



REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2025



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Informativa 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Lo sviluppo sostenibile è diventato un elemento centrale per la nostra azienda perché consente di creare valore nel lungo periodo bilanciando crescita economica, tutela dell'ambiente e responsabilità sociale. Un'azienda che adotta principi di sostenibilità non si limita a massimizzare il profitto immediato, ma considera l'impatto delle proprie attività sulle generazioni future, sull'ecosistema e sulla comunità in cui opera.

Dal punto di vista strategico lo sviluppo sostenibile rappresenta un fattore competitivo. Integrare la sostenibilità nella strategia dell'organizzazione aziendale significa orientare decisioni, processi e investimenti verso modelli di business più efficienti, innovativi e resilienti. Ciò può tradursi in una riduzione dei costi (ad esempio attraverso l'uso efficiente delle risorse), in una migliore gestione dei rischi ambientali e sociali e in una maggiore capacità di adattarsi ai cambiamenti normativi e di mercato.

Inoltre, una strategia aziendale sostenibile rafforza la reputazione e la fiducia degli stakeholder (clienti, dipendenti, investitori, istituzioni), favorendo relazioni durature e un maggiore coinvolgimento interno. Le imprese che dimostrano un impegno concreto verso la sostenibilità risultano spesso più attrattive per i talenti e per gli investitori orientati ai criteri ESG (Environmental, Social, Governance).

In sintesi, lo sviluppo sostenibile non è un vincolo, ma una leva strategica, integrarlo nella strategia dell'organizzazione aziendale permette di coniugare competitività, responsabilità e innovazione, assicurando la continuità e il successo dell'impresa nel lungo periodo.



La storia di Paola Lenti è una storia che parla di materia, di colore e di relazione. È la storia di un'azienda che, fin dalla sua nascita a Meda nel 1994, ha saputo trasformare il sapere artigianale in un linguaggio di design, riconosciuto e apprezzato in tutto il mondo. Oggi, questo percorso evolutivo incontra una nuova consapevolezza: raccontare in modo trasparente il proprio impatto, impegnarsi verso una crescita responsabile, condividere con i propri stakeholder una visione che mette al centro l'ambiente, le persone e il valore del territorio.

La sostenibilità per Paola Lenti non è un punto di arrivo, ma una storia che si sta scrivendo: ogni prodotto, ogni scelta di materiale, ogni rapporto con i dipendenti o con la comunità rappresenta un capitolo di questa narrazione.

Questo primo Bilancio segna un passaggio importante: trasformare una cultura già profondamente sostenibile, fatta di artigianalità consapevole, materiali sicuri, durabilità e responsabilità verso le persone; in un **percorso strutturato di rendicontazione**, capace di misurare, migliorare e comunicare gli impatti reali dell'organizzazione.

L'ORGANIZZAZIONE, LE SUE ATTIVITÀ E LA CATENA DEL VALORE

Informativa 2-1 Dettagli sull'organizzazione

Paola Lenti S.r.l. è una **società a responsabilità limitata**, completamente **privata** e profondamente radicata nel territorio. La sua sede operativa si trova a **Meda (MB)**, **in Via Po 100/A**, nel cuore di uno dei distretti più importanti del design italiano. La sua presenza, però, va ben oltre i confini nazionali: l'azienda opera in **Italia, Europa, Stati Uniti, Canada, Sud America, Asia, Australia, Medio Oriente e Africa**, raggiungendo architetti, progettisti e clienti in oltre 60 Paesi del mondo. Questo radicamento locale e apertura globale definiscono una doppia anima: da un lato la tradizione artigianale, dall'altro la proiezione internazionale. Un equilibrio che, negli anni, ha trasformato la cura del dettaglio in un valore riconosciuto e la qualità dei materiali in un vero e proprio marchio distintivo.



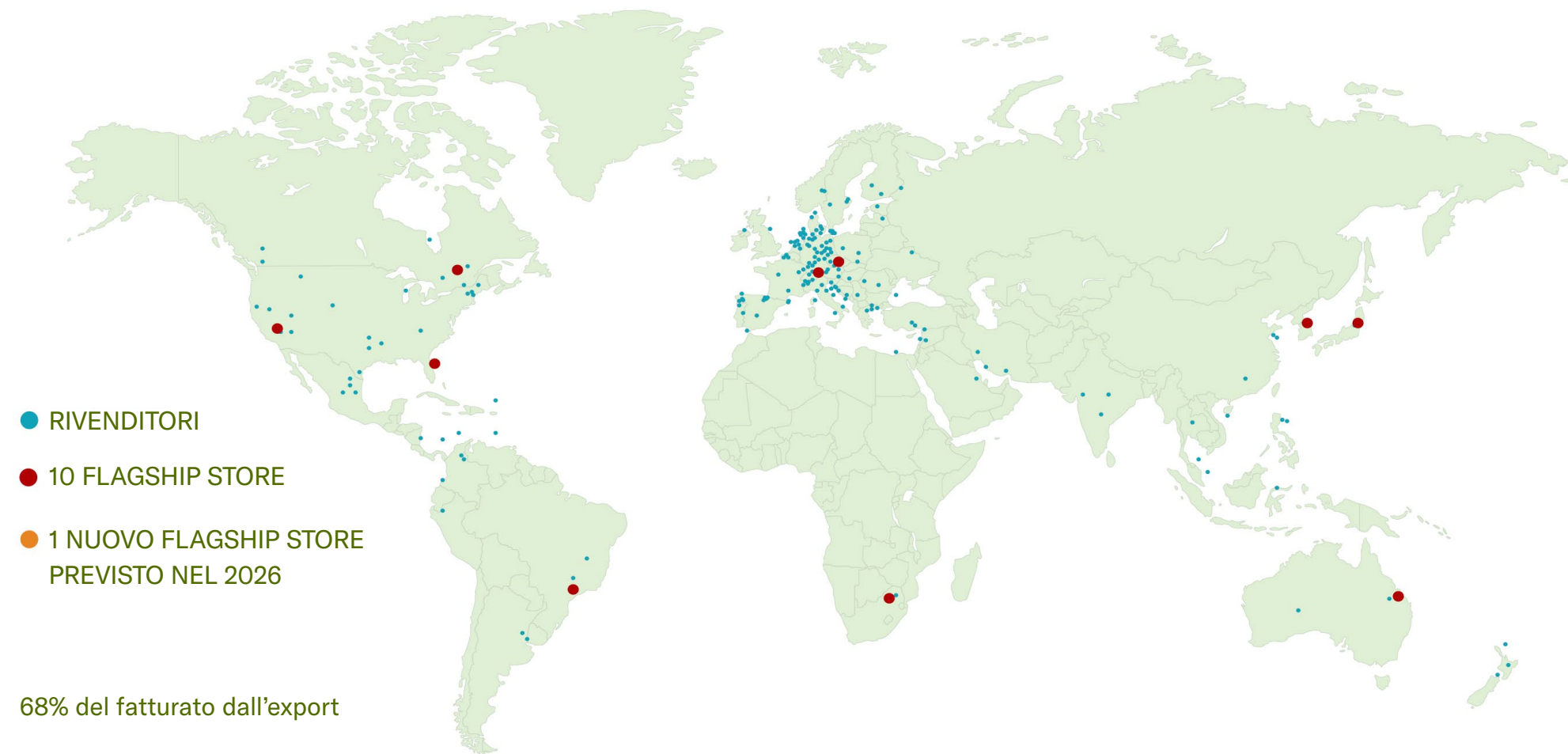


Informativa 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business

L'attività dell'azienda nasce da un'intuizione creativa che negli anni si è trasformata in un ecosistema produttivo articolato.

Oggi, Paola Lenti opera nel settore “**Produzione di oggetti per arredamento**” (codice GICS 31.00.32), sviluppando collezioni per **outdoor**, **indoor** e **nautica**, riconosciute per la loro qualità, originalità e durabilità.

Il modello produttivo si distingue per una filiera completamente **Made in Italy**, composta da artigiani, tecnici, tessitori, tappezzeri e aziende partner con cui Paola Lenti ha costruito negli anni relazioni solide e continuative. Dalla ricerca dei materiali al taglio dei tessuti, dall'intreccio delle corde al montaggio finale, ogni fase si svolge all'interno di un sistema in cui le persone, le competenze e la cultura del territorio svolgono un ruolo fondamentale.



Nel 2025 l'azienda ha realizzato un fatturato di **36 milioni di euro**, con oltre **27.700 pezzi prodotti**, distribuiti principalmente nel mercato B2B attraverso showroom, rivenditori, cantieri navali e progetti contract.

In termini di **mercati serviti**, si riporta di seguito la distribuzione dei ricavi per area geografica.

Area geografica	% Ricavi
Italia	32%
Europa	29%
Nord America	15%
Medio Oriente	5%
Asia	4%
Oceania	4%
Altri mercati	11%

Tabella – Distribuzione dei ricavi per area geografica (2025)

La catena del valore di Paola Lenti integra attività completamente internalizzate (tessitura, intreccio, cucito, assemblaggio) e collaborazioni con partner e artigiani locali che garantiscono competenze uniche nel panorama del design italiano. Tale configurazione rappresenta un elemento distintivo del modello industriale dell’azienda e condiziona in modo significativo la natura dei suoi impatti ESG.

Fase	Descrizione
Ricerca e sviluppo	Studio di materiali innovativi, filati tecnici, cromie esclusive
Approvvigionamento	Fornitura telai e componenti in metallo, legno e plastica; fornitura imbottiture, marmi, pietra lavica, vetri, ceramiche, terracotta decorata da artisti.
Lavorazione conto terzi	Realizzazione tessuti (dalla filatura alla tessitura); trattamenti galvanici su telai in metallo e verniciatura delle strutture.
Taglio tessuti	Utilizzo di tessuti di produzione esclusiva
Cucito e intreccio	Lavorazioni manuali e tecniche tradizionali
Confezionamento	Realizzazione rivestimenti, tappeti, elementi tessili
Assemblaggio	Composizione finale di sedute, tavoli, arredi
Distribuzione	Rete internazionale B2B, showroom, cantieri navali, contract

Tabella – Catena del valore di Paola Lenti (GRI 2 6)

Per quanto riguarda la catena del valore a monte (**upstream**), l’organizzazione si approvvigiona esclusivamente da **fornitori di livello 1**, localizzati prevalentemente in Italia e caratterizzati da un’elevata componente di manodopera specializzata, coerente con la natura artigianale dei prodotti.

Nel 2025, i pagamenti verso i fornitori ammontano a **19.272.000 €**.

A valle invece (**downstream**), le principali entità con cui Paola Lenti si confronta sono principalmente rivenditori, meno frequentemente singoli clienti occasionali.

Entità a valle (Downstream)	Fatturato 2025 per categoria
Rivenditori	27.000.000 €
Cantieri navali	2.500.000 €
Contract	2.000.000 €
Showroom	1.400.000 €
Clienti occasionali	1.800.000 €

Tabella – Catena del valore di Paola Lenti (GRI 2 6)



Informativa 2-28 Adesione ad associazioni

Paola Lenti è parte attiva del panorama italiano del design e dell'arredo. L'azienda aderisce alle **principali associazioni del settore**, partecipando a reti di confronto che promuovono innovazione, qualità e cultura del progetto.

Per il 2025, le adesioni includono:

- FederlegnoArredo
- ADI - Associazione per il Disegno Industriale
- API - Associazione Piccole e Medie Industrie, Monza e Brianza

Questi legami rappresentano non solo un riconoscimento istituzionale, ma anche uno spazio di dialogo continuo con il mercato, le istituzioni e il sistema produttivo.

LA GOVERNANCE



Informativa 2-9 Struttura e composizione della governance

La governance dell'azienda riflette il suo carattere: una struttura snella, familiare, fortemente connessa alle attività quotidiane che permette risposte rapide, un forte allineamento interno e una conoscenza diretta dei processi produttivi, dei rischi e delle opportunità.

Il **Consiglio di Amministrazione** è guidato dalla Presidente e dall'Amministratore Delegato, affiancate dal CFO.

Le principali aree di responsabilità includono:

- gestione ordinaria (Amministratore Delegato),
- supervisione strategica (Presidente),
- funzioni amministrative e fiscali (CFO e Studio commercialista),

L'Amministratore Delegato procede alla gestione corrente con il confronto e l'avallo del Presidente, i CdA vertono principalmente sull'approvazione della bozza di bilancio annuale e su argomenti relativi ad operazioni straordinarie di carattere immobiliare o di assetto societario. Per gli argomenti di carattere Amministrativo Fiscale viene richiesta la consulenza del CFO e dello Studio commercialista.

Per la gestione dell'attività tipica di produzione l'AD fa riferimento al responsabile Operations, per la qualità prodotto al responsabile Assicurazione Qualità.

I comitati interni a supporto del CdA — **Comitato Direzione e Comitato Strategico Prodotti** — rappresentano momenti di confronto trasversale, nei quali le decisioni strategiche vengono discusse in sinergia con chi vive ogni giorno la complessità del prodotto. Oltre ai membri del CdA, i comitati coinvolgono i responsabili della gestione operativa (Responsabile Operations), qualità del prodotto (Responsabile Assicurazione Qualità) e del tessile.

Nome	Ruolo (Esecutivo/Non)	Indipendenza	Mandato (inizio-fine)	Genere	Gruppi sottorappresentati	Competenze ESG
Lenti Paola	Presidente CdA (Esecutivo)	Si	1996	F	Comitato Strategico Prodotti	Materiali sostenibili, riutilizzabili, riciclabili
Lenti Anna	Amm. Delegato CdA (Esecutivo)	Si	2001	F	Comitato direzione - Comitato Strategico Prodotti	
Forti Diego	CFO + Consigliere CdA (Non Esecutivo)	NO	2024-2028	M	Comitato Direzione	Governance
Orsi Roberto	Resp. Operations Resp. UT e ReS	NO		M	Comitato direzione - Comitato Strategico Prodotti	Sviluppo prodotti sostenibili
Guerrini Fabio	Resp. Assicurazione Qualità	NO		M	Comitato direzione - Comitato Strategico Prodotti	Certificazioni, materiali
Mauri Adriana	Resp. Tessile	NO		F	Comitato Strategico Prodotti	Materiali sostenibili, riutilizzabili, riciclabili

Tabella – Struttura e composizione della governance

Informativa 405-1 (a) Diversità negli organi di governo

Nel 2025 il Consiglio di Amministrazione, quale organo di governo dell’organizzazione, risulta composto da 3 membri, tutti nella fascia di età oltre i 50 anni, con una buona rappresentanza femminile (67%), superiore alla media di molte realtà industriali italiane.

LA MATERIALITÀ DELLE QUESTIONI ESG

Il percorso che ha portato Paola Lenti alla definizione dei propri temi materiali non è stato un semplice adempimento formale, ma un viaggio all'interno dell'identità dell'azienda, delle sue relazioni e del modo in cui crea valore per il territorio e per chi ne fa parte. Comprendere cosa sia davvero “materiale” significa ascoltare, raccogliere prospettive, interpretare bisogni diversi e talvolta inattesi.

Significa dare forma a un quadro condiviso di priorità, che guiderà il cammino aziendale nei prossimi anni. L'analisi di materialità, infatti, rappresenta un impegno a trasformare gli strumenti di ascolto in una strategia strutturata, capace non solo di misurare ma di migliorare e di raccontare. Rende chiaro dove concentrare energie e investimenti; definisce un linguaggio comune e rafforza la promessa di continuità tra ciò che Paola Lenti è sempre stata e ciò che vuole diventare.



Informativa 3-1 Processo per determinare i temi materiali

Nel corso del 2025 Paola Lenti ha implementato un processo di Analisi di Materialità finalizzato all'identificazione delle questioni ESG rilevanti su cui orientare la rendicontazione di sostenibilità e le future scelte strategiche aziendali. L'intero processo è stato condotto considerando le indicazioni degli **Standard GRI** ed **ESRS** (European Sustainability Reporting Standard), integrando i principi dello standard di stakeholder engagement **AA1000SES** e applicando tali linee guida in maniera proporzionale alla dimensione e alle caratteristiche dell'organizzazione. Il processo si è articolato in due fasi principali: un'analisi iniziale volta a identificare i possibili impatti, rischi e opportunità connessi alle attività aziendali e alla catena del valore e, successivamente, una fase di stakeholder engagement per raccogliere i punti di vista degli stakeholder interni ed esterni in merito alle questioni di sostenibilità di interesse dell'organizzazione.

L'analisi iniziale ha previsto attività di studio e indagine documentale che ha preso in esame:

- il contesto settoriale del design e dell'arredamento;
- il contesto normativo europeo e nazionale;
- alcuni dei principali standard internazionali di riferimento;
- una selezione di best practice e un benchmark qualitativo con competitors;
- la documentazione interna inerente alle tematiche ESG.

Tale analisi preliminare ha consentito lo sviluppo di una prima mappatura degli impatti connessi all'attività di Paola Lenti e alla sua catena del valore e così ha permesso anche di identificare rischi, opportunità e leve strategiche associate ai temi ESG più rilevanti nel settore.

Tale mappatura è stata strutturata sulla base delle questioni ESG proposte dagli ESRS (Regolamento Delegato UE 2023/2772) ed affinata attraverso confronti interni tra i referenti di progetto. L'esercizio ha portato all'identificazione di cinque (5) questioni di sostenibilità prioritarie su cui è stata attivata la fase successiva di ascolto interno ed esterno.

Le questioni di sostenibilità sono state considerate poi quali temi materiali quando:

- riflettono impatti significativi (positivi o negativi) generati dall'Organizzazione;
- possono influenzare le decisioni e le aspettative degli stakeholder;
- presentano rischi o opportunità strategiche per la continuità aziendale;
- sono coerenti con le priorità emergenti del settore di riferimento.

Informativa 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

L’identificazione degli stakeholder da coinvolgere nella valutazione della rilevanza delle questioni di sostenibilità è avvenuta considerando sia la natura del modello di business e la struttura della catena del valore ma anche l’analisi di contesto settoriale e normativo svolta nell’ambito dell’analisi iniziale.

Per comprendere quali temi di sostenibilità selezionati dall’organizzazione rappresentassero davvero una priorità, Paola Lenti ha scelto di coinvolgere direttamente chi interagisce con l’organizzazione ogni giorno secondo diverse modalità. Per questo, la mappatura e prioritizzazione degli stakeholder ha portato all’identificazione del management aziendale quale punto di vista dell’organizzazione, supportato dai dipendenti quali stakeholder interni, tutti invitati a partecipare al coinvolgimento. Gli stakeholder esterni sono stati accuratamente selezionati tra tre categorie: clienti, rivenditori e fornitori.

In totale sono stati coinvolti 148 soggetti. La partecipazione interna è risultata significativa; più limitata invece quella esterna ma coerente con un primo engagement dedicato a tematiche ESG nel contesto della catena del valore di una Piccola Media Impresa, comunque un dato che diventa indicazione utile per i futuri piani di stakeholder engagement.

Lo strumento guida per le attività di coinvolgimento è stato un questionario costruito a partire dalla lista preliminare di temi di sostenibilità e relativi impatti, emersa dall’analisi iniziale. Lo strumento ha consentito di acquisire **valutazioni sia quantitative** grazie all’attribuzione di punteggi di rilevanza secondo una scala quantitativa, **sia qualitative** attraverso la raccolta di osservazioni e suggerimenti trasversali.

Categoria	Modalità di coinvolgimento	Invitati	Tasso di risposta
Management	Interviste individuali	9	100%
Dipendenti	Questionario	117	39%
Clienti e rivenditori	Questionario	11	27%
Fornitori	Questionario	11	0%
Totale		148	39%

Tabella – Partecipazione allo stakeholder engagement

Informativa 3-2 Elenco di temi materiali

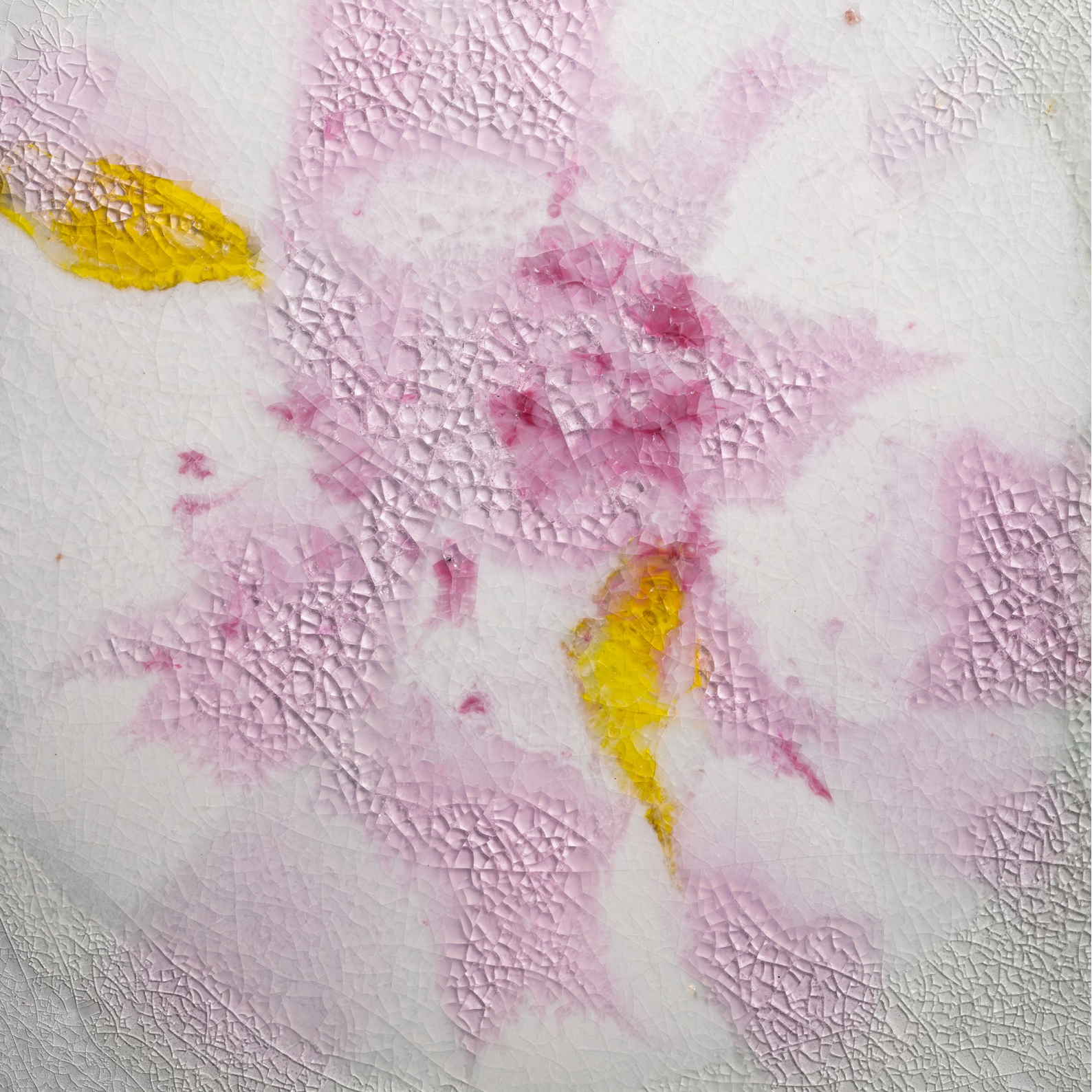
Il dialogo con gli stakeholder ha confermato una profonda coerenza tra l'identità dell'azienda e la percezione di chi la osserva, la vive o ne utilizza i prodotti.

I temi risultati rilevanti sono cinque:

1. **Economia circolare**, in termini di durabilità e qualità dei prodotti, recupero scarti e utilizzo di materiali riciclabili.
2. **Inquinamento e materiali sicuri**, inteso come sicurezza chimica, utilizzo di materiali atossici, implementazione di processi puliti.
3. **Forza lavoro propria**, identificata dalle parole chiave: inclusione, competenze, sicurezza e benessere.
4. **Comunità interessate**, su cui vi è impegno nella valorizzazione della filiera locale, nelle competenze artigianali e nella diffusione dell'artigianalità nelle prossime generazioni.
5. **Cambiamento climatico**, in termini di efficienza energetica ed utilizzo di energia rinnovabile.

I primi tre temi rappresentano per tutti gli stakeholder - interni ed esterni - il cuore pulsante della sostenibilità dell'azienda.



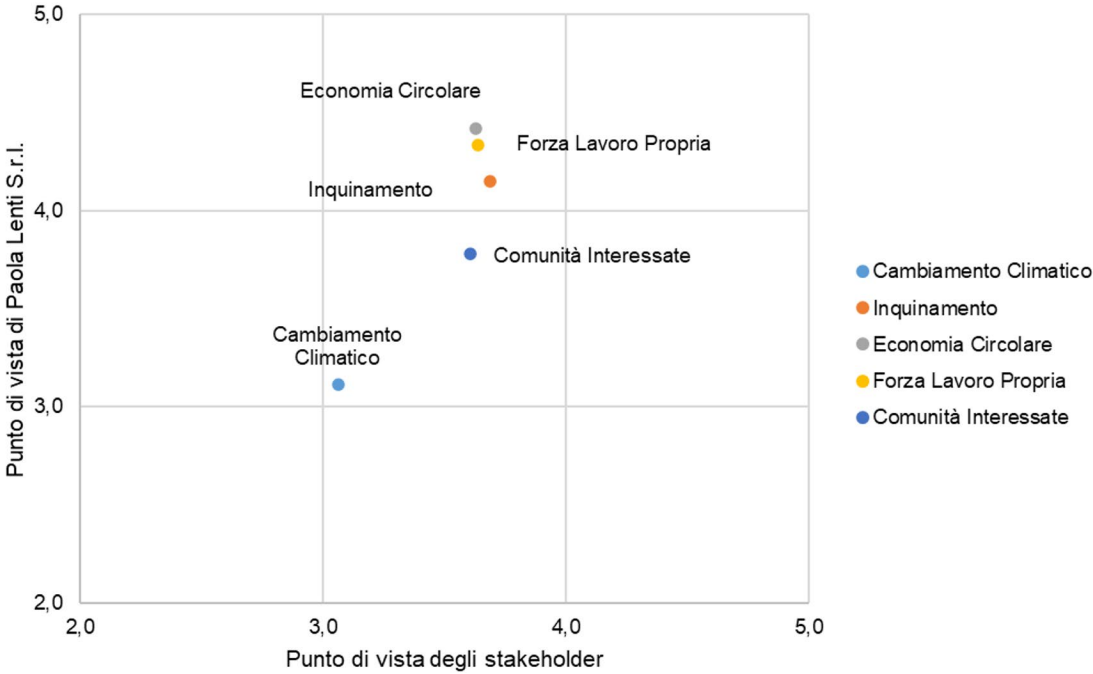


La matrice di materialità

La matrice di materialità conferma un forte allineamento tra la visione interna e quella degli stakeholder esterni.

Economia circolare, inquinamento e forza lavoro propria emergono nella fascia più alta, mentre comunità interessate e cambiamento climatico risultano significativi ma leggermente meno prioritari.

Questa coerenza è il risultato di anni di scelte fedeli alla propria identità, riconosciute sia da chi lavora all'interno dell'azienda sia da chi la osserva dall'esterno.



Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali

Per Paola Lenti la materialità non è un mero esercizio di classificazione bensì diviene un riflesso dell'identità aziendale che, nella storia dell'organizzazione, restituisce tre elementi essenziali:

1. **L'attenzione alla materia come responsabilità:** l'azienda ha sviluppato negli anni un approccio unico al prodotto: durabile, riparabile, riciclabile, privo di sostanze tossiche. Gli stakeholder, soprattutto esterni, riconoscono questa coerenza e ne fanno una delle principali ragioni di fiducia.
2. **Le persone come radice di ogni valore:** la forza lavoro è percepita come un capitale professionale, artigianale e culturale che dà forma alla qualità del prodotto e alla reputazione dell'azienda.
3. **Il legame con il territorio come missione culturale:** la comunità locale, gli artigiani, le scuole professionali, il patrimonio delle competenze sono elementi che definiscono il DNA dell'azienda.

Il processo di analisi di materialità ha consentito l'identificazione di temi prioritari su cui è stato possibile mettere in luce impatti, positivi e negativi, che meritano attenzione e accurata gestione.



Impatto ambientale e sociale						Impatto ambientale e sociale					
	Cambiamento climatico	Economia circolare	Inquinamento	Forza lavoro propria	Comunità interessate		Cambiamento climatico	Economia circolare	Inquinamento	Forza lavoro propria	Comunità interessate
Impatti positivi e negativi	• Emissioni di CO ₂ (-)	• Produzione di rifiuti (-)	• Utilizzo di sostanze chimiche (-)	• Formazione e coinvolgimento del capitale umano (+)	• Coinvolgimento delle comunità interessate (+)	Le azioni volte ad affrontare gli impatti	• Sostituzione di macchinari obsoleti con tecnologie più sicure e meno inquinanti	• Raccolta e riciclo di scarti di tessuti	• Bonifica di terreni contaminati da sostanze chimiche	• Assistenza sanitaria e monitoraggio per lavoratori esposti a rischi	• Investimenti in infrastrutture ambientali locali
	• Efficientamento energetico (+)	• Valorizzazione dei materiali nel ciclo di vita (+)	• Rilascio di microplastiche (-)	• Incidenti, malattie professionali ed infortuni (-)	• Sponsorizzazioni (+)		• Eliminazione di vernici e colle ad alta emissione di VOC	• Smontaggio di mobili difettosi per recuperare componenti Rigenerazione (remanufacturing) di arredi usati	• Installazione o potenziamento di impianti di depurazione delle acque Riduzione immediata delle emissioni inquinanti Progetti di riforestazione o compensazione ambientale	• Risarcimenti in caso di infortuni o malattie professionali	• Trasparenza pubblica sugli impatti e sulle misure adottate
	• Riduzione delle emissioni di CO ₂ (+)	• Riduzione del consumo di materie prime (+)	• Uso di materiali certificati e atossici (+)	• Condizioni di lavoro e benessere dei dipendenti (+)	• Collaborazioni con il territorio (+)		• Installazione di sistemi di filtrazione e abbattimento polveri	• Raccolta e riciclo di scarti di legno e pannelli danneggiati		• Rafforzamento immediato delle misure di sicurezza Formazione straordinaria dopo incidenti	• Tavoli di confronto con cittadini ed enti territoriali
				• Tutela della salute e della sicurezza (+)			• Efficientamento energetico degli impianti				
Le azioni volte a prevenire o mitigare gli impatti						Le azioni volte a prevenire o mitigare gli impatti					
Le azioni volte a prevenire o mitigare gli impatti	• Sostituzione dei combustibili fossili con energie rinnovabili	• Progettare per durare ed essere riparati	• Riduzione dei consumi energetici	• Garantire sicurezza e protezione	• Ridurre emissioni e inquinamento	Azioni volte a gestire gli impatti	• Uso di legno certificato e gestione forestale responsabile	• Progettazione modulare e riparabile	• Produzione alimentata da energie rinnovabili	• Creazione di occupazione stabile e qualificata Formazione professionale continua	• Collaborazione con fornitori locali
	• Impiego di materiali riciclati o rigenerati	• Materiali provenienti da fonti responsabili	• Utilizzo di energie rinnovabili negli stabilimenti	• Ridurre esposizione a polveri e sostanze nocive	• Coinvolgere attivamente i cittadini		• Impiego di materiali riciclati o rigenerati	• Programmi di ritiro e ricondizionamento mobili	• Riduzione delle emissioni di CO ₂ e dei rifiuti	• Sostegno a iniziative sociali e culturali	
	• Utilizzo di legno FSC	• Recupero degli scarti	• Utilizzo di Sistemi di aspirazione per polveri e residui di lavorazione	• Investire in formazione continua	• Favorire sviluppo economico locale		• Produzione alimentata da energie rinnovabili	• Riduzione degli imballaggi e logistica sostenibile		• Ambienti di lavoro sicuri e inclusivi	• Trasparenza e dialogo con la comunità
	• Uso di materiali alternativi sostenibili	• Promuovere il riuso invece della sostituzione	• Utilizzo di Vernici e colle a base d'acqua e a basse emissioni VOC	• Promuovere benessere e rispetto dei diritti	• Rispettare standard ambientali e sociali		• Riduzione delle emissioni di CO ₂ e dei rifiuti			• Collaborazioni con scuole e centri di formazione	• Investimenti in infrastrutture locali
	• Riduzione dell'uso di pannelli con colle ad alta emissione di formaldeide										

Tabella – Temi materiali, impatti e loro gestione

QUESTIONI AMBIENTALI

ENERGIA ED EMISSIONI

Nel percorso di sostenibilità di Paola Lenti, il tema dell'energia e delle emissioni non rappresenta soltanto un insieme di valori numerici da monitorare, ma una dimensione profonda che intreccia etica progettuale, responsabilità ambientale e visione di lungo periodo. L'azienda, la cui identità è storicamente radicata nella qualità dei materiali e nella cura del dettaglio, considera il consumo energetico e l'impronta emissiva come componenti essenziali del proprio modo di essere e di fare impresa.



Informativa 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Per comprendere l'impronta energetica di Paola Lenti è necessario partire dalla natura delle sue attività: un modello produttivo artigianale, composto da lavorazioni manuali, processi di taglio, cucito, intreccio e assemblaggio che non richiedono un impiego energetico significativo nei reparti e negli ambienti di lavoro.

Il 2025 restituisce un quadro chiaro e trasparente: i consumi della sede e delle attività produttive derivano principalmente da **gas naturale**, utilizzato per il riscaldamento degli ambienti, e da **energia elettrica acquistata**, necessaria per l'alimentazione dei macchinari, l'illuminazione e i servizi aziendali. Una quota rilevante è inoltre rappresentata dalla **flotta aziendale**, che incide sulle emissioni di combustibili fossili tramite i consumi di benzina e diesel.

La produzione da **pannelli fotovoltaici** è ancora marginale, ma rappresenta una base significativa su cui costruire future iniziative di autoproduzione energetica.

Il consumo totale di energia interno all'organizzazione per il 2025 si attesta a **7.398,10 GJ** come di seguito suddivisi:

Fonte energetica	Energia (GJ)
Gas naturale	3.439,34
Benzina (flotta)	104,58
Diesel (flotta)	1.398,91
Energia elettrica acquistata	2.455,23
Energia da fotovoltaico (autoconsumo)	0,05

Tabella – Consumi energetici 2025 (GRI 302 1)

Informativa 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Le **emissioni dirette** di Paola Lenti, le cosiddette Scope 1, derivano dalle fonti che l’azienda controlla direttamente ovvero dal gas naturale per il riscaldamento e i carburanti per i mezzi aziendali.

L’impianto produttivo non presenta emissioni da processi industriali, né risultano emissioni fuggitive da gas refrigeranti nel 2025.

Il valore complessivo delle emissioni GHG Scopo 1, pari a **266,51 tonCO2eq**, riflette la natura dell’organizzazione: un’azienda manifatturiera non energivora, ma comunque caratterizzata da consumi termici importanti durante i mesi invernali e da una mobilità operativa significativa.

Informativa 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

Le **emissioni Scope 2** rappresentano invece l’impatto derivante dall’energia elettrica acquistata, pari a **682.009 kWh**.

Questi valori rappresentano un’opportunità di miglioramento tangibile, soprattutto attraverso l’acquisto di energia certificata o l’espansione dell’autoproduzione fotovoltaica.

Fonte		Emissioni totali (tCO ₂ e)
Gas naturale		182,63
Benzina (flotta)		5,33
Diesel (flotta)		75,17

Tabella – Emissioni Scope 1 (2025)

Emissioni (tCO ₂ e)		
Scope 2 – Location-based	Basato su fattore di emissione Italia	160,44
Scope 2 – Market-based	Basato su residual mix italiano	300,90 ¹

Tabella – Emissioni Scope 2 (2025)

¹ Si precisa che, in considerazione dell'assenza di Garanzie d'Origine a comprova, la componente rinnovabile (attestata in bolletta al 51%) non è stata considerata nel calcolo Market-based.

INQUINAMENTO

Tra i temi materiali emersi nel percorso di sostenibilità, quello dell'inquinamento occupa una posizione centrale nel modo in cui Paola Lenti concepisce e realizza i suoi prodotti. Non si tratta soltanto di ridurre l'impatto delle attività produttive ma una scelta culturale, radicata negli anni, che riguarda ciò che si porta nelle case delle persone, negli spazi pubblici, sulle imbarcazioni, e che deve rispondere a un principio semplice e allo stesso tempo rigoroso: **la bellezza non può prescindere dalla sicurezza, dalla qualità e dal rispetto dell'ambiente.**

Dalle attività di Analisi di Materialità è emerso chiaramente come gli stakeholder, con particolare riferimento a clienti e rivenditori, associno in modo naturale il nome Paola Lenti alla **sicurezza chimica**, all'uso di materiali atossici e alla capacità dell'azienda di innovare tenendo insieme estetica, tecnica e responsabilità ambientale.

Pur essendo un tema tecnico, percepito talvolta come distante dal pubblico, l'inquinamento rappresenta uno degli elementi più identitari e distintivi del brand.

Un approccio consolidato alla sicurezza dei materiali e degli ambienti

Il rapporto dell'azienda con i materiali è sempre stato improntato alla cura e alla selezione rigorosa. Paola Lenti utilizza da anni **vernici a base acqua**, colle a minimo contenuto di solventi e materiali certificati atossici, con controlli approfonditi prima della loro introduzione nel ciclo produttivo. Questa scelta di eliminazione delle sostanze pericolose è avvenuta negli anni, attraverso un percorso graduale ma determinato.

La scelta di privilegiare l'utilizzo di **monomateriali** come il polipropilene contribuisce a ridurre i rischi associati a trattamenti superficiali, rilasci e micro residui, facilitando allo stesso tempo riciclo e smaltimento a fine vita.

Le analisi chimiche condotte negli **ambienti produttivi** non rilevano esposizioni oltre i limiti di legge, e la qualità dell'aria è mantenuta sotto controllo attraverso sistemi di aspirazione e filtrazione specifici. Anche le valutazioni sul **rumore** confermano un ambiente sicuro, con esposizioni nei limiti normativi. Questi risultati sono il frutto di una serie di scelte tecniche e progettuali che mirano non solo alla conformità, ma alla creazione di un luogo di lavoro sano e rispettoso.

Aspetto	Pratica documentata
Vernici e colle	Utilizzo quasi esclusivo di vernici e colle a base acqua
Materiali pericolosi	Eliminazione di sostanze nocive negli anni precedenti
Materiali atossici	Controlli rigorosi delle schede tecniche prima dell'uso
Sicurezza nei reparti	Analisi chimiche e acustiche nei limiti di legge
Residui/microplastiche	Riduzione sfridi, controllo residui, materiali monomateriali

Tabella – Pratiche consolidate relative alla gestione dell'inquinamento

L'impatto più rilevante rimane quello legato ai **residui di materiali tecnici**, in particolare le microplastiche derivanti dal taglio e dall'intreccio dei filati sintetici ad alte prestazioni. Anche in questo caso, l'azienda ha adottato soluzioni calibrate sulle proprie specificità con una selezione di materiali che non rilasciano particelle volatili pericolose, l'ottimizzazione dei cicli di taglio per ridurre gli sfridi, il recupero creativo degli scarti e il dialogo costante con fornitori specializzati.

ECONOMIA CIRCOLARE

L'economia circolare, per Paola Lenti, è un modo di concepire il design, un principio che guida il rapporto con la materia, il valore attribuito alla durabilità e la responsabilità verso ciò che un prodotto diventerà nel corso del tempo. Si tratta di una filosofia che viene prima delle norme e che oggi trova nel linguaggio della sostenibilità la sua forma più matura e riconoscibile. Fin dalle sue origini, l'azienda ha scelto di creare oggetti pensati per **durare, essere riparati, essere smontati** e, dove possibile, **essere riciclati**. Una scelta che ha portato a privilegiare materiali nobili o tecnici ad altissima stabilità, intrecciati e lavorati per accompagnare gli spazi di vita e di lavoro per anni, se non decenni.





Il ciclo della materia: una storia che parte dal design e moltiplica il valore nella filiera

In Paola Lenti, l'idea di circolarità nasce già nella fase di **progettazione**. È qui che si decide se un prodotto potrà essere riparato, se potrà essere smontato, se potrà essere rigenerato, se i suoi componenti potranno essere separati a fine vita. È qui che prende forma la scelta dei **materiali**: monomateriali, riciclabili, spesso esclusivi perché progettati internamente, come ad esempio i filati tecnici *Twiggy* o i pannelli *Diade*, entrambi completamente riciclabili.

La **produzione** segue lo stesso principio garantendo che ogni taglio di tessuto, ogni intreccio, ogni cucitura venga pensato per minimizzare gli scarti e per preservare la qualità del materiale. Gli **scarti** diventano opportunità e vengono recuperati, inviati a impianti specializzati o trasformati in nuove creazioni, come nell'iconica collezione *"Metamorfosi"*.

La scelta di una **filiera interamente italiana** non è solo una garanzia di qualità, ma anche una leva di circolarità: la prossimità permette infatti un miglior controllo dei materiali, la selezione accurata di fornitori responsabili, una più facile tracciabilità e un minore impatto logistico.

La presenza di artigiani, laboratori e aziende specializzate supporta inoltre la capacità di riparare, rigenerare o reinterpretare prodotti e componenti, riducendo il ricorso allo smaltimento e al consumo di nuove risorse.

Indicatore	Valore
Rifiuti generati (t)	199,39
% recupero	100%
% smaltimento	0%

Tabella – Rifiuti totali 2025 (GRI 306 3)

Materiale	Numero di pezzi
Acciaio inox (telai sedie, telai divani, telai tavoli e tavolini, supporti ripiani tavoli e tavolini, ripiani tavolini)	14.710
Alluminio (telai sedie, telai divani, telai tavoli, ripiani, supporti ripiani tavoli e tavolini)	13.927
Varie essenze di Legno (telai sedie, telai divani, ripiani tavoli, strutture tavoli)	4.622
Pietra Lavica (ripiani tavoli e tavolini)	1.279
Ceramica (ripiani tavoli e tavolini)	2.221
Cemento (ripiani tavoli e tavolini)	200
Imbottiture (imbotitture divani, sedie, lettini, cuscini)	54.772
Vetro (ripiani tavoli e tavolini)	2.439
Rame (ripiani tavolini)	752

Tabella – Materiali per pezzo 2025

Informativa 306-3 (2020) Rifiuti prodotti

Per dare forma quantitativa a questo impegno, i **rifiuti generati** nel 2025 sono tutti avviati a recupero o riciclo definendo un risultato di eccellenza per il settore arredo. In particolare, il 75% dei rifiuti prodotti si riferiscono al CER 15.01.06 - imballaggi misti, derivanti dal ricevimento dei semilavorati e dalle materie prime per cui è stata introdotta la politica del riutilizzo degli imballi.

Informativa 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume

Per quanto invece riguarda i principali materiali utilizzati nelle attività produttive, si ricordano i tessuti, di cui nel 2025 sono stati utilizzati **37.103** metri. In merito agli altri materiali utilizzati, si riporta a fianco una rappresentazione quantitativa per pezzo.

QUESTIONI SOCIALI



FORZA LAVORO PROPRIA



Nella storia di Paola Lenti, le persone sono la sostanza stessa del progetto aziendale. Sono le mani che tessono, intrecciano e assemblano, gli occhi che valutano dettagli invisibili, le voci che si confrontano ogni giorno nel ritmo naturale della produzione. È attraverso di loro che prende forma la qualità riconosciuta dell'azienda, ed è attraverso di loro che la sostenibilità diventa concreta, quotidiana, vissuta. La **forza lavoro è uno dei temi più rilevanti**, riconosciuto come determinante anche da tutti gli stakeholder coinvolti nel processo di analisi di materialità che hanno fatto emergere l'immagine di un ambiente inclusivo, collaborativo e profondamente umano, in cui la diversità culturale – rappresentata da oltre 15 nazionalità solo nei reparti produttivi – non crea distanza, ma diventa ricchezza, dialogo e opportunità.

	Numero di dipendenti (2025)
Totale	127
Donne	56
Uomini	71
Sotto i 30 anni di età	16
Tra i 30 e i 50 anni di età	59
Sopra i 50 anni di età	52

Tabella – Diversità della forza lavoro (2025)

Numero dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Totale	56	71	127
A tempo indeterminato	55	69	124
A tempo determinato	1	2	3
A ore non garantite	0	2	2
A tempo pieno	50	69	119
A tempo parziale	6	0	6

Tabella – Dipendenti per tipologia contrattuale (2025)

Informativa 2-7 Dipendenti

La popolazione aziendale² del 2025 è composta da **127 persone**, tutte basate nel Nord Italia. È un gruppo equilibrato, formato da **56 donne** e **71 uomini**, con una distribuzione anagrafica che abbraccia tutte le fasce d’età: **16** giovani sotto i 30 anni, **59** persone tra i 30 e i 50, e **52** lavoratori over 50.

La quasi totalità del personale (**123 persone**) possiede un contratto a **tempo indeterminato**, un dato che testimonia la scelta dell’azienda di investire nelle relazioni lavorative durature e nella continuità delle competenze.

Dal punto di vista della distribuzione dei dipendenti per area geografica, si precisa che tutti i dipendenti sono operativi nel Nord Italia come le sedi dell’organizzazione.

La modalità di assunzione tipica è il contratto **a tempo indeterminato a tempo pieno**. Vengono adottati criteri diversi in caso di esigenze specifiche: i **part-time** sono concessi per conciliare il lavoro e le esigenze digestione di figli/famiglia; i **tempo determinato** in caso di nuove mansioni che non siano definite come effettive e stabili; il **contratto a chiamata** riguarda invece particolari attività a carattere saltuario che necessitano il supporto di una persona specifico; l’**apprendistato**, infine, rientra in una collaborazione con la scuola di tappezzeria CFP Terragni di Meda.

² I valori sono stati calcolati in termini di numero totale di persone al termine del periodo di rendicontazione

Informativa 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Nuovi dipendenti assunti durante l’anno (2025)	Numero	%
Distinzione per genere:		
Uomini	6	8,45
Donne	4	7,27
Distinzione per genere:		
Sotto i 30 anni di età	1	6,67
Tra i 30 e i 50 anni di età	7	12,73
Sopra i 50 anni di età	2	3,57
Distinzione per area geografica:		
Nord Italia	10	7,94
Centro Italia	-	-
Sud Italia	-	-
TOTALE	10	7,94

Tabella – Nuove assunzioni (2025)

Dipendenti uscenti durante l’anno (2025) - Turnover	Numero	%
Distinzione per genere:		
Uomini	7	9,86
Donne	5	9,09
Distinzione per fasce d’età :		
Sotto i 30 anni di età	2	13,33
Tra i 30 e i 50 anni di età	7	12,73
Sopra i 50 anni di età	3	5,36
Distinzione per area geografica:		
Nord Italia	12	9,52
Centro Italia	-	-
Sud Italia	-	-
TOTALE	12	9,52

Tabella – Turnover (2025)

Nel 2025 l’organizzazione evidenzia quindi un livello di assunzioni coerente con la fisiologica sostituzione del personale uscente. Un turnover complessivo inferiore al 10% risulta indicativo di una buona stabilità occupazionale con un ricambio più marcato nella fascia 30-50 anni, coerente con dinamiche di mercato e mobilità professionale attuali.

Informativa 2-30 Accordi di contrattazione collettiva

Tutto il personale è coperto da **contratto collettivo nazionale Metalmeccanico Industria** (100% del totale). La copertura della forza lavoro tramite contrattazione collettiva garantisce uniformità e trasparenza nelle condizioni di lavoro e assicura standard minimi di tutela in materia di retribuzione, orario, ferie, malattia, sicurezza e diritti sindacali riducendo il rischio di conflitti individuali e contenziosi. Questo dato rappresenta un elemento di stabilità organizzativa e di conformità normativa, coerente con un modello di governance orientato alla tutela del capitale umano.





Informativa 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

I **benefit** vengono riconosciuti in egual modo anche ai dipendenti temporanei o part-time e includono una Polizza Sanitaria e Welfare. Inoltre, Paola Lenti offre ai propri dipendenti politiche di lavoro flessibile, l'opportunità di lavoro remoto ed orari part-time. Inoltre, Paola Lenti supporta i propri dipendenti sui **piani pensionistici**. Nello specifico, a partite dal novembre del 2024 Paola Lenti ha deciso di avviare un progetto a forte finalità sociale anche sul tema della previdenza complementare. L'obiettivo è di favorire una maggiore consapevolezza del contesto previdenziale pubblico/obbligatorio e delle opportunità del contesto previdenziale complementare. Il raggiungimento di tali obiettivi dovrebbe far aumentare il numero di adesioni ai fondi pensione all'interno dell'azienda. Il progetto prevede incontri regolari di educazione finanziaria sulla previdenza complementare all'interno degli orari e degli spazi di lavoro. Questi incontri sono tenuti da un libero professionista facente parte del Gruppo Azimut e regolarmente iscritto all'Albo dell'OCF (Organismo dei Consulenti Finanziari). Sono stati effettuati 2 incontri collettivi: il primo a novembre 2024, il secondo a giugno 2025. Hanno partecipato all'incontro 65 dipendenti di cui 28 hanno poi aderito alla previdenza complementare e, di questi, 25 al fondo pensione aperto Azimut Previdenza.

Numero ore medie di formazione (2025)	h
Dipendenti uomini	4,4
Dipendenti donne	6,3
Dirigenti	0,5
Quadri	10,4
Impiegati	7,1
Operai	3,9

Tabella – Ore medie di formazione (2025)

Informativa 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

Nel 2025 l'organizzazione ha proseguito il proprio impegno nella **valorizzazione e nello sviluppo del capitale umano**, promuovendo percorsi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze tecniche, organizzative e manageriali.

La formazione rappresenta un investimento costante e trasversale: oltre ai corsi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, vengono proposti corsi di inglese e spagnolo, percorsi di onboarding, fino alla formazione su strumenti innovativi come l'Intelligenza Artificiale.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Chi lavora in Paola Lenti descrive un ambiente in cui la collaborazione supera le barriere linguistiche e culturali. Dal coinvolgimento emerge una percezione diffusa di **rispetto reciproco**, presenza della proprietà, valorizzazione delle diversità e attenzione concreta ai bisogni delle persone, dai turni flessibili per esigenze religiose ai percorsi di crescita interna.

La cultura aziendale si manifesta anche nella capacità di accogliere e formare. I reparti produttivi integrano professionalità tecniche provenienti da Paesi differenti, accompagnate in un percorso di apprendimento che valorizza la manualità e il sapere artigianale.

La struttura demografica dell’azienda riflette un ambiente equilibrato, in cui convivono generazioni, culture e competenze differenti.

Informativa 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Dalle rilevazioni interne **non emergono casi di discriminazione** nel 2025.

Informativa 405-1 (b) Diversità tra i dipendenti

Per quanto riguarda i dipendenti, la distribuzione evidenzia una **composizione relativamente equilibrata**, con una presenza femminile significativa ma concentrata nei ruoli impiegatizi e nei quadri, mentre nei ruoli dirigenziali la rappresentanza è esclusivamente maschile.

Il personale si concentra **prevalentemente nella fascia 30-50 anni**, con una componente senior rilevante.

Dettagli richiesti	Numero	%
Numero di dipendenti per genere	127	
Uomini	71	56%
Donne	56	44%
Numero di dipendenti per fasce di età		
Età inferiore a 30 anni	16	13%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	59	46%
Età superiore ai 50 anni	52	41%
Numero di dipendenti per categoria e genere	127	
Totale dirigenti	2	
Uomini	2	100%
Donne	-	-
Totale quadri	5	
Uomini	2	40%
Donne	3	60%
Totale impiegati	47	
Uomini	13	28%
Donne	34	72%
Totale operai	73	
Uomini	54	74%
Donne	19	26%

Dettagli richiesti	Numero	%
Numero di dipendenti per categoria e fasce di età		
Totale dirigenti		
Età inferiore a 30 anni	-	-
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	-	-
Età superiore ai 50 anni	2	100%
Totale quadri	5	
Età inferiore a 30 anni	-	-
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	1	20%
Età superiore ai 50 anni	4	80%
Totale Impiegati	47	
Età inferiore a 30 anni	3	6%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	27	57%
Età superiore ai 50 anni	17	36%
Totale operai	73	
Età inferiore a 30 anni	13	18%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	31	42%
Età superiore ai 50 anni	29	40%

Tabella – Diversità tra i dipendenti (2025)

Individui appartenenti alle categorie protette	Numero
Totale	6
Sotto i 30 anni di età	0
Uomini	-
Donne	-
Tra i 30 e 50 anni di età	2
Uomini	0
Donne	2
Sopra i 50 anni di età	4
Uomini	3
Donne	1
% individui appartenenti alle categorie protette sul totale dei dipendenti	4,72%

Tabella – Diversità tra i dipendenti appartenenti alle categorie protette (2025)

L'azienda rispetta gli obblighi normativi in materia di collocamento mirato e mantiene un impegno attivo nell'inclusione. Per quanto riguarda le **categorie protette**, risultano un totale di **6** lavoratori con una incidenza sul totale dipendenti pari a **4,72%**.

L'azienda agevola inoltre l'inserimento di lavoratori immigrati attraverso la partecipazione al progetto **“Patto territoriale per le competenze e per l'occupazione nella manifattura del mobile e dell'arredo per la Provincia di Monza e Brianza”** avviata nel corso del 2024.

L'iniziativa ha l'obiettivo di supportare il settore legno-arredo, in difficoltà nel **reperimento di personale adeguato**. Il risultato atteso è l'inserimento, previa erogazione di corsi formativi mirati, di un buon numero di lavoratori e lavoratrici nelle imprese del settore, attingendo anche a nuovi target (disoccupati, inoccupati, migranti).

Per l'organizzazione ha partecipato Alessia Brenna, Responsabile amministrativo, suggerendo punti come:

- Insistere sulla fascia di lavoratori/lavoratrici che devono essere reindirizzati;
- Formare dal punto di vista linguistico il personale di lingua straniera;
- Sforzo di apertura delle imprese nell'inserimento di categorie fragili e persone in fase di ricollocamento.

“Le imprese in primis devono adoperarsi – debitamente supportate dalle Istituzioni – affinché, a fronte di una carenza di personale, possano essere inserite figure professionali provenienti da altri settori o appartenenti a categorie fragili. Gli investimenti eventuali che gli imprenditori fanno in tal senso garantiscono in buona parte ottimi risultati.

Un episodio esemplificativo dell'importanza del reskilling è quanto accaduto all'impresa Canali che, chiudendo, ha costretto 104 cucitrici a reindirizzare le proprie competenze. Paola Lenti ha assorbito in parte queste figure, favorendo l'apprendimento delle competenze necessarie alle proprie esigenze, sfruttando l'affinità tra il lavoro di cucito su capi di abbigliamento e l'imbottito.

La formazione linguistica è una parte carente del sistema: l'impresa, infatti, nell'inserire lavoratori provenienti dall'Ucraina, ha dovuto farsi carico di specifici corsi di italiano, indispensabili per apprendere anche le competenze specifiche in azienda.”

Intervento di Alessia Brenna, Responsabile amministrativo nell'ambito del progetto

**Informativa 405-2 Rapporto dello stipendio base
e retribuzione delle donne rispetto agli uomini**

Per l'esercizio 2025 il rapporto per genere evidenzia un buon allineamento sia per quanto riguarda lo stipendio base che per la remunerazione. Nello specifico, il rapporto per lo stipendio base su tutti gli inquadramenti si attesta al 100% mentre per la remunerazione il rapporto per i quadri è del 100%, per gli impiegati si attesta al 83%³ e per gli operai al 96%.

3 Per la categoria "impiegati" la media della remunerazione è fortemente influenzata da premialità a due dipendenti uomini prossimi alla pensione, escludendo tali estremi il valore della media si attesta al 100%.



Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	3
Uomini	1
Donne	2
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	3
Uomini	1
Donne	2
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	3
Uomini	1
Donne	2
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	3
Uomini	1
Donne	2

Tabella – Congedo parentale (2025)

Informativa 401-3 Congedo parentale

L'organizzazione garantisce ai propri dipendenti il **diritto al congedo parentale** in conformità alla normativa vigente, promuovendo l'equilibrio tra vita privata e professionale e favorendo la continuità occupazionale al rientro.

Nel periodo di riferimento si evidenzia che il **100% dei dipendenti aventi diritto ha usufruito del congedo parentale**. Tutti i dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrati in azienda. Inoltre, i dati evidenziano l'efficacia delle politiche aziendali nel garantire il reinserimento lavorativo con un **tasso di fidelizzazione del 100%** in quanto tutti i dipendenti rientrati risultano ancora in forza 12 mesi dopo il rientro.

L'organizzazione dimostra così un approccio coerente con i principi di parità di trattamento, tutela della genitorialità e retention del capitale umano.

SALUTE E SICUREZZA

Per un'azienda ad alta intensità manuale come Paola Lenti, la sicurezza non è una procedura, ma un gesto quotidiano. L'organizzazione, seguendo i dettami normativi del D.Lgs. 81/2008, ha implementato un proprio sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro con una struttura organizzativa formalizzata e comunicata ai lavoratori. La formazione obbligatoria viene erogata regolarmente, e i dipendenti hanno accesso a canali riservati per segnalazioni e richieste di intervento attraverso il Modello 231.



Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Paola Lenti, in ottemperanza ai dettami normativi del D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico Sicurezza), ha sviluppato e implementato un sistema che consente la corretta gestione della salute e sicurezza sul lavoro che prevede un Servizio di Prevenzione e Protezione con un organigramma definito e comunicato ai lavoratori.

La struttura del **Servizio di Prevenzione e Protezione** prevede l'identificazione delle seguenti figure:

- Datore di Lavoro
- Dirigente per la Sicurezza
- RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – esterno)
- ASPP (Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione – interno)
- Medico Competente
- RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)
- Preposti di reparto
- Addetti emergenze incendio
- Addetti primo soccorso

Tutte le attività in materia di salute e sicurezza sono coordinate dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno, dalla fase di valutazione dei rischi alla redazione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), fino alla pianificazione delle attività formative.

Il Sistema di Prevenzione e Protezione copre tutte le unità produttive, tutte le mansioni aziendali e tutti i luoghi di lavoro sotto il controllo dell'organizzazione.

Il DVR è redatto per unità produttiva, mansione e tipologia di rischio e non sono previste esclusioni. Il miglioramento continuo è garantito attraverso revisioni periodiche del DVR, riunioni annuali obbligatorie, sopralluoghi, aggiornamenti normativi e monitoraggio costante degli eventi infortunistici.

Informativa 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi sono effettuati a cura dell'RSPP esterno con il supporto dell'ASPP interno e del Dirigente per la Sicurezza. La prima valutazione viene effettuata all'apertura dell'unità locale e viene ripetuta con cadenza annuale e seguita dai rinnovi delle valutazioni richieste dal DVR nelle rispettive scadenze.

I risultati vengono utilizzati per redigere il piano di monitoraggio e la sorveglianza sanitaria oltre che per individuare i programmi di formazione generale e specifica ai lavoratori.

I lavoratori posso segnalare in ogni momento eventuali o potenziali pericoli rivolgendosi ai componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione identificati nell'apposito organigramma: sono a disposizione in azienda l'ASPP, l'RLS e i preposti di reparto, che sono dotati di apposito modulo di segnalazione.

In sede di formazione i lavoratori sono istruiti per comprendere eventuali situazioni di pericolo, quindi evitarle e segnalarle per tempo.

In caso di infortunio o mancato incidente viene convocato l'RSPP per un'analisi interna delle possibili cause, verifica del mancato uso dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) o mancata osservazione delle procedure/prescrizioni del DVR.

Nel caso in cui si rilevasse che tutte le precauzioni e prescrizioni siano state rispettate ma l'infortunio si sia verificato, si procede ad una revisione del DVR e delle procedure di sicurezza.



Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Paola Lenti attua il piano annuale della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza ed in particolare esegue e verifica l'efficacia dei seguenti corsi:

- Formazione generale (4 ore) a tutti i lavoratori.
- Formazione specifica a rischio basso (4 ore) per i lavoratori che svolgono attività d'ufficio.
- Formazione specifica a rischio medio (8 ore) per i lavoratori che svolgono attività di magazzino e cucito.
- Formazione specifica a rischio alto (12 ore) per i lavoratori che svolgono attività di tappezziere, montaggio, autista, campionario, prototipista, addetti alle calze, taglio, montaggio tavoli.
- Formazione Specifica (16 ore) al Dirigente con aggiornamenti quinquennali (6 ore).
- Formazione Specifica al ASPP interno Modulo A (28 ore) e Modulo B (48 ore) e aggiornamenti quinquennali.
- Formazione specifica del RLS (32 ore) e aggiornamenti annuali (8 ore).
- Aggiornamento della formazione specifica (6 ore) alla scadenza dei 5 anni.
- Formazione preposti (8 ore) con aggiornamenti biennali (6 ore).
- Formazione specifica (12 ore) ai lavoratori che utilizzano carrelli elevatori con aggiornamento quinquennale (4 ore).

Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro

La gestione e il monitoraggio degli infortuni sul lavoro sono coordinati dall'RSPP, con il coinvolgimento di ASPP, RLS, Dirigente per la Sicurezza e Medico Competente. Il monitoraggio dei dati relativi agli infortuni avviene tramite apposito

Registro Infortuni, compilato sulla base dei referti medici che attestano l'evento. Nel 2025 è stato registrato **1 infortunio sul lavoro** relativo a lavoratori dipendenti dovuto a distrazione e conseguente scivolamento (tasso di infortuni sul lavoro registrabili è pari a **0,98⁴**) mentre non si sono verificati decessi dovuti a infortuni sul lavoro o infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi).

Anche per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, il cui lavoro è svolto sotto il controllo dell'organizzazione, nel 2025 **non si sono verificati infortuni**.

In ambito produttivo, i **rischi tipici di infortunio** includono:

- caduta e scivolamento;
- sollevamento pesi;
- movimenti ripetitivi;
- trascinamento;
- esposizione a rumore e vibrazioni;
- rischio chimico.



⁴ Le ore lavorate complessive nel periodo di rendicontazione sono pari a 204.150. È stata utilizzata la formula: Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x [200.000 ore lavorate].

Mentre **negli uffici** i rischi principali riguardano la caduta e scivolamento; il rischio elettrico e l'utilizzo di videotermini.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati rilevati pericoli di livello grave tali da poter provocare danni irreversibili.

Quali azioni di prevenzione e controllo, l'organizzazione **periodicamente e tempestivamente aggiorna il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**

e promuove l'utilizzo sistematico dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)**.

Per quanto riguarda i prodotti chimici, ne consente l'utilizzo esclusivamente previa autorizzazione e verifica della relativa scheda di sicurezza da parte dell'RSPP.

Informativa 403-10 Malattie professionali

Nel 2025 **non sono stati registrati decessi né malattie professionali** tra i lavoratori dipendenti e neppure tra i lavoratori non dipendenti operanti sotto il controllo dell'organizzazione. Le principali tipologie di rischio potenzialmente correlate a malattie professionali riguardano l'esposizione a **rumore e i movimenti ripetitivi**.

COMUNITÀ INTERESSATE



Quando si pensa alla comunità, spesso si immagina un insieme esteso di persone, luoghi, istituzioni. Per Paola Lenti, la comunità è qualcosa di più intimo e profondo, è il **territorio** che custodisce il sapere artigianale, è la **rete delle aziende e dei laboratori** con cui collabora da anni, è il sistema di relazioni costruito attraverso progetti, formazione, presenza, ascolto.

La relazione con la comunità non è un semplice contributo sociale, ma un **legame identitario**, parte integrante del modo in cui Paola Lenti interpreta il proprio ruolo nel territorio brianzolo e nel settore del design internazionale. Infatti, la Brianza è una terra di eccellenza manifatturiera, dove storia e innovazione convivono all'interno di un tessuto produttivo unico.

Paola Lenti nasce e cresce in questo contesto dove ha consolidato la propria rete di partner, ha trovato artigiani e laboratori con cui sviluppare materiali esclusivi, ha costruito relazioni che non sono semplici rapporti di fornitura, ma alleanze basate sulla fiducia, sulla continuità e sulla responsabilità reciproca.

La filiera aziendale è infatti composta **interamente da fornitori di primo livello**, in larghissima maggioranza italiani, selezionati non solo per la loro competenza tecnica, ma per la loro sensibilità verso la qualità dei materiali e la sicurezza dei processi. Questa scelta ha un **impatto diretto sulla comunità** poiché significa investire nell'economia locale, preservare competenze oggi sempre più rare e contribuire alla stabilità professionale di un territorio che ha nel design uno dei suoi patrimoni culturali più preziosi.

Il perimetro delle attività rivolte alla comunità non si limita al supporto indiretto generato dalla filiera.

Nel corso degli anni, Paola Lenti ha sviluppato iniziative culturali, sociali e formative che hanno contribuito a rafforzare il rapporto con il territorio e con le persone che lo abitano.

Lo stretto contatto con la comunità ed il territorio di riferimento emerge infatti anche dalla **collaborazione con scuole professionali**, artigiani emergenti e giovani che desiderano avvicinarsi al mondo del progetto e della manifattura.

Inoltre, molti dei collaboratori oggi attivi nei reparti produttivi arrivano da percorsi differenti, da Paesi diversi, da contesti in cui la manualità non era ancora un percorso professionale riconosciuto. L’azienda li ha accolti, formati e accompagnati, contribuendo a creare una comunità multiculturale integrata, che rappresenta uno degli elementi più forti della sua identità.

Ambito	Tipologia di interazione
Filiera locale	Collaborazioni con fornitori, laboratori e artigiani del territorio
Cultura del design	Partecipazione ad associazioni di categoria (es. ADI, FederlegnoArredo) e dialogo con scuole/professionisti
Iniziative sociali e formative	Percorsi di integrazione multietnica e formazione interna per nuove professionalità artigiane
Coinvolgimento stakeholder	Dialogo con clienti, rivenditori, partner locali nell’ambito dell’Analisi di Materialità

Tabella – Ambiti di interazione con il territorio e la comunità

Tra le principali iniziative, oltre a quelle già citate relative alla previdenza complementare per i lavoratori e all’impegno per l’integrazione di persone con origini e culture differenti, si ricordano **gli incontri con le scuole e gli stage attivati nell’ambito dell’alternanza scuola-lavoro.**

Nel corso del 2025, alcune classi delle scuole Salvo d’Acquisto di Cesano Maderno e della Scuola Media L. Da Vinci di Seveso sono state ospiti per una visita in azienda nell’ambito dell’**INIZIATIVA MAESTRI DEL LAVORO**. Mentre con la Scuola Media Anna Frank alcune classi hanno potuto visitare l’azienda.

Paola Lenti collabora inoltre con il **CFP Terragni** dal 2018 all’interno del progetto **“I mestieri del design”** promosso dal Comune del Meda mettendo a disposizione le competenze e il know-how dei suoi professionisti. Il progetto mira a raccordare gli interventi di orientamento rivolti ai giovani in uscita dalla scuola media, affiancando le attività scolastiche in modo sinergico e offrendo opportunità, strumenti e approfondimenti con una visione più ampia e allargata, che accompagna gli studenti sin dall’inizio del percorso scolastico.

Vengono dunque promosse iniziative innovative di orientamento, che approfondiscono la complessità e la varietà delle professionalità presenti nel mondo del lavoro, coinvolgendo e sensibilizzando anche le famiglie e le scuole in una logica di orientamento lungo tutto l’arco della vita.

La proficua collaborazione tra l’azienda e la scuola Terragni si estende anche alla parte relativa ai tirocini curriculari: ogni anno Paola Lenti ospita mediamente 3 studenti del corso di “Operatore delle lavorazioni tessili – tappezzeria” per un totale di circa 1200 ore di formazione all’interno dei propri reparti produttivi.

Nello specifico, nel corso del 2025 sono stati **attivati diversi stage che hanno coinvolto 6 alunni** (4 studentesse e 2 studenti).

La collaborazione ha visto coinvolti i seguenti istituti:

- ECFop Lissone
- Scuola Europea di Varese
- Liceo di Caen (Erasmus)
- CFP Terragni - AFOL MONZA E BRIANZA

NOTA METODOLOGICA

Informativa 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto

Il presente Report di Sostenibilità copre il periodo compreso **tra 1° gennaio 2025 e 31 dicembre 2025**.

Il periodo di rendicontazione coincide con l'esercizio sociale e con il periodo amministrativo e gestionale dell'organizzazione, garantendo coerenza tra informazioni economico-finanziarie e dati ESG. Da questo primo esercizio l'azienda si impegna a garantire continuità e comparabilità dei dati nel tempo, assicurando la **pubblicazione regolare** del report nel primo quarter di ciascun anno.

Il documento è stato elaborato facendo riferimento agli **Standard GRI 2021**, il principale framework internazionale per la rendicontazione di sostenibilità. Segue gli **Standard GRI Universal (GRI 1, 2 e 3)** e integra gli standard tematici pertinenti ai temi materiali emersi nel percorso di valutazione.

La rendicontazione è stata condotta secondo il livello di applicazione **“In Riferimento”**, adeguato ad una prima edizione e coerente con il perimetro dei dati attualmente disponibili.

La selezione degli standard tematici è derivata dal processo di Materialità descritto nel capitolo dedicato.

La rendicontazione copre l'intera organizzazione **Paola Lenti S.r.l.**, includendo la sede operativa e amministrativa di **Meda (MB)** e tutte le aree produttive interne (tessitura, cucito, intrecci, assemblaggio).

Il perimetro **non** include fornitori, partner o siti esterni, poiché non facenti parte del controllo diretto dell'organizzazione.

Tuttavia, i loro impatti sono stati considerati nel processo di materialità, come previsto dagli Standard GRI, quando generati da relazioni significative e colte attraverso le attività di engagement esterno.

Per quanto riguarda invece i dati relativi alle emissioni GHG Scopo 1, sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione come da **UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2024)**:

Fonte	UdM	t CO2	t CH4	t N2O
Gas Naturale	m3	2,0414	0,00307	0,00095
Gasolio	litri	2,62818	0,00029	0,03308
GPL	litri	1,55491	0,00136	0,00086
Auto-benzina (medium)	litri	2,33955	0,0082	0,00597
Auto-Diesel (medium)	litri	2,62818	0,00029	0,03308
Auto-GPL (medium)	litri	1,55491	0,00136	0,00086

Per lo Scopo 2 invece sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione derivante da AIB – European Residual Mix <https://www.aib-net.org/facts/european-residual-mix> per l'anno 2025:

Paese	UdM	Location Based	Market based
Italia	kgCO2eq/kWh	0,24	0,44

I dati sono stati raccolti attraverso l'uso dei sistemi aziendali e gestiti da funzioni responsabili identificate. Tutti i dati sono puntuali ad eccezione di dove sono risultate necessarie stime ed è stato esplicitato, coerentemente con il principio di trasparenza.

Rispetto ai dati relativi ai consumi energetici si segnala quanto segue:

- I valori riportati derivano da quanto indicato all'interno delle bollette fatturate per il periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2025
- Per il 2025, la fonte del fattore di conversione sono le tabelle di conversione del Ministero dell'ambiente:

https://www.ets.minambiente.it/Download/237/Tabella%20coefficienti%20standard%20nazionali%202021-2023_v1.pdf

Per qualsiasi richiesta di approfondimento relativa al Bilancio di Sostenibilità, è possibile contattare l'azienda all'indirizzo:

Paola Lenti S.r.l.
Via Po 100/A, 20821 Meda (MB) – Italia

E-mail: sustainability@paolalenti.it

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Il presente report è stato redatto con riferimento ai GRI Standards.

Standard GRI	Disclosure	Titolo dell'informativa	Pagina
GRI 2	2-1	Dettagli sull'organizzazione	6
GRI 2	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	51
GRI 2	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	7
GRI 2	2-7	Dipendenti	32
GRI 2	2-9	Struttura e composizione della governance	12
GRI 2	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4
GRI 2	2-28	Adesione ad associazioni	11
GRI 2	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	16
GRI 2	2-30	Contrattazione collettiva	34
GRI 3	3-1	Processo per determinare i temi materiali	15
GRI 3	3-2	Elenco dei temi materiali	17
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	19
GRI 302	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	23
GRI 305	305-1	Emissioni dirette di gas serra (Scope 1)	24
GRI 305	305-2	Emissioni indirette di gas serra (Scope 2)	24
GRI 306	306-3	Rifiuti prodotti	29
GRI 301	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	29
GRI 401	401-1	Nuove assunzioni e turnover	33
GRI 401	401-2	Benefit previsti per i dipendenti	35
GRI 401	401-3	Congedo parentale	42
GRI 403	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	44
GRI 403	403-2	Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi	44
GRI 403	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di sicurezza	45
GRI 403	403-9	Infortuni sul lavoro	46
GRI 403	403-10	Malattie professionali	47
GRI 404	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	36
GRI 405	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	37
GRI 405	405-2	Rapporto retributivo tra donne e uomini	41
GRI 406	406-1	Episodi di discriminazione	37