



Report di
sostenibilità
2021



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.	
	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.	14
	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.	
	4.2 GRI 203-1 - Investimenti strutturali.	23
5.	Temi ambientali / GRI 102-15; GRI 300	24
	5.1 GRI 306 - La produzione e lo smaltimento dei rifiuti.	27
	5.2 GRI 302 - Consumi energetici.	30
	5.3 GRI 303 - Consumi di acqua.	32
	5.4 GRI 305 - Emissioni.	35
	5.4.1 Emissioni convogliate.	37
	5.5 GRI 304 - Biodiversità.	38

6.	GRI 400 - Temi sociali / GRI 400	39
	6.1 GRI 103; GRI 403-1 - Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.	40
	6.2 GRI 403-2 - Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti.	41
	6.2.1 Andamento degli infortuni.	42
	6.2.2 Emergenza Covid-19.	44
	6.3 GRI 102-8; GRI 401-1; 405-1; 405-2 - Organigramma aziendale e modalità di accesso.	45
	6.3.1 GRI 401-1 - Criteri di selezione del personale.	
	6.3.2 GRI 401-2 - Gestione, attrazione, sviluppo e retention dei talenti.	47
	6.4 GRI 102-7; GRI 405-1 - Composizione della forza lavoro.	48
	6.4.1 Individuazione KPI.	52
	6.5 GRI 403-4-Rapporti con le organizzazioni sindacali e consultazione/partecipazione dei lavoratori.	54
	6.5.1 Individuazione KPI.	55
	6.6 GRI 202-1, GRI 405-2 - Trattamento Economico.	55
	6.7 GRI 401-2 - Garanzie sociali e benefit: FONCHIM, FASCHIM, CONGEDI.	57
	6.7.1 FONCHIM e FASCHIM.	57
	6.8 GRI 401-3 - Congedi parentali.	58
	6.9 GRI 401-2 - Valorizzazione del capitale umano.	59
	6.10 GRI 102-8; GRI 102-41; GRI 401-2 - Work life balance.	61
	6.11 GRI 102-8; GRI 102-41; GRI 103-2; GRI 407-1; GRI 408-1; GRI 409-1 - Ferie maturate e fruitive.	62
	6.12 GRI 404-1; GRI 404-2; GRI 404-3 Formazione dei lavoratori.	63
	6.12.1 Individuazione indici di performance (KPI).	64
	6.13 Assenza per malattia.	64
	6.14 GRI 406 - Un'organizzazione aperta e inclusiva.	65

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

Care Amiche e Amici di Novaresine,

eccoci al nostro secondo report di sostenibilità, eccomi a scrivervi di cosa abbiamo fatto nel 2021.

L'anno passato ha messo alla prova la nostra resilienza individuale e collettiva. Il 2021 non ci ha tirato fuori dalla pandemia di COVID-19 come avevamo sperato: la nostra economia e le nostre comunità purtroppo continuano a lottare con gli impatti persistenti dell'epidemia.

La nostra missione per affrontare la crisi ambientale, le sfide sociali e politiche non è mai stata quindi così chiara. Sono orgoglioso di dire che Novaresine nel 2021 ha intrapreso ulteriori azioni coraggiose il cui riconoscimento è riflesso nei principali indici di sostenibilità. Nonostante le difficoltà siamo rimasti risoluti e determinati nel nostro impegno di inserire la sostenibilità nel cuore della nostra attività.

Abbiamo avanzato l'impegno a diventare un'azienda sostenibile. Introducendo materie prime da fonti rinnovabili, sostituendo alcuni reattori di produzione con modelli più efficienti e con minori consumi.

Abbiamo sensibilizzato tutti i reparti ad una più accurata gestione delle risorse energetiche, al consumo di acqua, alla gestione differenziata dei rifiuti.

Oltre a questo, abbiamo anche rinvigorito la nostra cultura aziendale: sempre più vicini al territorio, nel cuore e per il bene delle generazioni future.

Una cultura che parte dalle nostre radici, che conferma

la nostra lunga tradizione di innovazione, responsabilità e sostenibilità nel futuro.

Con questi obiettivi in mente, abbiamo anche trascorso l'ultimo anno a sviluppare la nostra strategia di sostenibilità: cosa possiamo fare per far meglio e andare oltre?

Vogliamo essere attivi nella trasformazione della sostenibilità con azioni che aiutino il pianeta e la nostra comunità, agendo come un partner fidato per i nostri clienti, i nostri dipendenti, i nostri fornitori e tutte le parti coinvolte.

Siamo avanti rispetto alla nostra tabella di marcia degli obiettivi per il 2025 ma continuiamo a essere ambiziosi. Guardando al futuro, siamo ben preparati: la sostenibilità è profondamente ancorata nella nostra strategia aziendale.

Con queste radici, con le nostre convinzioni, il viaggio per trasformazione sostenibile continua, alla ricerca del nostro prossimo traguardo. A nome di tutti in Novaresine, vi ringrazio per il vostro interesse per il nostro Bilancio di Sostenibilità 2021.

Bruno Franceschini
CEO - Novaresine

Profilo dell'organizzazione.

Novaresine e la sua storia.

Lo stabilimento, costruito nel 1979 per la produzione di resine, è stato più volte ceduto a società italiane e straniere.

Nel 1979 il gruppo IVM (industria vernici Milanesi) 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 finanziaria 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 a nuovo.

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

Nel 1997 la SYNTECH viene venduta a un gruppo americano, la Mc Whorter facente capo ad una finanziaria

americana. Nel 2000 i 2 stabilimenti Mc Whorter di Colà e Sant'Albano Stura vengono nuovamente venduti alla Eastman con sede legale a Kingsport TN (USA).

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

Nel 2000 i due stabilimenti Mc Whorter di Colà e Sant'Albano Stura vengono nuovamente venduti alla Eastman con sede legale a Kingsport TN (USA).

Nel 2004 tutto il ramo d'azienda viene venduto a un'altra finanziaria americana APOLLO GROUP che ha creato la Resolution Specialty Materials con base a Houston TX (USA)

Nel 2005 la Resolution Specialty Materials cambia ragione sociale e diventa Hexion che nel febbraio 2010 cede lo stabilimento di Colà di Lazise al gruppo Tenax, acquisendo la ragione sociale di Novaresine (**GRI 102-1**).

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

La holding Tajan.

Nell'estate del 2018 AROS, holding del gruppo Tenax, si è scissa ed è nata TAJAN che ha acquisito il controllo di Novaresine e di BB resins, decretando l'uscita di Novaresine dal gruppo Tenax (**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 oltre a 50.000 mq a destinazione agricola, di nuova acquisizione, per la gran parte occupati 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 al solvente e all'acqua, thixo alchidiche, resine UV, poliesteri insaturi, resine biobased, per la fabbricazione di prodotti vernicianti (**GRI 102-2**), per il mercato italiano, europeo ed extraeuropeo, in particolare latino-americano (**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 che è cresciuta molto nell'ultimo anno passando da 59 dipendenti al 31 dicembre 2020 a 67 dipendenti al 31 dicembre 2021. Nel 2020 abbiamo prodotto 29.220 T di resine, nel 2021 35.700 T mentre il fatturato da € 40 ML. è passato a € 64 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 9001-2008 prima e 9001-2015 poi. La certificazione in materia di sicurezza sul lavoro secondo lo standard OHSAS 18001 e la certificazione ambientale secondo lo standard ISO 14001 sono state richieste 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 2021 la Commissione tecnica dell'Istituto di vigilanza che ha condotto gli audit di sorveglianza ha confermato la conformità del nostro sistema integrato alle norme ISO 9001:2015 - 14001:2015 e 45001:2018.

Nello stesso anno 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".

Recentemente abbiamo aderito al sistema ISCC (International Sustainability et Carbon Certification) con l'intento di procedere alla certificazione di alcuni nostri prodotti finali a partire dal 2023.

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 (93%), 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 richieste del mercato.

Alcune criticità sono per lo più dovute alla difficoltà di reperire 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 2021 sono 61, per un totale di circa 9.700 T di materie prime fornite.

Le aziende estere risultano complessivamente 34 per un totale di 25.400 T fornite.

Le forniture da parte di aziende italiane rappresentano il 28% degli acquisti

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, abbiamo chiesto 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. Molti fornitori, soprattutto le aziende più strutturate, hanno risposto positivamente all'invito condividendo lo score già in loro possesso o facendosi sottoporre a valutazione per ottenerne uno. 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 2021, dato il persistere dell'epidemia da covid 19, sono stati sospesi gli audit presso i fornitori.

Profilo dell'organizzazione.

2.7

I numeri della sostenibilità.

Tasso di turnover in entrata
6,9% nel 2020
16,9% nel 2021

€ 597.000
spesi per R&D
Innovazione tecnologica e digitale

Il 28% delle materie prime acquistate,
sono prodotte in Italia

€ 61 milioni di euro
distribuiti agli stakeholders

Tasso di turnover in uscita
3,4% nel 2020
0,1% nel 2021

T 36.765
di resine complessivamente prodotte nel 2021
di cui
T 6.443
di resine all'acqua +34% resine all'acqua
rispetto a 2020

EBITDA (+9%)

701 ore di Formazione tecnica e
1.347 ore di formazione in materia
di **sicurezza sul lavoro** e **ambiente**

GDI 203-1
investimenti strutturali
€ 2.425.972

Zero INFORTUNI e
Zero MALATTIE professionali,
sia nel 2020 , sia nel 2021

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 relativo al 2020 ha rappresentato per noi un punto di arrivo e un punto di partenza. Proseguiamo il cammino accingendoci alla pubblicazione del secondo bilancio relativo all'anno 2021 mantenendo l'approccio trasparente e sincero che ha caratterizzato il primo lavoro.

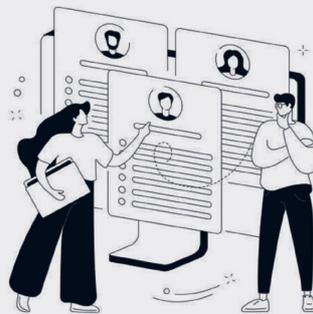
Questo documento mette in luce i principali aspetti ambientali, sociali ed economici che caratterizzano la realtà aziendale ed è redatto IN CONFORMITÀ AI GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) STANDARD, OPZIONE CORE.



Dipendenti



Fornitori



Clienti



Comunità

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

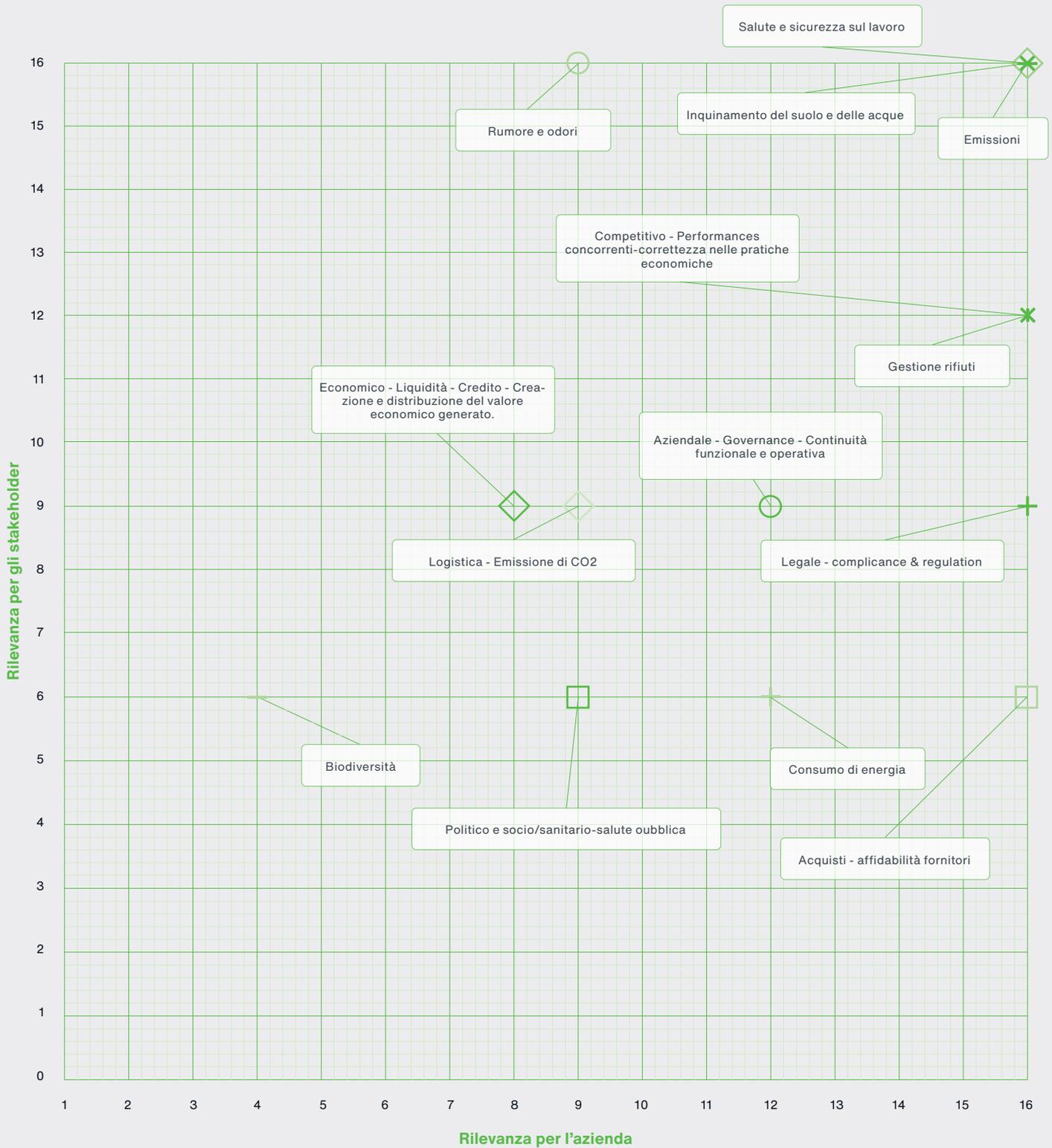


Legislatore, PA,
enti di controllo

Valutazione della materialità.



- ◇ Economico - Liquidità - Credito - Creazione e distribuzione del valore economico generato
- Politico e socio/sanitario-salute pubblica
- △ Competitivo - Performances concorrenti - correttezza nelle pratiche economiche
- Aziendale - Governance - Continuità funzionale e operativa
- + Legale - compliance & regulation
- ◇ Salute e sicurezza sul lavoro
- Acquisti - affidabilità fornitori
- Emissioni
- × Inquinamento del suolo e delle acque
- × Gestione rifiuti
- Rumore e odori
- + Consumo di energia
- Biodiversità
- ◇ Logistica - Emissione di CO2
- × R&D - progetti sostenibili



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 € - 2020	Valori in 1000 € - 2021
Valore generato	39.990	65.900
Valore ripartito tra gli stakeholders	36.000	61.000
Fornitori	30.500	56.200
Lavoratori e collaboratori	4.600	5.535
Pubblica Amministrazione (imposte)	902	1.157
Investimenti nella comunità (sponsorizzazioni erogazioni liberali)	0,021	0,005
Valore economico trattenuto	3.150	4.900
EBITDA	4.900	5.580

Volumi di produzione	29220 T in continua crescita	35765 T
----------------------	------------------------------	---------

Tem economici.

Grafico n. 1

Valore generato: confronto tra 2020 e 2021

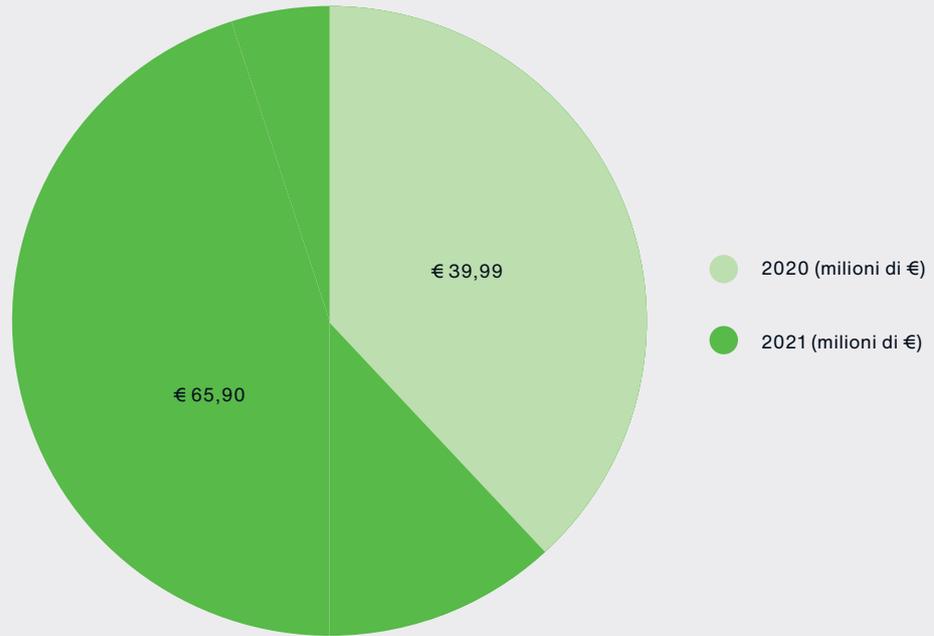
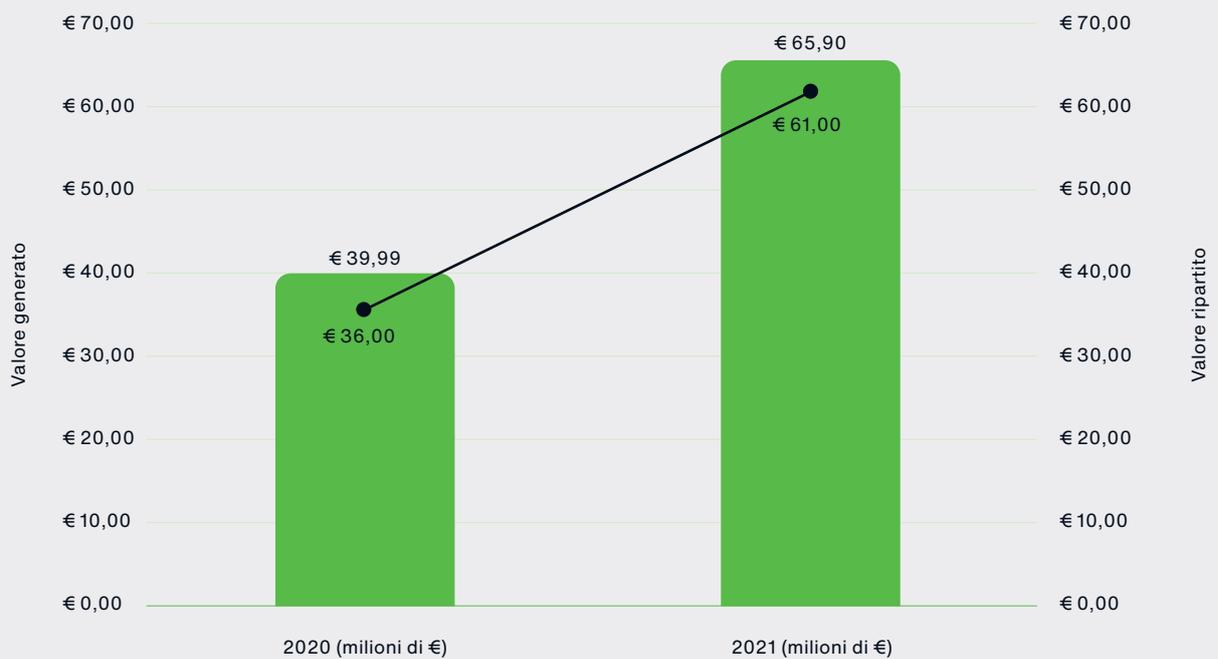


Grafico n. 2

Valore generato e ripartito tra gli stakeholders



Temi economici.

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

Grafico n. 3 Valore generato, ripartito tra gli stakeholders e EBITDA a confronto 2020/2021

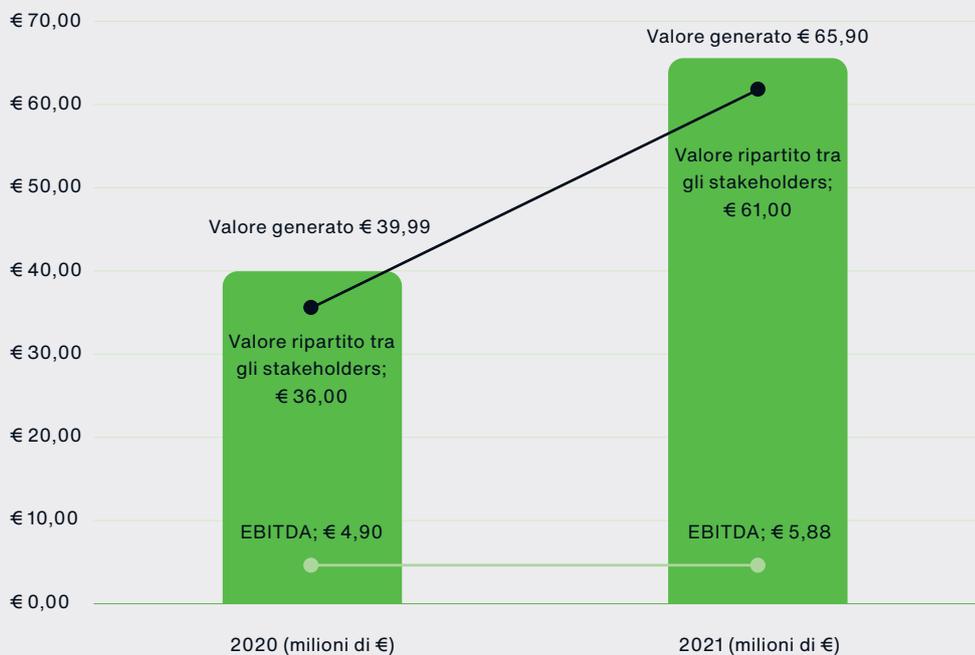
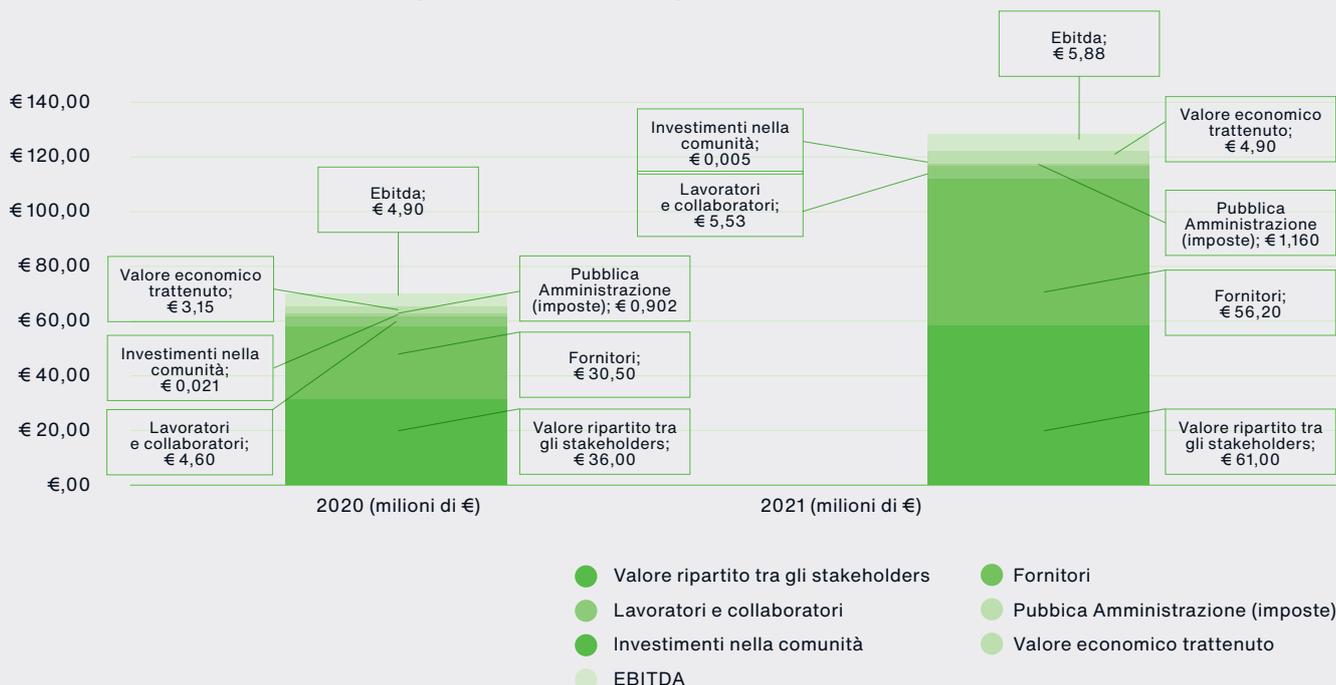


Grafico n. 4

Ripartizione valore della produzione 2020/2021



4.2 GRI 203-1

Investimenti strutturali.

Nel corso del 2021 l'azienda ha proseguito nella realizzazione di un articolato programma di Ricerca, Sviluppo e Innovazione tecnologica e digitale 4.0 volto allo studio e realizzazione di prodotti nuovi o migliorati nelle prestazioni, oltre che più sostenibili, attraverso l'efficiamento dei processi realizzativi.

In quest'ottica si sta avanzando nel revamping di alcuni impianti, sostituendoli con sistemi più sicuri, provvisti di strumentazione e componentistica intelligente per l'integrazione, la sensorizzazione, l'interconnessione, il controllo e l'esecuzione automatica di operazioni precedentemente svolte in campo, con conseguente esposizione a maggior rischio per la sicurezza. L'intero sistema è gestito da remoto mediante DCS, un sistema di controllo automatico, in grado di acquisire ed elaborare dati, di scambiare e tracciare informazioni in tempo reale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, nel 2021 sono stati sostituiti 2 reattori e relative colonne, si è proseguito nella realizzazione della doppia parete dei serbatoi interrati contenenti solventi e è stato realizzato un sistema a circuito chiuso per il lavaggio dei diluitori in modo da annullare l'esposizione dei lavoratori ai vapori di solvente. Un'ulteriore riduzione delle emissioni si è avuta mediante l'installazione dei bracci di carico che hanno permesso l'aspirazione dei vapori di solvente durante il caricamento delle autobotti con le resine e il relativo collettamento in serbatoio.

Nonostante il processo descritto sia in divenire, è da ritenersi che si stiano già registrando impatti positivi diretti e indiretti in termini non solo economici, ma soprattutto ambientali e di sicurezza sul lavoro.

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

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.

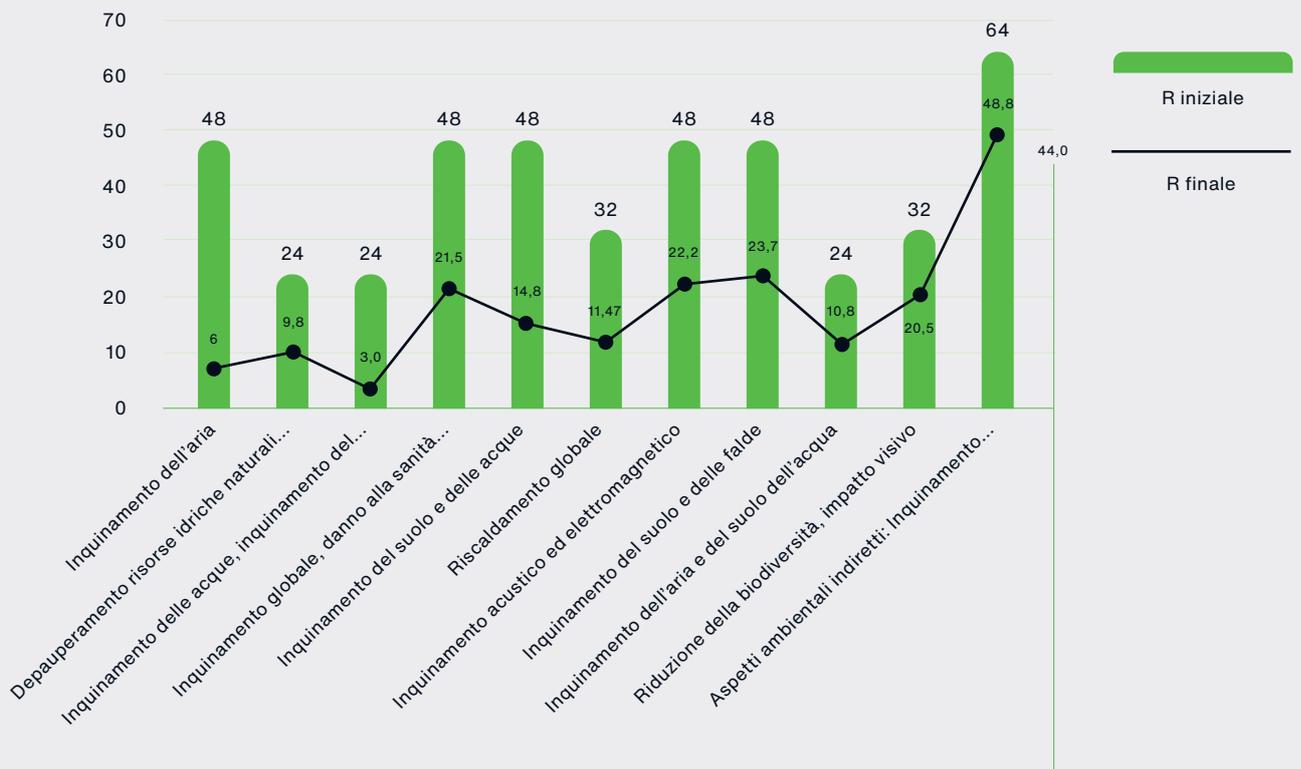


Ogni modifica dell'impianto, delle materie prime utilizzate, pericolose o no, dei processi di lavorazione, o dell'organizzazione del lavoro sono preceduti da una valutazione dei rischi svolta in conformità alla procedura operativa (POS 09 - MOC). I risultati dell'analisi sono raccolti nel documento "Analisi 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. Stiamo progressivamente integrando la sostenibilità nei processi di approvvigionamento, invitando i nostri fornitori a sottoporsi a valutazione attraverso la piattaforma Ecovadis. L'attenzione iniziale è rivolta alle materie prime, con l'obiettivo di proseguire nell'identificazione di altre categorie di approvvigionamento alle quali estendere la valutazione di sostenibilità.

Temi ambientali.

Grafico n. 5



Il processo di integrazione della sostenibilità nel processo di approvvigionamento contribuisce alla riduzione del rischio.



Temi ambientali.

tecniche 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 collaborano 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 prodotte non da feedstocks fossili ma da fonti rinnovabili e/o riciclate secondo il principio del mass balance, in molti casi con progetti taylor-made e esclusivi.

La produzione di resine all'acqua sta aumentando di una percentuale a due cifre (+ 35% rispetto al 2019, +34% rispetto al 2020) soprattutto per l'impiego nel can coil.

Nel 2021 la produzione è aumentata del 22% rispetto al 2020.

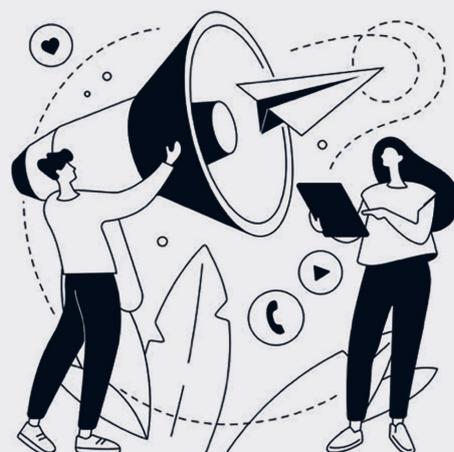
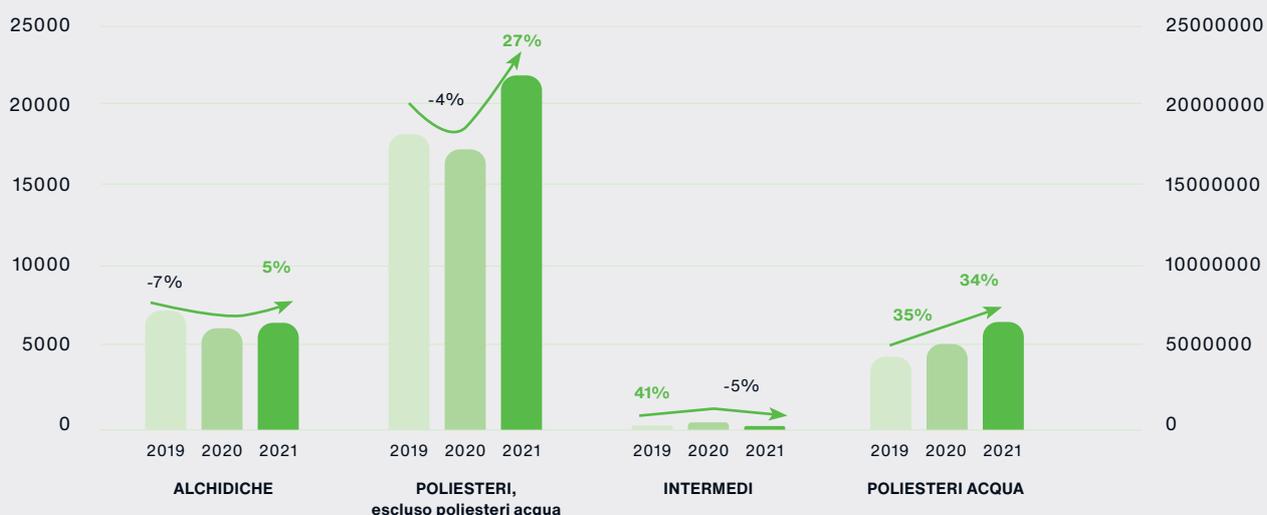


Grafico n. 6

Andamento produzione resine 2019 - 2020 - 2021



Temi ambientali.

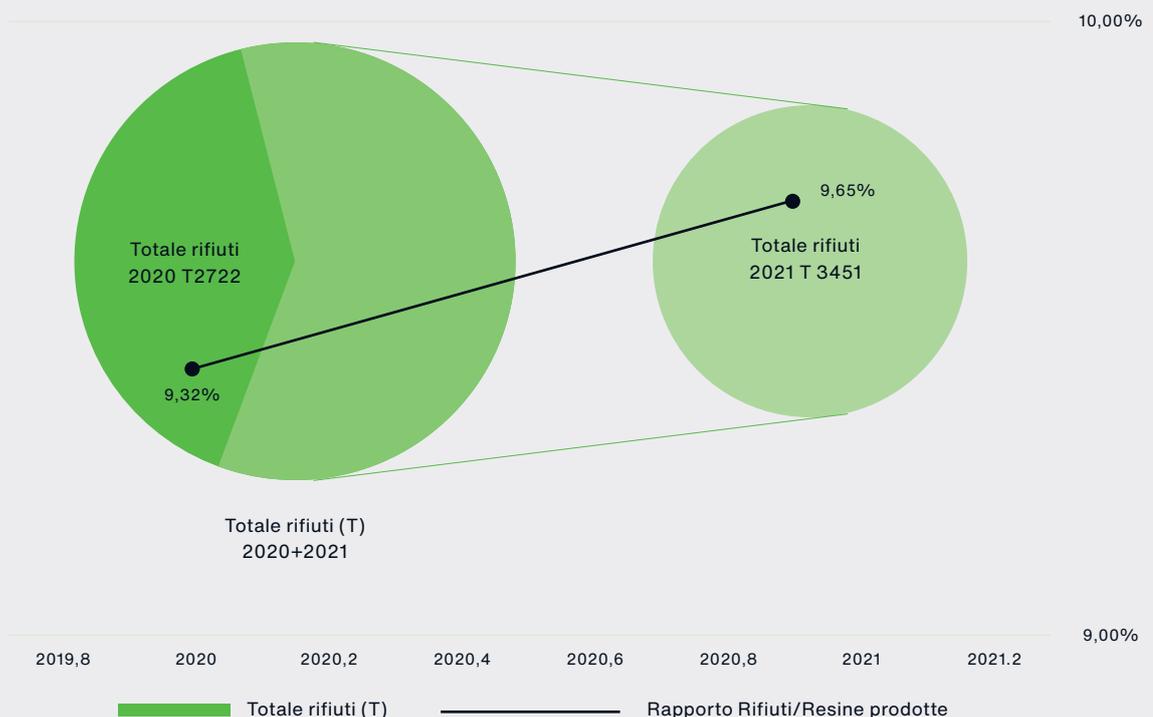
5.1 GRI 306

La produzione e lo smaltimento dei rifiuti.

	Totale rifiuti (T)	Pericolosi	Smaltimento	Recupero	Non Pericolosi	Smaltimento	Recupero	Rifiuti Resine prodotte
2020	2722	2600	2355	245	122	0	122	9,32%
	2722	96%	91%	9%	4%	0%	100%	
2021	3451	3293	3125	168	157,71	47,4	110	9,65%
	3451	95%	95%	5%	5%	30%	70%	

Grafico n. 7

Totale rifiuti (T) su resine prodotte (T)



Temi ambientali.

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.

Grafico n. 8 Rifiuti pericolosi smaltiti(t) recuperati (t)



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. Dopo un anno di funzionamento a regime è da ritenersi che l'impianto

Recupero
Smaltimento

Grafico n. 9 Rifiuti non pericolosi smaltiti(t) recuperati (t)



abbia soddisfatto appieno le nostre aspettative e abbia contribuito a ridurre l'impatto ambientale dell'azienda, abbattendo gli odori e riducendo in parte il traffico veicolare di rifiuti pericolosi. Tuttavia, riconosciamo che le ridotte dimensioni dell'inceneritore e l'aumento importante della produzione di resine non ci permette di essere autosufficienti, dovendo conferire ancora parte dell'acqua di reazione prodotta ad impianti esterni.

Temi ambientali.

5.1 GRI 306

La produzione e lo smaltimento dei rifiuti.

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.

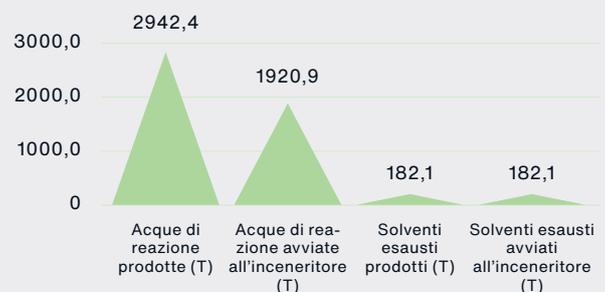
Gli imballaggi dopo essere stati svuotati vengono consegnati ad una ditta specializzata che li sottopone a ricondizionamento. Si sta valutando la possibilità di

acquistare imballaggi ricondizionati da riempire con i prodotti.

Per ridurre il consumo di plastica, in azienda sono stati posizionati degli erogatori di acqua filtrata e refrigerata. Sono collegati alla rete idrica dalla quale prelevano l'acqua da filtrare e refrigerare rendendola disponibile ai lavoratori.



Grafico n. 10 Acque di reazione e solventi esausti inviati all'inceneritore vs acque di reazione e solventi esausti prodotti 2021



Temi ambientali.

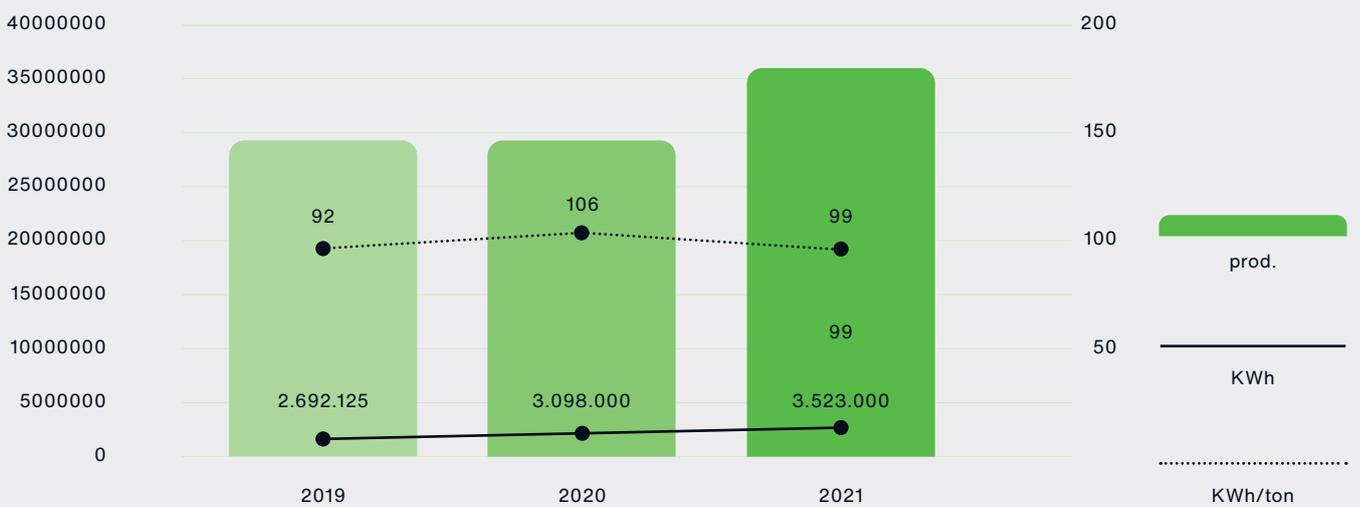
5.2 GRI 302

Consumi energetici.

In valore assoluto, nel 2021 il consumo di energia elettrica è aumentato rispetto al 2020. In rapporto alla quantità di resine prodotta sono stati consumati 99 Kw di EE per T. di resina, a fronte di 106 Kw/h per T. di resina prodotta nel 2020. È da ritenersi che la riduzione di corrente elettrica consumata sia dovuta al progressivo e continuo efficientamento degli impianti.

Grafico n. 11

(KWh) Energia elettrica



Temi ambientali.

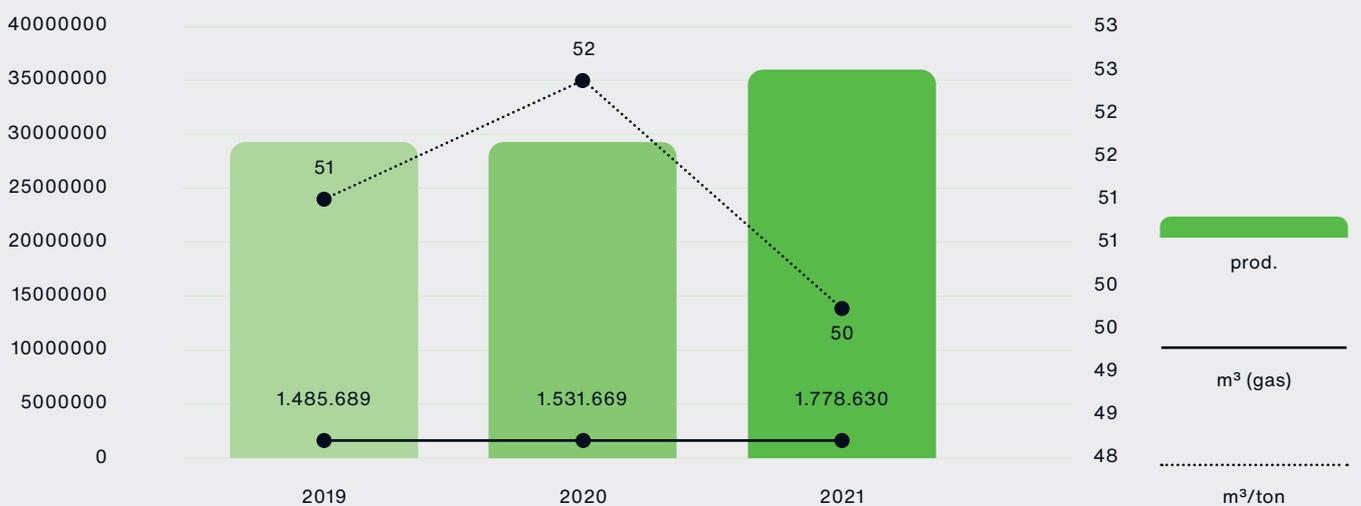
5.2 GRI 302

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.

Grafico n. 12

(MC) Gas naturale



Temi ambientali.

5.3 GRI 303

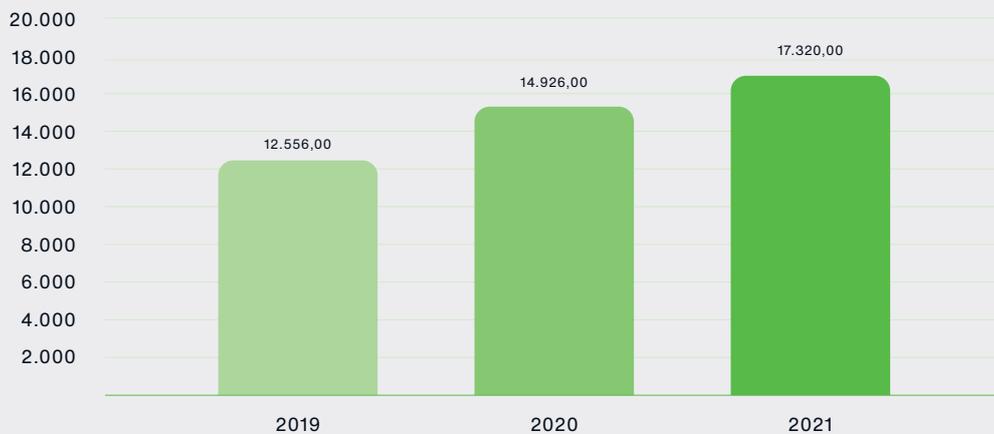
Consumi di acqua.

Nel 2021 il consumo di acqua da pozzo è stato superiore al 2020 ma proporzionato all'aumento di produzione e al maggior numero di giorni lavorati dovuti al passaggio al ciclo continuo 7/7.

Si riporta un grafico relativo al consumo di acqua attinta dal pozzo:

Grafico n. 13

Cuns. Annuo (m³) acqua da pozzo



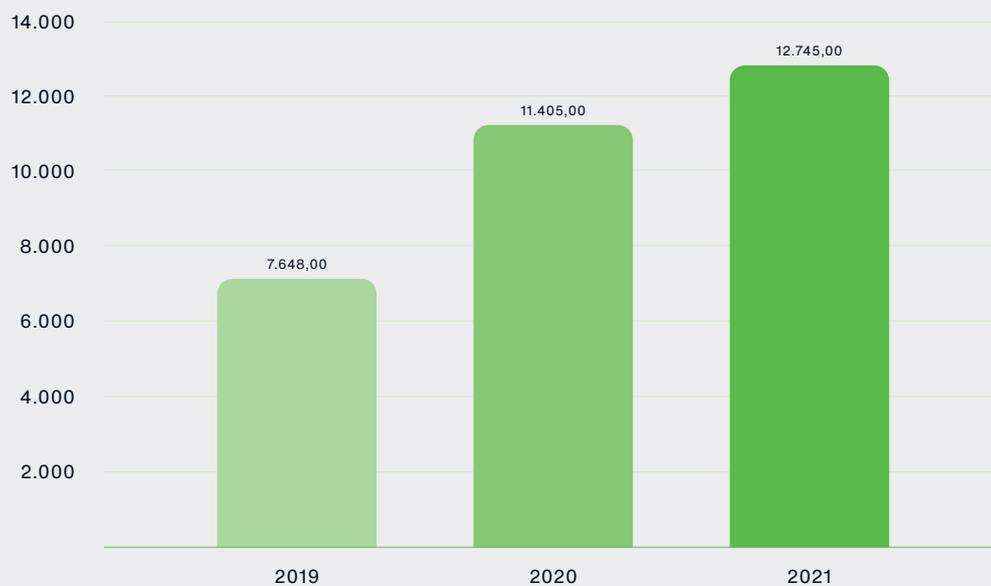
Temi ambientali.

5.3 GRI 303

Consumi di acqua.

Il consumo di acqua da acquedotto è aumentato rispetto al 2020, l'aumento è dovuto alla netta crescita di produzione di prodotti all'acqua (+34%), per la realizzazione dei quali l'acqua viene avviata ad una macchina che la sottopone a trattamento attraverso un processo di osmosi inversa.

Grafico n. 14

Cuns. Annuo (m³) acqua da acquedotto

Temi ambientali.

Consumi di acqua.

Grafico n. 15

Acqua da pozzo prelevata (m3)/resine prodotte (T)



Grafico n. 16

Acqua da acuedotto prelevata (m3)/resine prodotte (T)



Temi ambientali.

5.4 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, CO_T, SO₂, HCL, NH₃, HF e polveri) delle emissioni provenienti dall'inceneritore.

Per il secondo anno consecutivo abbiamo effettuato la valutazione delle emissioni dirette e indirette di gas ad effetto serra (Greenhouse gases-GHG), partendo dai consumi energetici (scope 1 e scope 2), rinviando al 2022/2023 il coinvolgimento dei fornitori dei servizi logistici, 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 all'80%, è rappresentata dalle emissioni Scope 1, o emissioni dirette, dovute principalmente al consumo di gas metano e all'utilizzo dei solventi esausti per alimentare l'inceneritore.

Le emissioni scope 2 che rappresentano il 20% 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.

Temi ambientali.

Emissioni.

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 bagolari, 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.

GHG emission (T equivalente di CO₂)

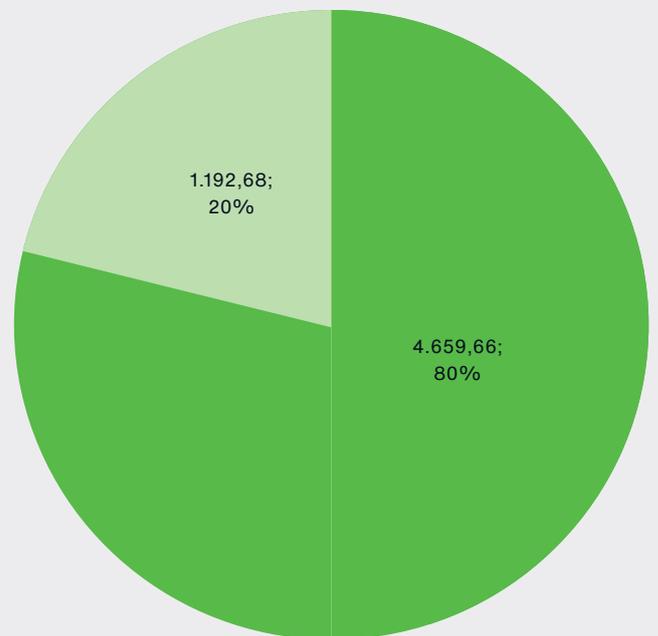


Grafico n. 17

- Scope 1
- Scope 2

Temi ambientali.

5.4.1

Emissioni convogliate.

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

Grafico n. 18 Emissioni convogliate: confronto tra le concentrazioni del 2019, 2020 e del 2021



Grafico n. 19 Emissioni convogliate: confronto tra flussi di massa del 2019, 2020 e del 2021



Nonostante l'aumento importante della produzione, si nota una riduzione significativa delle emissioni, sia in termini di concentrazione, sia in termini di flusso di massa.



Temi ambientali.

5.5 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.

Nonostante la presenza in ambito comunale del sito Natura 2000: IT3210018 Basso Garda, l'area sulla quale insiste Novaresine non ricade in aree naturali protette, soggette a vincolo paesaggistico.

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 2021. I dati relativi al personale risultano quindi aggiornati al 31 dicembre 2021.

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.



Temi 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 rivate 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-).



Temi sociali.

6.2.1

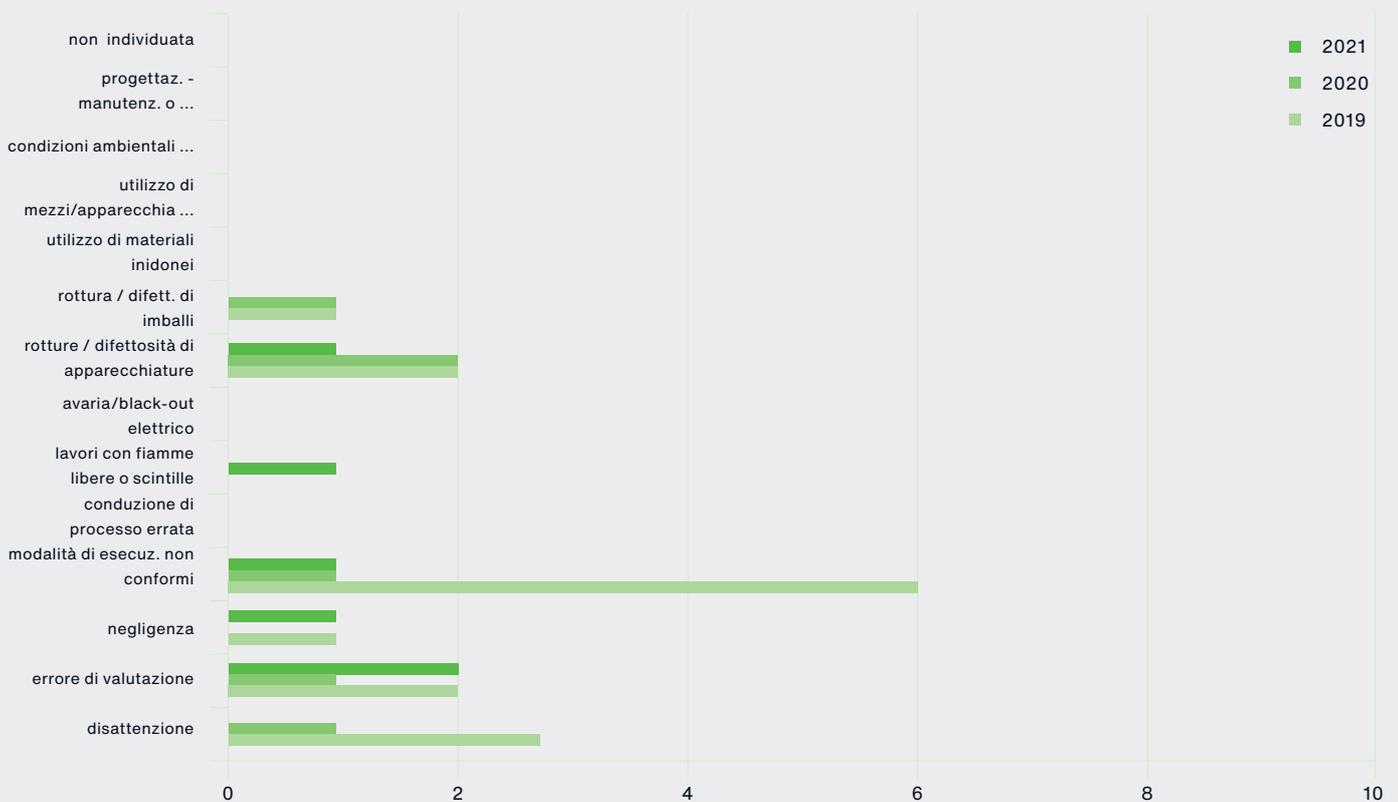
Andamento degli infortuni.

Nel corso del 2021 non si sono verificati infortuni. Si sono registrate sei segnalazioni di INCIDENTE. 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 2021.

Grafico n. 20

Storico n° eventi per causa/anno



È da segnalare la riduzione degli incidenti dovuti a guasti o difettosità degli impianti. È da ritenersi che questo sia dovuto al lavoro di sostituzione degli impianti vecchi con impianti nuovi.

Tem sociali.

6.2.1

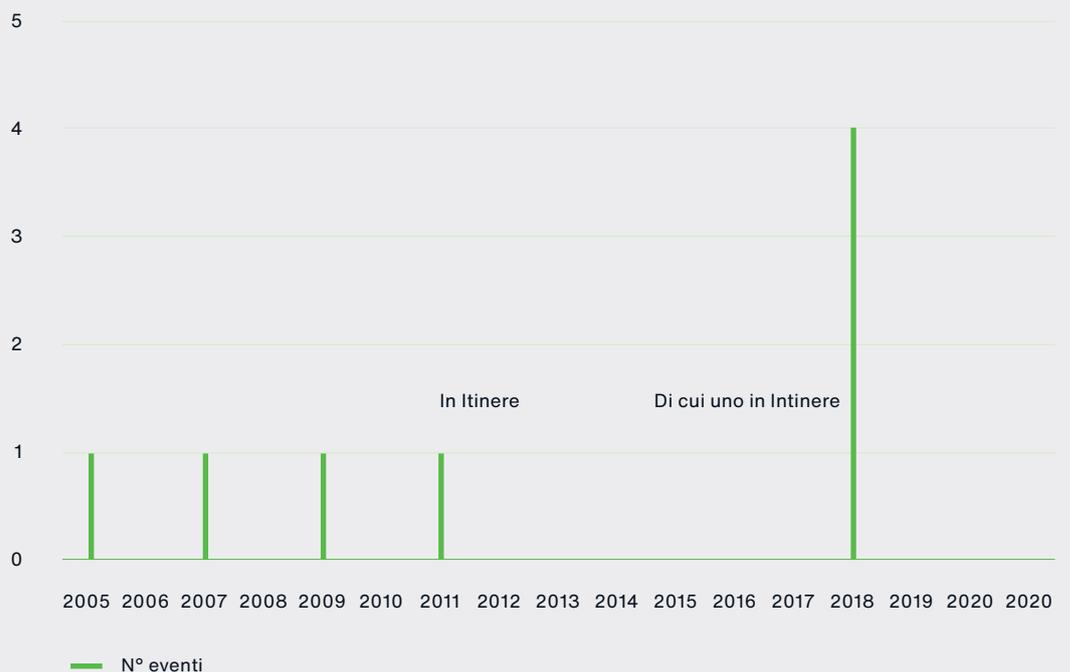
Andamento degli infortuni.

Andamento infortuni dal 2005 al 2021.

ANNO	N° EVENTI
2005	19
2006	0
2007	17
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
2021	0

Grafico n. 21

Andamento infortuni dal 2005 al 2020



Temi sociali.

6.2.2

Emergenza Covid-19.

Il 2021 è stato un anno condizionato dal persistere della pandemia da SARS Cov-2.

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 orizzontale, 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 golliardici 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.

Temi 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. 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 consapevoli,

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

Temi sociali.

6.3.1 GRI 401-1

Criteria di selezione del personale.

chilometri 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. 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.

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 2021: 67, pari a 61,42 FTE. Lavoratori assunti: 8 con contratto a tempo determinato della durata di 1 anno
Trasformazioni a tempo indeterminato: 8 con contratto stipulato tra il 2019 e il 2020.

Collaboratori esterni:1, presente in azienda almeno 3 giorni alla settimana. Svolge consulenza in materia di IT.

Lavoratori dimessi nel 2021: 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 2021 i lavoratori risultano così distribuiti:

IN BASE AL GENERE			Turnover	Note
	Lavoratori	Lavoratrici		
	56	11		Pari a 61,42 FTE
FULL TIME	56	7		
PART TIME	0	4		

Grafico n. 22 **Distinzione per genere 2021**



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.

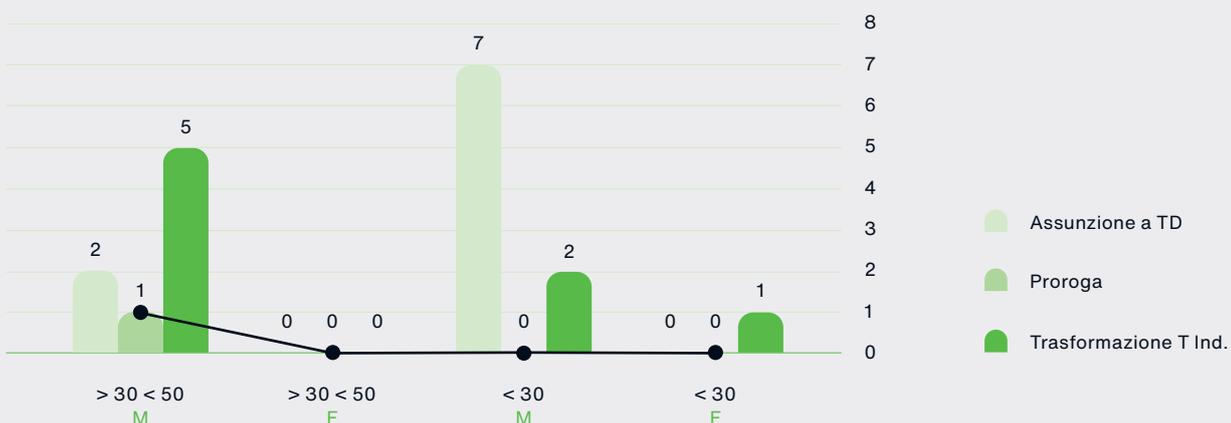
La parità di genere, intesa come uguaglianza sostanziale e non formale, rappresenta per Novaresine un TEMA MATERIALE che si declina in pari opportunità, gestibile correttamente trattando in modo uguale situazioni uguali e in modo diverso situazioni diverse, aborrendo le cosiddette quote rosa svilenti 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	47	11
TEMPO DETERMINATO	9	0

Grafico n. 23 Assunzioni-Proroghe e Trasformazioni 2021 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	18,99%	
Tasso di turnover NEGATIVO (in uscita)	0,1	Nel 2021 si conferma il trend di aumento delle assunzioni, ha subito un'accelerazione
Tasso di turnover POSITIVO (in entrata)	16,9%	
Tasso di COMPENSAZIONE	1000%	Le assunzioni rappresentano un 1000% in più rispetto alle uscite a vario titolo dall'azienda
Tasso di RICAMBIO nuovi assunti	0%	È 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'	46,4%	36,36%	Viene calcolata la percentuale di lavoratori con un'anzianità di servizio in Novaresine maggiore di 10 anni.
----------------------------	-------	--------	--

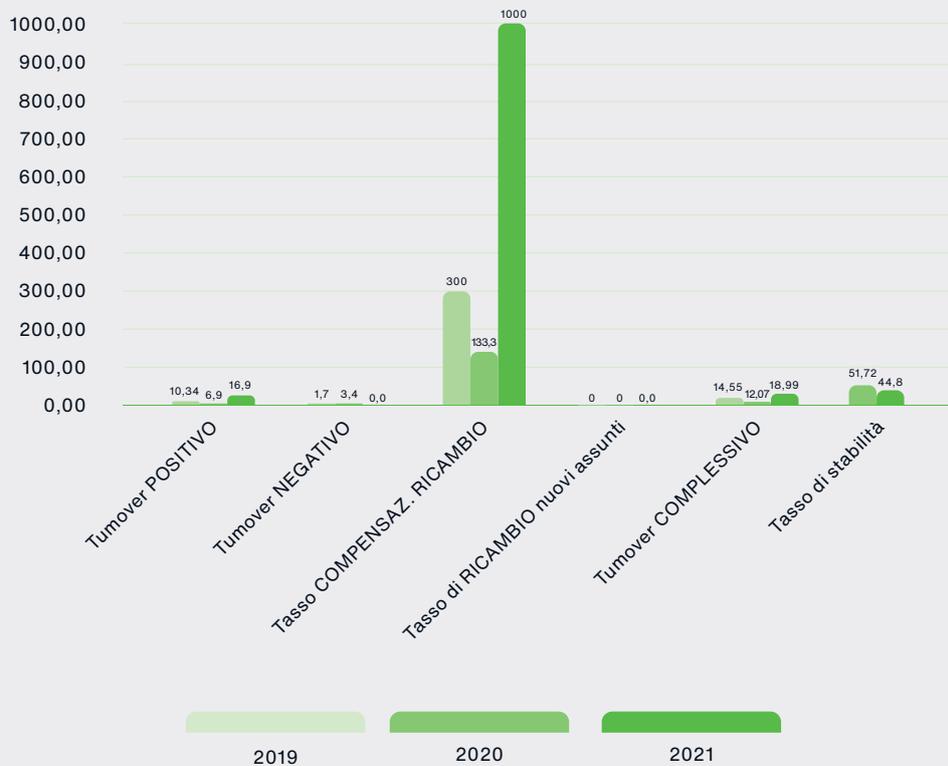
Questo grafico rappresenta la crescita occupazionale nel triennio 2019-2021.

Temi sociali.

6.4 GRI 102-7
GRI 405-1

Composizione della forza lavoro.

Grafico n. 24 **Classificazione del TURNOVER**



Temi sociali.

6.4 GRI 102-7
GRI 405-1

Composizione della forza lavoro .

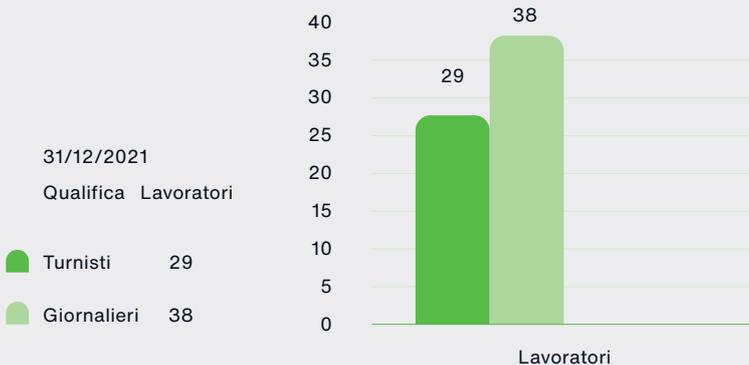
Grafico n. 25



Età media 41 anni
Anzianità media di servizio: 14 anni
L'attività produttiva è svolta a ciclo continuo su tre turni
La maggior parte dei lavoratori è impiegata in produzione.



Grafico n. 26



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 2021 il Comitato si è riunito complessivamente 4 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 34,32% dei lavoratori in forza presso l'azienda.



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 2020 il costo del personale è stato di € 3.768.283, nel 2021 di € 4.410.497

Nonostante all'atto dell'assunzione la retribuzione erogata al lavoratore è sostanzialmente in linea con quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, già dopo un anno di servizio, si aggiungono delle voci retributive, previste per lo più dalla contrattazione aziendale, che determinano un aumento sensibile della retribuzione complessiva.

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 minipremio di 100,00 euro a favore di ogni turnista per il disagio arrecato a seguito del passaggio a ciclo continuo.

Temi sociali.

Trattamento economico.

Il rapporto tra la retribuzione effettiva e la retribuzione contrattualmente prevista varia di anno in anno. Con riferimento al 2021 sono state messe a confronto le 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 2020 - 2021. 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.

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.

Analizzando i grafici, è possibile formulare le seguenti considerazioni:

Nel determinare l'andamento delle retribuzioni sono stati considerati unicamente i livelli E, D e C in quanto più significativi.

Rispetto al 2020 le retribuzioni erogate nel 2021 per i livelli citati hanno subito un incremento del 9%.

Il grafico mostra la differenza tra le retribuzioni erogate dall'azienda nel 2021 e quelle previste dalla contrattazione collettiva.

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.

Grafico n. 27 Incremento retribuzioni 2020-2021

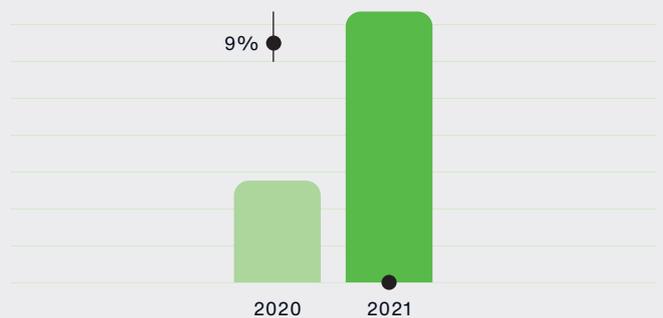
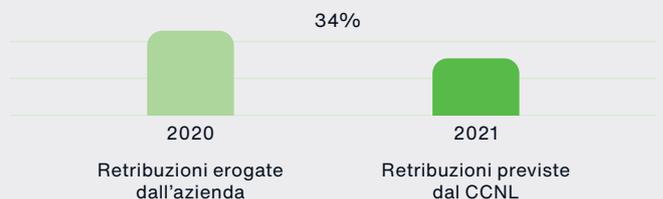


Grafico n. 28 Rapporto tra retribuzioni erogate da Novaresine e retribuzioni previste dal CCNL per gli addetti all'industria chimico-farmaceutica



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 2,7% della retribuzione utile al fine del calcolo del TFR. Il 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 lavoratore, di cui € 270,00 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 2021: 67

Numero iscritto a FONCHIM: 46

Percentuale di lavoratori iscritti sul totale: 68,6 %

Numero iscritti a FASCHIM: 41

Percentuale di lavoratori iscritti sul totale: 61,19 %

Novaresine, ad integrazione dei contributi volontari dei propri dipendenti, nel 2021 ha versato a FONCHIM 52.000,00 euro.

Per garantire una maggior tutela dei lavoratori durante 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 preferiale. 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.

Temi sociali.

6.7.1

Fonchim e Faschim.

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 2021 sono state erogate complessivamente 2048 ore di formazione, di cui 701 di natura tecnica e 1347 ore in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, corrispondenti a 30,56 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, 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.)

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

Temi sociali.

6.9 GRI 401-2

Valorizzazione del capitale umano.

nell'ambito della comunicazione, della gestione delle risorse umane, della gestione delle relazioni e dei conflitti. 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.

La maggior parte dei lavoratori hanno un'età compresa tra i 35 e i 50 anni. L'anzianità media di servizio è di 14,33 anni di anzianità.

Tem 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 positivi 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 fruitate.

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 posto nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio potenziale e le proprie capacità lavorative, aumentando la qualità del lavoro.

Nel 2020 i lavoratori hanno fruito di un numero di ore di ferie maggiore del numero di ore maturate, andando ad utilizzare parte delle ferie accumulate negli anni precedenti e non ancora godute.

La causa principale è dovuta alla pandemia da SARS Cov2 che ha imposto alle aziende di ridurre il numero di

lavoratori contemporaneamente presenti facendo loro fruitare, a rotazione, ferie e permessi maturati.

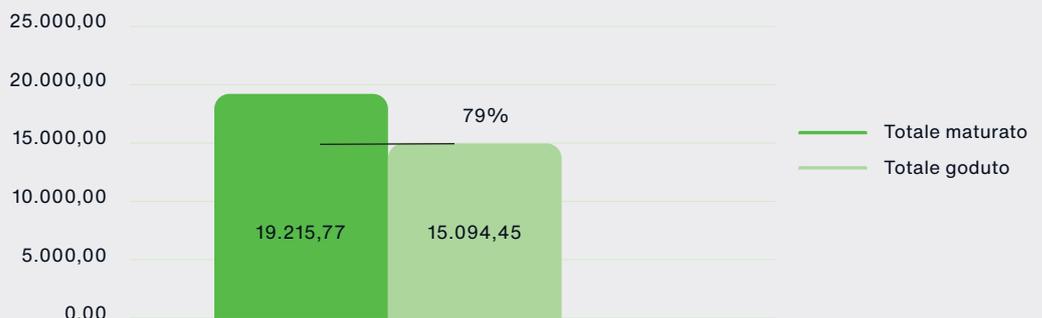
Nel 2021 i lavoratori hanno fruito del 79% delle ferie maturate. La percentuale è inferiore al target stabilito. È da ritenersi che ciò sia dovuto al passaggio al ciclo continuo che da un lato ha determinato un aumento del numero di ROL (permessi) che si maturano annualmente e dall'altro un rallentamento nella concessione di ferie e permessi nella fase di avvio e di messa a regime del ciclo unico per motivi tecnico/produttivi.

Considerando che molti lavoratori maturano 5 settimane di ferie all'anno, è da ritenersi che i giorni di riposo a disposizione siano più che adeguati.

È in atto in seno alla RSU un confronto con i lavoratori per l'implementazione di un sistema solidale di cessione di ferie e riposi tra colleghi dipendenti occupati nella stessa azienda.

Grafico n. 29

Ferie / Permessi maturati Ferie / permessi goduti 2021



Tem sociali.

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

Formazione dei lavoratori.

La formazione dei dipendenti riguarda vari temi di sviluppo delle competenze e comprende progetti formativi ad hoc, costruiti sulle esigenze specifiche di singoli dipendenti o di gruppi. Il processo formativo sia obbligatorio (es. sicurezza e ambiente) sia tecnico 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 701 ore di formazione tecnica, pari a 10,46 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 1347 ore di formazione, pari a 23 ore a persona.

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

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 contribuiscono 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 singole 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.

Nel 2021 le ore di assenza sono tornate in linea con le ore di assenza del 2019 nonostante il perdurare della pandemia.

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 attenzionabile.

Grafico n. 30 Rapporto tra ore lavorate / ore di malattia



Temi sociali.

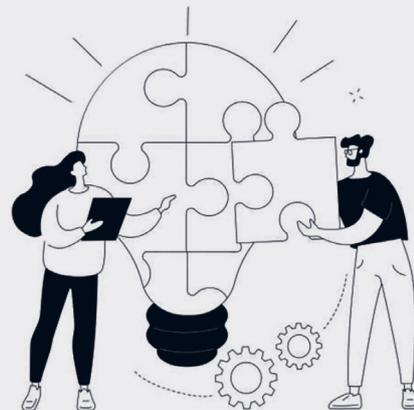
6.14 GRI 406

Un'organizzazione aperta e inclusiva.

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 comportamenti non corretti e a reprimerli con uguale tempestività.

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