



**RUSSO DI
CASANDRINO
BILANCIO
SOCIALE**

2026

RUSSO

DI CASANDRINO S.p.A.

Industria Conciaria

11, Via F. Cilea

80025 Casandrino

Napoli, Italia





RUSSO DICASAN DRINOC BILANC IOSOC IALE

2026



GR

***La Russo di Casandrino fonda
la propria identità su una cura profonda
per la qualità delle materie prime
e per l'eccellenza dei processi di lavorazione.
In questa visione, la sostenibilità diventa
un pilastro strategico.***





Indice

6

LA NOSTRA STORIA

10

SCOPO DEL BILANCIO SOCIALE

14

RISORSE UMANE

28

INVESTIMENTI

40

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

50

PROGETTI DI RICERCA

56

COINVOLGIMENTO E SVILUPPO
DELLA COMUNITÀ

70

CONTROLLO DI GESTIONE

LA NOSTRA
STORIA



Un percorso condiviso in continua crescita

Fondata nel **1962** da **Gennaro** e **Gianni Russo**, eredi di una tradizione conciaria familiare giunta alla quarta generazione, la **Russo di Casandrino** ha avviato la propria attività nel 1964.

Oggi è una società per azioni guidata da **Gianni Russo**, Presidente del Consiglio di Amministrazione, insieme ai figli **Giuliano**, **Giampiero** e **Leonardo**, che ricoprono ruoli chiave nella produzione e nella strategia commerciale.

La Russo di Casandrino ha sempre investito con determinazione nelle risorse umane, nella qualità e nella sostenibilità, affiancando alla direzione un team dinamico di giovani manager, donne e uomini che ricoprono ruoli strategici. Inoltre, opera costantemente in dialogo con l'evoluzione delle esigenze di mercato, con particolare attenzione all'approvvigionamento di materie prime di altissima qualità.

Inizialmente specializzata nella produzione di articoli in ovo-caprino, l'azienda ha intrapreso un percorso di evoluzione e consolidamento, ampliando le proprie competenze e la propria presenza lungo la filiera conciaria.

Nel 2011 si è concretizzato un importante passaggio strategico, acquisendo una quota di partecipazione di **Adobinve**, una delle principali aziende europee nella lavorazione di pelli ovine, con sede in Spagna e responsabile di quasi tutta la raccolta nazionale.

Nel 2014 è nata **White & Blue Trading**, controllata al 100% da RdC e specializzata nell'acquisto, trasformazione e vendita di pelli ovine wet-blue e wet-white provenienti da Spagna e altri Paesi europei. L'azienda detiene inoltre il 50% di **ART Srl**, realtà con sede nell'interporto di Nola, dotata di impianti 4.0 e tecnologie conciari innovative, che consente di ampliare ulteriormente l'offerta di mercato.

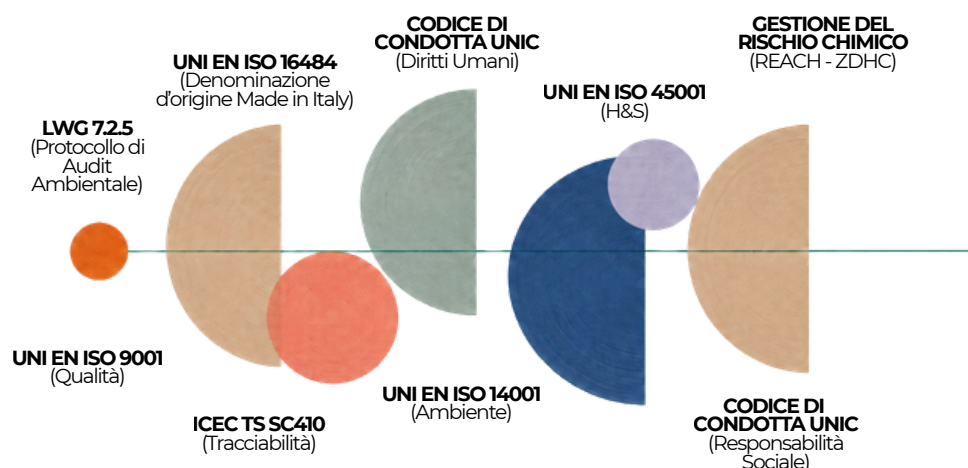
I nostri valori

La visione aziendale si ispira alla definizione di sviluppo sostenibile formulata nel 1987 dalla Commissione Mondiale per l'Ambiente e lo Sviluppo: “**Progredire per soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri**”.

L'azienda riconosce il valore ecologico del **recupero** e della **valorizzazione** della pelle, sottoprodotto dell'industria alimentare che altrimenti sarebbe destinato allo smaltimento, assume con responsabilità l'impegno di andare oltre, contribuendo attivamente alla sostenibilità ambientale e sociale.

Esclude dalla propria filiera pelli provenienti da allevamenti situati in aree soggette a deforestazione ponendo la massima attenzione ai temi dell'ambiente, della sicurezza e della responsabilità sociale.

In quest'ottica, sono state conseguite certificazioni quali **ISO 9001**, **ISO 14001**, **ISO 45001**, **Codice di Condotta Conciaria UNIC** conforme allo standard **SA 8000**, **ICEC TS 410** per la tracciabilità, **Made in Italy** e **LWG Gold Rated**. È stato inoltre completato lo sviluppo di 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.

ECONOMICA

- Stabilità finanziaria.
- Sicurezza economica per i dipendenti.
- Creazione di valore nel rispetto dell'etica di impresa.

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 clienti e fornitori.
- Coinvolgimento e Sviluppo della Comunità.

SCOPO DEL BILANCIO SOCIALE



I requisiti del codice di condotta e responsabilità sociale

Nel tempo, l'azienda ha sviluppato un sistema integrato di gestione per **Qualità, Ambiente, Sicurezza e Responsabilità Sociale**, conforme agli standard **ISO 9001: 2015, ISO 14001: 2015, ISO 45001** e al **Codice di Condotta UNIC**, ispirato alla **SA 8000**.

Questo sistema consente di gestire i processi aziendali con efficienza e responsabilità, nel rispetto delle persone, dell'ambiente e degli stakeholder.

- Divieto di lavoro minorile e forzato
- Non discriminazione
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Orario di lavoro equo
- Retribuzione adeguata
- Valorizzazione del personale
- Tutela ambientale
- Sviluppo della comunità
- Pratiche disciplinari corrette
- Comunicazione trasparente
- Professionalità
- Sistemi di gestione efficaci

Attraverso questo documento è possibile:

- **Comunicare ai nostri stakeholder** i valori etici e gli impegni che guidano la nostra azienda;
- **Rappresentare con trasparenza** le nostre performance sociali;
- **Misurare l'impatto** delle nostre azioni tramite indicatori concreti;
- **Fornire strumenti** di analisi e miglioramento continuo al nostro management;
- **Rilevare i progressi** nella gestione aziendale tramite l'evoluzione 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 come una risorsa primaria e strategica. Pertanto, attraverso lo sviluppo del sistema di gestione di responsabilità sociale garantisce il rispetto dei loro diritti e promuove 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, 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 clienti si concretizza nell'impegno del rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo e ponendo 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 collabora sono:

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

Organizzazioni Sindacali

Le organizzazioni sindacali sono state coinvolte nel percorso di certificazione attraverso la partecipazione dei rappresentanti sindacali aziendali, costantemente informati e consultati in merito agli obiettivi e alle iniziative adottate in materia di responsabilità sociale.

Tale coinvolgimento è stato garantito anche tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, quale interlocutore dedicato al dialogo e alla condivisione delle relative attività.

Associazioni di categoria

L'azienda aderisce da oltre 50 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 il suo mandato 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.

Leonardo, il più giovane della famiglia, si appresta a seguirne le orme acquisendo ruoli istituzionali fornendo valido supporto alle attività della filiera.

Lineapelle

LINEAPELLE è la più grande e più importante Fiera al mondo del settore conciario, con oltre 1.160 espositori presenti in Fiera, provenienti da 42 Paesi.

RISORSE
UMANE



Valorizzazione risorse umane

Obiettivo 2026:

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

Nel corso degli anni, la Russo di Casandrino ha investito costantemente nello sviluppo delle proprie risorse umane, incrementando progressivamente il numero di collaboratori coinvolti in percorsi di formazione aziendale. Questo impegno ha contribuito a consolidare un sistema di valori condivisi e a rafforzare il **senso di appartenenza** all'organizzazione.

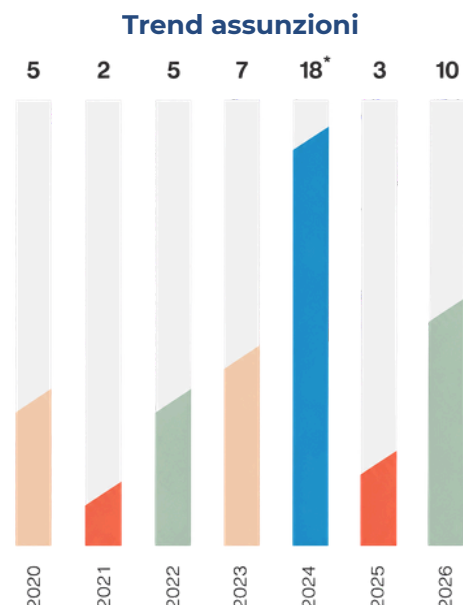
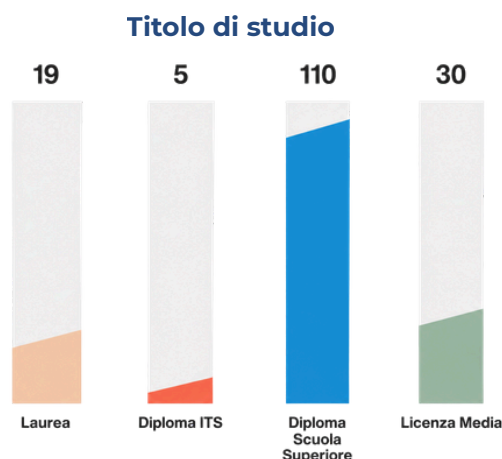
A testimonianza di ciò, oltre il 50% dei lavoratori vanta un'anzianità di servizio superiore a 20 anni.

A partire dal 2022, l'azienda ha avviato un processo di ricambio generazionale finalizzato a integrare nuove competenze e professionalità in linea con l'evoluzione del mercato.

Le nuove risorse rappresentano un importante fattore di crescita e innovazione, in linea con la convinzione aziendale che la **formazione continua** e lo **sviluppo delle competenze trasversali** costituiscano leve strategiche per la competitività.

L'Academy interna ha svolto un ruolo determinante, consentendo la stabilizzazione di altre 13 risorse tra il 2025 e i primi mesi del 2026.

Tra i nuovi assunti, giovani laureati, contribuiscono a supportare il percorso di innovazione e sviluppo intrapreso dall'azienda.



L'82% della forza lavoro possiede come livello minimo d'istruzione il diploma di scuola superiore.

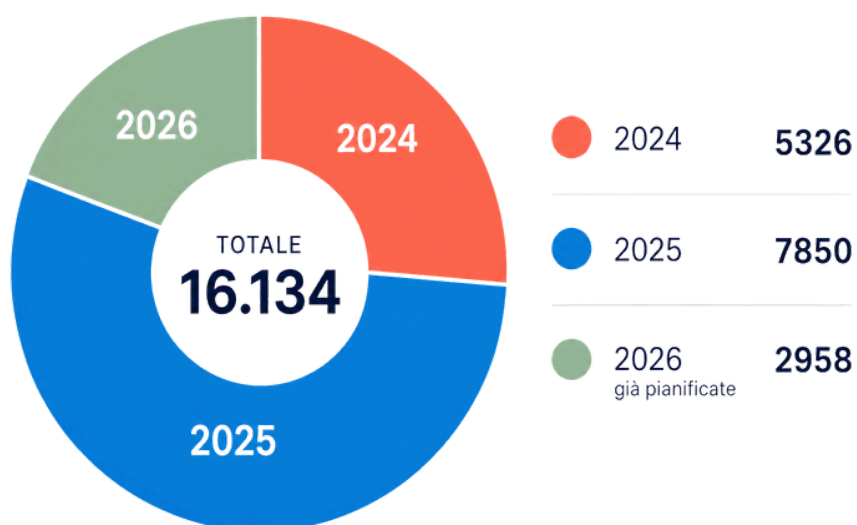
Negli ultimi dieci anni il numero dei laureati è raddoppiato, grazie anche alle politiche aziendali volte a promuovere la **crescita professionale** e culturale dei dipendenti.

In questo ambito, due collaboratori hanno ottenuto il titolo ITS nel corso della propria esperienza in azienda. Nel 2026, altre due risorse hanno concluso il medesimo percorso con una specializzazione nelle discipline conciarie.

L'azienda rappresenta una grande famiglia, fondata su tradizioni e legami consolidati nel tempo. La continuità generazionale e la trasmissione di competenze da padre in figlio contribuiscono a preservare e valorizzare **"l'arte di fare pelli"**.

Nel 2025 sono stati attivati 13 nuovi percorsi di formazione aziendale. Inoltre, sono stati pianificati ulteriori 3 percorsi formativi, per un totale di circa 3.000 ore di formazione.

Ore di formazione



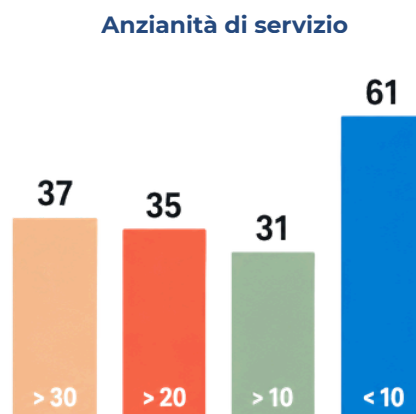
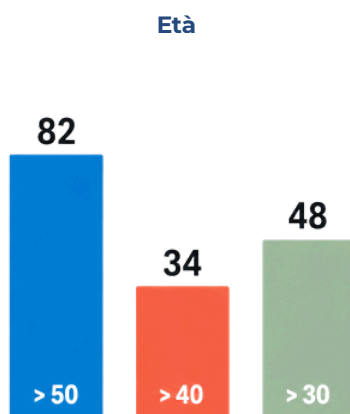
Lavoro minorile

La Russo di Casandrino non ricorre, né intende ricorrere o favorire, l'impiego di lavoro minorile, così come definito dallo standard **SA 8000**, che identifica come bambini i soggetti di età inferiore ai 16 anni.

Qualora dovessero emergere situazioni riconducibili al lavoro minorile, l'azienda ha predisposto una specifica procedura di rimedio (PGR 02.01), finalizzata a garantire la tutela e il recupero dei minori eventualmente coinvolti.

La forza lavoro media ad oggi è di 173 dipendenti suddivisi come nel grafico per fasce d'età.

Dal 2022 è in corso l'inserimento di nuove figure professionali **under 30** per garantire un adeguato ricambio generazionale.



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 di accettazione ed è informato sulla normativa di settore che descrive le caratteristiche del **Contratto Collettivo di Lavoro B101** (codice CNEL) il cui estratto è pubblicato sul portale nell'area riservata Zucchetti di ciascun dipendente.



Discriminazione

La Russo di Casandrino non attua **nessuna forma di discriminazione** nei confronti dei propri dipendenti, in relazione alle fasi di selezione ed assunzione del personale, remunerazione, passaggi di livello, procedure disciplinari, aumenti retributivi e premi di 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 e affiliazione politica.

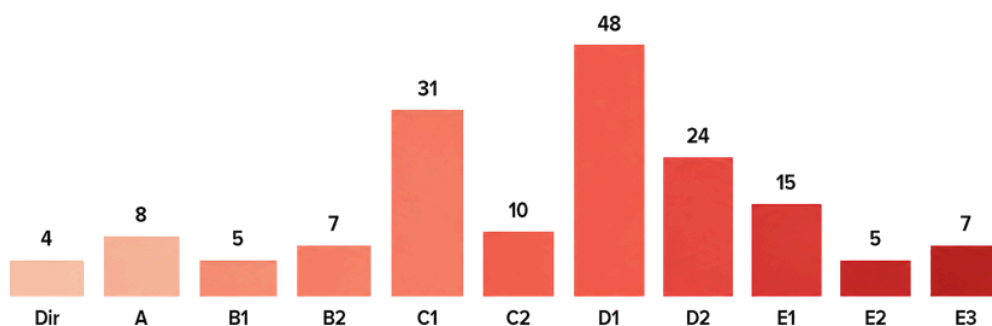
A tal fine, semestralmente, il Responsabile delle Risorse Umane incontra le rappresentanze sindacali per confermare la correttezza dell'inquadramento dei singoli dipendenti con le mansioni svolte.

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, 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.

Suddivisione organico per categorie contrattuali al 30.06.26

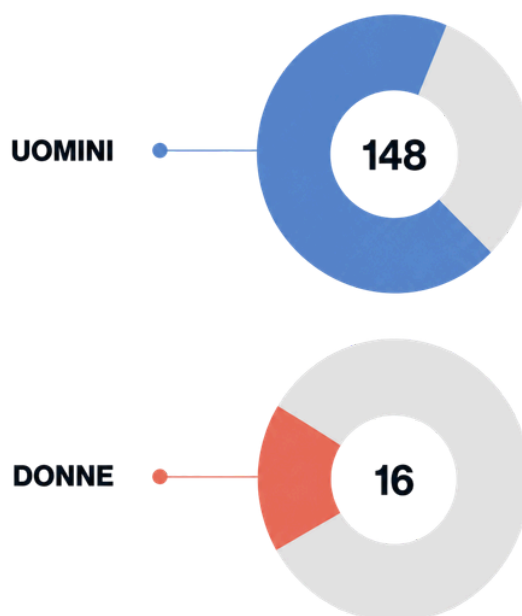


La composizione della forza lavoro evidenzia una prevalenza di personale maschile, caratteristica legata alle specificità del settore conciario e delle professionalità impiegate nei reparti produttivi. L'azienda garantisce pari opportunità e valorizza le competenze senza alcuna distinzione di genere.

Le donne presenti in organico ricoprono prevalentemente **ruoli di responsabilità** e posizioni strategiche; la loro retribuzione media oraria risulta circa il 30% superiore a quella maschile.

Particolare attenzione è inoltre dedicata all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: l'azienda supera di due unità la quota di riserva prevista dalla **Legge 68/99**.

Suddivisione organico
al 30.06.26



Libertà di associazione e contrattazione collettiva

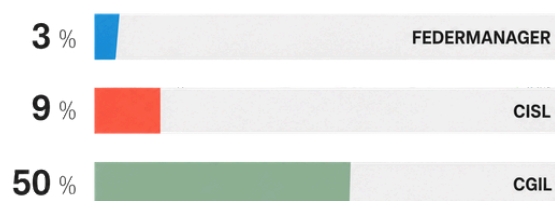
Obiettivo 2026:

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, il 62% dei lavoratori aderisce alle tre sigle sindacali presenti.

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.

Non si registrano adesioni a scioperi negli ultimi 2 anni.



**Iscritti al sindacato
anno 2025**



Orario di lavoro

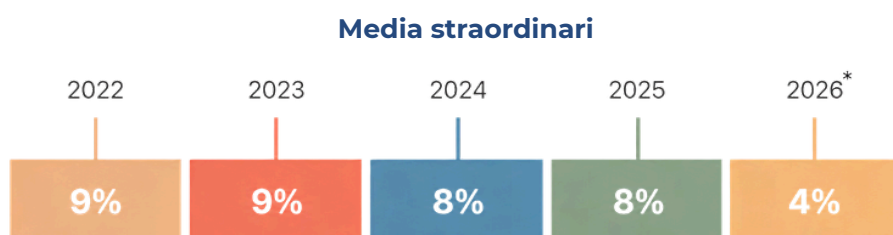
Obiettivo 2026:

Riduzione del 50% delle ore di straordinario grazie al monitoraggio dei flussi produttivi, nonché agli investimenti in nuove tecnologie.

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. Il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto stabilito dalle norme vigenti.

Monitorare le ore di lavoro straordinario, sia complessive sia per addetto, consente di valutare l'andamento nel tempo e l'efficacia delle azioni di ottimizzazione dei processi.

In termini assoluti, il **valore medio** delle ore di **straordinario** si mantiene sostanzialmente stabile; nel 2026 si registra tuttavia una **riduzione** di due punti percentuali rispetto all'anno precedente.



*riferimento al I semestre

Obiettivo 2026:
migliorare la percentuale di smaltimento ferie.

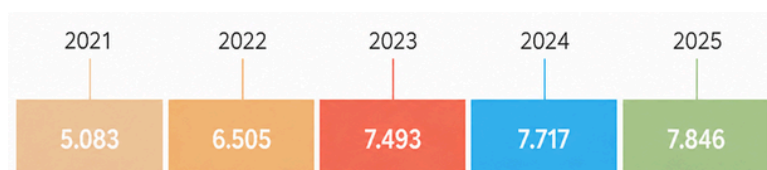
La pianificazione di ferie e permessi viene concordata direttamente con i lavoratori attraverso l'area riservata del portale Zucchetti. Il numero di giornate di ferie spettanti varia in funzione dell'anzianità aziendale; tutti i dipendenti maturano comunque almeno quattro settimane di ferie all'anno.

In accordo con le organizzazioni sindacali, l'azienda ha definito un **piano di fruizione** delle ferie che prevede quattro settimane di chiusura nel periodo estivo e una nel periodo natalizio, comunicandolo a tutto il personale attraverso il sistema HR Work Flow.

Per le giornate residue, ai dipendenti è richiesta una pianificazione individuale di ulteriori 24 giorni, da utilizzare in base alle proprie esigenze personali e familiari, anche attraverso forme di fruizione parziale, quali la riduzione dell'orario di lavoro.

Dal prospetto riepilogativo degli ultimi 5 anni, si sottolinea un **netto miglioramento** rispetto agli anni precedenti; inoltre, nel primo semestre 2026 si è registrato un netto incremento della percentuale di smaltimento **dal 40% al 70%**.

Giorni di ferie da smaltire



Orario di lavoro e comunicazione interna

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

Da oltre 20 anni, tutti i dipendenti hanno 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. È inoltre possibile gestire il proprio profilo aziendale anche dallo smartphone tramite l'applicazione **Z-Connect**.

Dal 2024 sono pubblicati sulla dashboard personale comunicazioni aziendali e CCNL.

L'obiettivo è quello di permettere a tutti i dipendenti dell'azienda di avere accesso a tutti i documenti aziendali e contrattuali da qualunque dispositivo mobile.



Retribuzioni

Obiettivo 2026:

Incrementare utilizzo welfare aziendale.

La Russo di Casandrino retribuisce i propri dipendenti secondo l'attuale aggiornamento del **CCNL** applicato; cartellino presenze e busta paga sono disponibili in formato PDF estraibile sul portale ZCONNECT.

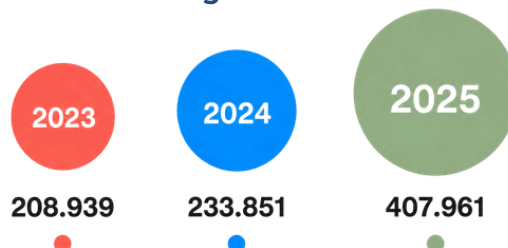
L'azienda opera nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, escludendo qualsiasi forma di lavoro irregolare o di utilizzo improprio dei contratti di apprendistato.

In aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento, il contratto aziendale di **secondo livello** riconosce ai lavoratori una retribuzione integrativa collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità, produttività e presenza.

Il valore del PdP richiesto con erogazione del servizio di welfare aziendale garantisce una maggiorazione del 15% rispetto al valore determinato, che viene riconosciuto 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.

Trend erogazioni welfare



Pratiche disciplinari

La politica aziendale non ricorre 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.



INVESTIMENTI

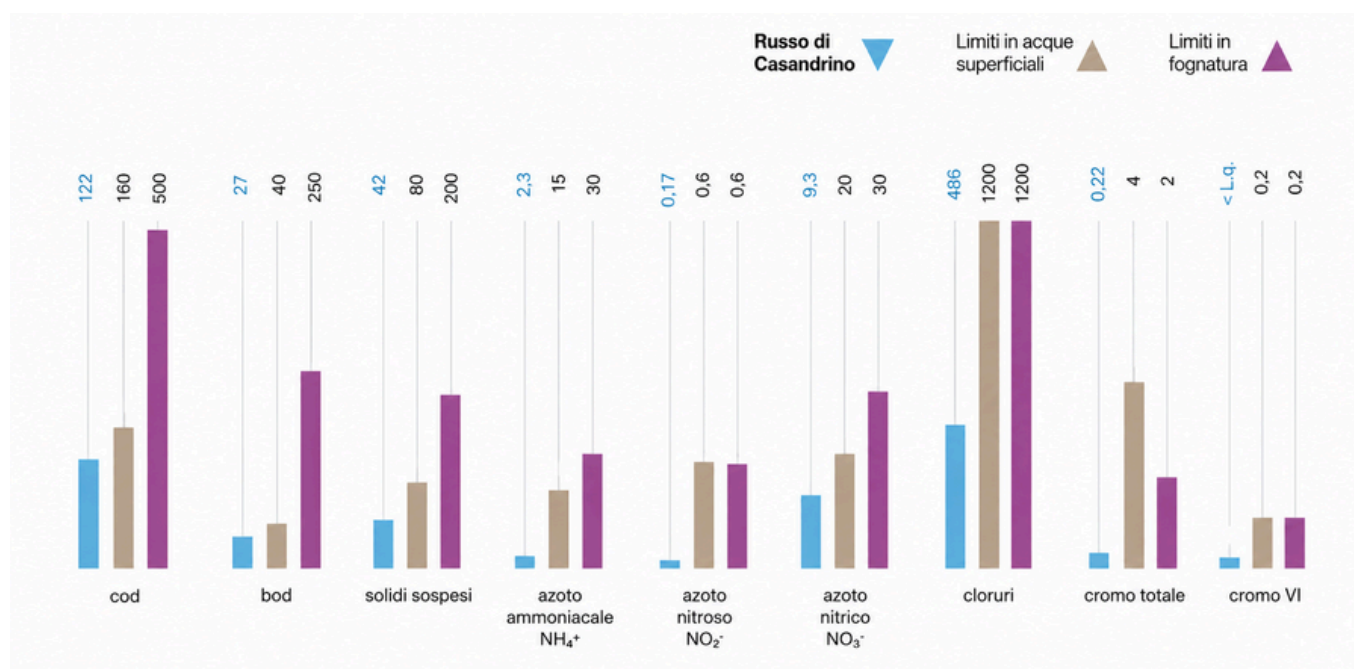


Impianto di depurazione

Nel periodo 2023-2024 l'impianto di depurazione aziendale è stato oggetto di interventi di **ammodernamento**, con la sostituzione di strutture obsolete, l'inserimento di nuovi macchinari e un maggiore livello di automazione.

Il ciclo depurativo, basato su grigliatura, denitrificazione, ossidazione biologica, sedimentazione e trattamento fanghi, consente un'efficace rimozione degli inquinanti presenti nei reflui di produzione.

Le prestazioni dichiarate evidenziano **abbattimenti** pari al 90% del COD, 92% del BOD₅, 97% dei solidi sospesi, 98% del cromo trivalente e 90% dell'azoto ammoniacale. L'impianto contribuisce così al rispetto dei limiti di scarico, alla riduzione della produzione di fanghi e a una gestione più efficiente dei consumi energetici.



Impianto di cogenerazione

Nel corso del 2025 l'azienda ha continuato a valorizzare l'impianto di cogenerazione ad alto rendimento da 1 MWe, integrato all'interno del ciclo produttivo della conceria. L'impianto, alimentato a gas naturale, consente la produzione combinata di energia elettrica e calore (acqua calda e vapore) utilizzati direttamente nei processi conciari, garantendo un'elevata efficienza energetica e una sensibile riduzione dell'impatto ambientale.

Nel corso dello stesso anno, l'impianto ha prodotto **2.129.749 kWh** di energia elettrica, integralmente autoconsumata dalla conceria, e circa 1,29 milioni di kWh di energia termica utile, utilizzata nei processi produttivi sotto forma di acqua calda e vapore.

Grazie all'autoproduzione, all'autoconsumo dell'elettricità e al recupero termico, sono state evitate complessivamente circa **1.246 tonnellate di CO₂**, di cui circa 958 t. dalla rete elettrica e 287 t. rispetto all'uso di caldaie tradizionali.

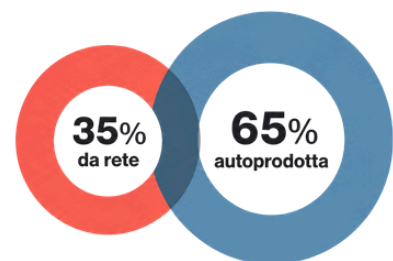
A garanzia dell'efficienza e dell'affidabilità dell'impianto nel medio-lungo termine, è stato pianificato un intervento di manutenzione straordinaria preventiva programmata (Minor Overhaul) sul motore endotermico, per un ingente investimento. L'intervento, previsto per il mese di agosto 2026, comprende la revisione integrale della parte alta motore (turbocompressore, intercooler, teste e canne cilindro, pistoni) e della parte bassa motore.

La pianificazione di questo intervento testimonia l'attenzione dell'azienda al mantenimento di elevati standard di efficienza e disponibilità dell'impianto, condizione essenziale per consolidare nel tempo i benefici ambientali ed economici della cogenerazione.

Benefici Ambientali ed Energetici

- **Riduzione delle emissioni di CO₂:**
grazie alla cogenerazione è stato possibile abbattere le emissioni di anidride carbonica rispetto alla produzione separata di energia elettrica e termica. Si stima una riduzione annua di circa **1.246 tonnellate di CO₂**.
- **Efficienza energetica:**
l'impianto è progettato per un rendimento globale superiore al 70%, contro il 50-60% dei sistemi tradizionali a produzione separata.
- **Autoconsumo elettrico:**
oltre il 99% dell'energia prodotta è utilizzata direttamente in loco, riducendo la dipendenza dalla rete elettrica nazionale e i relativi costi energetici.
- **Recupero termico:**
il calore di scarto viene impiegato nei processi di riscaldamento dell'acqua e nei bagni di lavorazione delle pelli, contribuendo all'economia circolare interna.

Produzione
energia elettrica
ed energia termica



Impianto fotovoltaico

Nel corso del 2025 la Russo di Casandrino ha continuato ad utilizzare i suoi impianti fotovoltaici, integrandoli strettamente nel ciclo produttivo.

Gli impianti si affiancano al sistema di cogenerazione esistente, rappresentando un ulteriore passo concreto nel percorso di transizione energetica intrapreso dalla conceria, ampliando il mix di autoproduzione con una fonte completamente rinnovabile e a zero emissioni dirette.

Nel 2025 l'impianto fotovoltaico ha prodotto **659.778 kWh** di energia elettrica, utilizzata per circa il 90% in autoconsumo diretto da parte degli impianti produttivi e per il restante 10% immessa in rete.

La produzione fotovoltaica si è tradotta in una **riduzione** delle emissioni stimata in circa **297 tonnellate di CO₂**, calcolata rispetto al mix elettrico nazionale, e in un risparmio energetico di circa **123 tonnellate** equivalenti di petrolio (TEP).



Benefici Ambientali ed Energetici

- **Energia 100% rinnovabile:**

la produzione fotovoltaica avviene senza alcuna emissione diretta di gas serra e senza l'impiego di combustibili fossili.

- **Autoconsumo diretto:**

la quota di autoconsumo (circa 90%) garantisce il massimo beneficio ambientale ed economico, riducendo il prelievo di energia dalla rete nazionale.

- **Sinergia con la cogenerazione:**

l'integrazione tra fotovoltaico e cogeneratore consente di coprire in modo flessibile il fabbisogno elettrico e termico aziendale, ottimizzando la curva di carico nelle diverse ore del giorno e nelle diverse stagioni. Nel 2025 ha consentito di evitare complessivamente circa 1.543 tonnellate di CO₂ e di risparmiare circa 443 tonnellate equivalenti di petrolio (TEP).

- **Diversificazione del mix energetico:**

l'introduzione del fotovoltaico riduce l'esposizione dell'azienda alla volatilità del prezzo del gas naturale, rafforzando la resilienza energetica del sito.



Pianificazione della produzione

La complessità del ciclo conciarario, con la sua pluralità di fasi interconnesse e tempistiche condizionate dalla natura della materia prima, richiede strumenti capaci di restituire una visione dinamica dell'intero processo.

È in corso l'introduzione di un sistema di schedulazione interattiva integrato con il gestionale e il MES, che assiste il pianificatore nella programmazione delle commesse sull'insieme dei centri di lavoro, delle macchine e degli operatori, nel rispetto della capacità produttiva e delle date di consegna.

Lo strumento supporta schedulazioni automatiche e manuali tramite un **Gantt** interattivo, oltre a funzionalità di simulazione per valutare scenari alternativi, ordini in trattativa ed eventuali imprevisti. La visualizzazione su doppio Gantt, per ordini e per risorse, restituisce in tempo reale il carico di lavoro di ogni reparto e l'avanzamento delle lavorazioni.

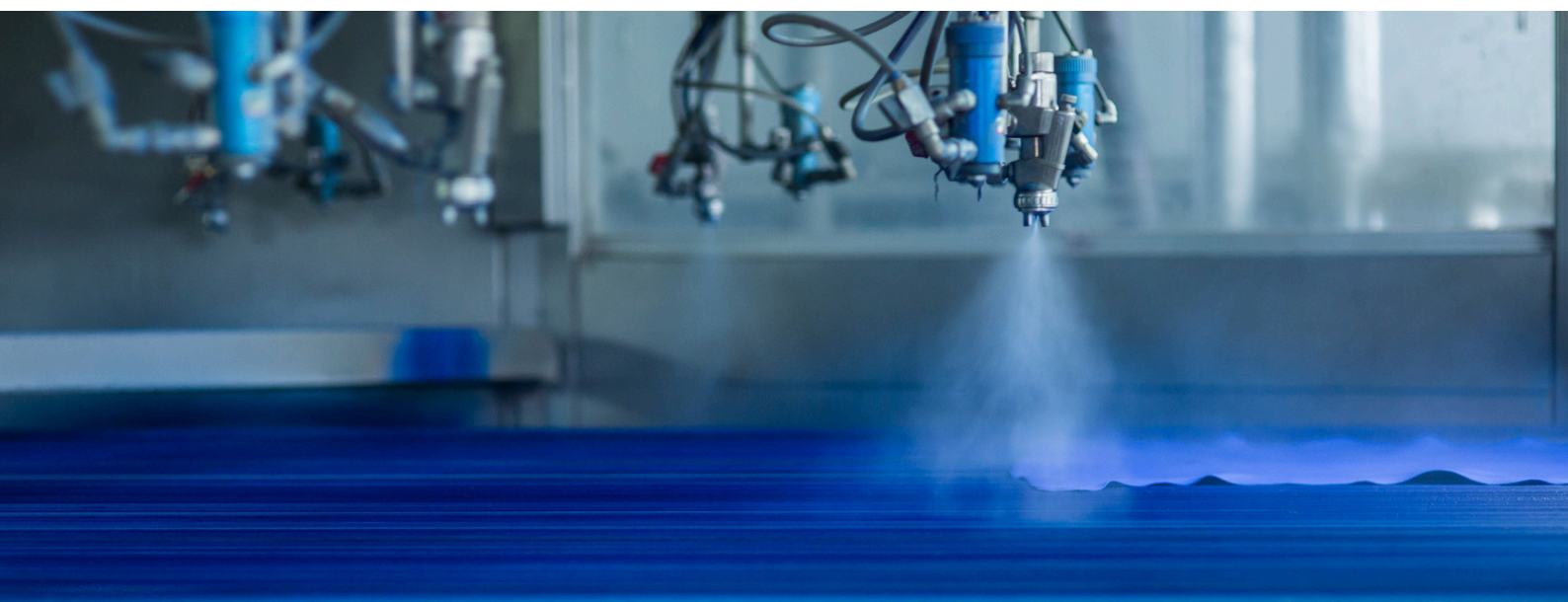


Business intelligence

La valorizzazione del patrimonio informativo aziendale è oggi leva strategica per orientare le scelte operative.

Viene pertanto adottata una piattaforma di **BI** fondata su un data-warehouse dedicato che raccoglie e storicizza fino a 5 anni di dati dal gestionale e dal MES, restituendoli in cruscotti e statistiche aggiornati e fruibili da ogni dispositivo.

Le analisi spaziano dalla composizione del fatturato al livello di servizio, dalle performance dei fornitori al controllo di consistenza, rotazione e obsolescenza delle scorte, fino agli indicatori di efficienza produttiva e avanzamento commesse.



Reparto tintoria

Il reparto Tintoria è da sempre al centro delle attività di sperimentazione, nella consapevolezza che questa fase racchiuda importanti opportunità di innovazione.

Sono stati aggiornati 2 bottalini di prova con macchine di ultima generazione, per la messa a punto di nuove ricette a ridotto impatto ambientale prima dell'eventuale estensione su scala industriale.



Investimenti futuri

La Russo di Casandrino guarda al futuro con un piano di investimenti orientato all'**innovazione tecnologica**, alla **riduzione dell'impatto ambientale** e al **miglioramento delle condizioni di lavoro**.

Gli interventi in fase di pianificazione interessano l'intero ciclo produttivo con l'obiettivo di rendere i processi più efficienti, controllati e sostenibili.

Recupero energetico e climatizzazione degli ambienti produttivi

Il percorso di decarbonizzazione prosegue con il collegamento delle Unità di Trattamento Aria all'impianto di cogenerazione da 1 MWe.

Questa integrazione consentirà di recuperare calore da destinare alla climatizzazione degli ambienti produttivi, riducendo i consumi energetici e valorizzando l'energia già generata internamente.

Un nuovo modo di asciugare le pelli

Uno degli investimenti previsti riguarda la realizzazione di un sistema integrato di trasporto e asciugatura delle pelli, che sostituirà le modalità operative attuali con una soluzione completamente automatizzata e a clima controllato.

Le pelli attraverseranno un ambiente in cui temperatura e umidità saranno mantenute costanti e graduate, evitando bruschi sbalzi termici che comprometterebbero la qualità del materiale.

L'intero sistema sarà progettato per ridurre gli sprechi energetici, ottimizzare i tempi di processo e garantire risultati omogenei indipendentemente dalle condizioni esterne.

Un modulo digitale opzionale consentirà di collegare i dati di consumo energetico e idrico direttamente agli ordini di produzione, offrendo una visione puntuale dell'efficienza di ogni ciclo lavorativo, in linea con i principi dell'**Industria 4.0** e con gli obiettivi di rendicontazione ambientale dell'azienda.

Selezione automatizzata delle pelli

Nel corso dell'anno, la Russo di Casandrino ha avviato una fase esplorativa per la valutazione di sistemi automatizzati di ispezione delle pelli basati sull'intelligenza artificiale, capaci di rilevare difetti superficiali con precisione e ripetibilità non ottenibili con il solo controllo visivo manuale. Un test preliminare condotto su un campione di pelli ovine ha confermato un buon allineamento tra i risultati del sistema e gli elevati criteri qualitativi aziendali. L'iniziativa risponde a una visione più ampia di sostenibilità industriale: una classificazione oggettiva e standardizzata consente di massimizzare la resa della materia prima.

Spruzzatura automatica: dalla campionatura alla produzione

Il piano di ammodernamento del reparto di rifinizione prevede l'introduzione di due linee di spruzzatura automatica con funzioni complementari: una dedicata a campionature e piccoli lotti, l'altra alla produzione su larga scala.

La linea compatta consentirà di testare nuove ricette e parametri di lavorazione in modo rapido, riducendo tempi, consumi di prodotto e sprechi grazie alla regolazione indipendente delle stazioni di spruzzatura, al rilevamento automatico della pelle e al lavaggio rapido del circuito colore.

La linea produttiva, dotata di cabine rotative di grandi dimensioni e tecnologia Waterflow, garantirà uniformità di applicazione, migliore qualità dell'aria e minore manutenzione degli impianti di abbattimento.

Entrambe le soluzioni contribuiranno agli obiettivi di sostenibilità aziendale attraverso minori consumi di prodotti chimici ed energia, oltre alla tracciabilità digitale delle lavorazioni.

Un laboratorio per innovare la rifinizione

Completa il quadro degli investimenti l'acquisizione di una macchina da laboratorio dedicata alla sperimentazione di nuove ricette di rifinizione.

Questo strumento consentirà al team tecnico di testare nuovi prodotti e processi in scala ridotta, prima di trasferirli sulla linea produttiva, riducendo i tempi di sviluppo e minimizzando gli sprechi nelle fasi di campionatura.

La macchina è progettata per lavorare con qualsiasi tipologia di pelle e consente una regolazione precisa di tutti i parametri operativi, garantendo risultati riproducibili e confrontabili nel tempo. Un supporto concreto alla ricerca interna e alla capacità dell'azienda di rispondere con rapidità alle evoluzioni del mercato e alle richieste dei clienti.



AMBIENTE,
SALUTE E
SICUREZZA



Gestione impatti

Obiettivo 2026:

perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali per mitigare l'impatto e ridurre al minimo le sostanze inquinanti; mantenimento certificazione ISO 14001.

La **tutela dell'ambiente** rappresenta uno dei temi prioritari per la RdC. In quest'ottica, l'azienda ha implementato e mantiene costantemente monitorato un Sistema di Gestione Ambientale finalizzato al miglioramento continuo delle proprie performance ambientali.

Nel corso dell'anno, le principali attività e i risultati conseguiti sono stati i seguenti:

- Mantenimento della certificazione secondo la **UNI EN ISO 14001**;
- Redazione del **Report Socio-Ambientale** del settore conciario e del **Bilancio di Sostenibilità aziendale**;
- Completamento di uno studio approfondito sugli impatti ambientali delle produzioni aziendali, attraverso la collaborazione con **Spin360**. Tale attività consentirà di aggiornare l'analisi del **Life Cycle Assessment (LCA)** dell'intera gamma di prodotti e di definire la **Corporate Carbon Footprint (CCF)** dell'azienda;
- Aggiornamento delle principali certificazioni ambientali di settore, tra cui la certificazione **Leather Working Group (LWG)**, rinnovata a fine 2025 e con prossimo rinnovo previsto per la fine del 2027.

scope 1

direct emissions
2,1 %

Total CCF:
797.917
Kg CO₂e

scope 2

Indirect emissions
5,4 %

Total CCF:
2.067.463
Kg CO₂e

scope 3

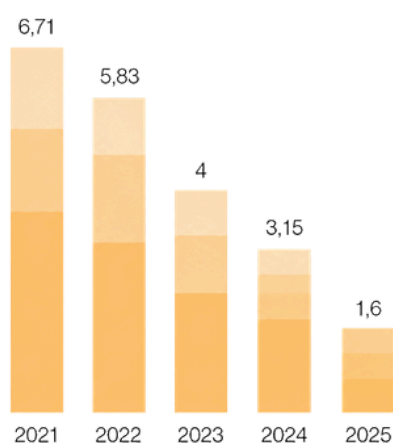
supply chain
92,5 %
value chain

Total CCF:
35.197.270
Kg CO₂e

Sviluppo sostenibile ed etica

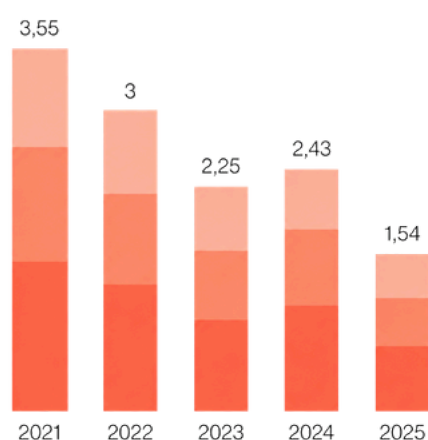
Monitoraggio consumi prodotti chimici

Indicatore specifico prodotti chimici
(kg/mq)

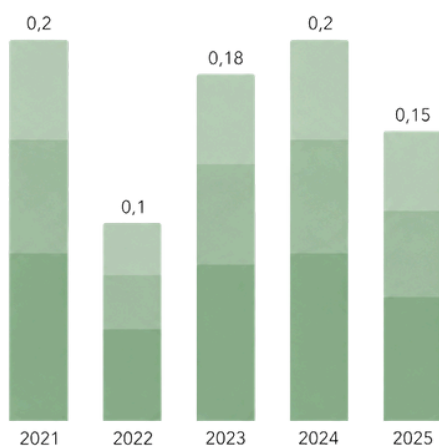


Monitoraggio consumi metano

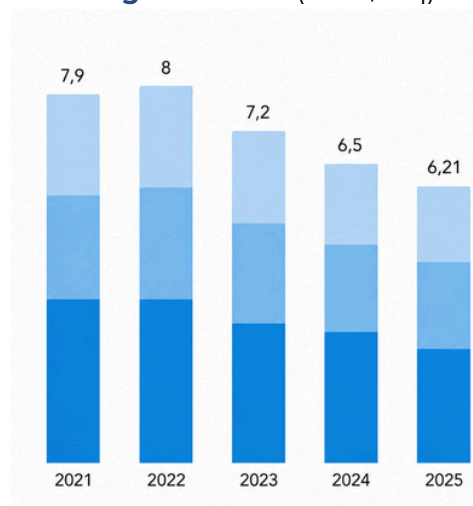
Indicatore specifico prodotti chimici
(Nmc/mq)



Acqua pozzo (mc/mq)



Energia elettrica (KWh/mq)



Gestione dei rifiuti

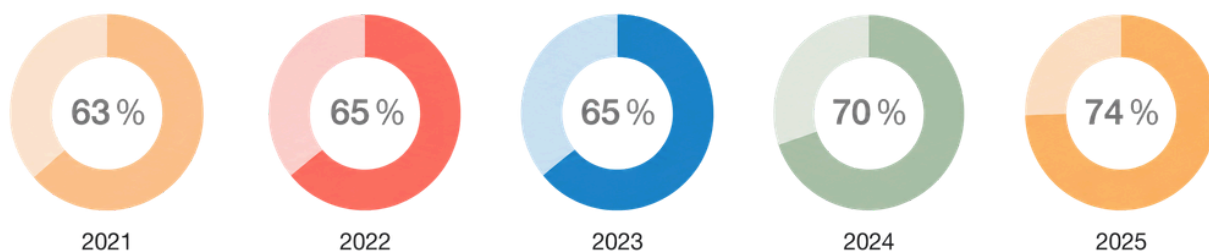
Dal 2020 la Russo di Casandrino si è prontamente attivata per migliorare ulteriormente la percentuale di **recupero** dei rifiuti.

Dalla fine del 2023 l'azienda ha istituito il servizio di raccolta differenziata conferendo il **74%** dei rifiuti al ciclo di recupero e non più allo smaltimento, riducendo sensibilmente l'impatto ambientale.

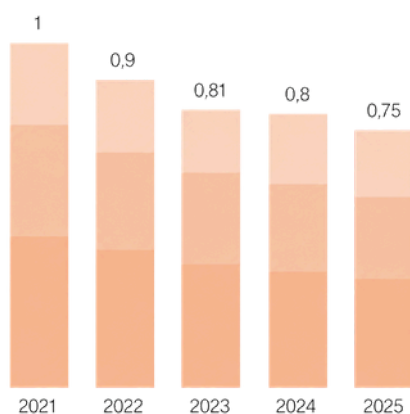
Per l'anno 2026 si è posta l'obiettivo di raggiungere l'**80%** di rifiuti recuperati.

Sono stati installati erogatori di acqua corrente filtrata in tutti i reparti produttivi e la mensa aziendale è ormai plastic free.

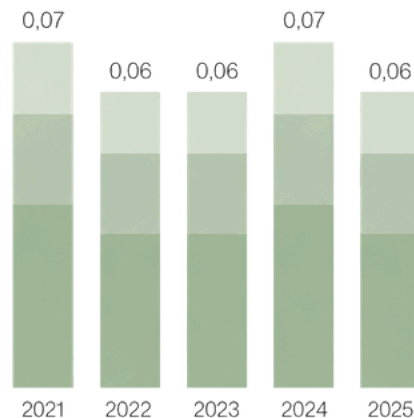
Percentuale
di recupero rifiuti



Non pericolosi
(kg/mq)



Rifiuti pericolosi
(kg/mq)



Certificazioni

A dicembre 2025 la Russo di Casandrino è stata nuovamente certificata da LWG secondo il Protocollo di audit ambientale **LWG 7.2.5** 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.

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

Dal 2024 la RdC partecipa al tavolo tecnico LWG dove vengono definiti i nuovi standard del protocollo.

Nel 2026 ha preso parte alla campagna di progetti pilota condotta dal team LWG volta a testare il nuovo standard su case-study reali.





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.

La Russo di Casandrino nel 2023 ha completato uno studio LCA su 10 dei suoi prodotti principali su base agnello, durante il 2024 ha completato l'analisi estendendo LCA anche alle produzioni su base vitello. In seguito ha 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 è 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 ha permesso di fissare dei benchmark di riferimento che costituiscono il punto di partenza per un percorso più complesso e ambizioso, grazie al quale è possibile definire e raggiungere nuovi traguardi di sostenibilità aziendale.

Sulla base delle traiettorie e dei piani d'azione definiti a valle di questi studi, l'azienda ha intrapreso un percorso di riduzione dell'impatto ambientale, in continuo aggiornamento.

Total CCF: 38.062 ton CO₂e



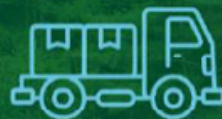
Hides
69%



Chemicals
10%



Energy
8%



Transport*
3%



Waste
1%



Others
9%

* Downstream transportation includes only the transportation directly managed by RdC

Sicurezza sul luogo di lavoro

Obiettivo 2026:

approfondire la consapevolezza dei lavoratori sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sui piani formativi; mantenimento della certificazione ISO 45001: 2023.

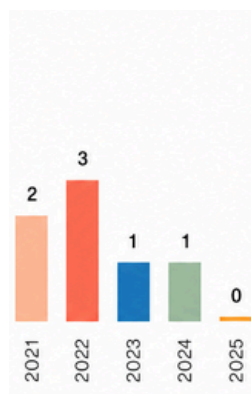
La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è garantita attraverso la corretta applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia di prevenzione e sicurezza (D. Lgs. 81/08).

La formazione del personale in materia di sicurezza avviene attraverso la somministrazione di specifici **percorsi formativi**, erogati al momento dell'assunzione, in occasione di cambi di mansione e in tutti i casi previsti dalla normativa vigente, nonché ogniqualvolta emergano nuove esigenze. In tal senso, l'azienda dal 2013 ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di gestione per la sicurezza secondo la **UNI ISO 45001: 2023**.

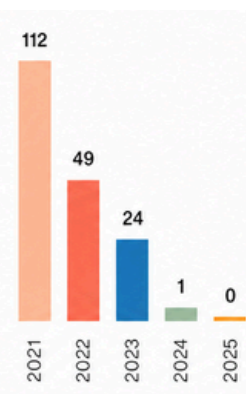
Nel 2025 è avvenuto il monitoraggio delle **segnalazioni**, il cui numero risulta contenuto. Al fine di rafforzare la cultura della prevenzione e migliorare la capacità di individuazione dei rischi potenziali, è stata programmata un'ulteriore sessione informativa sulla gestione delle segnalazioni, rivolta a capi reparto, assistenti e impiegati.

L'azienda promuove inoltre iniziative volte ad accrescere la conoscenza degli strumenti per la salute e la sicurezza (es. convegni AICQ, ristampe manuali).

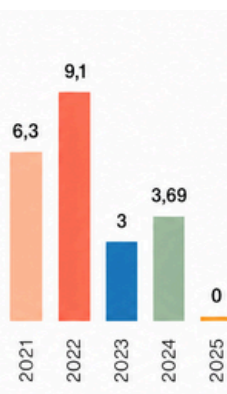
Numero di infortuni



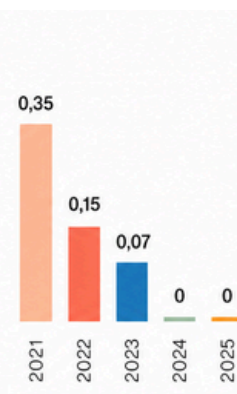
Giorni di inabilità



Indice di frequenza



Indice di gravità

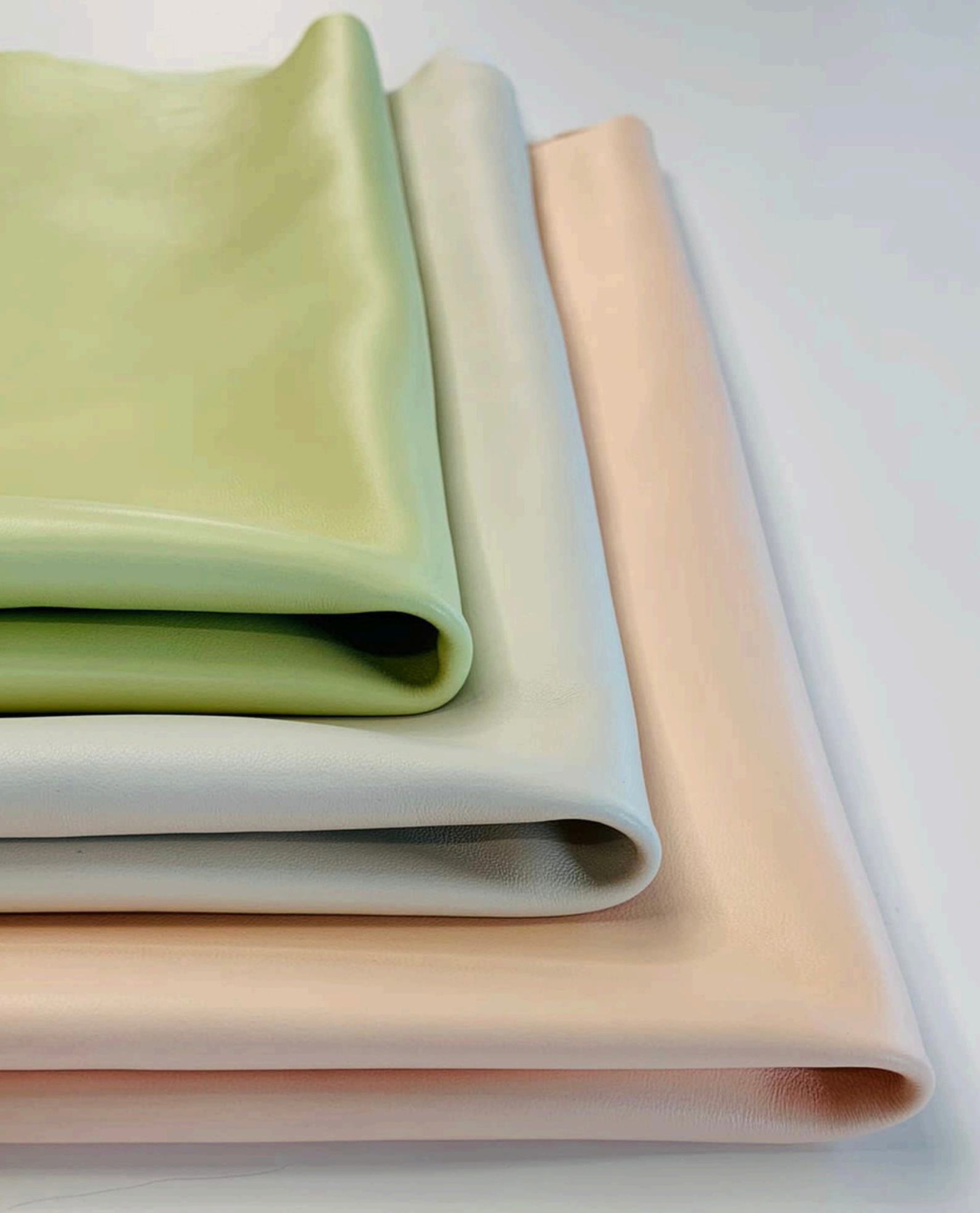


Standard di salute e sicurezza

Nel 2025 è stato nuovamente 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 all'azienda ininterrottamente dal 2010.

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





PROGETTI
DI RICERCA



Sviluppi di nuovi materiali

Tra le iniziative orientate all'economia circolare rientra il progetto sviluppato in collaborazione con **Chroma** per il recupero degli scarti di pelle finita, in particolare ritagli e sottoprodotti derivanti dalle attività di rifilatura.

Il progetto, attualmente in una fase iniziale, ha già superato lo studio di fattibilità del processo e la realizzazione dei primi prototipi.

Le attività sono ora focalizzate sullo sviluppo del prodotto finito, con l'obiettivo di valutarne le caratteristiche tecniche, estetiche e funzionali e di individuarne le possibili destinazioni commerciali.

Attraverso specifici processi di trasformazione, i materiali vengono combinati con resine e altri componenti, dando origine a nuovi manufatti, destinabili a diversi ambiti applicativi, dell'edilizia al design.

L'iniziativa mira a **valorizzare materiali** che altrimenti sarebbero destinati allo smaltimento, trasformandoli in superfici e prodotti innovativi.

Le soluzioni ottenute possono mantenere visibile la composizione dei ritagli, generando un effetto estetico tipo patchwork, oppure prevedendo l'integrazione della pelle con altri materiali per la realizzazione di compositi omogenei e versatili, destinati a molteplici applicazioni.



ZDHC

L'azienda partecipa attivamente agli incontri annuali e ai tavoli di lavoro promossi da ZDHC, contribuendo allo sviluppo e all'aggiornamento della **Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) e delle Wastewater Guidelines for Tanneries**.

Inoltre, è iscritta al **Chemical Gateway**, la piattaforma ufficiale per la gestione delle informazioni chimiche nel settore conciario.

Nel 2024, ha redatto il primo InCheck Report, uno strumento che valuta la conformità dell'inventario chimico aziendale rispetto alla MRSL di ZDHC. Il report, di facile consultazione, fornisce un punteggio complessivo e identifica le aree di miglioramento per una chimica sempre più sicura e sostenibile. Ad oggi, si attesta su oltre il 60% di prodotti di livello 3 nell'inventario.

L'azienda ha aderito al programma **Supplier to Zero**, ottenendo il livello Foundational. In coerenza con gli obiettivi ambientali condivisi con i nostri brand clienti, abbiamo definito un percorso strutturato per raggiungere il livello 2 del programma entro la fine del 2026.

Questo traguardo sarà supportato da un piano operativo che prevede la realizzazione di quattro InCheck report e due ClearStream report nel corso dell'anno, al fine di monitorare in modo continuativo le performance ambientali e garantire la piena trasparenza e tracciabilità dei processi chimici interni.



GATEWAY

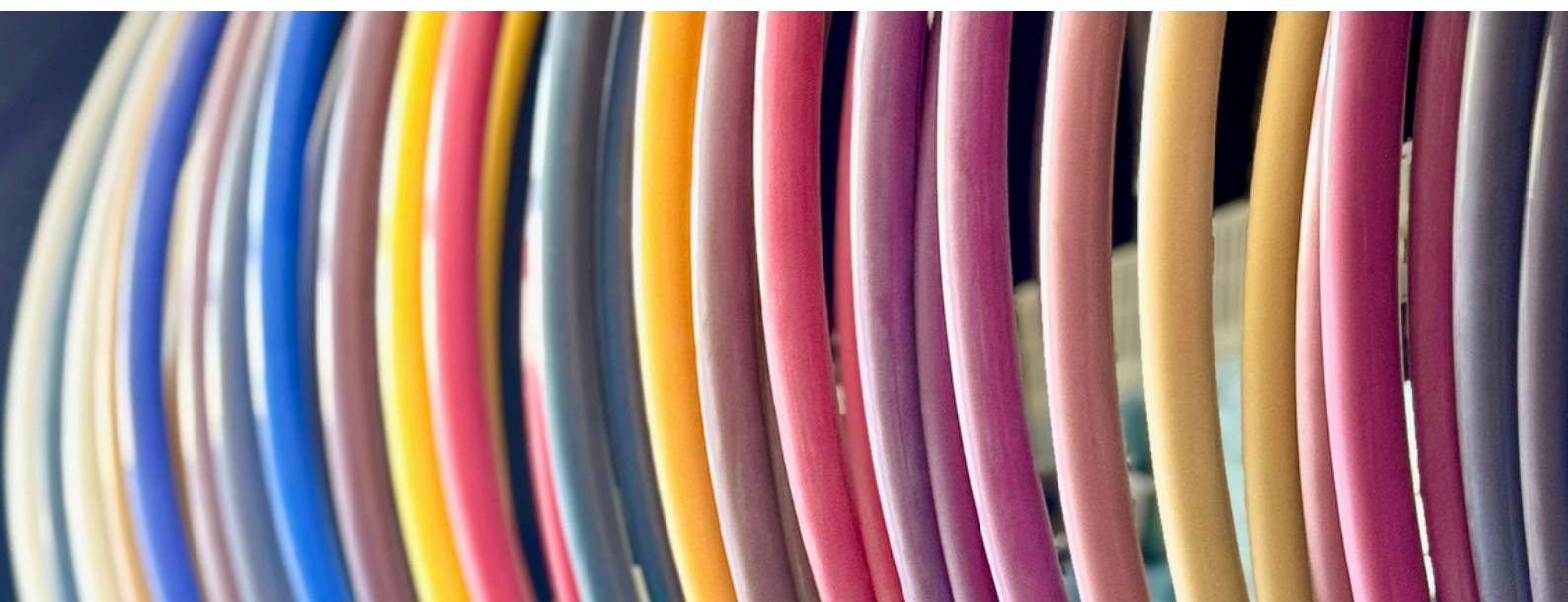
By Ø ZDHC

Sustainable Tannery

Sulla scia dei risultati ottenuti con il progetto **Clean by Design**, concluso lo scorso anno in collaborazione con uno dei principali clienti dell'azienda, è stata avviata l'adesione al programma **Sustainable Tannery**, un'iniziativa finalizzata al miglioramento dell'efficienza energetica e idrica dei processi produttivi attraverso l'implementazione di interventi concreti e a basso impatto economico. Il programma si pone l'obiettivo di contribuire alla decarbonizzazione del settore, favorendo al contempo la riduzione dei consumi e degli sprechi.

Tra le azioni intraprese, spicca il riutilizzo dell'acqua depurata per attività accessorie, quali il lavaggio di bottali, fusti, impianti ancillari e scrubber, con conseguenti benefici in termini di risparmio delle risorse idriche. Sul fronte energetico, sono stati implementati interventi di ottimizzazione dei cicli termici e di recupero del calore residuo, contribuendo a incrementare l'efficienza complessiva degli impianti.

Il programma rappresenta un passo concreto nel percorso di sostenibilità ambientale dell'azienda, in linea con le aspettative dei nostri partner e i target condivisi di filiera.



Progetto RESCUE

L'azienda ha partecipato nel 2025 al progetto **RESCUE – Recupero Ecologico e Sostenibile del Collagene e suo Utilizzo in Economia Circolare nell'Industria della Pelle**, iniziativa finalizzata all'implementazione di processi industriali di economia circolare nel settore conciario. Il progetto, realizzato in collaborazione con BioPox, CompoLab e l'Università degli Studi del Sannio, ha avuto come obiettivo la validazione su scala industriale di processi enzimatici per il recupero di collagene da scarti e rifilature di pelli Wet-blue, valorizzando matrici collageniche altrimenti destinate a smaltimento.

Il progetto si è inserito in un percorso di innovazione industriale volto a coniugare competitività, ricerca applicata e riduzione degli impatti ambientali.

A conclusione delle attività progettuali, il lavoro congiunto dei partner ha portato alla realizzazione di un prototipo di estrattore da 1.000 L, destinato all'estrazione di collagene, quale risultato concreto del percorso di ricerca, sviluppo e validazione industriale condotto nell'ambito del progetto.





GR

GR

GR

COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITÀ



Stages e collaborazioni con le istituzioni

Obiettivo 2026:

ampliare l'occupabilità e favorire l'incontro dei giovani con il mondo lavorativo.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha rafforzato il proprio impegno a favore del territorio e delle **nuove generazioni**, ospitando circa 60 studenti del Liceo Bassi di Sant'Antimo in occasione di visite guidate aziendali e workshop dedicati ai temi della sostenibilità. L'azienda ha inoltre accolto 20 alunni dell'Istituto Comprensivo Bosco di Somma Vesuviana (NA), aderendo all'iniziativa promossa dall'Associazione "Arcobaleno O.D.V."

Attiva dal 1992 presso il Chiostro della Chiesa di Santa Maria del Pozzo, l'Associazione si occupa della valorizzazione e del recupero del patrimonio storico, artistico e culturale locale. Le sue attività coinvolgono gli studenti delle scuole del territorio in percorsi formativi finalizzati alla trasmissione e alla conservazione delle tradizioni artigianali locali.

Prosegue inoltre da oltre cinque anni la collaborazione con l'**ITS SSIP**, regolata da una convenzione che prevede l'accoglienza in azienda di studenti impegnati in percorsi di tirocinio della durata di 520 ore.

L'azienda mantiene infine attive convenzioni con l'**Università degli Studi di Napoli Federico II**, in particolare con i corsi di studio in Economia, Geologia e Ingegneria, per l'attivazione di tirocini curriculari volti a integrare la formazione teorica accademica con esperienze pratiche e percorsi di apprendimento coerenti con gli indirizzi di studio.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha inoltre ospitato gli studenti dell'**ITS Moda**, offrendo loro un'importante occasione di confronto e di osservazione diretta delle attività produttive.

L'iniziativa ha consentito di approfondire temi legati alla sostenibilità ambientale, all'innovazione tecnologica e alla gestione responsabile delle risorse. Durante la visita sono stati illustrati i processi adottati, l'efficienza dei sistemi e le strategie di miglioramento continuo finalizzate alla riduzione dell'impatto ambientale, confermando il valore del dialogo tra impresa e mondo della formazione.

Nel corso dell'anno, circa 20 studenti del corso di laurea magistrale dell'Accademia della Moda hanno avuto l'opportunità di visitare l'azienda.

Prosegue inoltre la collaborazione con l'**Accademia Costume & Moda**, che prevede annualmente l'accoglienza di uno studente del Master in Design e Accessori per lo svolgimento di un tirocinio curriculare della durata di 250 ore.

Nel corso dell'anno sono stati infine attivati due nuovi tirocini formativi nelle aree Marketing e IT, a conferma dell'impegno dell'azienda nello sviluppo delle competenze e nel favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.



Progetto Argo

Dal 2017 prosegue la collaborazione con l'**Associazione FOQUS** – Fondazione Quartieri Spagnoli, nell'ambito del progetto "**ARGO**", finalizzato a favorire l'inserimento lavorativo di giovani con disabilità.

La Russo di Casandrino ritiene che il pieno inserimento delle persone con disabilità passi innanzitutto attraverso l'acquisizione di competenze che non sempre trovano adeguato spazio nei tradizionali percorsi educativi.

Tali abilità rivestono un ruolo fondamentale nel raggiungimento di una maggiore autonomia personale e sociale, contribuendo positivamente allo sviluppo dell'autostima e alla qualità delle relazioni interpersonali.

ARGO
un progetto centrato sulla
persona

FOQUS
FONDAZIONE QUARTIERI
SPAGNOLI

Borse di studio

L'azienda ha confermato anche quest'anno la borsa di studio decennale destinata ai tre figli di due lavoratori scomparsi prematuramente. L'iniziativa sostiene il loro percorso di studi, coprendo le spese di istruzione e offrendo competenze linguistiche aggiuntive.

Anche quest'anno, La Russo di Casandrino ha confermato il proprio impegno nella valorizzazione del capitale umano partecipando, in qualità di Challenge Partner, alla quarta edizione della **Next Gen Summer School**, promossa dalla Fondazione Saccone.

Nell'ambito della partnership, l'azienda ha messo a disposizione una borsa di studio per la partecipazione al percorso specialistico rivolto a giovani under 35, laureati o laureandi ad alto potenziale.

L'esperienza ha consentito ai partecipanti di conoscere da vicino la realtà di Russo di Casandrino e di contribuire alla costruzione di un modello di analisi finalizzato a individuare le principali variabili che influenzano la gestione delle partite di pelli, con l'obiettivo di ottimizzare i processi produttivi e ridurre gli scarti.

Il progetto è stato sviluppato per rispondere all'esigenza dell'azienda di contenere gli sprechi e migliorare la resa produttiva attraverso un **approccio scientifico** basato su modelli probabilistici e strumenti di controllo e analisi dei dati.

Nel corso del progetto, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di **osservare** da vicino i diversi processi produttivi, seguendo passo dopo passo l'intero ciclo di lavorazione delle pelli.

L'esperienza ha consentito di comprendere la complessità del processo conciario e di analizzare le varie fasi operative, dalla selezione della materia prima fino al prodotto finito. Il confronto diretto con i tecnici e i responsabili di reparto ha inoltre permesso di raccogliere informazioni preziose sulle variabili che influenzano la qualità e la resa produttiva.

Al termine del percorso, uno degli studenti ha svolto presso l'azienda un tirocinio extracurricolare della durata di due mesi. Successivamente, ha conseguito la laurea con il massimo dei voti in Ingegneria Gestionale presso l'Università degli Studi di Salerno, discutendo una tesi dedicata all'azienda dal titolo: "Analisi multivariata dei fattori critici di processo e sviluppo di un modello quantitativo per il miglioramento delle rese produttive".



Percorsi di formazione

Nel 2025, Russo di Casandrino ha concluso il progetto formativo **“Tecnologie per la sostenibilità”**, realizzato in collaborazione con **Virvelle Srl Società Benefit**.

Il percorso ha ricevuto due menzioni speciali nell'ambito del Premio Eccellenze Formative (PEF), promosso dall'Associazione Italiana Formatori (AIF). Tra queste, la menzione FONDIRIGENTI per il **“Migliore piano formativo per diffondere la cultura della sostenibilità attraverso la tecnologia”**, a riconoscimento del valore del progetto quale modello di riferimento per la trasformazione sostenibile delle imprese.

A completare il riconoscimento ottenuto dal progetto, la seconda menzione assegnata dalla Giuria ha riguardato la “Misurabilità degli impatti”, nell'Area Economia, Processi produttivi e Sostenibilità.

Il premio valorizza l'approccio evidence-based adottato, fondato sull'utilizzo di KPI ambientali concreti e replicabili. Nell'ambito del progetto è stata inoltre istituita una banca dati interna per la rendicontazione ESG e sono state definite strategie operative finalizzate alla riduzione delle emissioni di gas serra, trasformando la sostenibilità da principio guida a elemento sempre più integrato e misurabile nei processi aziendali.

virvelle



Smart Factory formazione 2025

La formazione rappresenta un elemento fondamentale per fornire le competenze necessarie alla creazione di team di lavoro efficienti e performanti, promuovendo integrazione, collaborazione e cooperazione. Nel 2025, l'azienda ha erogato circa 8.000 ore di formazione, coinvolgendo oltre il 50% della forza lavoro. Per il 2026 sono già state pianificate ulteriori 3.000 ore formative.

L'archiviazione digitale del patrimonio informativo aziendale – Edizione FAD

Il corso è dedicato alla gestione e alla conservazione digitale dei documenti aziendali, con particolare attenzione all'organizzazione, alla sicurezza e all'accessibilità delle informazioni. Il percorso approfondisce strumenti e procedure per garantire un'archiviazione efficiente e conforme alla normativa vigente.

Digital Quality Management

Il corso introduce ai principi della gestione digitale della qualità e ai processi di controllo qualità in ambito aziendale. Fornisce competenze di base per monitorare standard e processi, favorendo il miglioramento continuo delle performance.

Comunicazione interpersonale e negoziazione

Il percorso formativo è orientato allo sviluppo delle competenze comunicative e relazionali nei contesti professionali. Approfondisce tecniche di ascolto attivo, gestione del confronto e negoziazione efficace, con l'obiettivo di rafforzare la collaborazione e la qualità delle relazioni di lavoro.



Team Coaching

Il corso è finalizzato al miglioramento della collaborazione e delle dinamiche di gruppo. Fornisce strumenti pratici per sviluppare leadership, motivazione e capacità di lavoro in team, contribuendo a rafforzare l'efficacia e le performance collettive.

Impact Mitigation: Procedure di lavorazione a ridotto inquinamento – ED.4

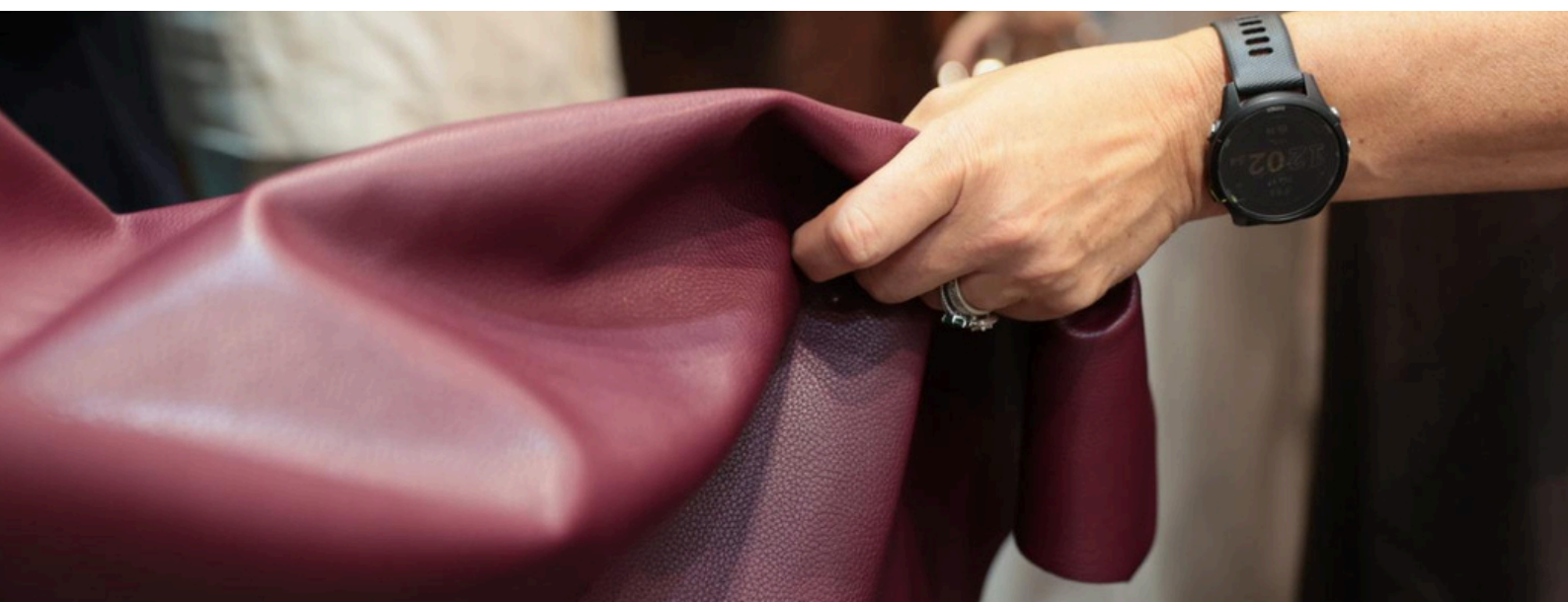
Il corso approfondisce le procedure produttive orientate alla riduzione dell'impatto ambientale. Analizza metodologie, tecniche e buone pratiche finalizzate a rendere i processi di lavorazione più sostenibili, efficienti e attenti alla prevenzione dell'inquinamento.

Green Transformation Roadmap: gli step strategici per la transizione verde – ED.2

Il corso è dedicato ai percorsi strategici di sostenibilità e trasformazione green in ambito aziendale. Analizza strumenti, obiettivi e azioni utili a favorire la transizione ecologica dei processi produttivi, supportando l'integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali.

Impact Detection: metodologia LCA per la mappatura degli impatti ambientali nel ciclo di lavorazione – ED.3

Il corso introduce alla metodologia LCA (Life Cycle Assessment), utilizzata per valutare gli impatti ambientali lungo l'intero ciclo di lavorazione. Fornisce strumenti di analisi e monitoraggio utili a identificare le principali aree di impatto e a orientare le decisioni verso processi produttivi più sostenibili.



Environmental Product Declaration (EPD) e certificazione ISO 14025 – ED.3

Il corso è dedicato alla Dichiarazione Ambientale di Prodotto (EPD) e ai requisiti previsti dalla norma ISO 14025. Approfondisce criteri, metodologie e processi di certificazione, con particolare attenzione alla comunicazione trasparente e verificabile delle prestazioni ambientali dei prodotti.

Individual Corporate Coaching

Il percorso di coaching individuale è finalizzato allo sviluppo professionale e al miglioramento delle performance lavorative. Supporta la crescita personale, organizzativa e decisionale, favorendo una maggiore consapevolezza delle proprie competenze e del proprio ruolo in azienda.

I prodotti di pelletteria e il processo produttivo conciario: caratteristiche e specificità – ED.3

Il corso tecnico è dedicato ai prodotti di pelletteria e alle principali fasi del processo conciario. Approfondisce le caratteristiche dei materiali, le lavorazioni e gli aspetti qualitativi che contraddistinguono il settore della pelle e del cuoio.

Strumenti e tecniche a supporto per una corretta lavorazione della pelle e cucitura del cuoio – ED.3

Il percorso pratico è dedicato alle tecniche di lavorazione della pelle e di cucitura del cuoio. Fornisce competenze operative utili a garantire precisione, qualità e corretta esecuzione delle lavorazioni.

Controllo qualità della lavorazione conciaria: norme tecniche e procedure qualità – ED.3

Il corso è focalizzato sul controllo qualità nel settore conciario e sulle relative normative tecniche. Approfondisce procedure, standard qualitativi e metodi di verifica del prodotto finale, contribuendo a garantire la conformità e l'affidabilità delle lavorazioni.

The Mind on stage

La Superprestazione tra Psicologia e Teatro d'Impresa

In una fase cruciale di transizione generazionale, l'azienda, con il supporto del formatore esterno Prof. Paolo Vergani, ha scelto di investire in un intervento ad alto impatto trasformativo, finalizzato a promuovere **consapevolezza**, energia e senso di responsabilità diffuso.

La "Super Prestazione" ha integrato parola, teatro ed esperienza in un format formativo non convenzionale, ideato per superare i confini della formazione tradizionale e favorire un autentico cambiamento di mindset.

Non un semplice evento, ma un vero e proprio catalizzatore di performance collettiva: uno spazio in cui persone e team hanno potuto rileggere i propri limiti, attivare nuove risorse e riallinearsi a una visione condivisa del futuro.

Il percorso si è sviluppato attraverso una formazione esperienziale articolata in due gruppi e si è concluso con una sessione plenaria caratterizzata da attività di gamification, che ha coinvolto l'intera popolazione aziendale.



Sostenibilità e green economy

Obiettivo 2026:

diffondere e sostenere la cultura della sostenibilità

Premio GreenCare

L'azienda ha sponsorizzato il **Premio GreenCare**, iniziativa dedicata a riconoscere e valorizzare l'impegno di quanti si occupano della cura, della creazione, della tutela e della valorizzazione delle aree verdi urbane. Si tratta di presenze fondamentali per migliorare la qualità della vita e il benessere psicofisico dei cittadini. L'obiettivo del Premio è sensibilizzare amministratori pubblici e cittadini a una maggiore attenzione nei confronti del verde metropolitano, inteso non solo come risorsa ambientale e "polmone" per le città, ma anche come luogo di aggregazione, socialità e svago. Il riconoscimento annuale valorizza le realtà e le persone che contribuiscono alla creazione, alla cura e all'innovazione degli spazi verdi, pubblici e privati, attraverso nuove piantumazioni, una gestione più efficace delle aree esistenti, l'integrazione di opere d'arte contemporanea o l'utilizzo di arredi di design.

Responsabilità Sociale

L'azienda integra la propria strategia d'impresa con una visione etica e socialmente responsabile, sostenendo la missione del **FAI – Fondo per l'Ambiente Italiano**.

Il contributo al FAI supporta la tutela e la valorizzazione del patrimonio storico, artistico e paesaggistico nazionale, promuovendo la conservazione di beni di interesse collettivo.

L'azienda sostiene inoltre, attraverso contributi annuali, associazioni di rilevanza nazionale come Telethon e realtà attive sul territorio. Tali iniziative contribuiscono concretamente alla creazione di valore per la comunità, rafforzando il ruolo dell'impresa come soggetto promotore e diffusore dei principi di responsabilità sociale.



Progetto PAG “Percorsi di Autonomia Guidata”

L'azienda collabora con il **progetto PAG – “Percorsi di Autonomia Guidata”**, promosso dal Comune di Napoli nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Città Metropolitane (PON Metro 2023–2026) e gestito dall'ATI GESCO Consorzio – ERA Cooperativa Sociale.

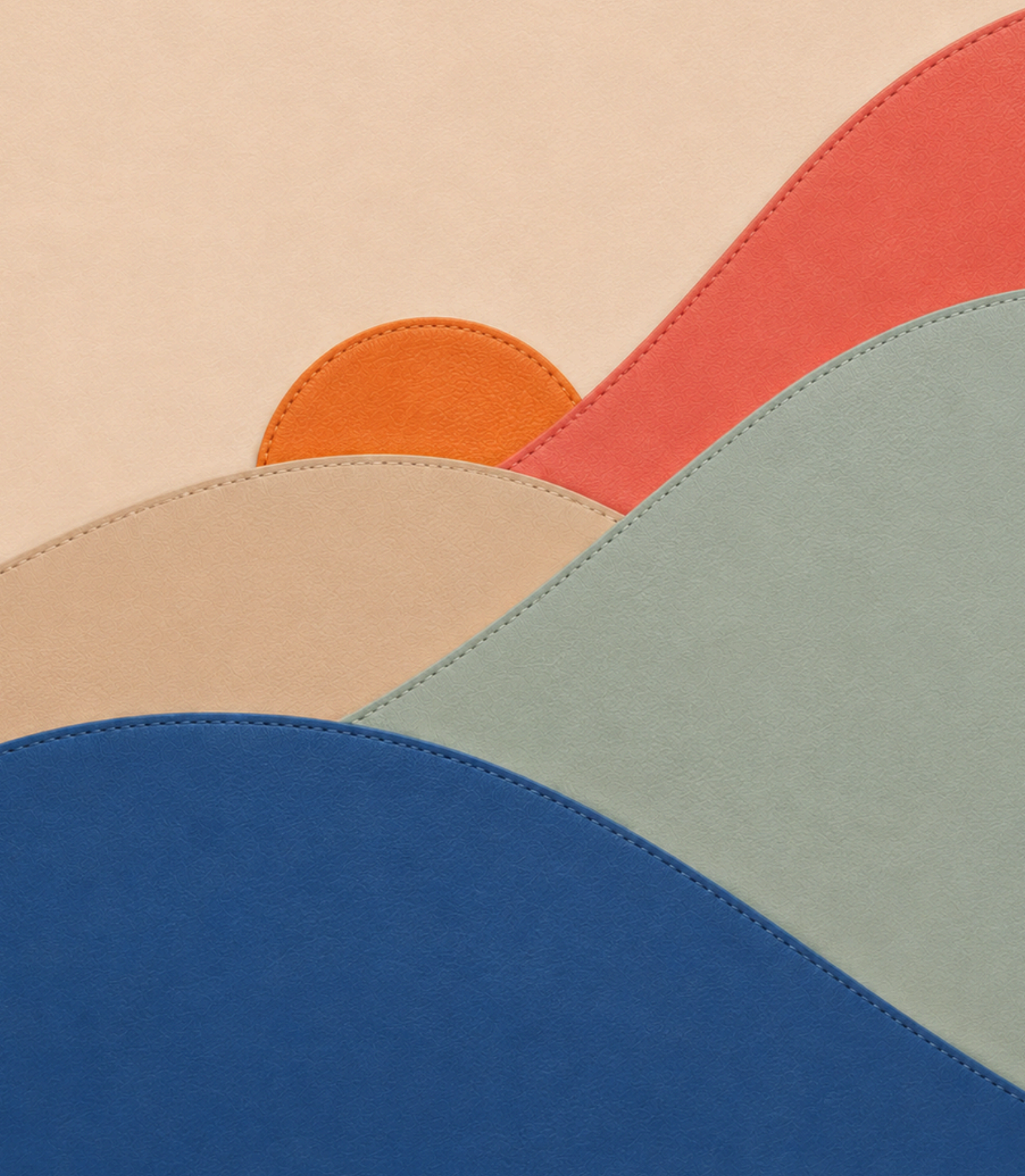
Il progetto è finalizzato ad accompagnare ragazze e ragazzi neomaggiorenni nel percorso verso l'autonomia personale, lavorativa e abitativa, attraverso il supporto di un tutor temporaneo. L'intervento mira al recupero e al consolidamento delle competenze sociali e professionali, favorendo un graduale inserimento nella vita adulta e nella comunità.

Tra le azioni previste rientra un percorso formativo e di inserimento lavorativo che coinvolge le aziende attraverso l'attivazione di tirocini pratici della durata di 5 mesi e 20 giorni.

L'esperienza è finalizzata a favorire la sperimentazione del/della giovane in un contesto lavorativo reale e a promuovere un possibile successivo inserimento occupazionale, anche attraverso l'assunzione.



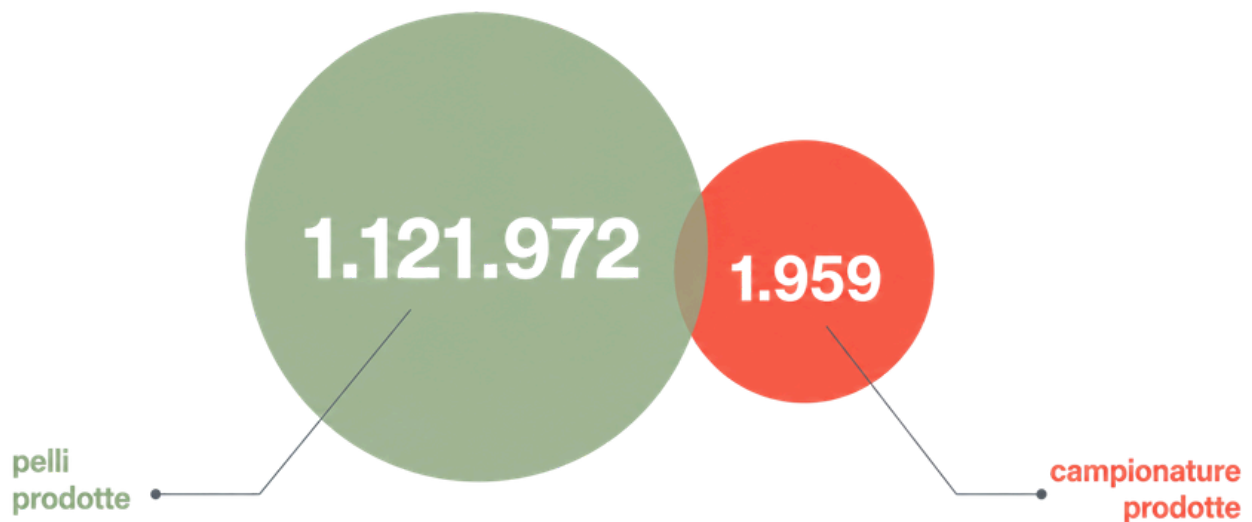
CONTROLLO DI
GESTIONE



Capacità produttiva

Il mercato di riferimento è quello della **moda** e del **lusso**, ambito in cui la Russo di Casandrino collabora con alcuni tra i marchi più prestigiosi a livello internazionale. L'azienda si distingue per l'elevata capacità di adattamento alle evoluzioni del mercato, riuscendo a coniugare velocità, precisione e qualità nella personalizzazione dei prodotti.

Grazie a un know-how consolidato, l'azienda è in grado di sviluppare nuance di colore complesse e di interpretare con coerenza estetica le richieste dei clienti, garantendo l'aspetto finale desiderato senza compromessi su performance e standard qualitativi.



Qualità

Obiettivo 2026:

garantire prodotti di qualità e conformi ai requisiti di legge.

La Russo di Casandrino è impegnata a garantire prodotti di qualità, conformi ai requisiti normativi e tracciabili lungo l'intera filiera. Certificazioni come **UNI EN ISO 9001**, Denominazione di Origine delle Pelli e Made in Italy, confermano l'attenzione verso la qualità dei processi, l'origine della materia prima e la valorizzazione della produzione nazionale.

L'azienda, inoltre, investe nella formazione del personale e nella trasmissione del know-how interno, promuovendo il coinvolgimento attivo di tutte le funzioni aziendali nel raggiungimento degli obiettivi comuni.

Particolare attenzione è dedicata alla tracciabilità della filiera, con focus sulla provenienza della materia prima, sul benessere animale e sulla tutela del consumatore finale. In quest'ottica, si inseriscono anche l'adeguamento alle nuove normative europee, tra cui la **CSRD**, per una rendicontazione **ESG** più strutturata e trasparente, e il **Regolamento EUDR**, volto a garantire l'assenza di legami con la deforestazione nella catena di approvvigionamento.



Test di performance sul prodotto

La Russo di Casandrino dispone di un laboratorio interno dedicato all'esecuzione di test fisici e prove di performance sui materiali, a supporto del controllo qualità, dello sviluppo prodotto e della validazione dei processi produttivi.

Il laboratorio svolge attività di verifica secondo metodi di prova e norme tecniche applicabili, con l'obiettivo di garantire **risultati affidabili**, ripetibili e coerenti con le richieste dei clienti e dei mercati di riferimento.

Un ruolo importante è svolto dalle attività di confronto interlab con enti di certificazione e clienti, finalizzate ad allineare i metodi di valutazione, interpretare correttamente i risultati e assicurare uniformità nell'applicazione degli standard tecnici.

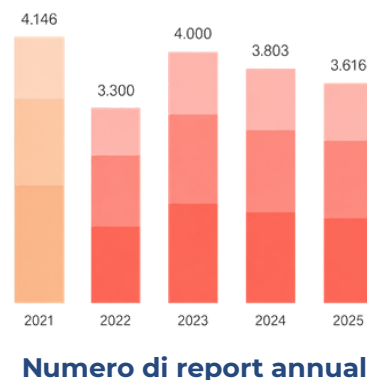
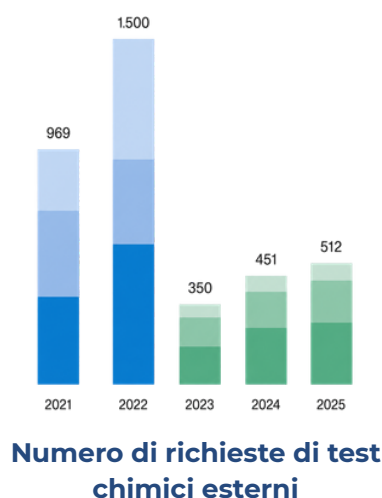
Questo approccio consente di rafforzare il presidio interno sulla qualità del prodotto e di supportare in modo più efficace il dialogo tecnico con clienti, auditor ed enti di controllo.

Test fisici interni

- Circa 3600 report emessi all'anno.
- Conservazione dei campioni testati per 3 anni.
- 3 risorse impiegate.

Test chimici – presso laboratori esterni accreditati

- 512 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.



Tracciabilità

INTERNA

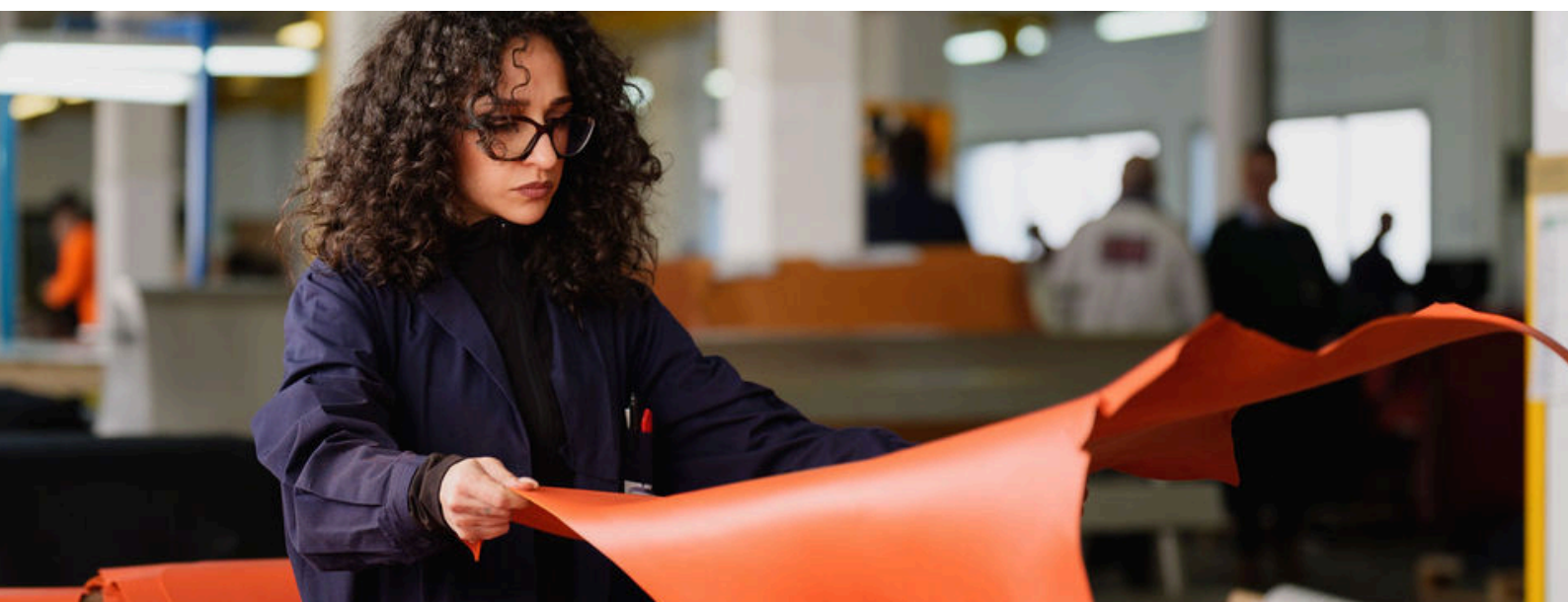
Dal 1983 l'azienda si serve di software di gestione interna atti a digitalizzare e rendere fruibili tutti i flussi informativi:

- Provenienza della materia prima;
- Prodotti chimici impiegati;
- Operazioni eseguite internamente e presso sub-fornitori;
- Esecutori e tempi di esecuzione;
- Utilizzo di impianti e macchinari;
- Risultati di prove e test;
- Rilevazioni delle non conformità;
- Gestione degli inventari e dei magazzini.

ESTERNA

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.

Nel corso dell'ultima verifica effettuata è stato incrementato lo score da 93 a 97 su 100.



Sistema di gestione

Obiettivo 2026:

mantenimento della conformità al codice di condotta e responsabilità sociale.

La Russo di Casandrino ha realizzato un Sistema di Gestione conforme al 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.

La Direzione effettua periodicamente il **riesame** dell'adeguatezza e dell'efficacia continua della politica aziendale, delle procedure e dei risultati 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.



Controllo dei fornitori

Oltre l'80% dei fornitori si trova sul territorio nazionale.

L'azienda seleziona e qualifica i fornitori sulla base della loro capacità di rispettare i requisiti del **Codice di Condotta e della Responsabilità Sociale** e/o della **norma SA8000**.

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 del 2024 e ad oggi si registra il completamento del monitoraggio, con relative attività di follow-up, che accompagnano l'azienda nel percorso di accrescimento della consapevolezza degli stakeholders.

Distribuzione acquisti 2026

- Italia
- Francia
- Spagna
- Paesi bassi
- Cina





Whistleblowing

Dallo scorso anno, l'azienda ha inoltre implementato un sistema di segnalazioni online, il cosiddetto whistleblowing, tramite il quale i dipendenti o le terze parti (ad esempio fornitori e 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:

www.russodicasandrino.com/contatti.

A tal fine 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

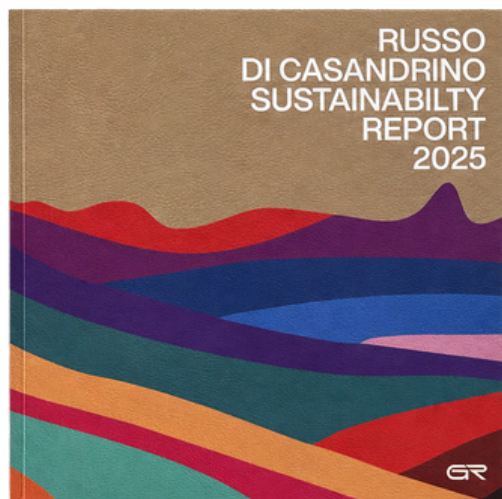
La Russo di Casandrino promuove una comunicazione trasparente con i propri stakeholder attraverso diversi strumenti informativi.

L'azienda è presente su Instagram per valorizzare le proprie attività e gli impegni in materia di sostenibilità.

Nel 2019 ha inoltre realizzato una brochure dedicata alle iniziative di sostenibilità, distribuita a tutti gli stakeholder. Attraverso queste attività, l'azienda intende rafforzare il dialogo con la collettività e favorire un rapporto attivo e partecipativo con il territorio.

Nel 2022 l'azienda ha stampato e distribuito oltre 200 copie del Bilancio Sociale in italiano e inglese.

Nel 2023 ha pubblicato il primo Report di Sostenibilità, presentato e distribuito in entrambe le lingue in occasione della **Fiera Lineapelle** di settembre, rafforzando il proprio impegno verso una comunicazione trasparente e condivisa con gli stakeholder.



Una realtà d'eccellenza

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

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

La RdC opera nei 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 **greenwashing**.

- Artigianalità nelle lavorazioni;
- Alta qualità del prodotto offerto;
- Sostenibilità come Mission a 360°;
- Servizi specializzati e dedicati;
- Ricerca e Progettazione;
- Innovazione nel prodotto e nel processo.



russodicasandrino.it   