



Report di
sostenibilità
2020



to be a team.
to be for the environment.
to be close to the client.
to be **novaresine**.





NOVA*r***ESINE**
INNOVATION GOES **GREEN**



Indice dei contenuti GRI

Content Index (GRI 102-55)

1.	Dichiarazione di un alto dirigente / GRI 102-14	
	Novaresine si racconta ai propri stakeholder.	9
2.	Profilo dell'organizzazione / GRI 102	10
	2.1 GRI 102-1; GRI 102-2 Novaresine e la sua storia.	10
	2.2 GRI 102-3; GRI 102-4; GRI 102-5; GRI 102-6 - La holding Tajan.	11
	2.3 GRI 102-2; GRI 102-6; GRI 102-7 - Le nostre attività e le dimensioni aziendali.	11
	2.4 GRI 102-12 - Certificazioni.	12
	2.5 GRI 102-13 - Adesione ad associazioni.	12
	2.6 GRI 102-9 - Catena di approvvigionamento.	13
	2.7 I numeri della sostenibilità.	15
	2.8 GRI 102-14; GRI 102-15 - Strategia e gestione.	16
3.	Valutazione della materialità / GRI 101	18
4.	Temi economici / GRI 200	20
	4.1 102-7- Dimensioni dell'organizzazione, GRI 201-1-valore economico generato e distribuito: GRI 103 strategia e gestione.	20
	4.2 GRI 203-1 - Investimenti strutturali.	22
5.	Temi ambientali / GRI 102-15; GRI 300	23
	5.1 GRI 306 - La produzione e lo smaltimento dei rifiuti.	25
	5.2 GRI 302 - Consumi energetici.	27
	5.3 GRI 305 - Emissioni.	29
	5.3.1 Emissioni convogliate.	31
	5.4 GRI 304 - Biodiversità.	32

6.	GRI 400 - Temi sociali / GRI 400	33
	6.1 GRI 103; GRI 403-1 - Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.	34
	6.2 GRI 403-2 - Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti.	35
	6.2.1 Andamento degli infortuni.	36
	6.2.2 Emergenza Covid-19.	38
	6.3 GRI 102-8; GRI 401-1; 405-1; 405-2 - Organigramma aziendale e modalità di accesso.	39
	6.3.1 GRI 401-1 - Criteri di selezione del personale.	39
	6.3.2 GRI 401-2 - Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti.	41
	6.4 GRI 102-7; GRI 405-1 - Composizione della forza lavoro.	42
	6.4.1 Individuazione KPI.	47
	6.5 GRI 403-4-Rapporti con le organizzazioni sindacali e consultazione/partecipazione dei lavoratori.	48
	6.5.1 Individuazione KPI.	49
	6.6 GRI 202-1, GRI 405-2 - Trattamento Economico.	49
	6.7 GRI 401-2 - Garanzie sociali e benefit: Fonchim, Faschim, congedi.	51
	6.7.1 Fonchim e Faschim.	51
	6.8 GRI 401-3 - Congedi parentali.	52
	6.9 GRI 401-2 - Valorizzazione del capitale umano.	53
	6.10 GRI 102-8; GRI 102-41; GRI 401-2 - Work life balance.	56
	6.11 GRI 102-8; GRI 102-41; GRI 103-2; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1 - Ferie maturate e fruitive.	57
	6.12 GRI 404-1; GRI 404-2; GRI 404-3 Formazione dei lavoratori.	58
	6.12.1 Individuazione indici di performance (KPI).	60
	6.13 Assenteismo.	60
	6.14 GRI 406 - Un'organizzazione aperta e inclusiva.	61

Dichiarazione di un alto dirigente: Novaresine si racconta ai propri stakeholder.

È con grande orgoglio che presentiamo il primo report di Novaresine sulla sostenibilità.

Questo documento nasce dalla necessità di fare il punto sull'ambizioso percorso iniziato, e anche dalla voglia di condividere i risultati con chi vuole conoscerci, sapere quali sono i nostri valori, e come intendiamo raggiungere i nostri obiettivi.

Novaresine è un progetto corale, fatto di persone che lavorano insieme con impegno e dedizione e se tendiamo a "parlare poco" di ciò che facciamo, di certo non è per arroganza, ma per la grande concentrazione che mettiamo in ogni azione e che spesso catalizza ogni nostra energia. Ora però abbiamo capito che è fondamentale mettere nero su bianco il percorso, per comprendere la rilevanza dei suoi frutti e anche capire come migliorarci. Per questo, dopo una riflessione interna, abbiamo deciso di raccontarci, manifestando il nostro operato in maniera trasparente, mostrando i punti di forza e traguardi e soffermandoci anche su debolezze e insuccessi. Novaresine è nata tanti anni fa e oggi sentiamo l'urgenza di riscattare un passato che è stato a volte privo di una visione definita, individuando un concetto guida per plasmare il futuro dell'azienda da ora in avanti: sostenibilità.

Per noi sostenibilità significa tutela dell'ambiente, sicurezza, etica, sensibilità alle tematiche sociali: è un modo di agire e di pensare, guardando al futuro per costruirlo a misura del mondo che cambia. Evoluzione e innovazione sono le basi per la produzione di prodotti green, creati in collaborazione con i nostri fornitori, consolidando un network e fondando una buona pratica da cui tutti possono trarre beneficio. Essere sostenibili è impiegare risorse

nel controllo del processo produttivo e nella riduzione dei suoi impatti ambientali, come dimostrano le certificazioni secondo le norme standard internazionali ottenute.

La sostenibilità che pratichiamo è, prima di tutto, umana: il benessere dei nostri lavoratori, in qualsiasi divisione e dipartimento, è fondamentale. Lo spirito di gruppo, il coinvolgimento dei lavoratori, dal più anziano al più giovane e insieme la valorizzazione dei talenti individuali e la capacità di trovare nuove soluzioni per rispondere a uno scenario locale e lavorativo in continua evoluzione sono elementi chiave che ci guidano e spingono a fare di più e a fare meglio.

Vogliamo ringraziare il nostro network di clienti che ci hanno dato e continuano a darci fiducia attraverso la costruzione di solidi rapporti di fidelizzazione e i nostri fornitori, sempre in grado di offrire servizi e prodotti di qualità.

Un riconoscimento va certamente anche alle istituzioni e alle comunità locali che, nonostante la comprensibile diffidenza nei confronti di un campo complesso come la chimica, sono entrati in contatto con noi e hanno compreso che in Novaresine nulla è fatto senza prima valutarne gli effetti sull'ambiente e sulle persone.

Siamo certi che condivisione e la trasparenza siano la strada giusta da seguire per consolidare e far crescere questa sinergia, per individuare nuovi percorsi e immaginare un futuro sempre più green.

Bruno Franceschini
CEO - Novaresine

Profilo dell'organizzazione.

Novaresine e la sua storia.

Lo stabilimento, costruito nel 1979 per la produzione di resine, nella sua lunga storia è stato gestito da diverse società italiane e straniere.

Nel 1979 il gruppo IVM (Industria Vernici Milesi) costruisce a Colà di Lazise uno stabilimento industriale per la produzione di resine alchidiche e poliesteri per il settore delle vernici per il legno.

Nel 1990 lo stabilimento viene venduto alla GESTIN entrando a far parte della ICS (Industria chimica Stura).

La produzione si interrompe da luglio 1991 ad agosto 1992 a causa dell'inagibilità della struttura dovuta ad un incendio.

A settembre 1992 riprende la produzione a Colà di Lazise in uno stabilimento ricostruito per intero.

Durante l'anno 1992 la ICS cambia ragione sociale e diventa SYNTECH.

Nel 1997 la SYNTECH viene venduta a un gruppo americano, la McWhorter Technologies.

Nel 1999 McWhorter ha presentato un piano di bonifica di un'area.

Nel 2000 i 2 stabilimenti Mc Whorter di Colà e Sant'Albano Stura vengono acquistati dalla Eastman Chemical, con sede a Kingsport TN (USA).

Nel 2004 le attività Resine sono acquistate da RSM, Resolution Specialty Materials con base a Houston TX (USA) che insieme alla società Resolution Performance Product fanno parte del portafoglio investimenti del fondo Apollo.

Nel 2005 la Resolution Specialty Materials e la Resolution Performance Product diventano Hexion. Dopo alcuni anni, nel febbraio 2010 il gruppo Tenax, investe nel settore produzione resine, acquisendo lo stabilimento di Colà di Lazise che recupera il nome pristino e diventa Novaresine srl. (**GRI 102-1**).

- 2.2 GRI 102-3
- GRI 102-4
- GRI 102-5
- GRI 102-6

La holding Tajan.

Nell'estate 2018 è nata Tajan che ha acquisito il controllo totale di Novaresine (**GRI 102-5**).

Lo Stabilimento Novaresine S.r.l. è situato a Verona, nella c.d. piana della Bisavola, a sud dell'abitato di Colà di Lazise. L'estensione è di 78000 m2, per la gran parte oc-

cupati da aree verdi. Le aree pavimentate e/o edificate hanno un'estensione di circa 26000 m2. (**GRI 102-3; GRI 102-4**).

- 2.3 GRI 102-2
- GRI 102-6
- GRI 102-7

Le nostre attività e le dimensioni aziendali.

Novaresine produce RESINE di varie tipologie: poliesteri saturi a solvente e all'acqua, alchidiche (lunga, media, corta olio), resine UV, poliesteri insaturi, resine bio-based, per la fabbricazione di prodotti vernicianti (**GRI 102-2**), per il mercato italiano, europeo ed extraeuropeo (**GRI 102-6**).

I polimeri sono sintetizzati in nove reattori polivalenti, collegati ad altrettanti diluitori, in base alla ricetta formulata dal laboratorio R&D.

Siamo un'impresa di MEDIE dimensioni con 59 dipendenti, in aumento progressivo e nel 2020 abbiamo prodotto 29220 T di resine, volumi destinati anch'essi ad aumentare nei prossimi anni, per ricavi pari a € 40 ML. (**GRI 102-7**).

Profilo dell'organizzazione.

2.4 GRI 102-12

Certificazioni.

Dal 2010 Novaresine è certificata per la qualità secondo lo standard ISO 9001, la certificazione in materia di sicurezza sul lavoro secondo lo standard OHSAS 18001 e la certificazione ambientale secondo lo standard ISO 14001 sono state ottenute nel 2014, realizzando così un sistema di gestione integrato (SGI) al quale si aggiunge il sistema di gestione PIR previsto dalla legge di recepimento della Direttiva Seveso. Nel 2020 la certificazione in materia di sicurezza è stata rinnovata secondo lo standard ISO 45001.

Nel 2021 abbiamo ottenuto da ECOVADIS il rating PLATINUM.

Lo stabilimento è classificato a rischio di incidente rilevante secondo la Direttiva Seveso e, in quanto di soglia superiore, è stato predisposto e inviato al Comitato tecnico regionale il rapporto di sicurezza, soggetto a riesame quinquennale.

2.5 GRI 102-13

Adesione ad associazioni.

Novaresine è associata a Federchimica e fa parte dell'associazione di settore AISPEC.

Dal 2020 ha aderito al RESPONSIBLE CARE, programma mondiale di sviluppo sostenibile di tipo volontario relativo all'industria chimica che prevede il periodico monitoraggio e la comunicazione all'organizzazione di alcuni dati relativi alle prestazioni ambientali e sociali degli aderenti, mediante la compilazione di un Questionario degli Indicatori di Performance.

2.6 GRI 102-9

Catena di approvvigionamento.

La supply chain è un tema materiale fondamentale, delicato e non privo di criticità dalla cui gestione dipende la continuità produttiva e dalla quale non si può prescindere ragionando di sostenibilità aziendale.

Le forniture e i fornitori rilevano sotto l'aspetto economico ambientale e sociale: sono i principali destinatari della distribuzione del valore economico prodotto da Novaresine (78%), da essi dipende l'approvvigionamento delle materie prime e quindi la produttività aziendale.

Scegliamo fornitori in grado di darci prodotti di qualità al giusto prezzo operando nel rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro e dell'ambiente. Verifichiamo annualmente il possesso di questi requisiti, valutando le loro performance e assegnando un punteggio dal quale dipende la loro qualifica di fornitore.

Con i fornitori strategici ci impegniamo a costruire un rapporto di partnership che non si limita all'approvvigionamento di materie prime, ma è occasione per progettare nuove soluzioni e prodotti in grado di soddisfare le nuove richieste del mercato.

Le criticità sono per lo più dovute alla difficoltà di reperire sul mercato le materie prime, alla presenza, per talune materie prime, di pochi o in alcuni casi di un unico fornitore.

Queste situazioni condizionano la strategia adottata da Novaresine limitando la capacità di influire positivamente lungo la catena della fornitura, fatto salvo che molti fornitori sono aziende multinazionali strutturate che hanno già fatto della sostenibilità la propria "mission".

Nonostante le difficoltà Novaresine ha adottato una politica che mira a favorire gli acquisti da fornitori locali (italiani), tuttavia il numero ridotto di aziende italiane che producono sostanze chimiche limita l'attuazione di questa politica. C'è una maggiore disponibilità di aziende multinazionali estere che hanno siti produttivi o logistici in Italia.

Le aziende con sede o sito produttivo in Italia, nostre fornitrici nel 2020 sono 54, per un totale di circa 11.000 T di materie prime fornite.

Le aziende estere risultano complessivamente 29 per un totale di 17.000 T fornite.

Le forniture da parte di aziende italiane o che hanno uno o più siti produttivi in Italia rappresentano il 40%

La percentuale crolla al 19% qualora si considerino solo le forniture provenienti da aziende che producono in Italia.

Meno critica risulta la gestione dei servizi logistici e di manutenzione, la maggior parte dei quali è erogata da aziende del territorio o comunque italiane.

In qualità di fornitori siamo sottoposti annualmente a valutazione da parte di ECOVADIS; come buyer, a partire dalla seconda metà del 2021, chiederemo ai nostri fornitori di sottoporsi allo stesso processo valutativo in modo da uniformare l'iter di qualifica e rafforzare il presidio nella gestione della supply chain. La sfida sarà coinvolgere in questa attività le aziende più piccole, la maggior parte delle quali site sul territorio italiano (GRI 204).

Nel frattempo, la valutazione sarà condotta con lo stesso criterio elaborato e codificato in procedura che tiene conto altresì della conformità in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro.

Nel 2020, a causa pandemia, sono stati sospesi gli audit presso i fornitori, tuttavia quando sarà possibile li riprenderemo e li condurremo sia in fase di omologazione, sia in fase di monitoraggio.

Profilo dell'organizzazione.

2.7

I numeri della sostenibilità.

Tasso di turnover in entrata
10,34% nel 2019
6,9% nel 2020

€ 629.000
spesi per R&D

Il 20% delle materie prime acquistate,
sono prodotte in Italia

€ 36,72 milioni di euro
distribuiti agli stakeholders

Tasso di turnover in uscita
1,7% nel 2019
3,4% nel 2020

T 29.220
di resine complessivamente prodotte nel 2020
di cui
T 5.005
di resine all'acqua +35% resine all'acqua
rispetto a 2019

EBITDA

€ **4,9** milioni
(+ 8%)

363 ore di Formazione tecnica e
843 ore di formazione in materia
di **sicurezza sul lavoro** e **ambiente**

Progetti aperti per la produzione di **resine BIO** (prodotte
con **materie prime derivanti da fonti rinnovabili**)

Zero INFORTUNI e
Zero MALATTIE professionali,
sia nel **2019**, sia nel **2020**

Grazie alla **piantumazione di alberi autoctoni**
(carpini, tigli, frassini e bagolari) vengono **sequestrate** e **abbattute**

3,83 t di **CO2** prodotte



Profilo dell'organizzazione.

2.8 GRI 102-14 GRI 102-15

Strategia e gestione.

Il primo bilancio di sostenibilità rappresenta per noi un punto di arrivo e un punto di partenza.

Siamo giunti finalmente, dopo un percorso lungo e tortuoso, a raccogliere i frutti di quanto seminato dal 2010 ad oggi.

Undici anni di crescita produttiva, di miglioramenti continui dei livelli di qualità dei nostri prodotti, di investimenti volti a rendere gli impianti più sicuri, più efficienti, più performanti.

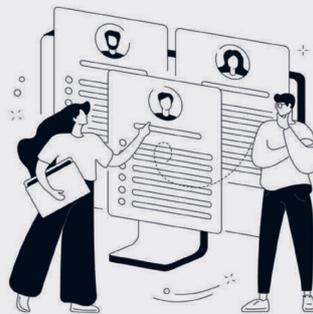
Dopo tanto lavoro riteniamo sia giunto il momento di redigere un bilancio di quanto fatto presentando il primo report con il quale intendiamo proiettarci verso il futuro coinvolgendo i nostri stakeholder.



Dipendenti



Fornitori



Clienti



Comunità

Questo documento mette in luce i principali aspetti ambientali, sociali ed economici che caratterizzano la realtà aziendale ed è redatto IN CONFORMITÀ AI GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) STANDARD, OPZIONE CORE.

Questi principi di rendicontazione sono recepiti dall'ONU nel PROGRAMMA PER L'AMBIENTE.

Per la redazione del presente bilancio sono state coinvolte numerose funzioni aziendali contribuendo, ciascuna per la parte di propria competenza, a fornire i dati necessari.

Le fasi propedeutiche sono state l'individuazione degli stakeholders e l'analisi di materialità (GRI 101)



Concorrenti



Partner ricerca e sviluppo

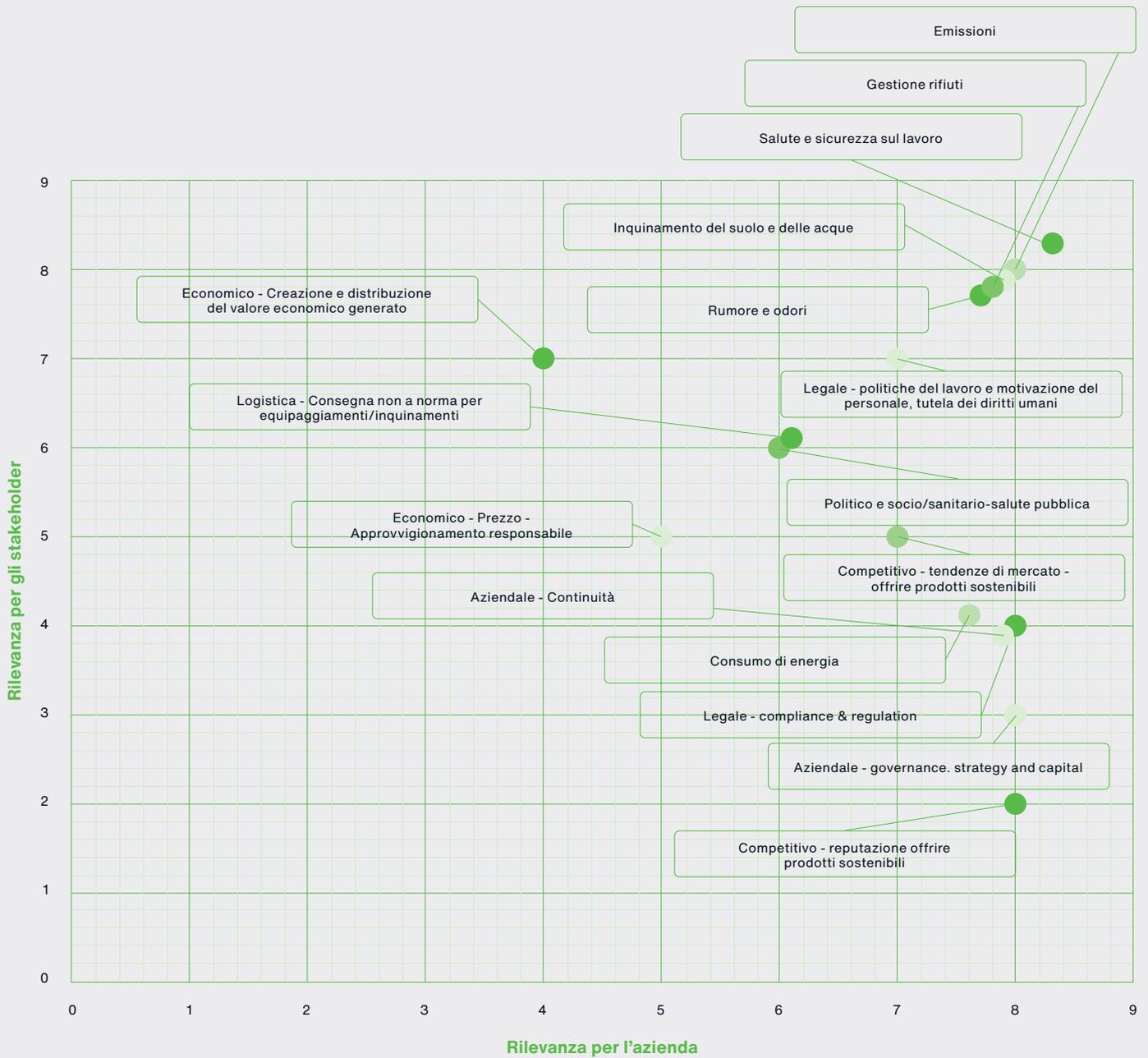


Legislatore, PA,
enti di controllo

Valutazione della materialità.



- Economico - Creazione e distribuzione del valore economico generato
- Politico e socio/sanitario-salute pubblica
- Competitivo - tendenze di mercato - offrire prodotti sostenibili
- Competitivo - reputazione offrire prodotti sostenibili
- Aziendale - governance, strategy and capital



Temi economici.

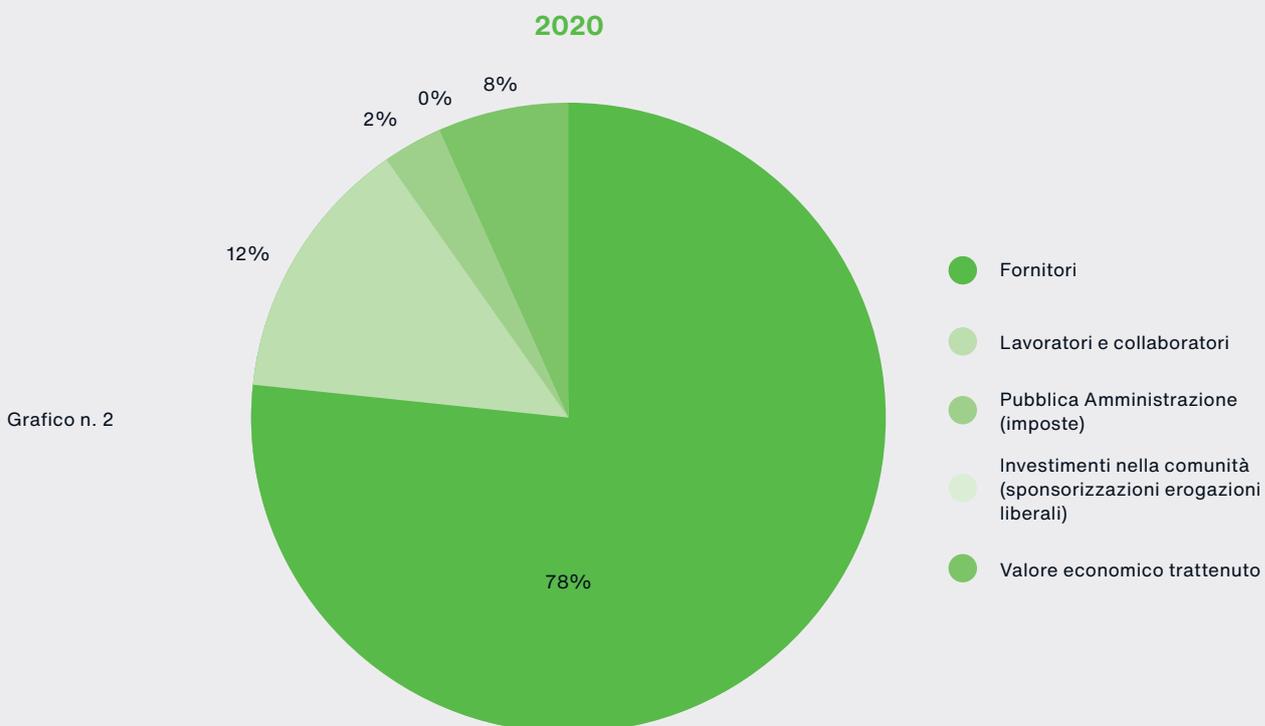
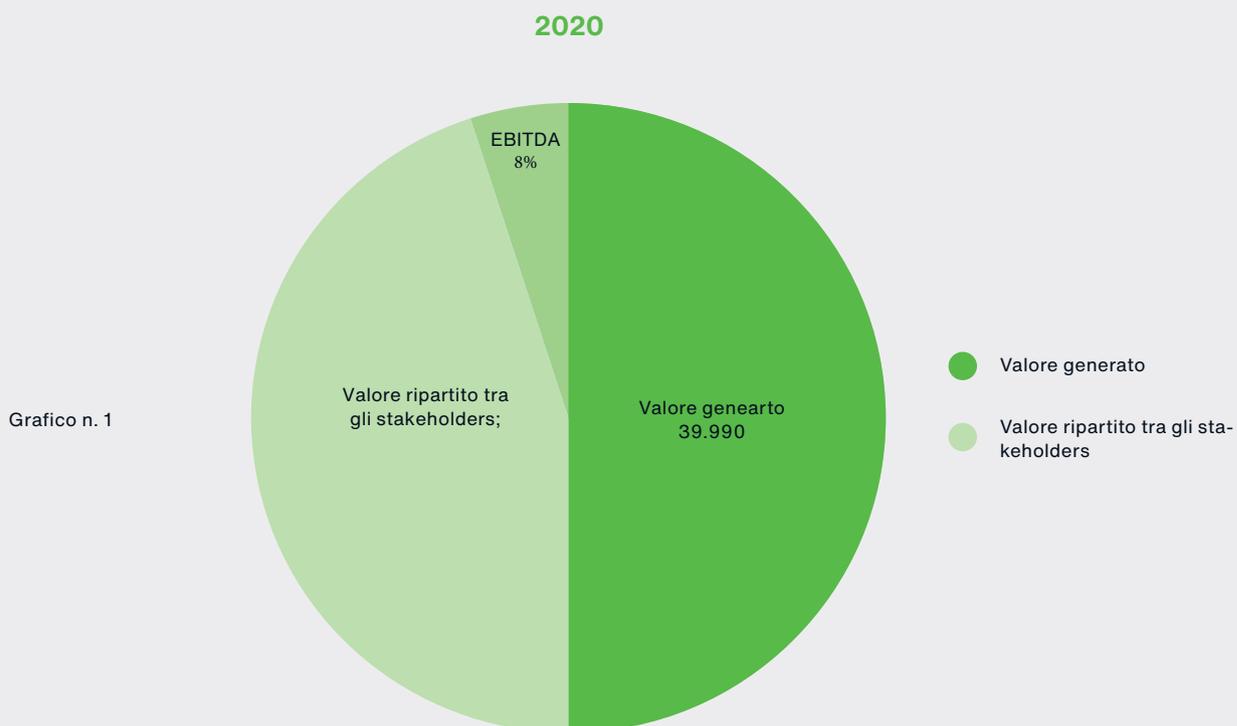
Dimensioni dell'organizzazione, GRI 201-1-valore economico generato e distribuito: GRI 103 strategia e gestione.

Per un'azienda il business è il motore, se non va, la macchina non si muove.

Si può innovare, investire in nuovi progetti eco sostenibili, sostituire le macchine obsolete con sistemi più sicuri, contribuire a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, solo generando valore economico e distribuendo parte di esso agli stakeholders (GRI 201-1)

VALORE GENERATO E RIPARTIZIONE	Valori in 1000 €
Valore generato	39.990
Valore ripartito tra gli stakeholders	36.000
Fornitori	30.500
Lavoratori e collaboratori	4.600
Pubblica Amministrazione (imposte)	902
Investimenti nella comunità (sponsorizzazioni erogazioni liberali)	21
Valore economico trattenuto	3.150
EBITDA	4.900

Volumi di produzione	29220 T in continua crescita
----------------------	------------------------------



Riteniamo STRATEGICO mantenere una SOLIDA BASE FINANZIARIA che ci permette di investire in tecnologia e di innovare.



Temi economici.

4.2 GRI 203-1

Investimenti strutturali.



A giugno 2020 l'Amministratore Unico ha invitato i responsabili di funzione a presentare un progetto per la stesura del business plan relativo agli anni 2020-2025.

Dopo ampio dibattito durante il quale ci si è confrontati sulle diverse idee espresse, ha preso forma il Piano industriale chiamato SEE YOU 2025 il cui coordinamento è stato affidato a due supervisori.

Il Piano prevede investimenti importanti in ambito ambientale, produttività, IT ed efficientamento. È presente una road map per la sua attuazione che prevede il completamento entro il 2025

Temi ambientali.

Attraverso la gestione di questo TEMA MATERIALE, vogliamo contribuire al perseguimento degli obiettivi contenuti nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite di cui si riportano i goals significativi per Novaresine.

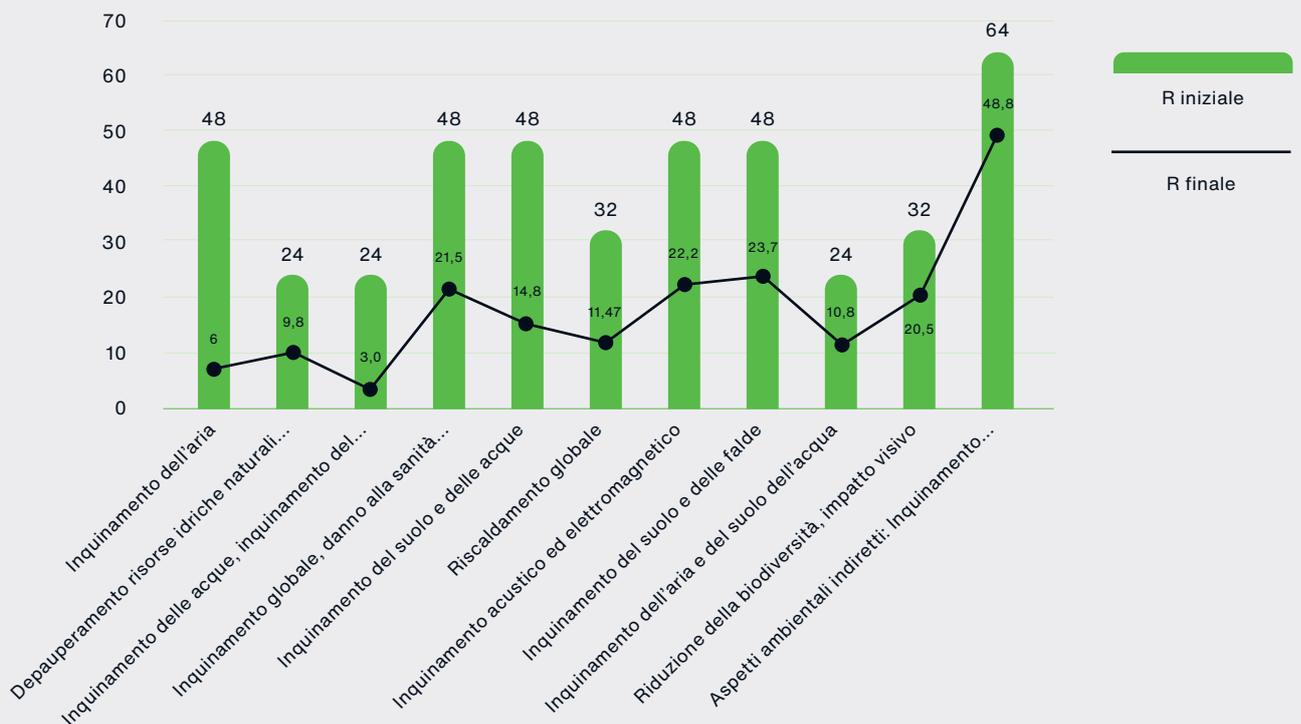
UN Sustainable Development Goals significativi per Novaresine



Ogni modifica dell'impianto, delle materie prime utilizzate, pericolose o no, dei processi di lavorazione, o dell'organizzazione del lavoro sono preceduti da un processo di valutazione dei rischi svolto in conformità alla procedura

operativa (POS 09 - MOC). I risultati dell'analisi sono raccolti nel documento "Analisi e valutazione di impatto ambientale" e rielaborati applicando una matrice quadrata di ordine 4 dove sono ordinatamente distribuiti i valori 1; 4; 6; 8 sulla prima riga e sulla prima colonna.

L'entità del rischio, stimata prima e dopo l'adozione delle misure di prevenzione (es. sistemi di abbattimento delle emissioni, impianto di depurazione delle acque meteoriche di prima pioggia, smaltimento in proprio delle acque di reazione e dei solventi esausti attraverso incenerimento, sostituzione di materie prime pericolose con prodotti meno pericolosi, possibilmente provenienti da riciclo, formazione continua dei lavoratori, svecchiamento degli impianti), si è notevolmente ridotta. Il valore più alto è dato dagli aspetti ambientali indiretti, difficilmente verificabili e sui quali è più complesso incidere se non attraverso un'azione di sensibilizzazione continua che Novaresine ha intrapreso e che sta dando ottimi risultati.



Temi ambientali.

I tecnici del laboratorio R&D stanno lavorando a progetti, alcuni dei quali già in fase di industrializzazione, volti alla sintesi di resine BIOBASED, partendo da materie prime da fonti di energia rinnovabile o da riciclo.

I fornitori coinvolti in questi progetti stanno collaborando attivamente proponendo materie prime in linea con le nostre esigenze. I clienti si stanno mostrando interessati a questo nuovo portafoglio prodotti sostenibili, e alcuni di essi chiedono la disponibilità di resine ad alto contenuto di materie prime non da feedstock, (bio-based, riciclate, mass balance etc), in molti casi con progetti taylor-made e esclusivi.

Anche la produzione di resine all'acqua sta aumentando di una percentuale a due cifre (+ 34,89% rispetto al 2019) soprattutto per l'impiego nel can coil.

Complessivamente nel 2020 nonostante le difficoltà dovute alla pandemia sono stati confermati i volumi venduti nel 2019.



ANDAMENTO PRODUZIONE



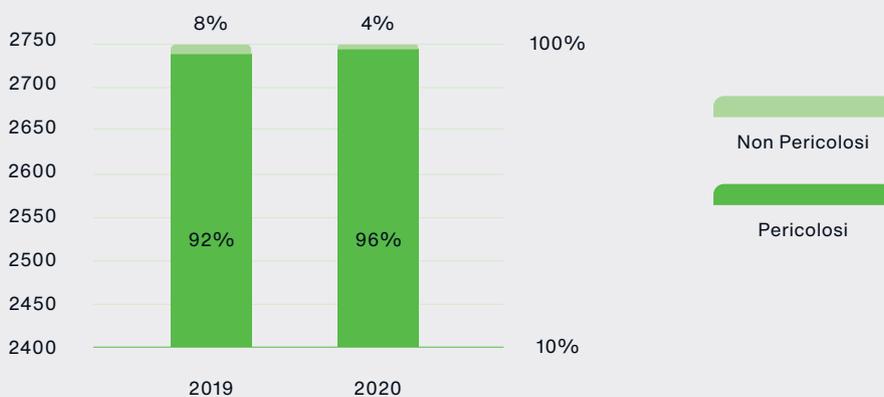
Temi ambientali.

5.1 GRI 306

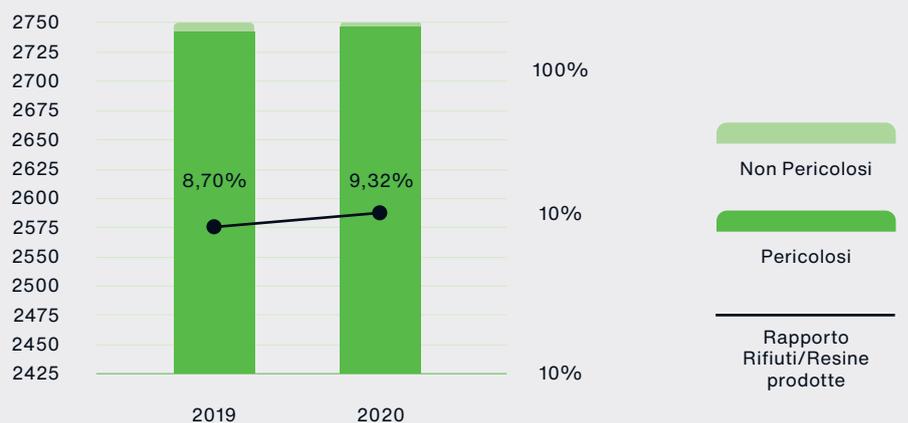
La produzione e lo smaltimento dei rifiuti.

I rifiuti pericolosi prevalgono su quelli non pericolosi in quanto per precauzione si è deciso di gestire gli imballaggi come rifiuti pericolosi, nonostante vengano svuotati con cura in modo da non lasciare al loro interno residui di materie prime.

Totale rifiuti (t)



Totale rifiuti (t) su resine prodotte (t)



Temi ambientali.

La produzione e lo smaltimento dei rifiuti.

La pericolosità dei rifiuti, insieme all'aspetto odorigeno e alla mancanza di impianti autorizzati al loro recupero, rendono lo smaltimento l'unica alternativa.

Novaresine ha realizzato un impianto di autosmaltimento dei rifiuti liquidi di processo, mediante incenerimento e contestuale recupero di calore. L'impianto, oltre a ridurre il traffico di rifiuti verso l'esterno ha contribuito all'abbattimento degli odori.



Rifiuti non pericolosi smaltiti/recuperati (t)



I rifiuti non pericolosi vengono totalmente recuperati.

La maggior parte delle materie prime giunge in azienda in tank e viene scaricata nei serbatoi dedicati. Alcuni prodotti sono consegnati in IBC se liquidi o in Big bag se solidi.

Gli imballaggi dopo essere stati svuotati vengono consegnati ad una ditta specializzata che li sottopone a ricondizionamento. Si sta valutando la possibilità di acquistare imballaggi ricondizionati da riempire con i prodotti.

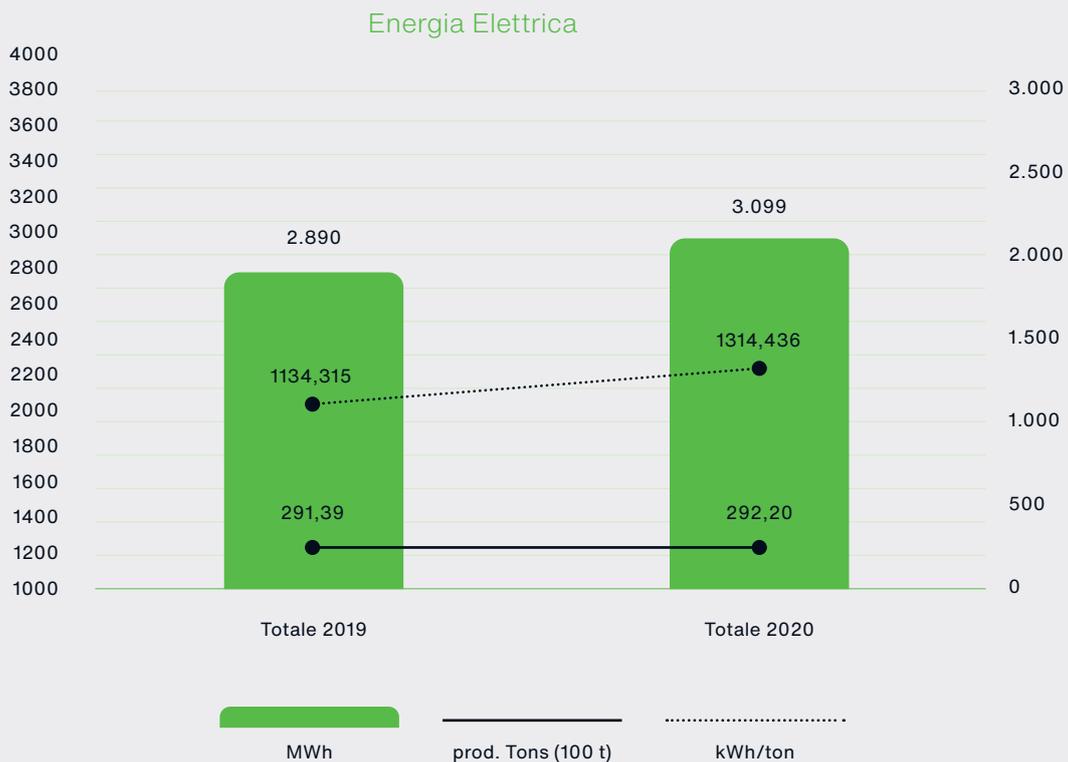
Temi ambientali.

5.2 GRI 302

Consumi energetici.

Nel 2020 il consumo di energia elettrica è aumentato rispetto al 2019. Il maggior consumo è dato dall'aumento della produzione.

Il progressivo svecchiamento degli impianti con macchine a maggior risparmio energetico comporterà nei prossimi anni una riduzione dei consumi in rapporto alla quantità di prodotto finito.



Temi ambientali.

Consumi energetici.

Il consumo di GAS metano sulla quantità di prodotto finiti è rimasto invariato, tuttavia la tendenza è verso la riduzione dovuta per lo più agli interventi di efficientamento energetico in atto, come la sostituzione della vecchia caldaia con una caldaia di ultima generazione, a risparmio energetico e l'utilizzo del vapore prodotto dall'inceneritore.

Analisi Gas naturale



Tem ambientali.

5.3 GRI 305

Emissioni.

Il monitoraggio delle principali fonti di emissione, caldaie per la produzione di vapore e per il riscaldamento dell'olio diatermico, postcombustore e da ultimo l'inceneritore, avviene costantemente da molti anni attraverso analisi annuali condotte da un laboratorio esterno e mediante la registrazione in continuo di alcuni parametri (NO₂, CO, COT, SO₂, HCL, NH₃, HF e polveri) delle emissioni provenienti dall'inceneritore.

Da quest'anno ci siamo per la prima volta approcciati alla valutazione delle emissioni dirette e indirette di gas ad effetto serra (Greenhouse gases-GHG), partendo dai consumi energetici (scope 1 e scope 2), con l'intento di proseguire nel 2021/2022, coinvolgendo i fornitori dei servizi logistici ed estendendo la quantificazione alle emissioni provenienti dai mezzi di trasporto dagli stessi utilizzati (scope 3).

La valutazione è stata fatta utilizzando uno specifico tool conforme al GHGP (Greenhouse Gases Protocol) sviluppato dal WRI (World Resource Institute) in collaborazione con il WBCDS (World Business Council Sustainable Development)

Il GHGP è uno standard internazionale per la contabilità aziendale delle emissioni e classifica i gas ad effetto serra in Scope 1 (emissioni dirette derivanti da sorgenti emissive proprie o sotto il controllo di Novaresine ed emissioni fuggitive provenienti dall'impianto di climatizzazione), 2 (emissioni indirette derivanti dall'utilizzo di energia elettrica e termica fornite da terzi) e 3 (trasporti) in base alla fonte che li produce.

WRI: è un'organizzazione no-profit che lavora con i governi, le aziende e la società per ricercare, progettare e realizzare soluzioni in grado di migliorare la qualità della vita delle persone nel rispetto dell'ambiente e delle risorse naturali.

WBCDS: è un'organizzazione alla quale attualmente aderiscono 200 aziende leaders collegate in rete per trovare soluzioni volte ad accelerare la transizione verso la sostenibilità, obiettivo posto nell'agenda 2030 dell'ONU.

La maggior parte delle emissioni di gas ad effetto serra (Greenhouse gases - GHG), pari al 69,9%, è rappresentata dalle emissioni Scope 1, o emissioni dirette, dovute principalmente al consumo di gas metano.

Le emissioni scope 2 che rappresentano il 29,78% delle emissioni, sono legate all'acquisto di energia elettrica e sono stimate secondo l'approccio Market Based.

La stima delle emissioni scope 3 è una sfida per il futuro, per ora ci siamo limitati a quantificare le emissioni dovute al pendolarismo di alcuni lavoratori la cui percentuale, pari allo 0,32% nel 2020 risulta trascurabile

Temi ambientali.

Emissioni.

GHG Emissions (T di CO2)



■ Scope 3 - Total
 ■ Scope 2 - market based
 ■ Scope 1 - Total

A parziale compensazione delle emissioni derivanti dalle attività produttive svolte nello stabilimento, abbiamo realizzato una piantagione arborea formata da 38 soggetti di specie autoctone tipiche del territorio: 10 tigli, 10 bago-lari, 10 frassini e 8 carpini bianchi.

È stata commissionata ad uno studio tecnico una relazione agronomica volta a quantificare la loro potenzialità nella fissazione di CO2.

Per la modellizzazione della compensazione forestale di CO2 lo Studio ha seguito un iter metodologico basato sulle "Good Practice Guidance for Land Use, Land-Use Change and Forestry" dell'Ipcc (chiamate anche "GPC for LULUCF"), realizzate dalla comunità scientifica internazionale e utilizzate per la rendicontazione degli assorbimenti forestali dai Paesi del Protocollo di Kyoto.

Le statistiche sulla media della fissazione annua delle 4 specie utilizzate nel progetto indicano una assunzione media pari a 101 Kg/anno per pianta, pari a 3,83 T. annue.



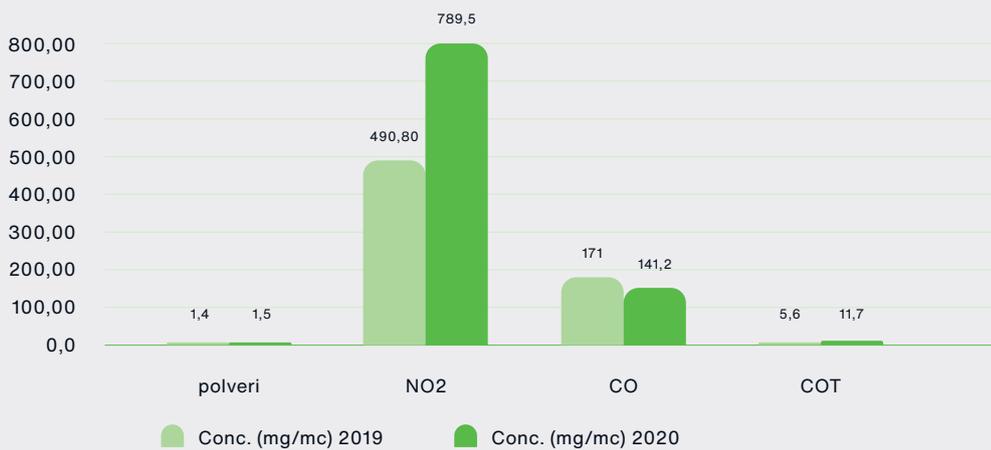
Temi ambientali.

5.3.1

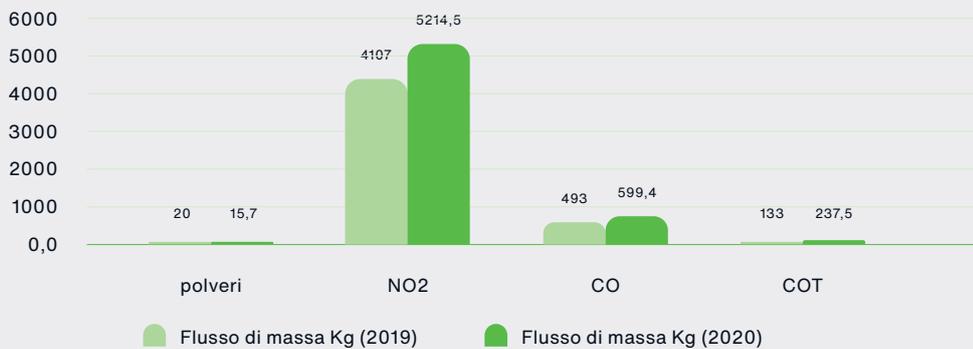
Emissioni convogliate.

Nel calcolo delle emissioni sono state conteggiate quelle provenienti dai camini soggetti ad autorizzazione.

EMISSIONI CONVOGLIATE: Confronto tra le concentrazioni del 2019 e del 2020



EMISSIONI CONVOGLIATE: Confronto tra flussi di massa del 2019 e flussi di massa del 2020



Il leggero aumento delle emissioni dal 2019 al 2020 è dovuto alla presenza del camino E49 dell'inceneritore che nel 2019 non era ancora stato realizzato.



Temi ambientali.

5.4 GRI 304

Biodiversità.

Novaresine insiste su un'ampia area verde circondata da vaste aree agricole in cui sono presenti colture di pregio paesaggistico come la vite e l'ulivo nonché da qualche elemento di valore ambientale rappresentato da aree boscate sui rilievi morenici e dalla vegetazione autoctona ripariale lungo il Rio Bisavola. Il sito è interessato dal vincolo paesaggistico "corsi d'acqua" che si estende lungo il Rio Bisavola, dato dalla presenza di una ricca vegetazione ripariale.

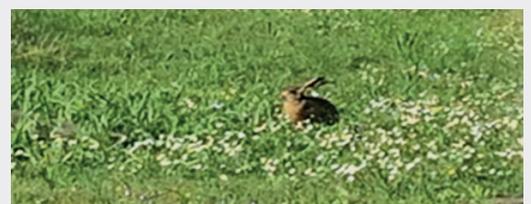


Non rientra nella rete ecologica dei siti Natura 2000 nell'ambito dei quali viene tutelata la biodiversità.

Tra gli elementi più importanti dal punto di vista naturalistico, è da segnalare la vegetazione ripariale. Sulle sponde dei corsi d'acqua si rinvencono specie spontanee quali il Salice bianco (*Salix alba*) e il Pioppo nero (*Populus nigra*), mentre in situazioni pensili arginali anche l'Olmo campestre (*Ulmus minor*), la Sanguinella (*Cornus Sanguinea*), il prugnolo (*Prunus spinosa*), il ciliegio (*Prunus mahaleb*), il crespino (*Berberis vulgaris*), lo spin cervino (*Rhamnus sp.*), il biancospino (*Crataegus monogyna*), ecc., accompagnate da Robinia (*Robinia pseudoacacia*) e tracce di Magnocariceti a *Carex elata*, *Carex acutiformis*, *Lythrum salicaria*, etc.

Il territorio è abitato da specie animali e vegetali autoctone che non hanno subito alcun pregiudizio dalla presenza dello stabilimento.

Non è raro infatti vedere qualche lepore o scoiattolo che salta da un albero all'altro. È presente una grande varietà di avifauna e anche alcuni serpenti che, nonostante siano meno piacevoli, contribuiscono agli equilibri dell'ecosistema.



Tem sociali.

UN Sustainable Development Goals significativi per Novaresine



Le informazioni contenute in questo documento riguardano il 2020. I dati relativi al personale risultano quindi aggiornati al 31 dicembre 2020.

Si riportano di seguito i riferimenti ai GRI ai quali Novaresine si è conformata nella stesura del presente capitolo:

Le persone costituiscono il principale asset della strategia aziendale di Novaresine. Prenderci cura del loro benessere è per noi una priorità. I lavoratori sono gli artefici del nostro successo, la loro professionalità e il loro impegno sono i punti di forza dell'Azienda.

I principi guida dell'impegno di Novaresine nell'ambito della sicurezza e salute dei lavoratori sono descritti all'interno della Politica integrata e della politica sulla prevenzione degli incidenti rilevanti disponibile sul sito internet aziendale e affissa nella bacheca fisica e digitale. La politica mira a regolare le attività dell'impresa non solo nel rispetto dei requisiti legislativi e normativi in tema di salute e sicurezza del lavoro, ma anche con un obiettivo di miglioramento continuo delle prestazioni, in primis attraverso la sensibilizzazione delle persone verso questi fondamentali temi.



Tem sociali.

6.1 GRI 103
GRI 403-1

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Abbiamo implementato un sistema di gestione Qualità, Sicurezza sul lavoro, Ambiente e Prevenzione dei rischi di incidente rilevante per fare fronte in modo organizzato ai continui cambiamenti sociali ed economici degli ultimi anni che hanno portato l'Azienda ad agire in un contesto in continuo mutamento. Il successivo obiettivo che ci siamo posti è la redazione e la pubblicazione di questo Report con il quale raccontarsi in modo trasparente e condividere con gli stakeholders obiettivi, strategie, punti di forza e di debolezza.

Fatta eccezione per il sistema di prevenzione degli incidenti rilevanti, reso obbligatorio dalla legge n. 105 del 2015, sono stati implementati su base volontaria, coprendo tutte le attività svolte da Novaresine, per migliorare la gestione dei temi materiali che ne formano oggetto, conformandosi agli standard internazionali di riferimento, quali la norma ISO 9001/2015 per quanto riguarda la qualità, ISO 14001/2015 per l'ambiente e ISO 45001/2018 per la sicurezza. **(GRI 403-1)**

Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro è stato implementato per la prima volta nel 2014 ed era conforme alla allora vigente OHSAS 18001, poi sostituita da uno standard internazionale.

Tem sociali.

6.2 GRI 403-2

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti .

Gli ambienti di lavoro, le attrezzature, gli impianti, le attività ed i processi presenti nello stabilimento sono oggetto di valutazione di sicurezza necessarie a comprendere i pericoli ed a valutare il rischio a questi collegato.

Sono considerati i rischi per:

- l'incolumità delle persone presenti a qualsiasi titolo in stabilimento
- la prevenzione dell'insorgere di malattie professionali

I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria e in base ai rischi ai quali sono esposti è stato redatto dal medico competente uno specifico protocollo.

L'analisi degli incidenti e dei quasi incidenti e le valutazioni dei rischi vengono periodicamente aggiornate ed in ogni caso rivedute a fronte di modifiche dei processi o degli impianti in grado di impattare sulla sicurezza e/o l'ambiente. Ogni mese si tiene il Comitato ambiente e sicurezza al quale partecipano i responsabili di funzione, Datore di lavoro, RSPP e RLS. Al termine dell'incontro viene redatto un verbale.

Nel caso di nuove attività, impianti, sostanze, processi, modifiche sostanziali, ampliamenti o modifiche di aree o reparti, modifiche di normative, ecc., è attivata la procedura di gestione delle modifiche (MOC -Management Of Change-).

Nel biennio 2019-2020 il rapporto tra numero di MOC aperti e numero di MOC è stato del 83%, risultato buono, ma migliorabile.



Temi sociali.

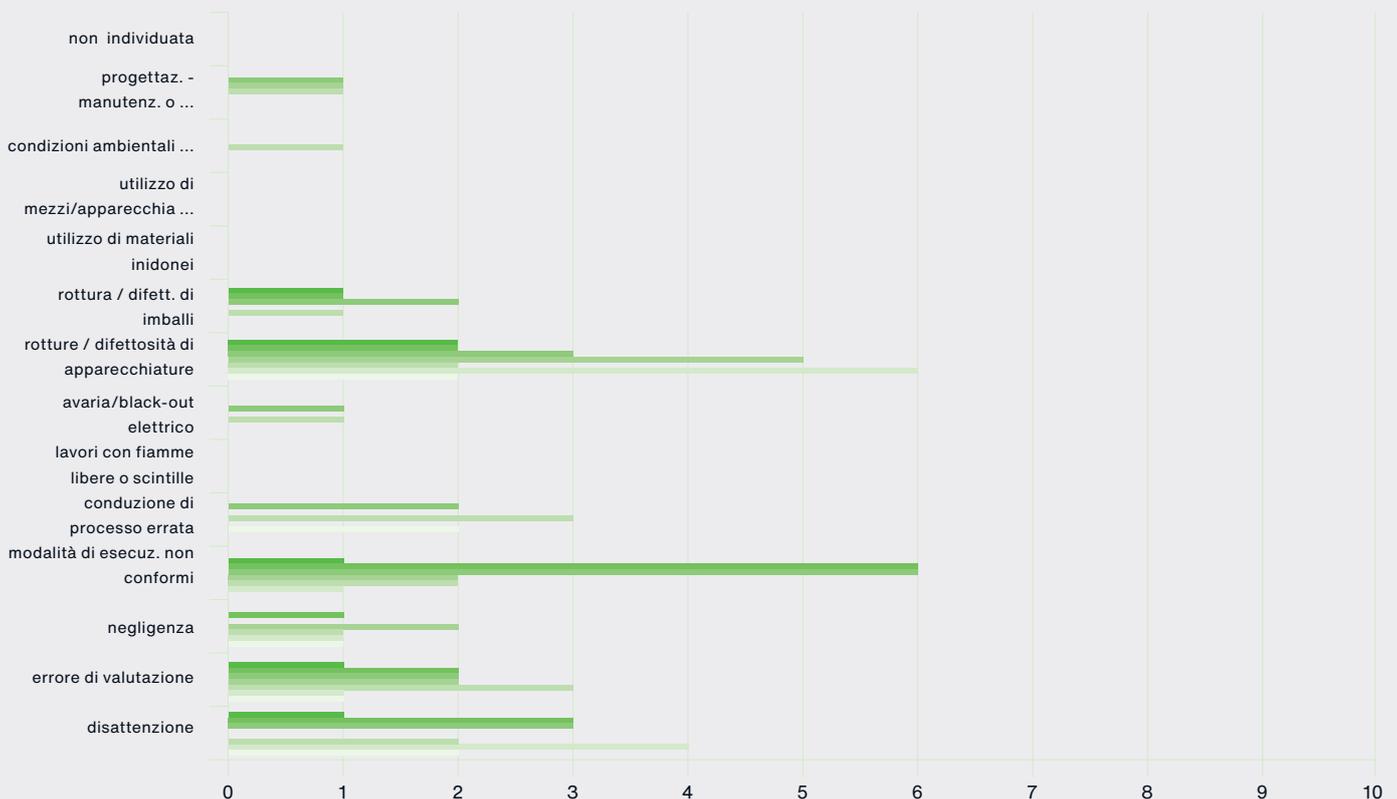
6.2.1

Andamento degli infortuni.

Nel corso del 2020 non si sono verificati infortuni. Si sono registrate sei segnalazioni di INCIDENTE, in sensibile riduzione rispetto agli anni precedenti. Tutti gli eventi sono trattati con opportune attività per le quali è valutata l'efficacia. Segue la tabella contenente le cause da cui sono derivati gli eventi incidentali nel 2020

- 2020
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016
- 2015
- 2014

STORICO N° EVENTI PER CAUSA / ANNO



Temi sociali.

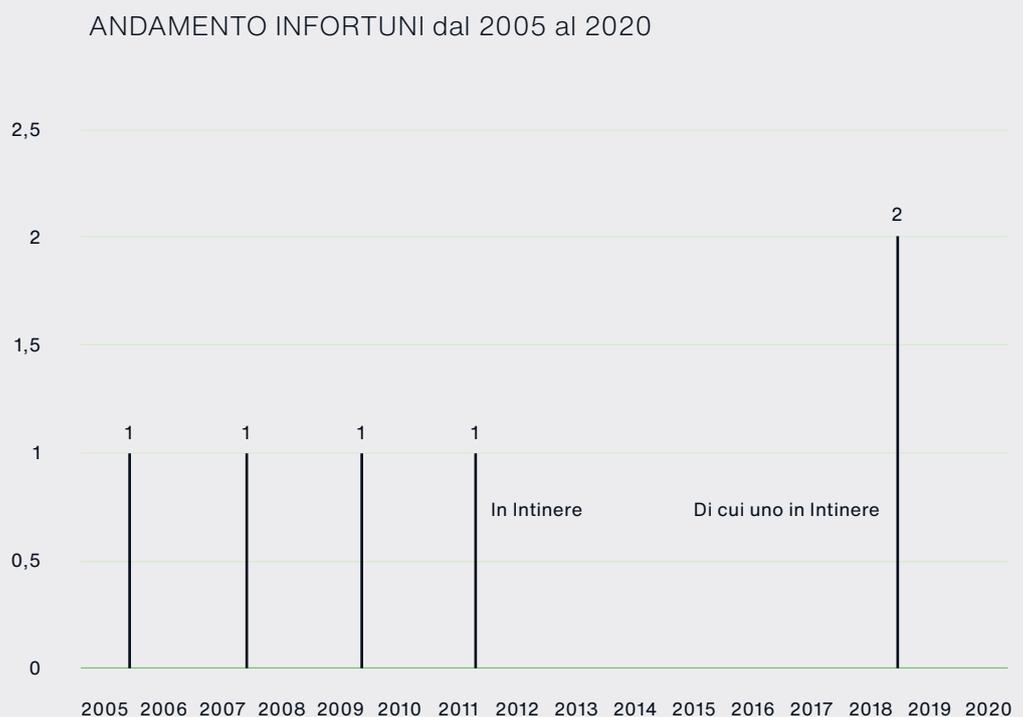
6.2.1

Andamento degli infortuni.

Nel 2019 la maggior parte degli incidenti era attribuibile al comportamento umano, nel 2020 la causa principale sono le rotture/difettosità delle apparecchiature. In merito è stato avviato un programma di manutenzione preventiva articolato che prevede altresì la sostituzione di alcuni impianti ormai obsoleti.

Andamento infortuni dal 2005 al 2020.

ANNO	N° EVENTI
2005	1
2006	0
2007	1
2008	0
2009	1
2010	0
2011	1
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	2
2019	0
2020	0



Temi sociali.

6.2.2

Emergenza Covid-19.

Il 2020 è stato un anno storico, la pandemia da SARS Cov-2 ha impattato significativamente sulla stabilità delle Aziende di ogni settore, mettendo a rischio la loro sopravvivenza. Novaresine si è conformata fin da subito alle norme emanate dal Governo italiano contro la diffusione del virus SARS Cov-2, adottando una serie di misure, alcune impopolari, idonee a garantire la tutela della salute dei lavoratori, dei loro familiari e la continuità della produzione.

Gli eventi, nella loro drammaticità, ci hanno reso ancora più consapevoli che i lavoratori sono risorse fondamentali, sempre di più chiamati ad avere un ruolo attivo nel promuovere il cambiamento, lo sviluppo tecnologico, la crescita e nel creare un contesto organizzativo collaborativo, solidale e più motivante. La condivisione degli obiettivi e delle sfide che attendono il settore delle resine è un elemento chiave per garantire lo sviluppo internazionale della Società. Novaresine si impegna a valorizzare le professionalità e i talenti di ciascuno, attraverso una gestione trasparente e meritocratica in grado di creare un ambiente lavorativo inclusivo.

Siamo certi che il benessere del lavoratore non possa prescindere dalle diverse dimensioni dello stesso: azienda, famiglia, relazioni sociali, ecc.

La gestione dei molteplici aspetti della vita di una persona è spesso complicata e il lavoro, pur contribuendo a realizzare la personalità di ciascuno, può rendere estremamente arduo dedicarsi ad altri importanti impegni.

Per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia, l'azienda ha introdotto e ultimamente promosso la diffusione dello smart working, concede il part time verticale e oriz-

zontale, quando compatibili con la mansione svolta, riconosce i permessi parzialmente retribuiti per dedicarsi ad un congiunto che ha bisogno di assistenza e in casi di necessità prevede l'aspettativa. Per permettere ai familiari di conoscere la realtà lavorativa del proprio congiunto, è prassi aziendale organizzare degli eventi goliardici per condividere dei momenti di svago. Si tratta di eventi che purtroppo si sono bruscamente interrotti durante la pandemia da SARS Cov2, ma che si auspica di riprendere a breve.

Ciò premesso, il presente report sarà aggiornato annualmente ed essendo i diritti umani in generale e dei lavoratori in particolare un nostro TEMA MATERIALE, conterrà informazioni, dati semplici e aggregati relativi alla gestione delle risorse umane da intendere non solo come dipendenti, ma anche collaboratori esterni e in generale stakeholders, in conformità ai requisiti stabiliti dai GRI per il perseguimento degli obiettivi contenuti nell'agenda 2030 delle Nazioni Unite di cui si riportano i goals significativi per Novaresine.

Tem sociali.

6.3 GRI 102-8
GRI 401-1
GRI 405-1
GRI 405-2

Organigramma aziendale e modalità di accesso.

6.3.1 GRI 401-1

Criteria di selezione del personale.

L'assunzione del personale è pianificata in base alle esigenze aziendali, così da garantire il giusto equilibrio tra produttività e benessere psico-fisico dei lavoratori.

Negli ultimi anni si è assistito ad un continuo e costante incremento di personale, dovuto all'implementazione di una serie di progetti strategici, quali la gestione in autonomia di alcuni processi aziendali e l'avvio della produzione a ciclo continuo, previsto per il 2021. Di contro ci sono state alcune dimissioni per pensionamento e per esigenze personali/familiari.

Nella selezione del personale sono utilizzati i seguenti criteri: motivazioni e aspirazioni del candidato, età, titolo di studio e residenza.

La scelta di assumere ragazzi giovani e motivati è dettata dalla necessità di operare in prospettiva di un prossimo ricambio generazionale garantendo loro, nel frattempo la formazione idonea per diventare operatori consape-

voli, creando altresì le condizioni affinché i più meritevoli possano crescere professionalmente e assumere ruoli di responsabilità.

Il titolo di studio viene valutato relativamente ad alcune posizioni tecniche, in considerazione della sua affinità al profilo richiesto, se si ritiene che la preparazione teorica di base faciliti il candidato nell'apprendimento degli aspetti pratici.

Per questo motivo abbiamo attivato un canale di comunicazione biunivoco con taluni istituti tecnici locali, offrendo loro la disponibilità ad ospitare ragazzi in alternanza scuola lavoro e a valutare eventuali profili d'interesse da inserire in azienda.

La distanza dell'abitazione dal luogo di lavoro può influire indirettamente sul benessere del lavoratore già esposto al rischio di disturbo del ritmo circadiano del sonno da rotazione dei turni di lavoro. Dover percorrere molti chilo-

Temi sociali.

6.3.1 GRI 401-1

Criteria di selezione del personale.

metri per andare e tornare dal lavoro, aumenta il rischio associato al lavoro a turni, con particolare riferimento ai turni notturni e aumenta altresì il rischio di infortunio in itinere.

La maggior parte dei lavoratori turnisti risiede nel comune dove ha sede Novaresine e nei comuni limitrofi.

Nonostante la primaria scelta di assumere ragazzi giovani, sono stati inseriti alcuni lavoratori più maturi che, nonostante l'assenza di un titolo di studio specifico, si trovavano in stato di bisogno e vantavano buone referenze lavorative.

Per prassi aziendale, nonostante il maggior onere contributivo, l'inserimento in organico avviene in un primo tempo mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, della durata di un anno, finalizzato a permettere al lavoratore e all'azienda di conoscersi reciprocamente e di verificare la sussistenza dei presupposti necessari per costituire un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che riteniamo sia la primaria forma contrattuale prevista per i lavoratori. Durante questo periodo investiamo sul lavoratore, lo formiamo e gli insegniamo a

svolgere in autonomia un'attività. Alla scadenza del contratto il rapporto di lavoro viene generalmente stabilizzato. Nel 2020, data l'incertezza sul futuro determinata dalla pandemia da SARS-COV 2, si è derogato a questa regola, trasformando a tempo indeterminato due rapporti di lavoro e prorogando di un altro anno gli altri quattro, rinviando prudenzialmente la loro stabilizzazione al 2021. Novaresine intende la propria forza lavoro come una squadra affiatata i cui membri giocano con impegno e passione per rendere il gruppo vincente. Il contratto a tempo indeterminato aumenta nei lavoratori il senso di appartenenza alla squadra, aumenta l'entusiasmo e dà loro la sicurezza e solidità economica necessarie per creare una famiglia, acquistare una casa, un'automobile, dare la possibilità ai figli di studiare, portarli in vacanza.

Tem sociali.

6.3.2 GRI 401-2

Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti.

Una gestione moderna ed efficiente delle risorse umane prevede un investimento sui giovani talenti e lo sviluppo delle loro competenze e professionalità; quindi, è importante per noi essere un'impresa attrattiva, offrendo un ambiente di lavoro performante, processi di crescita professionale, percorsi di formazione continua, progetti di lavoro innovativi e piani di incentivazione. Con particolare enfasi prestiamo attenzione alle opportunità di conciliazione vita-lavoro, ai benefit (GRI 401-2) e allo smart working.

Un indicatore utilizzato per misurare la capacità attrattiva di Novaresine è il ridotto turnover e il numero di curricula che gli aspiranti candidati inviano.

Nell'estate 2020 abbiamo fatto un sondaggio tra i lavoratori per valutare il benessere aziendale.

Essendo un questionario anonimo, ciascun lavoratore ha potuto esprimersi liberamente.

L'esito è stato molto confortante, nonostante non siano emerse criticità, abbiamo tratto degli input di miglioramento, in particolare dobbiamo essere capaci di riaffermare continuamente la nostra attrattività e conquistare il

lavoratore giorno per giorno. Novaresine è una società a responsabilità limitata a socio unico.

L'amministrazione e la rappresentanza legale è affidata all'Amministratore Unico. Il ruolo di Datore di lavoro è ricoperto dal Direttore di stabilimento in forza di specifica procura notarile con la quale gli sono altresì attribuiti poteri decisionali e di spesa.

Le strategie aziendali sono condivise tra Amministratore Unico, Datore di lavoro e Responsabili di funzione. Sono inoltre previste diverse forme di partecipazione da parte dei lavoratori, quali il Comitato ambiente e sicurezza e il Comitato qualità ai quali partecipano i responsabili di funzione, nonché il Comitato paritetico composto dalla RSU, l'Amministratore Unico, il Datore di lavoro, e la responsabile delle risorse umane.



Temi sociali.

**6.4 GRI 102-7
GRI 405-1**

Composizione della forza lavoro .

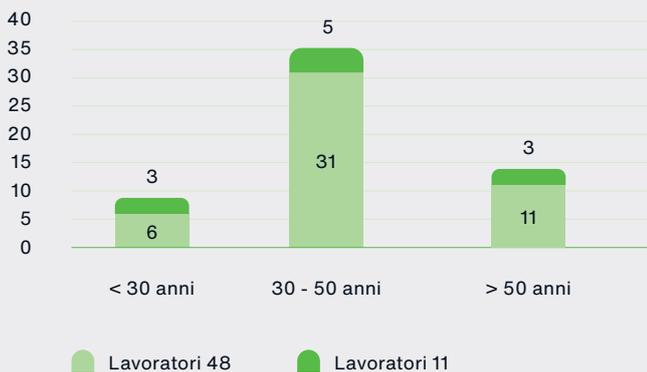
Numero totale di dipendenti al 31 dicembre 2020: 59, pari a 58,13 FTE. Lavoratori assunti: 4 con contratto a tempo determinato della durata di 1 anno
Trasformazioni a tempo indeterminato: 2 con contratto stipulato nel 2019
Proroghe: 5 rapporti di lavoro prorogati di un altro anno.

Collaboratori esterni: 2, di cui 1 presente in azienda 3 giorni alla settimana. Svolgono consulenza in materia di IT e organizzazione dei processi aziendali (industria 4.0)
Lavoratori dimessi nel 2020: 3 di cui 1 per pensionamento
L'Azienda ha un solo stabilimento. Sia per il numero di lavoratori sia per il fatturato, siamo un'azienda di MEDIE dimensioni.

Al 31 dicembre 2020 i lavoratori risultano così distribuiti:

IN BASE AL GENERE			Turnover	Note
	Lavoratori	Lavoratrici		
	48	11		Pari a 58,13 FTE
FULL TIME	48	8		
PART TIME	0	3		

Numero lavoratori distinti per genere e età 2020



	Lavoratori	Lavoratrici
	48	11
< 30 anni	6	3
30 - 50 anni	31	5
> 50 anni	11	3

Temi sociali.

6.4 GRI 102-7
GRI 405-1

Composizione della forza lavoro .

Distinzione per genere: 81,36 % maschi, 18,64% femmine. Il personale femminile è impiegato in amministrazione e in laboratorio, il personale maschile in produzione, in magazzino, in laboratorio in amministrazione e in manutenzione.

L'assenza di personale femminile in produzione è dovuta alla necessità di eseguire operazioni fisicamente faticose come la movimentazione manuale dei carichi di peso superiore a quello per legge movimentabile.

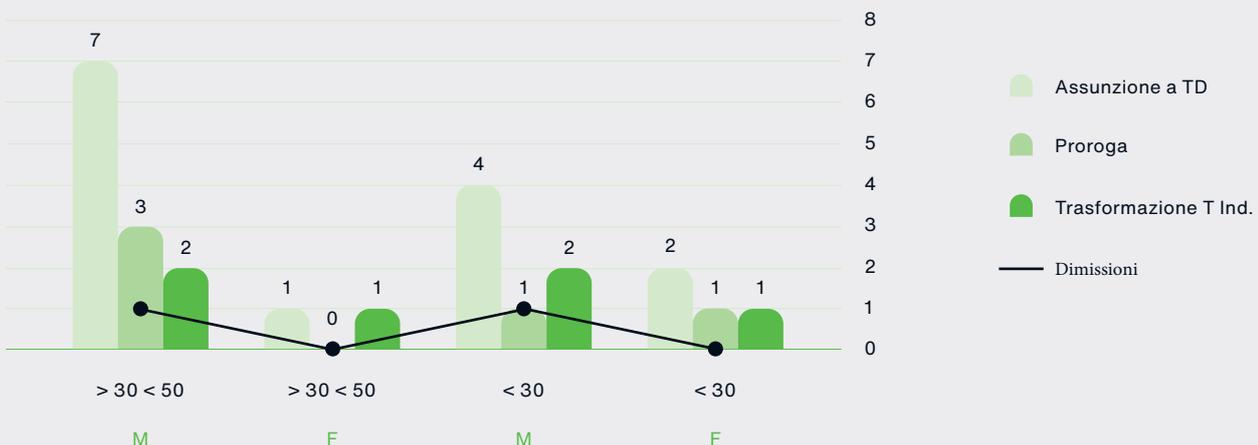
La parità di genere, intesa come uguaglianza sostanziale e non formale, rappresenta per Novaresine un TEMA MATERIALE che si declina in pari opportunità, gestibile correttamente trattando in modo uguale situazioni uguali e in modo diverso situazioni diverse, aborrendo le cosiddette quote rosa svilenti e discriminatorie.

Nel caso di specie quindi, l'inserimento di personale femminile in produzione è tra gli obiettivi aziendali del prossimo futuro per il perseguimento del quale è tuttavia previamente necessario adottare e implementare misure tecniche/tecnologiche idonee a ridurre le operazioni maggiormente faticose, in modo che sia possibile riservare dette operazioni esclusivamente al personale maschile.

Per sopperire a questo attuale squilibrio, l'azienda è orientata, a parità di requisiti professionali, a selezionare personale femminile da inserire in laboratorio e in amministrazione, dove le attività svolte non comportano l'esecuzione di operazioni precluse dalla legge.

TEMPO INDETERMINATO	41	10
TEMPO DETERMINATO	7	1

Assunzioni-Proroghe e Trasformazioni 2018-2020 distinte per genere e età.



Temi sociali.

Composizione della forza lavoro .

Si è ritenuto superfluo fare una distinzione per area geografica in quanto essendo Novaresine un'azienda nazionale, la maggior parte delle risorse sono italiani o stranieri residenti nel territorio italiano.

Tasso di turnover COMPLESSIVO	12,07	0	12,7%	
Tasso di turnover NEGATIVO (in uscita)	3	0	3,4%	Nel 2020 si conferma il trend di aumento delle assunzioni, iniziato nel 2018.
Tasso di turnover POSITIVO (in entrata)	4	0	6,9%	
Tasso di COMPENSAZIONE			133%	Le assunzioni rappresentano un 33,3% in più rispetto alle uscite a vario titolo dall'azienda.
Tasso di RICAMBIO nuovi assunti			0%	E' un indice che riflette lo spirito aziendale nel rapporto con i lavoratori: una risorsa va formata e inserita stabilmente nell'organico cogliendo i suoi punti di forza e motivandola a crescere e a impiegare al meglio le risorse personali.
Tasso di STABILITA'	55,32%	40%		Viene calcolata la percentuale di lavoratori con un'anzianità di servizio in Novaresine maggiore di 10 anni.

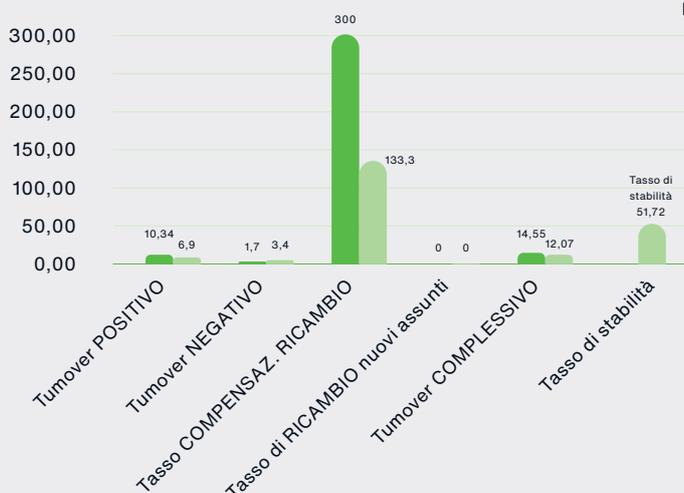
Questo grafico rappresenta la crescita occupazionale continua nel triennio 2018-2020.

Temi sociali.

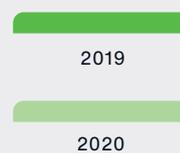
6.4 GRI 102-7
GRI 405-1

Composizione della forza lavoro .

Classificazione del TURNOVER



numero operai: 29 di cui 23 turnisti;
numero impiegati: 22 di cui 2 turnisti;
numero quadri: 6;
numero dirigenti: 2.

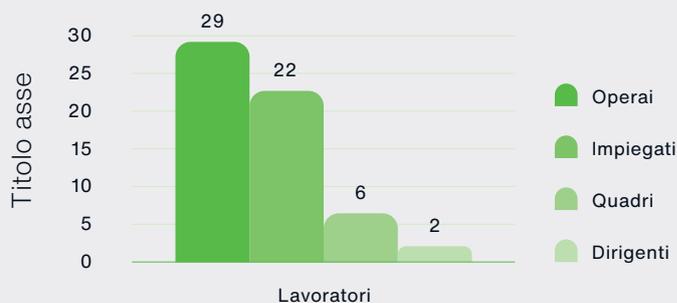


Età media 42 anni
Anzianità media di servizio: 12,87 anni

L'attività produttiva è svolta dal lunedì al venerdì su tre turni

In produzione sono impiegati 27 lavoratori, in magazzino 4, in manutenzione 4, in laboratorio 7, in amministrazione 17.

Lavoratori



Temi sociali.

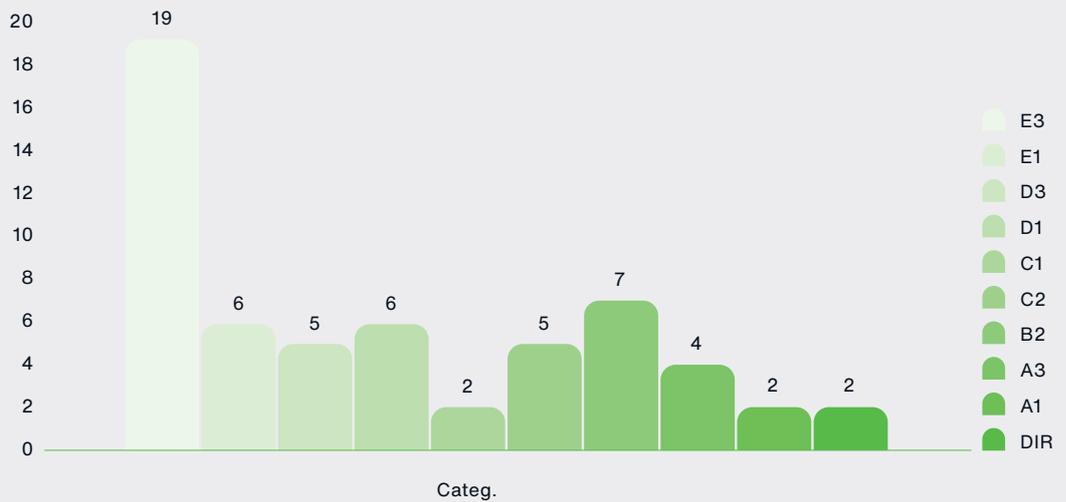
6.4 GRI 102-7
GRI 405-1

Composizione della forza lavoro .

Così suddivisione per livelli contrattuali:



Num.	Categ.
19	E3
6	E1
5	D3
1	D2
6	D1
2	C1
5	C2
7	B2
4	A3
2	A1
2	DIR



Temi sociali.

6.4.1

Individuazione KPI.

In letteratura risulta che un basso turnover è un sintomo di benessere aziendale e nuove assunzioni sono espressione di crescita. Anche la stabilità è indice di benessere, così come il ridotto tasso di assenteismo breve, la formazione e l'assenza o il ridotto numero di infortuni.

I frequenti incontri con la RSU sono elementi importanti di valutazione del livello di corretta gestione delle risorse umane e di coinvolgimento delle stesse nelle scelte aziendali.

Si riportano di seguito i KPI approvati in sede di riesame della direzione e i relativi target del 2020, confermati per il 2021

Turnover negativo = $(n. \text{usciti nell'anno} / \text{organico di inizio anno}) * 100$;	≤ 5
Turnover positivo = $(n. \text{entrati nell'anno} / \text{organico di inizio anno}) * 100$;	≥ 0
Tasso di compensazione del ricambio = $(n. \text{entrati nell'anno} / n. \text{usciti nell'anno}) * 100$.	> 0
Tasso di ricambio nuovi assunti = $(n. \text{nuovi assunti usciti} / n. \text{assunti totali del periodo}) * 100$	0
Tasso di stabilità = $(\text{personale con anzianità} > x / \text{organico all'anno } n-1) * 100$ (dove $x = 10$ anni)	50%

Temi sociali.

6.5 GRI 403-4

Rapporti con le organizzazioni sindacali e consultazione/partecipazione dei lavoratori.

Ai lavoratori con la qualifica di operai, impiegati e quadri è applicato il Contratto collettivo nazionale per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica. Ai dirigenti è applicato il Contratto collettivo nazionale dei Dirigenti.

L'11 giugno 2020 è stato formalmente nominato il Comitato paritetico, mediante atto di accertamento depositato presso la direzione provinciale del lavoro. Il comitato è formato dai membri della RSU e tre rappresentanti dell'azienda: l'Amministratore Unico, il Datore di lavoro e la responsabile delle risorse umane.

Nel 2020 il Comitato si è riunito complessivamente 13 volte durante le quali sono state adottate congiuntamente fondamentali decisioni a favore dei lavoratori. Durante gli incontri più importanti ha partecipato il delegato sindacale CISL-FEMCA.

Al termine di ogni incontro è stato redatto un verbale sottoscritto dalle parti e in alcuni casi affisso in bacheca per facilitarne la diffusione

Sono iscritti all'unico sindacato presente la CISL-FEMCA il 45,76% dei lavoratori in forza presso l'azienda.

Attraverso il dialogo tra azienda e Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) sono stati stipulati nel tempo diversi contratti che nel 2020, per esigenze di omogeneità, sono confluiti nel testo unico degli accordi aziendali. Il testo unico contiene garanzie e condizioni di maggiore vantaggio per i lavoratori rispetto a quanto contenuto nel contratto collettivo nazionale.



Tem sociali.

6.5.1

Individuazione KPI

L'azienda ritiene che il dialogo costruttivo con la RSU sia importante e siano espressione di responsabilità sociale il confronto sull'organizzazione del lavoro, sul trattamento retributivo e sul riconoscimento di garanzie per i lavoratori. Per questo si inserisce come indice di performance (KPI) il numero di incontri annuali fatti con la RSU con il relativo target ≥ 4 .

Numero incontri con la RSU

≥ 4

6.6 GRI 202-1 GRI 405-2

Trattamento economico.

Novaresine riconosce ai propri lavoratori una remunerazione equa, orientata al mercato e ai risultati.

La retribuzione è costruita integrando i minimi tabellari previsti dalla contrattazione collettiva con le condizioni di maggior favore introdotte dalla contrattazione aziendale e aggiungendo benefit fissati sulla base di criteri oggettivi quali la responsabilità e le competenze e riconoscendo premi ad personam o per gruppi omogenei di lavoratori al raggiungimento di obiettivi stabiliti annualmente.

La differenza di genere o di età non è considerata nella costruzione della retribuzione.

Nel 2019 abbiamo pagato circa 3.000.000 milioni di euro in salari e nel 2020 circa 3700.000 euro.

Ai lavoratori è erogata una retribuzione superiore al minimo contrattuale previsto dal contratto collettivo di categoria.

L'Azienda ha deciso in autonomia, senza alcuna richiesta o accordo con le organizzazioni sindacali, di rinnovare l'extrapremio aziendale di 100 euro per ogni mese lavorato, al quale si è aggiunto un mini premio di 50,00 euro ogni sabato o giorno festivo lavorato, oltre alle maggiorazioni già previste dal CCNL e dal Testo unico degli accordi aziendali.

Il rapporto tra la retribuzione effettiva e la retribuzione contrattualmente prevista varia di anno in anno.

Con riferimento al 2020 sono state messe a confronto le

Temi sociali.

Trattamento economico.

retribuzioni annuali, distinte per livello contrattuale, previste dal CCNL di categoria e le retribuzioni annuali effettivamente erogate da Novaresine, anch'esse distinte per livello di inquadramento.

Si riportano di seguito i grafici comparativi, relativi agli anni 2019 - 2020. È evidente come la retribuzione sia maggiore rispetto a quella prevista dal contratto collettivo nazionale, e progressivamente in aumento anno per anno.

I grafici sotto riportati non contengono alcuna distinzione di genere in quanto non c'è differenza tra quanto percepito da un lavoratore e quanto percepito da una lavoratrice con lo stesso livello e anni di servizio.

Analizzando i grafici, è possibile formulare le seguenti considerazioni:

1 Le retribuzioni medie, distinte per livello, erogate ai lavoratori sono maggiori delle retribuzioni previste dal CCNL di categoria;

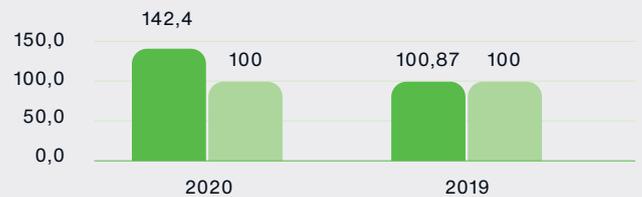
Si ribadisce il fatto che la retribuzione varia in base al livello, alle competenze e ai risultati. Non vi è alcuna differenza retributiva basata sul genere o sull'età.

Analogamente non sono elementi di differenziazione salariale la provenienza geografica del lavoratore, l'età o la disabilità.

Questi fondamentali principi di responsabilità sociale ai quali Novaresine conforma il proprio agire, sono altresì sanciti nel codice etico predisposto dall'azienda e nella politica di tutela dei diritti umani.

Una retribuzione equa si riverbera sul futuro trattamento pensionistico che, dipendendo dai contributi versati, aumenterà all'aumentare degli stessi.

2020/2019 - Differenza in % tra retribuzione da CCNL e retribuzione effettiva



Costo del personale	2019	2020
Retribuzione lorda	2.401.213,99	2.673.665,55
Contributi sociali	765.327,78	856.286,79
Contributi previdenziali complementari e TFR (trattamento di fine rapporto)	143.017,02	221.284,69

Temi sociali.

6.7 GRI 401-2

Garanzie sociali e benefit: Fonchim, Faschim, Congedi.

6.7.1

Fonchim e Faschim.

Il Contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica promuove la contrattazione aziendale.

Le parti sociali hanno ritenuto di condividere alcune scelte socialmente responsabili quali l'adesione a FASCHIM (Fondo di assistenza sanitaria per le industrie chimiche) e a FONCHIM (fondo previdenziale complementare per le industrie chimiche).

L'Azienda, all'atto dell'assunzione informa il lavoratore della possibilità di aderire a FONCHIM versando il TFR e un contributo integrativo previsto dal CCNL dell'1,2% della retribuzione utile al fine del calcolo del TFR.

La contribuzione del lavoratore è integrata dall'Azienda che versa il 2,35% della retribuzione utile al fine del calcolo del TFR aumentata di un ulteriore 0,6% come stabilito nel Testo unico degli accordi aziendali che prevede inoltre una rivalutazione del 35% dell'incentivo di eccellenza riconosciuto annualmente a ciascun lavoratore, qualora lo stesso intenda versarlo al fondo previdenziale (GRI 201-3).

Al fine di contribuire alle spese sanitarie sostenute dagli iscritti e dai loro nuclei familiari, viene promossa l'adesione a FASCHIM.

Il contributo annuale FASCHIM è pari a € 318 per lavora-

tore, di cui € 270 a carico dell'azienda.

L'adesione a FASCHIM è prevista sia per i lavoratori, sia per i loro familiari. Nel caso di adesione di più familiari sono previste contribuzioni di favore.

Il Testo unico dei contratti aziendali prevede inoltre che l'azienda continui ad erogare la contribuzione in quei casi in cui è sospesa, qualora il lavoratore intenda ripristinare o continuare a versare i contributi.

Possono aderire sia a FASCHIM sia a FONCHIM tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato. L'adesione a FONCHIM è, per statuto del fondo, è preclusa soltanto durante il periodo di prova.

Fatte queste premesse di carattere generale, si riportano i dati relativi al 2020:

Numero dipendenti al 31 dicembre 2020: 59

Numero iscritto a FONCHIM: 43

Percentuale di lavoratori iscritti sul totale: 73 %

Numero iscritti a FASCHIM: 39

Percentuale di lavoratori iscritti sul totale: 66 %

Novaresine, ad integrazione dei contributi volontari dei propri dipendenti, nel 2020 ha versato a FONCHIM 48.000 euro.

Per garantire una maggior tutela dei lavoratori durante

Temi sociali.

6.7.1

Fonchim e Faschim.

la pandemia da Sars Cov-2, Novaresine ha stipulato con una compagnia assicuratrice, con premio totalmente a carico aziendale, una polizza contenente una serie di garanzie connesse all'eventuale ricovero in istituto di cura dovuto al COVID-19.

Altri benefit riconosciuti sono i buoni pasto, l'indennità giornaliera, il premio di partecipazione e il premio pre-

feriale. A questi, aventi carattere di stabilità, negli ultimi anni si è aggiunto un extrapremio e l'erogazione di buoni benzina a dimostrazione dell'apprezzamento da parte dell'Azienda per l'impegno profuso dai lavoratori nell'affrontare periodi di intenso lavoro o più complicato come la pandemia.

6.8 GRI 401-3

Congedi parentali.

Durante il periodo di rendicontazione il congedo parentale ha interessato 3 lavoratori, due uomini e una donna.

La lavoratrice ha fruito sia del congedo obbligatorio sia del congedo facoltativo alla conclusione del quale è rientrata al lavoro nella stessa posizione e con la stessa mansione che aveva prima dell'astensione.

I lavoratori hanno fruito solo del congedo obbligatorio di paternità, avendo scelto di non fruire del congedo facoltativo.

La lavoratrice ha fatto domanda di part time, accolta dall'azienda.

Il Testo unico degli accordi aziendali prevede che i lavoratori che hanno la necessità di assistere congiunti affetti da patologia, possono fruire per un periodo massimo di 2 mesi di permessi retribuiti al 30%.

Siamo convinti che il benessere organizzativo migliori la produttività dei lavoratori. L'adozione di misure che

favoriscono il raggiungimento dell'equilibrio tra impegni lavorativi e impegni familiari contribuisce alla sua realizzazione. Compatibilmente con la mansione svolta riconosciamo il lavoro part time, la flessibilità in entrata e in uscita, permessi retribuiti al 35% per un massimo di due mesi per gravi e documentati motivi familiari, congedi parentali da fruire con maggiore flessibilità rispetto a quanto stabilito dalla legge.

I dipendenti, uomini e donne, sono incoraggiati a fruire dei congedi parentali di cui hanno diritto.

Tem sociali.

6.9 GRI 401-2

Valorizzazione del capitale umano.

I lavoratori vengono coinvolti e resi partecipi dei risultati aziendali. In presenza di risultati positivi sono previste alcune EROGAZIONI PREMIALI quali

- a. Premio di PARTECIPAZIONE;
- b. Premi di INCENTIVAZIONE ad personam legati al raggiungimento degli obiettivi e aventi lo scopo di premiare professionalità ed impegno dei lavoratori.
- c. Extra-premio, erogato a tutti i lavoratori, generalmente nel mese di dicembre, a titolo di riconoscimento del contributo dato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

I neoassunti seguono un training lungo e articolato in vari step, con personale qualificato e con maturata esperienza. Il periodo di formazione e addestramento si conclude con una o più verifiche di apprendimento.

Garantiamo la Formazione e lo sviluppo professionale continuo dei lavoratori, organizzando corsi interni ed esterni, in parte scelti dall'azienda e in parte proposti dai lavoratori e dai responsabili di funzione. Ad ogni lavoratore, a prescindere dal livello e dalla mansione svolte è data la possibilità di scegliere liberamente di crescere all'interno dell'azienda e di passare a livelli superiori, senza generare competizioni stressogene.

Nel 2020 sono state erogate complessivamente 1208,5 ore di formazione, di cui 365 di natura tecnica e 843,5 ore in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, corrispondenti a 9,74 ore di formazione pro capite.

Considerando la limitata mobilità dei lavoratori a causa della pandemia e la necessità di ricorrere a forme di didattica E-LEARNING, siamo soddisfatti del risultato conseguito.

Tuttavia, siamo consci della possibilità di migliorare la formazione delle figure attualmente meno specializzate rendendole più consapevoli della loro attività. Sarà un obiettivo, ma anche una sfida per il futuro dovendo renderla compatibile con la produzione a ciclo continuo.

Ci riteniamo un'organizzazione aperta all'apprendimento,

con un approccio costruttivo nei confronti degli errori.

La valorizzazione del capitale umano passa attraverso il coinvolgimento che si attua attraverso la comunicazione che nella forma intransitiva significa "essere in relazione fisica, verbale o scritta con qualcuno".

La relazione viene attuata in contesti formali (la riunione della direzione, il comitato qualità, il comitato ambiente e sicurezza), ma anche attraverso eventi conviviali, spesso estesi alle famiglie (la cena aziendale, l'happy hours, il brindisi per festeggiare un compleanno o altra ricorrenza) che consolidano il team, aumentano la complicità tra i colleghi e rendono l'azienda non più solo un luogo di lavoro, un soggetto terzo, ma un contesto in cui realizzare se stessi.

In zone strategiche dell'azienda, dove sono soliti riunirsi più lavoratori (es. area ristoro), sono stati installati apparecchi audiovisivi che trasmettono notizie importanti riguardanti l'azienda e il personale (es. obblighi e diritti dei lavoratori, accordi sindacali, andamento dei KPI, livello di maturazione del PdP), ecc.)

Nel 2020, in piena pandemia, è stato erogato ai lavoratori un questionario volto a sondare la percezione che gli stessi hanno dello loro stato di benessere aziendale e l'eventuale presenza di fattori stressogeni.

I risultati espressi dimostrano che la maggior parte delle risposte date (74,2%) evidenziano la percezione di una sostanziale condizione di benessere e l'assenza di STRESSORS. Tuttavia, alcune risposte borderline evidenziano possibili miglioramenti sul fronte della leadership.

Il leader svolge un ruolo fondamentale nell'attuazione delle strategie aziendali, deve operare in modo coerente con i valori dell'azienda e gestire la propria squadra con empatia, fiducia, ottimismo e autorevolezza. Offriamo ai nostri leader diverse opportunità formative nell'ambito della comunicazione, della gestione delle risorse umane, della gestione delle relazioni e dei conflitti.

Vd Dizionario Treccani

Tem sociali.

Valorizzazione del capitale umano.

Dati aggregati questionario



Presso l'azienda operano lavoratori stranieri di diversa provenienza geografica con culture, abitudini e backgrounds differenti.

La diversità non costituisce né un problema né un ostacolo, durante i colloqui per la selezione del personale si valuta la preparazione del candidato, la disponibilità, l'impegno, la passione e non la provenienza geografica.

Ci stiamo impegnando per aumentare il numero delle donne impiegate in Azienda. Attualmente sono presenti negli uffici amministrativi e in laboratorio è nostro obiettivo inerire una o più unità in produzione entro lo scadere del biennio 2021_2022.

L'attuale assenza di operatrici femminili nel reparto produzione non è dovuta a pregiudizi o retaggi sessisti che l'azienda ha sempre abiurato, quanto alle caratteristiche del lavoro che oltre a comprendere il turno notturno, comporta l'esecuzione di operazioni che richiedono l'impiego di forza fisica.

È in corso da qualche anno la ristrutturazione dei processi produttivi che ha determinato l'automatizzazione di alcune operazioni fisicamente faticose.

Tem sociali.

6.9 GRI 401-2

Valorizzazione del capitale umano.



La maggior parte dei lavoratori ha un'età compresa tra i 40 e i 50 anni con 14,33 anni di anzianità media di servizio.

Se consideriamo la totalità dei lavoratori, l'anzianità media di servizio scende a 12,74 avendo inserito nuove assunzioni negli ultimi due anni.



Temi sociali.

6.10 GRI 102-8
GRI 102-41
GRI 401-2

Work life balance.

Novaresine riconosce il valore della famiglia e, compatibilmente con le esigenze di produzione, concede flessibilità di orario in ingresso e in uscita, lavoro part time e smart working.

Lo smart working è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa già praticata da molti anni soprattutto da parte dei lavoratori che hanno la propria residenza lontano dalla sede dell'azienda.

Tra le diverse misure adottate durante l'emergenza COVID si segnala l'estensione dello smart working a tutti coloro che svolgono una mansione compatibile. Questa modalità, inizialmente obbligata, ha mostrato aspetti po-

sitivi e negativi.

Gli aspetti positivi che l'Azienda ha voluto valorizzare sono la possibilità di conciliare meglio gli impegni lavorativi e gli impegni familiari e la riduzione degli spostamenti in macchina per recarsi presso la sede dell'azienda o per tornare a casa al termine della prestazione lavorativa, con il conseguente rischio di incidente in itinere.

Gli aspetti negativi segnalati dai lavoratori stessi riguardano l'isolamento e la difficoltà a collaborare con i colleghi. L'Azienda si è impegnata, appena è stato possibile, per minimizzare questi aspetti dando la possibilità di alternare giorni in presenza e giorni di lavoro a distanza, lasciando liberi i lavoratori di gestire questa modalità a seconda delle loro esigenze.



Temi sociali.

- 6.11 GRI 102-8
- GRI 102-41
- GRI 103-2
- GRI 407-1
- GRI 408-1
- GRI 409-1

Ferie maturate e fruita.

Le ferie rappresentano un fondamentale periodo di riposo necessario al lavoratore per recuperare le energie psicofisiche.

La fruizione delle stesse è da ritenersi fondamentale in quanto favorisce il benessere della persona, contribuendo a ridurre il rischio di infortunio e di esposizione allo stress lavoro correlato.

Inoltre il lavoratore riposato è nelle condizioni di poter esprimere al meglio il proprio potenziale e le proprie capacità lavorative, aumentando la qualità del lavoro.

Aggregando i dati, risulta che i lavoratori abbiano complessivamente maturato nel 2019 9942,02 ore di ferie e ne abbiano fruito di 8431, pari all'84,8 %.

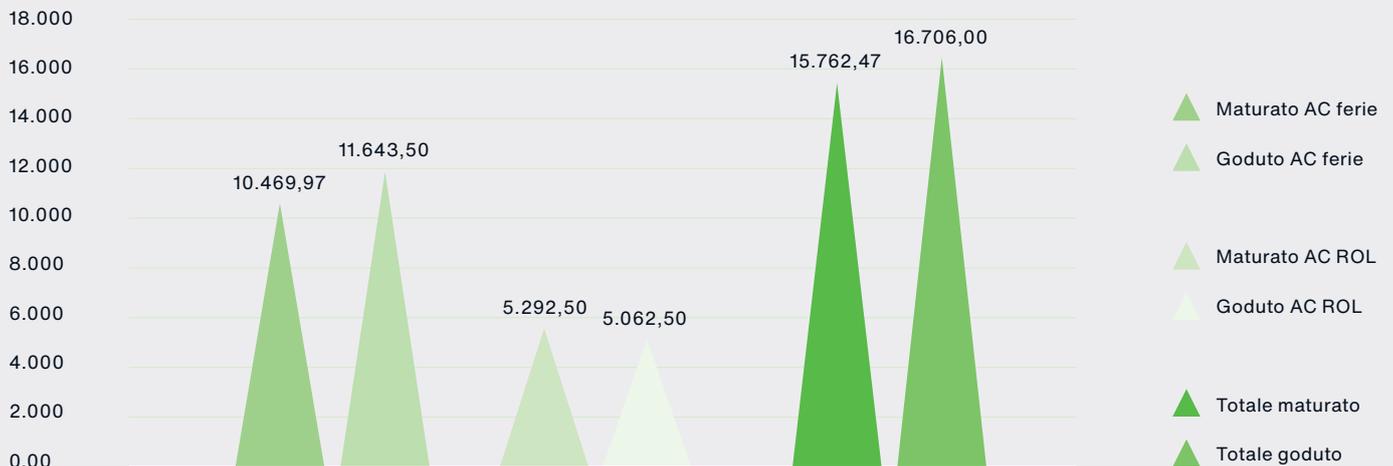
Nel 2020 hanno fruito di più ferie di quelle maturate, andando ad utilizzare parte di quelle maturate negli anni precedenti e non ancora godute.

Questo è dovuto alla pandemia da SARS Cov2 che ha imposto alle aziende di ridurre il numero di lavoratori contemporaneamente presenti facendo fruire loro, a rotazione, ferie e permessi maturati.

Considerando che molti lavoratori hanno un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni, quindi maturano 5 settimane di ferie all'anno, è da ritenersi che il dato relativo alla fruizione sia soddisfacente.

I dati sopra riportati non tengono conto dei ROL ossia delle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva.

FERIE-PERMESSI 2020



Temi sociali.

6.12 GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

Formazione dei lavoratori.

La formazione dei dipendenti, per la quale Novaresine si avvale in parte dei fondi interprofessionali per la formazione continua (Fondimpresa e Fondirigenti), riguarda vari temi di sviluppo delle competenze e comprende anche progetti formativi ad hoc, costruiti sulle esigenze specifiche di singoli dipendenti o di gruppi. Il processo formativo sia obbligatorio (es. sicurezza e ambiente), sia non è descritto e regolato in un'apposita procedura gestionale (PGI4) che, tra le altre cose, prevede il tracciamento e la verifica dell'efficacia. I neoassunti seguono un percorso di formazione specifico che combina elementi di sicurezza ambiente e aspetti tecnici.

La durata del percorso formativo è stabilita dal responsabile che ne attesta l'avvenuto compimento e l'esito della verifica di apprendimento.

Nonostante la difficoltà e in taluni casi l'impossibilità di organizzare corsi di formazione in presenza, a causa dell'emergenza da Sars COV-2, nel 2020 sono state erogate complessivamente 363,5 ore di formazione tecnica, pari a 6,16 ore per lavoratore. La maggior parte dei corsi è consistita in webinar, in conformità alle disposizioni anticovid. In ottemperanza alla normativa vigente è stata inoltre erogata, per lo più a distanza, la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e direttiva Seveso per complessive 843,5 ore di formazione, pari a 14,3 ore a persona.

Si precisa che è stato utilizzato come parametro il numero di dipendenti al 31/12/2020.

Si riporta di seguito una sintesi delle ore di formazione TECNICA erogate a ciascun lavoratore distinto per genere.

Obiettivo n° Ore/PERSONA	4 ore
--------------------------	-------

Totale Reale Ore	363,5
Media Reale n° Ore/PERSONA	6,16
Totale Reale Ore UOMINI	298,5
Media Reale n° Ore/persona UOMINI	5,06
Totale Reale Ore DONNE	79
Media Reale n° Ore/persona DONNE	7,18

Tem sociali.

6.12 GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

Formazione dei lavoratori.

Si riporta di seguito una sintesi delle ore di formazione in materia di SICUREZZA SUL LAVORO e AMBIENTE erogate a ciascun lavoratore distinto per genere.

Obiettivo n° Ore/PERSONA	12 ore
--------------------------	--------

Totale Reale Ore	834,5
Media Reale n° Ore/PERSONA	14,3
Totale Reale Ore UOMINI	633,5
Media Reale n° Ore/persona UOMINI	10,7
Totale Reale Ore DONNE	435
Media Reale n° Ore/persona DONNE	39,5

Se distinguiamo per categoria, la formazione sulla sicurezza e l'ambiente riguarda per lo più il reparto produttivo, la manutenzione e il magazzino.

La formazione tecnica coinvolge maggiormente il laboratorio e l'amministrazione.

La formazione tecnica e alcuni specifici corsi di formazione in materia di sicurezza e ambiente contribuisce allo sviluppo delle competenze del capitale umano, aiutano la crescita professionale del lavoratore e possono concretizzarsi in un aumento di livello contrattuale e/o nella erogazione di premi obiettivo ad personam.

Le performance dei lavoratori sono verificate attraverso un monitoraggio continuo da parte dei responsabili di funzione, nonché attraverso verifiche di apprendimento al termine del percorso formativo o di single fasi dello stesso.

È da ritenersi che, mediante strumenti diversi, tutti i lavoratori siano soggetti a valutazione periodica delle loro performance.

Temi sociali.

6.12.1

Individuazione indici di performance (KPI).

Numero ore di formazione tecnica totale per dipendente;

numero ore di formazione sicurezza/ambiente per dipendente.

6.13

Assenza per malattia.

Nonostante la pandemia da Sars Cov 2, si ritiene che nel 2020 l'assenza per malattia sia stato basso.

Si è calcolato che a fronte di 95975 ore circa di lavoro, sono state perse per malattia 2534 ore, pari al 2,6%.

Se confrontate con le ore di assenza relative al 2019, si constata un aumento che, considerato il contesto generale, è da ritenere molto contenuto e assolutamente accettabile.

Non si riscontrano assenze di altro tipo.

Il dato relativo all'assenteismo è stato altresì considerato al fine della valutazione dello stress lavoro correlato, condotta nel 2020 e non ha rilevato alcunchè di attenzione.

ORE LAVORATE / ORE DI MALATTIA



Tem sociali.

6.14 GRI 406

Un'organizzazione aperta e inclusiva .

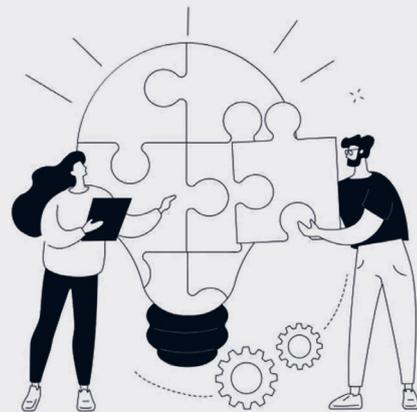
Vogliamo essere una grande famiglia inclusiva della quale i lavoratori e le loro famiglie sono e si sentono parte. Nessuno viene discriminato, le diversità e le peculiarità di ciascuno sono rispettate e valorizzate.

Novaresine promuove tra i lavoratori, anche attraverso la diffusione del codice etico, il rispetto delle diversità, vieta e sanziona ogni comportamento non conforme a questa regola.

I dirigenti e i responsabili Novaresine sono attenti a rilevare immediatamente comportamenti non corretti e a reprimerli con uguale tempestività.

Presso il centralino sono presenti da qualche anno due cassette postali dove i lavoratori possono inserire in modo anonimo comunicazioni varie quali suggerimenti, segnalazioni di criticità e di comportamenti scorretti. Fino ad oggi nessuna comunicazione di questo tipo è stata fatta.

L'Azienda è sensibile ai problemi che possono affliggere i lavoratori quali malattie, difficoltà familiari, crisi economiche e si rende disponibile a valutare e adottare soluzioni lavorative che possano agevolare il lavoratore, quali anticipo ferie, permessi parzialmente retribuiti, periodo di aspettativa, riorganizzazione dei turni, anticipi di TFR, part time (quando compatibile con la mansione), smart working (quando compatibile con la mansione), ecc.





NOVA**RESINE**
INNOVATION GOES **GREEN**



NOVARESINE
INNOVATION GOES GREEN

- ✦ via Confine 23, 37017 Colà di Lazise (VR), Italy
- ☎ +39 045 6445511
- ✉ info@novaresine.com