

Bilancio di Sostenibilità 2022



Per informazioni sulla sostenibilità di OSAI A.S. S.p.A. Società Benefit e i contenuti del Report scrivere a:
sostenibilità@osai-as.it
+39 0125.66.83.11

CAPITOLO 6

LE NOSTRE PERSONE

IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO	6.1
LA LOTTA ALLO STRESS LAVORO CORRELATO	
FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE	6.2
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	6.3
LA GESTIONE DEI FORNITORI DI FORZA LAVORO	



*la nostra
sono*

6. LE NOSTRE PERSONE

Nella nostra filosofia il lavoro non è solamente l'applicazione delle facoltà fisiche e intellettuali dell'uomo destinate alla produzione di un bene, ma è anche lo strumento attraverso cui le persone possono raggiungere i propri obiettivi di crescita professionale e personale.

Per concretizzare questa filosofia, ci impegniamo quotidianamente a tutelare il benessere psicofisico dei nostri collaboratori, favorendo percorsi di avanzamento e acquisizione delle competenze, piani di welfare aziendale, un giusto equilibrio tra esigenze lavorative, personali e famigliari con l'obiettivo di migliorare tangibilmente la qualità della vita.

Ci consideriamo una grande famiglia in cui ciascuno può trovare, attraverso il proprio lavoro, un'opportunità di crescita personale e un senso di sicurezza per sé, per i propri cari e per tutti coloro con cui si rapporta, rafforzando il senso di appartenenza alla Società.



*la nostra forza
sono le persone*

Lotto Ferrero

(Fondatore della Osaì A.S. S.p.A.)

Alla fine del 2022, contiamo 212 persone nell'organico dell'Azienda, numero in costante crescita

nel corso degli anni e con un incremento del 7,6% rispetto al 2021.

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere*	2020			2021			2022		
	♂	♀	Tot.	♂	♀	Tot.	♂	♀	Tot.
Tempo indeterminato	145	35	180	153	37	190	167	39	206
%	98%	100%	98%	97%	95%	96%	98%	95%	97%
Tempo determinato	3	0	3	5	2	7	4	2	6
%	2%	0%	2%	3%	5%	4%	2%	5%	3%
Full time	145	33	178	154	38	192	168	40	208
%	98%	94%	97%	97%	97%	97%	98%	98%	98%
Part time	3	2	5	4	1	5	3	1	4
%	2%	6%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%
TOTALE	148	35	183	158	39	197	171	41	212
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* I valori riportati si riferiscono al numero di dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per tipologia contrattuale e genere. La distinzione fra uomini e donne è applicata automaticamente dal sistema sulla base del codice fiscale della persona. La distinzione tra full time e part time si riferisce al totale dei dipendenti a prescindere dal contratto in essere (a tempo determinato o indeterminato). I dipendenti non sono stati divisi per area geografica in quanto il perimetro di rendicontazione ricomprende solamente la S.p.A. italiana e non le società controllate estere.

Ai lavoratori dipendenti si aggiungono 8 lavoratori interinali e 4 lavoratori con contratti d'opera

professionale, per un totale di 12 collaboratori non dipendenti.

Lavoratori non dipendenti**	2020	2021	2022
Tirocini - Stage	2	1	0
Interinali - Somministrati	1	3	8
Contratti d'opera professionale	4	4	4
TOTALE	7	8	12

** I valori riportati si riferiscono al numero di lavoratori non dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per tipologia contrattuale.

La continuità di un contratto di lavoro rientra tra i requisiti primari strettamente necessari ad assicurare non solo il rispetto e la valorizzazione di un piano di carriera, ma anche il conseguimento di un obiettivo di vita. Ci impegniamo, al meglio delle nostre possibilità, a tutelare lo sviluppo occupazionale del territorio in cui operiamo e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro attraverso contratti di assunzione a tempo in-

determinato e percorsi di inserimento formativo finalizzati alla stabilizzazione. A riprova di questa progettualità, tutti i contratti a tempo determinato in scadenza nel corso del 2022 sono stati rinnovati con passaggio a tempo indeterminato. Nel corso del 2022 sono state effettuate complessivamente 26 nuove assunzioni, a fronte di 11 cessazioni, per un tasso di turnover complessivo del 17%.

Turnover*	2020		2021		2022	
	Nuove assunzioni	Cessazioni	Nuove assunzioni	Cessazioni	Nuove assunzioni	Cessazioni
Uomini	13	6	20	10	21	8
Tasso %	9%	4%	13%	6%	12%	5%
Donne	3	0	5	1	5	3
Tasso %	9%	0%	13%	3%	12%	7%
Sotto i 30 anni	5	0	11	2	14	1
Tasso %	24%	0%	41%	7%	39%	3%
Tra 30 e 50 anni	8	5	13	8	10	5
Tasso %	7%	4%	11%	7%	8%	4%
Sopra i 50 anni	3	1	1	1	2	5
Tasso %	7%	2%	2%	2%	4%	11%
Totale	16	6	25	11	26	11
Tasso %	9%	3%	13%	6%	12%	5%

* I tassi di assunzione e cessazione sono calcolati come rapporto tra numero di assunzioni e cessazioni avvenute nell'anno e il numero di dipendenti al 31 dicembre di ciascun anno per genere e sul totale.

Il processo di selezione consiste in una valutazione approfondita dei candidati in termini di competenze tecniche e trasversali, attitudini e aspirazioni professionali. L'intero processo si svolge nel rispetto delle pari opportunità ed è comunicato ai potenziali candidati attraverso una procedura pubblicata all'interno della sezione **"Lavora con Noi"** del sito internet aziendale.

I candidati ricevono informazioni chiare ed esauritive sull'organizzazione e la posizione a cui concorrono, così che possano comprendere se la proposta di impiego rappresenta un'opportunità effettiva per realizzare le proprie aspettative pro-

fessionali e di vita. La ricerca e selezione dei candidati viene svolta da personale interno qualificato.

La valutazione dei profili si sviluppa in condivisione con i responsabili delle funzioni interessate mediante sistemi equi e trasparenti: insieme si persegue l'obiettivo di esaltare competenze ed esperienze, ma anche di valorizzare le qualità umane che fanno di un candidato un nuovo componente della famiglia aziendale.

Conclusosi il processo, comunichiamo il nostro interesse ai candidati che superano l'iter selettivo con un impegno formale scritto, per garantire immediate serietà, trasparenza e fiducia.

Crediamo che nelle diversità di genere, di età e di idee si possa trovare quella pluralità di approcci, competenze e visioni che ci consentono di innovarci continuamente. L'età media dei nuovi assunti nel 2022 è pari a 33 anni e denota quanto continuo per noi il rinnovamento del nostro organico e l'investimento nei giovani talenti. Le donne rappresentano il 19,3% del totale dipendenti, in trend costante rispetto al triennio passato (19,1% nel 2020; 19,8% nel 2021).

La maggior parte della popolazione aziendale è costituita dalla categoria degli impiegati. Nel

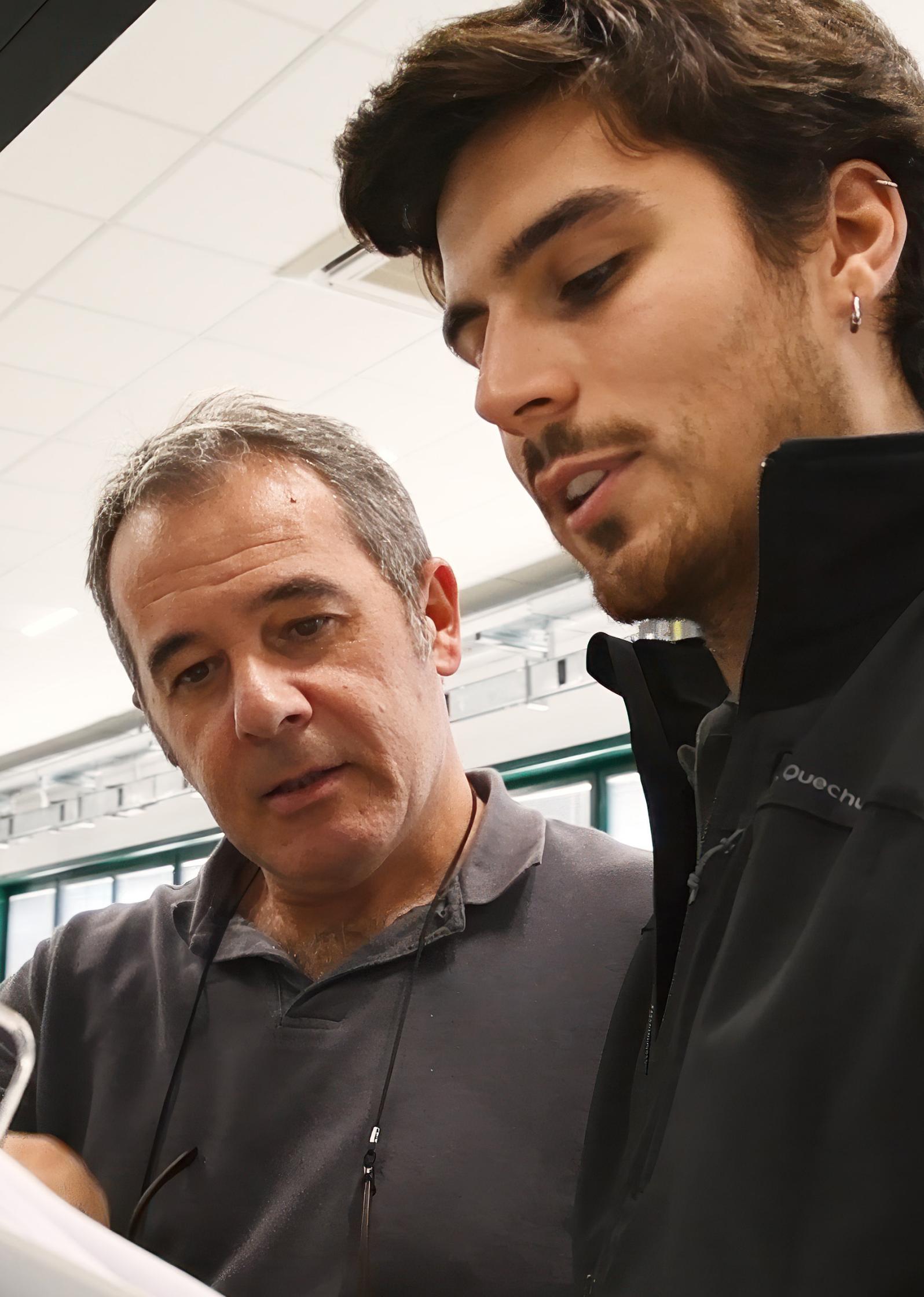
triennio l'età media del personale si attesta a 42 anni, in lieve calo nel 2022, con una anzianità media in crescita a dimostrazione del basso livello di turnover. Da segnalare è l'incremento dell'anzianità media di dirigenti e quadri che favorisce la conservazione del patrimonio di esperienze e professionalità della Società, e che ci inquadra come un'azienda in grado di garantire stabilità e longevità con un management giovane e dotato di un elevato senso di appartenenza.

Nel 2022 non si sono verificati episodi di discriminazione.

Dipendenti per ruolo, genere e fascia d'età	2022				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Uomini	5	11	130	25	171
%	83%	92%	77%	96%	81%
Donne	1	1	38	1	41
%	17%	8%	23%	4%	19%
Sotto i 30 anni	0	0	27	9	36
%	0%	0%	16%	35%	17%
Tra i 30 e i 50 anni	2	8	110	10	130
%	33%	67%	65%	38%	61%
Sopra i 50 anni	4	4	31	7	46
%	67%	33%	18%	27%	22%
Categorie protette	0	0	4	3	7
%	0%	0%	2%	12%	3%
Totale	6	12	168	26	212
%	100%	100%	100%	100%	100%

Età media e anzianità aziendale media (anni) ¹	2020		2021		2022	
	Età media	Anzianità media	Età media	Anzianità media	Età media	Anzianità media
DIRIGENTI	53	16,2	54	17,36	55	18,18
QUADRI	47	6,6	48	8,75	48	10,35
IMPIEGATI	41	6,5	41	6,48	41	6,37
OPERAI	41	3,8	39	3,77	30	4,03
MEDIA GENERALE	42	6,4	42	6,57	41	6,64

1. I dirigenti sono inquadrati secondo il CCNL Dirigenti Industria, mentre tutti gli altri dipendenti godono delle garanzie previste dal CCNL Industria Metalmeccanica e Installazione Impianti e afferiscono alle nostre sedi ubicate in Piemonte (si veda capitolo 1 per dettagli sulle sedi aziendali).





6.1 IL BENESSERE DELLE PERSONE AL CENTRO

La dimensione umana e familiare che ci caratterizza favorisce un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, ma anche a principi di correttezza nei rapporti interpersonali che consentono a tutti i collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa esprimendo il proprio talento e le proprie potenzialità.

Perseguiamo con costanza l'obiettivo di mantenere un elevato livello di benessere attraverso un attento monitoraggio del clima aziendale.

In questo quadro consideriamo strategica l'attività di ascolto che la funzione Risorse Umane svolge nel quotidiano per cogliere e comprendere eventuali situazioni di difficoltà e/o disagio e ottenere elementi di stimolo utili al miglioramento e alla crescita delle risorse.

Per quanto riguarda le remunerazioni, crediamo fortemente nel concetto di total reward, cioè una retribuzione estesa che attraverso diversi parametri mira alla massimizzazione della soddisfazione nel trattamento economico percepito dalle persone. Oltre ai consueti riconoscimenti legati alle condizioni contrattuali di categoria, ampliamo lo spettro del trattamento monetario con l'applicazione di politiche di welfare, il mantenimento di un ambiente di lavoro positivo e la gestione della performance e dei talenti. Nel 2022, il rapporto della retribuzione annua totale si è attestato a 7,07: con questo valore si intende il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona).

Rapporto di retribuzione totale annuale ²	2020	2021	2022
Rapporto fra la retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana di tutti i dipendenti	7,39	7,06	7,07
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale medio della retribuzione di tutti i dipendenti ³	-	0,0	1,1

2. La retribuzione annua totale considerata comprende solamente la RAL (Retribuzione Annuale Lorda) e non altre tipologie di compensi, in quanto questi possono includere anche rimborsi spese non scorponabili che possono portare a un'informazione non rappresentativa del compenso effettivo della persona.

3. Dato 2020 non rappresentato perché sono stati considerati solo i dati dell'ultimo triennio, in quanto l'informativa GRI di riferimento è entrata in vigore il 1° gennaio 2023.

Al riconoscimento economico definito secondo le logiche del mercato del lavoro e dei contratti collettivi si aggiungono componenti quali:

- Welfare strutturato e diffuso a tutti i livelli aziendali;
- Ambiente di lavoro positivo (benessere organizzativo, buone relazioni, coesione, sicurezza sul lavoro, work-life balance);

- Gestione della performance (cultura del feedback e multi-assessment);
- Gestione del talento (mappatura delle competenze, percorsi di crescita e sviluppo delle competenze).

Dal 2017 è attivo un piano di welfare aziendale, oggi esteso a tutti i collaboratori, senza differenze tra dipendenti part time e full time con interventi

eterogenei nelle aree previste dalla normativa di incentivazione delle iniziative sociali delle imprese a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie. Tale piano prevede e regola forme di prestito aziendale agevolato ed erogazioni dell'anticipo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) oltre i limiti stabiliti dalla legge e definisce le coperture sanitarie complementari al fondo sanitario di categoria.

Il piano di welfare del 2022 ha individuato 16 gruppi omogenei di beneficiari, rappresentati in funzione della tipologia di inquadramento, mansione, anzianità aziendale ed età anagrafica: grazie al proprio plafond on top i destinatari hanno potuto fruire di beni e servizi attraverso l'apposita piattaforma web denominata OSAI CARE.

Nel 2022 il plafond messo a disposizione dal piano welfare ammontava ad oltre 316.450 euro diviso tra "welfare on top" e welfare previsto dal CCNL di riferimento (100% dipendenti coperti da CCNL). L'importo totale di beni e servizi fruiti nel corso dell'anno è stato pari a 305.112 euro rivelandosi nettamente superiore all'ammontare dell'anno precedente (237.549 euro). Gli ambiti di maggiore interesse sono risultati i viaggi e le attività per il tempo libero (177.678 euro), le richieste di rimborsi previste dalla normativa (59.272 euro), i versamenti a forme di previdenza integrativa (35.208 euro), i voucher e i buoni acquisto (23.996 euro). A quanto sopra descritto si aggiungono i prestiti agevolati ai dipendenti che nel corso del 2022 hanno raggiunto un ammontare pari a 136.705 euro.

L'equilibrio tra vita privata e lavoro (work-life balance) è un concetto recente e molto ampio che si riferisce alla capacità e alla possibilità di bilanciare gli spazi tra lavoro e vita privata.

Nel corso degli anni abbiamo pensato e attuato disposizioni interne che mirano a tutelare e facilitare la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Oltre a garantire le forme di congedo previste dal Contratto di Categoria per far fronte a situazioni familiari gravi, abbiamo introdotto le seguenti misure tese ad assicurare un maggior equilibrio:

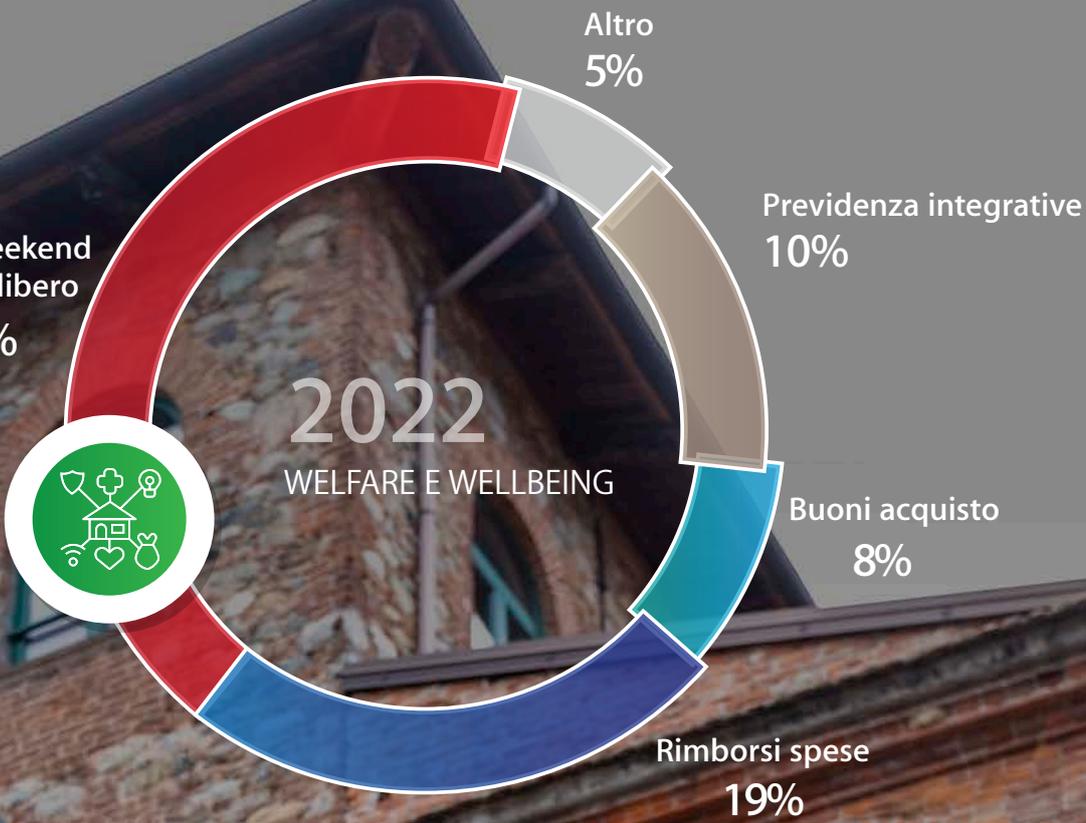
- Giornata lavorativa caratterizzata da flessibilità oraria;

- Possibilità di attivare e di fruire della banca ore;
- Richieste di permessi con preavviso ridotto;
- Smartworking agevolato: con la chiusura del periodo emergenziale e a partire dal settembre 2022 sono stati stipulati accordi individuali attivabili da tutti i collaboratori che, per tipologia di mansione, possono usufruire di questa modalità di lavoro. Nell'elaborazione del regolamento, abbiamo lasciato il più ampio margine di libertà possibile in termini di flessibilità oraria e scelta del luogo di svolgimento del lavoro da remoto. Alla fine del 2022 risultano stipulati 116 accordi individuali, in vigore dal settembre 2022 al giugno 2023.

Crediamo che la motivazione e il senso di appartenenza delle persone vadano ricercati con relazioni solide e costruite non solo attraverso la fondamentale retribuzione economica, ma anche attraverso un ambiente sicuro e protetto, basato su fiducia e coesione, dove le diverse esigenze trovano ascolto e comprensione.

A tal fine tutti i dipendenti che lo desiderano possono rispondere a tre tipologie di questionari finalizzati al rilevamento della soddisfazione del personale, del benessere organizzativo e della valutazione dell'ambiente di lavoro disponibili con cadenza annuale sull'apposita piattaforma online aziendale.

Attraverso l'analisi dei dati emersi dalle indagini di soddisfazione è possibile individuare aree critiche e settori aziendali su cui agire in un'ottica di miglioramento, avviando attività specifiche o percorsi di confronto e ascolto con i soggetti apicali e operativi che ne fanno parte. Questo processo di miglioramento continuo, che si può considerare come una sorta di "sistema di gestione del benessere organizzativo" rappresenta un elemento fondamentale nella valorizzazione del nostro personale. Riteniamo che con la soddisfazione delle persone aumenti il livello di performance che non può prescindere dalla motivazione e dal senso di appartenenza per garantire un livello di responsabilità funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda.



 **Osai**
automation systems

where ideas become technology

LA LOTTA ALLO STRESS

LAVORO CORRELATO

Nel corso del 2022 abbiamo dato seguito ai risultati emersi dalla valutazione del rischio stress lavoro correlato sviluppata nel 2021.

Condotta su 12 gruppi omogenei, la valutazione comprendeva tre distinte aree di analisi:

- **EVENTI SENTINELLA:** indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, ferie non godute, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del medico competente, richiesta di visite straordinarie presso il medico competente, frequenti lamentele formalizzate e richieste di trasferimento da parte dei lavoratori;

- **CONTENUTO DEL LAVORO:** ambiente di lavoro e attrezzature, carichi e ritmi di lavoro, orario di lavoro e turni, disegno del compito lavorativo;
- **CONTESTO DEL LAVORO:** ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale/controllo, relazioni interpersonali sul lavoro, evoluzione e sviluppo di carriera, comunicazione, interfaccia casa/lavoro.

Dall'analisi erano emersi due gruppi a rischio medio: l'area Commerciale e l'area Coordinamento Progetti.

MATRICE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO 2021

Gruppo Omogeneo	Area Eventi Sentinella	Area Contenuto Lavoro	Area Contesto Lavoro	Punteggio Finale
Area Servizi	6	20	15	41
Servizi Acquisti	0	20	16	36
Servizi Amministrazione	0	11	33	44
Servizi Logistica	0	26	17	43
Area Commerciale	0	31	46	77
Area Costruzioni	0	5	32	37
Area Progettazione	6	6	16	28
Area Sviluppo Software e Applicazioni Laser	0	24	25	49
Area Coordinamento Progetti	0	29	40	69
Servizi Post Vendita	0	15	43	58
Responsabili Area Core	0	13	28	41
Responsabili Area Servizi	6	20	26	52

Il gruppo di gestione per la valutazione stress lavoro correlato è costituito dal Datore di Lavoro, dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dai referenti Risorse Umane e del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Nel corso del 2022 il Gruppo di Gestione ha pianificato e adottato una serie di misure per ridurre il

livello di rischio dei due gruppi individuati, comprendenti interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi e formativi.

Le azioni implementate hanno dato buon esito, consentendo ai due gruppi coinvolti di raggiungere il livello di rischio basso.

MATRICE DI VALUTAZIONE PRELIMINARE STRESS LAVORO CORRELATO 2022

Gruppo Omogeneo	Area Eventi Sentinella	Area Contenuto Lavoro	Area Contesto Lavoro	Punteggio Finale
Area Commerciale	6	25	21	52
Area Coordinamento Progetti	6	23	17	46

Alcune delle misure messe in atto a beneficio dei due gruppi a maggior rischio, sono state applicate trasversalmente a tutti gli altri gruppi aziendali, laddove ritenute funzionali per il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale.

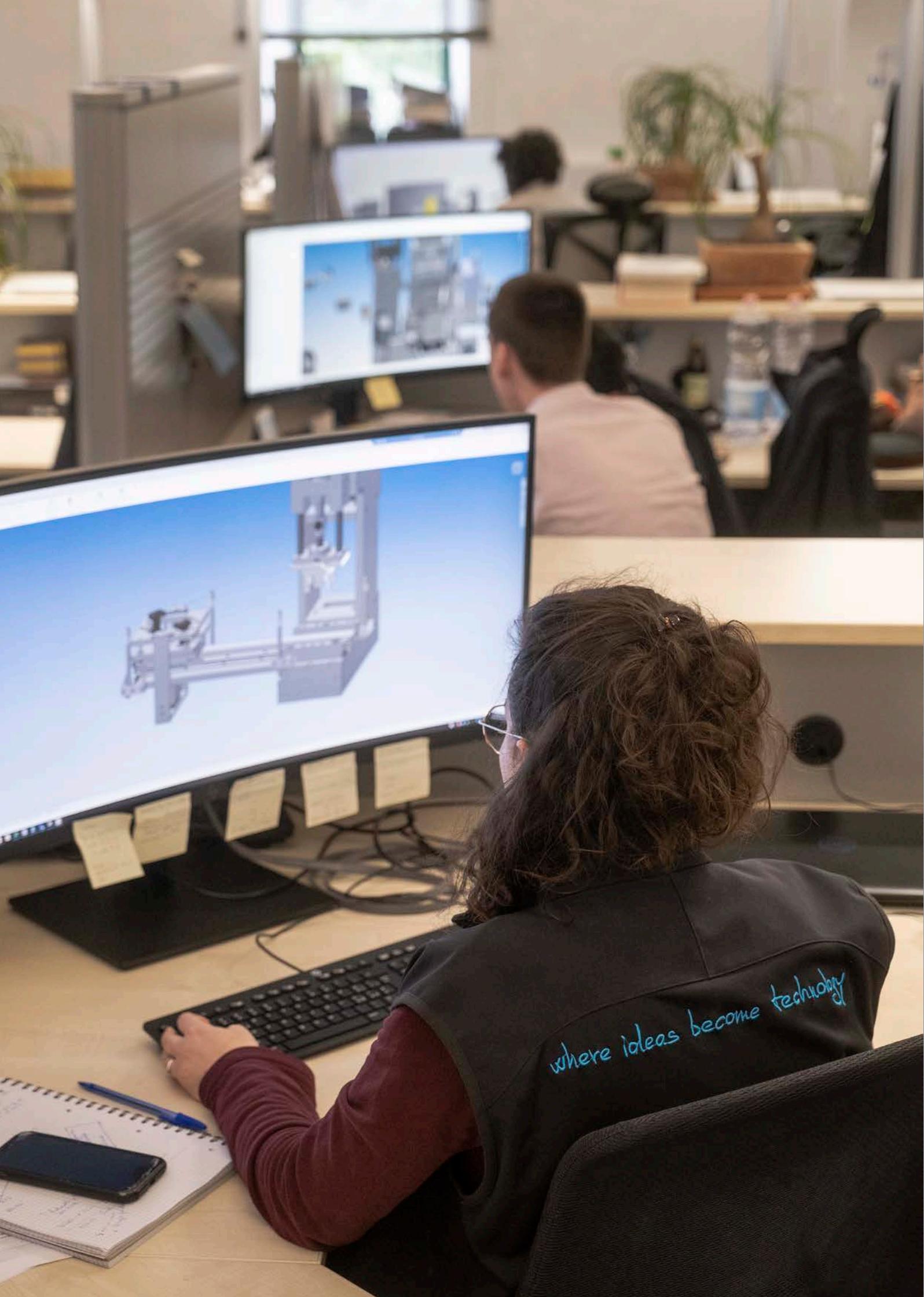
Oltre alle azioni mirate all'abbassamento del rischio per le tematiche che hanno generato un punteggio significativo, dallo scorso anno il Gruppo di Gestione ha discusso e attivato azioni di miglioramento diffuse su tutto il personale, traendo

spunto dalle preziose segnalazioni restituite dai colleghi durante le valutazioni di aula.

A queste valutazioni, ove siano stati condivisi i questionari hanno partecipato anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) che ricoprono in aggiunta il ruolo di rappresentanza sindacale.

Con lo spirito che da sempre ci caratterizza, nella necessità di essere conformi alla legge abbiamo colto l'opportunità di crescere e migliorare.





where ideas become technology

6.2 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CARRIERE

Assicuriamo ai nostri dipendenti una crescita professionale adeguata e continua, volta alla valorizzazione e allo sviluppo delle potenzialità personali.

Tale attenzione si riscontra già a partire dalla formazione di base riservata al personale neoassunto affinché i nuovi arrivati si integrino al meglio nella realtà aziendale, comprendendo i valori fondanti, le modalità, i riferimenti, le metodologie, le procedure e gli strumenti indispensabili per lavorare in maniera funzionale e serena.

Oltre alla formazione cogente, per ogni neoassunto sono previste 8 ore dedicate all'apprendimento dei principi del Codice Etico, delle policy aziendali, dei regolamenti interni, dei sistemi di gestione da noi adottati (Modello Organizzativo 231, Qualità, Ambiente e Sicurezza) e relative all'utilizzo degli strumenti informativi e informatici.

Per garantire un adeguato e strutturato processo nella gestione della formazione aziendale, nel corso degli anni la funzione Risorse Umane ha de-

finito un'apposita procedura per curare le fasi del processo: dall'analisi del fabbisogno di competenze fino alla verifica dell'efficacia del percorso svolto.

Periodicamente procediamo alla rilevazione dei fabbisogni formativi all'interno di funzioni e dipartimenti al fine di individuare le tematiche e gli argomenti specifici attraverso cui apportare nuove competenze o aggiornamenti di quelle già possedute. Sulla base di quanto emerso viene poi predisposto uno specifico piano annuale esteso a tutto il personale.

Oltre alle specifiche esigenze formative espresse dall'Azienda, valorizziamo le richieste di formazione avanzate dai singoli dipendenti, coprendo i costi negli ambiti ritenuti anche di nostro interesse: in aggiunta alla formazione specifica di natura prettamente tecnica o manageriale, sono sviluppati percorsi individuali per il potenziamento e consolidamento di soft skills e competenze trasversali, quali corsi di lingua, tutoring, mentoring e coaching, e molto altro.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ⁴	2020		2021		2022	
	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie
Uomini	4.149	28	4.968	31	4.068	24
Donne	1.322	38	903	23	883	22
Dirigenti	167	28	247	41	89	15
Quadri	284	36	449	50	267	22
Impiegati	4.462	32	4.597	29	4.135	25
Operai	559	20	578	23	461	18
Totale	5.471	30	5.870	30	4.951	23

4. La media è calcolata sulle ore totali di formazione erogata nell'anno in rapporto al totale dei dipendenti al 31/12/2022

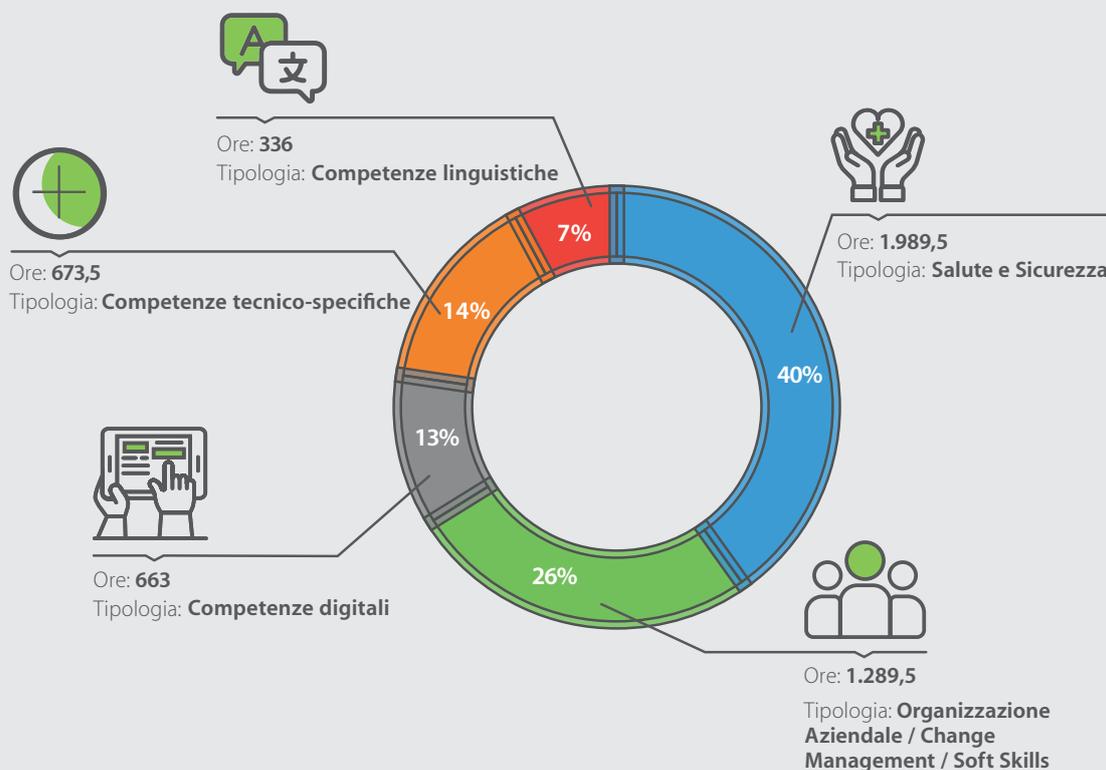
Nel 2022 sono state erogate complessivamente 4.951 ore di formazione per una media di 23 ore/persona/anno. Se tale dato appare in riduzione rispetto al biennio precedente, la ragione è da ricercare nella particolare situazione causata dalla pandemia da Covid-19, durante cui si sono susseguiti periodi di arresto o rallentamento forzato delle attività. In tale contesto abbiamo deciso di

approfittare del maggiore tempo a disposizione per svolgere attività formative aggiuntive a quanto previsto normalmente, anche per aiutare i nostri collaboratori a mantenersi attivi e impegnati e a sopportare meglio il periodo difficile che stavano vivendo.

La tabella seguente mostra la suddivisione delle ore erogate per tipologia formativa.

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA	2022	%
Salute e sicurezza sul lavoro	1.989,5	40%
Change management e organizzazione aziendale	1.289,5	26%
Competenze digitali	663	13%
Competenze tecnico-specifiche	673,5	14%
Competenze linguistiche	336	7%
TOTALE⁵	4.951,5	100%

5. I totali delle due tabelle non coincidono a causa di arrotondamenti nei modelli per la registrazione delle ore di formazione



6.3 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Fondiamo la nostra attività imprenditoriale sulla cultura del lavoro sicuro; pertanto non accettiamo compromessi sull'integrità della vita umana e la salute degli individui.

Siamo quotidianamente impegnati a diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro al fine di promuovere comportamenti responsabili da parte di tutto il personale dipendente, coinvolgendolo in modo attivo.

Nel 2022 abbiamo implementato un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro** conforme allo standard UNI ISO 45001:2018, mediante cui ci impegniamo a:

- favorire il costante miglioramento del livello di salute e sicurezza con azioni mirate ad accrescere non solo la salvaguardia dell'ambiente di lavoro e delle attrezzature, ma anche la consapevolezza e la sensibilità del personale e degli stakeholder, inclusi i fornitori che operano presso la nostra sede e i clienti;
- operare nel rispetto delle disposizioni legislative applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle disposizioni stabilite dai clienti per le attività svolte presso gli stessi;
- sviluppare iniziative di promozione della salute delle persone sia sul posto di lavoro sia nella vita quotidiana anche attraverso specifiche politiche di welfare aziendale;
- responsabilizzare tutto il personale, affinché ciascuno contribuisca secondo il proprio ruolo e le proprie competenze, al sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro ed al conseguimento dei risultati attesi;
- adottare strumenti di work-life balance atti a migliorare la conciliazione casa-lavoro, permettendo al personale un equilibrio tra vita professionale e privata;
- migliorare le capacità relazionali a tutti i livelli

aziendali attraverso corsi di formazione dedicati alla comunicazione ed alla leadership;

- incrementare la consapevolezza dei lavoratori sull'importanza di adottare comportamenti sicuri per evitare gli incidenti, limitare gli infortuni e favorire l'assenza di malattie professionali;
- individuare e adottare le migliori pratiche disponibili volte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;
- garantire il coinvolgimento dei lavoratori, mediante la consultazione dei loro Rappresentanti per la Sicurezza (RLS);
- sensibilizzare gli appaltatori e i fornitori che svolgono la loro attività presso le nostre sedi, chiedendo il rispetto dei regolamenti e delle procedure interne in materia di salute e sicurezza;
- analizzare e riesaminare i rischi e le opportunità in termini di salute e sicurezza cui l'azienda è soggetta, in relazione al contesto in cui opera ed alle parti interessate, tenendo inoltre conto dei cambiamenti derivanti dalla gestione che potrebbero avere impatto sul personale, sull'ambiente di lavoro e sull'attività e adottando soluzioni atte a prevenire eventi imprevisti;
- raggiungere gli obiettivi e completare le azioni finalizzate al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Questa politica rappresenta l'espressione formale di un impegno costante e fattivo che abbiamo costruito e migliorato negli anni per garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre. L'implementazione del Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori ha rappresentato l'occasione per riorganizzare la struttura di responsabilità in materia, con figure dirigenziali di riferimento

per ogni area di attività e una fitta rete di preposti distribuiti nelle varie aree, a garanzia della tutela dei lavoratori.

La responsabilità della salute e della sicurezza dei lavoratori è in capo al Datore di Lavoro (DL), supportato da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), un medico competente, un Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e un Tecnico Sicurezza Laser (TLS).

A livello operativo, il DL è supportato da una squadra così composta:

- 6 dirigenti di I livello (con delega diretta da parte del Datore di Lavoro)
- 7 dirigenti di II livello (con sub-delega da parte di un dirigente)
- 52 preposti
- 3 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che sono contemporaneamente parte della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)
- 3 Responsabili Gestione Emergenza
- 28 addetti antincendio
- 29 addetti primo soccorso
- 29 addetti DAE (Defibrillatore semiAutomatico Esterno)

Il medico competente è una figura esterna all'organigramma fornita da un centro medico ubicato sul territorio.

L'identificazione dei rischi da lavoro correlati è svolta in conformità con il Decreto legislativo 81/08 attraverso la definizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) seguendo i principi gerarchici della prevenzione per la valutazione dei rischi:

- Eliminazione del rischio alla fonte
- Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è in misura minore
- Sviluppo di sistemi tecnici collettivi per la protezione dai rischi
- Creazione di procedure e istruzioni di lavoro
- Diffusione della segnaletica di sicurezza
- Utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuali (DPI)

Qualora sia rilevato un nuovo rischio derivante dallo svolgimento di un'attività o dall'introduzione di un processo inedito, il DL lo analizza in collaborazione con RSPP, i RSL e il medico competente, valutando le opportune misure di prevenzione e protezione da adottare.

I responsabili di ciascuna area effettuano costantemente attività di vigilanza con l'obbligo di intervenire di fronte a un rischio grave ed immediato che può generare conseguenze ai lavoratori, interrompendo l'attività e dandone segnalazione al proprio dirigente per la sicurezza.

Qualora si verificano delle problematiche, il lavoratore ha la possibilità di confrontarsi direttamente con il proprio dirigente, ma anche con la linea trasversale dell'organigramma, costituita dall'ufficio HR (Risorse Umane), Ufficio HS (Salute e sicurezza), gli RLS/RSU, il medico competente ed il Datore di Lavoro. È inoltre presente un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, che permette ai lavoratori di segnalare in modo anonimo eventuali situazioni critiche e di disagio.

I lavoratori hanno anche a disposizione una piattaforma ticket che permette di effettuare segnalazioni in materia di non conformità, incidenti e **near miss** (mancato infortunio), presentare proposte di miglioramento o acquisire informazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro. La gestione di eventuali incidenti o near miss è regolata da una procedura specifica, che prevede le seguenti fasi:

1. **Segnalazione** di infortunio, incidente o near miss da parte di un dirigente, un preposto o un lavoratore;
2. **Analisi** volta a individuare le cause dell'evento e valutare eventuali situazioni di non conformità o di criticità organizzative, tecniche, strutturali, procedurali o comportamentali che precedono l'incidente oggetto dell'indagine;
3. **Individuazione** delle azioni correttive e della verifica dell'efficacia;
4. **Elaborazione dei dati e informazione al personale:** con frequenza almeno annuale viene elaborata un'analisi statistica degli even-

ti, che costituirà un input al riesame del sistema. A seconda della tipologia di incidente si decidono le modalità di comunicazione dell'evento all'interno dell'azienda. Esempi possono essere l'articolo del blog aziendale, la brochure informativa, sessioni formative a dirigenti e preposti o a tutto il personale.

All'assunzione di una nuova risorsa e con l'accordo preventivo dell'ufficio HR e del responsabile diretto, il personale viene inquadrato in un Gruppo Omogeneo di Esposizione al rischio (GOE) e avviato a un percorso di informazione, formazione e, se ritenuto necessario, addestramento in materia di salute e sicurezza prevista dalla normativa vigente, in funzione della mansione che andrà effettivamente a ricoprire.

La Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro include anche una politica di "Alcool zero" durante l'orario di lavoro: in tutti i locali aziendali è vietato il consumo di alcool ed è stata definita una modalità di segnalazione e intervento nel caso in cui

si riscontri il caso di una risorsa sotto effetto di sostanze alcoliche. Tali indicazioni restano valide anche per le trasferte.

Ci impegniamo inoltre a sostituire i prodotti chimici più pericolosi con quelli che lo sono meno, mediante un'analisi che deve precedere l'introduzione dei prodotti stessi in azienda.

Istituita nel 2020 e composta da RSPP, RLS, Medico Competente, Direzione Aziendale e Risorse Umane, la Task force per la gestione del Covid-19 è stata mantenuta anche per l'anno 2022.

Tabella di infortuni ⁶	2020	2021	2022
Lavoratori dipendenti			
Ore uomo lavorate	353.598	347.650	393.023
N° infortuni registrabili	0	1	0
N° infortuni gravi (con prognosi elevate)	0	0	0
N° incidenti mortali	0	0	0
Near miss	0	0	3
Tasso infortuni registrabili^{7,8}	0	0,54	0
Tasso infortuni gravi⁷	0	0	0
Tasso incidenti mortali⁷	0	0	0

6. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda.

7. Valori per 200.000 ore uomo lavorate

8. Il Tasso infortuni registrabili è in aumento perché dall'anno 2022 sono state inserite in modo strutturato le registrazioni degli eventi che hanno richiesto l'intervento della squadra di primo soccorso, per effettuare piccole medicazioni o interventi per malori, anche se non hanno determinato assenza dal lavoro.

Tabella di infortuni ⁹	2020	2021	2022
Lavoratori non dipendenti*			
Ore uomo lavorate	21.735	10.240	10.351
N° infortuni registrabili	0	0	0
N° infortuni gravi (con prognosi elevate)	0	0	0
N° incidenti mortali	0	0	0
Near miss	0	0	0
Tasso infortuni registrabili¹⁰	0	0	0
Tasso infortuni gravi¹⁰	0	0	0
Tasso incidenti mortali¹⁰	0	0	0

9. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda.

10. Valori per 200.000 ore uomo lavorate

Malattie professionali	2020	2021	2022
Lavoratori dipendenti			
Decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Malattie professionali registrabili	0	0	0
Lavoratori non dipendenti*			
Decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0
Malattie professionali registrabili	0	0	0

* Sono stati ricompresi solo gli interinali; sono stati esclusi stagisti, tirocinanti.

Oltre ad aderire, come previsto dal Contratto Nazionale di Vategoria, al Fondo sanitario MètaSalute, dal 2018 integriamo direttamente le coperture assicurative garantendo massimali più elevati e ulteriore supporto ai lavoratori e alle loro famiglie. Nel 2022 abbiamo inoltre attivato per tutti i dipendenti la "Cassa Salute", cassa sanitaria di RBM, con lo scopo di offrire livelli di copertura e beneficio sempre maggiori. L'assicurazione permette di ottenere i rimborsi delle prestazioni eseguite a partire dal 1° Gennaio 2022 relativamente a:

- Prestazioni ospedaliere a seguito di intervento chirurgico;

- Prestazioni extraospedaliere;
- Fisioterapia;
- Odontoiatria.

Tutto il personale dipendente è dotato di una polizza infortuni che prevede indennizzi in caso di infortuni sia lievi che gravi avvenuti al di fuori dell'attività lavorativa e comprende indennità in caso di fratture, infortuni con invalidità temporanea o permanente e in caso di morte.

Infine il piano di welfare aziendale consente l'utilizzo dei fondi a disposizione per esami preventivi, supporto psicologico e attività sportive.

LA GESTIONE DEI FORNITORI DI MANODOPERA



La gestione dei fornitori di manodopera è un aspetto curato con estrema attenzione dall'ufficio Salute e Sicurezza, per monitorare adeguatamente e ridurre al minimo eventuali rischi addizionali che potrebbero presentarsi durante lo svolgimento di attività affidate a terzi.

L'idoneità tecnico-professionale dei fornitori viene valutata a monte dell'emissione dell'ordine, mediante la richiesta e la valutazione di documentazione rilevante. Una volta validato questo passaggio e stipulato il contratto, effettuiamo una riunione preliminare di coordinamento con

i responsabili incaricati della salute e della sicurezza di entrambe le parti, durante cui sono definite e concordate le mansioni in carico al fornitore e le regole da seguire durante il loro svolgimento.

Prima di iniziare le attività, somministriamo al personale dei fornitori di forza lavoro un corso di formazione volto a far conoscere l'organigramma per quanto di competenza, le regole dell'azienda, le misure di emergenza adottate, i rischi connessi all'impresa e la procedura di lavoro legata alle attività da svolgere.