

LAFRANCONI

SILENZIATORI

Officine Meccaniche Giuseppe Lafranconi S.p.A.

BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

2025



Officine Meccaniche Giuseppe Lafranconi S.p.A.

Via Cesare Battisti, 19

23826 Mandello del Lario (LC)

Tel. +39.0341.732277

www.lafranconisilenziatori.com

Mandello del Lario, Aprile 2026

*Non è la specie più forte a sopravvivere e nemmeno la più intelligente.
Sopravvive la specie più predisposta al cambiamento.*

(Charles Darwin)



INDICE

A partire dal precedente bilancio, Lafranconi ha deciso di introdurre le metriche ESRS (European Sustainability Reporting Standards) secondo l'indice sotto riportato.

I punti del Regolamento CSRD, attualmente non applicabili e/o gestiti da Lafranconi, sono contrassegnati nei relativi capitoli con le sigle NA (Non Applicabile), ND (informazione attualmente Non Disponibile).

1 STANDARD TRASVERSALI	5
ESRS 1 – PRESCRIZIONI GENERALI	5
ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI.....	16
2 AMBIENTE	25
ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI	26
<i>Adattamento ai cambiamenti climatici</i>	26
<i>Mitigazione dei cambiamenti climatici</i>	26
<i>Energia</i>	27
ESRS E2 - INQUINAMENTO.....	29
<i>Inquinamento dell'aria</i>	29
<i>Inquinamento dell'acqua</i>	29
<i>Inquinamento del suolo</i>	29
<i>Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari</i>	29
<i>Sostanze preoccupanti</i>	29
<i>Sostanze estremamente preoccupanti</i>	30
<i>Microplastiche</i>	30
ESRS E3 – ACQUE E RISORSE MARINE.....	30
<i>Acque</i>	30
<i>Risorse marine</i>	30
ESRS E4 – BIODIVERSITA' ED ECOSISTEMI	31
<i>Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità</i>	31
<i>Impatti sullo stato delle specie</i>	31
<i>Impatti sull'estensione e sulla condizione degli ecosistemi</i>	31
<i>Impatti e dipendenze in termini di servizi ecosistemici</i>	31
ESRS E5 – ECONOMIA CIRCOLARE	32
<i>Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse</i>	32
<i>Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi</i>	32
<i>Rifiuti</i>	33
3 SOCIALE	35
ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA	35
<i>Condizioni di lavoro</i>	35
<i>Parità di trattamento e di opportunità per tutti</i>	43
PARITÀ DI GENERE E PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UN LAVORO DI PARI VALORE	43
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE.....	43
OCCUPAZIONE E INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	45
MISURE CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO.....	45
DIVERSITÀ	45
<i>Altri diritti connessi al lavoro</i>	46
ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	49
<i>Condizioni di lavoro</i>	50
<i>Parità di trattamento e di opportunità per tutti</i>	50
<i>Altri diritti connessi al lavoro</i>	50
ESRS S3 – COMUNITA' INTERESSATE	51
<i>Diritti economici, sociali e culturali delle comunità</i>	53
<i>Diritti civili e politici delle comunità</i>	53
<i>Diritti dei popoli indigeni</i>	53
ESRS S4 – CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	54
<i>Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali</i>	55
<i>Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</i>	55
<i>Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</i>	55

4 GOVERNANCE	56
ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPERSE	56
<i>Cultura d’impresa – missione e valore</i>	56
<i>Protezione degli informatori - Whistleblowing</i>	58
<i>Benessere degli animali</i>	58
<i>Impegno politico ed attività di lobbying</i>	58
<i>Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento</i>	59
<i>Corruzione attiva e passiva</i>	59
5 LE BUONE PRATICHE	60
6 LE NOSTRE SFIDE	61
7 LE ATTIVITA’ LAFRANCONI	65
8 COMUNICARE LA SOSTENIBILITA’	75
9 I PROSSIMI PASSI – OBIETTIVI DI RENDICONTAZIONE	76

STRUTTURA ESRS

ESRS

European Sustainability Reporting Standards Regolamento (UE) 2023/2772

STANDARD TRASVERSALI

ESRS 1
PRESCRIZIONI GENERALI

ESRS 2
INFORMAZIONI GENERALI

STANDARD TEMATICI

AMBIENTE	SOCIALE	GOVERNANCE
ESRS E1 CAMBIAMENTI CLIMATICI	ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA	ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE
ESRS E2 INQUINAMENTO	ESRS S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	
ESRS E3 ACQUE E RISORSE MARINE	ESRS S3 COMUNITA' INTERESSATE	
ESRS E4 BIODIVERSITA' ED ECOSISTEMI	ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	
ESRS E5 ECONOMIA CIRCOLARE		

1 STANDARD TRASVERSALI

ESRS 1 – PRESCRIZIONI GENERALI

A partire dal 2021 l'attitudine e l'analisi alla **sostenibilità**, s'inserisce nella nostra realtà aziendale quale strumento utile a rendicontare i risultati economici, sociali e ambientali generati nello svolgimento delle proprie attività, e a comunicare gli stessi ad un pubblico ampio rappresentato da tutti gli stakeholder individuati.

Trasparenza e responsabilità sono i termini che meglio spiegano perché l'azienda ha scelto di rendicontare ai portatori d'interesse le proprie performance.

Revisioni

1° Edizione	10/2022	Realizzata nel 2022 all'interno del progetto di formazione "Certificate of Advanced Studies (CAS) in Corporate Social Responsibility (CSR)" promosso dalla Camera di Commercio Como-Lecco e la Scuola Universitaria Supsi del Canton Ticino (CH). A seguito della condivisione del documento con i principali clienti è sorta la necessità di revisionarlo ad aprile 2023 ampliando i contenuti ed arricchendolo con nuovi argomenti.
2° Edizione	09/2023	Aggiorna i dati consuntivi al 31/12/2022 e riporta anche le principali attività avviate e proposte nel 2023.
3° Edizione	04/2024	Aggiorna i dati al 31/12/2023 e va ad allinearsi con la pubblicazione del bilancio aziendale, come proposto al paragrafo 14 "i prossimi passi" della precedente edizione.
4° Edizione	04/2025	Aggiorna i dati al 31/12/2024 ed introduce le metriche ESRS.
5° Edizione	04/2026	Aggiorna i dati al 31/12/2025 secondo le metriche ESRS.

L'obiettivo è quello di continuare nella redazione di un bilancio annuale, allineato al bilancio aziendale, redatto in conformità alle linee guida e standard di rendicontazione.

Tale documento è quindi contestualmente:

UNO STRUMENTO DI COMUNICAZIONE

- in quanto orientato a *rendere conto*, offrendo una risposta alle istanze conoscitive degli stakeholder circa gli aspetti/ambiti considerati rilevanti;

UNO STRUMENTO DI GESTIONE

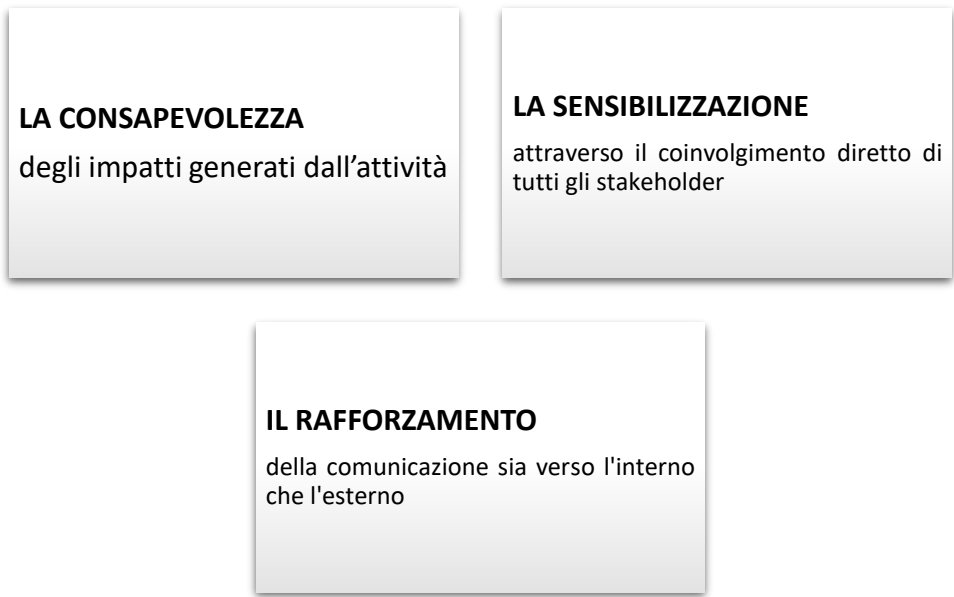
- in quanto offre all'azienda l'opportunità di *rendersi conto* dei risultati generati e, quindi, definire percorsi di miglioramento di medio-lungo termine.

Strategia – A partire dal 2021 si è creato un piano strategico dedicato alla sostenibilità, individuando aree ed obiettivi in cui, negli anni a venire, Lafranconi cercherà di aumentare il proprio impatto positivo.

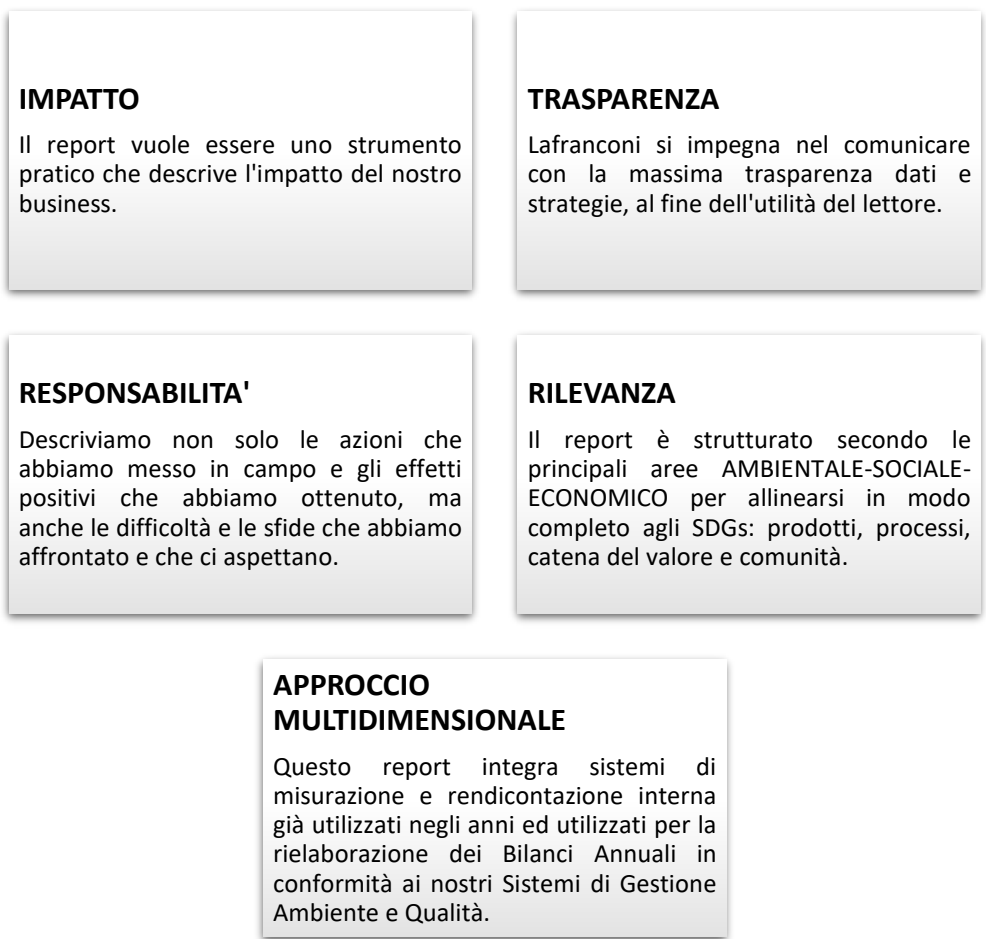
Questo consentirà di orientarsi verso una prospettiva impostata sul valore condiviso nella scelta delle decisioni quotidiane.

Nota Metodologica – Il presente elaborato, redatto in forma libera e volontaria, secondo le metriche ESRS, fa riferimento al periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 ed il perimetro di rendicontazione riguarda tutte le 3 sedi aziendali italiane (Mandello del Lario, Colico, Costa Masnaga), in forza al 31/12/2025. Per la redazione del presente documento sono state coinvolte tutte le aree aziendali della struttura, richiedendo loro dati ed informazioni sui risultati raggiunti nell'anno.

Obiettivi della rendicontazione



Principi generali

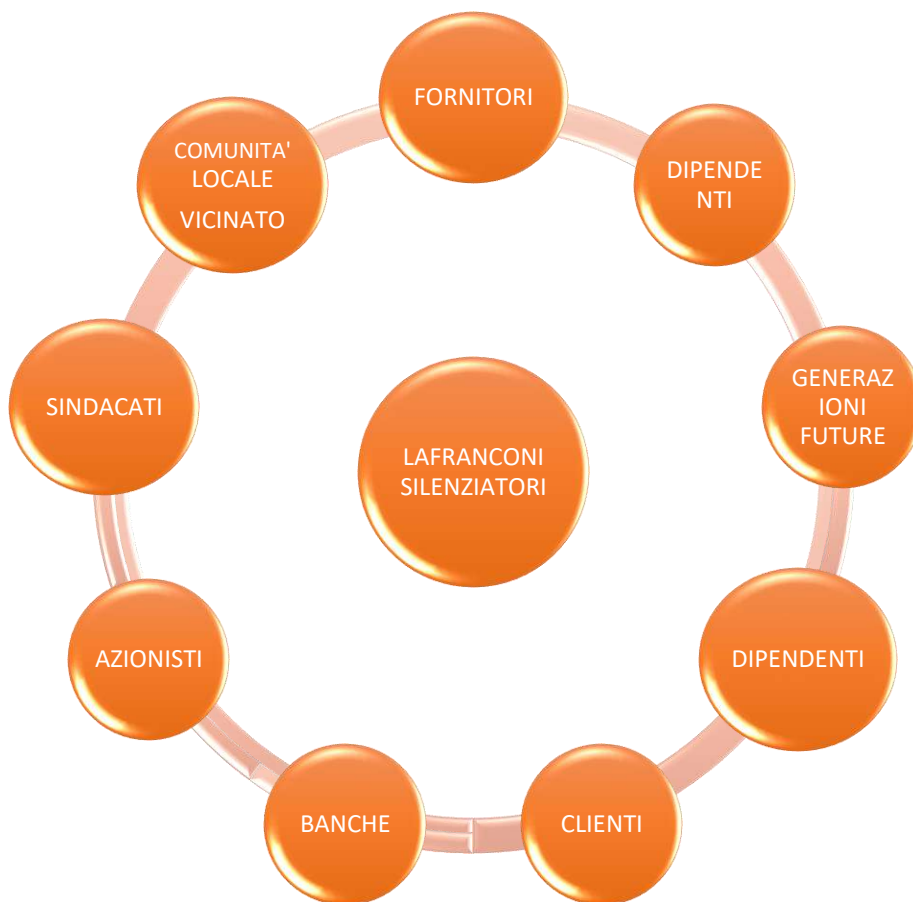


Portatori d'interesse – Stakeholder

Da sempre Lafranconi individua gli stakeholder attraverso la metodologia suggerita dalle ISO 14001 ed applicata nelle matrici di valutazione degli aspetti/impatti.

Azionisti, Dipendenti, Autorità e Legislatori, Clienti strategici, Clienti ordinari, Fornitori/Fornitori Servizi/Terzisti, Concorrenti, Comunità Globale/Locale e Vicinato, Banche, Compagnie di Assicurazioni, Fisco, Sindacati, ai quali abbiamo aggiunto le generazioni future, rappresentano per l'azienda i propri stakeholder.

Nel 2022 Lafranconi ha deciso di concentrarsi su alcuni dei portatori d'interesse individuati quali principali, che ritiene siano influenzati e influenzino le attività dell'azienda. Questi sono stati coinvolti direttamente con l'invio del Questionario CSR, con la finalità di reperire le informazioni utili alla redazione della matrice di materialità:





A tutti gli stakeholder

Lafranconi ha deciso di investire sulla sostenibilità. Consapevoli della complessità di questo percorso, che non può riguardare solo noi, chiediamo la vostra collaborazione in qualità di nostri portatori d'interesse.

Per massimizzare i risultati delle azioni intraprese ed orientare la nostra strategia aziendale a lungo termine, chiediamo di compilare al link sotto riportato il Questionario di Materialità che ci permetterà di individuare gli aspetti più rilevanti per gli stakeholder.

Le informazioni ricevute ci permetteranno di creare una matrice di materialità e definire maggiormente gli aspetti sociali, ambientali e di governance su cui concentrarci.

Lafranconi vuole diventare un esempio di integrazione fra aziende, persone e territorio, orientando la propria attività imprenditoriale al fine di preservare e far crescere la coesione sociale, la cultura, i valori umani e il rispetto dell'ambiente coniugandoli con la competitività.

Vi ringraziamo anticipatamente per la collaborazione che vorrete dedicarci e vi informiamo che i dati raccolti tramite questionario saranno ricevuti in forma anonima.

Vi segnaliamo, inoltre, che il seguente indirizzo mail è dedicato a tale tematica, pertanto aperto a qualsiasi richiesta o proposta che vogliate inoltrare: csr@lafranconisilenziatori.com

Cordiali saluti.

Vi chiediamo di provvedere alla compilazione del questionario entro il 30/06/2023.
Tempo stimato di compilazione: 9 minuti.



1 A quale categoria di Stakeholder appartieni? Which category of Stakeholder do you belong to?

- Dipendente - Employee
- Azionista - Shareholder
- Sindacati - Labor unions
- Fornitori - Supplier
- Clienti - Customer
- Comunità locale - Local community
- Banche - Banks

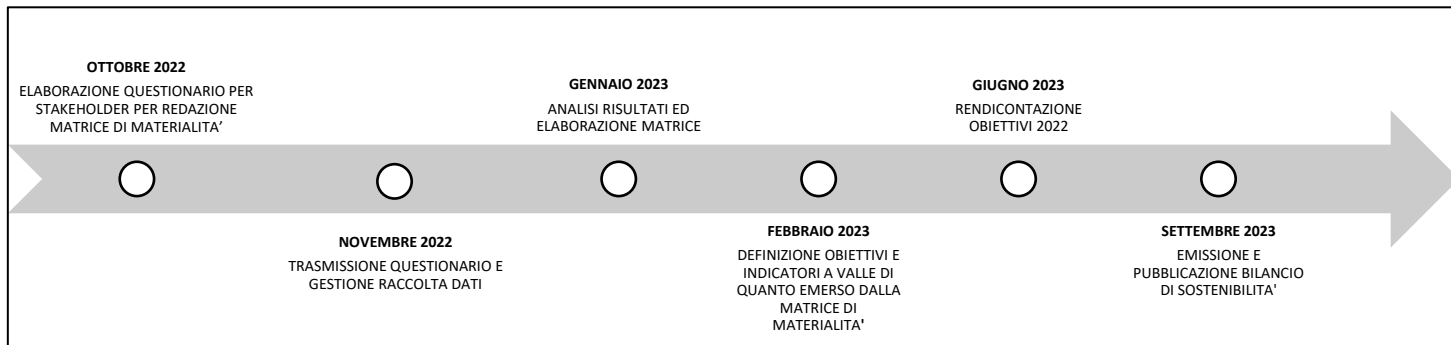
STAKEHOLDER	ESIGENZE	ASPETTATIVE	IMPEGNO	RISCHI OPPORTUNITA'	STRUMENTI DI COINVOLGIMENTO
DIPENDENTI	<ul style="list-style-type: none"> - Compenso adeguato e regolare - Collaborazione - Efficienza operativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto duraturo - Formazione adeguata e crescita 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire un ambiente di lavoro sicuro e motivante, promuovere lo sviluppo delle competenze ed il benessere psicofisico, garantendo che ogni dipendente si senta valorizzato. 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insoddisfazione, demotivazione e aumento del turnover. <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creare un ambiente positivo che favorisca la fidelizzazione e l'impegno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Survey, programmi di formazione, feedback periodico e opportunità di avanzamento.
AZIONISTI	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire continuità aziendale - Consolidamento dell'azienda 	<ul style="list-style-type: none"> -Alta reputazione -Bilancio attivo -Nessun conflitto -Impedire diseconomie -Miglioramento situazione rapporti interpersonali -Benessere in termini di SSL/ambiente -Miglioramento della qualità della vita tra tutti i collaboratori -Garantire un prodotto / servizio efficiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Governance trasparente e responsabile; - Decisioni orientate alla crescita a lungo termine. - Garanzia di comunicazione costante e puntuale 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mancata comunicazione, possibile sfiducia e instabilità. - Mancanza di coordinamento e fallimento nell'esecuzione della strategia. <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rafforzamento della fiducia attraverso la trasparenza. - Favorire innovazione e crescita tramite una leadership solida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Assemblee annuali, pubblicazione di bilanci, conferenze e piattaforme di condivisione on line. - Riunioni del consiglio, report operativi, sessioni di pianificazione strategica.
SINDACATI	<ul style="list-style-type: none"> - Continuità nel lavoro - Garanzia rispetto delle norme vigenti contrattuali e conformità al CCNL applicato - Trasparenza delle informazioni - Formazione adeguata rispetto al ruolo in Azienda - Compenso regolare e adeguato a fine mese - Garanzie sulla durata dell'impiego - Definizione di ruoli, responsabilità e attività ben definito - Garanzie in tema salute e sicurezza 	<ul style="list-style-type: none"> - Crescita professionale - Informazioni puntuali e veritiere (comunicazione fra le parti) - Possibilità di avanzamento di carriera (se voluto) - Mantenimento di un buon clima interno dell'Organizzazione - Premi di risultato - Dialogo aperto fra le parti 	<ul style="list-style-type: none"> - Costruire e mantenere relazioni solide con i sindacati, rispettando gli accordi e collaborando in modo trasparente. 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mancanza di dialogo - Conflittualità - Scioperi - Perdita di produttività - Contenziosi <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rafforzamento della fiducia attraverso la trasparenza - Miglioramento relazioni industriali - Clima interno positivo - Stabilità operativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Incontri periodici programmati - Dialogo - Tavoli di confronto regolari - contrattazione partecipativa - rispetto CCNL - negoziazione aperta
FORNITORI	<ul style="list-style-type: none"> - Essere pagati regolarmente - Conoscere i criteri di aggiudicazione delle commesse per poter partecipare 	<ul style="list-style-type: none"> - Continue opportunità di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Costruire e mantenere relazioni solide con i fornitori, rispettando gli accordi contrattuali e collaborando in modo trasparente. 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interruzioni nella catena di approvvigionamento. <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costruire partnership forti e durature. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incontri regolari, feedback e valutazioni periodiche.
CLIENTI	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzie sulla qualità del prodotto - Garanzia sulla continuità della fornitura - Garanzie sulle tempistiche di fornitura - Prezzo concorrenziale 	<ul style="list-style-type: none"> - Investimenti continui per aumentare la qualità e la continuità operativa 	<ul style="list-style-type: none"> - Costruire e mantenere relazioni solide con i clienti, rispettando gli accordi contrattuali e collaborando in modo trasparente. 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interruzioni nella catena di vendita. <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costruire partnership forti e durature. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incontri regolari, feedback e valutazioni periodiche.
COMUNITA' LOCALE VICINATO ORGANIZZAZIONI DEL TERRITORIO ENTI DI AIUTO SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> - Lavoro - Sviluppo locale - Trasparenza - Ambiente pulito - Assenza di disturbi 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapporto duraturo - Formazione adeguata e crescita 	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere pratiche sostenibili che rispettino l'ambiente e migliorino la qualità della vita, favorendo l'inclusione sociale e il coinvolgimento della comunità nelle decisioni che riguardano il territorio 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proteste, danni reputazionali, ostilità - Cattiva percezione pubblica <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accettazione sociale, branding positivo, supporto locale 	<ul style="list-style-type: none"> - Progetti CSR, - Comunicazione trasparente - Riduzione impatti ambientali - Investimenti locali
BANCHE	<ul style="list-style-type: none"> - Garanzia di continuità Aziendale - Garanzia di solidità Aziendale e capacità di solvenza 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidamento dell'azienda - Continue opportunità di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione di pratiche trasparenti, etiche e responsabili nelle decisioni e nella gestione aziendale, preferendo investimenti verdi e sostenibili. 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiche non etiche o mancanza di trasparenza che possono danneggiare l'immagine - Non rispetto delle normative ESG che può portare sanzioni o restrizioni. <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prodotti finanziari green o socialmente responsabili - Sviluppare servizi digitali più efficienti e sostenibili - Diventare un esempio di responsabilità può migliorare la reputazione e aprire nuovi mercati. - Finanziamento di progetti che adottano pratiche ESG creando valore a lungo termine. 	<ul style="list-style-type: none"> - Premi o riconoscimenti per clienti o partner che adottano pratiche sostenibili o innovano nel campo ESG - Report ESG dettagliati e facilmente accessibili, che mostrino i progressi e le sfide - Utilizzo di canali social, newsletter e incontri pubblici per condividere i risultati e coinvolgere gli stakeholder - Organizzazione di incontri, workshop o survey con clienti, investitori, dipendenti e comunità locali per ascoltare le opinioni e aspettative
GENERAZIONI FUTURE	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilità ambientale - Stabilità finanziaria a lungo termine - Etica bancaria 	<ul style="list-style-type: none"> - Salvaguardia dell'ambiente - Innovazione sostenibile - Coinvolgimento della comunità 	<ul style="list-style-type: none"> - Impegno nella riduzione dell'impatto ambientale attraverso energie rinnovabili, efficienza energetica e pratiche sostenibili - Promozione del riciclo, riuso e riduzione degli sprechi 	<p>RISCHI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reputazione compromessa - pressioni sociali - impatti negativi ambientali o climatici futuri <p>OPPORTUNITA':</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leadership nella finanza sostenibile - innovazione green - fiducia intergenerazionale 	<ul style="list-style-type: none"> - Investimenti ESG - politiche green lending - rendicontazione trasparente, - ESG governance

Matrice di materialità

Secondo gli standard GRI, i temi materiali sono “gli argomenti che hanno un impatto diretto o indiretto sulla capacità di un’organizzazione di creare, preservare o intaccare il valore economico, ambientale e sociale per sé stessa, i propri stakeholder e l’intera società”.

L’analisi di materialità è uno strumento fondamentale per individuare i temi rilevanti per gli stakeholder e, in generale da una prospettiva esterna, quelli che meritano una particolare attenzione da parte della Direzione Aziendale.

Questo il piano di lavoro proposto nella precedente edizione:



Le tempistiche prefissate sono state slittate, come sotto specificato, in quanto si è data la priorità alla revisione del documento con integrazione ed approfondimento di argomenti suggeriti da alcuni stakeholder chiave (revisione 2 aprile 2023).

RIPROGRAMMAZIONE

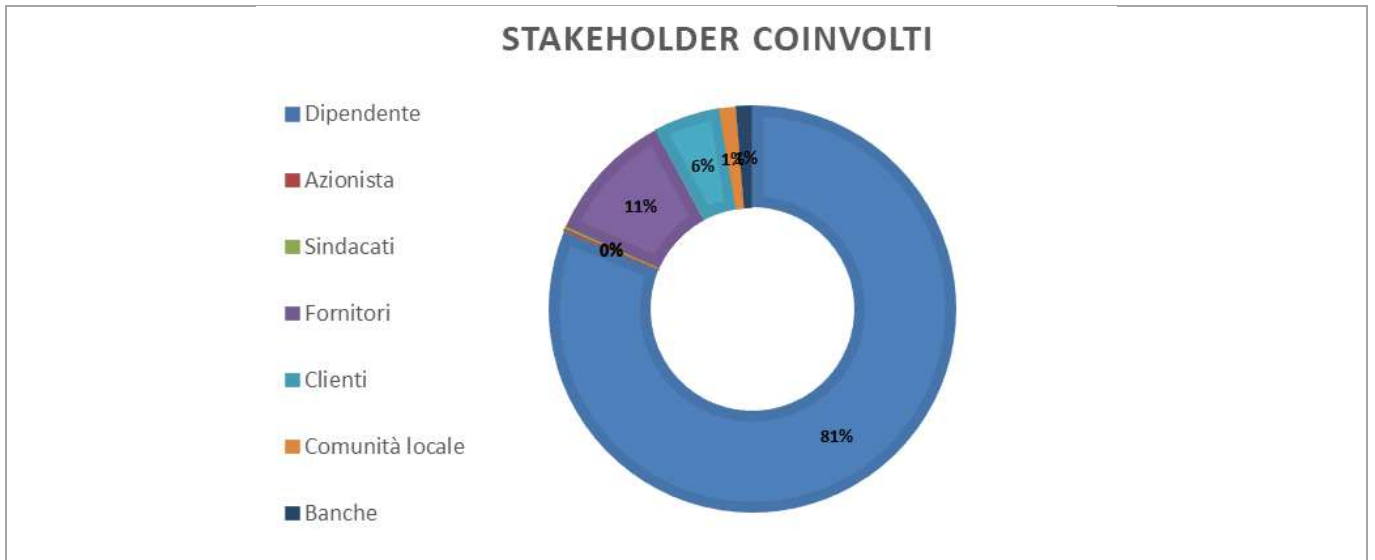
GENNAIO 2023: elaborazione questionario per stakeholder
GIUGNO 2023: condivisione questionario con stakeholder
LUGLIO 2023: analisi dati ed elaborazione matrice

Modalità di coinvolgimento:

STAKEHOLDER	CHI	METODO/MEZZO
DIPENDENTI	Tutti	Questionario on line su portale paghe
AZIONISTI	Tutti	Questionario on line via mail
SINDACATI	RSU / Rappresentante FIOM	Questionario on line via mail
FORNITORI	Rappresentativa del 80% fatturato 2021	Questionario on line via mail
CLIENTI	Clienti strategici (90% del fatturato)	Questionario on line via mail
COMUNITA' LOCALE	Rappresentanti istituzioni dei 3 comuni	Questionario on line via mail
BANCHE	Tutte	Questionario on line via mail

Di seguito si riportano i principali temi materiali proposti agli stakeholder individuati:

- Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti
- Etica e conformità normativa
- Diritti umani
- Diversità e pari opportunità
- Continuità aziendale, resilienza e risposta alle situazioni di crisi
- Gestione e riciclo dei rifiuti
- Governance, missione e impegno
- Prodotti riciclabili, recuperabili, riutilizzabili
- Valore economico generato
- Gestione responsabile della catena del valore
- Gestione e consumo responsabile delle risorse
- Utilizzo dell’energia, riduzioni e fonti di energia alternative
- Coinvolgimento e sostegno alla comunità



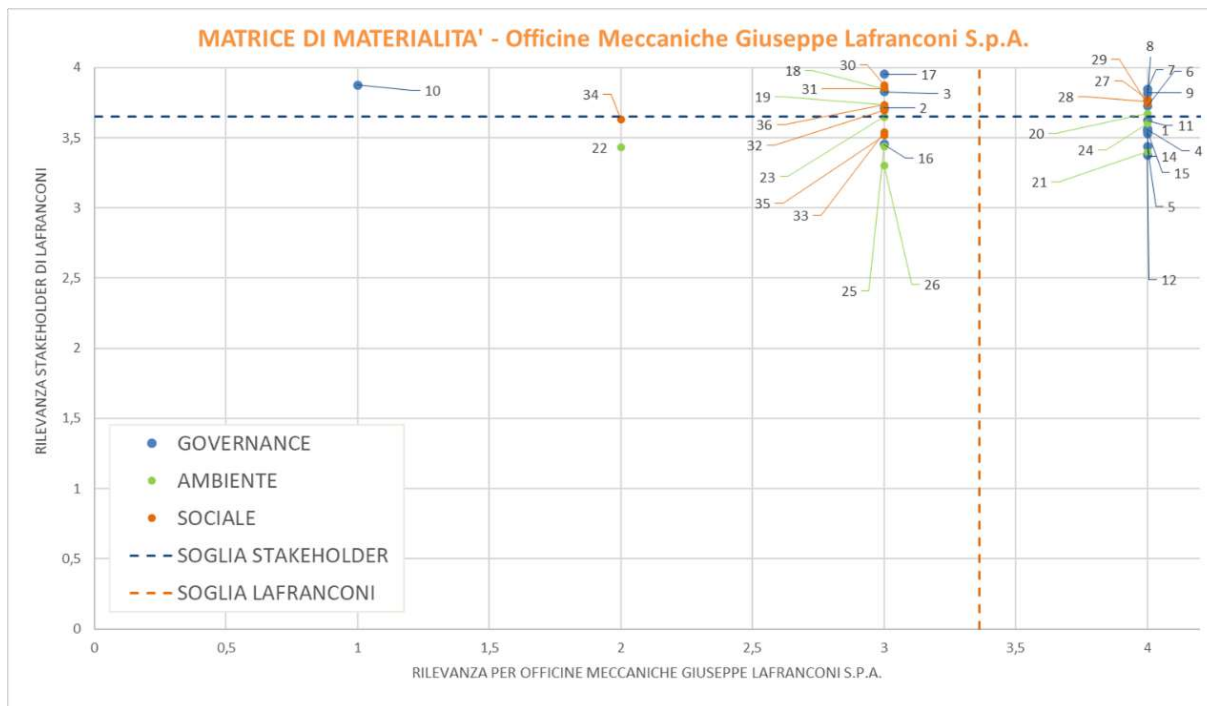
La maggioranza degli stakeholder coinvolta è rappresentata dai dipendenti (81%).

<i>Categoria Stakeholder</i>	<i>% risposta</i>
Dipendente	10%
Azionista	100%
Sindacati	0%
Fornitori	39%
Clienti	10%
Comunità locale	20%
Banche	0%

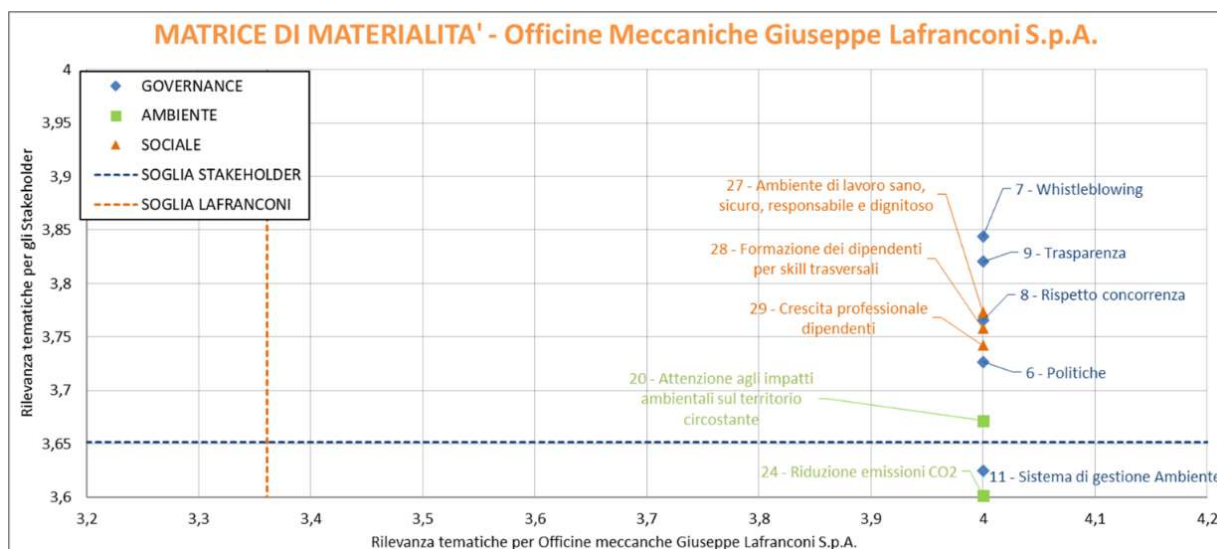
In tabella sono riportati i dati delle risposte ricevute. Trattandosi della prima indagine, Lafranconi ritiene che il risultato sia soddisfacente e possa essere rappresentativo della categoria per l'avvio dell'analisi e la realizzazione della matrice.

I grafici rappresentano la Matrice di Materialità Lafranconi, in cui sull'asse orizzontale figurano le preferenze espresse dalla Direzione, mentre sull'asse verticale sono espresse le medie dei voti delle diverse categorie di stakeholder che hanno dato riscontro all'indagine.

In entrambi i grafici i colori rappresentano le 3 macro categorie a cui appartengono le risposte (governance, ambiente, sociale), mentre i numeri si riferiscono alla specifica domanda del questionario:



Il grafico sottostante si concentra sul quadrante che nella matrice rappresenta gli aspetti significativi emersi sia per l'azienda che per gli stakeholder.



L'elaborazione dei dati emersi dal questionario, ha permesso a Lafranconi di individuare gli 8 temi materiali principali che si ritengono d'importanza strategica nella creazione di valore e che pertanto costituiscono parte fondamentale nella definizione del percorso di sostenibilità aziendale, su cui porre l'attenzione e dirottare le proprie risorse:

AMBIENTE

- 20) Attenzione agli impatti ambientali sul territorio circostante;
- 24) Riduzione emissione CO2 (*)

SOCIALE

- 27) Promozione di un ambiente di lavoro sano, sicuro, responsabile e dignitoso;
- 28) Investimenti in formazione dei dipendenti per sviluppare competenze lavorative e trasversali;
- 29) Promozione della crescita professionale dei dipendenti.

GOVERNANCE

- 6) Possesso di Politica Ambientale, Sociale, Etica e Whistleblowing;
- 7) Contrasto di attività illecite/tangenti lungo tutta la catena di valore anche tramite politiche di whistleblower;
- 8) Rispetto delle normative vigenti anche in materia di concorrenza; promozione della collaborazione con le autorità competenti;
- 9) Descrizione della realtà aziendale e trasmissione delle informazioni in modo chiaro, trasparente e puntuale;
- 11) Mantenimento del Sistema di Gestione Ambientale (*)

(*) Tema risultato importante per la Direzione, ma non per gli stakeholder. Lafranconi ha deciso di investire e rendicontare anche su tale argomento.

Doppia materialità

A partire dal precedente bilancio abbiamo deciso di introdurre per la prima volta il concetto di doppia materialità (secondo gli standard European Sustainability Reporting Standards - ESRS), iniziando a valutare la **materialità finanziaria** relativa ai soli impatti emersi dalla matrice di materialità redatta precedentemente.

Questo strumento di comparazione ci permette di iniziare a comprendere come i fattori esterni possono influenzare le performance aziendali, ma anche di riconoscere l'impatto che l'azienda ha sull'ambiente e sulla società.

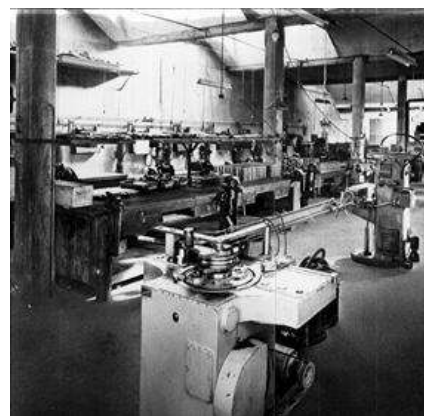
TEMA MATERIALE	IMPATTO	Tipo di Impatto: positivo o negativo	Impatto su ambiente e persone: Effettivo o Potenziale	Materialità finanziaria
ESRS E2 IMPATTI AMBIENTALI SUL TERRITORIO	Possibile inquinamento delle matrici ambientali	Negativo	Potenziale	Possibili sanzioni per inquinamento / rapporti con la comunità locale
ESRS E5 EMISSIONE CO2 (GHG)	Riduzione emissioni con conseguente mitigazione dell'effetto serra	Positivo	Potenziale	Possibilità di accesso a sussidi ed incentivi fiscali per l'adozione di tecnologie a basse emissioni
	Riduzione emissioni con conseguente miglioramento della qualità dell'aria	Positivo	Potenziale	Miglioramento immagine aziendale e possibilità di attrarre clienti e investitori attenti alle tematiche di sostenibilità
	Mancata riduzione delle emissioni di gas climalteranti con possibile effetto negativo sulle condizioni di salute e benessere degli individui e sulla qualità dell'aria	Negativo	Potenziale	Possibile necessità di investimenti significativi necessari per sviluppare e implementare tecnologie di riduzione delle emissioni.
		Negativo	Potenziale	Rischio di penalità in caso di non corrispondenza agli standard minimi richiesti (Es. per finanziamenti agevolati)

TEMA MATERIALE	IMPATTO	Tipo di Impatto: positivo o negativo	Impatto su ambiente e persone: Effettivo o Potenziale	Materialità finanziaria
ESRS S1 AMBIENTE DI LAVORO SANO, SICURO, RESPONSABILE, DIGNITOSO E INCLUSIVO	Numero di incidenti e infortuni sul lavoro basso	Positivo	Potenziale	Assenze per infortunio e relativi costi associati bassi Rischio di cause legali / sanzioni legate ad infortuni basso
		Positivo	Effettivo	L' implementazione di adeguate pratiche relative alla sicurezza sul lavoro comporta costi fissi continui
	Benessere psicofisico dei dipendenti	Positivo	Effettivo	Livelli di prestazione del personale elevati; Ore di assenza per malattia correlata al mancato benessere psicofisico basse
	Motivazione e produttività dei dipendenti grazie ad un ambiente di lavoro salubre e positivo	Positivo	Potenziale	Livelli di prestazione del personale elevati con conseguente beneficio economico per l'azienda;
	Soddisfazione dei dipendenti	Positivo	Potenziale	Turnover e relativi costi bassi
	Un ambiente di lavoro inclusivo può risultare più attrattivo ad una sempre più ampia gamma di talenti qualificati	Positivo	Potenziale	Buona reputazione aziendale tra clienti, partner e comunità Acquisizione di talenti qualificati
	Potenziati conflitti e tensioni che possono sorgere se le politiche di inclusione non sono percepite come giuste da tutti i dipendenti / dagli investitori	Negativo	Potenziale	Una politica di diversità ed inclusione non aggiornata può far perdere interesse a investitori, sempre più attenti a queste pratiche aziendali
ESRS S1 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI PER SKILL TRASVERSALI	I dipendenti si sentono più valorizzati	Positivo	Effettivo	Costo della formazione (non sempre finanziato dalle associazioni di categoria); Fidelizzazione dei dipendenti
ESRS S1 CRESCITA PROFESSIONALE DIPENDENTI	I dipendenti si sentono più valorizzati	Positivo	Effettivo	L'Azienda non deve investire su nuove risorse da formare da zero
ESRS G1 POLITICHE	Miglioramento della reputazione aziendale tra clienti, investitori e stakeholder	Positivo	Effettivo	Vantaggi competitivi dati da una reputazione aziendale solida
	Se non applicate le politiche possono essere percepite come ipocrite	Negativo	Potenziale	Il mancato rispetto delle proprie politiche può esporre l'azienda a rischi legali e di reputazione
ESRS G1 MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE	La conformità alle normative in tema di sostenibilità aiuta ad assicurare la riduzione dell'impatto delle operazioni aziendali	Positivo	Effettivo	Costi legati al mantenimento della certificazione (costo dell'Ente e del lavoro interno/consulenti per il mantenimento)
		Positivo	Potenziale	Ridotto rischio di sanzioni per mancati adempimenti di natura ambientale obbligatoria
ESRS G1 WHISTLEBLOWING	Ridotta probabilità di pratiche corrotte e comportamenti non etici	Positivo	Effettivo	Riduzione del rischio di incorrere in sanzioni o di avere un danno reputazionale;
	Maggior fiducia dei dipendenti e degli esterni sulla possibilità di denunciare in forma anonima eventuali comportamenti non corretti	Positivo	Effettivo	Costo di implementazione e mantenimento sistema di denuncia

TEMA MATERIALE	IMPATTO	Tipo di Impatto: positivo o negativo	Impatto su ambiente e persone: Effettivo o Potenziale	Materialità finanziaria
ESRS G1 RISPETTO CONCORRENZA	Allineamento al mercato	Positivo	Effettivo	Riduzione del rischio di incorrere in sanzioni o di avere un danno reputazionale;
ESRS G1 TRASPARENZA	Coinvolgimento delle comunità locali nei progetti aziendali	Positivo	Potenziale	La trasparenza facilita le relazioni con le autorità regolatorie, riducendo il rischio di sanzioni e conflitti legali
	Ambiente di lavoro più aperto e collaborativo, migliorando la soddisfazione dei dipendenti	Positivo	Effettivo	Implementare pratiche di governance trasparente può comportare costi significativi per la raccolta, gestione e pubblicazione delle informazioni

La nostra storia

La Officine Meccaniche Giuseppe Lafranconi, meglio conosciuta come LAFRANCONI SILENZIATORI, nasce nel 1928 a Mandello del Lario (LC), nota come «città dei motori e della Moto Guzzi».



Negli anni, la sfrenata corsa della casa dell’aquila, oltre a produrre fama e benessere, ha generato un indotto che ha coinvolto anche altre realtà locali, tra cui la Lafranconi, che inizia proprio con la produzione del silenziatore di scarico della *Moto Guzzi GT 500*.

La definitiva conquista del mercato nazionale permise di annoverare tra i clienti: Innocenti, Garelli, Motom, Agrati, Gilera, Minarelli, Aermacchi, iniziando ad essere presenti sul mercato estero.

Sul finire degli anni Sessanta la Società si imponeva decisamente come leader nazionale nel settore delle due ruote e nel frattempo acquisiva una significativa presenza anche nel mercato dei silenziatori per trattori e per motori industriali.

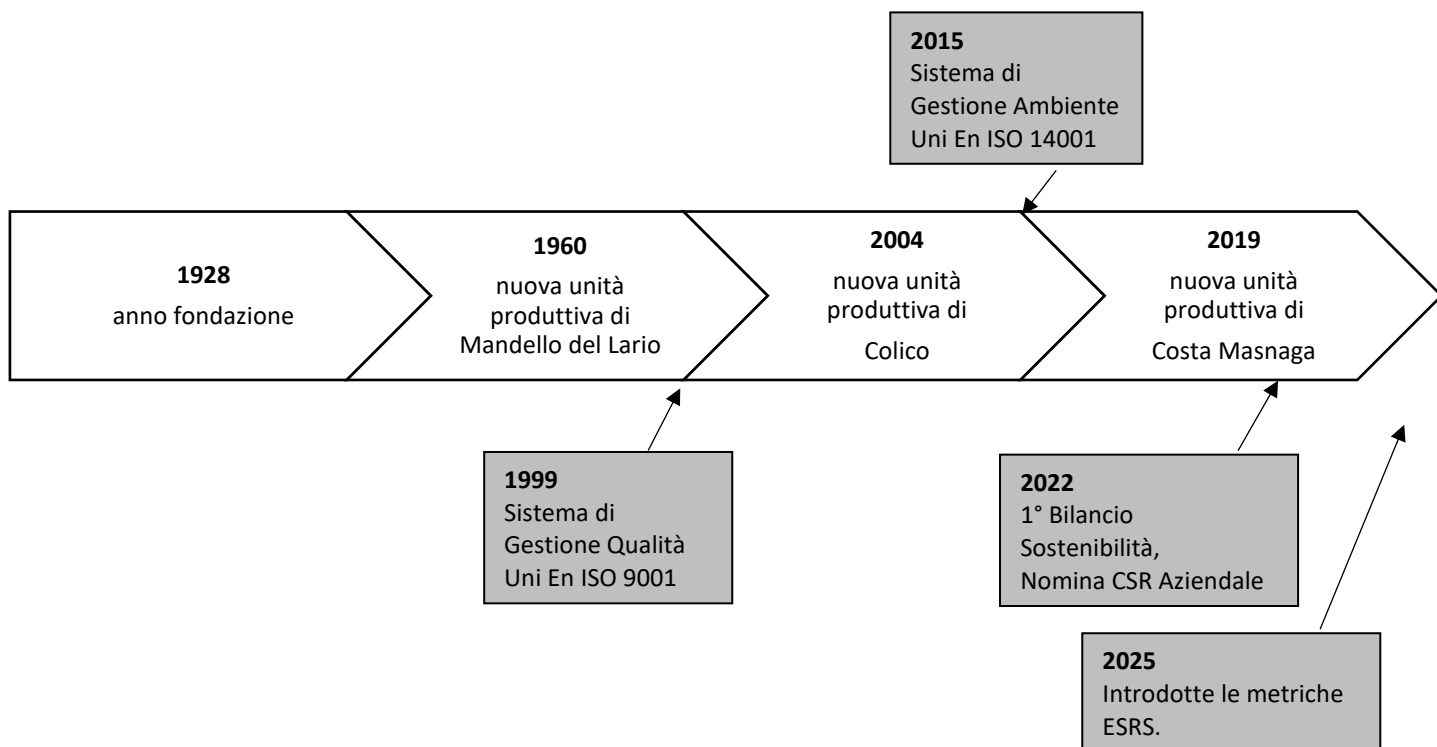
Negli anni Settanta si consolidava la strategia dell’Azienda volta a privilegiare investimenti in ricerca e sviluppo.

Negli anni Ottanta l’Azienda, pur avendo risentito della crisi che attanagliava il settore europeo dei motoveicoli non ha mai abbandonato la strategia di fondo di tentare di rimanere al top tecnologico del settore.

Verso la metà degli anni Novanta Lafranconi diventa fornitore ufficiale della BMW, che si trasformerà nell’attuale primo cliente dell’Azienda lariana.

La crescita del mercato motociclistico ha avuto positive ricadute per l’Azienda e in pochi anni l’occupazione è quasi raddoppiata.

Oggi l’azienda può vantare un’esperienza quasi secolare nella **progettazione e realizzazione di impianti di scarico per motocicli e trattori.**





Piazza Leonardo da Vinci (monumento a Carlo Guzzi e la Moto GT 500) – Mandello del Lario

Il profilo dell'azienda

RAGIONE SOCIALE Officine Meccaniche Giuseppe Lafranconi S.p.A
FORMA GIURIDICA Società per Azioni
PARTITA IVA 00229720131
SETTORE Metalmeccanico
PEC pec1@pec.lafranconisilenziatori.com

Sedi







Lafranconi è una delle aziende più dinamiche dell'intera provincia lecchese con le seguenti unità produttive:

- Mandello del Lario (sede centrale)
- Colico

  Sede legale, Produzione, R&S Mandello del Lario (LC) Via Cesare Battisti, 19 ca 9.640 mq	  Produzione Colico (LC) Z.I. Via Prati della Rosa, 26 ca 3.940 mq	  Produzione Costa Masnaga (LC) Via Risorgimento, 12 ca 3.974 mq
--	---	--

L'attività produttiva del sito di Costa Masnaga (sito attivo fino al 31/12/2025), risulta trasferita presso il sito di Mandello alla data del presente Bilancio di Sostenibilità. Da dicembre 2025 Lafranconi ha preso in affitto un magazzino in Mandello ad uso deposito senza la presenza di personale.

Si citano, inoltre, le seguenti realtà, che ad oggi Lafranconi ha deciso di non far rientrare nel perimetro di rendicontazione:

  Produzione Kabinuri Thailand (realtà autonoma)	  Pista di Prova Montemarenzo (LC)	  Deposito Mandello del Lario (LC) Via per Maggiana
---	--	--

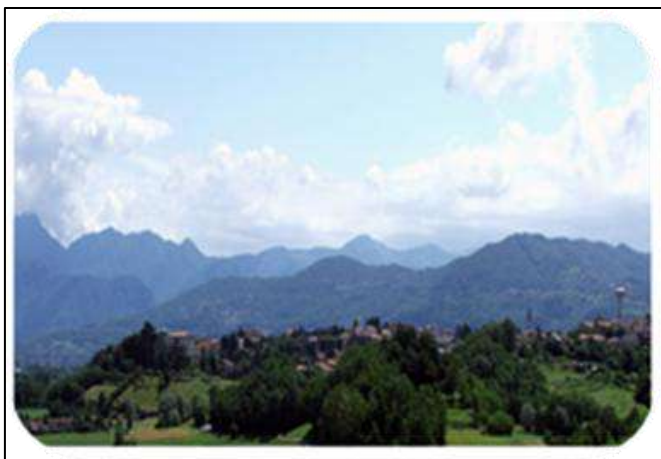
Territorio



Mandello del Lario



Colico



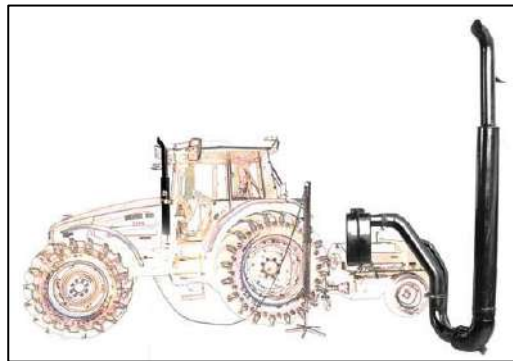
Costa Masnaga



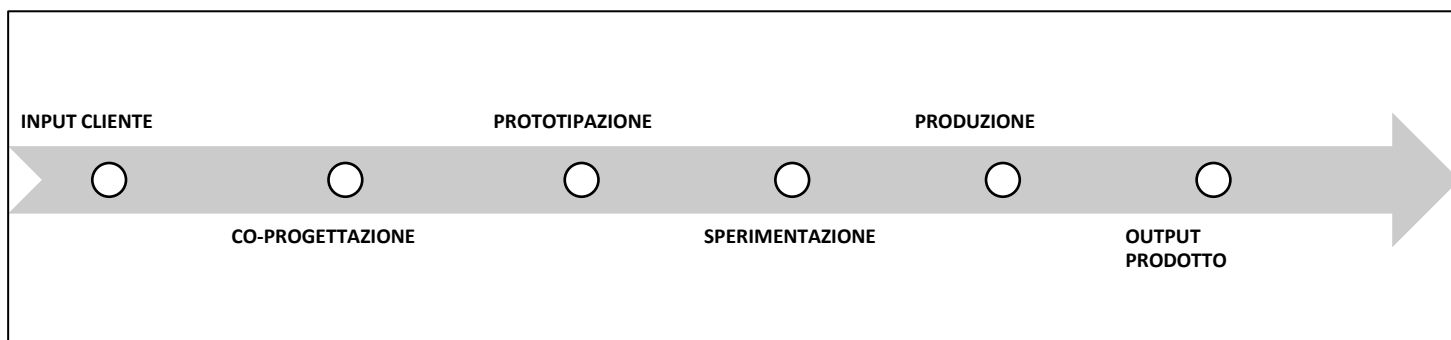
Attività

Lafranconi risulta essere leader mondiale nella realizzazione di impianti di scarico per i mercati dei seguenti settori:

- ciclomotori
- motocicli
- trattori
- motori industriali

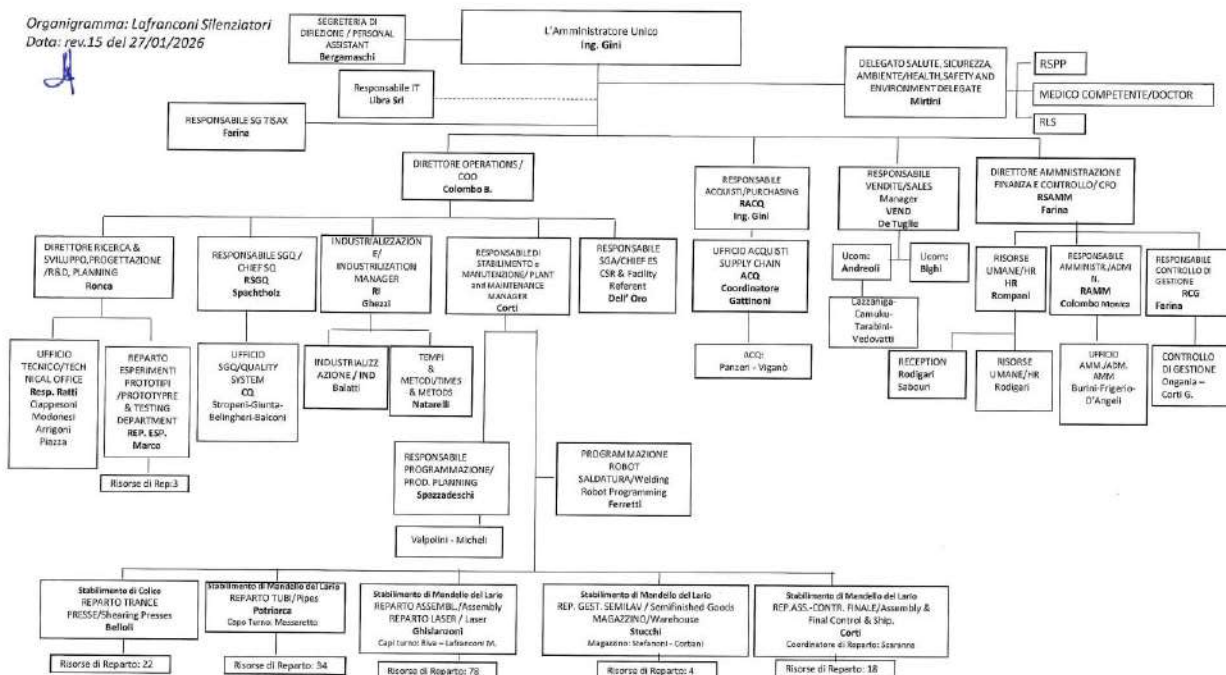


I prodotti realizzati nelle tre unità produttive, soddisfano le normative europee ambientali e di qualità. Lafranconi cura ogni aspetto della realizzazione dei pezzi, a partire dalla delicata fase della co-progettazione (design), condivisa con il cliente e pensata in maniera circolare, in quanto andrà ad influenzare tutte le fasi successive.



Struttura aziendale e organi di governo

Organigramma: Lafrancani Silenziatori
Data: rev.15 del 27/01/2026



Il modello di business di Lafranconi è garantito da una solida Governance familiare che, orientata ad una crescita responsabile, mira a generare valore non solo nel breve ma anche nel lungo periodo.

Tale modello di Governance è di tipo tradizionale e prevede la presenza di un organo di gestione, il Consiglio di Amministrazione (CdA) e di un organo di controllo, il Collegio Sindacale, che si occupa di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, per quanto di sua competenza, sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.

		Scadenza mandato
Azionisti:	-Nitagi s.r.l. -Officine Meccaniche Giuseppe Lafranconi S.p.A.	#
Organi amministrativi:	Amministratore unico (n° carica 1)	Fino approvazione Bilancio del 31/12/2025
Organi di controllo:	Collegio sindacale (n° carica 3)	Fino approvazione Bilancio del 31/12/2025
Controllo contabile:	Revisore legale (n° in carica 1)	Fino approvazione Bilancio del 31/12/2025
Altre cariche/qualifiche:	Procuratori (n° in carica 2)	Fino a revoca
Poteri di statuto:	L'amministratore unico è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società senza eccezione di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli altri atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali.	

I numeri al 2025

SUPERFICIE TOTALE (MQ) 17.554	SITI 3	DIPENDENTI 212	ANNI DI STORIA 97
FATTURATO (EURO) 29.862.840,72 (*)	PEZZI PRODOTTI 1.890.005	ORE LAVORATE 176.368	ORE APERTURA STABILIMENTI 13.350

(*) comprensivo di fatturato infragruppo

Le certificazioni

Lafranconi guarda con interesse costante ai diversi standard volontari riconosciuti a livello mondiale.

Per questo motivo, negli anni, ha implementato un sistema di gestione aziendale che ha ottenuto un riconoscimento da parte di enti esterni, quali DNV e Bureau Veritas Certification nei campi Qualità ed Ambiente.

I nostri certificati e le politiche sono disponibili e consultabili sul sito internet aziendale www.lafranconisilenziatori.com.

UNI EN ISO 9001	dal 1999
UNI EN ISO 14001	dal 2015
IATF (International Automotive Task Force)	dal 2024
TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange)	dal 2025

OBIETTIVI PRINCIPALI

- Soddisfare ogni aspettativa di qualità del cliente nel rispetto delle esigenze ambientali;
- Produrre prodotti di ottima qualità, durevoli, da dismettere il più tardi possibile.

2 AMBIENTE

Lafranconi, presso tutti i siti produttivi, presta particolare attenzione alla tutela dell'ambiente ed ai possibili impatti generati dalla propria attività, anche tramite il supporto di consulenti esterni qualificati.

Nello specifico vi sono alcuni aspetti, quali ad esempio le emissioni in atmosfera, gli scarichi idrici ed il rumore esterno, che vengono gestiti e monitorati periodicamente con laboratori esterni che svolgono analisi specifiche, al fine di verificare il rispetto dei limiti di legge e la conformità alle autorizzazioni in proprio possesso.

Tali aspetti sono tenuti sotto controllo anche tramite prassi aziendali interne, consolidate da un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard internazionale UNI EN ISO 14001, la cui Politica, aggiornata a gennaio 2026, è conosciuta e condivisa:

Lafranconi riconosce la propria responsabilità nel contribuire attivamente alla tutela dell'ambiente, alla lotta ai cambiamenti climatici e alla promozione dello sviluppo sostenibile.
Opera secondo principi di trasparenza, etica e responsabilità ambientale, integrando tali valori nella propria cultura aziendale, nelle strategie e nelle attività quotidiane.

Questi i suoi impegni:

CONFORMITA' NORMATIVA	Assicurare il rispetto di tutte le leggi, regolamenti e normative ambientali vigenti a livello locale, nazionale e internazionale.
RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO₂ E CONTRASTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Ridurre le emissioni climalteranti derivanti dalle proprie attività, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi globali sul clima: <ul style="list-style-type: none"> • Ottimizzando i processi produttivi per ridurre il consumo di energia; • Investendo in tecnologie a basso impatto ambientale; • Aumentando progressivamente l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile, migliorando progressivamente il monitoraggio puntuale dei consumi con strumenti efficaci e aggiornati; • Promuovendo la mobilità sostenibile.
SOSTENIBILITÀ E USO EFFICIENTE DELLE RISORSE	Utilizzare responsabilmente e sostenibilmente le risorse naturali, con l'obiettivo di minimizzare sprechi e impatti ambientali: <ul style="list-style-type: none"> • Razionalizzando il consumo di energia, acqua, gas naturale e materie prime; • Valutando pratiche di economia circolare, imballi ecocompatibili e riciclabili lungo tutta la filiera.
TUTELA DELLA COMUNITÀ LOCALE E DIALOGO CON IL TERRITORIO	Lavorare in modo aperto e trasparente con stakeholder e comunità locali, promuovendo iniziative ambientali e sociali: <ul style="list-style-type: none"> • Ascoltando le esigenze del territorio e collaborando con enti locali, scuole e associazioni; • Valutando gli aspetti ed impatti ambientali delle proprie attività anche sul contesto locale.
GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI	Ridurre al minimo la produzione di rifiuti, privilegiando la prevenzione, il riutilizzo, il riciclo ed un corretto smaltimento: <ul style="list-style-type: none"> • Ottimizzando il processo produttivo; • Prestando attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti urbani; • Programmi formativi periodici del personale per la corretta gestione dei rifiuti speciali.
FORMAZIONE, PARTECIPAZIONE E CULTURA AMBIENTALE	Formare e sensibilizzare costantemente il personale su pratiche ambientali virtuose: <ul style="list-style-type: none"> • Programmi formativi su gestione ambientale e sostenibilità, aumentandone la loro conoscenza e consapevolezza; • Raccolta delle proposte di miglioramento suggerite dalle maestranze.
MIGLIORAMENTO CONTINUO E TRASPARENZA	Monitorare le performance ambientali attraverso indicatori chiave (KPI), riesaminare regolarmente gli obiettivi rendicontando i risultati in modo trasparente: <ul style="list-style-type: none"> • Mantenendo e sviluppando il proprio Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma volontaria UNI EN ISO 14001; • Svolgendo periodicamente audit interni e revisioni periodiche delle strategie ambientali.

Questa politica è parte integrante della strategia aziendale e viene:

- verificata annualmente per riflettere sui progressi compiuti, le evoluzioni normative, tecnologiche e sociali e sulla base dei risultati di gestione, dei requisiti cogenti, delle esigenze delle parti interessate
- attuata attraverso il proprio SGA, coordinato dal RSA che ne promuove le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, ne verifica l'efficacia, propone azioni di miglioramento e fornisce il supporto per la loro attuazione;
- comunicata ai lavoratori e pubblicata sul sito internet, con lo scopo di garantirne la conoscenza e la consapevolezza dei contenuti, promuoverne la cultura e la divulgazione.

In un contesto globale sempre più sensibile alle questioni ambientali, il binomio adattamento climatico/riduzione dei rischi rappresenta un pilastro fondamentale delle strategie di sostenibilità aziendale. Questo concetto si fa strada anche nella pianificazione strategica di Lafranconi, puntando ad esempio su tecnologie più innovative e sulla riduzione dei consumi per mitigare l'impatto ambientale delle proprie operazioni ed i potenziali rischi economici e operativi che tali cambiamenti possono comportare.

Si tratta di un approccio proattivo che vede nell'adattamento non una mera reazione a eventi avversi, ma un'opportunità per anticipare scenari futuri e posizionarsi strategicamente sul mercato, dalla resilienza delle infrastrutture alla gestione efficiente delle risorse idriche ed energetiche. In questo modo anche Lafranconi può contribuire a ridurre le emissioni globali di CO₂.

Il raggiungimento di risultati concreti nella lotta al cambiamento climatico passa attraverso un'assunzione di responsabilità collettiva da parte delle istituzioni, ma anche e soprattutto attraverso scelte aziendali lungimiranti dei singoli attori del mondo produttivo.

L'Azienda non si sottrae a tale responsabilità. Si impegna pertanto a porre il criterio di sostenibilità ambientale al centro delle proprie valutazioni in merito a sviluppo del business, definizione delle priorità aziendali, scelta di partner economici, sociali, istituzionali portatori della medesima priorità.

Si impegna, inoltre, a promuovere la conoscenza delle proprie buone pratiche ambientali tra tutti gli stakeholder, mettendo in comune la propria esperienza e le proprie performance.

Adattamento ai cambiamenti climatici

Lafranconi ha introdotto misure di adattamento ai cambiamenti climatici che prevedono una serie di azioni volte a ridurre l'impatto delle conseguenze che ne conseguono.

Queste attività possono essere suddivise in prevenzione strutturale, oppure personale come ad esempio la dotazione di tutti i siti aziendali di teloni per la messa in sicurezza delle coperture in caso di scopercchiamenti, pompe idrovore per allagamenti o abbigliamento termico nella condizione di temperature critiche (sopra o sotto la norma stagionale).

In tutti i casi Lafranconi ha predisposto un piano di continuità operativa specifico.

Mitigazione dei cambiamenti climatici



In un mondo sempre più consapevole dell'urgenza climatica, il cambiamento climatico rappresenta una sfida globale senza precedenti, le cui conseguenze richiedono un'immediata azione collettiva.

In tale senso Lafranconi a partire dal 2024 ha introdotto tale argomentazione come parte integrante della propria analisi del contesto ambientale e sta identificando gli interventi futuri utili per ridurre e mitigare le emissioni GHG dell'Organizzazione.

Lafranconi individua e caratterizza qualitativamente e quantitativamente gli aspetti ambientali che possono influire sui cambiamenti climatici, procedendo alla valutazione della loro significatività. La metodologia di valutazione e classificazione degli aspetti ambientali è il quanto più possibile oggettiva e ripetibile e descritta da procedura interna specifica, questo per permettere di ottenere risultati confrontabili tra loro nel tempo.

Ogni aspetto ambientale preso in considerazione da Lafranconi, ed il relativo impatto che può generare, viene considerato sia in situazioni normali che in condizioni straordinarie o di emergenza.

Lafranconi ha ricevuto una valutazione di "C" per le sue iniziative legate al cambiamento climatico, seguendo il sistema globale di rendicontazione dell'impatto ambientale del Carbon Disclosure Project (CDP) nel 2024.



Lafranconi, con cadenza quadriennale, è soggetta alla presentazione della diagnosi energetica (DI 102/2014) per tutti i siti aziendali.

1° edizione: 2019
2° edizione: 2023

Questa indagine, per Lafranconi ad oggi cogente, rappresenta uno strumento sistematico di rilievo, raccolta ed analisi dei parametri relativi ai consumi specifici e alle condizioni di esercizio degli edifici e degli impianti. Nello specifico i suoi obiettivi sono:

- definire il bilancio energetico degli edifici;
- individuare gli interventi di riqualificazione tecnologica;
- valutare per ciascun intervento le opportunità tecniche ed economiche;
- migliorare le condizioni di comfort e di sicurezza;
- ridurre le spese di gestione.

Queste le azioni di efficientamento suggerite, secondo il grado di priorità definito nelle stesse diagnosi, alcune delle quali già concluse:

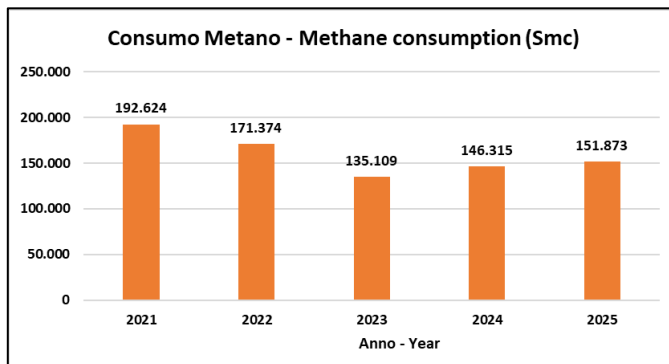
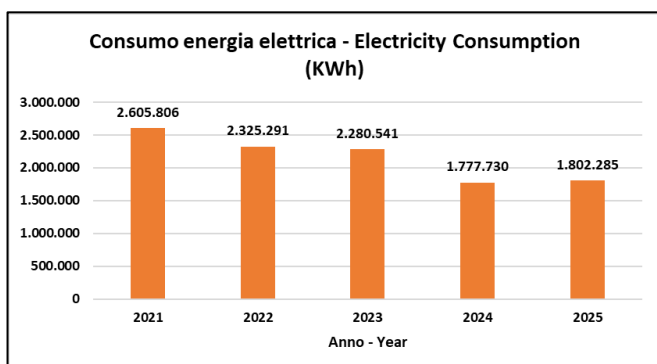
Intervento	Obiettivo	Stato avanzamento azione
Installazione di un sistema di monitoraggio (Mandello)	Garantire un'adeguata ramificazione del sistema di monitoraggio, finalizzata ad avere gradualmente una visione più nel dettaglio dei consumi energetici e della destinazione di utilizzo.	Conclusa
Installazione di un sistema di regolazione automatica del riscaldamento, gestibile da remoto (Mandello, Colico)	Consentire il risparmio di gas naturale.	Conclusa
Revamping led reparti produttivi ed uffici (Mandello, Colico)	Consentire il risparmio di energia elettrica.	Conclusa

Nello svolgimento della propria attività, Lafranconi utilizza le seguenti risorse naturali, il cui consumo è soggetto a monitoraggio periodico, con il fine di valutare modifiche e/o comportamenti virtuosi al fine del loro risparmio:

- Energia elettrica
- Gas Metano
- Carburante (mezzi aziendali)

Ogni anno definiamo obiettivi specifici di miglioramento, al fine di incrementare le performance e ridurre i consumi.

Tra gli interventi più efficaci, abbiamo ottenuto considerevoli efficienze energetiche dall'ammodernamento degli impianti, dalla gestione domotica della climatizzazione invernale e dall'utilizzo di luci a led.



Nei grafici sono riportati i consumi complessivi dei 3 siti.

Il 2020 è stato caratterizzato dal Covid e dall'apertura del sito di Costa Masnaga. I consumi sono ripresi ed incrementati nel 2021 a seguito riavvio a regime dell'attività produttiva. Si conferma il mantenimento di un trend che evidenzia la riduzione, a partire dal 2022, a seguito delle attività intraprese.

L'energia utilizzata nelle operazioni aziendali ha un impatto significativo su diversi comparti ambientali: il consumo di energia contribuisce direttamente alle emissioni di gas serra, influenzando il cambiamento climatico.

Nel contesto delle operazioni Lafranconi, l'energia rappresenta una risorsa cruciale, che viene utilizzata in svariati momenti del processo produttivo.

A tal proposito si ricordano alcune attività il cui dettaglio è riportato nel capitolo 7:

- Acquisto di energia 100% green;
- Introduzione di termostati performanti e rimodulazione degli orari di accensione con programmazione da remoto;
- Riduzione dell'acqua dal processo produttivo;
- Introduzione di macchine ibride.

Di seguito l'elenco delle attrezzature energivore Lafranconi (ove presenti):

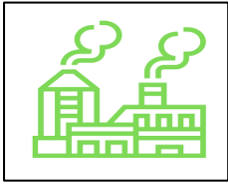
- Impianti produttivi;
- Impianto di condizionamento, i cui consumi dipendono prevalentemente dalle condizioni climatiche;
- Impianti refrigeranti (chiller macchine produttive, frigo e congelatori area mensa);
- Attrezzature per la preparazione dei pasti;
- Illuminazione;
- Impianti per il lavaggio stoviglie;
- Pompa acqua (rete idrica sanitaria, antincendio, etc.)

La seguente tabella mostra gli usi principali dell'energia elettrica, del gas metano e del gasolio:

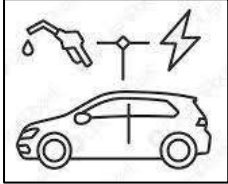
Risorsa	Utilizzo		Note
Energia Elettrica	Civile	<ul style="list-style-type: none"> - Illuminazione interna ed esterna - Attrezzature informatiche 	Uso costante. Led sia nei reparti produttivi che negli uffici.
	Impianti di processo	<ul style="list-style-type: none"> - Attrezzature di produzione - Compressori 	Uso costante nelle ore di attività produttiva.
	Impianti di servizio	<ul style="list-style-type: none"> - Impianto riscaldamento e condizionamento - Impianti accessori edificio (es. allarme) - Impianti di refrigerazione (es. cella mensa) 	Condizionatori: uso estivo Impianti accessori: uso costante.
Metano	Servizio	<ul style="list-style-type: none"> - Acqua calda sanitaria - Riscaldamento ambienti 	Uso costante nelle ore di attività produttiva. Riscaldamento ambienti di lavoro gestito con sistema di domotica.
Gasolio	Servizio	<ul style="list-style-type: none"> - autotrasporto 	Uso costante.

CONSUMI DI ENERGIA E METANO			
	2023	2024	2025
Energia (Kw)	1.944.439	1.777.730	1.802.285
Metano (m ³)	135.109	146.315	151.873

Inquinamento dell'aria



L'attività produttiva prevede la generazione di emissioni in atmosfera, che sono soggette alla normativa vigente in ambito ambientale. Gli impianti sono sottoposti a manutenzione interna periodica programmata, mentre le emissioni, ad indagini di campionamento da parte di laboratori esterni qualificati, i cui risultati vengono condivisi con gli enti competenti.



La mobilità sostenibile è una delle sfide più importanti che ci troviamo ad intraprendere. Il nostro impegno è quello di ridurre l'impatto ambientale che dipende dagli spostamenti soprattutto quello fra le sedi produttive. A tal proposito si segnala una maggior riorganizzazione della logistica interna in tal senso e la progressiva introduzione di veicoli aziendali con modelli ibridi ad ulteriore conferma di questa attenzione.

Inquinamento dell'acqua

Presso tutte le sedi aziendali l'acqua viene prelevata dall'acquedotto comunale e viene utilizzata principalmente per scopi civili. L'acqua utilizzata a scopo industriale viene gestita come rifiuto speciale (es. acque di lavaggio, acqua prova pressione). Gli scarichi civili risultano confluire nella fognatura comunale, con pagamento di tassa al gestore per la depurazione degli stessi.

Il sito di Mandello risulta autorizzato a scaricare in fognatura i reflui provenienti dalle proprie lavorazioni ed in suolo, tramite pozzo perdente, l'acqua utilizzata per il raffreddamento indiretto nelle sale prova.

Lafranconi ha implementato piani di monitoraggio e controllo per valutare costantemente la qualità dell'acqua scaricata a seguito dell'utilizzo produttivo e il rispetto delle norme giuridiche contenute nelle autorizzazioni.

Lafranconi ha ricevuto una valutazione di "C" per le sue iniziative legate all'acqua, seguendo il sistema globale di rendicontazione dell'impatto ambientale del Carbon Disclosure Project (CDP) nel 2024.

Inquinamento del suolo

Lafranconi ha valutato che il potenziale rischio di inquinamento del suolo derivante dalle sue attività può essere generato da sversamenti di sostanze chimiche (durante il loro utilizzo o la loro movimentazione).

Per tale motivo la gestione delle sostanze chimiche risulta essere sotto controllo tramite idonee procedure interne. Disponibili e consultabili in formato digitale, per tutti i lavoratori, le schede di sicurezza dei prodotti chimici utilizzati.

La formazione del personale in merito al corretto intervento a seguito di sversamento di prodotti chimici, con quindi un potenziale inquinamento, avviene tramite simulazione e formazione interna con cadenza annuale presso tutte le sedi aziendali.

Le diverse attività di pulizie dei luoghi di lavoro sono affidate a società esterne specializzate.

Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari

NA

Sostanze preoccupanti

Comprendere i materiali e le sostanze chimiche presenti nei prodotti Lafranconi è diventato più decisivo che mai. Per questo motivo Lafranconi richiede periodicamente ai propri fornitori conformità alle normative europee sulla restrizione d'uso delle sostanze pericolose REACH (registrazione, autorizzazione e restrizione delle sostanze chimiche).

Identificare le sostanze preoccupanti nelle materie prime acquistate è il primo passo verso una profonda sostenibilità della supply chain.

Sostanze estremamente preoccupanti

I prodotti sviluppati da Lafranconi sono realizzati in co-design insieme al Cliente e rispettano le normative vigenti in termini di utilizzo di sostanze ritenute preoccupanti per l'uomo e l'ambiente.

Le normative di riferimento sono le seguenti:

REACH (EU)
Proposition 65 (California)

Quando richiesto dai Clienti Automotive, i dati relativi a materiali e sostanze utilizzati, vengono caricati sul sistema di condivisione MDS.

Microplastiche

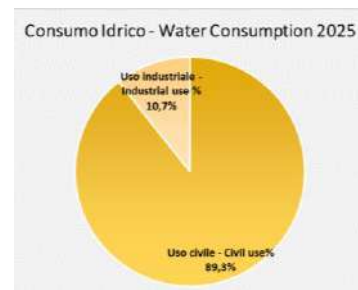
NA

ESRS E3 – ACQUE E RISORSE MARINE

Acque

Presso i comuni in cui sono presenti le sedi Lafranconi il servizio di distribuzione di acqua potabile, è gestito da società municipalizzate che gestiscono l'intero ciclo idrico, dalla captazione, alla distribuzione di acqua potabile, alla gestione della rete fognaria fino alla gestione degli impianti di depurazione e smaltimento delle acque reflue.

Negli stabilimenti Lafranconi si attinge acqua dalla rete di distribuzione pubblica attraverso unici punti di prelievo, con successiva ripartizione in contatori interni per la misurazione della quantità di acqua utilizzata per i differenti usi. L'acqua potabile va ad alimentare le utenze civili ed assimilabili (es. mensa, spogliatoi, servizi igienici) e le utenze produttive.



Lafranconi dedica un'attenzione particolare all'uso dell'acqua nell'ambito dei processi produttivi. Per assicurare un utilizzo più responsabile delle risorse idriche, nelle pratiche dell'azienda sono state integrate nuove tecnologie (sistema di lavaggio pezzi con impianto a circuito chiuso ad alcool modificato).

I consumi d'acqua di tutti gli stabilimenti sono monitorati su base mensile e annuale e vengono confrontati anno per anno per determinare come e dove intervenire.

CONSUMO DI ACQUA			
	2023	2024	2025
Acqua (m ³)	5.211	3.799	3210

Risorse marine

NA

ESRS E4 – BIODIVERSITA' ED ECOSISTEMI

Tramite l'utilizzo del servizio della Rete Natura 2000, sono stati individuati i Siti di Importanza Comunitaria/Zone Speciali di Conservazione (SIC, ZSC) e Zone di Protezione Speciale (ZPS) ai sensi della Direttiva 92/43/CEE "Habitat" e Direttiva 2009/147/CE "Uccelli" in prossimità dei siti Lafranconi:

- Mandello del Lario: Parco Grigna
- Colico: Riserva Naturale Pian di Spagna e Lago di Mezzola
- Costa Masnaga: Parco Lambro per la quale è stata svolta valutazione paesaggistica in quanto lo stabilimento ricade al suo interno.

Al momento si ritiene che le attività svolte da Lafranconi non creano influenze tali per cui l'azienda debba tenerne conto con specifici KPI, misurandone il proprio impatto.

Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità

ND

Impatti sullo stato delle specie

ND

Impatti sull'estensione e sulla condizione degli ecosistemi

ND

Impatti e dipendenze in termini di servizi ecosistemici

ND

Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse



L'economia circolare rappresenta un modello economico innovativo, progettato per ridurre lo spreco di risorse e promuovere la rigenerazione dei materiali.

Al centro di questo approccio c'è il concetto di "ciclo di vita" degli oggetti, dei materiali, che vengono utilizzati, riparati, riciclati e riutilizzati il più possibile, anziché essere eliminati dopo un solo utilizzo.

L'obiettivo comune finale è quello di creare un sistema economico più resiliente, meno dipendente dalle risorse finite ed in grado di garantire un impatto ambientale ridotto, promuovendo nel contempo la crescita economica ed il benessere sociale.

I vantaggi e le opportunità individuate da Lafranconi nell'introdurre questo modello sono:

- la riduzione dei costi legata ad un minor utilizzo di materie prime;
- la riduzione dell'impatto ambientale;
- il miglioramento dell'immagine aziendale;
- l'acquisizione di un vantaggio competitivo;
- l'approccio a nuovi mercati;
- il miglioramento del rapporto con gli investitori;
- la riduzione dei rischi legati alla scarsità di risorse;
- l'accesso ai finanziamenti.

Nell'ottica di questo approccio, Lafranconi ha formalizzato quale obiettivo 2025 l'attivazione di azioni di miglioramento, affinché la prospettiva del ciclo di vita dei propri prodotti diventi sempre più circolare.

La misurazione della circolarità rappresenta un requisito essenziale per permettere di perseguire azioni concrete e raggiungere risultati misurabili, per tendere verso una maggiore trasparenza per il mercato e per il consumatore.

A questo proposito è stata individuata una risorsa aziendale che nel 2025 seguirà un percorso formativo in tal senso.

Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi

Calcolo Carbon Footprint



Lafranconi, al fine di incrementare in modo incisivo l'attenzione verso le ricadute ambientali del proprio operato e delineare le strategie di riduzione delle emissioni di CO₂, e cogliendo l'invito di alcuni clienti strategici, ha promosso un censimento delle proprie attività, giungendo alla redazione di un inventario GHG (Greenhouse Gas), ovvero gas ad effetto serra, avvalendosi della collaborazione di professionisti esterni.

1° report GHG: periodo di riferimento 2022-2023

Il report GHG risultante da tale attività fa riferimento alle emissioni/rimozioni di gas serra per l'anno di riferimento 2022, e per il successivo 2023. L'attività che ne consegue è l'individuazione dei requisiti

di progettazione e sviluppo individuati dalla **ISO 14064-1**.

Queste le categorie rendicontabili:

- A. Emissioni e rimozioni dirette di GHG
- B. Emissioni indirette da consumo di energia acquisita
- C. Emissioni indirette derivate dal trasporto
- D. Emissioni indirette dai prodotti dell'organizzazione
- E. Emissioni indirette associate all'uso dei prodotti dell'organizzazione
- F. Emissioni indirette derivanti da altre sorgenti

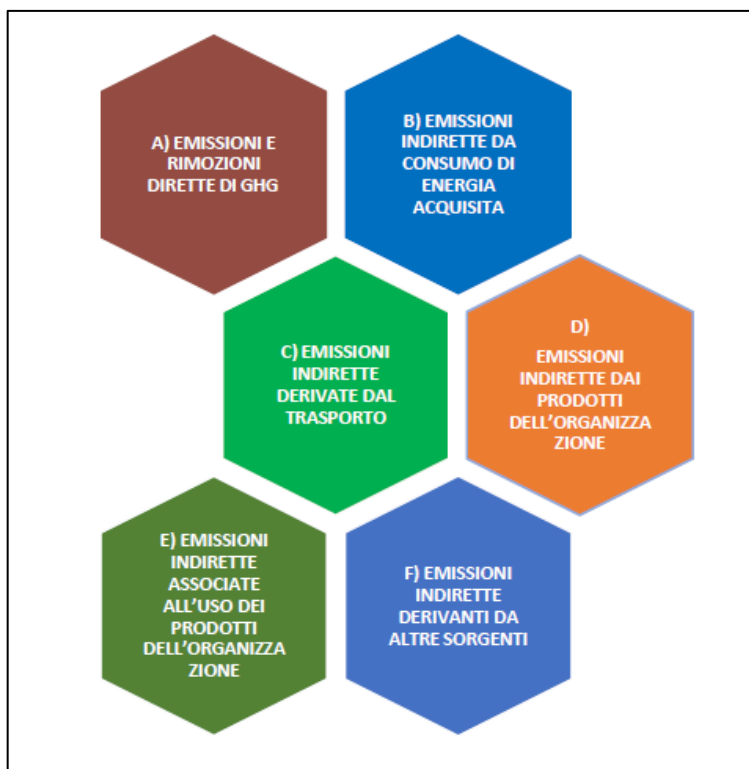
L'attuale lavoro di rendicontazione dei GHG si è concentrato sulle categorie A e B, sopra riportate.

Lafranconi, a seguito della valutazione di questo report, si propone per il prossimo triennio l'impegno di arrivare con obiettivi più definiti in relazione a tempi e target di riduzione delle emissioni inerenti alle categorie più impattanti, sopra elencate.

A tale scopo, ed al fine di conseguire una maggiore efficienza ambientale ed energetica con una conseguente riduzione delle emissioni di gas serra, sono stati identificati potenziali interventi futuri utili per ridurre e mitigare le emissioni GHG dell'Organizzazione.

Tra i principali si segnalano:

- Monitoraggio delle categorie di emissioni più rilevanti;
- Interventi di efficientamento energetico;
- Definizione, promozione e attivazione di un piano di mobilità sostenibile aziendale;
- Aumento dell'utilizzo di fonti di energia rinnovabile.



Rifiuti

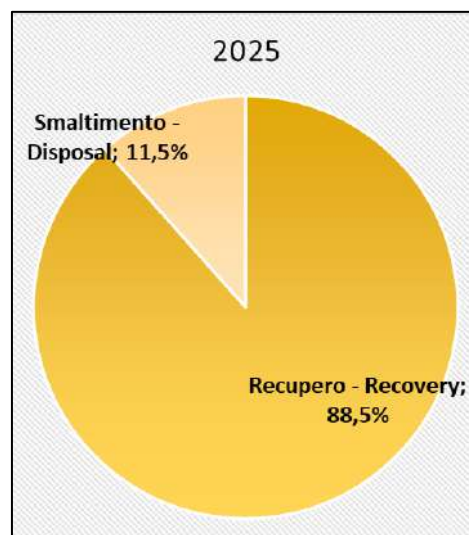
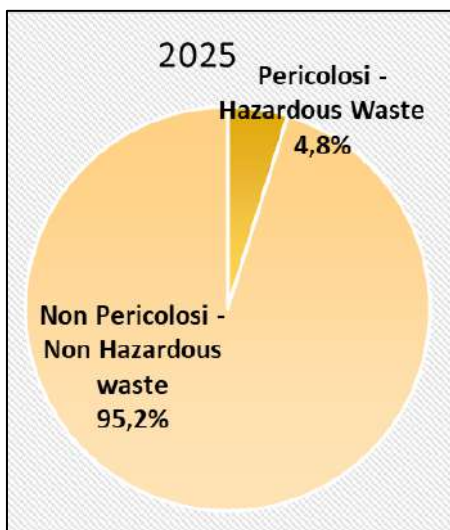
Persiste una continua e costante attività di sensibilizzazione del personale sia per il corretto conferimento dei rifiuti nelle aree di deposito temporaneo generati dall'attività produttiva (rifiuti speciali) che per quelli urbani.

Nel 2025 l'**88,5%** dei rifiuti speciali prodotti è stato destinato al recupero (per lo più sfrido e rottame di lavorazione), rispetto ad un esiguo quantitativo di rifiuti inviati a smaltimento (caratterizzati principalmente da oli, acque ed emulsioni).

Lafranconi considera la produzione di rifiuti uno dei principali indicatori della sostenibilità ambientale e si pone l'obiettivo di prevenire la loro formazione e di operarne la riduzione ed il recupero.

A tal proposito Lafranconi monitora la loro produzione secondo indicatori (KPI) di performance, con cadenza annuale. La disponibilità di dati alimenta l'analisi per il miglioramento dei risultati in tale ambito, anche in esecuzione di azioni previste dal sistema di gestione ambientale.

Viene posta una grande attenzione al potenziale di riciclo degli scarti derivanti dall'utilizzo delle materie prime, in particolare inox, ferro ed alluminio che rappresentano la percentuale maggiore dei rifiuti destinati a recupero. Tale procedura mira a mantenere circolare il flusso delle risorse, conservandone, rigenerandole o aumentandone il valore.



RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA E DESTINAZIONE						
	2023		2024		2025	
	Kg	%	Kg	%	Kg	%
Pericolosi	73.435	8	53.400	8%	26.720	5
Non pericolosi	832.655	92	601.662	92%	529.038	95
Recupero	775.160	86	587.082	90%	491.612	88
Smaltimento	130.930	14	67.980	10%	64.146	12
Totale	906.090		655.062		555.758	

RAPPORTO FRA PRODUZIONE RIFIUTI, CONSUMI E PEZZI PRODOTTI									
	2023			2024			2025		
	Mandello	Colico	Costa Masnaga	Mandello	Colico	Costa Masnaga	Mandello	Colico	Costa Masnaga
Energia	3,955	0,145	*	4,323	0,126	*	5,123	0,179	*
Acqua	1,614	0,006	*	1,212	0,006	*	1,222	0,006	*
Metano	0,300	0,007	*	0,430	0,007	*	0,567	0,012	*
Rifiuti	1,106	0,118	*	1,160	0,103	*	1,163	0,110	*

(*) no produzione pezzi

3 SOCIALE

ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA

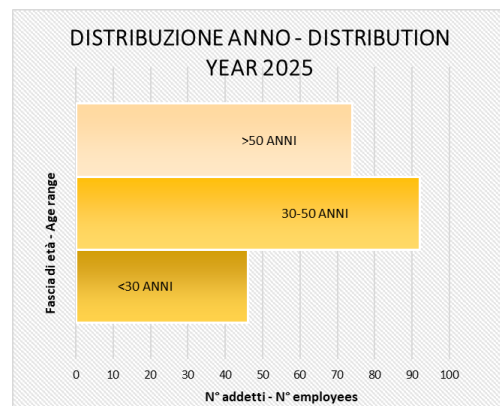
Condizioni di lavoro

Contrattazione collettiva

Il 100% del personale dipendente è inquadrato con contratto collettivo. Il rapporto di lavoro offerto ai dipendenti è stabile e continuativo, col 94% delle persone con un contratto a tempo indeterminato e il 4% determinato. Solo il 2% è rappresentato da personale somministrato.

Nel 2025 Lafranconi si conferma una realtà giovane con il 21,7% della popolazione aziendale con un'età inferiore ai 30 anni ed il 43,3% con meno di 50 anni.

L'azienda nel 2025, a seguito di un calo di lavoro, ha registrato una lieve diminuzione del proprio personale passato da 219 al 31 dicembre 2024 a 212 al 31 Dicembre 2025.



PERSONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE, GENERE E FASCIA DI ETA'						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	6	0	6	0	7	0
<30 anni	0	0	0	0	0	0
30-50 anni	1	0	2	0	1	0
>50 anni	5	0	4	0	6	0
Imp. Amm.	6	14	5	13	4	14
<30 anni	1	6	1	4	0	5
30-50 anni	4	6	2	7	2	7
>50 anni	1	2	2	2	2	2
Imp. Tec.	24	4	22	4	18	5
<30 anni	1	1	1	1	2	1
30-50 anni	15	3	14	3	9	4
>50 anni	8	#	7	#	7	0
Operai	176	9	160	9	154	10
<30 anni	46	3	41	2	37	1
30-50 anni	73	5	62	5	62	7
>50 anni	57	1	57	2	55	2
Totale	211	27	193	26	183	29
Totale Generale	238		219		212	

PERSONE PER CONTRATTO E GENERE						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Indeterminato	181	20	172	20	174	25
Determinato	21	5	4	2	6	2
Somministrato	9	2	17	4	3	2
Totale	211	27	193	26	183	29
Totale Generale	238		219		212	

ASSUNZIONI PER GENERE E FASCIA DI ETA'						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
<30 anni	11	4	2	0	10	1
30-50 anni	11	1	6	2	15	5
>50 anni	7	1	4	1	2	2
Totale	29	6	12	3	27	8
Totale Generale	35		15		35	

CESSAZIONI PER GENERE E FASCIA DI ETA'						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
<30 anni	25	5	11	1	5	0
30-51 anni	36	2	16	3	11	2
>50 anni	16	1	13	2	5	1
Totale	77	5	40	6	21	3
Totale Generale	82		46		24	

TASSO DI ASSENTEISMO (RAPPORTO % TRA ORE DI ASSENZA E ORE LAVORABILI)						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	11	0	13	0	16	0
Impiegati Amm.	17	20	19	26	20	32
Impiegati Tec.	15	51	20	24	24	54
Operai	24	23	30	25	28	56

TURNOVER PER GENERE E FASCIA DI ETA' ((ENTRATE+USCITE) /MEDIA DIP						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
<30 anni	49	60	29	0	37	14
30-52 anni	38	19	25	34	34	42
>50 anni	27	50	24	86	10	75
Totale	38	43	26	40	27	44
Totale Generale	41		33		35	

Orario di lavoro e smart working

Per favorire i diversi bisogni di ogni persona, oltre che per esigenze organizzative interne, Lafranconi prevede la possibilità di contratti part-time.

Dal 2024 lo smart working, introdotto durante il periodo caratterizzato dall'emergenza sanitaria, non risulta più disponibile.

Nel 2025 è stato introdotto, a titolo sperimentale, l'orario flessibile in ingresso per gli impiegati, con l'obiettivo di favorire una migliore conciliazione tra vita professionale e impegni personali.

L'iniziativa si inserisce in un percorso di attenzione al benessere organizzativo, riconoscendo l'importanza di offrire maggiore autonomia nella gestione del tempo e promuovendo un equilibrio più sostenibile tra esigenze lavorative e familiari. L'adesione degli aventi diritto è stata pari al 83%.

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DI SMART WORKING E CONGEDO PARENTALE						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna

Smart Working	3	3	0	0	0	0
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Impiegati Amm.	2	2	0	0	0	0
Impiegati Tec.	1	1	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0	0	0

Congedo Parent.	2	3	6	2	5	4
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Impiegati Amm.	0	2	0	1	0	0
Impiegati Tec.	1	1	1	1	1	3
Operai	1	0	5	0	4	1

PERSONE PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO E GENERE						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Full Time	207	25	189	25	178	28
Part Time	4	2	4	1	5	1
Totale	211	27	193	26	183	29
Totale Generale	238		219		212	

Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Lafranconi offre ai propri dipendenti un premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi basati sull'andamento aziendale che permette di ottenere una mensilità aggiuntiva erogata nel periodo estivo.

Oltre agli aspetti relativi alla retribuzione, Lafranconi offre a tutti i dipendenti:

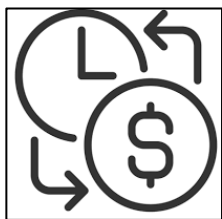


- finanziamenti e prestiti ai dipendenti (su specifica richiesta);
- convenzioni con strutture ed attività locali;
- ore retribuite per visite mediche;
- somministrazione di vaccino antinfluenzale;
- benefit aziendali su piattaforma welfare che consente di usufruire di beni e servizi esenti;
- dal carico contributivo e fiscale;
- sportello di dialogo con HR;
- servizio mensa, ad un prezzo agevolato;
- abbigliamento di lavoro gratuito invernale ed estivo;
- spogliatoi e docce;
- posteggio auto/moto/biciclette gratuito;
- spazi dedicati alla pausa caffè.

LA PIATTAFORMA WELFARE

Anche nel 2025 il premio di produttività potrà essere erogato tramite piattaforma welfare; in questo caso, l'azienda, come ulteriore agevolazione, maggiore del 10% l'importo del premio di risultato convertito su piattaforma stessa. Tale piattaforma offre una serie di servizi appositamente individuati per migliorare il benessere dei dipendenti. Ciascuno può scegliere l'importo del premio da convertire in welfare e utilizzarlo per usufruire di beni e servizi, per sé stesso e per i propri familiari, nel campo della salute, dello sport, del benessere, dell'istruzione a seconda delle proprie esigenze. Il vantaggio consiste **nell'abbattimento del cuneo fiscale**: la somma erogata sottoforma di beni e servizi non è soggetta a trattenute contributive o fiscali e presenta quindi una **maggiore capacità di acquisto**.

Salari adeguati



Un importante pilastro sostenuto da Lafranconi è quello del riconoscimento delle pari opportunità anche in ambito retributivo, dove il processo di determinazione del salario non è influenzato da fattori quali, ad esempio, età, genere, regione/stato di provenienza e disabilità.

Per questo motivo ad aprile 2023 è stata formalizzata la **Politica su Salari e Condizioni di Lavoro**, di seguito riportata, che considera e tutela anche le condizioni dell'ambiente di lavoro in cui le persone svolgono la propria attività.

Mandello del Lario, aprile 2023

LAFRANCONI sostiene il principio secondo cui tutti i suoi dipendenti devono avere condizioni di lavoro dignitose.

Le condizioni si riferiscono all'ambiente e a tutte le circostanze esistenti che influenzano l'attività sul luogo di lavoro, inclusi salari/stipendi, benefici, orario di lavoro, diritti e responsabilità legali.

LAFRANCONI, nello svolgimento della propria attività, s'impegna:

- a promuovere un luogo di lavoro in cui i propri dipendenti possano sentirsi soddisfatti, garantendogli un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, riconoscendo in loro la più importante risorsa aziendale;
- ad offrire a tutti i lavoratori, nel pieno rispetto della normativa di legge in materia, le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

LAFRANCONI auspica che tutte le risorse collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno; fondamentale per LAFRANCONI è prevenire qualsiasi tipo di discriminazione, promuovendo una cultura della responsabilità sociale e della tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

In tal senso i dipendenti hanno il diritto e la piena libertà di aderire alle organizzazioni di contrattazione collettiva, come sindacati e consigli dei lavoratori e di comunicare loro eventuali segnalazioni o reclami in merito alle condizioni di lavoro.

LAFRANCONI non tollera il lavoro forzato (o obbligatorio) ed ogni forma di molestia e di abuso. Lafranconi non si avvale di lavoro minorile.

LAFRANCONI s'impegna a comunicare ad ogni nuovo lavoratore, in maniera trasparente, tutte le informazioni sul contratto che regola il proprio rapporto di lavoro, come stabilito dalla normativa italiana (Rif. D. Lgs 104/2020).

Questo documento è in linea con il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro, la Politica del Lavoro e dei Diritti Umani, il Testo Unico sulla Sicurezza, i trattati internazionali, le normative europee in tale ambito, nonché con la Politica Sociale aziendale.

Salute e sicurezza

Lafranconi si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, a tutti i livelli aziendali, dedicando tutta l'attenzione e l'energia necessaria a salvaguardare la salute e la sicurezza di tutto il personale.

Per questo motivo a marzo 2023 è stata formalizzata e comunicata, a mezzo dei canali aziendali, la Politica della Sicurezza:

Mandello del Lario, Marzo 2023	
LAFRANCONI, nello svolgimento delle proprie attività, considera la salute e la sicurezza sul lavoro un dovere irrinunciabile.	-promuovere iniziative per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche attraverso l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione;
Il Datore di Lavoro si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali, ed economiche, a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.	-sensibilizzare ed informare tutti i dipendenti ed i collaboratori di imprese esterne sulla necessità di rispettare le norme di sicurezza e di igiene applicabili alle attività svolte presso i siti LAFRANCONI;
Intende inoltre definire, comunicare e diffondere a tutto il personale ed alle persone esterne all'azienda, e che hanno con essa rapporti, gli obiettivi da perseguire nel campo della prevenzione e del controllo degli incidenti, per la salvaguardia dei lavoratori e dell'ambiente, nella consapevolezza che il contributo di ognuno sia determinante per il raggiungimento degli obiettivi e il mantenimento di alti livelli di tutela della salute e sicurezza.	-addestrare i collaboratori ad intervenire in condizioni anomale e di emergenza così da minimizzare le eventuali conseguenze;
In tale ottica la presente Politica ribadisce l'impegno proprio e di tutta l'organizzazione a:	-perseguire un progressivo miglioramento della gestione della sicurezza anche attraverso l'individuazione dei rischi associati alle attività svolte e la definizione di obiettivi per la loro riduzione, in accordo con i piani di sviluppo;
-rispettare, nei contenuti e nei principi, le norme di legge in materia di sicurezza ed igiene applicabili alle attività, ai prodotti e ai servizi dell'Azienda;	-gestire prodotti e utilizzare procedure che garantiscono la sicurezza dei lavoratori e degli abitanti che vivono nei pressi delle sedi aziendali;
-fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per l'eliminazione dei pericoli, la prevenzione di infortuni sul lavoro e la riduzione dei rischi;	-prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
-promuovere ogni iniziativa per prevenire, in ogni attività, l'accadimento di incidenti, rilevanti e non, che possano compromettere la sicurezza dei collaboratori (es. valutazione di dispositivi di protezione individuale, sicurezza macchine, ergonomia delle postazioni, movimentazione di sostanze chimiche, antincendio, infortuni, emergenze) e della comunità;	-promuovere un rapporto trasparente e collaborativo con i soggetti pubblici, privati e le comunità locali.
	Il Datore di Lavoro e tutti i soggetti coinvolti come da D.Lgs 81/2008 si impegnano a verificare costantemente la gestione della salute e della sicurezza, attraverso audit interni su aspetti inerenti alla sicurezza e la salute dei lavoratori, in conformità alla legislazione applicabile e tenendo conto delle indicazioni fornite laddove le stesse siano applicabili.
	Ogni anno, in occasione della Riunione periodica Sicurezza, viene riesaminata questa politica per verificarne l'efficacia e la necessità di eventuali aggiornamenti.

Lafranconi agisce in maniera coordinata con tutti i livelli: coinvolgendo non solo i dipendenti diretti, ma anche i collaboratori esterni e tutti gli altri interlocutori che interagiscono con l'azienda lungo la catena del valore.

Lafranconi, coordinata da una società esterna di consulenza consolidata negli anni, assicura a tutti i dipendenti formazione continua e costante in tale ambito e mette a disposizione i dispositivi di protezione necessari (DPI) affinché vengano evitate o ridotte al minimo situazioni rischiose.

Nella stagione invernale 2022/2023, a beneficio del benessere e del confort dei dipendenti, introdotti e distribuiti a tutti i dipendenti indumenti termici, quali scaldacollo e maglia intima.



Tutti gli infortuni sono indagati e rapportati annualmente anche con il supporto di esperti esterni e del medico aziendale, al fine di analizzarne le cause e determinare le azioni correttive e le migliorie al fine di evitare il loro ripetersi.

L'impegno di Lafranconi in tal senso è di "mirare a zero infortuni", ciò attraverso una trasformazione degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Si segnala che gli ultimi occorsi hanno riguardato principalmente ferite lacero contuse.

INFORTUNI, INDICI, DECESSI E MALATTIE PROFESSIONALI									
	2023			2024			2025		
	Mandello	Colico	Costa Masnaga	Mandello	Colico	Costa Masnaga	Mandello	Colico	Costa Masnaga
Infortuni	6	2	1	2	1	0	2	0	0
Indice Frequenza (n° infortuni/ore lavorate)	19,97%	38,97%	11,12%	8,07%	25,71%	0	3,45%	0	0
Indice Gravità (giorni assenza/ore lavorate)	0,31%	0,27%	0,72%	0,07%	0,23%	0	0,03%	0	0
Decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Malattie professionali registrate ad oggi	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Progetto “Near Miss”

I Near Miss, o “quasi incidenti”, sono eventi che solo per condizioni favorevoli e/o casuali non hanno comportato lesioni alla persona. Nel 2023 Lafranconi ha revisionato la relativa Procedura “Segnalazione quasi infortunio o near miss” al fine di registrare ed analizzare le situazioni comunicate.

Grazie al continuo mantenimento di questa attività, sono state individuate aree ed attività a maggior rischio sulle quali intervenire con attività di prevenzione sempre più efficaci. Nel 2025 non sono stati segnalati e gestiti Near Miss.

Salute dei dipendenti

La salute dei lavoratori è monitorata costantemente dal medico aziendale attraverso un piano sanitario annuale.

Nel 2025:

- sono state svolte 270 visite mediche, alle quali si sono aggiunte quelle specialistiche (es. audiometria, spirometria, controllo funzione visiva, esami di laboratorio.)
- il costo totale sostenuto per attività di salute e sicurezza è stato di euro 202.401,34, che ha riguardato l’acquisto di materiale antinfortunistico, spese sanitarie, indumenti di lavoro e dpi, prodotti per igiene, prevenzione e sicurezza;
- non sono stati denunciati decessi derivanti da malattie professionali e casi di malattie professionali;

Anche nel 2025 si è continuato a svolgere attività di Screening Cardiaco per la prevenzione dell’insorgenza delle malattie cardiovascolari coordinata con il medico competente. Tale attività ha consentito di valutare la salute dell’apparato cardiovascolare del lavoratore al fine d’individuare i sintomi precoci, consentendo di prevenirne la malattia.

Gestione delle emergenze



Lafranconi ha stabilito, mantiene attive, riesamina e revisiona procedure atte ad individuare e gestire le situazioni di emergenza, intese sia a livello di salute e sicurezza degli operatori che a livello ambientale (es. sversamento di sostanze pericolose). Ciascun sito produttivo è dotato di un Piano di Emergenza che viene periodicamente aggiornato e correlato da planimetrie che sono affisse nei locali di lavoro.

La possibilità di affrontare e risolvere con successo eventuali emergenze è dovuta alla formazione e all’addestramento del personale e ad una quanto più possibile frequente ripetizione di prove o simulazioni adeguate ai rischi presenti nei propri siti produttivi.

Tutto il materiale informativo rilasciato in occasione di corsi o di altre occasioni formative diventa di riferimento per ogni intervento di emergenza.

Ad oggi l’Azienda non è stata oggetto di episodi di emergenza ambientale/sicurezza; l’ultima emergenza affrontata è stata di carattere sanitario (Covid-19).

Dal questo periodo Lafranconi ha mantenuto le seguenti buone pratiche:

- Tornelli;
- Smart working (fino al 2023);
- Modifica layout uffici e postazioni di lavoro;
- Rimodulazione degli orari di accesso alla mensa ed agli spogliatoi;
- Rimodulazione dell’attività di pulizia degli ambienti di lavoro;
- Ottimizzazione degli incontri e viaggi di lavoro con incontri virtuali.

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

Lafranconi promuove un ambiente di lavoro stimolante, aperto alle diversità, inclusivo, innovativo, trasparente, nel quale tutti i dipendenti sono rispettati e si sentono coinvolti e responsabilizzati.

In tal senso, Lafranconi garantisce 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, appartenenza a organizzazioni sindacali, stato civile.

Sempre maggiore attenzione è dedicata alla valorizzazione dei talenti femminili.

Al 31 dicembre 2025, il 14% del personale Lafranconi è rappresentato da donne.

A seguito del trasferimento dell'attività produttiva del sito di Costa Masnaga, a fine 2025 è stato avviato un percorso di riorganizzazione che ha portato al reinserimento di tutte le donne nelle aree produttive del sito di Mandello del Lario.

L'azienda ha accompagnato il processo con interventi organizzativi, favorendo un ambiente di lavoro più inclusivo, orientato alle pari opportunità, in linea con una visione moderna e sostenibile della gestione delle risorse umane.

L'UNICITA' IN
OGNUNO DI NOI

Si segnala che dal 2024 è stato introdotto il **rapporto biennale delle pari opportunità**, con rendicontazione 2022-2023. Questo documento aiuta a comprendere la sensibilità aziendale rispetto ad un tema come quello della parità di genere e della volontà di limitazione o rimozione delle inique differenze. Il rapporto ha anche un importante momento di confronto con le organizzazioni sindacali, considerando che la legge

stessa obbliga le aziende al loro coinvolgimento. La prossima edizione avrà data 2026 e renderà il biennio 2024-2025.

JOB DESCRIPTION: Nel 2025, ed in occasione del percorso di certificazione IATF, Lafranconi ha provveduto ad aggiornare le job description di tutte le figure professionali aziendali. L'attività ha previsto una revisione puntuale dei ruoli organizzativi, con la definizione chiara delle responsabilità, delle attività operative e delle competenze richieste per ciascuna posizione. Questo aggiornamento ha permesso di allineare la struttura organizzativa agli standard richiesti dalla certificazione, garantendo maggiore chiarezza interna, tracciabilità delle responsabilità e coerenza tra competenze, mansioni e obiettivi aziendali.

Formazione e sviluppo delle competenze

Negli ultimi anni Lafranconi ha promosso un'attività crescente di valorizzazione del proprio personale, andando a ricercare al proprio interno le risorse che via via si rendevano necessarie ed avviando per loro un adeguato percorso formativo.

Questo ha significato per Lafranconi un investimento sulle risorse già disponibili, andando ad accrescere sia il loro valore che il loro ruolo all'interno dell'azienda.

Buone Prassi: in caso di posto vacante viene data ai dipendenti interni la precedenza nella candidatura per quel ruolo, nell'ottica di un percorso di crescita.

Lo sviluppo delle competenze è un tema chiave per Lafranconi. L'attenzione alla formazione ed allo sviluppo delle proprie risorse umane rappresenta un ulteriore elemento di positività.

L'azienda crede fortemente che la valorizzazione del capitale umano contribuisca in modo decisivo alla costruzione di un vantaggio competitivo.

Lafranconi garantisce percorsi di crescita professionale grazie ad una continua attività di formazione sia teorica che on the job. Nello specifico effettuiamo queste macro tipologie di formazione:

- sicurezza sul lavoro (adempimenti di legge)
- tecnica/operativa
- soft skill



A partire dal 2023 Lafranconi ha aderito ad un ente formativo appartenente ad una associazione di categoria che eroga formazione finanziata anche a tema salute e sicurezza.

In occasione del riesame qualità/ambiente, viene effettuata una programmazione, rispetto alla quale i responsabili sono chiamati a comunicare le necessità dei collaboratori in termini di formazione.

Nel 2025 è continuata la formazione specifica in ambito tecnico ed amministrativo. In programma per il 2026 il corso d'inglese "My ES" per dipendenti selezionati.

Il processo formativo si compone dei seguenti passaggi:



Per Lafranconi investire sulla formazione significa un cambiamento collettivo, ovvero la volontà di far star bene i propri dipendenti facendoli crescere verso una meta comune.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE						
	2023		2024		2025	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dirigenti	6	#	17	0	9	0
Impiegati Amm.	4	15	27	30	5	44
Impiegati Tec.	14	56	7	5	15	44
Operai	7	10	5	6	6	0
Totale	31	81	56	41	35	88
Totale Generale	112		97		123	

**STAGE ED ALTERNANZA
SCUOLA LAVORO**

Per Lafranconi è inoltre importante sviluppare e mantenere un’interazione costante con il mondo dell’istruzione e diverse sono le attività sviluppate in questa direzione.

Lafranconi apre le sue porte per stage e alternanze scuola lavoro poiché ciò rappresenta un importante strumento per individuare risorse da inserire all’interno del proprio organico e creare lo scambio e la continua collaborazione con le scuole del territorio.

Academy

L’Academy aziendale nasce come ponte tra impresa e formazione, coinvolgendo direttamente i tecnici aziendali in un percorso di supporto alle scuole professionali. Attraverso lezioni pratiche, dimostrazioni in laboratorio e affiancamento operativo, gli esperti condividono competenze, metodologie e standard qualitativi legati alla tecnica della saldatura.

L’obiettivo è trasferire non solo abilità manuali, ma anche cultura della sicurezza, conoscenza dei materiali e utilizzo corretto delle attrezzature, preparando gli studenti ad affrontare con competenza e consapevolezza il mondo del lavoro. In questo modo, l’Academy rafforza il legame tra scuola e azienda, contribuendo alla crescita di professionisti qualificati e pronti per il settore industriale.

Career Day

Da alcuni anni Lafranconi partecipa all’evento Carrer Day organizzato da Confindustria Lecco-Sondrio che rappresenta un’opportunità unica per il territorio perché offre ai ragazzi delle scuole superiori la possibilità di incontrare le imprese e di cominciare a entrare in contatto con il mondo del lavoro. L’evento è rivolto a chi sta completando il proprio percorso di studi e diviene un momento d’incontro fra imprese e studenti del territorio con una selezione a monte, che incrocia le richieste delle prime con i percorsi formativi dei secondi.

Il Career Day dà quindi anche ai giovani una chance importante, quella di mettere a fuoco le reali richieste del mondo del lavoro, trovare ispirazione per il proprio futuro, fare una prima esperienza di relazioni finalizzate ad una selezione per l’inserimento in azienda.

Soft Skill

Le competenze trasversali, conosciute anche con il termine inglese soft skills, sono abilità e caratteristiche individuali che fanno parte della personalità di ciascuno e riguardano in particolare le relazioni interpersonali e l’attitudine nell’affrontare le diverse situazioni.

In fase di assunzione o cambio mansione, per Lafranconi è importante tenere conto anche di queste competenze, oltre ai requisiti tecnici. Questa attenzione può portare a miglioramenti considerevoli nelle prestazioni dell’intero team di lavoro.

Occupazione e inclusione delle persone con disabilità

Lafranconi crede fortemente che una disabilità non debba discriminare una persona: ogni individuo ha la capacità di contribuire alla società, meritando pari opportunità.

Nel 2023 Lafranconi ha aderito al progetto indetto dalla Provincia di Lecco e dal Centro per l'Impiego "Supported Employment Ambito Disabilità", facendo partecipare due risorse interne alla formazione in tale senso.

L'azienda si impegna a promuovere continuamente l'accessibilità per le persone con disabilità all'interno delle proprie strutture, nonché ad accrescere la consapevolezza e la comprensione dell'esperienza delle persone con disabilità, al fine di mitigare i pregiudizi inconsci e creare un luogo di lavoro realmente inclusivo.

A seguito di questo progetto la Provincia ha voluto coinvolgere nuovamente Lafranconi con un programma formativo dedicato alla crescita di una figura interna che possa ricoprire il ruolo di Disability Manager. Il percorso si concluderà con la nomina al ruolo.

Nel 2025 Lafranconi ha avviato una collaborazione con una cooperativa sociale locale per l'affidamento dell'attività di allestimento dei container destinati alla Thailandia. Questa scelta rappresenta un segnale concreto della visione inclusiva dell'azienda, che integra obiettivi produttivi e responsabilità sociale. Attraverso questa partnership, Lafranconi promuove opportunità di lavoro e inclusione sul territorio, dimostrando come efficienza industriale e attenzione alla comunità possano procedere insieme, generando valore condiviso.

Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro

Lafranconi applica tolleranza zero verso qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro. A tal proposito dal 2023 si è dotata di specifica procedura di whistleblowing condivisa con il personale interno ed esterno interessato.

I dipendenti e tutti i collaboratori, tramite adeguate politiche e strumenti, sono incentivati a farsi promotori di questi valori provvedendo a segnalare situazioni non in linea con la cultura aziendale.

Diversità

Oggi l'interazione tra le persone di culture, origine o nazionalità differenti e lontane è diventato qualcosa di inevitabile. Lafranconi si confronta quotidianamente con esperienze, abitudini e situazioni personali molto eterogenee.

Tutto questo si è ripercosso anche all'interno della nostra struttura organizzativa implicando nuove tipologie di interazioni, sensibilità e visioni.

A tal proposito nel 2024 è stato formalizzato e condiviso Il Codice Etico e Comportamentale, con anche il compito di promuovere la cultura della valorizzazione delle diversità e contrastare ogni forma di discriminazione.



Nel 2025 la percentuale del rapporto dei dipendenti appartenenti alle categorie protette, è rimasta in linea rispetto al precedente:

2025 - 5,91%
2024 - 5,05%
2023 - 5,7%

La Politica Sociale Lafranconi



Al fine di creare maggiore soddisfazione per i propri clienti, valore per gli azionisti e crescita professionale per i dipendenti e collaboratori, LAFRANCONI ha formalizzato la propria POLITICA SOCIALE, che esprime e raccoglie gli impegni e le responsabilità etiche dell'azienda nell'ambito sia delle attività operative interne, sia per quanto concerne la relazione con i suoi stakeholder.

Nello svolgimento delle proprie attività, Lafranconi agisce in ottemperanza ai principi di libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità; ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

La Politica Sociale racchiude tutti i valori che l'azienda riconosce e condivide, così come le buone norme da seguire: a tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti, sia interni, sia esterni alla Lafranconi.

Lafranconi nel corso della sua attività intende rafforzare la sua crescita grazie all'adozione di un approccio fedele ai valori di correttezza e lealtà in tutti i processi quotidiani, consolidando il valore dell'innovazione che, da sempre, la contraddistingue.

La Politica costituisce, pertanto, un insieme di principi la cui osservazione da parte di tutti coloro cui è indirizzato è fondamentale per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e per la propria reputazione.

I contenuti sono aggiornati e sviluppati in modo da adattarli alla continua trasformazione dell'ambiente in cui opera l'azienda, integrandoli ai principi richiesti dagli ordinamenti giuridici nazionali nell'ambito dei quali opera, così da arricchire il concetto di "Etica", diffuso e condiviso a livello aziendale.

La politica sociale attuata in Lafranconi si fonda su sei linee guida che sanciscono la piena condivisione di questi principi:

LINEE GUIDA	PRINCIPI
<ul style="list-style-type: none"> • Tutte le azioni sono basate sul reciproco rispetto. Ogni dipendente è importante ed è rispettato come individuo. Il rapporto di lavoro richiede fiducia reciproca, apertura, un approccio costruttivo per risolvere le divergenze di opinione e una cultura positiva per affrontare i conflitti. • Il comportamento nei confronti dei soci e dei dipendenti non è vincolato da barriere di nazionalità o cultura. LAFRANCONI promuove collaborazioni professionali tra persone di diverse generazioni e nazionalità, tra uomini e donne, tra dipendenti con e senza disabilità fisiche e psichiche. • I risultati conseguiti in relazione agli obiettivi concordati sono la misura con cui LAFRANCONI adempie agli impegni contrattuali verso i propri dipendenti. • La prestazione del gruppo è più della somma delle singole prestazioni. LAFRANCONI promuove il lavoro di gruppo e la collaborazione tra i dipendenti a tutti i livelli. • Il rispetto dei diritti umani è profondamente ancorato alla filosofia aziendale. • LAFRANCONI si impegna a rispettare i Principi e i Diritti fondamentali del lavoro, approvati dall'Internazionale del Lavoro (OIL) ("OIL - Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro", Ginevra, giugno 1998). • LAFRANCONI promuove lo stesso orientamento presso tutti i suoi fornitori per estendere l'impegno verso la responsabilità sociale all'interno di tutta la sfera di influenza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto della dignità umana, reclutamento etico, diritti delle donne. • Diversità, equità e inclusione. • Proibizione assoluta del lavoro minorile e forzato. • Pari opportunità e sostegno alle famiglie. • Assenza di pratiche discriminatorie nei confronti di religione, origine, nazionalità, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale, affiliazione politica, appartenenza sindacale, ecc. • Divieto di corruzione. • Condizioni di lavoro socialmente appropriate, ad esempio basate sul lavoro collettivo, accordi e/o regolamenti aziendali. • Protezione contro azioni personali arbitrarie. • Garanzia di un tenore di vita adeguato, attraverso una ragionevole remunerazione basata sul principio della prestazione e del compenso. • Conformità alle leggi applicabili e agli standard di settore in materia orario di lavoro e garantire che i salari siano sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale. • Libertà di associazione. • Istruzione, formazione e addestramento del personale. • Accesso a informazioni complete relative agli aspetti economici, sociali e ambientali. • Tutela della salute e sicurezza sul lavoro. • Diffusione della salute, sicurezza e diritti del lavoro sul lavoro e informazioni ambientali ai suoi stakeholder interni ed esterni, sia comunicando con loro sia cooperando attivamente con il governo e gli organismi nazionali. • Divieto di tratta di esseri umani. • Diritti delle minoranze e dei popoli indigeni. • Diritti sulla terra, sulle foreste e sull'acqua e sgomberi forzati. • Impiego di forze di pubblica sicurezza o private

Di recente introduzione:

- Codice etico e comportamentale
- Regolamento interno aziendale
- Regolamento viaggi e trasferte
- Regolamento uso spogliatoi

Diritti Umani

Lafranconi considera i Diritti Umani inalienabili di tutti gli individui, indistintamente, in virtù della loro stessa appartenenza al genere umano e si fondano sul riconoscimento della dignità, della libertà e dell'uguaglianza.

L'impegno a promuovere il rispetto dei Diritti Umani nella propria sfera di influenza si esprime sia attraverso:

- rigoroso rispetto della legge;
- l'adozione e l'applicazione delle proprie regole di comportamento.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica Sociale Lafranconi costituisce la base di riferimento per la tutela dei diritti umani nelle sue attività.

Fornisce indicazioni per:

- l'individuazione delle tematiche più rilevanti, in relazione alle attività svolte e ai contesti geografici in cui si svolgono;
- verifica dell'adeguatezza ed efficacia delle misure di prevenzione già adottate in tali ambiti;
- la pianificazione di ulteriori misure di mitigazione del rischio, ove necessario, o azioni correttive in caso di accertate violazioni effettive dei diritti umani.

DETTAGLIO DEI RISCHI IDENTIFICATI

Discriminazione Lafranconi non applica alcuna forma di discriminazione per motivi di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, nazionalità, estrazione e stato sociale, appartenenza sindacale, età o disabilità in tutti gli ambiti della vita lavorativa, come esempio di selezione, procedure di assunzione e licenziamento, remunerazione, accesso alla formazione, promozioni, libertà di associazione e contrattazione collettiva. Lafranconi condivide con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni basato su un dialogo costante e costruttivo.

Salute e sicurezza Lafranconi considera la tutela della salute e della sicurezza "valori fondamentali" che caratterizzano l'intera operatività aziendale e adotta elevati standard di valutazione, prevenzione e gestione dei relativi rischi. La prevenzione dei rischi per la salute e l'integrità fisica si applica nei luoghi di lavoro, nei confronti dei dipendenti, e più in generale nello svolgimento della propria attività nei confronti di tutti gli stakeholder.

Condizioni di lavoro e retribuzione Lafranconi si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri ed igieniche, a non richiedere prestazioni lavorative eccessive in termini di ore e giornate lavorate, ed a garantire un adeguato riposo. La retribuzione minima dei dipendenti non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi, dai decreti legislativi e regolamentari di riferimento vigenti.

Formazione professionale Lafranconi riconosce l'importanza dell'orientamento professionale e della formazione sia per lo sviluppo delle competenze delle risorse umane sia per la diffusione di una cultura aziendale orientata alla salute e sicurezza sul lavoro.

Privacy Lafranconi è consapevole dell'importanza di garantire un'adeguata tutela ai soggetti coinvolti nel trattamento dei dati personali e rispetta il diritto alla privacy di tutti i suoi interlocutori, impegnandosi a utilizzare correttamente i dati e le informazioni fornite.

Ambiente Lafranconi è da sempre attenta all'impatto delle proprie attività sull'ambiente circostante attraverso il monitoraggio e l'impegno continuo per migliorare tutti gli impatti ambientali significativi, quali l'impatto visivo, il rumore, i campi elettromagnetici, i rifiuti; mantiene inoltre un approccio responsabile al grande tema del cambiamento climatico, prestando particolare attenzione al consumo di risorse e all'efficienza energetica.

Prevenzione della corruzione Lafranconi ritiene che la corruzione sia un fattore di discriminazione che lede il diritto di tutti gli individui ad avere pari opportunità e che sia in generale un ostacolo allo sviluppo economico e sociale con impatti negativi sul benessere delle comunità. Si impegna pertanto a combattere la corruzione in tutte le sue forme e ambiti di attività.

MISURE ADOTTATE

- assicurare il rispetto delle regole nell'ambito delle proprie attività;
- garantire standard di comportamento etico e responsabile indipendentemente dalla sussistenza di obblighi di legge;
- non tollerare abusi da parte di soggetti con i quali intrattiene rapporti commerciali.

L'attuazione degli impegni di cui sopra si basa sulla definizione e attuazione di un processo che prevede l'identificazione dei potenziali rischi e impatti causati dalle attività di Lafranconi sui diritti umani e la valutazione dell'adeguatezza delle misure di mitigazione adottate.

Il processo:

- Considera i diritti umani delle parti interessate;
- Valuta le potenziali interazioni tra le sue attività e i diritti umani di cui godono i suoi stakeholder;
- Individua le attività maggiormente esposte al rischio di impatti negativi, considerando le attività svolte direttamente da Lafranconi;
- verifica, attraverso valutazioni periodiche, se i presidi aziendali (procedure, controlli, sensibilizzazione) siano adeguati ad escludere ragionevolmente rischi per i diritti umani;
- Prevede un periodico riesame critico delle aree esposte a rischio.

AZIONI DI MITIGAZIONE E RIMEDI

Nel caso in cui vengano accertate effettive violazioni dei diritti umani, Lafranconi attuerà misure correttive immediate al fine di impedire il protrarsi o il ripetersi della violazione, nonché eventuali misure per sanzionare la violazione stessa e per porre rimedio ai soggetti il cui diritto sia stato violato.

Sia i piani di mitigazione che le azioni di rimedio alle violazioni sono oggetto di follow-up di monitoraggio per verificarne l'efficacia.

MISURE FUTURE PER LA GESTIONE DEI RISCHI SUI DIRITTI UMANI

In accordo con quanto sopra e con i valori dichiarati nelle policy aziendali, Lafranconi:

- applicherà un approccio globale per valutare e porre rimedio a qualsiasi impatto negativo delle sue attività sui diritti umani e sull'ambiente. La priorità di ciascuna azione di contenimento sarà definita sulla base dell'importanza del relativo impatto nonché degli stakeholder potenzialmente interessati;
- si impegnerà a svolgere valutazioni interne e audit dei propri stakeholder per identificare, rilevare, prevenire e mitigare gli impatti negativi che potrebbero essere causati dalle sue attività;
- metterà a disposizione risorse umane ed economiche sia interne che esterne;



- si impegnerà affinché gli impegni presi e gli obiettivi siano compresi e conosciuti attraverso attività di formazione e sensibilizzazione generalizzate e specifiche, a favore dei dipendenti e degli stakeholder, che verranno coinvolti per renderli consapevoli di quanto ci si aspetta da loro.

L'azienda, che in precedenza si era prefissata di raggiungere tali obiettivi già nel 2023, ha riscontrato la necessità di ulteriore tempo per la loro messa in opera.

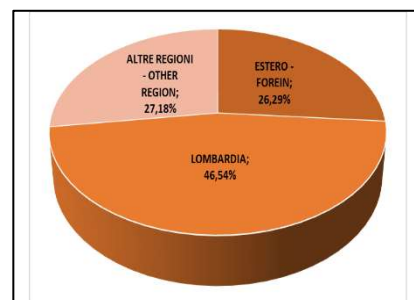
Nella scelta dei nostri fornitori, oltre alla qualità della materia e del servizio fornito, valutiamo e teniamo in considerazione:

- Il rispetto del pagamento dei contributi;
- L'innovazione e la sostenibilità;
- La loro reputazione;
- Il prezzo.

Si pone particolare attenzione anche alla regionalità, ovvero la scelta di aziende del territorio, in modo da favorire sia le ricadute economiche che il mantenimento dei posti di lavoro nel territorio in cui operiamo.

**PROVINCE
LOMBARDE
LIMITROFE LECCO**

Anno 2025	
Provincia	% su totale Acquisti
LC	14,86%
BG	4,92%
CO	0,67%
SO	0,12%
MB	5,78%
TOTALE	26,34%



Anno 2025	
Area	% su totale Acquisti
LOMBARDIA	46,54%
ALTRE REGIONI	27,18%
ESTERO	26,29%
TOTALE	100,00%

Ogni nuovo fornitore è sottoposto ad un iter di qualifica iniziale che viene rivalutato periodicamente secondo i metodi descritti nella documentazione dei sistemi di gestione qualità ed ambientale. A tal proposito, Lafranconi:

- svolge audit presso i fornitori considerati strategici per la propria catena di approvvigionamento, con l'obiettivo di individuare di comune accordo con loro, opportunità di miglioramento continuo;
- invia il Questionario CSR per verificare se i fornitori soddisfano i requisiti;
- valuta il rischio di sostenibilità come parte integrante dell'attività del sistema di due diligence.

Nelle condizioni generali di acquisto (General Purchasing Conditions), condivise con ciascun fornitore, sono previste, inoltre, clausole inerenti ai seguenti aspetti (ESG):

CODICE DI CONDOTTA

Per Lafranconi è di primaria importanza il fatto che le attività dell'azienda tengono in considerazione la responsabilità sociale d'impresa nei confronti dei dipendenti e della società in generale. Ciò vale sia per Lafranconi, sia per i suoi fornitori.

L'obiettivo di Lafranconi e del Fornitore è quello di rispettare le Direttive dell'iniziativa ONU Global Compact (Davos, 01/99) e i principi ed i diritti approvati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nella "Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti" (Ginevra 06/98) anche qualora essa non sia stata sottoscritta dal Paese in cui insiste il Fornitore.

Nella gestione delle proprie attività, Lafranconi si impegna a rispettare i valori etici e morali definiti sulla base dei principi di correttezza, onestà e trasparenza, richiedendo che i propri fornitori agiscano secondo i medesimi principi nella gestione della propria azienda. Lafranconi ha lavorato per rendere parte integrante dei contratti di fornitura il Codice, come prerogativa per la continuità di tali rapporti. Il documento presenta un focus particolare sul rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro, la tutela dell'ambiente, la lotta alla corruzione e il rispetto della proprietà intellettuale.

CONFLICT MINERALS

Nella catena di fornitura ci assicuriamo che le materie prime acquistate non provengano da regioni politicamente instabili, ovvero dove il commercio può essere utilizzato per finanziare gruppi armati o essere causa di altre violazioni dei diritti umani. A tal proposito, da anni Lafranconi ha avviato un'indagine verso i propri fornitori per approfondire l'argomento e ricevere conferma che nei rispettivi processi produttivi non venga fatto uso di materiali estratti nelle zone di conflitto.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Nell'adempiere al Contratto di Acquisto, il Fornitore deve garantire di fare un uso efficiente di tutte le risorse necessarie (in particolare materiali, risorse naturale) e cercando di ridurre al minimo l'impatto ambientale (con particolare riferimento a rifiuti, acque reflue, inquinamento atmosferico e acustico). Ciò vale anche per le attività e le spese di trasporto e logistica.

DUE DILIGENCE AZIENDALE – DOVERE DI DILIGENZA

Per Lafranconi gestire in modo sostenibile la propria catena di fornitura significa stabilire un sistema di gestione dei rischi capace di monitorare efficacemente i propri fornitori, preoccupandosi degli impatti e delle ricadute ambientali, sociali ed economiche che potrebbero avere, incoraggiandoli alle buone pratiche di governance.

L'obiettivo che Lafranconi si è posta è quello di una gestione sostenibile della propria catena di fornitura, creando ed accrescendone il valore sociale, ambientale ed economico a lungo termine dei prodotti offerti sul mercato.



L'attività di mappatura della supply chain, con la valutazione dei rischi e degli impatti soprattutto nelle aree con le maggiori criticità, reali e potenziali, sulle persone, sull'ambiente e sulla governance, è diventata per Lafranconi, una priorità per agire in modo coerente e per condividere aspettative ed obiettivi di sostenibilità a seconda del grado di maturità del fornitore.

Per fare ciò si è posta l'obiettivo di avviare un processo di indagine e mappatura dei propri fornitori, che la vedrà impegnata per i prossimi anni.

Obiettivo: l'individuazione, la prevenzione, la mitigazione e, se necessario, la cessazione, degli effetti e/o i potenziali impatti negativi sui Diritti Umani (come ad esempio il lavoro minorile e il lavoro forzato) e sull'Ambiente (ad esempio l'inquinamento e la perdita di biodiversità).

Lafranconi richiede a tutti i propri fornitori la formale sottoscrizione delle Condizioni Generali di Fornitura.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL DOVERE DI DILIGENZA E GESTIONE DEL RISCHIO DELLA CATENA DI FORNITURA



PIANO DI LAVORO

MAPPATURA DELLA CATENA DI FORNITURA	Rilevazione delle problematiche reali e potenziali in campo ambientale, sociale ed economico
COMUNICAZIONE DELLE ASPETTATIVE	Divulgazione dei valori e della cultura di sostenibilità e condivisione delle buone pratiche
VERIFICA DELLE PERFORMANCE DEI FORNITORI	Miglioramento progressivo delle prestazioni dei fornitori, identificazione delle loro aree a rischio ed analisi costruttiva dei risultati delle loro performances
TENSIONE VERSO IL MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE	Verifica ed accertamento dei miglioramenti conseguiti e sviluppo di appositi programmi di miglioramento
SVILUPPO DELLE COMPETENZE E CAPACITA'	Condivisione di Best Practice per incentivare il cambiamento della cultura aziendale
MONITORAGGIO	Gestione dei dati raccolti e verifica dei risultati ottenuti

Condizioni di lavoro

ND

Parità di trattamento e di opportunità per tutti

ND

Altri diritti connessi al lavoro

ND

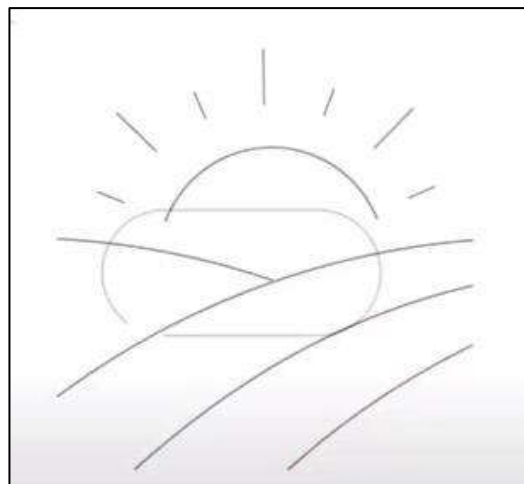
I rapporti con la comunità

Lafranconi ha instaurato un legame con la comunità locale ed il territorio in cui opera, consolidandolo attraverso la crescita della società stessa, con l'assunzione di persone del territorio e favorendo l'attenzione ai temi ambientali, educativi e sociali.

Massima disponibilità nell'accogliere studenti in stage e nell'aderire a progetti di alternanza scuola/lavoro, con numerosi istituti scolastici di diverso ordine e grado.

Lafranconi considera indispensabile la disponibilità al dialogo e al confronto con la comunità e con il territorio in cui è inserita.

Negli anni la società ha perseguito l'obiettivo di essere una realtà produttiva affidabile, propositiva, collaborativa, trasparente. La corretta e regolare gestione di tutti gli aspetti normativi relativi all'attività aziendale, insieme alle linee di indirizzo assunte nel tempo, hanno fatto sì che fosse possibile instaurare un confronto collaborativi con Enti, Istituzioni ed Autorità locali.



Rimaniamo locali

La filosofia di Lafranconi è quella di rimanere locali, ovvero legati al territorio, pur esportando all'estero verso i più grandi clienti internazionali del settore.

L'attitudine è quella di favorire le realtà del territorio e fare in modo di arricchire il nostro Paese di origine. Essere geograficamente vicini ai nostri lavoratori porta ad un beneficio sociale, favorendo l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, e ad un beneficio ambientale, limitando gli spostamenti in auto.

Donazioni e beneficenza

Vi sono enti benefici del territorio che "viviamo" e conosciamo, che ci stanno particolarmente a cuore.

Per questo motivo, il nostro aiuto lo concretizziamo con contributi annui o in occasione di particolari momenti di difficoltà.

Negli ultimi anni abbiamo versato contributi ad associazioni o enti per finanziare i seguenti progetti:

Ente	Progetto	2023	2024	2025
La Nostra Famiglia	Insieme verso la meta	✓		
	Magliette celebrative 100+1 anni Moto Guzzi	✓		
	Sedia doccia polifunzionale	✓	✓	
	Frigorifero	✓	✓	
	Cabina doccia			✓
	Vasca doccia			✓
	Proventi da lotteria natalizia aziendale			✓
Confindustria e Sindacati	Fondo solidarietà per l'Emilia Romagna	✓		
Familiari di dipendenti (*)	Donazione alla famiglia in occasione di scomparsa prematura	✓		
Asilo Pietro Pensa	Donazione a favore di un evento comunitario	✓	✓	
Scuole elementari Lecco	Premio lotteria			✓

(*) L'azienda ha deciso di erogare un contributo a supporto del nucleo familiare di un collega scomparso prematuramente equivalente al valore del numero di ore che i dipendenti hanno deciso di devolvere.



ASSOCIAZIONE
la Nostra Famiglia

INVITO PERSONALE

LA NOSTRA FAMIGLIA

Siamo lieti di invitarLa al momento organizzato per festeggiare insieme l'arrivo del nuovo automezzo attrezzato del Centro di Mandello del Lario.

giovedì 25 maggio ore 14.00
Mandello del Lario - Via Nazario Sauro, 5

Le chiediamo gentilmente di confermare la Sua partecipazione scrivendo a: MANDELLO@LANOSTRAFAMIGLIA.IT oppure telefonando al 0341 733639



Questa maglietta, che celebra i 100+1 anni della casa dell'aquila, nasce in occasione del MOTORADUNO INTERNAZIONALE MOTOGUZZI svoltosi a Mandello nel 2022.

La maglietta prende vita dalla collaborazione fra Lafranconi Silenziatori ed i ragazzi della "La Nostra Famiglia" di Mandello del Lario, che hanno realizzato la stampa riprodotta sul retro.

A partire dal 2022 questa maglietta è venduta presso uno store locale e viene riproposta in occasione degli eventi annuali Moto Guzzi. Il ricavato della vendita è devoluto per i progetti dell'associazione, che da anni è presente sul nostro territorio dedicandosi alla cura e alla riabilitazione delle persone con disabilità.

Diritti economici, sociali e culturali delle comunità

ND

Diritti civili e politici delle comunità

ND

Diritti dei popoli indigeni

ND

I nostri clienti



Lafranconi è stata capace di vivere in modo proattivo il contesto in cui opera, anticipando ed interpretando le tendenze che hanno influenzato il mondo automotive nel corso degli anni. La visione globale della gestione del business di Lafranconi parte sempre da un punto fermo: il cliente.

Per questo motivo tutta la strategia aziendale si basa su due aspetti ritenuti imprescindibili:

- l'analisi della soddisfazione dei clienti;
- la gestione dei reclami.

Con riferimento al primo punto, i requisiti dei clienti vengono determinati, compresi e soddisfatti con regolarità, tramite monitoraggi di vario tipo, come visite commerciali, visite tecniche e servizi di consulenza per nuove esigenze.

Per Lafranconi anche il secondo punto è fondamentale perché prevede di operare con velocità per dare una risposta immediata ai problemi e contemporaneamente intraprendere azioni sul processo o sul prodotto per evitare il ripetersi di situazioni simili. Lafranconi ritiene che solo in questo modo si possano interpretare al meglio le reali esigenze dei clienti, potendo poi progettare e realizzare un prodotto che rispetti fedelmente quanto atteso in termini di prestazioni assicurate e ripetibilità delle stesse.

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione dei nostri clienti a tematiche che non riguardano esclusivamente la qualità del prodotto, ma anche al benessere delle persone ed alla tutela dell'ambiente.

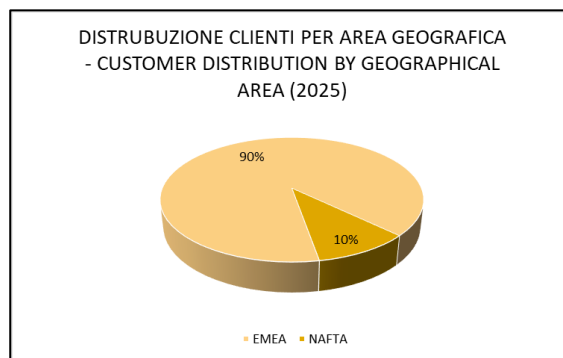
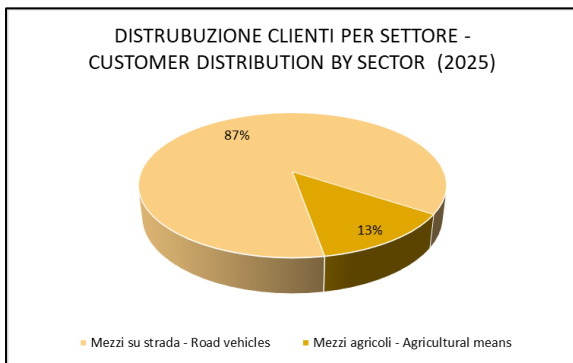
Lafranconi è quindi sottoposta a periodiche indagini e richieste d'informazioni che ci hanno permesso di crescere anche in tale direzione (es. compilazione portali dedicati).

Tutto questo sforzo rappresenta un duplice vantaggio:

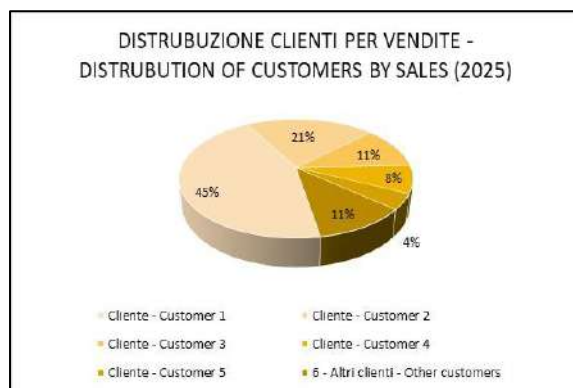
- non trascurare le problematiche che possono arrecare danni al business;
- fare tesoro delle esperienze raccolte assimilandole e facendole proprie.

Fondamentale per Lafranconi è la condivisione di questo know-how con i clienti:

scopo è quello di essere considerati partner affidabili, impegnati in un processo di crescita comune e non semplici fornitori.



EMEA: Europe, Middle East, and Africa
 NAFTA: North America Free Trade Agreement



Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali

ND

Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

ND

Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali

ND

4 GOVERNANCE

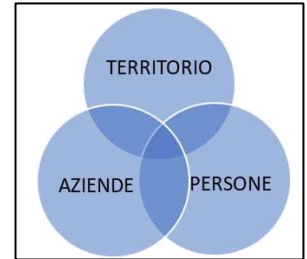
ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPERSE

Cultura d'impresa – missione e valore

L'Azienda ha deciso di investire sulla sostenibilità.

Per Lafranconi "sostenibilità" significa operare, migliorare ed investire nel rispetto dell'ambiente e delle persone per garantire loro un futuro più etico ed efficiente possibile, generando profitto in modo sostenibile.

Lafranconi vuole essere un esempio di integrazione fra aziende, persone e territorio, orientando la propria attività imprenditoriale al fine di preservare e far crescere la coesione sociale, la cultura, i valori umani e il rispetto dell'ambiente coniugandoli con la competitività.



MISSIONE	QUALITA' ED INNOVAZIONE	RICERCA CONTINUA
	Essere l'eccellenza nel realizzare prodotti innovativi, durevoli, eco-sostenibili e di qualità	Ricercare nuovi e avanzati modelli di sviluppo per la soddisfazione dei clienti

VALORI	ETICA NEL BUSINESS	TUTELA	<ul style="list-style-type: none"> • CORAGGIO • PASSIONE • LAVORO • AFFIDABILITA' • INNOVAZIONE • SOSTENIBILITA' • DINAMISMO
	Crescere nel rispetto e nella tutela del territorio e della comunità nel contesto in cui opera	Tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori e salvaguardare l'ambiente	

Politiche ESG

Al fine di indirizzare la corretta gestione del proprio business e definire con chiarezza le regole e le norme a cui si riferirsi e sviluppare una sempre maggiore sensibilità in tale direzione, Lafranconi ha deciso di dotarsi di ulteriori nuovi documenti, oltre a quanti già in essere.

Ad oggi queste le principali Politiche e Regolamenti ESG:

E	Politica ambientale	Ed. 02/2026
S	Politica sociale	Ed. 01/2023
	Politica salute e sicurezza	Ed. 03/2023
	Politica su salari e condizioni di lavoro	Ed. 04/2023
	Codice etico e comportamentale	Ed. 02/2024
G	Politica qualità/iatf	Ed. 07/2023
	Procedura whistleblowing	Ed. 04/2023
	Politica sicurezza dei dati/privacy	Ed. 02/2023
	Condizioni generali di acquisto	Ed. 04/2023
	Politica viaggi e trasferte	Ed. 02/2024
	Regolamento interno aziendale	Ed. 02/2024
	Politica tisax	Ed. 11/2024

Etica professionale

Lafranconi si pone l'obiettivo di agire eticamente e porre in essere tutti i presidi necessari al rispetto della legge, nei comportamenti che influiscono positivamente sul contesto in cui opera.

A questo proposito si è dotata di un **“Codice etico e comportamentale aziendale”** con lo scopo di definire sia i valori etici a cui la società deve ispirarsi che le regole fondamentali di condotta e comportamento che i destinatari (dipendenti e tutti coloro che, a vario titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano nell’interesse di Lafranconi nonché i suoi clienti e fornitori) sono tenuti ad osservare.

Trasparenza, integrità e legalità sono parte essenziale e integrante della nostra visione e cultura.

Lafranconi, sensibile alla necessità di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, rispetta i seguenti principi, che contribuiscono a rafforzare la cultura della legalità quale valore fondante, oltre a costituire un valido strumento di sensibilizzazione e orientamento per i suoi stakeholder.

VALORI	PRINCIPI GENERALI	
<ul style="list-style-type: none"> • Anticorruzione e Antiriciclaggio • Protezione dei dati • Sicurezza dei dati • Responsabilità finanziaria (registri accurati) • Divulgazione di informazioni • Concorrenza leale e antitrust • Conflitto di interessi • Parti contraffatte • Proprietà intellettuale • Controlli sulle esportazioni e sanzioni economiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Legalità • Onestà, integrità • Trasparenza • Lealtà • Correttezza • Riservatezza • Efficienza, efficacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità • Dignità, uguaglianza • Etica negli affari • Professionalità, spirito di collaborazione • Sicurezza, salute • Fiducia

Protezione degli informatori - Whistleblowing

Lafranconi promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi, che prevenano la commissione di atti non consentiti, garantendo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano segnalare serenamente eventuali illeciti, promuovendo un percorso di trasparenza e rispetto di adeguati standard etici.

A tal proposito nel mese di giugno 2023 è stata formalizzata la procedura che disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti, o "Whistleblowing", nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione definendone gli adeguati canali di comunicazione.



Al whistleblower è permesso, in via prioritaria, l'utilizzo del canale interno creato e fruibile via web accedendo all'indirizzo Internet: <https://whistleblowing.lafranconisilenziatori.com>.

In alternativa è consentito utilizzare un canale di comunicazione orale mediante incontro diretto con il Responsabile Designato a fronte di richiesta del segnalante.

Questo strumento di tutela, è stato introdotto in Lafranconi con la consapevolezza che spesso, indipendentemente dalla gravità o meno del fenomeno riscontrato, i whistleblowers per paura di ritorsioni o di discriminazioni, possano non denunciare le irregolarità.

La procedura ha l'obiettivo di fornire al whistleblower le indicazioni operative su come effettuare la segnalazione. Ad oggi non risultano formalizzate segnalazioni.

WHISTLEBLOWING EPISODI DENUNCIATI E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE			
	2023	2024	2025
N° episodi denunciati	0	0	0
N° piani di rimedio in corso	0	0	0
N° piani di rimedio applicati	0	0	0
N° episodi non più oggetto di rimedio	0	0	0

Benessere degli animali

NA

Impegno politico ed attività di lobbying

NA

Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento

Responsabilità economica e finanziaria

L'impegno di Lafranconi di essere sostenibile nel lungo periodo è intrinsecamente legato a una gestione economica e finanziaria attenta e responsabile.

La ricerca costante della migliore performance economica, capace di influire sulla fiducia del mercato, è un obiettivo aziendale che accomuna anche tutti i suoi stakeholder.

Questo concetto ha acquisito maggiore significato quando nel 2019 si è deciso di aprire una nuova unità produttiva (Costa Masnaga) per far fronte ai numerosi impegni acquisiti con nuovi clienti strategici.

L'accettare questi impegni è stato possibile anche grazie alla disponibilità ed alla fiducia del mondo bancario che ha contato sulla serietà ed affidabilità che ha contraddistinto Lafranconi negli anni.

Inoltre, Lafranconi, per rafforzare la sua credibilità e la fiducia dei propri stakeholder, sottopone il proprio bilancio a revisione contabile da parte di una società di revisione, così da garantire la trasparenza e la correttezza delle informazioni sulla situazione patrimoniale, finanziaria e reddituale.

Gli investimenti fatti nell'ultimo periodo hanno riguardato in particolare la riorganizzazione dell'attività produttiva di Costa Masnaga presso il sito di Mandello del Lario, con adeguamenti organizzativi di spazi, autorizzazioni e gestione del personale.

Corruzione attiva e passiva

Lafranconi è impegnata a contrastare qualsiasi reato di corruzione, sia pubblico sia privato.

Questa responsabilità si traduce in un costante monitoraggio delle attività della Lafranconi e in una particolare attenzione nei rapporti con le controparti e nella gestione dell'intera catena del valore.

L'impegno di Lafranconi deriva non solo da un'esigenza di tutela aziendale, ma anche da una costante volontà di sensibilizzare tutti gli stakeholder sulle tematiche di legalità e compliance.



5 LE BUONE PRATICHE

	GARANTIAMO LA FORMAZIONE A TUTTI I COLLABORATORI
FORMIAMO I GIOVANI	
	RIQUALIFICHIAMO GLI AMBIENTI DI LAVORO
RICICLIAMO LA MAGGIOR PARTE DEI RIFIUTI PRODOTTI	
	TUTELIAMO LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI NOSTRI COLLABORATORI E DEI NOSTRI FORNITORI
UTILIZZIAMO ENERGIA PULITA E RINNOVABILE	
	INNOVIAMO LE INFRASTRUTTURE
FAVORIAMO I FORNITORI LOCALI	
	DONIAMO AD ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO
EFFICIENTIAMO LA MOBILITA' AZIENDALE	
	VALUTIAMO PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEI DIPENDENTI
SPORTELLO DI DIALOGO CON HR	
	MOMENTI DI CONVIVIALITA' PER TUTTI I DIPENDENTI IN OCCASIONE DELLE FESTIVITA' NATALIZIE
RICONOSCIMENTI PER MERITI SPORTIVI DEI DIPENDENTI	

6 LE NOSTRE SFIDE

Il nostro pianeta, e l'intera umanità, ha di fronte importanti sfide a livello economico, sociale ed ambientale.

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) stilati dalle Nazioni Unite e facenti parte dell'Agenda 2030, definiscono priorità ed aspirazioni per rispondere a queste sfide, offrendo alle aziende un'enorme occasione per lo sviluppo sostenibile.

Lafranconi vuole cogliere tale invito, con l'approfondire i punti di contatto che il proprio contesto aziendale ha con gli SDGs, come impulso di sviluppo strategico.

Lafranconi si è quindi focalizzata su specifici obiettivi dell'Agenda 2030 per incrociarli col proprio agire aziendale.

Per massimizzare i risultati delle proprie azioni, ha scelto di dare la priorità a 7 SDGs verso cui orientare la strategia aziendale. La selezione è stata determinata dalla coerenza con il proprio modello di business e con le competenze e abilità che è in grado di offrire per raggiungere tali obiettivi.

Il proprio impegno verso gli SDGs nasce da un profondo senso di responsabilità per l'impatto che crea e, allo stesso tempo, dalla consapevolezza del ruolo delle imprese nel favorire la transizione verso un sistema economico sostenibile di lungo periodo.

Certa che per raggiungere gli SDGs entro il 2030 è necessario che tutti facciano la propria parte, anche l'impresa è un elemento essenziale e un motore di questo processo.



LE AREE DI INTERVENTO

SOCIALE


GOVERNANCE


AMBIENTALE


IL NOSTRO IMPEGNO AL RAGGIUNGIMENTO DELL'AGENDA 2030


	3 - SALUTE E BENESSERE		9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
	5 – UGUAGLIANZA DI GENERE		11 – CITTÀ' E COMUNITA' SOSTENIBILI
	7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE		12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
	8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA		


GOVERNANCE


ENERGIA PULITA ED ACCESSIBILE	
	Diminuire i consumi di energia permettendo di accrescere la Sostenibilità economica ed ambientale, coniugando interventi impiantistici, strutturali e di carattere gestionale.
	Preferire sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni, fino al raggiungimento dell'utilizzo di energia 100% rinnovabile.
	Garantire un miglioramento continuo della prestazione energetica delle attività produttive e degli stabilimenti dell'azienda e conseguentemente ridurre – in termini specifici – le emissioni di gas ad effetto serra. Favorire l'uso di energia da fonti rinnovabili. Prevedere un monitoraggio continuo più specifico implementando azioni necessarie alla riduzione dei consumi (innovazione impiantistica).
	Monitorare gli usi energetici significativi dell'azienda coinvolgendo tutti i livelli aziendali.
	Identificare tutti i fattori in grado di esercitare effetti sui consumi energetici che devono essere mantenuti.


LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	
	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.
	Promuovere un modo consapevole e sostenibile di condurre l'attività d'impresa, anche attraverso il dialogo collaborativo con gli stakeholder.
	Investire sulle proprie risorse umane, avendo cura di attrarre e trattenere i talenti.
	Sviluppare programmi di formazione per potenziare le capacità manageriali e organizzative dei dipendenti e consolidare le competenze professionali specifiche di un lavoro.
	Coinvolgere i dipendenti, motivandoli e realizzandoli, consentendo loro di sentire di aver contribuito ai successi dell'azienda.

IMPRESE INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	
	Progettare con l'obiettivo di garantire maggiore sostenibilità, ottimizzando i quantitativi di materie prime utilizzate, migliorandone la qualità e le loro caratteristiche.
	Migliorare le performance della propria infrastruttura rendendola resiliente e pronta ad imprevedibili cambiamenti.
	Promuovere l'impegno di un'innovazione industriale (e di tutti i processi collegati) equa, responsabile e sostenibile al fine di minimizzare gli impatti negativi e amplificare gli impatti positivi sulle persone, sull'ambiente e sul territorio.
	Introdurre nuove figure professionali impegnate nella rendicontazione, nell'analisi dei consumi ed allo sviluppo di percorsi di risparmio alternativo, delle diverse unità organizzative.

SALUTE E BENESSERE	
	<p>Garantire ai propri dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - salute, sicurezza e benessere; - adeguate condizioni sociali, economiche, psicologiche; - un luogo di lavoro sicuro e sano.
	<p>Rafforzare ulteriormente la cultura della prevenzione attiva in tema di salute e sicurezza dei lavoratori radicando gli aspetti relativi alla sicurezza nei processi produttivi di reparto;</p>
	<p>Lavorare per raggiungere e mantenere l'obiettivo "0 infortuni".</p>
	<p>Mantenere la campagna vaccinale annuale per la somministrazione, su base volontaria, del vaccino antinfluenzale.</p>
	<p>Stimolare l'iniziativa di idee di miglioramento da parte dei collaboratori, mantenendo attivo lo scambio di segnalazioni e suggerimenti introdotto con modulo dedicato, su cui poter segnalare, anche in maniera anonima, situazioni rischiose o pericolose per la sicurezza dei lavoratori.</p>

UGUAGLIANZA DI GENERE	
	<p>Garantire l'uguaglianza di genere e rifiutare ogni forma di discriminazione verso i propri dipendenti, collaboratori e partner.</p>
	<p>Considerare tutti i tipi di diversità: disabilità, diversità di genere, diversità di generazioni e diversità culturale.</p>
	<p>Prestare particolare attenzione alla questione della parità di genere cercando di eliminare qualsiasi divario retributivo fra i sessi, garantendo pari opportunità nei percorsi di carriera.</p>
	<p>Favorire in ogni modo possibile la contaminazione interculturale tra colleghi, attraverso iniziative interne.</p>

CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI	
	Promuovere la sostituzione dei mezzi di trasporto aziendali con modelli eco-sostenibili, contribuendo a migliorare la qualità dell'aria del territorio e la riduzione di CO ₂ in atmosfera.
	Assumere persone del territorio, instaurando legami con la comunità locale e consolidando la crescita della società stessa.
	Accogliere studenti in stage ed aderire a progetti di alternanza scuola/lavoro, con gli Istituti scolastici del territorio di diverso ordine e grado.

CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	
	Garantire processi di produzione ambientalmente sostenibili, tenuti sotto controllo e periodicamente riesaminati per essere migliorati nel tempo.
	Migliorare il benessere delle persone che lavorano nelle nostre strutture e le prestazioni dei siti produttivi in termini di sostenibilità, riducendo l'impatto ambientale sui sistemi naturali e sulle comunità locali, con misure che si estendono alle attività operative degli edifici esistenti.
	Creare una cultura diffusa che incoraggi l'uso responsabile delle risorse quali acqua, energia, metano e la massima riduzione dei rifiuti prodotti, incentivando, il riciclo ed il riutilizzo.
	Migliorare gli edifici già esistenti e valutare ristrutturazioni in una logica di innovazione sia per quanto riguarda la loro efficienza che per il benessere delle persone che vi lavorano.
	Progettare, con la partnership di fornitori selezionati, packaging eco-sostenibili, mono-materiale e riciclabili, con fine vita circolare. Attività articolata su due fronti principali: la riduzione del volume degli imballi e l'impegno all'utilizzo di materiali 100% riciclabili.
	Programmazione di manutenzione preventiva dei macchinari svolta secondo un preciso scadenziario di attività.
	Rendere la cartellonistica e la segnaletica delle zone di deposito dei rifiuti più chiara possibile facendo sì che tutti i collaboratori abbiano strumenti semplici per poter eseguire la corretta gestione e separazione dei rifiuti.
	Verificare se, al termine della sua vita utile, il prodotto possa essere riutilizzato e se i clienti sappiano in che modo riutilizzarlo o smaltirlo.



7 LE ATTIVITA' LAFRANCONI

						
SALUTE E BENESSERE	UGUAGLIANZA DI GENERE	ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI	CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

		3	5	7	8	9	11	12
Attività conclusa con benefici attivi	1	Lame d'aria su ingressi	●		●			
	2	Nuova area stoccaggio magazzino					●	
	3	Inserimento nuove figure professionali					●	
	4	Riorganizzazione logistica (apertura nuovo sito produttivo)					●	●
	5	Area sosta per mezzi in attesa d'ingresso					●	
	6	Packaging eco-sostenibili, mono-materiale						●
	7	Led in sostituzione dei neon			●			
	8	Termostati performanti			●			
	24	Sito Web					●	
	25	Monitoraggio consumi						●
Attività periodica	9	Vaccino Antinfluenzale	●					
	10	Ramadan (modifica orario pasti)		●				
	11	Condivisione dépliant "Buone Pratiche Comportamentali" e Formazione continua						●
	20	Diagnosi energetica			●		●	●
	21	Calcolo Carbon FootPrint			●		●	●
Attività in corso	12	Introduzione progetto 4.0					●	
	13	Revamping Digitale					●	
	14	Energia 100% fonti rinnovabili			●			
	15	Conversione all'elettrico delle auto aziendali			●			
	16	Carrelli elevatori con batterie ecologiche			●			
	17	Alternanza scuola/lavoro						●
	18	Eliminazione acqua da processo di lavaggio						●
Attività a Budget	22	Ristrutturazione e riorganizzazione ambienti di lavoro	●			●		
	23	Borse di studio per i figli dei dipendenti				●		
	26	Doggy Bag	●			●		


SOCIALE


GOVERNANCE

AMBIENTALE


ATTIVITA' CONCLUSE CON BENEFICI ATTIVI


1) Lame d'aria su ingressi		 SALUTE E BENESSERE	 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE
Anno	Sito	Attività	Investimento
2012	Mandello	Installazione di n.2 lame d'aria calda sui portoni ingresso merci al fine di contrastare nei periodi invernali l'afflusso di aria fredda nei reparti produttivi. Questo garantisce una temperatura adeguata degli ambienti di lavoro contenendo il consumo di metano.	€ 13.000


2) Nuova area stoccaggio magazzino		 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2016	Colico	Realizzazione scaffalature industriali Scaffalatura portapallet rete anticaduta.	€ 21.910
2020	Costa Masnaga	Realizzazione scaffalature industriali Scaffalatura portapallet rete anticaduta.	€ 13.000
2021	Mandello	Realizzazione scaffalature industriali Scaffalatura portapallet rete anticaduta.	€ 40.000
2025	Mandello	Apertura deposito (via per Maggiana) e trasferimento scaffalature industriali provenienti dal sito di Costa Masnaga.	Contratto affitto


3) Inserimento nuove figure professionali		 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	
Anno	Sito	Attività – Inserimento Risorsa	Investimento
2021	Tutti	Inserimento di risorse dedicate full time al controllo di gestione (passaggio da risorsa esterna ad interna).	Dato riservato
2022	Tutti	Inserimento del Responsabile Vendite.	Dato riservato
2022	Tutti	Inserimento del Direttore Operations.	Dato riservato
2025	Tutti	Vice Direttore di Stabilimento	Dato riservato


4) Riorganizzazione logistica (apertura nuovo sito produttivo)		 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI
Anno	Sito	Attività	Investimento
2019	Costa Masnaga	Apertura di un nuovo polo logistico (magazzino/spedizioni) nel comune di Costa Masnaga in prossimità della rete di collegamento della SS36 al fine di alleggerire il traffico di mezzi pesanti nel comune di Mandello del Lario.	Dato riservato
2020	Costa Masnaga	A seguito acquisizione di commesse di nuovi clienti, introduzione di attività produttiva specifica, con impianti di nuova generazione.	Dato riservato
2025	Costa Masnaga	Trasferimento della produzione presso il sito di Mandello del Lario	Dato riservato


5) Area sosta per mezzi in attesa d'ingresso		 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2018	Mandello	Intorno al polo produttivo di Mandello negli anni si sono insediate abitazioni, scuole elementari, il polo La Nostra Famiglia. Con l'aumentare dei volumi produttivi sono sorte forte criticità di natura logistica dovute al traffico su gomma che hanno congestionato le vie urbane limitrofe allo stabilimento. Nel corso del 2018 in collaborazione con il Comune di Mandello è stata individuata una zona di sosta dei camion a circa un km dal polo produttivo ove è stata posta apposita cartellonista dedicata	€ 2.000
2025	Mandello	Instaurata convenzione con Eni/Agip per la sosta temporanea dei camion in attesa di essere ricevuti presso l'unità produttiva per il carico/scarico	Investimento di risorse non economiche

6) Packaging eco-sostenibili, mono-materiale		 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2022	Tutti	Progettazione ed introduzione di nuovo imballo monomateriale (cartone riciclato e riciclabile al 100%) a sostituzione di quello attualmente in uso che prevedeva un ciclo produttivo di realizzazione più complesso.	€500


7) Led in sostituzione dei neon		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2015	Colico	Sostituzione integrale dell'illuminazione con tipologia a led	€ 17.500
2018	Mandello	Sostituzione integrale dell'illuminazione del locale mensa con tipologia a led	Investimento integrato con ristrutturazione del locale
2022	Mandello	Sostituzione nei reparti produttivi e negli uffici dell'illuminazione con tipologia a led	€ 51.000
2023	Mandello	Sostituzione nei reparti produttivi e negli uffici dell'illuminazione con tipologia a led	€ 10.000
2020	Costa Masnaga	Sostituzione integrale dell'illuminazione con tipologia a led	€ 12.300

8) Termostati performanti		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2023	Mandello	Sostituzione degli attuali termostati con soluzioni maggiormente performanti e gestibili da remoto	€ 27.000
2023	Colico	Sostituzione degli attuali termostati con soluzioni maggiormente performanti e gestibili da remoto	€ 4.500


24) Sito Web		 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2025	Tutti	Aggiornamento sito Web aziendale	€ 15.000


25) Monitoraggio consumi		 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2025	Mandello	Conclusione dell'adeguamento piano di monitoraggio in continuo secondo le linee guida Enea D.Lgs. 102/2014	€ 9.234,15

ATTIVITA' PERIODICA

9) Vaccino Antinfluenzale		 SALUTE E BENESSERE	
Anno	Sito	Attività - Dosi somministrate	Investimento
2018	Tutti	12 su 166 dipendenti	€ 1.242
2019	Tutti	21 su 188 dipendenti	
2020	Tutti	Indisponibilità dosi	
2021	Tutti	18 su 264 dipendenti	
2022	Tutti	26 su 283 dipendenti	€ 650
2023	Tutti	25 su 238 dipendenti	€ 650
2024	Tutti	13 su 219 dipendenti	€ 445
2025	Tutti	12 su 212 dipendenti	€ 444

La "Campagna Vaccino Antinfluenzale", attiva dal 2018, viene effettuata su base volontaria nel mese di novembre ed è a favore di tutti i lavoratori, in forma gratuita.


10) Ramadan - modifica orario pasti		 UGUAGLIANZA DI GENERE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
Dal 2022	Tutti	Modifica temporanea dell'orario del pasto serale, nell'ottica di tutelare il diritto di libertà di culto e di incentivare l'inclusione interculturale dei propri dipendenti.	Investimento di risorse non economiche (rimodulazione orario)


11) Condivisione dépliant di Buone Pratiche Comportamentali e formazione continua		 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2022	Tutti	Realizzazione e condivisione delle Buone Pratiche Comportamentali, nell'ottica di promuovere la riduzione dei consumi delle risorse naturali e di minimizzare la produzione dei rifiuti, da tradurre in azioni concrete sia all'interno dell'azienda che nella vita quotidiana. Scopo di ciò è richiedere la collaborazione di tutti, affinché anche Lafranconi possa contribuire con semplici gesti, impegno e capacità di risposta, a questo cambiamento climatico in corso.	Investimento di risorse non economiche (tempo / personale coinvolto)
2022	Tutti	Prevista formazione specifica per i dipendenti al fine di sensibilizzare ulteriormente i lavoratori in merito agli aspetti di sostenibilità.	€ 2.000


20) Diagnosi energetica		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Anno	Sito	Attività		Investimento
2019	Tutti	Redazione Diagnosi Energetica (frequenza quadriennale)		€ 3.600
2023	Tutti	Redazione Diagnosi Energetica (frequenza quadriennale)		€ 3.600


21) Calcolo Carbon FootPrint		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Anno	Sito	Attività		Investimento
2023	Tutti	Consulenza e supporto in ambito CCF		1.950


ATTIVITA' IN CORSO


12) Introduzione progetto 4.0		 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	
Anno	Sito	Attività	% sul totale degli investimenti
2018	Tutti	% di investimenti in industria 4.0 sul totale degli investimenti	53
2019	Tutti	% di investimenti in industria 4.0 sul totale degli investimenti	37
2020	Tutti	% di investimenti in industria 4.0 sul totale degli investimenti	69
2021	Tutti	% di investimenti in industria 4.0 sul totale degli investimenti	34


13) Revamping Digitale		 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2019	Tutti	Implementazione nuovo ERP Panthera (sw+consulenze iniziali)	€ 150.000
2019	Tutti	Implementazione nuovo sistema di rilevazione presenze (sw+consulenze iniziali)	€ 10.000
2020	Tutti	Dematerializzazione cedolini paga	#
2020	Tutti	Integrazione ERP Panthera con modulo HR	€ 2.500
2022	Tutti	Dematerializzazione gestione autorizzazione assenze mediante implementazione app digitale (sw+consulenze iniziali)	€ 3.000
2022	Tutti	Integrazione ERP Panthera con modulo di logistica avanzata (sw+hw+consulenze iniziali)	€ 7.000
2022	Tutti	Business Intelligence (sw+hw+consulenze iniziali)	€ 5.000
2022	Tutti	Fatturazione Elettronica Avanzata (sw+formazione iniziali)	€ 1.500
2019	Costa Masnaga	Implementazione rete wi-fi	€ 1.760
2022	Mandello	Implementazione rete wi-fi reparti produttivi e palazzina uffici	€ 1.740

14) Energia elettrica 100% da fonti rinnovabili		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2022	Tutti	A partire dal mese di maggio 2022, la Società ha operato il cambio del fornitore di energia elettrica passando da EGEA a CVA che nel proprio mix energetico presenta una maggiore percentuale di utilizzo di fonti rinnovabili (nel 2020 hanno registrato una % di energia da fonti rinnovabili pari al 83.64%)	Investimento da calcolare a fine 2022
2023	Tutti	Previsto accordo con un fornitore di energia elettrica il cui approvvigionamento sia al 100% da fonti rinnovabili. Ciò comporterà extracosti rispetto agli standard.	Investimento da calcolare a fine 2024
2025	Tutti	Accordo con un fornitore di energia elettrica il cui approvvigionamento sia al 100% da fonti rinnovabili.	

15) Conversione all'elettrico delle auto aziendali		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2022	Mandello	La Società a seguito della necessità di nuovi veicoli aziendali ha sottoscritto due contratti di noleggio per veicoli a tecnologia ibrida.	Dato riservato
La Società valuterà se procedere con la progressiva sostituzione di tutti i mezzi aziendali con mezzi di tale tipologia.			

16) Carrelli elevatori con batterie ecologiche		 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2021	Mandello	La Società in occasione della sostituzione di un carrello elevatore ha optato per un modello con batterie ecologiche.	€ 27.300
La Società valuterà se procedere con la progressiva sostituzione di tutti i mezzi aziendali con mezzi di tale tipologia.			

17) Alternanza scuola/lavoro - stage		 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	
Anno	Sito	Attività	Investimento
#	Tutti	Da anni la Società collabora con Istituti Superiori del lecchese (ITC Parini di Lecco / IS Marco Polo di Colico) ed Università per Progetti di Alternanza Scuola/Lavoro/Stage (Polimi di Milano / Unimi Università degli Studi di Milano) al fine della valorizzazione dei giovani talenti e la condivisione delle esperienze reciproche acquisite.	Investimento di risorse non economiche (tempo / personale coinvolto)
2025	Mandello	Academy con istituti scolastici	Investimento di risorse non economiche (tempo / personale coinvolto)


18) Eliminazione acqua dal processo di lavaggio			CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
Anno	Sito	Attività	Investimento
2019	Mandello	Sostituzione del vecchio impianto di lavaggio pezzi con lavatrice sottovuoto ad ultrasuoni che non prevede l'uso della risorsa idrica.	€ 208.000
2023*	Colico	In fase di valutazione la sostituzione del vecchio impianto di lavaggio pezzi con lavatrice sottovuoto ad ultrasuoni che non prevede l'uso della risorsa idrica.	€ 200.000 (stimato)


(*) intervento posticipato da valutare

ATTIVITA' A BUDGET

22) Ristrutturazione e riorganizzazione ambienti di lavoro		 SALUTE E BENESSERE	 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Anno	Sito	Attività		Investimento
2005	Mandello	Prima bonifica delle coperture in amianto con messa in opera di copertura coibentata.		€ 240.000
2017	Mandello	Riqualificazione del locale adibito a mensa aziendale con relativa climatizzazione.		€ 40.000
2018	Mandello	Bonifica definitiva di tutte le coperture in amianto con messa in opera di copertura coibentata.		€ 195.000
2024	Mandello	La Società sta valutando la messa in opera di un sistema di rinfrescamento ecologico dei reparti produttivi.		€ 120.000
2024	Mandello	La Società sta valutando la riqualificazione del primo piano uffici.		€ 60.000

2015	Colico	Rifacimento copertura reparti produttivi con sheed coibentati.	€ 130.000
2017	Colico	Rifacimento copertura palazzina uffici con sheed coibentati e relativa climatizzazione del locale ufficio per un investimento.	€ 25.000

23) Borse di Studio		 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2024	Tutti	Istituzione di un bando per l'assegnazione di borse di studio riservato ai figli dei dipendenti che frequentano scuole secondarie di II grado ed università	Da Definire

26) Doggy Bag		 SALUTE E BENESSERE	
Anno	Sito	Attività	Investimento
2026	Mandello	Recupero del cibo non consumato del proprio Buono Pasto	Da Definire

8 COMUNICARE LA SOSTENIBILITA'



Per Lafranconi la comunicazione aziendale deve tenere conto della sostenibilità, con messaggi chiari e mirati a tutti i destinatari.

Deve basarsi su principi chiave e considerare tutti gli aspetti che portano a promuovere valori importanti non solo per l'impresa stessa, ma anche per i suoi dipendenti e per tutti i suoi stakeholder.




Innanzitutto, questo tipo di comunicazione deve fornire informazioni utili ai propri dipendenti, che devono poter conoscere le buone pratiche messe a punto dall'azienda e quelle che ciascuno di loro può mettere in campo, anche sul luogo di lavoro, per essere meno impattante e più sostenibile.

Con questi obiettivi, l'Azienda ha deciso di integrare la documentazione generata dai propri sistemi di gestione, con il presente report che si pone il duplice scopo di condividere il proprio impegno e divulgare le informazioni sulle proprie prestazioni in ambito di sostenibilità.

Consapevole che la comunicazione rappresenta uno strumento per la condivisione delle informazioni da utilizzare per creare fiducia e credibilità anche nel contesto in cui opera, Lafranconi ha revisionato il proprio sito internet.



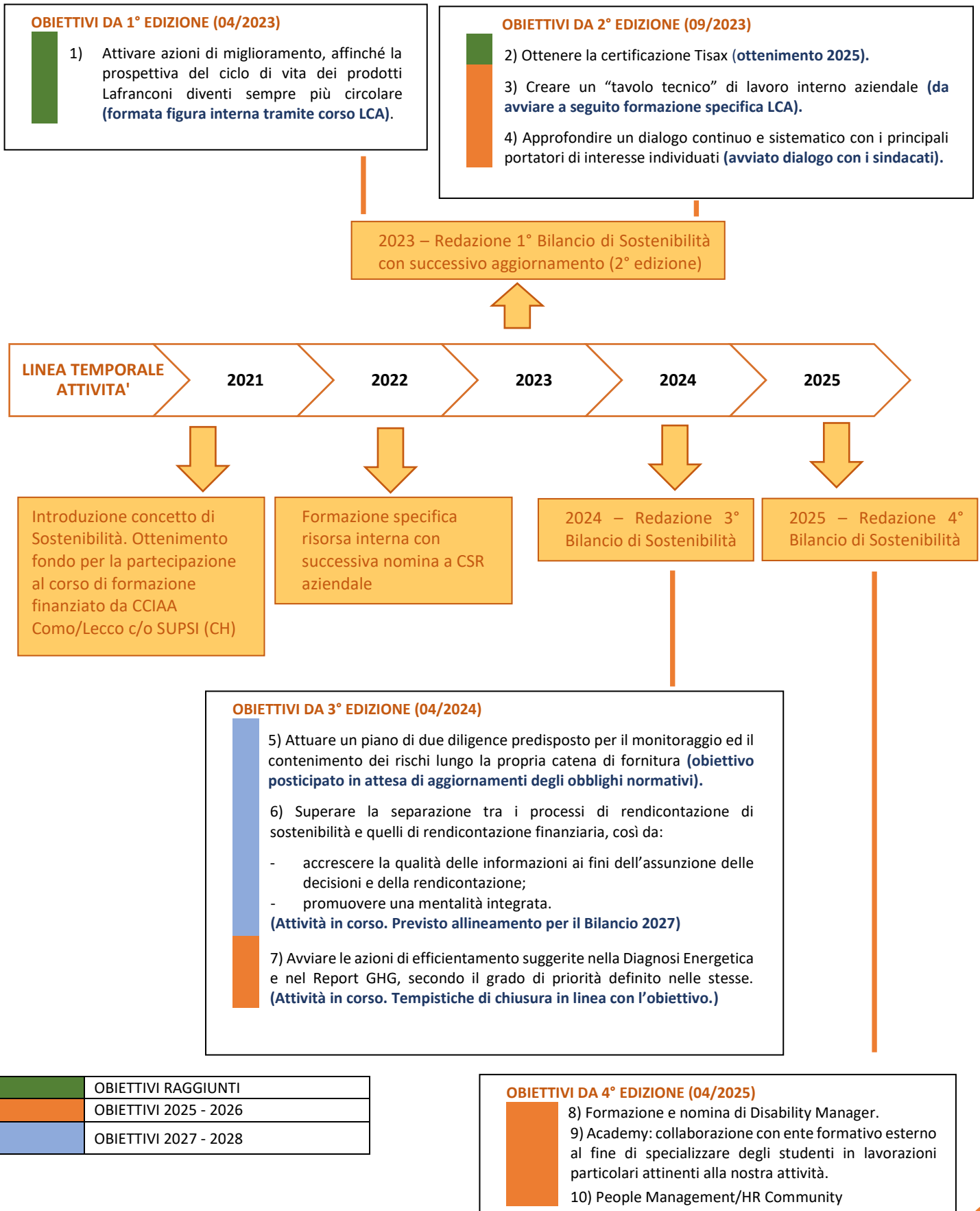
- ULTERIORI STRUMENTI UTILIZZATI:

	<p style="text-align: center;">Il Rating CDP</p> <p>Il CDP (Carbon Disclosure Project) è un'organizzazione con sede nel Regno Unito no-profit ed indipendente, nata per misurare, gestire e condividere informazioni a livello globale riguardanti l'impatto ambientale di imprese, Paesi, città e regioni per supportare gli investitori e accelerare le azioni di mitigazione. Attualmente detiene il più grande database di informazioni sui rischi connessi al cambiamento climatico.</p> <p>Il suo obiettivo è che la reportistica ambientale e la gestione dei rischi diventino standard di mercato, in modo da facilitare la condivisione, l'approfondimento e l'adozione delle azioni necessarie per realizzare un'economia sostenibile.</p> <p>Anche nel 2025 abbiamo risposto ai questionari Climate Change e Water migliorando il rating degli anni passati.</p>
	<p style="text-align: center;">Piattaforma OPEN-ES</p> <p>Portale innovativo aperto a tutte le imprese impegnate nella sfida della transizione energetica, che fornisce strumenti per la misurazione ed il miglioramento del proprio profilo ESG. La piattaforma permette anche di effettuare valutazioni sulla propria catena di fornitura.</p> <p>Anche nel 2025 abbiamo risposto al questionario, classificandoci al terzo posto nella categoria "aziende medie" del Contest ESG "Excellence Awards".</p>
	<p style="text-align: center;">Questionario SAQ</p> <p>Questionario di valutazione di sostenibilità riconosciuto a livello mondiale come standard per l'industria automobilistica.</p> <p>Il SAQ è allineato ai Principi guida globali per la sostenibilità del settore automobilistico e focalizzato sul miglioramento delle prestazioni di sostenibilità nella catena di approvvigionamento, valutando le politiche e le pratiche nell'ambito dei diritti umani e della sostenibilità ambientale, della salute e della sicurezza, dell'etica aziendale e della conformità, dell'approvvigionamento responsabile delle materie prime e della gestione responsabile dei fornitori.</p>

- PARTECIPAZIONE A CONTEST E AD INIZIATIVE PROMOSSE DALLA COMUNITA' LOCALE:



9 I PROSSIMI PASSI – OBIETTIVI DI RENDICONTAZIONE



*Non è possibile fermarsi.
Non è possibile tornare indietro.*



Tramonto dal Rifugio Elisa – Mandello del Lario