

## CAPITOLO 4

“Per noi il *bene* delle persone significa valorizzazione, attenzione alla crescita professionale e all’equilibrio vita-lavoro. Così il *buono* di ciascuno è a beneficio del progetto comune d’azienda.”



**Chiara Poli**  
Human Resources Specialist

## LE PERSONE

4.1  
Il capitale  
umano

pag. 62

4.2  
Sviluppo delle  
competenze  
e formazione

pag. 66

4.3  
Benessere  
aziendale

pag. 70

4.4  
Salute e sicurezza  
dei lavoratori

pag. 76

**223**  
TOTALE  
DIPENDENTI

**40,3**  
ANNI  
Età media

**3,7**  
LIVELLO DI  
ENGAGEMENT

Indagine di clima aziendale 2023  
Scala di accordo 1:5

**2.658**  
ORE DI  
FORMAZIONE

FY2023-2024

**TEMI MATERIALI**

- Pratiche lavorative
- Salute e sicurezza dei lavoratori

**OBIETTIVI SDGs**



4.1

Le persone rappresentano una componente fondamentale del percorso imprenditoriale di Pedon. **Le competenze, le conoscenze, le esperienze e qualità personali che ciascun collaboratore esprime sono un patrimonio prezioso** che contribuisce a rendere distintiva l'Azienda facendosi portavoce dalla sua unicità.

La gestione delle politiche riferite al capitale umano è in carico alla Direzione Risorse Umane in accordo con gli indirizzi espressi dalla Direzione Aziendale e il Consiglio d'Amministrazione.

Tutti i dipendenti di Pedon sono stati assunti in accordo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'industria alimentare, mentre il rapporto con i dirigenti è regolamentato dal Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti d'Industria.

**Non vi è alcun dipendente che non sia coperto da un contratto collettivo nazionale di lavoro.**

È, quello umano, un capitale non statico ma che **Pedon si impegna a sviluppare** attraverso investimenti in formazione, salute e sicurezza, opportunità professionali, attenzione all'equilibrio vita-lavoro nella consapevolezza del ruolo determinante per le performance aziendali.

# Il capitale umano

## Composizione in numero e in percentuale dei dipendenti per qualifica professionale e genere\*

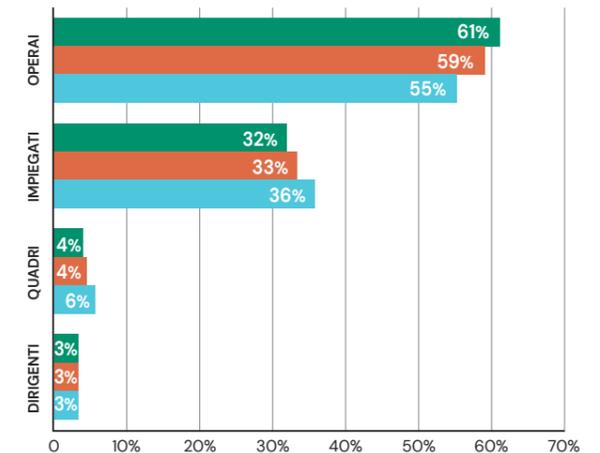
	FY2021-2022						FY2022-2023						FY2023-2024					
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale			
<b>DIRIGENTI</b>	1	2%	6	4%	7	3%	1	2%	6	4%	7	3%	1	2%	6	4%	7	3%
<b>QUADRI</b>	3	5%	9	6%	12	6%	1	2%	8	5%	9	4%	1	2%	8	5%	9	4%
<b>IMPIEGATI</b>	34	58%	40	27%	74	36%	33	56%	35	24%	68	33%	33	59%	38	23%	71	32%
<b>OPERAI</b>	21	36%	93	63%	114	55%	21	36%	99	67%	120	59%	21	38%	115	69%	136	61%
<b>Totale</b>	59	100%	148	100%	207	100%	56	95%	148	100%	204	100%	56	100%	167	100%	223	100%

La tabella evidenzia una popolazione aziendale che nel corso dell'esercizio 2023-2024 ha visto il rilevante incremento del 9.3%.

## Composizione dei dipendenti per qualifica professionale\*

In coerenza con lo sviluppo tecnologico e produttivo dell'azienda, la componente degli operai raggiunge la quota del 61% del totale. Parallelamente vi è stata una ottimizzazione delle risorse office pur con un recupero di 3 unità nel corso del FY2023-2024.

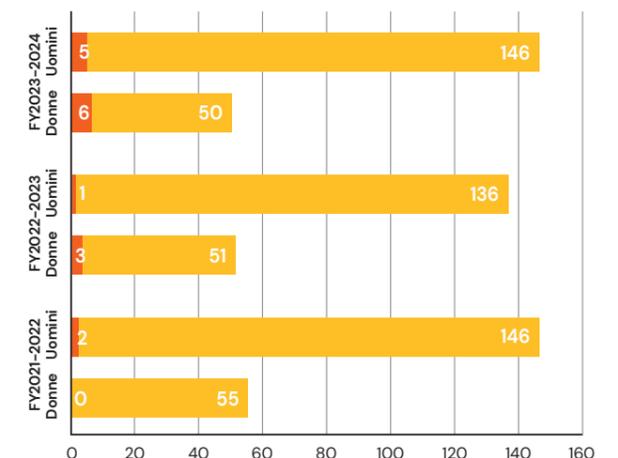
- FY2023-2024
- FY2022-2023
- FY2021-2022



## Numero dei dipendenti per genere e tipologia di contratto

La forte prevalenza di contratti a tempo indeterminato, inquadramento che offre garanzie di continuità e sicurezza lavorativa ai collaboratori, dal 2022 al 2023 si è rafforzata avvicinandosi ai livelli dell'esercizio FY2021-2022. Il trend descritto è stato influenzato dalla dinamica di cessazioni e assunzioni.

- Tempo indeterminato
- Tempo determinato



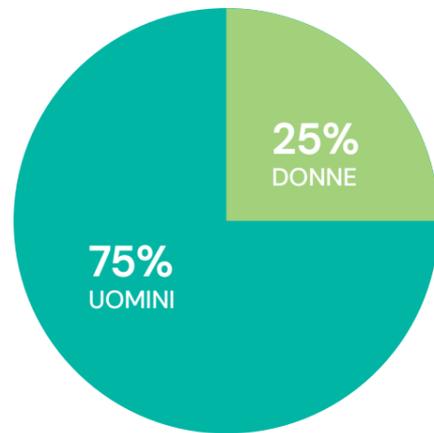
\* Contratti a tempo determinato + indeterminato + interinali.

## 4.1

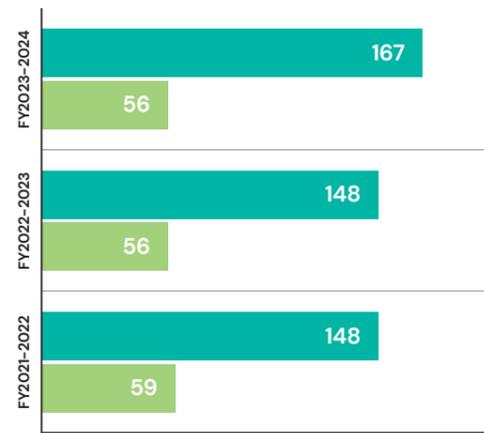
Il capitale umano

Per quanto riguarda la composizione di genere, la componente femminile prevale nella struttura office mentre, per la specificità delle operazioni, la produzione va più a favore del genere maschile. Nell'esercizio 2023-2024 le donne costituiscono oltre un quarto della forza lavoro.

### Composizione organico per genere FY2023-2024



### Distribuzione organico per genere nel triennio\*



### Età media dei dipendenti per qualifica professionale e genere\*

L'età media si mantiene sostanzialmente costante nel triennio e attorno ai 40 anni. In particolare la categoria più giovane è rappresentata da impiegati donne (36 anni di età).

	FY2021-2022			FY2022-2023			FY2023-2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
DIRIGENTI	45	49	46	47	50	47	47	51	48
QUADRI	39	36	38	39	36	37	38	36	37
IMPIEGATI	45	43	45	47	39	46	47	39	46
OPERAI	38	45	39	39	47	40	39	46	40
<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>40</b>

\* Contratti a tempo determinato + indeterminato + interinali.

Nell'esercizio appena concluso, Pedon ha registrato 33 nuove assunzioni, in forte crescita rispetto all'esercizio precedente, soprattutto di età compresa tra i 30 e i 50 anni (67%), e 17 cessazioni, per lo più dovute a dimissioni volontarie. Di seguito sono riportate le informazioni sul numero di contratti avviati e cessati nel triennio.

**Dipendenti entrati:** nuove assunzioni suddivise per genere e fascia d'età.

	FY2021-2022				FY2022-2023				FY2023-2024			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
DONNE	4	2	0	6	4	1	0	5	1	9	0	10
UOMINI	12	13	2	27	4	7	2	13	10	13	0	23
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>33</b>

**Dipendenti usciti:** cessazioni suddivise per genere e fascia d'età.

	FY2021-2022				FY2022-2023				FY2023-2024			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
DONNE	5	8	0	13	1	3	1	5	3	5	0	8
UOMINI	7	13	4	24	3	17	0	20	2	6	1	9
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

### Tassi di turnover<sup>1</sup>

Un indicatore utile per comprendere la stabilità della forza lavoro di un'organizzazione e per valutare l'efficacia delle sue politiche di gestione del personale è il tasso di turnover. Nel complesso, l'Azienda sta creando un ambiente di lavoro sempre più favorevole, basato su politiche e pratiche di gestione efficaci, come testimoniato dal valore in discesa del turnover complessivo nel triennio.

	FY2021-2022	FY2022-2023	FY2023-2024
	<b>POSITIVO</b>	33	18
	15,6%	8,7%	16,2%
<b>NEGATIVO</b>	37	25	17
	17,5%	12,1%	8,3%
<b>COMPLESSIVO</b>	70	43	50
	34,2%	21,8%	25,1%
<b>COMPENSAZIONE</b>	89%	72%	194%

<sup>1</sup> Tasso di turnover positivo: entrati nel periodo / organico a inizio periodo \* 100 - Tasso di turnover negativo: usciti nel periodo / organico a inizio periodo \* 100.  
Tasso di turnover complessivo: (entrati + usciti nel periodo) / organico medio del periodo \* 100 - Tasso di compensazione del turnover: entrati / usciti nel periodo \* 100.

## 4.2 Sviluppo delle competenze e formazione



### Progetti professionali di ruolo

La volatilità dei mercati, la velocità con la quale mutano le condizioni dell'ambiente nel quale l'azienda opera, la costante pressione competitiva stimola l'organizzazione ad uno spirito adattativo in cui ciascuno esprime e forma competenze ed attitudini. È compito dell'organizzazione cogliere e valorizzare le professionalità di ciascuno in un ecosistema dinamico che mette al centro la soddisfazione della persona e la prosperità dell'azienda.

Pedon ha intrapreso dall'esercizio 2022-2023 un nuovo percorso finalizzato ad una evoluzione della struttura organizzativa attraverso lo sviluppo di **progetti professionali di ruolo**. La finalità è quella di disegnare un'organizzazione dinamica in cui ciascuna persona abbia consapevolezza del ruolo e del contributo da offrire allo sviluppo aziendale. Le persone coinvolte in questo processo sono state nei 3 anni la quasi totalità della popolazione office, 82 persone così suddivise:

FY2021-2022			FY2022-2023			FY2023-2024		
Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
1	9	10	24	27	51	7	14	21

Lo strumento utilizzato, HR Cube, ha agevolato una gestione completa e strategica delle risorse umane, permettendo all'Azienda di allineare le competenze dei dipendenti con gli scopi dell'organizzazione, favorendo lo sviluppo professionale e con gli obiettivi seguenti:

	<b>MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI</b>	Aumentare la produttività e l'efficienza operativa.
	<b>ADATTABILITÀ AL CAMBIAMENTO</b>	Aiutare l'organizzazione a rispondere rapidamente alle mutazioni del mercato e dell'ambiente esterno.
	<b>INNOVAZIONE</b>	Promuovere la creatività e l'innovazione all'interno dell'organizzazione.
	<b>COINVOLGIMENTO E SODDISFAZIONE DIPENDENTI</b>	Creare un ambiente di lavoro positivo che favorisca l'impegno e la motivazione dei dipendenti.

È un modello che si sviluppa nelle seguenti fasi

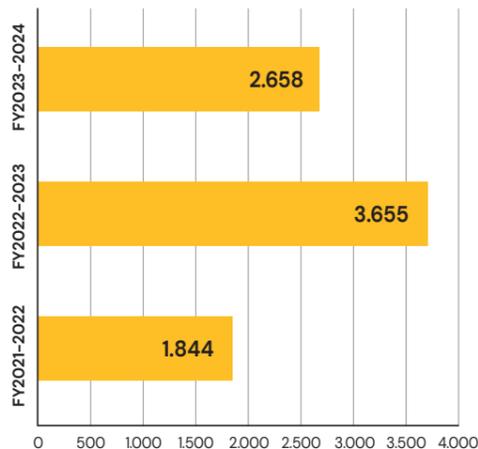
- Mappatura dei processi:** identificazione dei processi chiave con relativa focalizzazione su skills necessarie.
- Creazione dei ruoli:** definizione di ruoli con relativi processi, attitudini e competenze rilevanti.
- Valutazione attesa:** condivisione delle aspettative aziendali rispetto a processi, attitudini e competenze.
- Questionario PDA (Personal Development Analysis):** valutazione personale tramite un test attitudinale seguito da una restituzione personale dell'analisi.
- Colloquio di Job Analysis:** confronto e definizione obiettivi.

## 4.2 Formazione

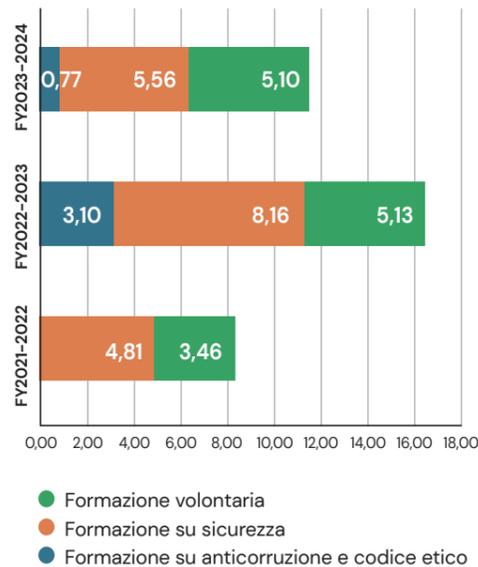
Sviluppo delle competenze e formazione

La formazione è attività primaria nell'alimentare il modello organizzativo e la sua efficacia nel tempo. Non solo migliora le competenze e le conoscenze dei dipendenti, ma contribuisce anche alla crescita complessiva dell'Azienda, rendendola più adattabile e competitiva. Pedon si impegna, pertanto, a investire nel capitale umano, riconoscendo nella formazione una delle chiavi del successo a lungo termine.

**Totale ore di formazione erogate**



**Tempo medio in ore di formazione per dipendente e tipologia**



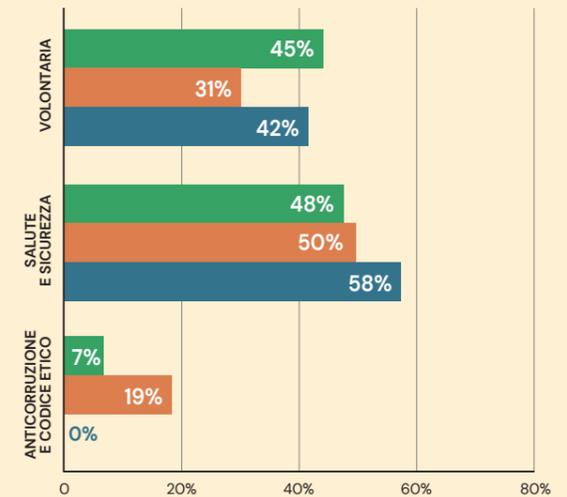
Negli esercizi oggetto di rendicontazione il totale delle ore di formazione è passato da un totale di 1.844 a 3.655 nel FY2022-2023 per poi assestarsi a 2.658 nel FY2023-2024. Questa oscillazione è da ascrivere in particolare ad un maggior contributo delle ore di formazione sulla sicurezza svolte nel FY2022-2023, in parte recuperi di attività sospese nel corso dei lockdown Covid.

### Composizione ore di formazione per tipologia

Sempre nel FY2022-2023 è stato varato il nuovo codice etico che ha dato luogo ad una formazione una tantum trasversale.

Le ore medie di formazione volontaria sono in crescita sia a livello di ore totali che in percentuale sul totale a riprova di uno sforzo dell'azienda nella crescita delle competenze dell'organico.

- FY2023-2024
- FY2022-2023
- FY2021-2022



In particolare le iniziative di formazione volontaria, oltre ad alcune di tipo specialistico relative a ruoli specifici, sono state:



#### CORSO TRASVERSALE SUL TEMA DELLA CYBER SECURITY

Al fine di informare e sensibilizzare i dipendenti su pratiche, tecnologie e misure per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni.



#### CORSI DI LINGUA INGLESE E SPAGNOLA

Con l'utilizzo innovativo di una piattaforma di e-learning funzionale a gestire la formazione in modo snello, flessibile e personalizzato.

Inoltre va sottolineato come, soprattutto in ambito produttivo, siano stati organizzati **affiancamenti interni** e previsto l'uso della **job-rotation** al fine di far acquisire ai dipendenti una gamma più ampia di esperienze e competenze.

4.3

# BENESSERE AZIENDALE

Per essere un'organizzazione inclusiva, positiva e attenta al benessere e alla soddisfazione dei propri dipendenti è di sostanziale rilevanza dare ascolto e voce alle persone.

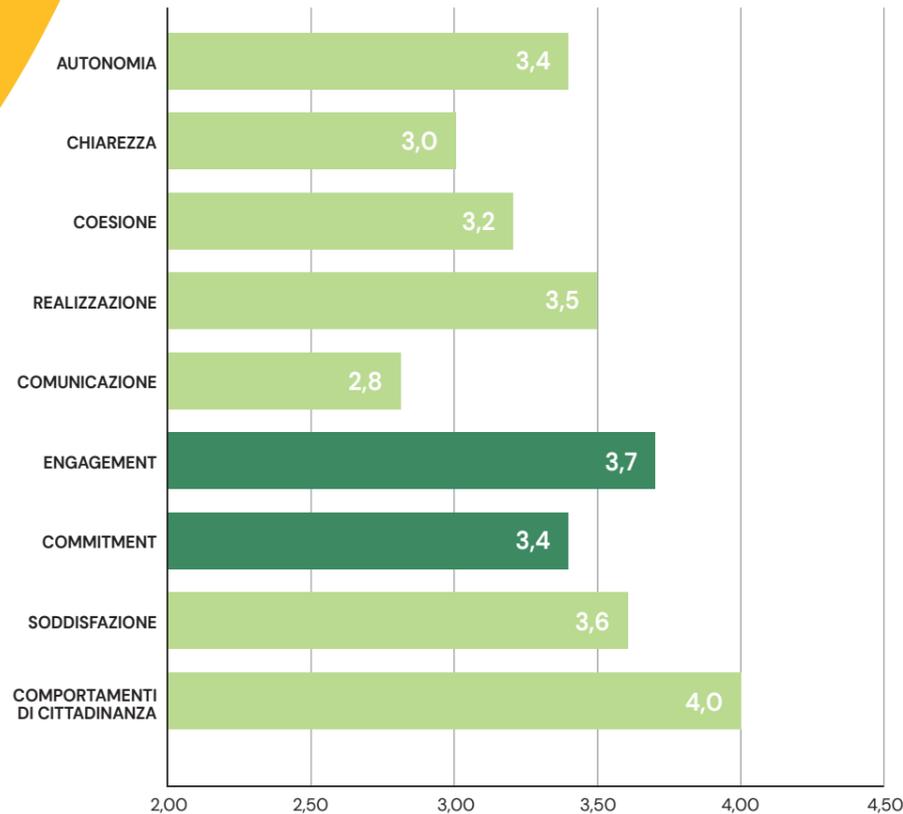


## 4.3

Benessere aziendale

Facendo seguito a quanto fatto nel 2018, Pedon ha condotto, nel mese di marzo 2023, un'indagine di clima aziendale, strumento ideale per osservare il rapporto tra impegno, coinvolgimento e condizioni organizzative e personali.

**Grado di accordo/soddisfazione**  
(scala 1:5 – dato da considerarsi positivo se superiore a 3)  
**Risultato medio totale dipendenti**



Partendo da una partecipazione che si è attestata al 67%, le aree di forza evidenziate dall'indagine fanno riferimento a buoni livelli di **senso di appartenenza e di coinvolgimento nelle attività lavorative**.

Sono emerse anche alcune aree critiche che riguardano la chiarezza e la comunicazione tra i diversi livelli gerarchici.

Al fine di dare continuità ai programmi di engagement e valorizzazione già in essere e traendo spunti di miglioramento dall'indagine, Pedon ha implementato un insieme di iniziative per rendere partecipi le persone alla vita aziendale promuovendo conoscenza e orgoglio, facilitare le attività e i flussi comunicativi e armonizzare tempi di vita e di lavoro.

#### Sistema Welfare aziendale

Pedon ha investito, nell'esercizio 2023-2024 188.912 Euro in servizi welfare a beneficio dei lavoratori, avvalendosi della collaborazione di Intesa San Paolo attraverso la piattaforma "Welfare Hub", che mette a disposizione un bouquet di servizi in tema di casa e famiglia, salute e benessere, svago e tempo libero, viaggi e mobilità. Il piano prevede il riconoscimento di un credito welfare di 800 Euro a favore di ciascun lavoratore. Per i genitori di figli fiscalmente a carico viene concesso un ulteriore credito di 500 Euro per rimborsi spese sostenute per i figli ed infine l'erogazione di 500 Euro per lavoratori-studenti relativi a rimborsi spese scolastiche per il conseguimento del diploma o laurea. In aggiunta, e nel contesto del contratto integrativo aziendale sottoscritto da FAI Cisl Vicenza e Pedon, sono previsti diversi elementi finalizzati ad implementare e rendere più ricco il sistema di welfare:

1. **Estensione dei permessi**, tra cui quelli per i lavoratori che hanno genitori anziani.
2. **Potenziamento del meccanismo delle ferie solidali** per situazioni personali di particolare gravità prevedendo un contributo di ore anche da parte dell'Azienda.
3. **Maggiorazione** – rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria – **delle retribuzioni** per i turni notturni.
4. **Incentivo ad aderire alla previdenza complementare** sotto forma di un incremento del contributo da parte dell'Azienda della quota a suo carico, superiore a quella prevista dal contratto collettivo nazionale.

## 4.3

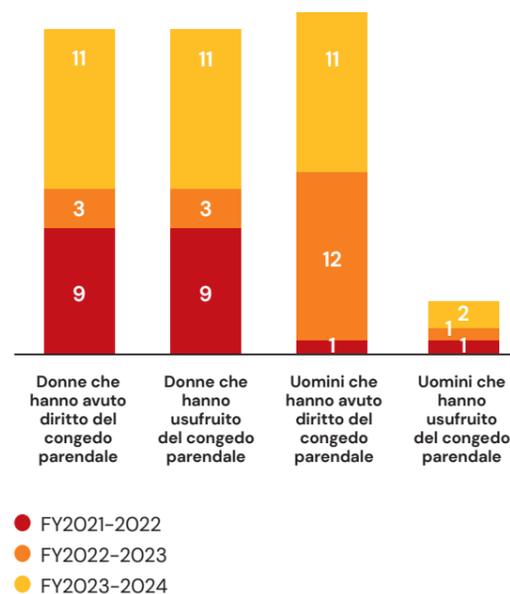
Benessere aziendale

**Congedo Parentale**

Il congedo parentale è un fondamentale supporto ai dipendenti in momenti cruciali della loro vita. Questa politica si inserisce in un contesto normativo e sociale che vuole sempre più promuovere l'equilibrio tra vita professionale e familiare.

La normativa principale in materia è il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, noto come Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Tra chi ne ha usufruito, il 100% è tornato al lavoro durante l'anno in cui ne ha fatto richiesta, mentre una persona si è dimessa nei 12 mesi successivi.

**Ristorante aziendale Spazio Pedon/off**

Progettato per offrire a tutti i collaboratori un'alimentazione sana e di qualità, migliorare il benessere dei dipendenti e promuovere un ambiente di lavoro positivo, da gennaio 2021 è attivo lo Spazio Pedon/off. È un servizio di ristorazione a favore di tutti i lavoratori che vuole trasferire, in coerenza con lo spirito e il posizionamento dell'Azienda, valori e concetti propri di un'alimentazione equilibrata in un ambiente che favorisce la conoscenza reciproca e una relazione fuori dagli schemi e dai ruoli.

**Torneo sportivo aziendale**

Lo spirito di squadra e di appartenenza è un valore saldo e un obiettivo di Pedon. Con altre realtà del territorio i dipendenti Pedon partecipano ad un torneo sportivo estivo, un'occasione di relazione e di divertimento.

**Counseling Aziendale**

Con l'obiettivo di fornire nuovi strumenti di aiuto ai dipendenti per la gestione dello stress lavorativo, di miglioramento delle relazioni interpersonali e di conseguente aumento della produttività, l'Azienda mette a disposizione degli incontri periodici con un counselor e delle agevolazioni per percorsi individuali.

**Volontariato d'impresa**

Per far vivere in modo concreto e fattivo il valore della generosità l'Azienda, in collaborazione con il Banco Alimentare, ha organizzato delle giornate di volontariato d'impresa.

Un'occasione per vivere le attività del Banco Alimentare collaborando con i volontari alle operazioni di magazzino e per conoscere più da vicino questa eccellenza in campo benefico.



## 4.4 Salute e sicurezza dei lavoratori

Per Pedon la salute e sicurezza dei lavoratori, il garantire ai propri collaboratori un ambiente salubre e sicuro, sono aspetti fondamentali nella gestione delle attività aziendali e produttive. Il rispetto delle normative in questo ambito non solo è un obbligo legale, ma contribuisce a migliorare il benessere e la produttività dei lavoratori.

Rischio	Misure di prevenzione e protezione
Rischio <b>incendio</b> Rischio di esposizione a <b>sostanze chimiche</b> pericolose utilizzate nei processi produttivi	Sviluppo e implementazione di un <b>piano per la gestione delle emergenze</b> per gestire episodi di incendio, fuoriuscite di sostanze chimiche e altre emergenze  Formazione, informazione, sorveglianza sanitaria dei lavoratori e fornitura di DPI in base al rischio
Rischio di <b>stress</b> lavoro-correlato, derivato da carichi di lavoro elevati, scadenze troppo ravvicinate o ambiente di lavoro poco ergonomico  Rischio per la movimentazione manuali dei carichi	<b>Ottimizzazione dei processi di lavoro</b>  Ridurre i carichi eccessivi e migliorare l'ergonomia delle postazioni di lavoro
Rischio legato a <b>lavori in quota</b> Rischio di esposizione a livelli di <b>rumore</b> e vibrazioni elevati, durante l'uso di macchinari	Regolari sessioni di <b>formazione</b> per i lavoratori sui rischi specifici, sulle misure di sicurezza da adottare e fornitura dei DPI  Fornitura di <b>DPI</b> adeguati (otoprotettori)
Rischio di esposizione al batterio Legionella nei sistemi idrici e di condizionamento	Monitoraggio e manutenzione degli impianti per prevenire il rischio di contagio

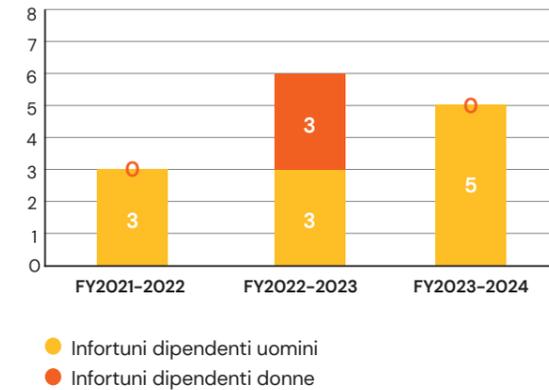
Dal punto di vista organizzativo la gestione delle relative attività è responsabilità di un RSPP nominato internamente e di un rappresentante della Direzione per la sicurezza e la prevenzione. Vi è inoltre una squadra formata per la gestione delle emergenze che seguono un piano di addestramento costante.

## Infortunati

Nel triennio il **numero degli infortuni** dei dipendenti è stato complessivamente: 3 infortuni nel FY2021-2022 (1 in itinere), 6 nel FY2022-2023 (1 in itinere) e 5 nel FY2023-2024 (1 in itinere). Questo incremento ha interessato principalmente i dipendenti di genere maschile.

Anche il numero dei **near miss**<sup>2</sup> ha avuto un andamento in crescita nel periodo: 0 nel FY2021-2022, 7 nel FY2022-2023 e 14 nel FY2023-2024.

Infortunati sul lavoro



### Indicatori di salute e sicurezza sul lavoro

I **tassi infortunistici** sono utili a caratterizzare i livelli di rischio e dare indicazioni circa le aree aziendali, categorie di lavoratori, operazioni o condizioni di lavoro più a rischio, per cui stabilire prioritariamente interventi correttivi. Di seguito i tassi infortunistici relativi al personale.

	FY2021-2022	FY2022-2023	FY2023-2024
<b>Tasso di frequenza infortuni sul lavoro registrabili</b> (n° di infortuni sul lavoro registrabili / n° di ore lavorate) *1.000.000	8,05	18,75	10,82
<b>Tasso di gravità</b> (numero totale di giorni di assenza per infortunio/ numero totale di ore lavorate) *1.000	0,10	0,28	0,11

Nel complesso, dei risultati dei tassi calcolati, si può concludere che la frequenza degli infortuni è relativamente più bassa rispetto al dato Inail di settore (16.48). Relativamente ai tassi di gravità, questi risultano inferiori rispetto al dato di settore di riferimento (0.95)<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Nel contesto della sicurezza, "near miss" indica un incidente che non ha causato danni alle persone o all'ambiente, ma che aveva il potenziale per farlo.  
<sup>3</sup> Il settore dell'industria alimentare rientra nella sezione Ateco C - Attività manifatturiere, presa come riferimento per l'analisi INAIL 2018-2020.

## 4.4

Salute e sicurezza dei lavoratori

## Formazione e attività di miglioramento

Pedon si impegna a **sensibilizzare il personale** affinché la sicurezza e la salute siano considerate prioritarie nello svolgimento delle mansioni.

A tal fine l'Azienda prevede che tutti i dipendenti e somministrati, a partire dai preposti, RSU, RLS e dirigenti, siano in possesso di **formazione generale e specifica aggiornata** e di una formazione generica erogata dall'RSPP e dai responsabili qualità. In più, a seconda della mansione, il lavoratore viene specificamente formato all'utilizzo del carrello elevatore, di piattaforme elevabili, PES-PAV-PEI<sup>4</sup>, X-Ray, paranchi, abilitazione caldaie, uso celle freezer, F-Gas. Per garantire la sicurezza di tutta l'azienda, vengono anche abilitati e aggiornati gli addetti antincendio, primo soccorso e BLSD<sup>5</sup>.

Per agevolare la partecipazione e consultazione dei lavoratori nell'ambito dello sviluppo, implementazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda – e della condivisione delle relative attività in ottica di miglioramento continuo – si organizzano **riunioni periodiche** con i preposti (tre volte l'anno) e con gli RLS, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (una volta al mese). Per rendere più agevole il processo, Pedon organizza le visite mediche obbligatorie presso le proprie sedi.

Di recente l'azienda ha inoltre offerto ai propri dipendenti un **percorso di informazione e sensibilizzazione per combattere la dipendenza dal fumo**, in due sessioni nell'anno FY2022-2023 e in due sessioni nel FY2023-2024, con incontri dedicati in collaborazione con il medico competente.

<sup>4</sup> Addetto ai lavori elettrici: PES persona esperta; PAV Persona avvertita; PEI persona idonea ai lavori in tensione.

<sup>5</sup> Defibrillazione precoce (BLS-D - Basic Life Support and Defibrillation).

**ATTUALMENTE LA SOCIETÀ STA AGENDO PER IL MIGLIORAMENTO DEL PROPRIO SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI, SU DIVERSI FRONTI:**



**Rinnovo del Certificato di Prevenzione Incendi (CPI)** di tutte le aree dello stabilimento



**Adeguamento dei presidi antincendio**



**Formazione di nuovi addetti alla gestione delle emergenze** (primo soccorso, gestione incendi, uso defibrillatore)



**Verifica della conformità degli impianti secondo la "Direttiva Macchine" 2006/42/CE:** al momento è stato adeguato il 70% dello stabilimento ed è in corso il completamento



**Aggiornamento del DVR e dell'elenco dei DPI per mansione e reparto**

Integra quanto sopra il processo di recepimento delle raccomandazioni e azioni correttive individuate dal consueto **audit SMETA**<sup>6</sup>, che valuta diversi aspetti della conformità rispetto al Codice Base ETI (Ethical Trading Initiative) e alle leggi locali pertinenti. Le raccomandazioni, tempestivamente implementate dall'azienda, hanno riguardato l'aggiornamento della documentazione relativa alla sicurezza e ai piani di emergenza in conformità con le normative vigenti.

In generale, i risultati dell'audit hanno confermato la **valutazione positiva** dei relativi standard, anche in ambito salute e sicurezza dei dipendenti. L'audit ha riscontrato che i lavoratori intervistati si sono mostrati generalmente **soddisfatti delle condizioni di lavoro**, apprezzando la stabilità aziendale e l'accordo interno con il sindacato, il quale prevede integrazioni di secondo livello rispetto al contratto nazionale.

<sup>6</sup> L'audit Smeta, Sedex Members Ethical Trade Audit, è un sistema di valutazione aziendale per la verifica degli standard di lavoro, salute e sicurezza, ambientale ed etico di un'organizzazione.