi al mese). Tale pompa di calore verrà dismessa nel corso del 2022.



**RIFIUTI PRODOTTI, RECUPERATI E SMALTITI,  
PER TIPOLOGIA DI RIFIUTI<sup>9</sup> [t]****GRI STANDARD 306-3,4,5**

Codice CER	2019			2020			2021		
	Prodotti	Recuperati	Smaltiti	Prodotti	Recuperati	Smaltiti	Prodotti	Recuperati	Smaltiti
L 07 00 00	5,9	-	5,9	5,4	-	5,4	4,8	0,3	4,5
L 08 00 00	59,1	17,9	41,2	60,6	14,3	46,3	51,8	9,3	42,5
L 09 00 00	0,5	-	0,5	0,2	-	0,2	0,4	0,4	-
L 10 00 00	-	-	-	11,4	-	11,4	15,8	-	15,8
L 11 00 00	-	-	-	-	-	-	0,1	-	0,1
L 12 00 00	995,6	597,9	397,7	939,0	569,1	369,9	1.124,7	704,6	420,1
L 13 00 00	0,9	0,9	-	2,5	2,5	-	1,3	1,3	-
L 14 00 00	15,0	-	15,0	4,9	-	4,9	5,4	5,4	-
L 15 00 00	759,3	748,3	11,0	779,6	771,6	8,0	814,6	814,3	0,3
L 16 00 00	118,8	57,7	61,1	78,0	29,7	48,3	196,8	45,1	151,7
L 17 00 00	446,0	445,9	0,1	444,6	444,5	0,1	484,4	421,0	63,4
L 19 00 00	-	-	-	0,1	-	0,1	0,1	0,1	-
L 20 00 00	44,6	1,6	43,0	35,7	0,3	35,4	124,5	39,6	84,9
<b>Totale</b>	<b>2.445,7</b>	<b>1.870,2</b>	<b>575,5</b>	<b>2.362,0</b>	<b>1.832,0</b>	<b>530,0</b>	<b>2.824,6</b>	<b>2.041,3</b>	<b>783,3</b>

Al fine di identificare meglio le tipologie di rifiuti prodotti, si riporta a seguire una breve descrizione di ogni codice CER:

Codice CER	Descrizione
L 07 00 00	Rifiuti dei processi chimici organici
L 08 00 00	Rifiuti della produzione, formulazione, fornitura ed uso di rivestimenti
L 09 00 00	Rifiuti dell'industria fotografica
L 10 00 00	Rifiuti prodotti da processi termici
L 11 00 00	Rifiuti prodotti dal trattamento chimico superficiale e dal rivestimento di metalli ed altri materiali; idrometallurgia non ferrosa
L 12 00 00	Rifiuti prodotti dalla lavorazione e dal trattamento fisico e meccanico superficiale di metalli e plastica
L 13 00 00	Oli esauriti e residui di combustibili liquidi
L 14 00 00	Solventi organici, refrigeranti e propellenti di scarto
L 15 00 00	Rifiuti di imballaggio, assorbenti, stracci, materiali filtranti e indumenti protettivi
L 16 00 00	Rifiuti non specificati altrimenti nell'elenco
L 17 00 00	Rifiuti delle operazioni di costruzione e demolizione
L 19 00 00	Rifiuti prodotti da impianti di trattamento dei rifiuti e delle acque reflue fuori sito
L 20 00 00	Rifiuti urbani

**RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO,  
PER TIPOLOGIA DI RECUPERO<sup>9</sup> [t]****GRI STANDARD 306-4**

	2019	2020	2021
<b>TOTALE RIFIUTI AVVIATI A RECUPERO</b>	<b>1.870,2</b>	<b>1.832,0</b>	<b>2.041,3</b>
L Rifiuti pericolosi	72,8	72,2	80,7
L Rifiuti non pericolosi	1.797,4	1.759,8	1960,6

**RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO,  
PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO<sup>9</sup> [t]****GRI STANDARD 306-5**

	2019	2020	2021
<b>RIFIUTI PERICOLOSI</b>	<b>462,7</b>	<b>439,7</b>	<b>508,7</b>
L Smaltimento in discarica	-	-	-
L Incenerimento – con recupero energetico	0,5	0,7	1,2
L Incenerimento – senza recupero energetico	5,5	4,9	3,8
L Altre operazioni di smaltimento	456,7	434,1	503,7
<b>RIFIUTI NON PERICOLOSI</b>	<b>112,8</b>	<b>90,3</b>	<b>274,6</b>
L Smaltimento in discarica	-	-	34,2
L Incenerimento – con recupero energetico	42,2	34,9	50,5
L Incenerimento – senza recupero energetico	4,1	3,7	3,9
L Altre operazioni di smaltimento	66,5	51,7	186,0
<b>Totale rifiuti destinati a smaltimento</b>	<b>575,5</b>	<b>530,0</b>	<b>783,3</b>

<sup>9</sup> I dati in riferimento al 2019 e 2020 pubblicati in questa edizione del bilancio, rispetto all'edizione del 2020, comprendono anche i rifiuti prodotti dalla Fiorentini Hungary, inclusa a partire dal 2021 nel perimetro di rendicontazione. I dati del 2021 si riferiscono, inoltre, anche alla Pietro Fiorentini (USA).



## GESTIONE DEL PERSONALE

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE<sup>10</sup> [n]

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>789</b>	<b>248</b>	<b>1.037</b>	<b>875</b>	<b>273</b>	<b>1.086</b>	<b>902</b>	<b>305</b>	<b>1.207</b>
└ Italia	669	207	876	730	226	956	748	241	989
└ Francia	51	30	81	60	32	92	63	41	104
└ USA	18	7	25	27	11	38	32	17	49
└ Ungheria	51	4	55	58	4	62	59	6	65
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>63</b>
└ Italia	12	8	20	15	6	21	15	15	30
└ Francia	17	7	24	11	15	26	13	19	32
└ USA <sup>11</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
└ Ungheria	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Totale</b>	<b>818</b>	<b>263</b>	<b>1.081</b>	<b>901</b>	<b>294</b>	<b>1.195</b>	<b>931</b>	<b>339</b>	<b>1.270</b>
└ Italia	681	215	896	745	232	977	763	256	1.019
└ Francia	68	37	105	71	47	118	76	60	136
└ USA	18	7	25	27	11	38	32	17	49
└ Ungheria	51	4	55	58	4	62	60	6	66
% tempo indeterminato	96%	94%	96%	97%	93%	96%	97%	90%	95%
% tempo determinato	4%	6%	4%	3%	7%	4%	3%	10%	5%

FORZA LAVORO ESTERNA PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE<sup>12</sup> [n]

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
└ Lavoratori autonomi	2	-	2	2	-	2	2	-	2
└ Interinali / Somministrati	238	171	409	288	261	549	269	280	549
└ Stagisti	11	3	14	10	5	15	14	3	17
└ Lavoratori parasubordinati (co.co.pro.)	5	-	5	5	-	5	5	-	5
<b>Totale forza lavoro esterna</b>	<b>256</b>	<b>174</b>	<b>430</b>	<b>305</b>	<b>266</b>	<b>571</b>	<b>290</b>	<b>283</b>	<b>573</b>
<b>Totale forza lavoro</b>	<b>1.074</b>	<b>437</b>	<b>1.511</b>	<b>1.206</b>	<b>560</b>	<b>1.766</b>	<b>1.221</b>	<b>622</b>	<b>1.843</b>
└ Rapporto tra forza lavoro direttamente ed indirettamente impiegata	33%	67%	42%	36%	92%	50%	31%	83%	45%

<sup>10</sup> A partire dalla rendicontazione 2021, nel perimetro dei dipendenti per il triennio rientra anche la Società Fiorentini Hungary.

<sup>11</sup> La definizione di tempo determinato non è applicabile negli Stati Uniti in quanto i collaboratori sono categorizzati secondo la legislazione nazionale vigente ("at-will employment") secondo cui entrambe le parti possono recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

DIPENDENTI WORLD-WIDE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE<sup>13</sup> [n]

## GRI STANDARD 102-8

	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>1.253</b>	<b>385</b>	<b>1.638</b>	<b>1.402</b>	<b>451</b>	<b>1.853</b>
└ Pietro Fiorentini S.p.A.	665	209	874	711	223	934
└ TIV Valves S.r.l.	41	14	55	37	18	55
└ Gazfio S.A.S.	60	32	92	63	41	104
└ Pietro Fiorentini (USA) Inc.	27	11	38	32	17	49
└ Fiorentini Hungary Kft.	58	4	62	59	6	65
└ FioGaz San.Tic.A.S.	35	11	46	35	8	43
└ Fiorentini Deutschland GmbH	8	4	12	8	4	12
└ Fiorentini UK Ltd.	9	3	12	8	4	12
└ Fiorentini Polska Sp.z o.o.	10	2	12	12	2	14
└ Fiorentini Benelux B.V.	1	-	1	1	-	1
└ Samgas Romania S.r.l.	12	2	14	13	2	15
└ Fiorentini Gastechnik GmbH	2	-	2	2	1	3
└ Eurl Fiorentini Algerie	1	3	4	2	4	6
└ Pietro Fiorentini de Mexico	1	-	1	-	-	-
└ Pietro Fiorentini India Pvt. Ltd	2	-	2	2	-	2
└ Fast S.p.A.	-	-	-	57	12	69
└ Fast East S.r.l.	-	-	-	11	3	14
└ MicroPyros BioEnerTec GmbH	-	-	-	4	4	8
└ Hyter S.r.l.	-	-	-	-	1	1
└ Biokomp S.r.l.	-	-	-	4	1	5
└ Gruppo Terranova	248	68	316	269	80	349
└ Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd.	73	22	95	71	21	92
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>351</b>	<b>101</b>	<b>452</b>	<b>359</b>	<b>117</b>	<b>476</b>
└ Pietro Fiorentini S.p.A.	13	5	18	15	14	29
└ TIV Valves S.r.l.	2	1	3	-	1	1
└ Gazfio S.A.S.	11	15	26	13	19	32
└ Fiorentini Hungary Kft.	-	-	-	1	-	1
└ FioGaz San.Tic.A.S.	-	-	-	1	-	1
└ Fiorentini Deutschland GmbH	1	-	1	1	1	2
└ Fiorentini Polska Sp.z o.o.	1	-	1	-	-	-
└ Eurl Fiorentini Algerie	1	-	1	2	-	2
└ Fast S.p.A.	-	-	-	4	2	6
└ Biokomp S.r.l.	-	-	-	-	1	1
└ Gruppo Terranova	2	1	3	5	2	7
└ Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd.	320	79	399	317	77	394
<b>Totale</b>	<b>1.604</b>	<b>486</b>	<b>2.090</b>	<b>1.761</b>	<b>568</b>	<b>2.329</b>
% tempo indeterminato	78%	79%	78%	80%	79%	80%
% tempo determinato	22%	21%	22%	20%	21%	20%

<sup>12</sup> I dati sulla forza lavoro esterna hanno subito una modifica nel biennio 2019-20 in riferimento alla Capogruppo, in quanto è stata affinata la modalità di raccolta dati. Inoltre, sempre per quanto riguarda i collaboratori esterni, solo per il 2021 sono inclusi i dati su Fiorentini Hungary.

<sup>13</sup> La seguente tabella considera tutte le Società controllate del Gruppo facenti parte del Bilancio Consolidato e la Società collegata Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd. Non sono riportati i dati 2020 delle Società Fast, Fast East, MicroPyros BioEnerTec, Hyter e Biokomp perchè acquisite nel 2021.



DIPENDENTI WORLD-WIDE PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO<sup>14</sup> [n]

## GRI STANDARD 102-8

	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>FULL-TIME</b>	<b>1.593</b>	<b>426</b>	<b>2.019</b>	<b>1.748</b>	<b>496</b>	<b>2.244</b>
↳ Pietro Fiorentini S.p.A.	671	172	843	720	196	916
↳ TIV Valves S.r.l.	43	14	57	37	18	55
↳ Gazfio S.A.S.	70	44	114	75	56	131
↳ Pietro Fiorentini (USA) Inc.	27	11	38	32	17	49
↳ Fiorentini Hungary Kft.	57	3	60	59	5	64
↳ FioGaz San.Tic.A.S.	35	11	46	36	8	44
↳ Fiorentini Deutschland GmbH	9	2	11	9	2	11
↳ Fiorentini UK Ltd.	9	2	11	9	2	11
↳ Fiorentini Polska Sp.z o.o.	10	2	12	11	2	13
↳ Fiorentini Benelux B.V.	1	-	1	1	-	1
↳ Samgas Romania S.r.l.	12	1	13	13	1	14
↳ Fiorentini Gastechnik GmbH	2	-	2	2	1	3
↳ Eurl Fiorentini Algerie	2	3	5	4	4	8
↳ Pietro Fiorentini de Mexico	1	-	1	-	-	-
↳ Pietro Fiorentini India Pvt. Ltd	2	-	2	2	-	2
↳ Fast S.p.A.	-	-	-	59	6	65
↳ Fast East S.r.l.	-	-	-	11	2	13
↳ MicroPyros BioEnerTec GmbH	-	-	-	4	3	7
↳ Biokomp S.r.l.	-	-	-	4	2	6
↳ Gruppo Terranova	249	60	309	272	73	345
↳ Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd.	393	101	494	338	98	486
<b>PART-TIME</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>13</b>	<b>72</b>	<b>85</b>
↳ Pietro Fiorentini S.p.A.	7	42	49	6	41	47
↳ TIV Valves S.r.l.	-	1	1	-	1	1
↳ Gazfio S.A.S.	1	3	4	1	4	5
↳ Fiorentini Hungary Kft.	1	1	2	1	1	2
↳ Fiorentini Deutschland GmbH	-	2	2	-	3	3
↳ Fiorentini UK Ltd.	-	1	1	1	-	1
↳ Fiorentini Polska Sp.z o.o.	-	1	1	-	-	-
↳ Samgas Romania S.r.l.	-	1	1	-	1	1
↳ Fast S.p.A.	-	-	-	2	8	10
↳ Fast East S.r.l.	-	-	-	-	1	1
↳ MicroPyros BioEnerTec GmbH	-	-	-	-	1	1
↳ Hyter S.r.l.	-	-	-	-	1	1
↳ Gruppo Terranova	1	9	10	2	9	11
<b>Totale</b>	<b>1.604</b>	<b>486</b>	<b>2.090</b>	<b>1.761</b>	<b>568</b>	<b>2.329</b>
% full-time	99%	88%	97%	99%	87%	96%
% part-time	1%	12%	3%	1%	13%	4%

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO<sup>15</sup> [n]

## GRI STANDARD 102-8

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
↳ Full-time	760	218	978	834	244	1.078	923	292	1.215
↳ Part-time	7	41	48	9	46	55	8	47	55
<b>Totale</b>	<b>767</b>	<b>259</b>	<b>1.026</b>	<b>843</b>	<b>290</b>	<b>1.133</b>	<b>931</b>	<b>339</b>	<b>1.270</b>

DIVERSITÀ DEI DIPENDENTI  
PER CATEGORIA PROFESSIONALE<sup>16</sup> [n]

## GRI STANDARD 405-1

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>DIRIGENTI</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>35</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	1	-	1	2	-	2	1	-	1
↳ Tra i 30 e i 50 anni	10	2	12	8	2	10	15	2	17
↳ Età superiore ai 50 anni	15	-	15	17	-	17	16	1	17
<b>QUADRI</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>5</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>7</b>	<b>56</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	4	-	4	4	-	4	4	-	4
↳ Tra i 30 e i 50 anni	21	2	23	27	2	29	27	3	30
↳ Età superiore ai 50 anni	20	1	21	23	3	26	18	4	22
<b>IMPIEGATI</b>	<b>360</b>	<b>151</b>	<b>511</b>	<b>410</b>	<b>171</b>	<b>581</b>	<b>454</b>	<b>207</b>	<b>661</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	70	16	86	88	27	115	112	44	156
↳ Tra i 30 e i 50 anni	220	110	330	245	114	359	259	131	390
↳ Età superiore ai 50 anni	70	25	95	77	30	107	83	32	115
<b>OPERAI</b>	<b>336</b>	<b>103</b>	<b>439</b>	<b>352</b>	<b>112</b>	<b>464</b>	<b>396</b>	<b>122</b>	<b>518</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	76	12	88	82	8	90	89	12	101
↳ Tra i 30 e i 50 anni	151	59	210	151	72	223	177	70	247
↳ Età superiore ai 50 anni	109	32	141	119	32	151	130	40	170
<b>Totale</b>	<b>767</b>	<b>259</b>	<b>1.026</b>	<b>843</b>	<b>290</b>	<b>1.133</b>	<b>931</b>	<b>339</b>	<b>1.270</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	151	28	179	176	35	211	206	56	262
↳ Tra i 30 e i 50 anni	402	173	575	431	190	621	478	206	684
↳ Età superiore ai 50 anni	214	58	272	236	65	301	247	77	324

<sup>14</sup> La seguente tabella considera tutte le Società controllate del Gruppo facenti parte del Bilancio Consolidato e la Società collegata Shanghai Fiorentini Gas Equipment Ltd. Non sono riportati i dati 2020 delle Società Fast, Fast East, MicroPyros BioEnerTec, Hyter e Biokomp perchè acquisite nel 2021.

<sup>15</sup> La suddivisione dei dipendenti per full-time/ part-time non è disponibile per il biennio 2019-20 per la Società Fiorentini Hungary.

<sup>16</sup> La suddivisione dei dipendenti per categoria professionale e fascia d'età non è disponibile per il biennio 2019-20 per la Società Fiorentini Hungary.



**DIVERSITÀ DEI DIPENDENTI  
PER CATEGORIA PROFESSIONALE<sup>17</sup> [%]**

GRI STANDARD 405-1

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>DIRIGENTI</b>	<b>93%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>	<b>93%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	4%	-	<b>4%</b>	7%	-	<b>7%</b>	3%	-	<b>3%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	36%	7%	<b>43%</b>	28%	7%	<b>35%</b>	43%	6%	<b>49%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	53%	-	<b>53%</b>	58%	-	<b>58%</b>	45%	3%	<b>48%</b>
<b>QUADRI</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>	<b>92%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	<b>87%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	8%	-	<b>8%</b>	7%	-	<b>7%</b>	7%	-	<b>7%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	44%	4%	<b>48%</b>	46%	3%	<b>49%</b>	48%	6%	<b>54%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	42%	2%	<b>44%</b>	39%	5%	<b>44%</b>	32%	7%	<b>39%</b>
<b>IMPIEGATI</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	14%	3%	<b>17%</b>	15%	5%	<b>20%</b>	17%	6%	<b>23%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	43%	21%	<b>64%</b>	42%	20%	<b>62%</b>	39%	20%	<b>59%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	14%	5%	<b>19%</b>	13%	5%	<b>18%</b>	13%	5%	<b>18%</b>
<b>OPERAI</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	17%	3%	<b>20%</b>	17%	2%	<b>19%</b>	17%	2%	<b>19%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	34%	14%	<b>48%</b>	33%	16%	<b>48%</b>	34%	14%	<b>48%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	25%	7%	<b>32%</b>	26%	7%	<b>33%</b>	25%	8%	<b>33%</b>
<b>Totale</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	15%	2%	<b>17%</b>	15%	3%	<b>18%</b>	16%	5%	<b>21%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	39%	17%	<b>56%</b>	38%	17%	<b>55%</b>	38%	16%	<b>54%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	21%	6%	<b>27%</b>	21%	6%	<b>27%</b>	19%	6%	<b>26%</b>

<sup>17</sup> Le percentuali sono calcolate dividendo il numero dei dipendenti suddivisi per ciascuna categoria professionale, genere e fascia d'età sul totale dei dipendenti della stessa categoria professionale al 31/12 di ciascun anno di rendicontazione.

**DIVERSITÀ DEI DIPENDENTI  
PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE<sup>18</sup> [n]**

GRI STANDARD 405-1

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>742</b>	<b>247</b>	<b>989</b>	<b>817</b>	<b>269</b>	<b>1.086</b>	<b>902</b>	<b>305</b>	<b>1.207</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	141	25	<b>166</b>	169	29	<b>198</b>	192	39	<b>231</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	389	166	<b>555</b>	416	179	<b>595</b>	465	190	<b>655</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	212	56	<b>268</b>	232	61	<b>293</b>	245	76	<b>321</b>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>63</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	10	3	<b>13</b>	7	6	<b>13</b>	14	17	<b>31</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	13	7	<b>20</b>	15	11	<b>26</b>	13	16	<b>29</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	2	2	<b>4</b>	4	4	<b>8</b>	2	1	<b>3</b>
<b>Totale</b>	<b>767</b>	<b>259</b>	<b>1.026</b>	<b>843</b>	<b>290</b>	<b>1.133</b>	<b>931</b>	<b>339</b>	<b>1.270</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	151	28	<b>179</b>	176	35	<b>211</b>	206	56	<b>262</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	402	173	<b>575</b>	431	190	<b>621</b>	478	206	<b>684</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	214	58	<b>272</b>	236	65	<b>301</b>	247	77	<b>324</b>

**DIVERSITÀ DEI DIPENDENTI  
PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE<sup>19</sup> [%]**

GRI STANDARD 405-1

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	14%	3%	<b>17%</b>	15%	3%	<b>18%</b>	16%	3%	<b>19%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	39%	17%	<b>56%</b>	38%	17%	<b>55%</b>	39%	16%	<b>55%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	21%	6%	<b>27%</b>	21%	6%	<b>27%</b>	20%	6%	<b>26%</b>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	27%	8%	<b>35%</b>	15%	13%	<b>28%</b>	22%	27%	<b>49%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	35%	19%	<b>54%</b>	32%	23%	<b>55%</b>	21%	25%	<b>46%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	5%	6%	<b>11%</b>	9%	8%	<b>17%</b>	3%	2%	<b>5%</b>
<b>Totale</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	14%	3%	<b>17%</b>	15%	3%	<b>18%</b>	16%	4%	<b>20%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	39%	17%	<b>56%</b>	38%	17%	<b>55%</b>	38%	16%	<b>54%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	21%	6%	<b>27%</b>	21%	6%	<b>27%</b>	19%	6%	<b>26%</b>

<sup>18</sup> La suddivisione dei dipendenti per tipologia di contratto e fascia d'età non è disponibile per il biennio 2019-20 per la Società Fiorentini Hungary.

<sup>19</sup> Le percentuali sono calcolate dividendo il numero dei dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, genere e fascia d'età sul totale dei dipendenti della stessa tipologia contrattuale al 31/12 di ciascun anno di rendicontazione.



**DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE<sup>20</sup>****GRI STANDARD 405-1**

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Uomini
↳ Numero di dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili	28	29	<b>57</b>	28	31	<b>59</b>	35	28	<b>63</b>
↳ % di dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili	4%	11%	<b>6%</b>	3%	11%	<b>5%</b>	4%	8%	<b>5%</b>

**ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA SINDACALE<sup>21</sup>****GRI STANDARD 102-41**

	2019	2020	2021
↳ Numero dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	<b>1.056</b>	<b>1.157</b>	<b>1.221</b>
↳ % di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%	100%
↳ Numero dipendenti rappresentati da un'organizzazione sindacale	<b>217</b>	<b>227</b>	<b>240</b>
↳ % di dipendenti rappresentati da un'organizzazione sindacale	21%	20%	20%

<sup>20</sup> Per gli Stati Uniti, le informazioni sui dipendenti appartenenti a categorie protette non sono disponibili per le normative locali sulla privacy.

<sup>21</sup> Le percentuali di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva e rappresentati da un'organizzazione sindacale si riferiscono ai Paesi in cui i dipendenti del Gruppo sono coperti da accordi di contrattazione collettiva e sono attive interlocuzioni con i sindacati (Italia, Francia e Ungheria). Sono esclusi dal perimetro i dipendenti della Pietro Fiorentini (USA).

<sup>22</sup> Nella categoria "Estero" sono inclusi i dati relativi a Gazfio S.A.S., Pietro Fiorentini (USA) Inc. e Fiorentini Hungary Kft. Tali informazioni non sono disponibili per il biennio 2019-20 per le Società Pietro Fiorentini (USA) e Fiorentini Hungary.

**NUMERO DI NUOVI ASSUNTI<sup>22</sup> [n]****GRI STANDARD 401-1**

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>ITALIA</b>	<b>89</b>	<b>33</b>	<b>122</b>	<b>120</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>92</b>	<b>35</b>	<b>127</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	48	14	<b>62</b>	65	14	<b>79</b>	54	18	<b>72</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	30	15	<b>45</b>	49	15	<b>64</b>	36	16	<b>52</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	11	4	<b>15</b>	6	1	<b>7</b>	2	1	<b>3</b>
<b>ESTERO</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>96</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	17	11	<b>28</b>	8	6	<b>14</b>	26	11	<b>37</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	12	3	<b>15</b>	12	8	<b>20</b>	27	21	<b>48</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	3	2	<b>5</b>	2	3	<b>5</b>	7	4	<b>11</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>121</b>	<b>49</b>	<b>170</b>	<b>142</b>	<b>47</b>	<b>189</b>	<b>152</b>	<b>71</b>	<b>223</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	65	25	<b>90</b>	73	20	<b>93</b>	80	29	<b>109</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	42	18	<b>60</b>	61	23	<b>84</b>	63	37	<b>100</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	14	6	<b>20</b>	8	4	<b>12</b>	9	5	<b>14</b>

**TURNOVER IN ENTRATA<sup>22</sup> [%]****GRI STANDARD 401-1**

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>ITALIA</b>	<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>14%</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	40%	78%	<b>45%</b>	44%	56%	<b>45%</b>	34%	49%	<b>37%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	8%	9%	<b>9%</b>	13%	9%	<b>12%</b>	9%	9%	<b>9%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	6%	11%	<b>7%</b>	3%	2%	<b>3%</b>	1%	2%	<b>1%</b>
<b>ESTERO</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>	<b>46%</b>	<b>31%</b>	<b>36%</b>	<b>33%</b>	<b>36%</b>	<b>43%</b>	<b>38%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	63%	183%	<b>85%</b>	40%	86%	<b>52%</b>	57%	58%	<b>57%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	55%	25%	<b>44%</b>	38%	42%	<b>39%</b>	35%	57%	<b>42%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	16%	11%	<b>13%</b>	11%	14%	<b>13%</b>	16%	15%	<b>15%</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>21%</b>	<b>18%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	44%	104%	<b>53%</b>	43%	63%	<b>46%</b>	39%	52%	<b>42%</b>
↳ Tra i 30 e i 50 anni	11%	11%	<b>11%</b>	15%	13%	<b>14%</b>	13%	18%	<b>15%</b>
↳ Età superiore ai 50 anni	7%	11%	<b>7%</b>	4%	6%	<b>4%</b>	4%	6%	<b>4%</b>



NUMERO DI CESSAZIONI<sup>23</sup> [n]

	GRI STANDARD 401-1								
	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>ITALIA</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>84</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	14	7	21	16	4	20	21	1	22
↳ Tra i 30 e i 50 anni	29	9	38	29	8	37	29	7	36
↳ Età superiore ai 50 anni	11	5	16	16	2	18	22	4	26
<b>ESTERO</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>72</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	5	8	13	11	2	13	18	4	22
↳ Tra i 30 e i 50 anni	9	4	13	4	3	7	24	10	34
↳ Età superiore ai 50 anni	3	1	4	3	3	6	13	3	16
<b>Totale cessazioni</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>105</b>	<b>79</b>	<b>22</b>	<b>101</b>	<b>127</b>	<b>29</b>	<b>156</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	19	15	34	27	6	33	39	5	44
↳ Tra i 30 e i 50 anni	38	13	51	33	11	44	53	17	70
↳ Età superiore ai 50 anni	14	6	20	19	5	24	35	7	42

TURNOVER IN USCITA<sup>23</sup> [%]

	GRI STANDARD 401-1								
	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>ITALIA</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	12%	39%	15%	11%	16%	11%	13%	3%	11%
↳ Tra i 30 e i 50 anni	8%	6%	7%	7%	5%	7%	7%	4%	6%
↳ Età superiore ai 50 anni	6%	13%	7%	8%	5%	7%	11%	8%	10%
<b>ESTERO</b>	<b>25%</b>	<b>35%</b>	<b>29%</b>	<b>25%</b>	<b>17%</b>	<b>22%</b>	<b>33%</b>	<b>20%</b>	<b>29%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	19%	133%	39%	55%	29%	48%	39%	21%	34%
↳ Tra i 30 e i 50 anni	41%	33%	38%	13%	16%	14%	31%	27%	30%
↳ Età superiore ai 50 anni	16%	5%	11%	16%	14%	15%	30%	11%	23%
<b>Totale</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>14%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>
↳ Età inferiore ai 30 anni	13%	63%	20%	16%	19%	16%	19%	9%	17%
↳ Tra i 30 e i 50 anni	10%	8%	9%	8%	6%	7%	11%	8%	10%
↳ Età superiore ai 50 anni	7%	11%	7%	8%	8%	8%	14%	9%	13%

<sup>23</sup> Nella categoria "Estero" sono inclusi i dati relativi a Gazfio S.A.S., Pietro Fiorentini (USA) Inc. e Fiorentini Hungary Kft. Tali informazioni non sono disponibili per il biennio 2019-20 per le Società Pietro Fiorentini (USA) e Fiorentini Hungary.

<sup>24</sup> Il calcolo delle ore di formazione medie per categoria professionale è in parte frutto di stime per il biennio 2019-20. A partire dalla rendicontazione 2021, grazie a un miglioramento nel processo di raccolta dati è possibile fornire la suddivisione anche per genere. Inoltre, dalla rendicontazione 2021 nel perimetro rientra anche la Società Fiorentini Hungary.

<sup>25</sup> Nella categoria "Estero" sono inclusi i dati relativi a Gazfio S.A.S., Pietro Fiorentini (USA) Inc. e Fiorentini Hungary Kft.

<sup>26</sup> I dati del biennio 2019-20 includevano sotto questa voce anche la formazione erogata sull'ambiente che a partire dal 2021 è inclusa nella voce competenze tecniche.

<sup>27</sup> Questa voce è stata aggiunta a partire della rendicontazione 2021 per migliorare il dettaglio della disclosure.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI ESTERNI PER CATEGORIA DI DIPENDENTI<sup>24</sup> [h]

	GRI STANDARD 404-1				
	2019		2020		2021
	Totale	Totale	Uomini	Donne	Totale
↳ Dirigenti	50	54	59	34	57
↳ Quadri	129	81	44	78	48
↳ Impiegati	61	44	73	65	71
↳ Operai	29	23	33	32	33
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>48</b>

ORE DI FORMAZIONE PER ARGOMENTO E AREA GEOGRAFICA<sup>25</sup> [h]

	GRI STANDARD 404-1								
	2019			2020			2021		
	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale
↳ Salute e Sicurezza <sup>26</sup>	13.170	728	13.898	15.027	683	15.710	11.474	742	12.216
↳ Lean & Agile	29.592	3.779	33.371	23.309	552	23.861	38.300	1.839	40.139
↳ Competenze Trasversali	2.509	157	2.666	2.319	124	2.443	8.159	1.311	9.470
↳ Competenze Tecniche	14.927	1.408	16.335	11.315	1.186	12.500	20.387	2.892	23.279
↳ Corporate Wellbeing	-	-	-	884	-	884	964	-	964
↳ Onboarding <sup>27</sup>	-	-	-	-	-	-	1.732	535	2.267
↳ Compliance - Anticorruzione <sup>27</sup>	-	-	-	-	-	-	136	147	283
<b>Totale</b>	<b>60.198</b>	<b>5.390</b>	<b>66.270</b>	<b>52.854</b>	<b>1.719</b>	<b>55.839</b>	<b>81.152</b>	<b>7.466</b>	<b>88.618</b>

DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE<sup>28</sup> [%]

	GRI STANDARD 404-3								
	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
↳ Dirigenti	73%	50%	71%	85%	50%	83%	72%	100%	74%
↳ Quadri	56%	67%	56%	69%	40%	66%	67%	14%	61%
↳ Impiegati	22%	13%	19%	23%	20%	23%	35%	32%	34%
↳ Operai	10%	17%	12%	13%	27%	17%	20%	34%	23%
<b>Totale</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>31%</b>	<b>33%</b>	<b>32%</b>

<sup>28</sup> La percentuale di dipendenti valutati sui risultati e sullo sviluppo della carriera non è disponibile per il biennio 2019-20 per la Società Fiorentini Hungary

<sup>29</sup> Il sistema di gestione copre tutti i processi delle sedi e delle unità produttive dislocate sul territorio italiano.



## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO<sup>29</sup>

GRI STANDARD 403-8

	2019	2020	2021
<b>DIPENDENTI</b>			
↳ Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	896	977	1.019
↳ % di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	87%	86%	80%
<b>LAVORATORI NON DIPENDENTI</b>			
↳ Numero di lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	405	490	514
↳ % di lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	90%	90%	90%

INFORTUNI DEI DIPENDENTI<sup>30</sup>

GRI STANDARD 403-9

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>INFORTUNI SUL LAVORO [n]</b>	17	5	22	13	2	15	13	2	15
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	1	-	1	1	-	1	-	-	-
<b>Decessi a seguito di infortuni</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>ORE LAVORATE [mila h]</b>	1.278	397	1.674	1.315	411	1.726	1.578	496	2.074
<b>Indici infortunistici dei dipendenti [%]</b>									
Tasso di infortuni registrabili*	13,3%	12,6%	13,1%	9,9%	4,9%	8,7%	8,2%	4,0%	7,2%
Tasso di decessi a seguito di infortuni**	0,8%	-	0,6%	0,8%	-	0,6%	-	-	-
Tasso di infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)***	0,8%	-	0,6%	0,8%	-	0,6%	-	-	-

<sup>30</sup> I dati del 2021 includono anche Fiorentini Hungary, a seguito dell'estensione del perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2021. Nel corso del 2021 è inoltre avvenuto 1 infortunio in itinere.

INFORTUNI DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI, MA IL CUI LAVORO E/O LUOGO DI LAVORO È SOTTO IL CONTROLLO DELL'ORGANIZZAZIONE<sup>31</sup>

GRI STANDARD 403-9

	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>INFORTUNI SUL LAVORO [n]</b>	8	1	9	10	2	12	8	2	10
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Decessi a seguito di infortuni</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>ORE LAVORATE [mila h]</b>	391	224	615	450	289	850	440	479	918
<b>Indici infortunistici dei non dipendenti [%]</b>									
Tasso di infortuni registrabili*	20,5%	4,5%	14,6%	22,1%	6,0%	15,3%	18,2%	4,2%	10,9%
Tasso di decessi a seguito di infortuni**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasso di infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)***	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Per gli indici infortunistici, il calcolo delle ore lavorate è in parte frutto di stime.

\* Tasso di infortuni sul lavoro registrabili: (numero totale di infortuni registrabili / totale ore lavorate) x 1.000.000

\*\* Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro: (numero totale di decessi / totale ore lavorate) x 1.000.000

\*\*\* Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze: (numero totale di infortuni con gravi conseguenze / totale ore lavorate) x 1.000.000

<sup>31</sup> Il dato sugli infortuni registrabili tra la forza lavoro esterna si riferisce esclusivamente alle società italiane del Gruppo e la società francese Gazfio solo per il 2021, in quanto le altre due società estere Pietro Fiorentini (USA) e Fiorentini Hungary, non dispongono di un sistema per il monitoraggio puntuale di tali informazioni. Nel corso del 2021 è inoltre avvenuto 1 infortunio in itinere.



## GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

DESCRIZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA E TIPOLOGIA DI FORNITORI<sup>32</sup>

## GRI STANDARD 102-9

	2019			2020			2021		
	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale
<b>FORNITORI LOCALI [n]</b>	<b>4.000</b>	<b>809</b>	<b>4.809</b>	<b>4.071</b>	<b>817</b>	<b>4.888</b>	<b>3.797</b>	<b>880</b>	<b>4.677</b>
<b>[%]</b>	<b>86%</b>	<b>82%</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>83%</b>	<b>84%</b>	<b>87%</b>	<b>85%</b>	<b>87%</b>
↳ Diretti [n]	916	408	<b>1.324</b>	920	400	<b>1.320</b>	960	253	<b>1.213</b>
<b>[%]</b>	<b>23%</b>	<b>50%</b>	<b>28%</b>	<b>23%</b>	<b>49%</b>	<b>27%</b>	<b>25%</b>	<b>29%</b>	<b>26%</b>
↳ Indiretti [n]	3.084	401	<b>3.485</b>	3.151	417	<b>3.568</b>	2.837	627	<b>3.464</b>
<b>[%]</b>	<b>77%</b>	<b>50%</b>	<b>72%</b>	<b>77%</b>	<b>51%</b>	<b>73%</b>	<b>75%</b>	<b>71%</b>	<b>74%</b>
<b>FORNITORI NEL RESTO DEL MONDO [n]</b>	<b>663</b>	<b>179</b>	<b>842</b>	<b>732</b>	<b>172</b>	<b>904</b>	<b>567</b>	<b>154</b>	<b>721</b>
<b>[%]</b>	<b>14%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>	<b>15%</b>	<b>13%</b>
↳ Diretti [n]	139	98	<b>237</b>	134	114	<b>248</b>	103	83	<b>186</b>
<b>[%]</b>	<b>21%</b>	<b>55%</b>	<b>28%</b>	<b>18%</b>	<b>66%</b>	<b>27%</b>	<b>18%</b>	<b>54%</b>	<b>26%</b>
↳ Indiretti [n]	524	81	<b>605</b>	598	58	<b>656</b>	464	71	<b>535</b>
<b>[%]</b>	<b>79%</b>	<b>45%</b>	<b>72%</b>	<b>82%</b>	<b>34%</b>	<b>73%</b>	<b>82%</b>	<b>46%</b>	<b>74%</b>
<b>Totale</b>	<b>4.663</b>	<b>988</b>	<b>5.651</b>	<b>4.803</b>	<b>989</b>	<b>5.792</b>	<b>4.364</b>	<b>1.034</b>	<b>5.398</b>

PERCENTUALE DI SPESA DA FORNITORI LOCALI<sup>33</sup> [M€]

## GRI STANDARD 204-1

	2019			2020			2021		
	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale	Italia	Estero	Totale
↳ Spesa da fornitori locali <sup>34</sup>	145,5	17,5	<b>163,0</b>	167,0	16,8	<b>183,8</b>	185,1	19,3	<b>204,4</b>
↳ Acquisti totali	192,9	39,2	<b>232,2</b>	233,5	36,7	<b>270,3</b>	244,4	54,3	<b>298,7</b>
<b>% di spesa da fornitori locali</b>	<b>75%</b>	<b>45%</b>	<b>70%</b>	<b>72%</b>	<b>46%</b>	<b>68%</b>	<b>76%</b>	<b>35%</b>	<b>68%</b>

<sup>32</sup> Nella categoria "Estero" sono inclusi i dati relativi a Gazfio S.A.S., Pietro Fiorentini (USA) Inc. e Fiorentini Hungary Kft. A partire dal 2021 è inclusa nel perimetro la Fiorentini Hungary. Inoltre, è stato fatto un restatement sui dati del 2020 per la Società TIV Valves in quanto sono state affinate le modalità di raccolta dati.

<sup>33</sup> A partire dal 2021 è inclusa nel perimetro la Fiorentini Hungary. Inoltre, è stato fatto un restatement sui dati del 2020 per la Società TIV Valves in quanto sono state affinate le modalità di raccolta dati.

<sup>34</sup> Con "acquisti da fornitori locali" si intende la spesa effettuata presso fornitori, la cui sede è localizzata nella stessa nazione in cui risiede lo stabilimento produttivo del Gruppo che ha effettuato l'acquisto (Italia per le società Pietro Fiorentini e TIV Valves; Francia per Gazfio; Stati Uniti per Pietro Fiorentini (USA); Ungheria per Fiorentini Hungary).

## NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità di Pietro Fiorentini (di seguito, "il Gruppo") rappresenta la seconda edizione del documento, redatto in via volontaria al fine di rendicontare con sempre maggiore accuratezza le performance in materia ESG (*Environment, Social e Governance*). Questo si inserisce in un più ampio percorso intrapreso dal Gruppo verso una totale e concreta integrazione della sostenibilità nel proprio modello di business (per maggiori informazioni si faccia riferimento al capitolo 2, Il nostro percorso di sostenibilità, pag. 30-31). Il documento ha l'obiettivo di fornire a tutti gli stakeholder una rappresentazione quanto più chiara, completa e trasparente delle attività, dei progetti, degli impegni, degli obiettivi nel breve-medio periodo e dei risultati conseguiti, in ottica di creazione di valore nel lungo periodo.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29/04/2022, il Bilancio di Sostenibilità (di seguito, "Bilancio") è redatto in conformità ai GRI Standards (2016 e successive integrazioni), secondo un livello di applicazione "In accordance - Core". In particolare, il Bilancio fa riferimento ai GRI Standards indicati nella tabella *GRI Content Index* riportata al termine del documento, nel quale, per ciascun aspetto rilevante ("materiale"), è riportata la pagina del Bilancio o di altri documenti societari in cui è possibile trovare il relativo contenuto. Nella rendicontazione sono stati, inoltre, considerate le linee guida *Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Exploration & Production* e le *Sustainability reporting guidance for the Oil & Gas Industry* diffuse da IPIECA.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all'esercizio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021, salvo diversamente indicato. Ove disponibili, sono stati riportati i dati comparativi riferiti agli esercizi precedenti sul triennio 2019-2021, al fine di presentare l'andamento delle performance del Gruppo su un orizzonte

temporale più esteso. Per fornire una rappresentazione puntuale delle performance è stata privilegiata l'inclusione di indicatori quali-quantitativi direttamente rilevabili e misurabili, ricorrendo solo in limitati casi, puntualmente segnalati, a stime. Nei rari casi di correzioni rispetto a quanto pubblicato nella versione precedente del Bilancio, queste sono state sempre accuratamente segnalate nelle note in prossimità dei dati.

Il principio di materialità, elemento caratterizzante i GRI Standards, guida l'estensione e la qualità della rendicontazione non finanziaria. I temi trattati sono infatti quelli che, a seguito del *workshop* sulla materialità svolto dal management, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività dell'azienda e/o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder (per maggiori dettagli si rimanda al capitolo 2, La matrice di materialità del Gruppo Pietro Fiorentini, a pag. 36-37).

Il perimetro di rendicontazione dei dati economico-finanziari corrisponde a quello del Bilancio Consolidato di Gruppo al 31 dicembre 2021. I dati e le informazioni sociali e ambientali si riferiscono alla Capogruppo Pietro Fiorentini S.p.A., che a partire dal 1° giugno 2021 include anche Talamona S.r.l., e alle società consolidate integralmente TIV Valves S.r.l., Gazfio S.A.S., Pietro Fiorentini (USA) Inc. e Fiorentini Hungary Kft.

Il Bilancio è stato redatto con l'assistenza tecnico-metodologica di KPMG Advisory S.p.A. e non è soggetto a verifica di parti terze.

Per maggiori dettagli su obiettivi, indicatori e risultati raggiunti o per commenti al presente documento è possibile inviare una richiesta a [sustainability@fiorentini.com](mailto:sustainability@fiorentini.com).



# GRI CONTENT INDEX

La seguente tabella di correlazione riporta l'indice dei contenuti previsti dai GRI Standards (pubblicati nel 2016 e in successivi aggiornamenti) secondo l'opzione "In accordance - Core".

INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
102-1	Nome dell'organizzazione	Pietro Fiorentini: chi siamo p. 10
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15; I fattori abilitanti del nostro modello di business p. 22-27; La nostra filiera: servizi e soluzioni per i nostri clienti p. 52-58; Mercati e clienti serviti p.96-97
102-3	Ubicazione della sede principale	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15
102-4	Ubicazione delle sedi operative	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15
102-5	Assetto proprietario e forma legale	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15; Sociogramma p. 16-17
102-6	Mercati serviti	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15; La nostra filiera: servizi e soluzioni per i nostri clienti p. 52-58; Innovazione per una gestione sostenibile della risorsa idrica p. 59-60; Innovazione e sostenibilità nei nostri prodotti p. 60-61; Mercati e clienti serviti p. 96-97
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Highlight 2021 p. 4-5; La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15; La nostra filiera: servizi e soluzioni per i nostri clienti p. 52-58; People Strategy e capitale umano p. 74-77; La creazione di valore in Pietro Fiorentini p. 94-95; Mercati e clienti serviti p. 96-97
102-8	Dipendenti per tipologia di contratto, genere, area geografica, inquadramento	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15; People Strategy e capitale umano p. 74-77; Performance ambientali e sociali p. 130-136
102-9	Descrizione dell'organizzazione della catena di fornitura	Costruiamo relazioni di fiducia con i nostri fornitori p. 102-105; Performance ambientali e sociali p. 142
102-10	Cambiamenti significativi nell'organizzazione e nella catena di fornitura	La presenza in Italia e nel mondo p. 14-15; Costruiamo relazioni di fiducia con i nostri fornitori p. 102-105; Nota metodologica p. 143
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	Gestione dei rischi e delle opportunità p. 118-121
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	I nostri valori fondamentali p. 18-19; Governance e sistemi di controllo p. 110-112; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114; Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo p. 115; Nota metodologica p. 143
102-13	Partecipazioni ad associazioni di categoria	Intesa Sanpaolo Innovation center e Piero Fiorentini: insieme per selezionare e supportare le migliori startup nel campo della transizione energetica p. 26; Partnership di valore: insieme nel percorso a favore della transizione energetica p. 62-63; Il nostro impegno per formare le future generazioni p. 107; Lavoriamo insieme alle comunità locali p. 106
<b>Strategia</b>		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera agli stakeholder p. 3
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	I fattori abilitanti del nostro modello di business p. 22-27; Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41; Le principali linee strategiche del Gruppo p. 44-45; Gestione dei rischi e delle opportunità p. 118-121
<b>Etica e Integrità</b>		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	I nostri valori fondamentali p. 18-19; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114

INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
<b>Governance</b>		
102-18	Struttura della governance	Governance e sistemi di controllo p. 110-112; La governance ESG nel Gruppo Pietro Fiorentini p. 112
102-22	Composizione dei massimi organi di governo e le sue commissioni	Governance e sistemi di controllo p. 110-112
<b>Stakeholder Engagement</b>		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Il coinvolgimento degli stakeholder p. 32-35
102-41	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	People Strategy e capitale umano p. 74-77; Performance ambientali e sociali p. 136
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	Il coinvolgimento degli stakeholder p. 32-35; La matrice di materialità del Gruppo Pietro Fiorentini p. 36-37
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il coinvolgimento degli stakeholder p. 32-35; La matrice di materialità del Gruppo Pietro Fiorentini p. 36-37
102-44	Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41; La matrice di materialità del Gruppo Pietro Fiorentini p. 36-37; Le principali linee strategiche del Gruppo p. 44-45
<b>Pratiche di Rendicontazione</b>		
102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	Nota Metodologica p. 143
102-46	Processo per la definizione dei contenuti	Nota Metodologica p. 143
102-47	Aspetti materiali identificati	La matrice di materialità del Gruppo Pietro Fiorentini p. 36-37
102-48	Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni	Nota metodologica p. 143
102-49	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio	Nota metodologica p. 143
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica p. 143
102-51	Data di pubblicazione del precedente bilancio	22/07/2021
102-52	Periodicità di rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	sustainability@fiorentini.com
102-54	GRI content index e scelta dell'opzione "in accordance"	In opzione accordance Core
102-55	Indice dei contenuti GRI	GRI Content Index
102-56	Attestazione esterna	-
<b>PERFORMANCE ECONOMICA: TOPIC SPECIFIC STANDARDS</b>		
<b>Tema Materiale: Stakeholder Engagement</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	Il coinvolgimento degli stakeholder p. 32-35; La creazione di valore in Pietro Fiorentini p. 94-95; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Il coinvolgimento degli stakeholder p. 32-35; La creazione di valore in Pietro Fiorentini p. 94-95



INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
<b>201</b>	<b>Performance Economica (2016)</b>	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	La creazione di valore in Pietro Fiorentini p. 94-95
<b>Tema Materiale: Catena di Fornitura Sostenibile</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	Costruiamo relazioni di fiducia con i nostri fornitori p. 102-105; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Costruiamo relazioni di fiducia con i nostri fornitori p. 102-105
<b>204</b>	<b>Pratiche di approvvigionamento (2016)</b>	
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Costruiamo relazioni di fiducia con i nostri fornitori p. 102-105; Performance ambientali e sociali p. 142
<b>Tema Materiale: Etica del Business</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	Pietro Fiorentini: protagonista nel percorso verso la transizione energetica p. 48-51; Le nostre performance ambientali p. 67-71; Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114; L'impegno contro la corruzione p.114-116; Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo p. 115
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pietro Fiorentini: protagonista nel percorso verso la transizione energetica p. 48-51; Le nostre performance ambientali p. 67-71; Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66; L'impegno contro la corruzione p.114-116; Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo p. 115
<b>205</b>	<b>Anti Corruzione (2016)</b>	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	L'impegno contro la corruzione p. 114-116
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Una learning organization per la crescita continua p. 85-87; L'impegno contro la corruzione p. 114-116
205-3	Episodi di anti-corruzione e azioni intraprese in risposta a casi di corruzione	<i>In data 6 Novembre 2019, la Corte di Cassazione (II sezione n. 45599/2018 R.G.) ha rigettato il ricorso di Pietro Fiorentini S.p.A contro la sentenza emessa dalla Corte d'Appello di Milano, Terza Sezione Penale, Reg. Gen. App. 004285/2016 in data 28.11.2017 con la quale si confermava la sentenza emessa in primo grado dal tribunale di Milano (sent. N. 10088 del 20/09/2011). La sentenza condanna la Società ad una sanzione amministrativa pari ad €50.000,00, oltre alla confisca per equivalente della somma di Euro 166.962,00, per non aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati ascritti, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello contestato agli organi apicali (art 110, 321, 319, 319bis c.p.). I fatti contestati risalgono al periodo 2000-2004. Nel corso del 2021 non si sono registrati episodi di corruzione.</i>
<b>206</b>	<b>Comportamento Anti-Competitivo (2016)</b>	
206-1	Azioni legali intraprese per comportamenti anti-competitivi, anti-trust e pratiche di monopolio	<i>Nel corso del 2021 non sono rendicontabili azioni legali (in corso o concluse) in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche, nelle quali l'organizzazione è stata identificata come partecipante.</i>
<b>307</b>	<b>Compliance Ambientale (2016)</b>	
307-1	Sanzioni per mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale	<i>Nel corso del 2021 non si sono registrate non conformità significative a leggi e regolamenti.</i>

INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
<b>419</b>	<b>Compliance Socioeconomica (2016)</b>	
419-1	Sanzioni significative monetarie e non monetarie per la non conformità a leggi o regolamenti nell'area socio-economica	<i>Nel corso del 2021 non si sono registrate non conformità significative a leggi e regolamenti.</i>
<b>PERFORMANCE AMBIENTALE: : TOPIC SPECIFIC STANDARDS</b>		
<b>Tema Materiale: Emissioni &amp; Infrastrutture Resilienti / Transizione energetica</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	Pietro Fiorentini: protagonista nel percorso verso la transizione energetica p. 48-51; In prima linea per la promozione delle energie rinnovabili p. 51; Le nostre performance ambientali p. 67-71; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Le nostre performance ambientali p. 67-71
<b>302</b>	<b>Energia (2016)</b>	
302-1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Efficienza energetica ed emissioni p. 68-71; Performance ambientali e sociali p. 124; 126
302-3	Intensità energetica	Efficienza energetica ed emissioni p. 68-71; Performance ambientali e sociali p. 124
<b>303</b>	<b>Acqua e scarichi idrici (2018)</b>	
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Gestione delle risorse idriche e tutela del territorio p. 71
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Gestione delle risorse idriche e tutela del territorio p. 71
303-3	Prelievo idrico	Gestione delle risorse idriche e tutela del territorio p. 71; Performance ambientali e sociali p. 126-127
303-4	Scarico di acqua	Gestione delle risorse idriche e tutela del territorio p. 71; Performance ambientali e sociali p. 126-127
303-5	Acqua Consumata	Gestione delle risorse idriche e tutela del territorio p. 71; Performance ambientali e sociali p. 126-127
<b>305</b>	<b>Emissioni (2016)</b>	
305-1	Emissioni Scope 1	Efficienza energetica ed emissioni p. 68-71; Performance ambientali e sociali p. 125-126
305-2	Emissioni Scope 2	Efficienza energetica ed emissioni p. 68-71; Performance ambientali e sociali p. 125-126
305-3	Emissioni Scope 3	Efficienza energetica ed emissioni p. 68-71; Performance ambientali e sociali p. 125-126 <i>Per le emissioni Scope 3 si considerano esclusivamente i viaggi d'affari.</i>
305-7	Ossido di Nitrogeno (Nox), Ossido di Zolfo (Sox) e altre emissioni significative nell'atmosfera	Efficienza energetica ed emissioni p. 68-71; Performance ambientali e sociali p. 125 <i>Questo dato si riferisce alle sole Pietro Fiorentini e TIV Valves.</i>
<b>Tema Materiale: Economia Circolare</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114



INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	La nostra storia p. 11-13; Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66
<b>306</b>	<b>Rifiuti (2020)</b>	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66
306-3	Rifiuti prodotti	Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66; Performance ambientali e sociali p. 128-129
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66; Performance ambientali e sociali p. 128-129
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Il nostro impegno per promuovere l'economia circolare p. 64-66; Performance ambientali e sociali p. 128-129
<b>PERFORMANCE SOCIALE: TOPIC SPECIFIC STANDARDS</b>		
<b>Tema Materiale: People Wellbeing</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	People Strategy e capitale umano p. 74-77; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	People Strategy e capitale umano p. 74-77
<b>401</b>	<b>Occupazione (2016)</b>	
401-1	Numero totale e percentuale di nuovi assunti e turnover, per età, sesso e regione	People Strategy e capitale umano p. 74-77; Performance ambientali e sociali p. 137-138
<b>Tema Materiale: Salute e Sicurezza dei Lavoratori</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	People Strategy e capitale umano p. 74-77; La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Un impegno costante per il benessere dei nostri collaboratori p. 88-90; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81
<b>403</b>	<b>Salute e Sicurezza sul Lavoro (2018)</b>	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Performance ambientali e sociali p. 140-141
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81
403-3	Servizi di medicina del lavoro	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Una learning organization per la crescita continua p. 85-87
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Un impegno costante per il benessere dei nostri collaboratori p. 88-90

INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Performance ambientali e sociali p. 140-141
403-9	Infortuni sul lavoro	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Performance ambientali e sociali p. 140-141 <i>I dati sugli infortuni relativi al personale esterno sono attualmente disponibili solo per le società italiane e la società francese.</i>
403-10	Malattie professionali	La sicurezza al primo posto, sempre p. 78-81; Performance ambientali e sociali p. 140-141
<b>Tema Materiale: Sviluppo e Gestione delle Risorse Umane</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	People Strategy e capitale umano p. 74-77; Investiamo sulle nostre risorse p. 82-84; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Investiamo sulle nostre risorse p. 82-84; Una learning organization per la crescita continua p. 85-87
<b>404</b>	<b>Formazione e Istruzione (2016)</b>	
404-1	Ore di formazione medie annuali per dipendente	Una learning organization per la crescita continua p. 85-87; Performance ambientali e sociali p. 139
404-2	Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Una learning organization per la crescita continua p. 85-87; Performance ambientali e sociali p. 139
<b>Tema Materiale: Diversità &amp; Inclusione</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	People Strategy e capitale umano p. 74-77; Diversità e Inclusione p. 91; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Diversità e Inclusione p. 91
<b>405</b>	<b>Diversità e Pari Opportunità (2016)</b>	
405-1	Composizione degli organi di governo e ripartizione del personale per categorie di dipendenti, per sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	Diversità e Inclusione p. 91; Performance ambientali e sociali p. 133-135
<b>Tema Materiale: Customer Centricity</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	I fattori abilitanti del nostro modello di business (Customer centricity) p. 23-24; Il cliente al centro del modello di business p. 96-101; Presidi di controllo e sistemi di gestione p. 112-114; Digitalizzazione e gestione dei rischi informatici p.120 -121
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	I fattori abilitanti del nostro modello di business (Customer centricity) p. 23-24; Il cliente al centro del modello di business p. 96-101; Digitalizzazione e gestione dei rischi informatici p.120-121



INDICATORE	DESCRIZIONE	PARAGRAFO - NOTE
<b>418</b>	<b>Privacy dei Consumatori (2016)</b>	
418-1	Reclami relativi a violazioni della privacy dei consumatori e perdita dei dati relativi ad essi	Il cliente al centro del modello di business p. 96-101; Digitalizzazione e gestione dei rischi informatici p.120-121  <i>Nel corso del 2021 non si sono registrati reclami relativi alla violazione della privacy dei consumatori.</i>
<b>Tema Materiale: Innovazione &amp; Digitalizzazione</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	I fattori abilitanti della nostra strategia p. 22-27; In prima linea per la promozione delle energie rinnovabili p. 51; La nostra filiera: servizi e soluzioni per i nostri clienti p. 52-58; Ricerca, sviluppo e innovazione p. 59-61; Innovazione per una gestione sostenibile della risorsa idrica p. 59-60; Innovazione e sostenibilità nei nostri prodotti p. 60-61; Il cliente al centro del business p. 96-101; Digitalizzazione e gestione dei rischi informatici p.120-121
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	I fattori abilitanti della nostra strategia p. 22-27; In prima linea per la promozione delle energie rinnovabili p. 51; La nostra filiera: servizi e soluzioni per i nostri clienti p. 52-58; Ricerca, sviluppo e innovazione p. 59-61; Innovazione per una gestione sostenibile della risorsa idrica p. 59-60; Innovazione e sostenibilità nei nostri prodotti p. 60-61; Il cliente al centro del business p. 96-101; Digitalizzazione e gestione dei rischi informatici p.120-121
<b>Tema Materiale: Integrazione ESG nel Business</b>		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e degli eventuali limiti	Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41
103-2	Descrizione delle componenti dell'approccio di gestione	I fattori abilitanti della nostra strategia p. 22-27; Il nostro percorso di sostenibilità p. 30-31; Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41; Il contributo del Gruppo Pietro Fiorentini all'Agenda 2030 p. 42-43; Pietro Fiorentini: protagonista nel percorso verso la transizione energetica p. 48-51; La governance ESG nel Gruppo Pietro Fiorentini p. 112
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	I fattori abilitanti della nostra strategia p. 22-27; Il nostro percorso di sostenibilità p. 30-31; Costruire il futuro: le nostre priorità p. 36-41; Il contributo del Gruppo Pietro Fiorentini all'Agenda 2030 p. 42-43; Pietro Fiorentini: protagonista nel percorso verso la transizione energetica p. 48-51; La governance ESG nel Gruppo Pietro Fiorentini p. 112



**A CURA DI**

Gruppo Pietro Fiorentini

**CONCEPT & DESIGN**

Visualmade, Milano

**PER INFORMAZIONI**

Pietro Fiorentini S.p.A.  
Via Enrico Fermi 8/10  
36057 Arcugnano (VI)  
sustainability@fiorentini.com

[www.fiorentini.com](http://www.fiorentini.com)

Aprile 2022





