



PERMASTEELISA GROUP

Communication on Progress

Year: 2009

Vittorio Veneto, 19.07.2010

STATEMENT

Being a good corporate citizen is an ambition enthusiastically embraced at all levels within our company. As a member of the Global Compact, we believe that our business policies incorporate the ten principles. Our board fully supports our actions in working towards sustainability goals – in particular those contained in the UN Global Compact – and endorses the future priorities and specific targets we set out in our report.

Through our support of the United Nations Global Compact, we also aim to move the agenda forward on performance related to human rights, labour rights, the environment and the fight against bribery and corruption. In our annual report, we have summarised the progress we have made against each of these principles and we will continue to follow them up in future reports. Here we provide an index to our performance with cross-references to the related GC principles.

Nicola Greco

CEO Permasteelisa SpA

Contact: Marco Barizza

Email: m.barizza@permasteelisagroup.com

	Global Compact Principle	Commitment	Actions	Summary of actions taken - Outcomes
1	La società dovrebbe sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale	<p>Permasteelisa si è dotata di un Codice Etico nel quale sono descritti i principi fondamentali cui si ispira nella conduzione del proprio business, tra cui si citano i seguenti principi:</p> <p>“Centralità e valorizzazione delle risorse umane - Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sul rispetto reciproco, mettendo a disposizione dei propri collaboratori adeguati strumenti e opportunità di crescita professionale. Il Gruppo promuove inoltre il rispetto dell'integrità psico-fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. I rapporti tra i dipendenti del Gruppo devono essere improntati ai principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.</p> <p>“Igiene, sicurezza La salute ed il benessere delle persone, la sicurezza dei cantieri, delle opere, delle installazioni sono obiettivi prioritari del Gruppo Permasteelisa e ispirano tutte le azioni nei confronti dei propri dipendenti, fornitori, clienti, partner, subappaltatori e terzi coinvolti nelle attività aziendali. Permasteelisa pone grande</p>	<p>I principi e le norme di riferimento del Codice Etico esprimono il concetto della centralità e della valorizzazione delle risorse umane come evidenziato al paragrafo “Commitment” precedente.</p> <p>La Direzione aziendale di Permasteelisa Spa considera la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) un aspetto di fondamentale importanza all'interno di una corretta gestione e pianificazione delle risorse impiegate e nel rispetto dell'essere umano in ogni sua espressione. A tal fine la Direzione si propone di attivare un sistema di gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro come parte integrante della propria attività e di promuovere una forte sensibilizzazione verso la sicurezza ad ogni livello della gerarchia aziendale, in un'ottica continua di prevenzione e miglioramento. (Sistema di Gestione DPS 2.1.1).</p> <p>Permasteelisa chiede ai suoi interlocutori, clienti e fornitori, oltre che ai suoi dipendenti di aderire e quindi di rispettare i principi del proprio Codice Etico. Specifiche clausole sono previste nei contratti.</p> <p>Seguono le azioni intraprese da Permasteelisa allo scopo di raggiungere gli obiettivi prefissati.</p> <p>1. SALUTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prevenire è Vita: progetto iniziato nel novembre 2008 che prevede un Check-up di prevenzione antitumorale totalmente gratuito per i dipendenti Permasteelisa. È prevista una visita specialistica effettuata da uno Staff di medici che prevede percorsi diagnostici individuali personalizzati in base ad età e sesso dei dipendenti. Tale percorso diagnostico sarà ripetuto, per ogni dipendente, a distanza di circa un anno e mezzo. Permasteelisa offre la possibilità di ottenere la vaccinazione antinfluenzale gratuita ogni anno a tutti i suoi dipendenti. 	<p>Gli impegni che Permasteelisa si è prefissata si sono concretizzati dando atto ai progetti descritti di seguito.</p> <p>Permasteelisa ha codificato nel proprio Codice Etico i principi cui intende ispirarsi nell'esecuzione del proprio business.</p> <p>Sinteticamente i principi riguardano il rispetto dei diritti umani, dei lavoratori, il rispetto dell'ambiente e l'operare in regime di legalità.</p> <p>La società ha condiviso tali regole con i propri collaboratori (dipendenti, fornitori e clienti) e con le società del gruppo ponendo in essere un'attività di distribuzione e formazione come meglio descritta nel paragrafo seguente.</p> <p>Permasteelisa oltre a codificare tali regole si è adoperata per la messa in opera raggiungendo i seguenti risultati:</p> <p>1. SALUTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prevenire è Vita: nel biennio 2008-2009, su proposta di Permasteelisa quasi l'80% dei dipendenti di Permasteelisa spa, Permasteelisa Interiors srl e Permasteelisa Impianti srl hanno aderito al progetto. Di questi, il 50% ha già effettuato il primo ciclo di visite. E' prevista la conclusione della prima visita per tutti i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta entro il 2010. L'intero progetto sarà completato entro il 2012. Vaccino antinfluenzale: nel corso del 2008 ha aderito al programma l'11% del totale dei dipendenti di Permasteelisa Spa.

impegno nel fornire ambienti di lavoro, servizi e progetti conformi ai requisiti delle vigenti normative. Tale impegno è adottato in ogni settore di attività aziendale ed in ogni fase di esecuzione del progetto, dall'ingegneria, all'approvvigionamento, sino alle attività di cantiere".

"Responsabilità sociale"

Permasteelisa ha come obiettivo, a livello di Gruppo, l'implementazione della norma SA8000 (Social Accountability 8000) ed in ottemperanza ai requisiti della stessa normativa intende garantire i diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto delle leggi vigenti nei paesi in cui il Gruppo opera, degli accordi sottoscritti con terze parti e in base alle convenzioni dell'International Labour Organization. In particolare i requisiti di responsabilità sociale della norma trattano le seguenti tematiche:

Il lavoro infantile
Il lavoro obbligato
La salute e la sicurezza
La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva
La discriminazione
Le procedure disciplinari
L'orario di lavoro
La retribuzione
Tali requisiti hanno impatto nei processi e nelle attività aziendali, coinvolgendo anche clienti, fornitori e subappaltatori."

"Fornitori"

(...omissis....) ; tutti i fornitori con

- L'azienda ha istituito dei "gruppi di lavoro" permanenti allo scopo di identificare/evidenziare eventuali criticità e miglioramenti individuati dai dipendenti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro. Nello stabilimento sono stati nominati dei Responsabili di area, che mensilmente espongono le osservazioni dei dipendenti con lo scopo di aumentare la capacità di controllo e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori. Le relazioni che riassumono le richieste dei dipendenti sono oggetto di analisi da parte della Direzione allo scopo di dare seguito a quanto chiesto per migliorare il luogo di lavoro.
- Permasteelisa Spa si è impegnata a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori in compliance alla normativa di settore. L'azienda ha deciso di istituire un ufficio dedicato ad occuparsi esclusivamente di sicurezza negli ambienti di lavoro.

2. FORMAZIONE:

- **Progetto Campus:** il progetto è rivolto a persone diplomate in uscita dagli istituti tecnici e prevede un training multidisciplinare di 5 settimane, con lo scopo di fornire, oltre allo sviluppo di abilità tecniche attraverso 100 ore di formazione dedicata all'uso di Autocad, una visione complessiva dei processi interni e quindi del ciclo di vita di una commessa. Permasteelisa Campus nasce per il reclutamento delle risorse cosiddette entry level, la cui procedura di inserimento in passato ha creato numerose problematiche di tipo tecnico, economico e organizzativo. Il progetto prevede un percorso strutturato in 8 moduli per una durata totale di 184 ore, che permette alle giovani risorse di avere una visione generale del processo che comincia dall'elaborazione di un'offerta per l'acquisizione di una commessa e si conclude con la consegna al cliente attraverso le fasi di

Nel 2009 ha aderito un numero pari al 13% del totale dei dipendenti. Nel 2009 si è registrato un incremento delle adesioni del 2%.

- **Gruppi di lavoro:** incontri mensili in cui vengono condivise le necessità evidenziate dagli operai, analisi delle criticità e risoluzione delle stesse.
- **Sicurezza:** nel biennio 2008-2009 il numero degli infortuni è stato il seguente. Nel 2008 si sono registrati n. 29 infortuni, mentre nel 2009 n. 27. La percentuale relativa all'assenza per infortunio, rispetto al totale delle ore produttive negli anni 2008 e 2009, è rispettivamente del 0,9% e 0,6%. Ciò evidenzia una situazione di miglioramento per quanto riguarda il numero degli infortuni nelle attività di produzione.

2. FORMAZIONE

- **Campus:** ad oggi le persone che hanno avuto la possibilità di partecipare al Progetto Campus sono state complessivamente 54, di cui 48 inserite nelle aree di progettazione.

Nel corso dell'anno 2009 sono state inserite nell'organico aziendale 30 studenti che sono stati ritenuti idonei nella fase di valutazione finale. In tale fase, la votazione media risultante dagli esami di valutazione di fine corso è risultata pari a circa 77% (risultato % delle risposte esatte sul totale delle domande poste a ciascun studente).

cui il Gruppo viene ad operare devono assicurare modalità operative compatibili con il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente."

progettazione e installazione.

Viene fornita una panoramica dei materiali generalmente utilizzati per la produzione delle cellule (in particolare vetro, alluminio ed acciaio) e delle problematiche che questi possono causare a livello strutturale.

Il percorso si propone inoltre di formare le risorse dal punto di vista tecnico, prevedendo circa 100 ore di formazione dedicata all'uso di Autocad, al fine di garantire autonomia di utilizzo del programma e ridurre gli errori di progettazione una volta che le risorse diventano operative.

Le persone coinvolte nel progetto variano da 10 a 20, a seconda delle esigenze interne, ed il loro inserimento dipenderà dal superamento di un test finale, composto da una serie di domande a scelta multipla e aperte basate sul programma svolto durante le 5 settimane di corso.

- **Permasteelisa Technical Academy:** è un progetto dedicato allo sviluppo di programmi di formazione tecnica per i dipendenti del Gruppo Permasteelisa ed ha lo scopo di sostenere le performance e il miglioramento continuo facilitando l'acquisizione di informazioni tecniche e lo sviluppo delle competenze e le conoscenze personali, necessarie per la crescita professionale e l'andamento futuro del Gruppo.

Technical Accademy si propone di centralizzare la conoscenza aziendale, la formulazione di una metodologia di formazione standard, al fine di sostenere la condivisione della conoscenza e lo scambio di informazioni all'interno del Gruppo.

- **Formazione:** Permasteelisa investe nella formazione dei propri dipendenti con continuità per favorire la loro crescita professionale.

In questi ultimi due anni il Gruppo Permasteelisa, ed in particolare Permasteelisa Spa, è stato coinvolto in un processo di cambiamento strutturale e sostanziale.

Elemento fondamentale per favorire l'approccio al cambiamento citato è una buona capacità di leadership da

- **Permasteelisa Technical Academy:** nel 2009 sono state create ad hoc, in Permasteelisa Spa, sessioni di formazione in aula per un totale di 1250 ore. In totale il numero dei dipendenti che hanno usufruito del progetto Technical Accademy è pari a 78, mentre nel resto delle società del Gruppo sono state realizzate 4550 ore per 282 persone, distribuite nelle Aree Europa, Asia e US.

- **Formazione Italia:** Permasteelisa ha promosso una considerevole attività di formazione a favore del personale dipendente. Nel 2008 sono state realizzate 12.850 ore di formazione, mentre nel 2009, 11.540 ore di formazione per le società italiane del Gruppo.

Si sono tenuti corsi in relazione a:

- lingue (es. inglese, tedesco, francese ed italiano per stranieri);
- formazione tecnica/informatica (es. utilizzo di software per il design, corsi sull'utilizzo dei

parte dei manager, per aiutare i collaboratori ad affrontare e a combattere le resistenze al cambiamento. Questo è possibile attraverso una comunicazione efficace, un reale coinvolgimento emotivo ed intellettuale dei collaboratori e una spiccata capacità di team building, così da promuovere la diffusione di obiettivi comuni verso i quali ogni individuo del team deve tendere.

Per sostenere e garantire il cambiamento, diventa quindi cruciale l'apporto dei capi a tutti i livelli: risulta determinante la loro capacità di interpretare nuovi obiettivi e nuovi bisogni e acquista rilevanza prioritaria la qualità nella gestione delle risorse umane a loro affidate. Diventa così decisiva la capacità di leadership che i Manager devono esprimere, anche nell'ottica di quei processi di integrazione delle diversità di cui sono protagonisti.

In quest'ottica la formazione svolge un ruolo chiave nel contribuire all'allineamento, alla diffusione e al radicamento del cambiamento, contribuendo in maniera sensibile alla coesione e alla diffusione di principi condivisi e comuni attraverso l'apprendimento organizzativo, ed in particolare attraverso la diffusione di una visione comune, l'allineamento rispetto agli obiettivi aziendali, la responsabilizzazione delle risorse e uno stile di leadership volto allo sviluppo delle competenze dei collaboratori e al loro empowerment.

- **Formazione sicurezza:** Permasteelisa ha realizzato specifici corsi di formazione per i dipendenti inerenti la Sicurezza (Prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro).

materiali, etc.);

- tematiche generali per tutti i dipendenti (es. normativa sulla Privacy, D.lgs. 231/01)
- tematiche specifiche necessarie, ad esempio, agli uffici HR, comunicazione interna e affari societari, etc.

- I progetti formativi erogati dall'azienda per i propri Manager sono stati Passion for Excellence (progetto formativo creato per lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali di Design Manager e Project Manager, key people aziendali) e Punta in Alto! (progetto formativo erogato ai Dirigenti/Manager basato sul potenziamento delle competenze relative alla valutazione dei collaboratori).

- **Formazione Sicurezza.**

Nel biennio 2008-2009 sono stati organizzati corsi di formazione ex Dlgs 81/08 in relazione alle materie di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro per i dipendenti di Permasteelisa. Ad esempio, per quanto riguarda Permasteelisa in Italia, hanno partecipato ai corsi n. 848 dipendenti.

Oltre alla formazione generica, è stata effettuata anche quella specifica, quale ad esempio di primo soccorso e prevenzione antincendio. Al termine di ciascuna lezione i partecipanti hanno sostenuto un test di valutazione per verificare il grado di apprendimento.

3. CONVENZIONI:

Allo scopo di favorire il benessere ed una maggiore qualità di vita dei dipendenti, Permasteelisa ha concordato alcune convenzioni nel loro interesse, quali ad esempio:

- **Asilo nido:** Permasteelisa ha contribuito sia finanziariamente, sia dal punto di vista progettuale, alla realizzazione di un Asilo nido Interaziendale ubicato nel paese in cui ha sede la società. La nuova struttura è stata realizzata in materiale eco-compatibile, con arredi in legno dalle forme divertenti e colorate, per garantire un'atmosfera sana e rilassata e prevede programmi alimentari definiti in accordo con la dietista in base alle diverse fasce d'età, oltre che orari in grado di coprire totalmente le esigenze lavorative dei genitori. La Direzione aziendale ha inoltre deciso di deliberare un ulteriore contributo alla retta agevolata, pari al 50% del costo mensile della retta in favore dei propri dipendenti che utilizzano la struttura.
- **Istituto di credito:** è stato stipulato un accordo quadro con un Istituto bancario che prevede diversi servizi in favore dei dipendenti italiani. Tra i servizi attivati, citiamo uno "sportello virtuale" in azienda e il servizio Bancomat disponibile h-24. La convenzione prevede condizioni agevolate per tutti i dipendenti nel caso in cui questi ultimi attivino conti correnti/mutui con lo stesso Istituto.
- **Assicurazione RCA:** è stata creata una convenzione con una società di Assicurazione per i dipendenti con tariffe agevolate.
- **Altre convenzioni:** Permasteelisa ha stipulato una politica che si pone come obiettivo la possibilità di avere sconti e agevolazioni a favore dei propri dipendenti.

4. **PRIVACY:** Permasteelisa protegge i dati sensibili dei propri dipendenti.

3. CONVENZIONI

I dipendenti hanno largamente aderito alle convenzioni attivate da Permasteelisa in Italia.

Ad esempio, la convenzione che riguarda l'Asilo nido interaziendale è stata utilizzata per la quasi totalità dei posti disponibili (circa il 75% dei posti a disposizione di Permasteelisa sono stati utilizzati).

L'Istituto di credito convenzionato ha installato il bancomat all'interno della sede di Permasteelisa che è accessibile a tutti i dipendenti 24 ore al giorno.

E' attivo con successo anche lo "sportello virtuale" dell'Istituto di Credito convenzionato, il quale garantisce una presenza settimanale di almeno un consulente bancario a disposizione dei dipendenti per consulenze di vario genere. Il servizio è erogato durante il normale orario di lavoro.

I dipendenti hanno aderito in gran numero anche alla convenzione con la compagnia di Assicurazione per la stipulazione di polizze RCA a tariffe dedicate. Particolare beneficio è dato, ad esempio, dalla possibilità di pagare il premio in 10 rate mensili tramite trattenuta dallo stipendio, a partire da 2 mesi dopo la stipula della polizza e senza alcun interesse aggiunto.

Infine, altri benefici derivano da accordi per sconti praticati ai dipendenti da società quali ad esempio: carrozzerie, autofficine, gommisti, autonoleggio e agenzia di viaggi.

4. PRIVACY

Il trattamento dei dati sensibili dei dipendenti avviene in compliance con la normativa italiana sulla Privacy. L'accesso è riservato al solo personale destinato alla funzione interessata. I documenti cartacei (contenenti dati sensibili) sono conservati in ambienti protetti, quali armadi o uffici chiusi a chiave.

Il dati conservati su supporto elettronico sono protetti da password di autenticazione. I dati salvati in file server sono sottoposti ad attività di backup

2	<p>La società dovrebbe assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani</p>	<p>Permasteelisa rinnega qualsiasi comportamento che possa determinare complicità nella commissione di reati di abusi sui diritti umani.</p> <p>I principi cui Permasteelisa si ispira sono enunciati nel citato Codice Etico.</p>	<p>Affinché chiunque collabori con Permasteelisa rispetti i principi etici in cui il Gruppo crede, la società ha promosso la diffusione del proprio Codice Etico a tutti i suoi dipendenti, nonché a clienti e fornitori, chiedendo loro la sottoscrizione dello stesso per approvazione.</p> <p>Il Codice Etico è stato diffuso a tutte le società del Gruppo, affinché esso sia reso noto e accettato da chiunque collabori con Permasteelisa.</p> <p>Sono stati organizzati dei corsi di formazione sia in Italia che nelle società del Gruppo, allo scopo di condividere e sensibilizzare i dipendenti riguardo l'importanza del Codice come base comportamentale sulla quale Permasteelisa intende erigere le proprie attività di business.</p> <p>SEGNALAZIONI: Permasteelisa ha messo a disposizione una casella di posta elettronica (organismodivigilanza@permasteelisa.it) per la denuncia di eventuali violazioni del Codice Etico e quindi anche ipotetici e</p>	<p>pianificata, prevenendo così il rischio di perdita degli stessi.</p> <p>I dipendenti sono stati inoltre formati in merito alla disciplina Privacy e in tale contesto sono stati edotti riguardo le modalità con cui effettuare i trattamenti.</p> <p>Il Codice Etico è stato reso accessibile a chiunque tramite la pubblicazione nel sito internet www.permasteelisa.it [/Investor-relations /corporate governance], da cui può essere agevolmente scaricato.</p> <p>Permasteelisa ha inoltre promosso la capillare diffusione al suo interno, divulgandolo a tutte le società appartenenti al Gruppo e chiedendo contemporaneamente a tutti i General Manager di dividerlo anche con clienti e fornitori delle diverse società.</p> <p>Attività di consegna ed accettazione del codice Etico: i dipendenti delle società del Gruppo ricevono una copia del Codice, al momento della loro assunzione, e sono tenuti a prenderne visione e ad accettare per condivisione i suoi contenuti.</p> <p>Fornitori e Clienti: al primo contatto è inviata al cliente/fornitore una copia del Codice Etico accompagnato da una lettera che riassume l'importanza del documento per Permasteelisa con richiesta, per i fornitori, di sottoscrivere per condivisione.</p> <p>Formazione sul Codice Etico: sono stati organizzati incontri formativi in relazione al D.Lgs. 231/01 a favore dei dipendenti di Permasteelisa allo scopo di informarli e formarli anche rispetto ai principi del Codice Etico. Tali attività sono svolte anche dalle filiali estere (ad esempio nel corso del 2009 la formazione ha riguardato tutte le società controllate appartenente all'area Asiatica).</p> <p>SEGNALAZIONI: nel corso degli anni 2008-2009 l'Organismo di Vigilanza non ha ricevuto alcuna segnalazione in merito ad avvenuti abusi in relazione ai diritti umani.</p>
---	---	--	---	--

		<p>potenziali abusi sui diritti umani.</p> <p>Le comunicazioni sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di Permasteelisa Spa che ha il compito di avvisare il Management ed il Collegio Sindacale nel caso in cui siano denunciate delle violazioni.</p> <p>Tutte le comunicazioni sono trattate nel rispetto della normativa sulla privacy, tutelando i diritti di anonimato dell'interessato.</p>	
3	<p>La società dovrebbe sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi</p>	<p>E' riconosciuto da Permasteelisa il diritto alla contrattazione collettiva, che sostiene la libertà di associazione dei lavoratori.</p>	<p>Attualmente parte dei dipendenti di Permasteelisa sono iscritti a 2 associazioni sindacali con rilievo nazionale.</p> <p>Permasteelisa favorisce la libertà di associazione garantendo diverse attività, fra cui si citano a titolo esemplificativo: la libertà di nomina dei rappresentanti fra il proprio organico e libertà di riunione in orario di lavoro.</p> <p>La percentuale complessiva dei dipendenti di Permasteelisa che in Italia risultano iscritti alle sigle sindacali nell'anno 2008 è del 26% per Permasteelisa Spa, del 10% per Permasteelisa Interiors Srl e del 28% per Permasteelisa Impianti Srl. Nel 2009 le percentuali sono pari al 27% per Permasteelisa Spa, al 8% per Permasteelisa Interiors Srl e al 23% per Permasteelisa Impianti Srl.</p> <p>Nel corso dell'anno 2009 i sindacati si sono riuniti varie volte in assemblee aperte a tutti i dipendenti. I Responsabili sindacali si sono riuniti conformemente ai limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva vigente. Permasteelisa consente che le riunioni siano tenute in orario di lavoro, previa richiesta di specifico permesso.</p> <p>Permasteelisa rispetta ed applica il CCNL per l'industria Metalmeccanica privata e della installazione di impianti.</p>
4	<p>La società dovrebbe sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio</p>	<p>Permasteelisa, come enunciato nel Codice Etico al principio di "Centralità e valorizzazione delle risorse umane", riconosce l'importanza del rispetto dell'integrità psico-fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Permasteelisa riconosce inoltre la propria "responsabilità sociale" nel garantire i diritti fondamentali dei lavoratori riguardo il lavoro obbligato (v. Codice Etico).</p>	<p>Permasteelisa disapprova il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti dell'organico oltre che l'utilizzo del lavoro c.d. <i>nero</i>.</p> <p>Ciascuna società del Gruppo è tenuta a non impiegare forzatamente delle risorse e a rispettare gli orari di lavoro previsti dalla legislazione nazionale del Paese in cui la singola società opera.</p> <p>Permasteelisa riconosce il diritto alla retribuzione per ore straordinarie laddove previsto per legge.</p> <p>Per quanto concerne le società Italiane del Gruppo il rapporto di lavoro subordinato è disciplinato dalle norme del CCNL di settore.</p> <p>Permasteelisa inoltre non adotta forme di coercizione o controllo a distanza sui lavoratori (ad es. videosorveglianza interna negli uffici o negli stabilimenti di produzione).</p>

5	<p>La società dovrebbe sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile</p>	<p>Permasteelisa, nel rispetto della legislazione nazionale di ciascun Paese in cui opera e del diritto internazionale, rispetta e promuove il principio di abolizione del lavoro minorile.</p> <p>Nel paragrafo “Responsabilità sociale” del Codice Etico Permasteelisa si fa garante della tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori rispetto al lavoro infantile.</p>	<p>Le società del Gruppo Permasteelisa adottando il Codice Etico, si impegnano a rispettare il principio di abolizione del lavoro di minori in età non lavorativa.</p>	<p>Permasteelisa non ha assunto nel biennio 2008-2009 e non assume minori in età non lavorativa.</p>
6	<p>La società dovrebbe sostenere l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione</p>	<p>Permasteelisa si è impegnata anche sul fronte di garantire pari opportunità e di agire con imparzialità nei confronti dei propri dipendenti. Anche questo principio trova sua genesi nel Codice Etico a pag. 11 - “Imparzialità e pari opportunità”</p>	<p>Permasteelisa ha formalizzato delle procedure interne di selezione e gestione del personale volte a mitigare il rischio di discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso o lo stato di salute dei suoi interlocutori.</p>	<p>Le procedure aziendali sono applicate a tutti i candidati e personale dipendente senza distinzione di razza, età o sesso.</p> <p>Permasteelisa seleziona i candidati ponendo l'attenzione sulle capacità professionali del singolo in relazione alla mansione ricercata.</p> <p>La gestione del personale segue le regole stabilite dall'azienda nel Regolamento del Personale e nelle procedure interne, anche in questo caso senza discriminazioni di razza, età o sesso.</p>
7	<p>La società dovrebbe sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali</p>	<p>Il Gruppo riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare e si impegna a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale, promuovendo una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse. (v. Codice Etico pag. 15: par: Igene sicurezza e ambiente)</p>	<p>Permasteelisa si impegna a ridurre i consumi di energia e di materiale, in particolare per quel che riguarda le fonti di energia.</p>	<p>La gestione dell'illuminazione della sede centrale è centralizzata al fine di evitare sprechi, inoltre si segnala che le luci dei servizi igienici sono a sensori di presenza.</p> <p>Permasteelisa Spa ha ottenuto la certificazione ambientale ISO 14001; anche altre società del Gruppo si sono dotate di certificazioni quali ad esempio Permasteelisa South China Factory.</p>

		<p>Permasteelisa, nell'ottica di promuovere in prima linea la salvaguardia dell'ambiente, ha installato un impianto fotovoltaico nel proprio sito produttivo italiano. Lo scopo di quest'operazione è quello di utilizzare e trasformare l'energia prodotta dal sole (fonte di energia inesauribile e non inquinante) in energia "pulita" da utilizzare per diversi scopi nello stabilimento produttivo.</p>	<p>L'impianto fotovoltaico è costituito da un insieme di pannelli solari che consentono di trasformare direttamente l'energia prodotta dal sole in energia elettrica.</p> <p>L'impianto è stato installato in modo complanare alle strutture esistenti con installazione di tipo "parzialmente integrato".</p> <p>La realizzazione dell'impianto è stata condotta in funzione di alcune prerogative tipiche degli impianti di generazione facenti uso di energie rinnovabili, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ produzione di energia elettrica senza emissione di sostanze inquinanti (monossido e biossido di carbonio, etc.); ▪ risparmio di combustibile fossile; ▪ nessun inquinamento acustico; ▪ remunerazione dell'energia tramite incentivazione in Conto Energia; ▪ tutela del territorio in termini di impatto ambientale. <p>L'impianto è stato collaudato nel dicembre 2009 con collaudo di legge degli enti preposti alla potenza nominale di 200 kW. La producibilità attesa in un anno è di 215.000 kWh.</p>
<p>8 La società dovrebbe sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale</p>	<p>Permasteelisa sostiene iniziative per la promozione di un maggiore risparmio energetico.</p>	<p>Permasteelisa si impegna per la riduzione dei rifiuti/sprechi generati durante la filiera dei processi produttivi. Il coordinamento nella filiera delle fasi produttive permette una razionale gestione degli scarti di produzione. Tutti gli scarti sono riutilizzati, tramite un ciclo di produzione interno, oppure tramite il versamento ad appositi fornitori di servizio esterni. Tale metodologia è stata adottata da tutti gli stabilimenti del Gruppo Permasteelisa.</p> <p>Si utilizzano altresì software adatti all'ottimizzazione spinta dei materiali di produzione e quindi alla riduzione degli sprechi nelle linee produttive. Parallelamente è stato sviluppato un sistema di qualità che mira alla riduzione delle non conformità che, di fatto, produrrebbero ulteriori scarti di produzione.</p>	<p>Nel 2008 la politica di risparmio energetico/riciclo ha registrato i seguenti risultati rispetto al 2007:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ METANO: - 13% ▪ ALCOL ISOPROPILICO: - 42% ▪ RSAU (rifiuti speciali assimilati agli urbani):-30% ▪ RECUPERO CARTA/CARTONE: 28% ▪ ROTTAME IN FERRO: - 18% ▪ ROTTAME IN VETRO: - 30% ▪ BANCALI +LEGNO: - 31% <p>Nel primo semestre del 2009 si sono registrati importanti risparmi di energia rispetto allo stesso periodo del 2008 nelle seguenti categorie: acqua, metano, RSAU, bancali in legno e alluminio acquistato.</p> <p>La logistica ha inoltre sviluppato un sistema di imballaggio delle cellule prodotte (facciate esterne)</p>

9 **La società dovrebbe incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente**

Permasteelisa riconosce l'importanza della Ricerca e Sviluppo in materia ambientale. Per questo motivo Permasteelisa ha finanziato progetti per l'incentivazione di risparmio energetico.

Permasteelisa si è dotata di un impianto di Cogenerazione per la produzione congiunta e contemporanea di energia elettrica e calore. Tale impianto utilizza il medesimo combustibile per due differenti utilizzi, mira ad un più efficiente utilizzo dell'energia primaria, con relativi risparmi economici soprattutto nei processi produttivi laddove esista una forte contemporaneità tra prelievi elettrici e prelievi termici. La produzione combinata può incrementare l'efficienza di utilizzo del combustibile fossile fino ad oltre l'80%; a ciò corrispondono minori costi e minori emissioni di inquinanti e di gas ad effetto serra, rispetto alla produzione separata di elettricità e di calore. Un sistema di Cogenerazione con processi di produzione termici ed elettrici richiede il 35% in meno di carburante rispetto alla configurazione separata di produzione di energia elettrica e termica.

Permasteelisa è attiva nello sviluppo di nuove tecnologie *eco-friendly*. Si veda ad esempio i progetti di Organic fotovoltaico e le energie rinnovabili.

che evita l'utilizzo del legno, quindi lo scarto di tale materiale ed il costo dello smaltimento.

Nel 2008, solo in Italia, abbiamo prodotto 4770 pacchi di cellule di cui almeno il 70% era imballo riutilizzabile in ferro, risparmiando circa 0.3 m³ di legname per ciascun pacco per un totale di **750 ton di legname risparmiato**.

Nel 2009 a fronte della produzione di 3500 imballi metallici sono stati risparmiate circa 800 tonnellate di legno. A questo risparmio diretto si aggiunge anche quello indiretto del costo di smaltimento.

L' utilizzo dell'impianto di Cogenerazione nel 2008 ha quantificato un risparmio energetico (energia primaria) pari a 144 TEP, con un risparmio pari a 85.000 € e circa 50.000 € di energia elettrica ceduta alla rete nazionale dallo stabilimento di Vittorio Veneto.

Nel 2009 il risparmio energetico (energia primaria) è stato pari a 132 TEP, con un risparmio pari a 105.000€ e circa 45.000 € di energia elettrica ceduta alla rete nazionale.

Le attività di ricerca e sviluppo si sono concentrate (1) sul lancio del progetto organico fotovoltaico, (2) sul completamento e la diffusione a tutto il Gruppo di una serie progetti legati al risparmio energetico e fonti rinnovabili.

1. Un progetto di rilevanza strategica iniziato nel corso del 2008 è quello del **fotovoltaico organico**. Permasteelisa ed ERG Renew (Gruppo ERG) partecipano ad un progetto per la ricerca e lo sviluppo di una tecnologia all'avanguardia per la produzione di pannelli solari non basati sul silicio. Partner del progetto sono l'Università di Roma Tor Vergata, l'Università di Ferrara e l'Università di Torino che si occuperanno della ricerca. Altro socio industriale è l'australiana Dyesol, attraverso la sua affiliata Dyesol Italia.

				<p>Il progetto prevede di utilizzare una tecnologia innovativa: a differenza delle celle in silicio tradizionali, i nuovi pannelli convertiranno la luce, anche diffusa, in corrente elettrica grazie all'azione combinata di un colorante di origine organica sensibile alla luce ed un film sottile di nanoparticelle di biossido di titanio. I nuovi pannelli presentano processi produttivi più semplici, che utilizzano meno energia, con minor impatto ambientale e costi più contenuti.</p> <p>Al termine della ricerca ERG Renew e Permasteelisa avvieranno, in esclusiva, l'attività di produzione e commercializzazione di questi pannelli di nuova generazione. Il progetto prevede investimenti complessivi per circa Euro 10 milioni.</p> <p>Nel 2009 si è costituito il consorzio per lo sviluppo del progetto organico – fotovoltaico ed è iniziata la fase di sperimentazione.</p> <p>2. Riguardo le energie rinnovabili, il progetto BIPV, Building Integration of PhotoVoltaics ha trovato le sue prime applicazioni. Questo nell'ambito di due commesse sviluppate in area UK dalla società del Gruppo Scheldebouw B.V. (150 Cheapsite e Heron Tower) è stata realizzata l'integrazione di cellule fotovoltaiche nelle facciate continue.</p> <p>Si è concluso il progetto della nuova facciata pressurizzata: questa soluzione garantisce indubbi vantaggi di fruibilità dello spazio interno e minori costi di manutenzione rispetto alle tradizionali facciate a doppia pelle. Sono proseguiti gli studi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sul progetto EPBD (Energy Performance of Buildings Directive), dedicato alla progettazione di edifici ad alta efficienza energetica (classe A secondo la normativa europea); ▪ sull'integrazione dei sistemi di climatizzazione all'interno della facciata.
10	<p>La società dovrebbe lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e</p>	<p>Nel Codice Etico, Permasteelisa sancisce il principio di improntare i rapporti con gli stakeholders a criteri di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto. L'onestà e la trasparenza costituiscono i principi fondamentali</p>	<p>I principi di onestà e correttezza sanciti dal Codice Etico sono un impegno da parte dell'azienda di astenersi da comportamenti illeciti.</p> <p>Ad esempio Permasteelisa Spa e Permasteelisa Interiors Srl hanno approvato i rispettivi Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 nell'ottica di promuovere un'attività di business in conformità con le leggi nazionali e nella legalità.</p>	<p>I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo prevedono, fra gli altri, una serie di regole e controlli a prevenzione del rischio reato di corruzione.</p> <p>L'adozione di tali modelli da parte dei dipendenti è stata verificata con degli audit-test.</p> <p>Le società italiane sono dotate anche di procedure in materia di regolamentazione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.</p>

tangenti

per tutte le attività del Gruppo e rappresentano elementi imprescindibili nella gestione aziendale. (v. par. **Onestà e correttezza**).

Riguardo i rapporti con la Pubblica Amministrazione Permasteelisa sancisce (nel Codice Etico) che tutti i rapporti tra il Gruppo e le Pubbliche Istituzioni sono gestiti dai collaboratori allo scopo incaricati e sono improntati a principi di legalità, correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli. Il Gruppo non consente di corrispondere direttamente, o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri d'ufficio. Omaggi, favori o comportamenti che non siano improntati alla trasparenza verso rappresentanti di governo, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti non sono consentiti.

(v. par. **Pubblica amministrazione e pubbliche istituzioni**)

L'applicazione dei Modelli è supervisionata da ciascun Organismo di Vigilanza delle due società, tramite audit test.

Nel quadro della normativa 231/01 (che ha istituito la responsabilità amministrativa degli enti) i Responsabili di Permasteelisa sono formati per essere i principali garanti dell'assenza di forme di corruzione e della capacità di prevenire tali forme.

Permasteelisa ha stabilito il principio di separazione delle funzioni. I pagamenti sono tutti registrati nel sistema informatico e devono essere autorizzati dai soggetti diversi da coloro che hanno gestito il processo di fatturazione e muniti da espresse procure in materia.

La formazione manageriale prevede espliciti riferimenti alle responsabilità delle disposizioni normative del D.Lgs 231/01 ed alle azioni e comportamenti coerenti alla medesima.