



**RUSSO
DI CASAN
DRINO
BILANC
IOSOC
IALE**

**20
24**

Russo di Casandrino S.p.A.
Industria Conciaria

11, Via F. Cilea
80025 Casandrino
Napoli - ITALY



**RUSSO
DICASAN
DRINOC
BILANC
BOSOC
IALE
2024**



Professionalità, attenzione
alle persone, miglioramento
continuo, onestà, innovazione,
passione e sostenibilità:
è questo il patrimonio
valoriale dell'azienda

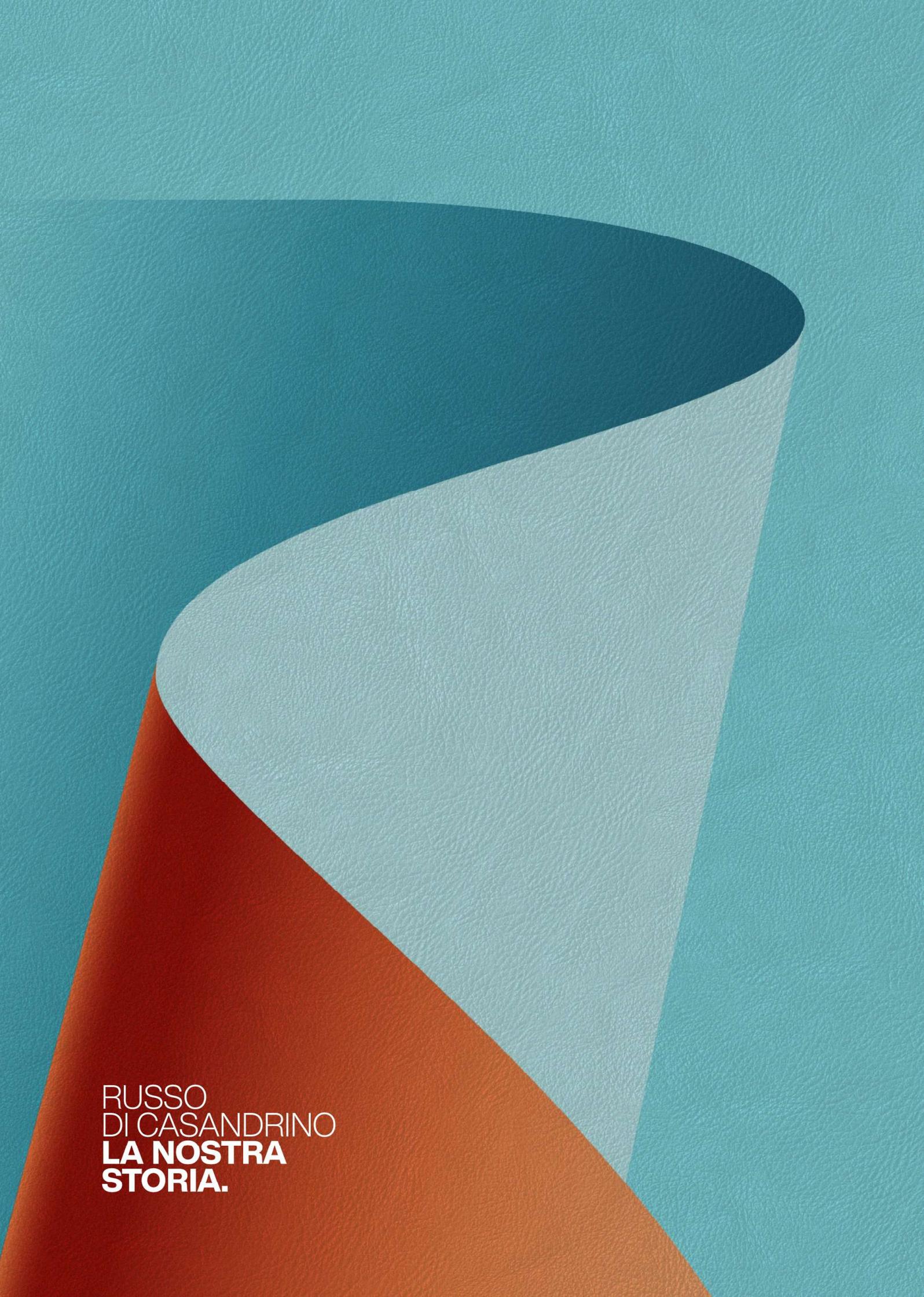
Il Presidente del CDA
Cav. Lav. **Gianni Russo**





Indice

la nostra storia	6	orario di lavoro - straordinari	22
i nostri valori	8	orario di lavoro - ferie	23
i nostri principi di sostenibilità	9	orario di lavoro e comunicazione interna	24
scopo del bilancio sociale	10	retribuzioni	25
i requisiti del codice di condotta e responsabilità sociale	11	pratiche disciplinari	26
identificazione degli stakeholder	12	innovazioni	27
risorse umane	14	investimenti	28
valorizzazione risorse umane	15	ambiente	36
lavoro minorile	17	salute e sicurezza	42
lavoro obbligato	18	progetti di ricerca	46
discriminazione	19	coinvolgimento e sviluppo della comunità	52
libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	21	professionalità	64

An abstract geometric composition featuring three overlapping, curved shapes. The top shape is a dark teal semi-circle. The middle shape is a light blue, textured, curved shape that overlaps the top one. The bottom shape is a bright orange, textured, curved shape that overlaps the middle one. The background is a solid teal color.

RUSSO
DI CASANDRINO
**LA NOSTRA
STORIA.**

la nostra storia. un percorso condiviso in continua crescita.

La **Russo di Casandrino** è stata **fondata nel 1962** da Gennaro e Gianni Russo, discendenti di una famiglia di imprenditori conciari da quattro generazioni, ed ha iniziato la propria attività nel 1964. Società per azioni è **oggi guidata da Gianni Russo** Presidente del Cda, di cui fanno parte **Giampiero, Giuliano**, da quest'anno è in azienda anche **Leonardo** che ha completato il ciclo di studi universitari alla Bocconi, i figli proseguono l'attività con le responsabilità produttive e commerciali. Il settore della concia è un mestiere di grande tradizione familiare, ma l'azienda investe tanto nelle risorse umane. L'azienda investe sulla sostenibilità e la qualità con il supporto del team di giovani manager, donne e uomini con importanti ruoli strategici in azienda. Rapportandosi con il continuo mutamento delle richieste di mercato, sempre alla ricerca dell'approvvigionamento della materia prima di alta qualità.

Originariamente produttrice di articolistica su ovo-caprino, nel corso dei suoi circa 60 anni di attività, attraverso un continuo processo di sviluppo, l'azienda ha saputo rapportarsi al continuo mutamento delle richieste di mercato, e nel 1985 ha introdotto nella sua produzione il vitello ed il vitellino, che realizza a ciclo completo da grezzo a finito. A fine 2008, inoltre, ha acquisito il marchio ABIP, altra storica azienda del settore leader, tra l'altro, nella produzione del cavallino.

Nel corso del 2011 ha conseguito una quota di partecipazione nella più grande industria produttrice di pelli ovine conciate del continente, un'azienda spagnola che lavora la quasi totalità della raccolta del paese iberico, qualitativamente le migliori disponibili sul mercato. Tale manovra, oltre a garantire l'approvvigionamento della materia prima adatta a soddisfare le richieste più esigenti in termini qualità assoluta, inaugura

una nuova politica aziendale orientata verso strategie mirate di verticalizzazione e getta i presupposti per una holding conciaria di livello europeo.

Nel 2014 si costituisce la **White & Blue Trading**, azienda controllata al 100% dalla RDC e specializzata nell'acquisto, trasformazione e vendita di pelli ovine in wet-blu e wet white di spagna ed altre provenienze europee.

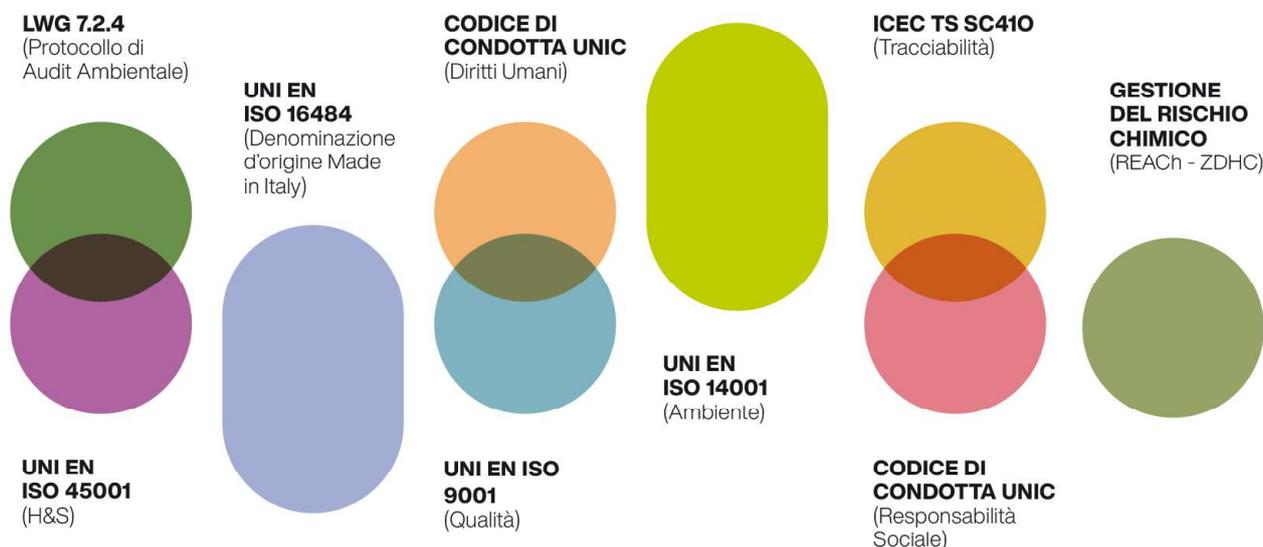
È socia al 50% della **ART Srl**, azienda dell'interporto di Nola con impianti 4.0 per la produzione di articoli con innovativa tecnologia conciaria ampliando così ulteriormente la fascia di mercato. Il target produttivo della Russo di Casandrino è rappresentato da un prodotto di alta qualità per pelletteria, calzatura e abbigliamento che può fregiarsi del marchio "**Made in Italy**" o "**Made in Italy Full Cycle**". Impieghiamo un organico di 160 dipendenti diretti e generiamo un indotto, in Campania, Veneto e Toscana, di altri 240.

i nostri valori.

“Progredire per soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri” è la definizione di sviluppo sostenibile data nel 1987 dalla Commissione Mondiale per l’Ambiente e lo Sviluppo, da cui traiamo ispirazione.

Non sottovalutando la valenza ecologica che riveste il **recupero e la valorizzazione di un sottoprodotto** dell’industria alimentare come la pelle, altrimenti destinato allo smaltimento, siamo altresì convinti che è compito di ognuno andare oltre facendosi carico della propria parte fino in fondo. Non ci approvvigioniamo, pertanto, di pelli provenienti da allevamenti insediati in aree

deforestate, come l’Amazzonia, e poniamo la massima attenzione a tutti gli aspetti relativi ad ambiente, sicurezza e responsabilità sociale. In tali ambiti abbiamo conseguito le certificazioni **ISO 9001, Codice di Condotta Conciaria UNIC** conforme allo standard **SA 8000, ISO 14001, ISO 45001** e completato il progetto per un sistema di gestione della tracciabilità delle pelli.



i nostri principi di sostenibilità.

Ambientale

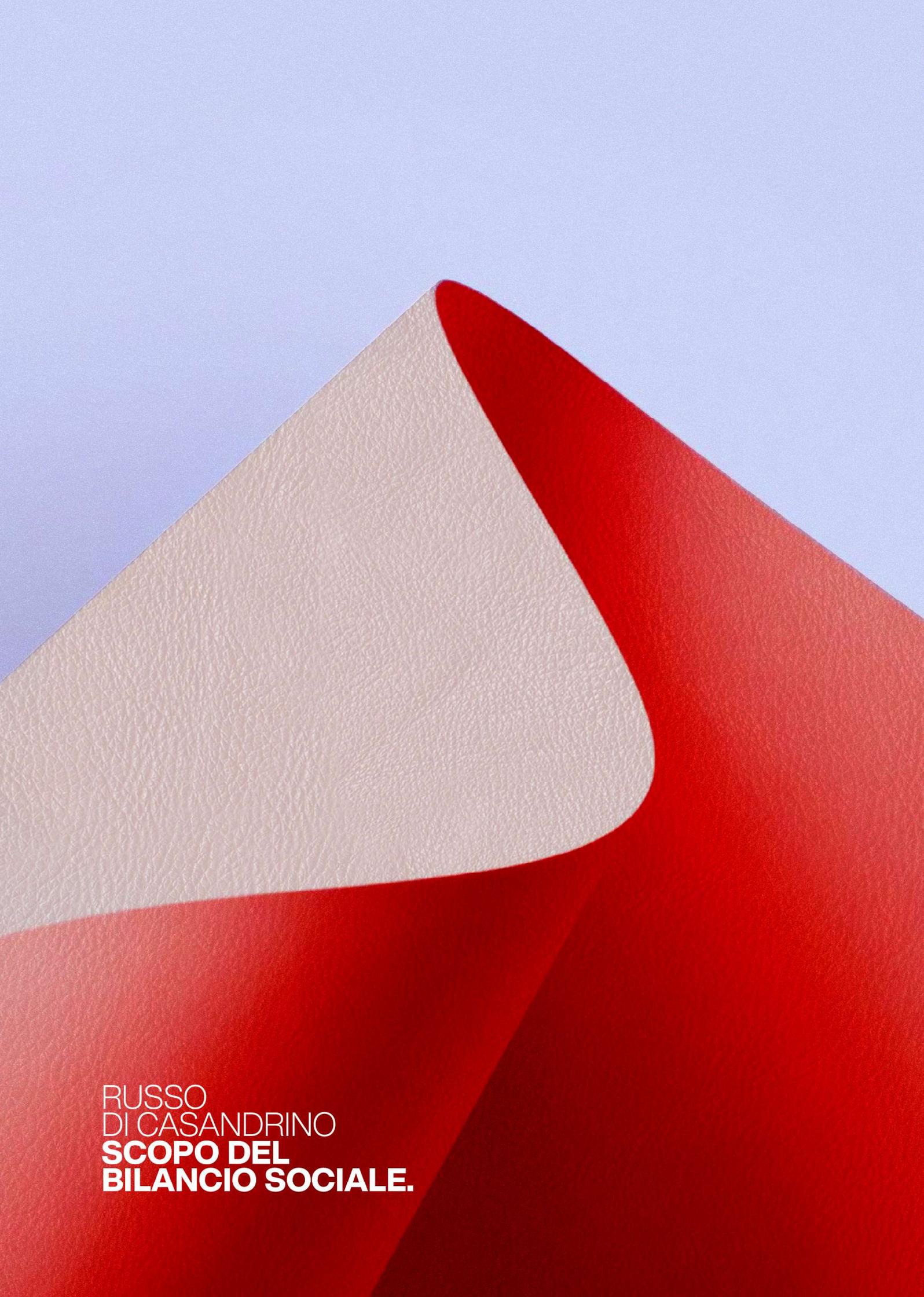
- Riduzione dei consumi energetici.
- Gestione e recupero dei rifiuti.
- Attenzione all'acquisto delle Materie Prime.
- Partecipazione attiva a progetti di miglioramento ambientale.

Sociale

- Formazione e valorizzazione delle risorse umane.
- Assicurare ambienti di lavoro Sicuri e Salubri.
- Politiche del lavoro e Pari Opportunità.
- Rispetto dei Diritti Umani.
- Trasparenza e collaborazione con i clienti e fornitori.
- Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità.

Economica

- Stabilità finanziaria.
- Assicurare stabilità economica ai propri dipendenti.
- Creazione di valore nel rispetto dell'etica di impresa.



RUSSO
DI CASANDRINO
**SCOPO DEL
BILANCIO SOCIALE.**

i requisiti del codice di condotta e responsabilità sociale.

Nel corso degli anni abbiamo implementato e mantenuto attivo un sistema di gestione Qualità, Ambiente, Sicurezza, Responsabilità Sociale, secondo gli standard di riferimento ISO 9001: 2015, ISO 14001:2015, ISO 45001 e il **Codice di Condotta e Responsabilità sociale UNIC** (che si rifà alla SA 8000) con l'obiettivo di garantire una sempre maggiore efficienza nella gestione dei processi aziendali e la massima attenzione nella gestione del personale, nelle relazioni con i clienti, con le istituzioni e le comunità locali e degli stakeholder in genere, nei confronti dell'ambiente, per uno sviluppo sostenibile e competitivo.

In questa ottica, il **Bilancio Sociale** costituisce uno **strumento di comunicazione** finalizzato a diffondere, a tutte le "parti interessate", il proprio sistema di responsabilità sociale, e di fornire un resoconto sulla sua capacità di soddisfarne i requisiti, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione. Il Bilancio Sociale **fornisce informazioni** qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli principi/requisiti del suddetto codice di Responsabilità Sociale, che riguardano diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:

- Lavoro minorile
- Lavoro obbligato
- Discriminazione
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Salute e sicurezza
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Valorizzazione delle risorse umane
- Ambiente
- Coinvolgimento e sviluppo della comunità
- Pratiche disciplinari
- Comunicazioni esterne
- Professionalità
- Sistemi di gestione

Con la stesura e la divulgazione alle parti interessate del presente documento, ci proponiamo di:

comunicare agli stakeholders i valori etici che ispirano la gestione aziendale e gli impegni assunti;

comunicare in modo trasparente le proprie performance sociali;

misurare la portata delle azioni realizzate, attraverso **individuazione di indicatori di prestazione aziendali** nel tempo;

fornire al management aziendale uno **strumento** utile per il **riesame interno** della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;

evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso il trend degli indicatori adottati.



Identificazione degli stakeholder.

Nella fase di pianificazione del sistema particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali portatori di interesse (stakeholder), affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Il personale

La Russo di Casandrino considera i propri dipendenti ed i collaboratori come una risorsa primaria e strategica. Pertanto, attraverso lo sviluppo del sistema di gestione responsabilità sociale intende garantire il rispetto dei loro diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale. Il percorso di implementazione del sistema secondo il codice di riferimento ha previsto l'attuazione di un piano di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale dipendente, messo in atto attraverso la distribuzione di materiale informativo (politica aziendale, comunicazione nominativi rappresentanti dei lavoratori modalità di inoltro delle segnalazioni, codice etico, ecc.) e momenti di formazione, organizzati durante l'orario di lavoro.

I clienti

L'attenzione che la nostra azienda riserva ai suoi clienti si concretizza nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo e in una particolare attenzione alla comunicazione nei loro confronti.

I fornitori

È stato strutturato un sistema di qualifica, di sensibilizzazione e monitoraggio sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi il rispetto delle norme e dei principi contenuti nel Codice di condotta e di Responsabilità Sociale / SA8000.

Istituzioni

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui la Russo di Casandrino ha rapporti sono:

- **Comune di Casandrino**
- **ASL**
- **Provincia di Napoli**
- **Regione Campania**
- **Ispettorato del Lavoro**
- **INPS**
- **INAIL**

Organizzazioni Sindacali

Le organizzazioni sindacali sono state interessate nel progetto di certificazione attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali aziendali, costantemente coinvolti nella condivisione degli obiettivi e delle iniziative per la responsabilità sociale, anche attraverso il Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale.

Associazioni di categoria

L'azienda aderisce da oltre 40 anni all'UNIC, ed è tra le aziende coinvolte al tavolo lavori per i rinnovi del CCNL. Il presidente del C.d.A. Cav. Giovanni Russo durante i suoi due mandati ha incentivato la comunicazione con Enti, Istituzioni e consumatori per dare evidenza e valore al prodotto pelle, ampliando la partecipazione a COTANCE The Confederation of National Associations of Tanners and Dressers of the European Community.

LINEAPELLE

LINEAPELLE è la più grande e più importante Fiera al mondo del settore conciario oltre 1.300 espositori presenti in Fiera, provenienti da 42 Paesi.



RUSSO
DI CASANDRINO
**RISORSE
UMANE.**

valorizzazione risorse umane.

Obiettivo 2024:
garantire una comunicazione aperta e attiva con i dipendenti, misurandone il livello di soddisfazione.

Nel corso degli anni la Russo di Casandrino ha investito molto nelle risorse umane; infatti, il 43% circa degli addetti ha una anzianità di servizio superiore ai 20 anni, il 24% ha una anzianità di oltre 30 anni.

Negli anni, la Russo di Casandrino non ha dimenticato il valore aggiunto che possono portare nuove risorse, continuando con le assunzioni: circa il 26% degli addetti ha meno di 30 anni.

Tra il 2023 e il 2024 la RdC ha inserito 5 tirocinanti under 30 e, nel 2024, 10 giovani con contratti di apprendistato, considerando anche i contratti di somministrazione.

La nostra Accademy, negli ultimi 4 anni, ha inserito complessivamente in azienda e quindi nel mondo del lavoro 35 under 30.

Anzianità di servizio



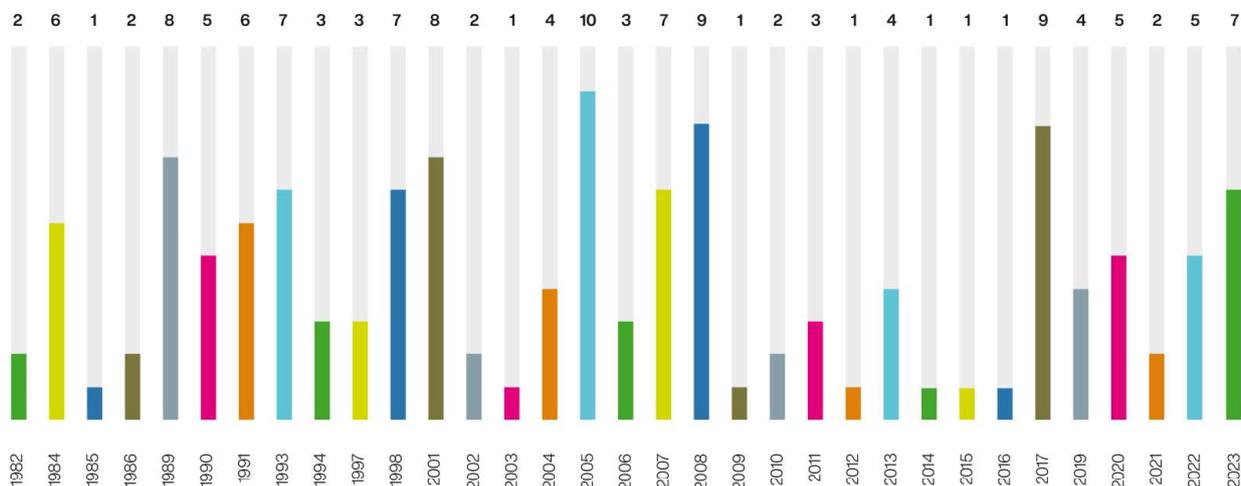
valorizzazione risorse umane.

Obiettivo 2024:
garantire una comunicazione aperta e attiva con i dipendenti, misurandone il livello di soddisfazione.

Almeno il 5% dei lavoratori è già alla terza generazione, l'azienda rappresenta una grande famiglia le cui tradizioni e legami è attestata e rappresentata nella continuità dei rapporti nel tempo che consiste nel tramandare di padre in figlio "l'arte di fare pelli".

Nei primi mesi del 2024 sono stati inseriti in organico 10 apprendisti.

Trend assunzioni +



lavoro minorile.

L'azienda non si avvale e non intende avvalersi o favorire l'attività lavorativa svolta da bambini, intesi come da definizione della norma SA 8000 (fino a 16 anni).

L'azienda, qualora dovesse verificarsi l'utilizzo di lavoro infantile, ha previsto una procedura di rimedio (PGR 02.01) che garantisce il recupero dei minori coinvolti.

La forza lavoro media ad oggi è di 154 dipendenti suddivisi nel grafico per fasce d'età.

Dal 2022 sono state inserite nuove figure professionali under 30 per garantire adeguato ricambio generazionale.

Dal 2024 abbiamo in organico altri quattro giovani con formazione universitaria in grado di sviluppare ulteriormente il processo di innovazione in atto.



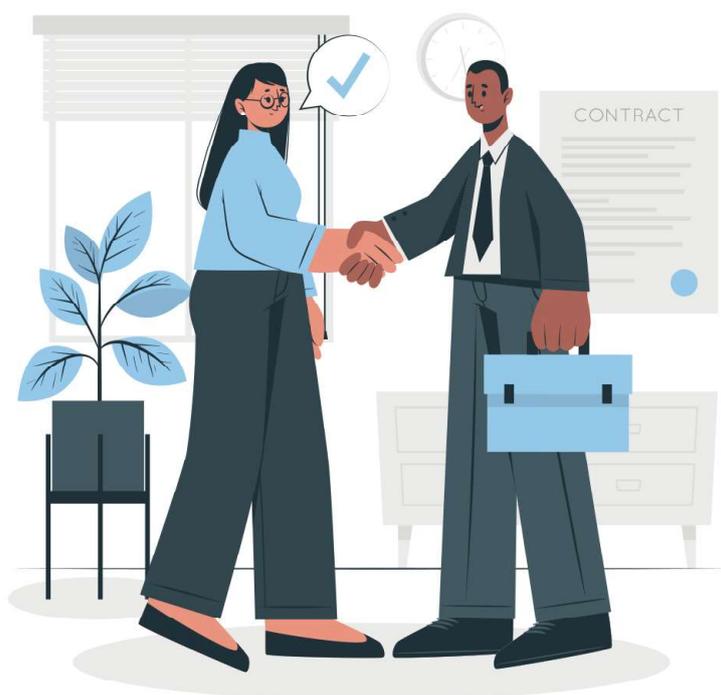
lavoro obbligato.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario.

L'azienda non ammette che il lavoro svolto sia ottenuto dietro minaccia o qualsiasi altra intimidazione che costringa i lavoratori a prestare la propria attività per l'azienda.

Nessun lavoratore ha mai lasciato denaro in azienda quale deposito o copie originali di documenti come prescrive il requisito.

Tutto il personale al momento dell'assunzione firma il contratto per accettazione ed è informato sulla normativa di settore che descrive le caratteristiche del Contratto Collettivo di Lavoro.



discriminazione.

La Russo di Casandrino non attua **nessuna forma di discriminazione** nei confronti dei propri dipendenti, in relazione alle fasi di selezione ed assunzione personale, remunerazione, passaggi livello, procedure disciplinari, aumenti retributivi e premi produzione, formazione, licenziamento e pensionamento, sulla base di condizioni relative a: razza, ceto sociale, provenienza, religione, invalidità, sesso, stato civile, età, tipologia contrattuale, orientamento sessuale, responsabilità ed oneri familiari, appartenenza sindacale, affiliazione politica.

A tal fine, semestralmente, il Responsabile delle Risorse Umane incontra le rappresentanze

sindacali per confermare la correttezza dell'inquadramento dei singoli dipendenti con le mansioni svolte.

L'azienda garantisce il rispetto delle **pari opportunità** a tutto il personale che vi lavora.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi e sono esclusi tutti i comportamenti offensivi alla sfera personale.

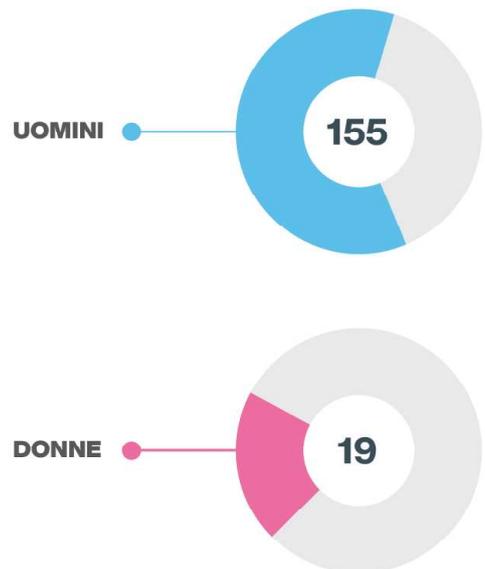
La RdC, al fine di garantire un dialogo aperto con i propri lavoratori, ha predisposto una procedura per la gestione delle segnalazioni da parti interne, anche in forma anonima.



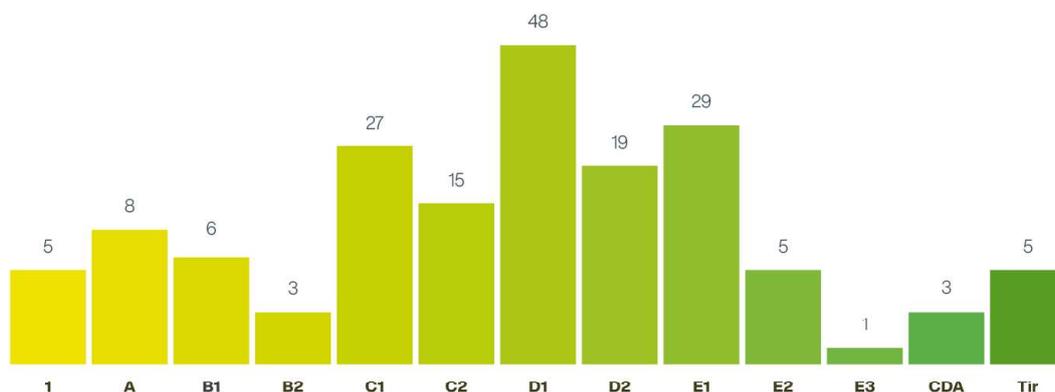
Le donne sono in minoranza nell'organico aziendale rispetto al personale maschile, tale composizione non è dovuta a discriminazione tra sessi, bensì al particolare settore merceologico di appartenenza della Società che generalmente non prevede donne nei reparti produttivi, di fatto le donne in forza occupano posizioni strategiche nell'organizzazione aziendale e nel 2024 l'azienda ha incrementato l'organico femminile di 5 unità.

È da sottolineare, inoltre, che viene coperta in eccedenza di 1 unità la quota di riserva prevista dalla Legge 68/99.

Suddivisione organico al 30 06 2024



Suddivisione organico per categorie contrattuali al 30 06 2024



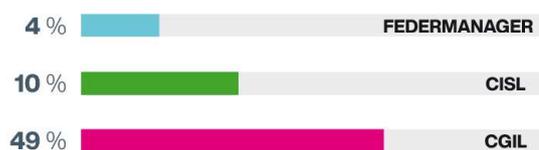
libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

Obiettivo 2024:
sostenere attività finalizzate alla libertà
di associazione e alla contrattazione collettiva.

La Russo di Casandrino rispetta il **diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati** di loro scelta, e il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria. Le rappresentanze sindacali sono coinvolte nell'organizzazione aziendale attraverso incontri scadenzati mediamente una volta al mese.

Gli scioperi degli ultimi tre anni si sono limitati ad adesioni alle sole proclamazioni nazionali. Non si registrano casi di sciopero interno.



**Iscritti al sindacato
anno 2023**



orario di lavoro.

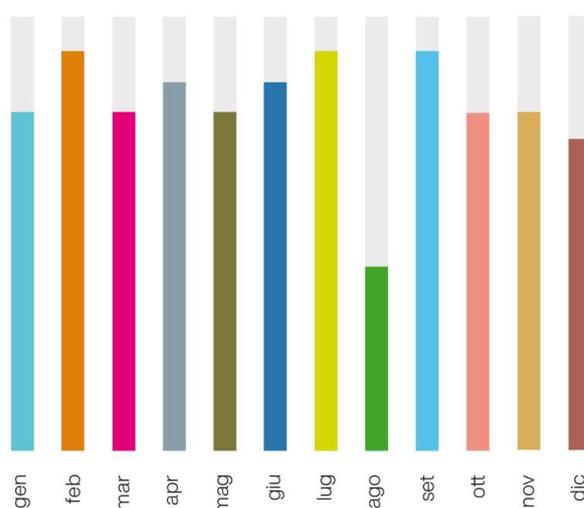
Obiettivo 2024:
monitorare le ore di lavoro straordinario
totali e per addetto.

La Russo di Casandrino applica l'orario di lavoro previsto dal CCNL- Conciaria.

Eventuali modifiche alle ore di lavoro sono concordate con i lavoratori attraverso una pianificazione mensile, coinvolgendo nell'organizzazione la RSU aziendale.

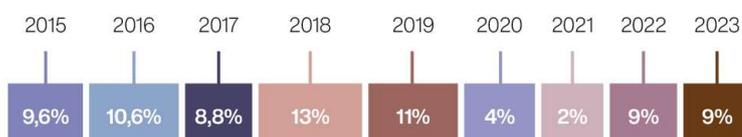
La pianificazione individuale delle ferie e dei permessi è concordata direttamente con i lavoratori. Il lavoro straordinario, che deve essere sempre volontario, è remunerato secondo quanto stabilito dalle normative vigenti.

straordinari 2023



In termini assoluti, il valore medio degli straordinari è allineato all'anno precedente. L'inserimento di nuove risorse, non ancora autonome e gli investimenti in nuove tecnologie non hanno ancora consentito l'avviamento di un programma di contenimento degli straordinari, previsto per il 2024.

media straordinari



orario di lavoro.

**Obiettivo 2024:
smaltire le ferie eccedenti le 2 settimane
previste per legge.**

La Russo di Casandrino applica l'orario di lavoro previsto dal CCNL-Conciaria. Le giornate di ferie sono in funzione dell'anzianità aziendale, tutti i dipendenti della Russo hanno maturato almeno 4 settimane di ferie.

L'azienda, in accordo con le sigle sindacali, ha stabilito lo smaltimento delle ferie attraverso tre settimane di chiusura aziendale nel periodo estivo ed una nel periodo natalizio, dandone comunicazione a tutti i dipendenti attraverso il sistema HR Work Flow.

Per le giornate eccedenti è stata richiesta ai dipendenti una pianificazione individuale di 8 gg. da gestire in base a esigenze personali e/o familiari; anche attraverso richieste parziali (ad es riducendo l'orario di lavoro).

Dal prospetto riepilogativo degli ultimi anni, si sottolinea un miglioramento rispetto agli anni precedenti; infatti, sebbene, in numero assoluto, le ore ferie da smaltire sono aumentate, se consideriamo le nuove risorse assunte, le ore ferie pro-capite sono diminuite.

Giorni di ferie da smaltire



orario di lavoro e comunicazione interna.

Automazione delle richieste delle ferie, straordinari, ROL e cruscotto aziendale.

A partire dal 2° semestre del 2013, tutti i dipendenti hanno avuto accesso, tramite ID e PWD, al server aziendale per la gestione del proprio profilo (cartellino presenze, busta paga, comunicazione aziendale, richieste permessi, ferie e ROL) e relativo controllo.

Da luglio 2020 è inoltre possibile gestire il proprio profilo aziendale anche dallo smartphone tramite l'applicazione "**Z-Connect**".

L'obiettivo è quello di permettere a tutti i dipendenti della Russo di controllare la propria posizione aziendale da qualunque dispositivo (anche smartphone).



retribuzioni.

Obiettivo 2024:
per ciascun lavoratore si provvederà a monitorare mensilmente le ore di ex festività e ROL fruite.

La Russo di Casandrino retribuisce i propri dipendenti secondo l'attuale aggiornamento del CCNL applicato, fornisce loro una modalità agevole per la riscossione della paga e la relativa consegna della busta paga. Inoltre, non utilizza lavoro nero, né alcuna forma di falso apprendistato.

Nel corso del primo semestre del 2023 è stato siglato un contratto di secondo livello che in aggiunta al CCNL, garantirà ai lavoratori retribuzione aggiuntiva in funzione di parametri di sostenibilità, produttività e presenza.

Nel 2023 l'azienda ha previsto l'erogazione di un welfare aziendale come valore aggiuntivo alla retribuzione, la politica di welfare si concretizza con un insieme di iniziative, beni e servizi che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti, per aumentare il loro benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale.



pratiche disciplinari.

È politica della Russo di Casandrino non ricorrere ad alcuna pratica disciplinare che possa nuocere all'integrità fisica o morale dei dipendenti.

Gli unici provvedimenti disciplinari praticabili sono quelli previsti dal Contratto di Lavoro di settore e dall' art. 7 della Legge 30/05/1970 n° 300 e sono portati a conoscenza di tutti i lavoratori tramite distribuzione del Contratto Collettivo.



RUSSO
DI CASANDRINO
INNOVAZIONI.

La Russo Di Casandrino per il 2024 ha previsto un piano di investimento di oltre **4** milioni di euro in macchinari **4.0** e tecnologie mirate alla creazione di nuovi articoli, all'efficientamento energetico, produttivo e al miglioramento dei propri sistemi di gestione.

RUSSO
DI CASANDRINO
INVESTIMENTI.

ammodernamento impianti di depurazione.

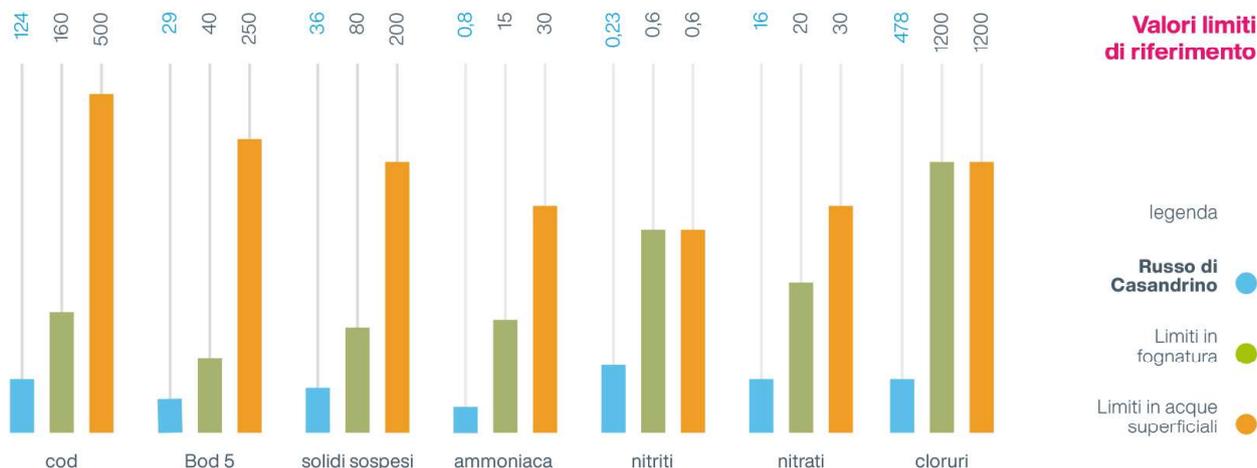
Gli investimenti previsti per la realizzazione di nuovi processi di lavorazione esigono l'ulteriore implementazione dell'impianto di trattamento delle acque, inserendo strumentazioni e apparecchiature che permetteranno di ridurre i consumi e di facilitare e certificare la gestione dell'impianto in tutte le fasi di processo. Il nuovo depuratore permetterà di:

- Ridurre il consumo energetico, grazie al miglior utilizzo dei macchinari;
- Ridurre il consumo dei prodotti chimici limitando e controllando il dosaggio degli stessi allo stretto necessario;
- Ridurre la produzione del fango di risulta dal trattamento da inviare allo smaltimento e quindi ridurre l'impatto ambientale conseguente;

- Ridurre il consumo di acque di rete per la preparazione dei prodotti.

In considerazione di quanto sopra si prevede di ridurre la produzione di CO2 conseguente al trattamento e alla logistica. Si prevede inoltre di ottimizzare il lavoro gli addetti che operano in questo reparto.

La modifica dei processi di produzione e l'inserimento di nuovi prodotti richiedono anche l'adeguamento di una seconda fase dell'impianto di trattamento delle acque di scarico ai nuovi cicli con l'installazione di specifici Hardware e Software che consentono il controllo e l'assistenza in remoto dell'intero ciclo di depurazione.



impianti di cogenerazione da 1MWe.

CARATTERISTICHE E BENEFICI

- Eco Sostenibile.
- Maggiore efficienza energetica.
- Fonti classificate rinnovabili.

EMISSIONI di CO₂ EVITATE

- **1.339t/anno** (dato aggiornato a maggio 2024)

ENERGIA AUTOPRODOTTA

- **64%** (dato aggiornato a maggio 2024)
con un incremento di circa il 10% rispetto AP

EFFICIENZA ENERGETICA

- **Riduzione di 394t**
(dato aggiornato a maggio 2024)

Produzione energia elettrica
ed energia termica.



impianti fotovoltaici.

L'installazione di pannelli fotovoltaici completata nel 2024, per un totale di circa **500 KWp**, ha permesso di generare energia pulita, riducendo la dipendenza da fonti energetiche tradizionali.



reparto rifinizione.

A partire dal 2020 abbiamo avviato la sostituzione e l'implementazione di numerose nuove linee di rifinizione, con sistemi innovativi di spruzzatura e di essiccaggio. Tutti i nuovi sistemi di spruzzatura rendono il processo di rifinizione ancora più sostenibile, andando ad agire sulla riduzione dei consumi di prodotti chimici da un lato e sulla riduzione dei consumi energetici dall'altro.

Da giugno 2024 è in funzione un nuovo sistema di preparazione automatica delle soluzioni di prodotti chimici in alimentazione agli impianti di rifinizione, che prevede la **gestione 4.0** di oltre 180 prodotti chimici, riducendo drasticamente gli sprechi e migliorando i tempi di set-up degli impianti. Con questo sistema andremo a migliorare ulteriormente anche la salute e sicurezza dei lavoratori coinvolti.

Nel reparto Rifinizione sono previste macchine spruzzatrici con tunnel di essiccaggio innovativi, che riescono a recuperare e riutilizzare energia termica prodotta dall'impianto di cogenerazione, sono dotati di sensori finalizzati all'aumento di efficienza della linea produttiva e inverter che permettono la riduzione dei consumi, inoltre impianti di automazione in cucina colorati capaci di poter automatizzare il prelievo, la pesatura e la miscelazione di circa 180 prodotti, tra prodotti base e coloranti, per la determinazione delle soluzioni che poi andranno in alimentazione alle linee di spruzzatura.

I nuovi investimenti determinano un'automazione ed efficientamento energetico di prodotto e di processo che rende l'intero processo di spruzzatura più sostenibile, riducendone in modo significativo il relativo impatto ambientale.



reparto tintoria.

Nel reparto Tintoria, sono previsti innovativi bottalini di tintura che potranno essere utilizzati per la determinazione di nuovi articoli a minor impatto ambientale, articoli con un miglior **LCA (Life Cycle assessment)**, tra i principali vantaggi avremo un minor consumo d'acqua, di prodotti e di energia.

Questi nuovi bottalini verranno utilizzati nel reparto di R&D per la produzione di prototipi di articoli nuovi e per la loro industrializzazione.



investimenti futuri.

Riduzione dei Consumi Energetici e Idrici

I progetti d'investimento prevedono una significativa variazione dei processi produttivi nei reparti di Tintoria e Rifinitura al fine di poter ottenere non solo articoli con caratteristiche più adeguati alla domanda del mercato, ma anche modifiche del sistema produttivo con la gestione dei predetti particolari dispositivi digitali per controllare e realizzare più fasi del ciclo di lavorazione.

L'azienda sta valutando per l'anno 2025 iniziative per ridurre i consumi energetici e idrici, collegando le **UTA** al cogeneratore per sfruttare il calore generato nel riscaldamento e raffreddamento degli ambienti modificando il sistema per migliorare con pompe di nuova generazione l'efficienza energetica.

Sono previsti dei check point di misura della superficie della pelle per meglio monitorare l'andamento della resa piedaggio.

La gestione prevederà sistemi digitali innovativi, collegati direttamente al nostro gestionale informatico, per il controllo di tutti i dati di selezione nelle varie fasi: wet-blu, crust tinto e pellame finito. Un nuovo software dedicato ci permetterà di analizzare con l'utilizzo dell'intelligenza artificiale tutti i dati 4.0 provenienti dai vari impianti.



RUSSO
DI CASANDRINO
AMBIENTE.

ambiente.

Obiettivo 2024:
perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali per prevenire o diminuire l'inquinamento e ridurre al minimo le sostanze inquinanti; mantenimento certificazione ISO 14001.

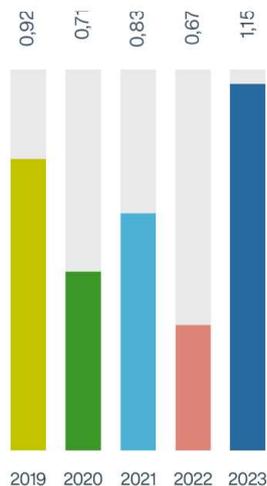
La Russo di Casandrino considera temi di importanza fondamentale la Tutela dell'Ambiente, a tal fine ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale costantemente e rigorosamente tenuto sotto controllo; evidenza di questa volontà è anche per il 2024:

- Il mantenimento della certificazione secondo la **UNI EN ISO 14001**;
- La partecipazione alla stesura del Report Socio-Ambientale del settore conciario e al primo bilancio di sostenibilità aziendale.

- La conclusione di uno studio approfondito sul reale impatto ambientale di alcune produzioni, grazie anche alla collaborazione con la **Spin360**, completeremo l'analisi dei **Life Cycle Assessment (LCA)** di tutti i prodotti e arriveremo alla definizione della Corporate Carbon Footprint (CCF).
- Il completamento del revamping dell'attuale impianto di depurazione delle acque di processo che ci permetterà entro il 2024 di efficientare i processi di depurazione riducendo di fatto gli sprechi e riducendo l'impatto ambientale complessivo.

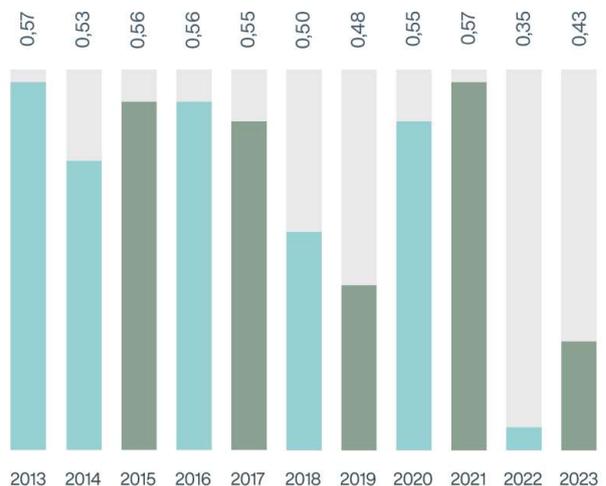
Monitoraggio consumi prodotti chimici

indicatore specifico prodotti chimici (kg/mq)



Monitoraggio consumi metano

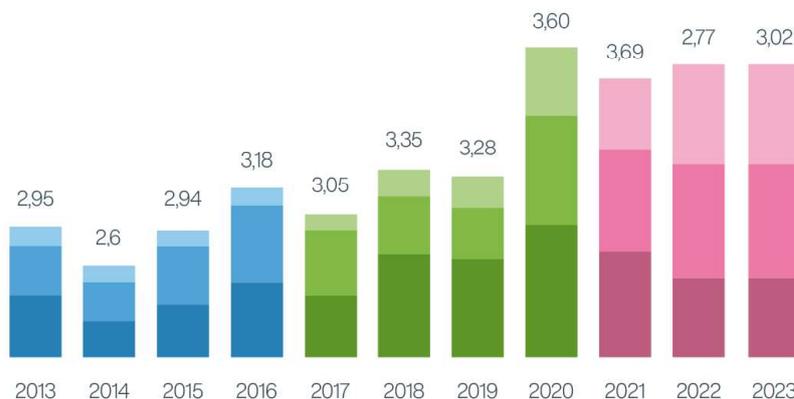
Indicatore specifico prodotti chimici (Nmc/mq)



sviluppo sostenibile ed etica: principi imprescindibili.

Dopo il 2020, la Russo di Casandrino si è prontamente attivata con notevoli investimenti mirati, descritti nel paragrafo "investimenti futuri", al fine di poter ridurre l'impatto ambientale globale.

Energia elettrica
(KWh/mq)



Acqua pozzo
(mc/mq)



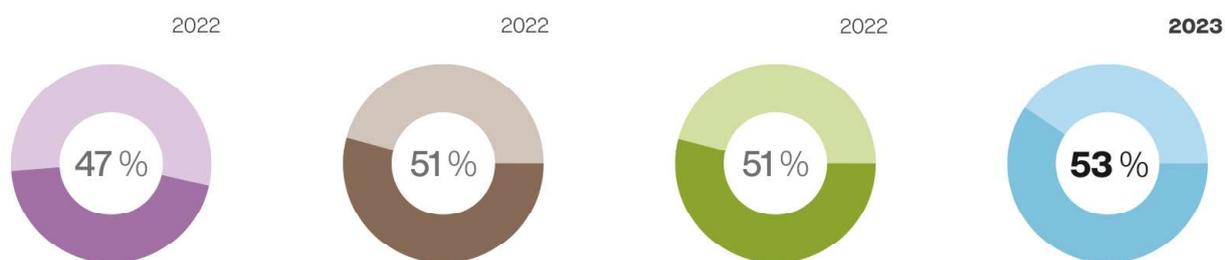
gestione dei rifiuti.

Dopo il 2020, nella ripresa, sebbene la percentuale di recupero dei rifiuti sia leggermente aumentata la Russo di Casandrino si è prontamente attivata. per migliorare ulteriormente.

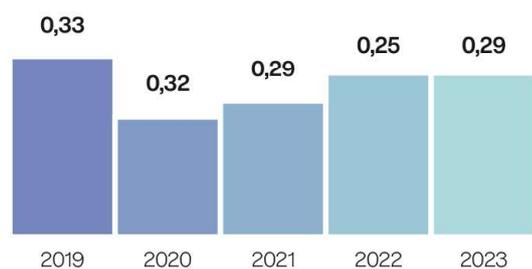
Dalla fine del 2023 la Russo di Casandrino ha instituito il servizio di raccolta differenziata interno

che permetterà di conferire la maggior parte dei rifiuti al ciclo di recupero e non più allo smaltimento, riducendo sensibilmente l'impatto ambientale.

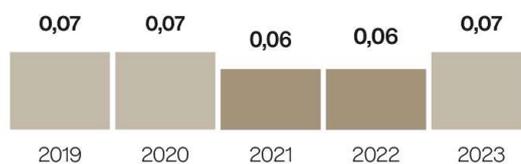
Percentuale di recupero rifiuti



Non pericolosi (Kg/mq)



Rifiuti pericolosi (Kg/mq)



certificazioni.

Ad aprile 2024 Russo di Casandrino è stata nuovamente certificata dall'LVG secondo il Protocollo di audit ambientale **LWG 7.2.4** ottenendo nuovamente lo standard **gold**.

Il Leather Working Group è un marchio riconosciuto a livello mondiale che rappresenta l'approvvigionamento responsabile della pelle per l'industria e per i consumatori.

Nella sostanza LVG cerca di ridurre l'impatto ambientale del settore pelle uniformando le priorità ambientali attraverso la fornitura di specifiche linee guida.



LCA life cycle assessment.

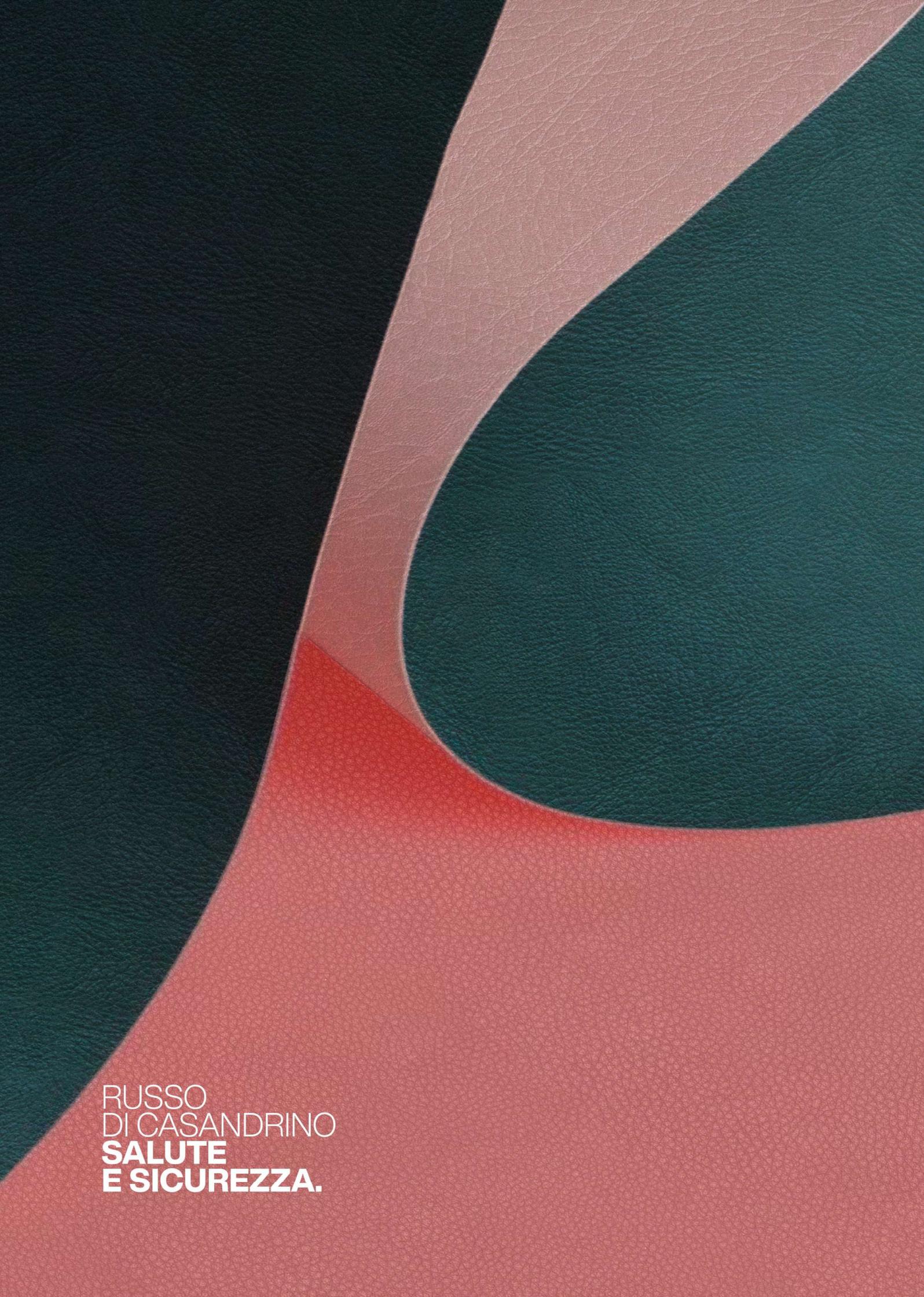
Life Cycle Assessment (LCA) è una metodologia analitica e sistematica che valuta l'impronta ambientale di un prodotto o di un servizio, lungo il suo intero ciclo di vita.

Russo di Casandrino dopo aver completato nel 2023 uno studio LCA su 10 dei suoi prodotti su base agnello, durante il 2024 ha completato l'analisi estendendo LCA anche alle produzioni su base vitello. Abbiamo poi integrato l'analisi con una serie di altri dati di impatto ambientale relativi a tutte le attività svolte dall'azienda, definendo quantitativamente i valori della "Corporate Carbon Footprint" (CCF).

La Corporate Carbon Footprint o CCF non è altro che il bilancio di tutte le emissioni di gas a effetto serra generate nei processi aziendali in un determinato periodo di tempo, nel nostro caso è stato preso come riferimento l'anno 2023.

La conoscenza dei valori di LCA dei nostri prodotti e dei valori di CCF ci permetteranno di fissare dei benchmark di riferimento che costituiranno il nostro punto di partenza per un percorso più complesso e ambizioso, grazie al quale potremo definire e raggiungere nuovi traguardi di sostenibilità aziendale.





RUSSO
DI CASANDRINO
**SALUTE
E SICUREZZA.**

sicurezza sul luogo di lavoro.

Obiettivo 2024:
**approfondire la conoscenza sulla percezione dei lavoratori
 della sicurezza dei luoghi di lavoro e sulla appropriatezza
 dei piani di formazione; mantenimento della certificazione
 ISO 45001: 2018.**

La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nella Russo di Casandrino è assicurata dalla corretta applicazione di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza (D. Lgs. 81/08).

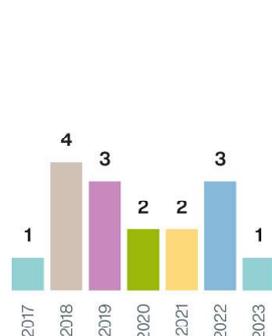
La formazione del personale in materia di sicurezza viene somministrata al momento dell'assunzione del dipendente, in occasione del cambio di mansione e in tutti i casi previsti dalla vigente normativa o ogni qual volta se ne rilevi l'esigenza. In tal senso, l'azienda già dal 2013 ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione per la sicurezza secondo la norma **OHSAS 18001** e dal 2020 secondo la **UNI ISO 45001: 2018**.

Anche per il 2024 si procederà con il monitoraggio delle segnalazioni, che risultano comunque basse. È necessario spingere su questo punto per abbassare il livello di rischio non percepito programmando un'ulteriore ora di informazione sulla gestione delle segnalazioni di quasi incidenti per i capireparto, gli assistenti e gli impiegati.

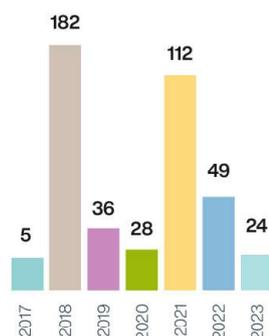
Sponsorizza inoltre attività volte ad aumentare la conoscenza degli strumenti per la salute e sicurezza (es. convegni AICQ, ristampe manuali).

Anche per l'anno 2023 non sono segnalati casi di malattia professionale

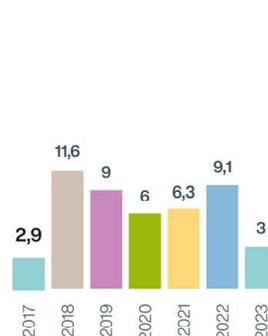
Numero di infortuni



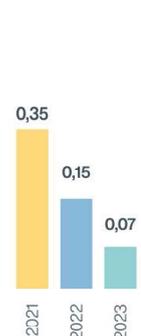
Giorni di inabilità



Indice di frequenza



Indice di gravità



standard di salute e sicurezza.

Obiettivo 2024:
mantenere un livello di attenzione alto verso
tematiche inerenti alla salute e sicurezza dei luoghi
di lavoro, effettuando interventi mirati per il
miglioramento degli standard di salute e sicurezza.

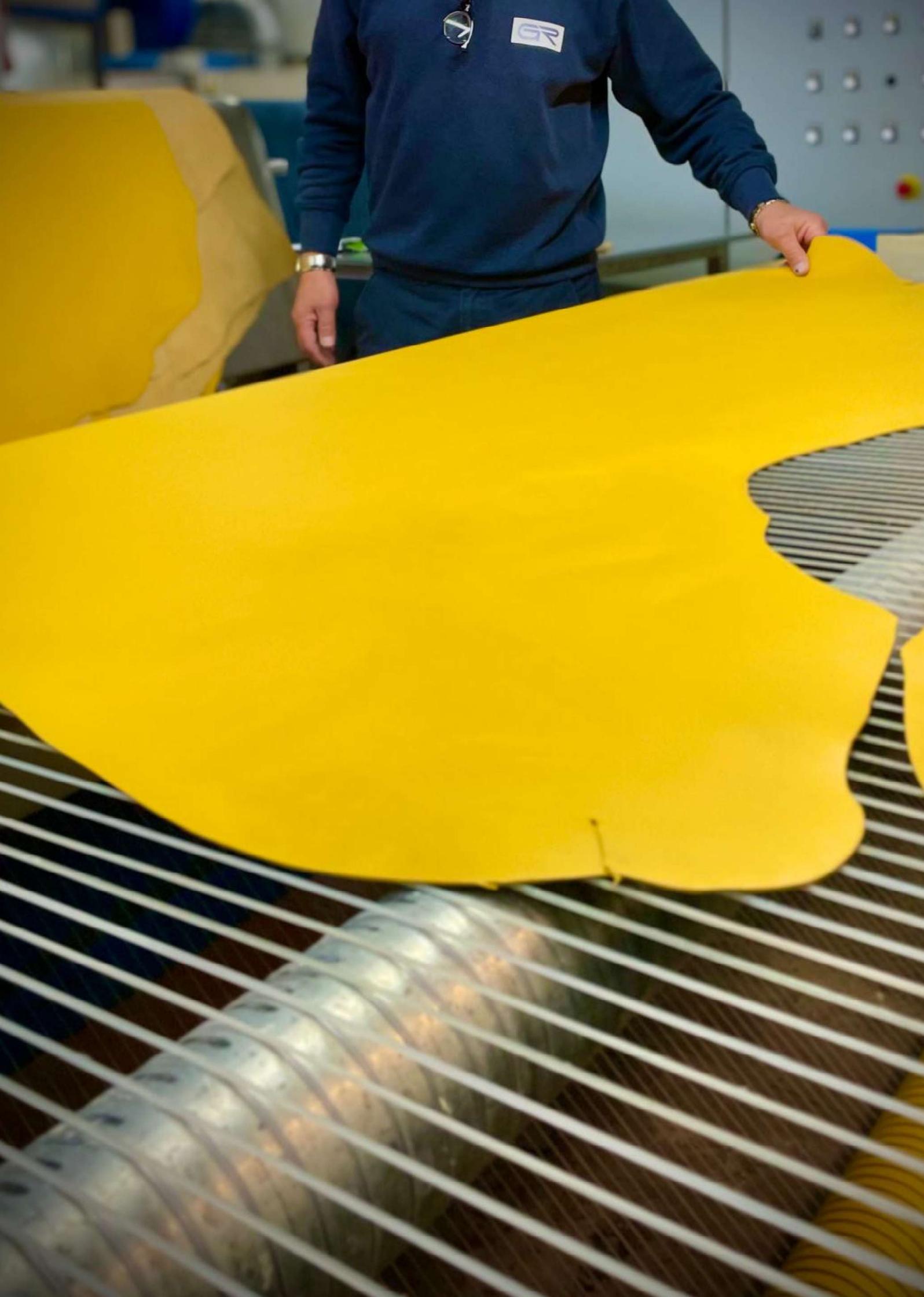
Anche nel 2024 è stato riconosciuto il **premio INAIL**
per aver svolto attività in merito al miglioramento
degli standard di salute e sicurezza sul lavoro
secondo il modello premiale denominato **OT23**.
Tale premio viene assegnato ininterrottamente
dal 2010 a questa azienda.

Nel 2024 l'azienda ha investito altre risorse per
formare nuovi addetti alla squadra di emergenza,
implementando in numero di addetti. Nel 2024 si è
passati da 17 a 33 addetti al servizio antincendio.



INAIL







RUSSO
DI CASANDRINO
**PROGETTI
DI RICERCA.**

sviluppo di nuovi materiali.

Prodotti Alternativi Ecosostenibili

L'azienda ha esplorato e implementato soluzioni innovative per sostituire i materiali tradizionali con alternative biodegradabili ed ecosostenibili, adattando le pratiche conciarie già in uso per la pelle a nuovi substrati ecologici. Con la collaborazione ed il contributo scientifico di enti di ricerca accreditati esperti del settore, come la SSIP e il CNR, l'azienda ha individuato substrati innovativi che riducono la dipendenza da materiali non rinnovabili e diminuiscono l'impatto ambientale complessivo.

Inoltre, la collaborazione tra **RDC** e l'**IPCB** (Istituto per i Polimeri Compositi e Biomateriali) per lo sviluppo di materiali compositi da scarti di pelle e polimeri riciclati ha implementato processi per

il riutilizzo degli scarti. In particolare si stanno caratterizzando due nuovi materiali nominati **Leather CAM** e **Leather PLAM** che hanno dato finora risultati molto promettenti.

L'idea di progetto è quella di riuscire a recuperare gli scarti di produzione delle pelli rifinite e non (rifilature) per l'ottenimento di un altro materiale ottenuto utilizzando polimeri bio-based anch'essi provenienti da riciclo. Un'attività in ottica Reduce and Recycle.



progetti con ZDHC.

ZDHC Zero Discharge of Hazardous Chemicals

Partecipazione agli incontri annuali ed ai tavoli di lavoro per MRSL e Waste Water Guidelines for Tanneries.

Russo di Casandrino è iscritta al **Chemical Gateway.**

Nel corso del 2024 abbiamo stilato il nostro primo InCheck report ovvero un rapporto sull'inventario chimico di facile lettura che fornisce un punteggio complessivo di conformità alla MRSL di ZDHC per tutti i prodotti nell'inventario e mostra dove è possibile apportare miglioramenti per avere una chimica più sostenibile.

Inoltre abbiamo aderito al Supplier to zero programme di ZDHC ottenendo il livello Foundational.

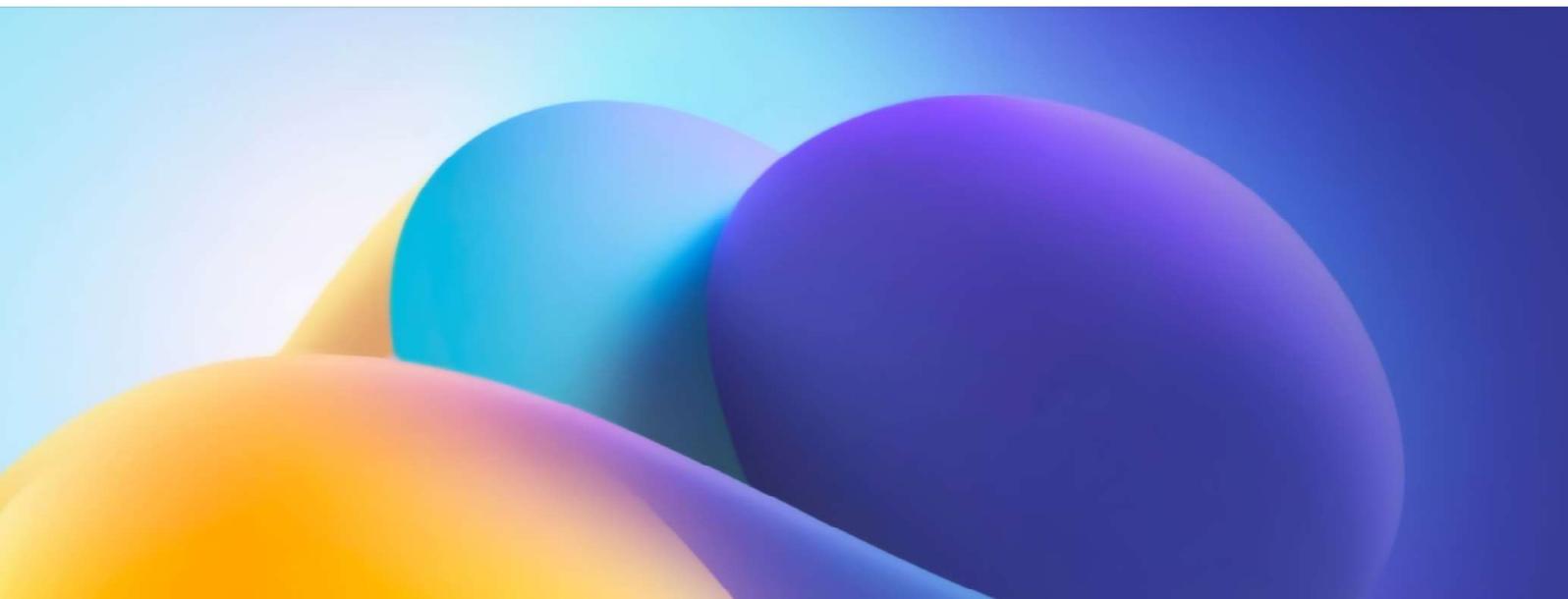


**GATEWAY
ZDHC**



Clean by design.

Nel 2024 abbiamo aderito in collaborazione con un nostro cliente, al programma Clean by Design, ovvero un programma di efficientamento energetico ed idrico che permetterà mediante interventi a breve termine di raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione.

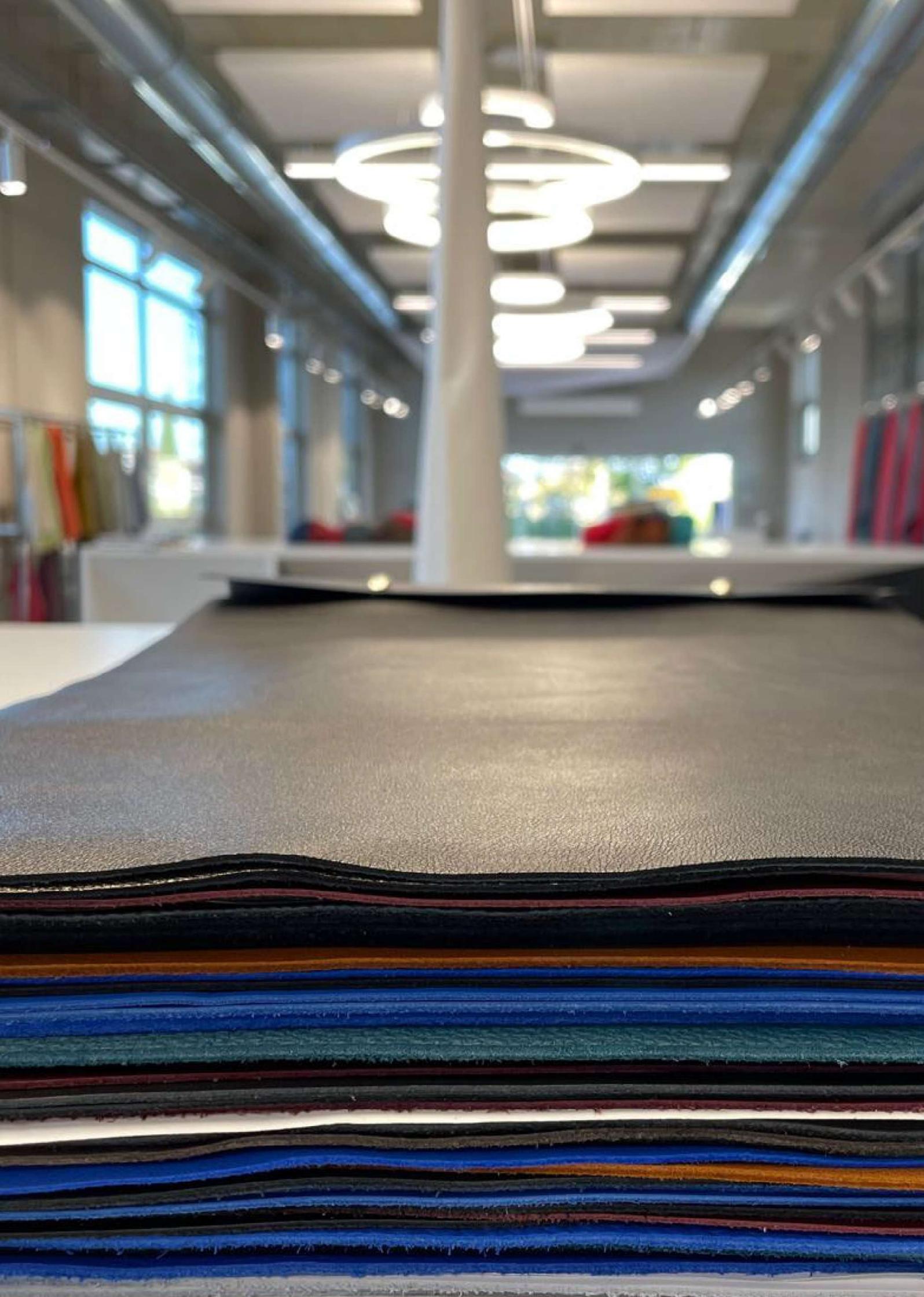


Progetto RESCUE.

“Recupero Ecologico e Sostenibile del Collagene e suo Utilizzo in Economia Circolare nell’Industria della Pelle”

Un progetto ambizioso di recupero degli scarti di produzione e del loro riutilizzo, in particolare si andrà ad estrarre collagene dalle rifilature delle pelli per poi liofilizzarlo e utilizzarlo come “filler” nella fase di riconcia ed ingrasso.

Il progetto di ricerca è il risultato di un lavoro sviluppato dalla Russo di Casandrino spa in collaborazione con la **Biopox** srl, la **Compolab** srl e l'**Università degli Studi del Sannio**.





RUSSO
DI CASANDRINO
**COINVOLGIMENTO
E SVILUPPO DELLA
COMUNITÀ.**

stages e collaborazione con le istituzioni.

Obiettivo 2024:
aumentare l'occupabilità e l'incontro
dei giovani con il mondo lavorativo.

Collabora anche con Istituti Scolastici presenti sul territorio, organizzando visite guidate all'interno dei reparti produttivi al fine di diffondere la cultura della sicurezza e il rispetto per l'ambiente.

È in corso la convenzione con **ITS SSIP** per ospitare in azienda studenti per un tirocinio di 520 ore.

È in corso una convenzione con **Virvelle**, **Fondipresa** e la **Regione Campania** per il percorso di inserimento di 10 giovani in apprendistato.

L'azienda ha in corso convenzioni con l'**Università Federico II di Napoli – Facoltà di Economia e Ingegneria** per tirocini formativi curriculari con integrazione tra attività teoriche svolte in aula e attività di formazione specifiche del percorso di studi.



sostenibilità e green economy.

**Obiettivo 2024:
aumentare l'occupabilità e favorire l'incontro
dei giovani con il mondo lavorativo.**

Collabora con l'Università Suor Orsola Benincasa al Corso di Laurea Green Economy per la creazione della figura professionale di esperti economici in settori "green". Il tutto con lo scopo di aumentare l'occupabilità e favorire l'incontro dei giovani con il mondo lavorativo, attraverso la creazione di un ambiente di apprendimento in contesti applicativi e di lavoro dove si raccolgono e si coordinano "saperi, tecnologie, intelligenze e professionalità".

La conca è green: a lezione di sostenibilità da Russo di Casandrino.

Collaborazione con il dipartimento di architettura Vanvitelli, sede ad Aversa, **corso di Design e Comunicazione, corso di Design for sustainability** per supporto alla progettazione e fornitura di materiali finalizzata alla realizzazione di oggetti di design con materiali di scarto per rendere gli oggetti sostenibili.

Circa 20 studenti del corso di laurea magistrale dell'Accademia della moda hanno potuto visitare la sede della conceria Russo di Casandrino. Gli allievi dell'ateneo campano qui hanno potuto comprendere non solo i principi di sostenibilità che orientano l'attività conciaria, ma anche le scelte di eccellenza compiute dall'azienda nell'ottica dell'industria green.

Ogni anno da settembre la Rdc ospita uno studente del Master in Design e Accessori dell'**Accademia di Costume e Moda di Roma**, per un tirocinio curriculare di 250 ore.

International Leather Contest

Sara Veneziano, stagista presso Russo di Casandrino premiata per il miglior progetto "calzature".



Conscious Leather Design Academy.

L'azienda collabora con l'**International Academy** proposta da **Officina Vanvitelli** con **Lineapelle** presso la sede del Belvedere di San Leucio (Caserta) è un progetto pensato con l'obiettivo di sviluppare un modello formativo avanzato relativo al rapporto tra design e pelle, caratterizzato dall'approccio green e dal basso impatto ambientale delle produzioni conciarie italiane.

In particolare l'Academy, in collaborazione con le aziende del lusso partner del progetto, sperimenta briefs di progetto innovativi basati sulla ricerca, che gli studenti del programma internazionale svilupperanno grazie al supporto scientifico e tecnico di Officina Vanvitelli.

**L'Academy è in collaborazione con:
Lineapelle; Ciro Paone SpA, Kiton;
Mario Valentino; Stazione Sperimentale
per l'industria delle pelli e delle materie.**



collaborazione con il progetto Argo.

Obiettivo 2024:
aumentare l'occupabilità e favorire l'incontro
dei giovani con il mondo lavorativo.

Dal 2017, collabora con l'Associazione **FOQUS**
- **Fondazione Quartieri Spagnoli** nell'ambito
del progetto "**ARGO**" con l'obiettivo di favorire
l'inserimento lavorativo di giovani con disabilità.

La Russo di Casandrino è convinta che la
possibilità di una piena integrazione dei ragazzi
disabili passa innanzitutto dall'acquisizione di
quelle abilità, non sempre oggetto di formazione

nelle strutture educative, di grande importanza
per il raggiungimento di autonomia personale
e sociale che tanto influisce sull'autostima e di
conseguenza sull'innescarsi di processi relazionali
a sfondo positivo.

FOQUS
FONDAZIONE QUARTIERI
SPAGNOLI

ARGO
un progetto centrato sulla
persona



culture del progetto del made in italy.

Obiettivo 2024:
aumentare l'occupabilità e favorire l'incontro
dei giovani con il mondo lavorativo.

L'azienda ha ospitato tre percorsi di studenti del Liceo Bassi Sant'Antimo, gli studenti circa 70 hanno potuto approfondire i temi di sostenibilità e di economia circolare, con tutor aziendali che li hanno accompagnati nel percorso di visita e di apprendimento.



borse di studio.

L'azienda ha istituito dal dicembre 2017 una borsa di studio decennale, per i due ragazzini orfani di un lavoratore RDC morto prematuramente a metà 2017 per un'ischemia cerebrale.

Dal 2022 è stata attivata un'ulteriore borsa di studio decennale, per il figlio di un lavoratore RDC morto prematuramente.

Anche per il 2024 l'azienda partecipa al percorso formativo della **Next Gen Summer School** è quello in "**Operations & Manufacturing Management**".

La borsa di studio finanzia studenti dovranno indirizzare il percorso di innovazione dei servizi e dei prodotti aziendali in chiave strategica rispettando i canoni della sostenibilità ambientale, l'azienda ha scelto come tema l'ottimizzazione del Lead time aziendale, in particolare sviluppo di nuove soluzioni per un miglior controllo dei tempi impiegati spingendo il processo di innovazione tecnologica.

percorsi di formazione.

New Age For Russo Di Casandrino

L'attività prevede un efficace piano di affiancamento per il trasferimento di saperi ai nuovi responsabili, valorizzando le diversità generazionali e la cultura del cambiamento, attraverso l'attivazione di processi di mentoring e reverse mentoring stabili per esaltare la tradizione e innovazione conciaria.

- creazione di un senso di appartenenza, maggiore conoscenza dell'altro.
- identificazione di una cultura tesa allo sviluppo delle competenze proprie e dei collaboratori.
- creazione di un clima di collaborazione e condivisione funzionale allo svolgimento delle attività aziendali.

Obiettivi dell'intervento:

- analisi e riflessione delle modalità relazionali agite nell'ambito del proprio ruolo e della leadership.



be green 4life.

Obiettivo:
far emergere i valori organizzativi ed individuali
alla base delle dinamiche relazionali che compongono
l'ecosistema aziendale che consentono all'azienda
di evolversi ancora nel tempo.

Laboratorio Esperienziale **“WorldBuilding Lab – Storie, Valori, Persone”**

Ispirato al tema dell'intergenerazionalità, il laboratorio è stato realizzato in due tempi: nei mesi di novembre e dicembre l'intera popolazione della Russo Di Casandrino è stata invitata a condividere racconti, immagini e parole significative rispetto alle esperienze vissute con persone appartenenti ad una generazione diversa dalla propria. Sono stati popolati con la raccolta di esperienze scritte anonime dei dipendenti degli scrigni, portatori dei tesori narrativi aziendali. L'insieme delle storie ha generato, attraverso un'analisi di contenuto, le categorie valoriali sulle quali realizzare la seconda fase del laboratorio. È stata poi organizzata una formazione esperienziale, sperimentando

dinamiche di role playing e di storytelling, dove la popolazione aziendale ha costruito le mappe valoriali dell'azienda e creato storie che sono diventate di un prodotto unitario (LIBRO consegnato fisicamente a tutti i dipendenti).

12 gruppi, 133 persone e un sostrato profondo di creatività, affezione, impegno, entusiasmo hanno dato vita a 12 comunità immaginarie fondate su quelle virtù da loro stessi condivise.

E così, edificando castelli, stabilendo confini, affrontando sfide, risolvendo enigmi e costruendo ponti, ogni singola persona di Russo Di Casandrino ha potuto contribuire a costruire una storia valoriale, una mappa e, infine, un villaggio di virtù, espressione dell'ecosistema aziendale di cui fanno parte.



smart factory.

Breakin Barriers

due edizioni (coinvolti 30 lavoratori)

Nell'attuale contesto aziendale la sinergia e la cooperazione tra membri del team sono diventate fondamentali per il successo organizzativo. L'attività laboratoriale è stata sviluppata per fornire le competenze necessarie per la creazione di team di lavoro efficienti e performanti, lavorando sull'integrazione, la collaborazione e la cooperazione. La formazione si è svolta con coaching individuali, di gruppo e con laboratori esperienziali.

Office

(coinvolti 30 lavoratori)

Nel panorama aziendale orientato ai dati la capacità di estrapolare informazioni significative e presentarle in modo chiaro ed efficace diventa cruciale; La padronanza delle competenze essenziali per la gestione dei dati e la creazione di report efficaci può aumentare il livello di produttività aziendale e migliorare l'efficienza del flusso lavorativo, facilitando la formulazione di decisioni strategiche basate su informazioni.

Auditor

(coinvolti 8 lavoratori)

Il corso ha l'obiettivo di formare i partecipanti al ruolo di Auditor Interno SA8000, corso ha l'obiettivo di formare i partecipanti al ruolo di Auditor interni dei Sistemi di Gestione Qualità (SGQ -ISO 9001), Gestione Ambientale (SGA -ISO 14001), Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL -ISO 45001), fornendo le competenze necessarie per condurre in modo efficace ed efficiente il processo di audit di prima e di seconda parte.

premio greencare.

**Obiettivo 2024:
aumentare l'occupabilità e favorire l'incontro
dei giovani con il mondo lavorativo.**

L'azienda ha sponsorizzato il **Premio GreenCare**, premio che intende riconoscere e sottolineare il valore di chi è impegnato nella cura, creazione, tutela e/o valorizzazione delle aree verdi negli spazi urbani, presenze che aumentano la qualità del vivere ed il benessere psicofisico dei cittadini. L'obiettivo è sensibilizzare gli amministratori pubblici e i semplici cittadini ad una maggiore attenzione e cura nei confronti delle aree verdi metropolitane: polmoni di ossigeno per i cittadini, ma anche importanti luoghi di aggregazione e svago.

Il Premio viene assegnato ogni anno a chi è impegnato a creare, curare, implementare, innovare, tutelare e valorizzare un'area verde – giardino, parco, aiuola, terrazzo – pubblico o privato, attraverso: l'implementazione del verde con nuove piantumazioni, l'attuazione di iniziative tese a migliorarne la fruizione, anche con la creazione di modelli gestionali innovativi, l'introduzione di opere d'arte contemporanea e/o elementi di arredo di design.





L'eccellenza è nella nostra indole. I nostri clienti lo sanno e ci scelgono per questo.

Rigorosi controlli sul processo, sui materiali impiegati e sul prodotto, sia in corso di lavorazione che in finito, rappresentano una garanzia per i nostri clienti e per i consumatori finali.

RUSSO
DI CASANDRINO
PROFESSIONALITÀ.

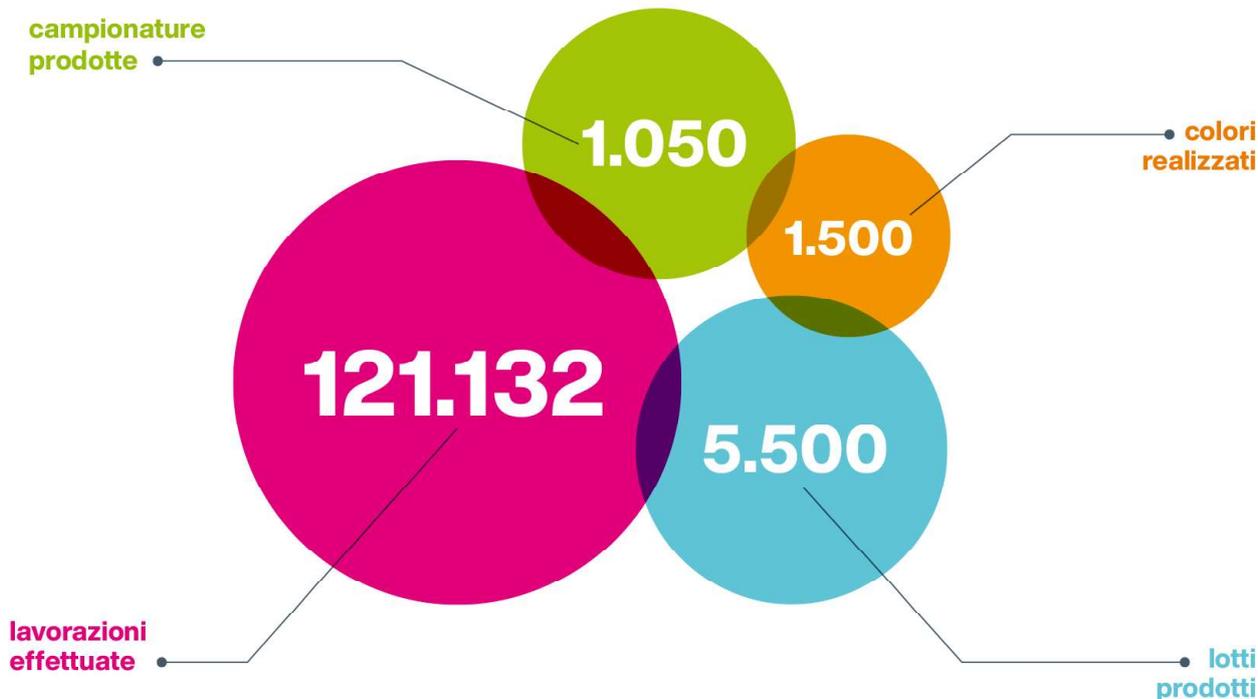
capacità produttiva.

833.201 Pelli prodotte

Il mercato di riferimento è quello della moda e del lusso, dove la Russo di Casandrino annovera tra i propri clienti i nomi più prestigiosi del settore.

I numeri mostrano una grandissima capacità aziendale di sapersi adattare velocemente alle

richieste del mercato, riuscendo a declinare la produzione nella realizzazione delle nuance di colore più complesse e allo stesso tempo garantire il look finale richiesto dai clienti.



una realtà di eccellenza.

L'insieme dei principi base che nella Russo di Casandrino determina la realizzazione di una realtà di eccellenza.

La vasta gamma di prodotti offerti, rigorosamente **“Made in Italy”** o **“Made in Italy Full Cycle”**, sono frutto di una progettazione che non si limita all'ottenimento degli aspetti estetici e funzionali ma pone anche la dovuta attenzione all'impatto ambientale, impiegando materiali e studiando processi sempre più orientati verso un sistema produttivo eco-sostenibile ed ampiamente tracciabile.

La Russo di Casandrino è rivolta ai mercati internazionali del lusso, per noi la pelle ha una valenza tecnica e scientifica e va misurata con metodologie e parametri oggettivi e condivisi, non è marketing e non è “green washing”

.1

Artigianalità

Artigianalità nelle lavorazioni

.2

Alta qualità

Alta qualità del prodotto offerto

.3

Sostenibilità

Sostenibilità come Mission a 360°

.4

Servizi

Servizi specializzati e dedicati

.5

Ricerca

Ricerca e progettazione personalizzata

.6

Innovazione

Innovazione nel prodotto e nel processo

qualità.

**Obiettivo 2024:
garantire prodotti di qualità e conformi
ai requisiti di legge.**

La Russo di Casandrino si impegna a garantire prodotti di qualità e conformi ai requisiti di legge, dandone evidenza attraverso il mantenimento delle Certificazioni **UNI EN ISO 9001, DENOMINAZIONE ORGINI DELLE PELLI e MADE IN ITALY.**

Per raggiungere tale obiettivo ha, da sempre, deciso di:

- investire risorse nello studio ed implementazione di nuove tipologie di articoli per venire incontro alle sempre crescenti esigenze del mercato;
- tenere sotto controllo la qualità dei prodotti e dei servizi attraverso attività sistematiche di monitoraggio e misurazione dei processi;
- migliorare l'efficacia e l'efficienza interna attraverso l'impiego di specifiche procedure operative ed organizzative;
- mantenere e sviluppare il know-how attraverso attività di formazione ed addestramento;

- promuovere il coinvolgimento delle risorse umane mediante incontri e sessioni di sensibilizzazione sull'importanza di ciascuna attività al raggiungimento degli obiettivi;
- mantenere e migliorare i propri Sistemi di Gestione attraverso il principio del miglioramento continuo. Inoltre, al fine di garantire la qualità dei prodotti e la tutela dei consumatori, il team della Russo di Casandrino ha implementato un progetto che coinvolge i clienti sulla tracciabilità dell'intera filiera produttiva (per garantire il benessere animale e tutelare il consumatore sulla provenienza della Materia Prima).

Nel rispetto delle buone prassi commerciali e al fine di innescare un circolo virtuoso con la catena di fornitura, la Russo di Casandrino si impegna a rispettare i tempi di pagamento di tutte le forniture di beni e servizi.

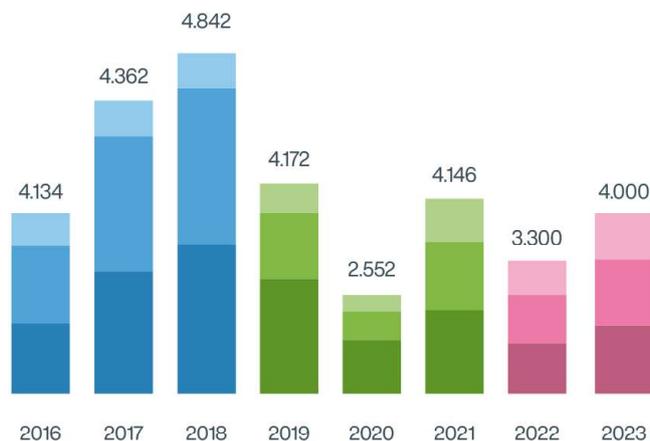


laboratorio test fisici sul prodotto.

Test fisici interni

- Più di 4000 report emessi all'anno.
- Conservazione dei campioni testati per 3 anni.
- 3 risorse impiegate.

Numero di report annuali

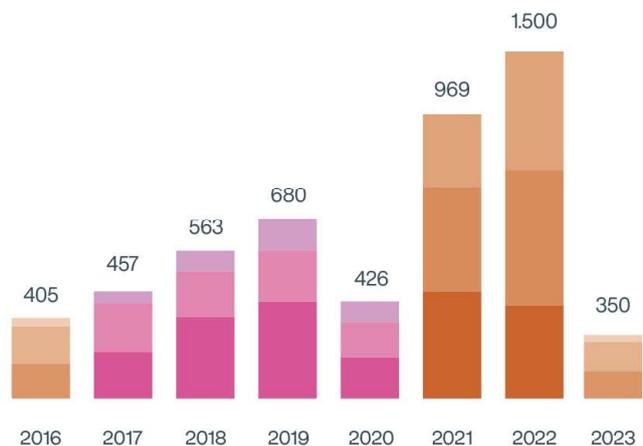


test chimici presso laboratori esterni.

Test chimici

- 350 richieste di effettuazione test chimici a laboratori esterni certificati.
- Garanzia di qualità di prodotto certificata da enti esterni.
- Controlli su capitolati, regolamenti internazionali, qualità delle acque, degli scarichi e MRSL ZDHC.

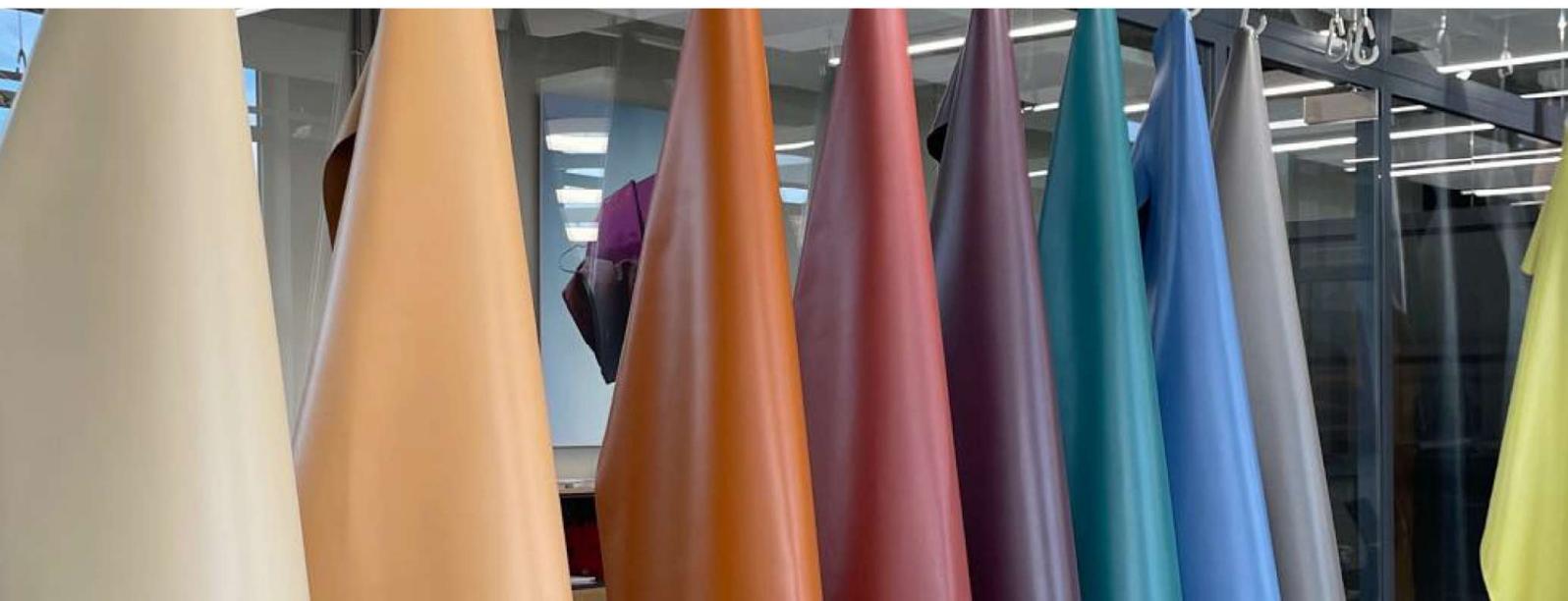
Numero di richieste di test
chimici esterni



tracciabilità interna.

Dal 1983

- Provenienza della materia prima.
- Prodotti chimici impiegati.
- Operazioni eseguite internamente e presso terzi.
- Esecutori e tempi di esecuzione.
- Utilizzo di impianti e macchinari.
- Risultati di prove e test.
- Gestione delle non conformità.



tracciabilità materia prima.

Dal 2013 l'azienda ha adottato un sistema di tracciabilità della materia prima secondo lo standard ICEC TS SC410 che consente l'identificazione della provenienza della materia prima fino al macello e, in alcuni casi, fino all'allevamento.



sistema di gestione.

Obiettivo 2024:
mantenimento della conformità al codice
di condotta e responsabilità sociale.

La Russo di Casandrino ha realizzato un Sistema di Gestione conforme Codice di Condotta e Responsabilità Sociale, per dare maggiore visibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate) del Sistema di gestione, degli obiettivi raggiunti e del miglioramento continuo.



controllo dei fornitori.

**Oltre il 70% dei fornitori
si trova sul territorio nazionale**

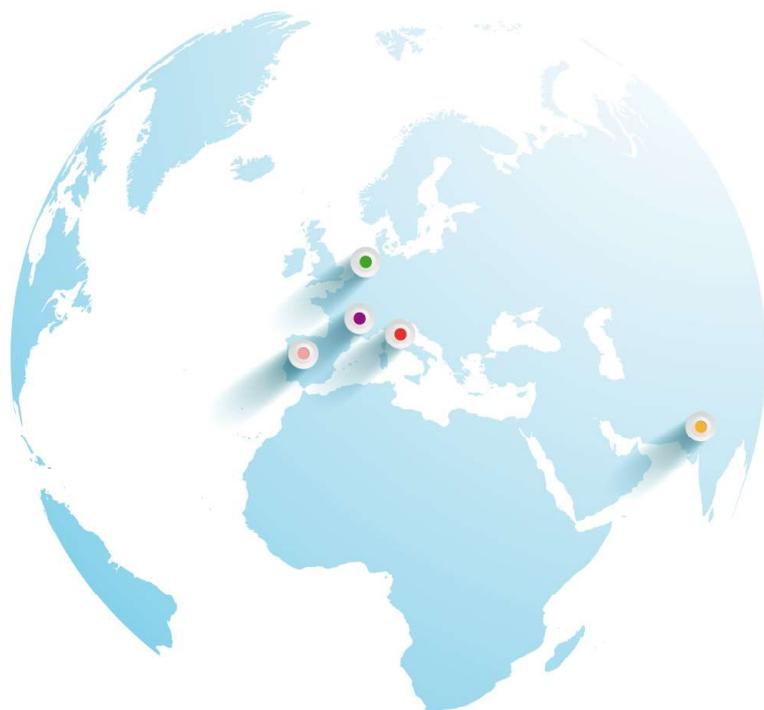
L'Azienda ha stabilito, a mezzo di procedure, le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori, sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti **Codice di Condotta e Responsabilità Sociale e/o della Norma SA 8000**.

Tramite l'informazione agli stessi sul percorso intrapreso dalla nostra azienda in materia di Responsabilità Sociale, è stato loro richiesto l'impegno a conformarsi a tali requisiti, attraverso la compilazione del questionario informativo e la lettera di impegno.

Il piano di audit integrato per i fornitori in outsourcing è stato riattivato nel secondo semestre 2024 con attività già pianificate in luglio e settembre.

Distribuzione acquisti 2023

- Italia
- Francia
- Spagna
- Paesi bassi
- Cina



riesame della direzione.

La Direzione effettua periodicamente il riesame dell'adeguatezza e dell'efficacia continua della politica Aziendale, delle procedure e dei risultanti di performance relativamente ai requisiti del Codice di Condotta e Responsabilità Sociale e quelli relativi alla normativa vigente.

Per il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, come sopra esposti, al fine di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi per il miglioramento continuo.

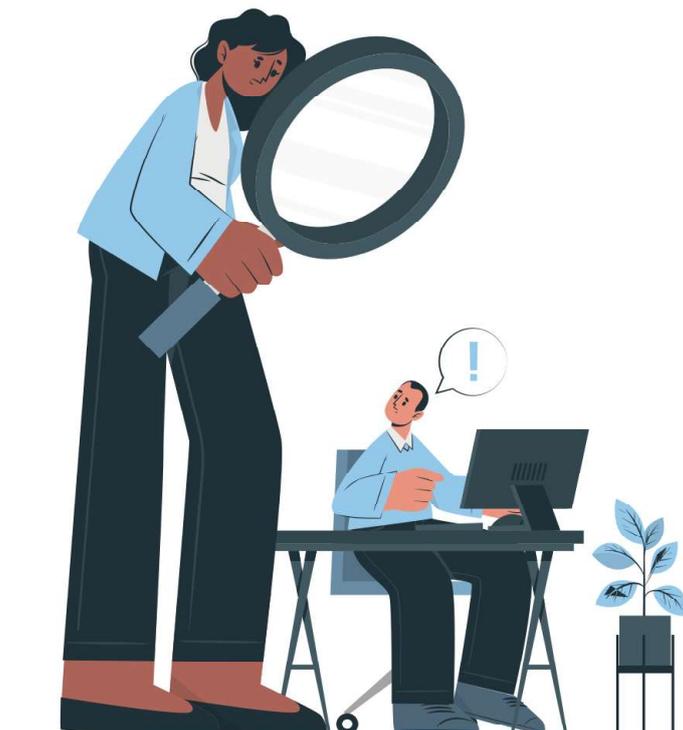


whistleblowing.

Dallo scorso anno, RdC ha inoltre implementato un sistema di segnalazioni online, il cd whistleblowing, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti (per esempio fornitori clienti) possono segnalare, in modo riservato o anonimo, eventuali illeciti di cui sono venuti a conoscenza.

Le segnalazioni possono essere inoltrate in modo semplice e veloce, compilando il form dedicato presente sul sito aziendale (<https://www.russodicasandrino.com/contatti/>).

Allo scopo è stato nominato un comitato whistleblowing, composto da personale interno e consulenti esterni, al fine di garantire l'imparzialità, l'indipendenza e la tempestività nella gestione di eventuali segnalazioni.



comunicazione esterna.

L'azienda ha un account Instagram con l'obiettivo di migliorare la comunicazione esterna in relazione alle attività e agli impegni della Russo di Casandrino.

Nel 2019 è stata redatta una brochure informativa sulle attività di sostenibilità adottate dalla Russo di Casandrino, tale informativa è stata distribuita a tutti gli Stakeholders.

Contemporaneamente ci si prefigge di favorire un rapporto attivo tra La Russo di Casandrino e la collettività.

Nel 2022 l'azienda ha stampato e distribuito più di 200 copie del bilancio sociale in italiano ed inglese.

Nel 2023 l'azienda ha reso pubblico il primo report di sostenibilità distribuito in Italiano ed inglese in occasione della fiera Lineapelle che si è tenuta a settembre.



graphic design:
gianfrancocampo.com
© 2024

printed by **Grafos**
on ecological papers
certified FSC
Fedrigoni®





design: Gianfranco Campo © 2024