

SAFITAL S.r.l.

COMMUNICATION ON PROGRESS

2016

SAFITAL srl

Periodo di copertura: Agosto 2016 - Luglio 2017









COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

INDICE

p.2_Lettera di supporto continuo al Global Compact	
p.3_Coinvolgimento degli stakeholders	
p.5_Principi sui diritti umani	
p.14_Principi del lavoro	
p.19_Principi sull'ambiente	
p.21_Anticorruzione	

A cura di Marta Avesani - Consulente e formatrice, sostenibilità e CSR

Lettera di supporto continuo al Global Compact

Egregi,

con la presente sono a rendere nota l'iscrizione di Safital s.r.l. al Global Compact delle Nazioni Unite e a dichiarare il supporto continuo da parte della direzione di questa azienda a tale iniziativa, oltre che a presentare la prima Communication on Progress (CoP).

Il Global Compact è un'iniziativa volontaria di adesione a un insieme di principi che promuovono i valori della sostenibilità nel lungo periodo attraverso azioni politiche, pratiche aziendali, comportamenti sociali e civili che siano responsabili e tengano conto anche delle future generazioni. Aderendo al Global Compact, Safital s.r.l. si è impegnata a contribuire alla sostenibilità globale in una prospettiva multi-stakeholder attraverso una graduale integrazione nella strategia aziendale dei 10 principi fondamentali relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, oltre che a una loro promozione.

La CoP rappresenta per Safital un'occasione per fare il punto rispetto all'integrazione dei 10 principi del Global Compact all'interno della strategia aziendale. Safital srl abbraccia questi valori come parte della propria etica aziendale. La CoP è quindi, prima di tutto, l'occasione per riassumere un impegno e uno stile di impresa che fa parte dei valori cardine dell'azienda. Tuttavia, questo strumento si è rivelato adatto altresì per iniziare una riflessione interna in un'ottica di miglioramento continuo sull'impatto dell'azienda sui propri stakeholder e sulla minimizzazione dei rischi di tipo sociale e ambientale a cui l'azienda è esposta, con possibili ripercussioni sui risultati economici dell'organizzazione. A partire da tale analisi la CoP è, infine, l'occasione per condividere con gli stakeholder gli obiettivi di miglioramento futuri.

Con questa lettera la proprietà rinnova il suo impegno e la sua volontà a proseguire il cammino di integrazione dei 10 principi del Global Compact all'interno della strategia e delle operazioni in azienda e di promuovere le stesse pratiche presso i suoi stakeholder anche nei futuri esercizi.

Il legale rappresentante
Mauro Furlan
31 maggio 2017

"Le attività della società saranno improntate al rispetto di elevati standard etici, di responsabilità sociale e sviluppo sostenibile".

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nel 2017 per la prima volta Safital ha coinvolto i diversi stakeholder in una doppia consultazione, in forma di questionari anonimi, **rispetto ai temi dei diritti del lavoro e del benessere in azienda**.

Una prima consultazione ha coinvolto i soli dipendenti e collaboratori, con l'obiettivo di conoscere la loro percezione rispetto alle necessità di miglioramento dell'azienda su 7 tematiche legate ai diritti umani e dei diritti del lavoro.

In particolare agli intervistati è stato richiesto di rispondere alla domanda *"Ritieni che Safital dovrebbe preoccuparsi maggiormente di..."* i) salute e sicurezza, ii) formazione su salute e sicurezza, iii) settimana lavorativa con orari ragionevoli, iv) privacy dei lavoratori, v) molestie e minacce sul luogo di lavoro, vi) regolarità e rispetto dei contratti e degli accordi con i dipendenti, vii) consultazione dei dipendenti rispetto alle loro aspettative ed esigenze personali.

I risultati di tale consultazione sono presentati all'interno di questo report suddivisi nei capitoli dedicati ai diritti umani e al lavoro.

Una seconda consultazione ha coinvolto, oltre ai dipendenti e collaboratori, alcuni stakeholder esterni, in particolare il Consorzio Stabile ODOS e le relative consorziate. Questo secondo questionario anonimo è stato costruito con la finalità di raccogliere la percezione degli stakeholder rispetto all'individuazione degli ambiti di miglioramento e delle leve competitive aziendali a partire da un elenco di temi identificati dalla direzione aziendale: i) trasparenza, integrità e correttezza degli accordi presi; ii) responsabilità verso i propri dipendenti e collaboratori; iii) qualità ed efficienza dei servizi forniti; iv) innovazione dei prodotti e dei servizi erogati; v) controllo e gestione dei rischi; vi) comunicazione e dialogo con i vari stakeholder; vii) gestione sostenibile della catena di fornitura.

Le leve competitive più rilevanti per gli stakeholder sono emerse essere l'innovazione dei prodotti e dei servizi erogati (per il 68% dei rispondenti), la formazione del personale (per il 63% dei rispondenti) e la qualità e l'efficienza dei servizi forniti (per il 47% dei rispondenti).

Per quanto riguarda gli ambiti di miglioramento, l'azienda appare piuttosto forte sulla maggior parte delle leve competitive proposte. Si rileva un numero moderatamente critico di stakeholder che ritengono che l'azienda possa migliorare in formazione del personale (42%), innovazione dei prodotti e dei servizi erogati (32% dei rispondenti) e benessere del personale (32%).

Incrociando l'analisi dei dati relativi alle leve competitive maggiormente rilevanti e agli ambiti di miglioramento percepiti come più urgenti è possibile individuare e prioritizzare i possibili ambiti di intervento e gli obiettivi di miglioramento per l'azienda. Se ad una leva competitiva molto rilevante per gli stakeholder corrisponde un'alta rilevanza dell'ambito di miglioramento, l'aspetto può rappresentare una leva strategica su cui investire le risorse dell'azienda nei prossimi anni.

Come osservabile in Figura 1, rispondono a tali criteri, in special modo, gli aspetti della formazione del personale e dell'innovazione dei prodotti e dei servizi erogati.

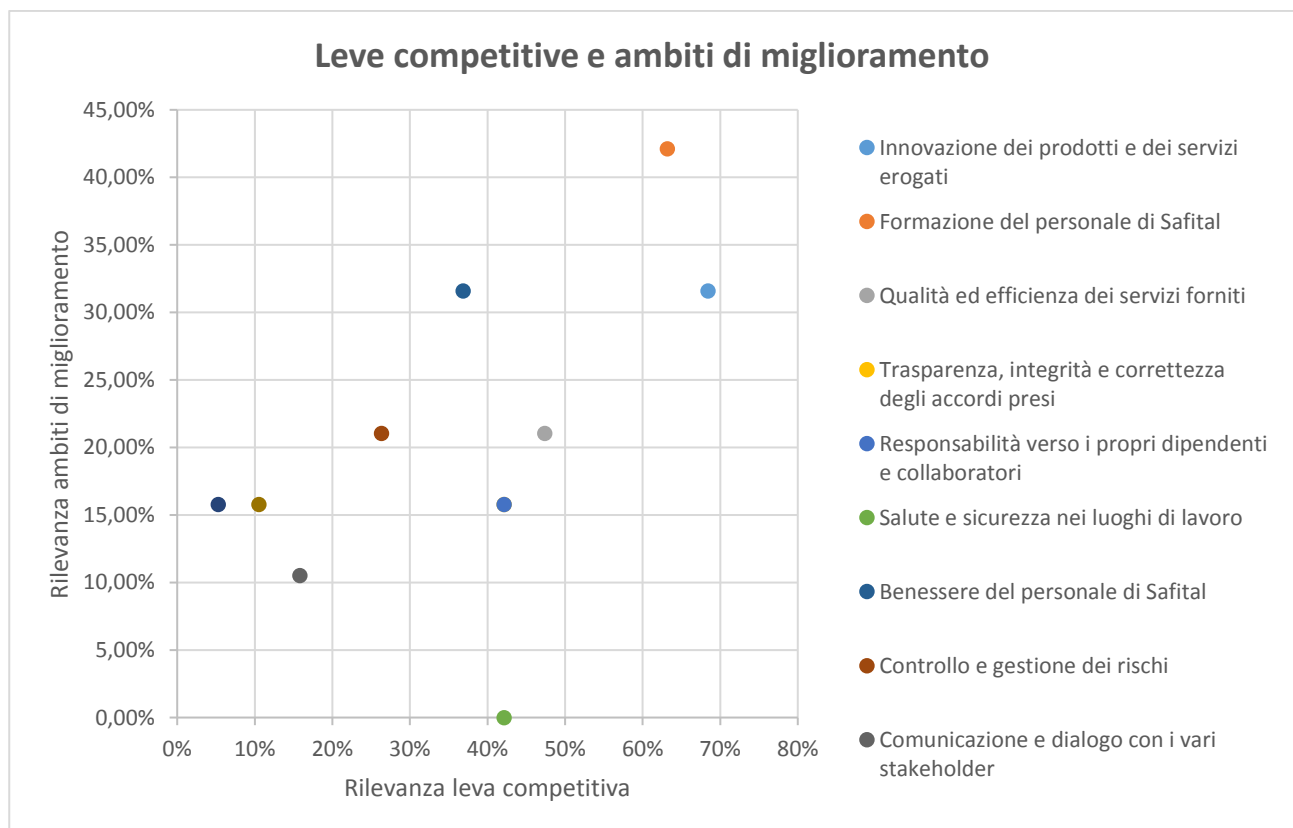


Figura 1 - Rilevanza delle leve competitive e degli ambiti di miglioramento.

PRINCIPI SUI DIRITTI UMANI

***Principio 1:** Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza*

***Principio 2:** Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani.*

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Safital condivide i diritti fondamentali dell'uomo e si impegna quotidianamente a rispettarli. Tale impegno è dichiarato nel codice etico aziendale che recita: *La Società si impegna a tutelare l'integrità psichica e fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità, evitando che gli stessi possano subire condizionamenti o disagi. I dipendenti saranno, pertanto, tenuti a collaborare al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e a non porre in essere atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno [...] Safital cura e ritiene sua preoccupazione principale l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, pertanto, assicura condizioni di lavoro che siano massimamente rispettose della dignità individuale e si preoccupa di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. La Società dunque, definisce misure idonee al fine di tutelare e garantire la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori. È compito dell'azienda provvedere alla formazione necessaria in ordine alle tematiche di cui sopra. Si impegna a renderli consapevoli delle corrette modalità operative, che ciascuno è tenuto a rispettare.*

L'azienda ha identificato quali sono i rischi a cui è maggiormente vulnerabile per quanto riguarda i diritti umani in considerazione dei luoghi principali dove si svolge l'attività di Safital, in particolare presso i cantieri. Per quanto riguarda i **cantieri**, infatti, il diritto maggiormente messo a rischio è quello alla **vita** inteso in termini di **salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro**.

Riguarda, invece, in modo trasversale il lavoro l'impegno di Safital nella cura dei diritti ad un **giusto salario** e ad una **vita decente**, al **riposo**, al **tempo libero** e alle **vacanze**, alla **protezione sociale**, oltre che alla **tutela della privacy**. Tali temi risultano importanti per garantire il benessere dei propri collaboratori ed una vita lavorativa positiva, come descritto nel codice etico.

Implementazione

Di seguito sono riportate le maggiori iniziative e azioni che Safital ha implementato nel 2016 nell'ambito della tutela e della promozione dei diritti umani in azienda.

Safital s.r.l. è impegnata nel rispetto del **diritto alla vita e a condizioni di lavoro sicure e salubri** dedicandosi, con diverse iniziative, alla promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

In particolare, nell'anno 2016 Safital s.r.l.:



- si è dotata della certificazione BS OHSAS 18001, a quale attesta l'applicazione volontaria, all'interno dell'organizzazione, di un sistema di gestione che permette di garantire un adeguato controllo riguardo alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti;



- si è dotata della certificazione ISO 39001, La quale identifica lo standard di gestione per la riduzione del rischio stradale
- ha attivato corsi di formazione per i dipendenti e collaboratori in quest'ambito, oltre agli obblighi di legge, nella fattispecie un corso sulla rianimazione cardiopolmonare e sull'utilizzo del defibrillatore e un corso per addetti al primo soccorso aziendale;
- ha adottato procedure sempre più dettagliate finalizzate alla raccolta e all'analisi sistematica delle informazioni sulle anomalie di funzionamento e sulle rotture avvenute sulle macchine.

Inoltre Safital s.r.l. si è sempre impegnata nel **rispetto del diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, al giusto salario**

- rifiutando il lavoro nero;
- proponendo contratti di lavoro stabili alla maggior parte dei propri dipendenti e collaboratori;
- offrendo salari in linea con il CCNL;
- attraverso l'attivazione di una partnership con la Regione Veneto per l'attivazione di un tirocinio "addetto al front/back office con competenze amministrative" finalizzato al supporto delle persone disoccupate di età superiore a 29 anni, tramite attività formativa in azienda.

Inoltre, nel 2017 Safital ha, per la prima volta, coinvolto i suoi dipendenti e collaboratori in una consultazione rispetto alla percezione degli ambiti di miglioramento rispetto ai temi dei diritti dei lavoratori e il benessere in azienda. Tale consultazione, presentata nel paragrafo dedicato alla misurazione dell'impatto, sarà la base per la costruzione di obiettivi di miglioramento in azienda.

Safital s.r.l. si impegna altresì a **richiedere ai propri fornitori il rispetto dei diritti umani** con procedure specifiche al fine di assicurarsi di non essere complice indiretta di eventuali abusi. Nella fattispecie, Safital s.r.l.:

- richiede ai propri subappaltatori di prendere visione e rispettare le prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e nel Codice Etico di Safital s.r.l. stessa per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori in capo ai subappaltatori. Nel quadro del modello di gestione è previsto l'obbligo di segnalazione e raccolta degli eventi infortunistici di appaltatori e subappaltatori per le attività effettuate in seno al proprio processo produttivo oltre che il monitoraggio della salute e della sicurezza presso gli stessi;
- ha una propria "vendors list" contenente l'elenco dei propri fornitori con regolare DURC, negando ogni contratto a fornitori con DURC, ovvero con una posizione contributiva irregolare.

Misura degli Impatti e obiettivi futuri

Safital monitora gli aspetti elencati sopra come maggiormente rilevanti per quanto concerne il rispetto dei diritti umani in azienda attraverso indicatori di tipo quantitativo e qualitativo.

L'85% dei dipendenti di Safital ha un contratto a tempo indeterminato e l'azienda non è stata soggetta a multe o cause legali connesse al rispetto dei diritti umani, a sostegno dell'impegno dell'azienda nell'assicurare ai collaboratori condizioni di lavoro giuste e favorevoli.

Inoltre, a livello qualitativo, nel 2017 per la prima volta Safital ha coinvolto i dipendenti ed i collaboratori in una **consultazione rispetto ai temi dei diritti del lavoro e del benessere in azienda**. Nella fase di analisi dei dati si è posto l'accento sulla ricerca di possibili correlazioni esistenti tra le risposte degli intervistati e alcune loro caratteristiche generali, quali la tipologia di contratto e il luogo maggioritario di lavoro (ufficio e cantiere). La seconda variabile, in particolare, sembra influenzare le risposte dei partecipanti all'indagine. I grafici rappresentativi delle risposte vengono, quindi, presentati distinguendo

le risposte dei collaboratori che lavorano per più dell'80% del loro tempo in cantiere, da coloro che lavorano primariamente in ufficio.

Si faccia riferimento a questa sezione per tutti i temi eccetto quello delle molestie e minacce sul luogo di lavoro, affrontato nella sezione riguardante il lavoro.

La **salute e la sicurezza sul luogo di lavoro** (Figura 2) non sembrano rientrare tra le istanze prioritarie della maggior parte dei collaboratori. Infatti, 17 persone su 21 affermano che l'azienda dovrebbe preoccuparsi maggiormente di tale tema "per niente" o "poco". Si può, di conseguenza, dedurre che la percezione maggioritaria sia quella di un'azienda che pone attenzione al tema della salute e della sicurezza sul luogo del lavoro. L'analisi delle risposte filtrata per il luogo dove il lavoratore passa l'80% del suo tempo, ufficio o cantiere, denota un maggior grado di preoccupazione da parte dei lavoratori che passano la maggior parte del proprio tempo in cantiere rispetto a coloro che lavorano in ufficio in maniera maggioritaria.

Dall'indagine compiuta con gli stakeholder dell'azienda è emerso come tale tema risulti tra le 4 leve competitive più rilevanti per l'azienda.

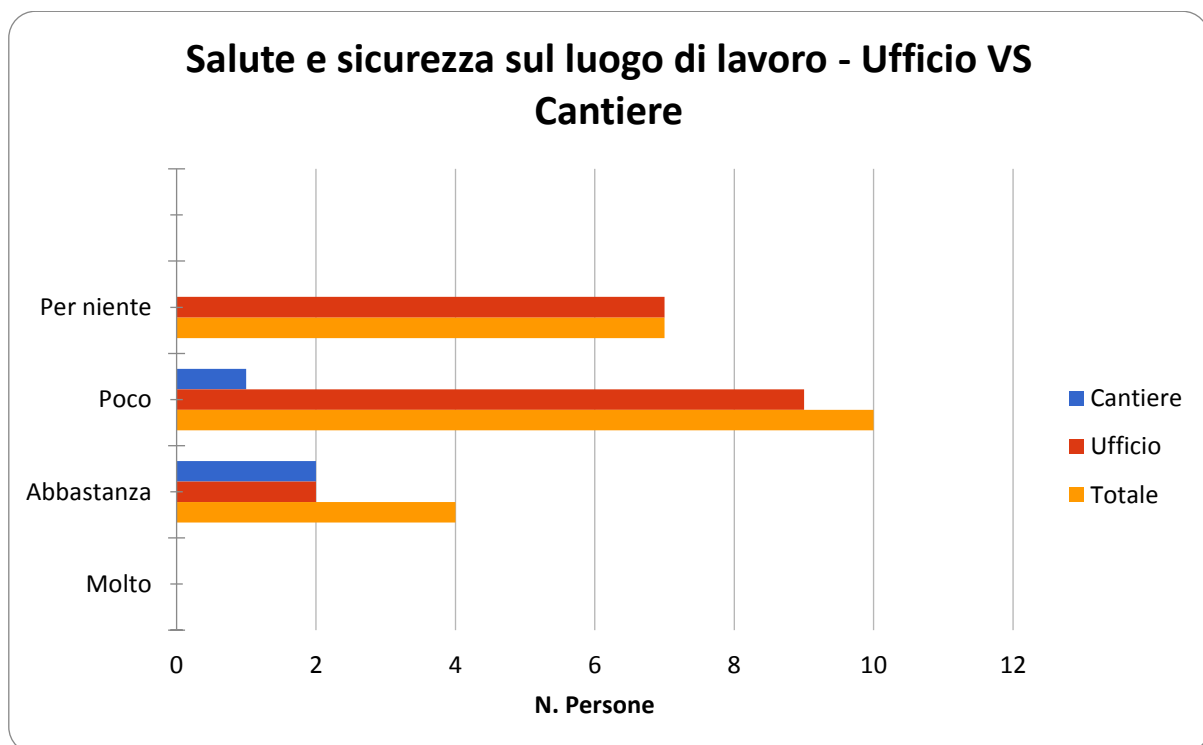


Figura 2 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema salute e sicurezza sul luogo di lavoro per luogo principale di lavoro.

Anche la **formazione, rispetto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro** (Figura 3), non sembra essere un tema prioritario per i collaboratori dell'azienda, soprattutto per quanto concerne coloro che lavorano per la maggior parte del tempo in ufficio.

Dall'indagine diretta all'ascolto degli stakeholder operata nel quadro della redazione di questo report, è emerso, inoltre, come il tema della formazione alla salute e della sicurezza sul luogo di lavoro sia considerato tra le 4 leve competitive più rilevanti per l'azienda, con il 63% degli stakeholder che la reputano tale. Inoltre, il 42% degli stakeholder rispondenti ritengono che, nonostante il livello di salute e sicurezza sul luogo di lavoro appaia già alto, restino possibili dei miglioramenti.

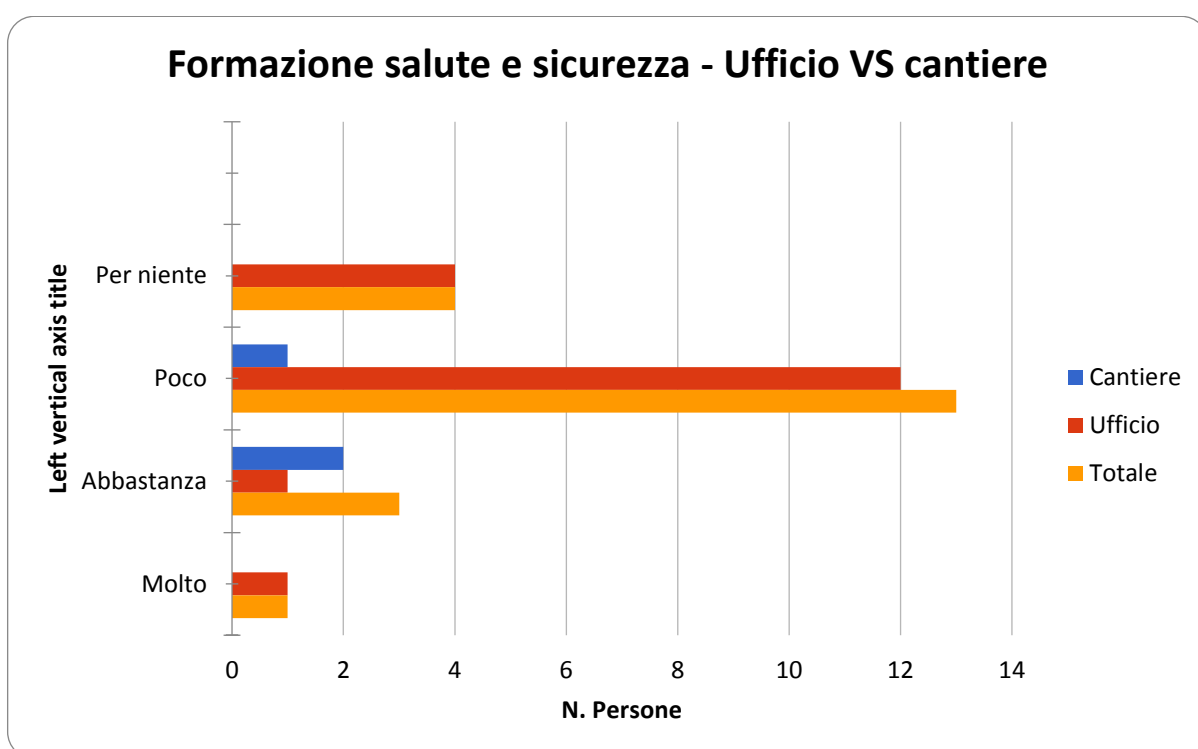


Figura 3 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema formazione sulla salute e la sicurezza per luogo principale di lavoro.

Il tema dei **tempi di lavoro ragionevoli** (Figura 4) si presta ad una maggiore sensibilità dei lavoratori, con tutti i collaboratori con tempo trascorso prevalentemente in cantiere e con quasi il 67% dei collaboratori che prestano, per la maggior parte, lavori d'ufficio posizionati sulle categorie "Abbastanza" e "Molto" rispetto alla necessità per l'azienda di occuparsi maggiormente di questo tema.

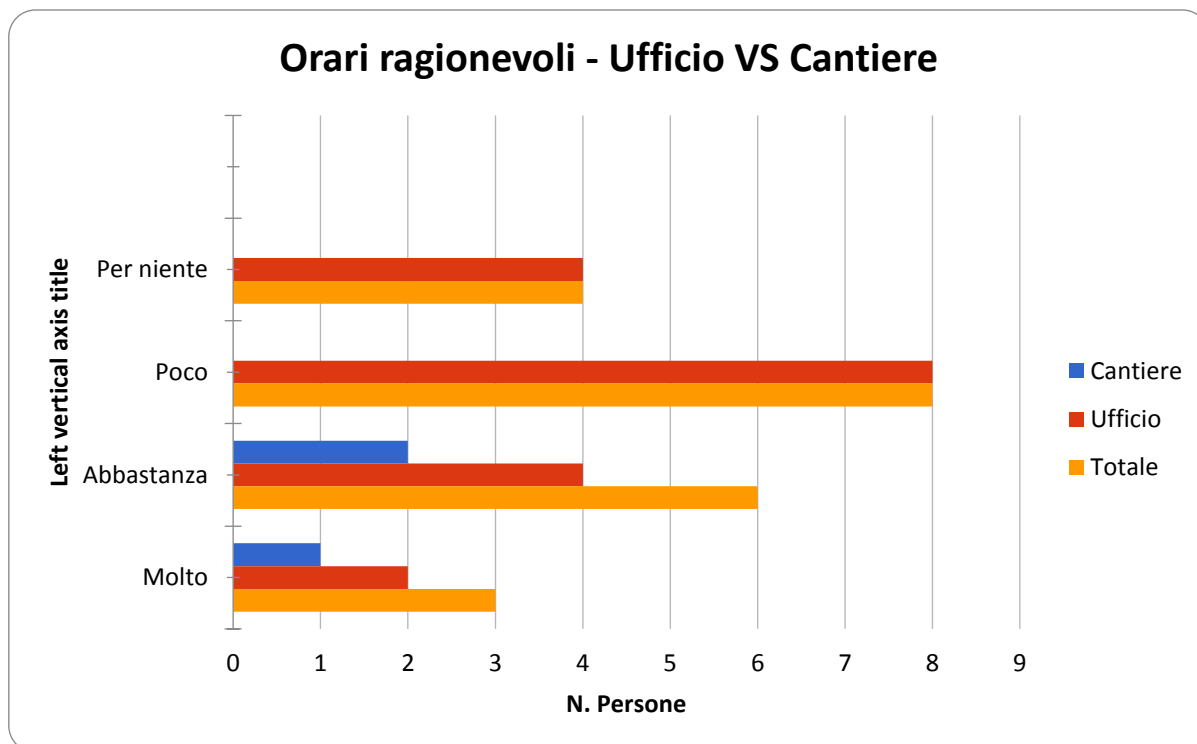


Figura 4 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema orari ragionevoli di lavoro per luogo principale di lavoro.

Il tema della **privacy** (Figura 5) non risulta particolarmente prioritario per i dipendenti ed i collaboratori degli uffici.

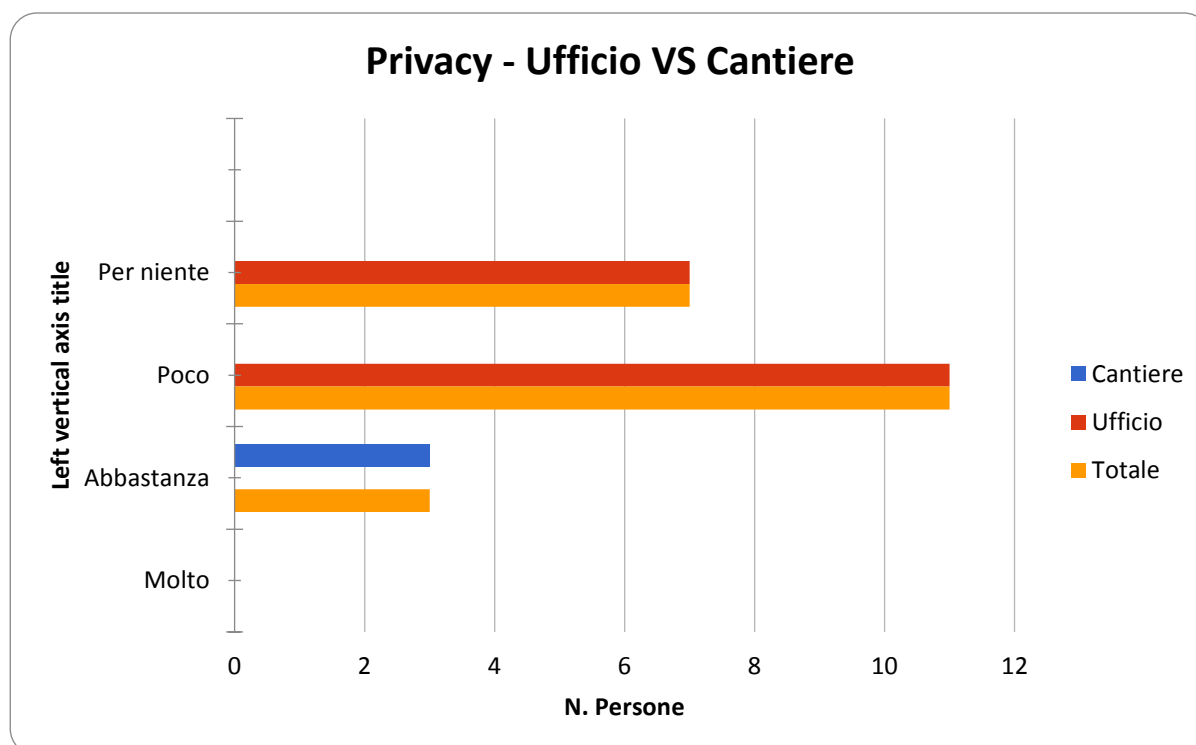


Figura 5 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema privacy per luogo principale di lavoro.

Anche per quanto riguarda la **regolarità e il rispetto dei contratti e degli accordi** (Figura 6), la maggior parte degli intervistati ha affermato che Safital non ha bisogno di migliorare (9 intervistati su 21) o ha poco bisogno di migliorare (7 intervistati su 21) tale ambito. 5 persone su 21, tra cui tutti i lavoratori di cantiere, hanno dichiarato che l'azienda avrebbe abbastanza bisogno di migliorare tale aspetto.

Inoltre, le risposte degli intervistati non sembrano essere correlate alla tipologia di contratto.

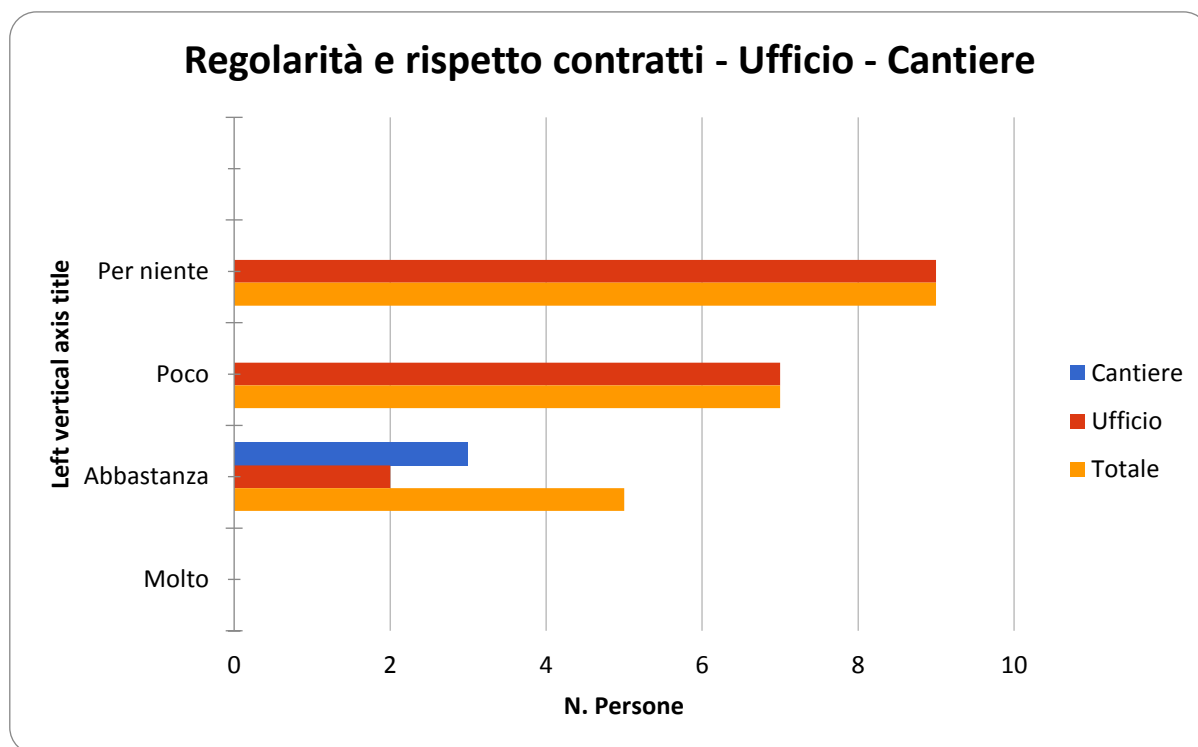


Figura 6 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema regolarità e rispetto dei contratti e degli accordi presi per luogo principale di lavoro.

Infine, sul tema dell'attenzione di Safital alle **aspettative ed esigenze personali** (Figura 7), 14 rispondenti su 21, tutte persone che lavorano prevalentemente in ufficio, affermano che l'azienda non ha bisogno o ha poco bisogno di migliorare. Solo 1 persona ritiene che ci sia abbastanza bisogno di miglioramento, mentre 2 lavoratori degli uffici e tutti i lavoratori di cantiere affermano che l'azienda avrebbe molto da migliorare rispetto a tale ambito.

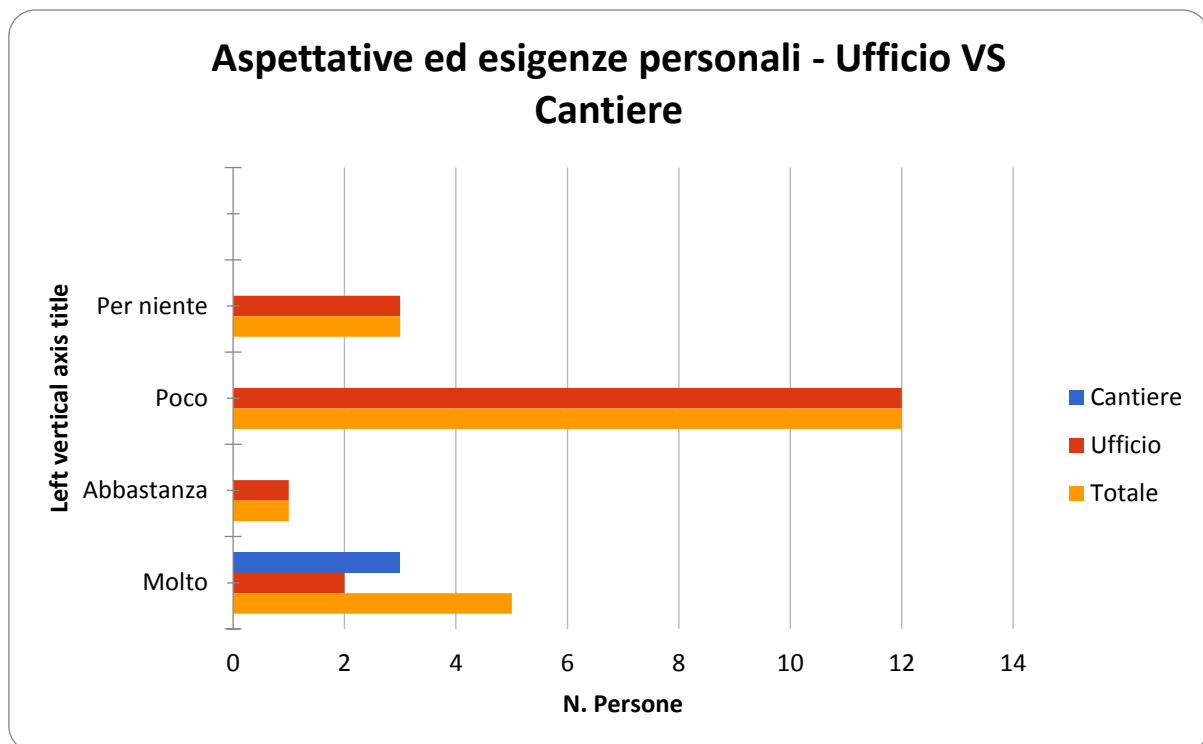


Figura 7 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema attenzione alle aspettative ed esigenze personali per luogo principale di lavoro.

In generale, il tema della responsabilità nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori dell'azienda è percepito tra le 4 principali leve competitive dell'azienda dal 42% degli stakeholder coinvolti nell'indagine, mentre il benessere del personale è percepito come tale dal 36 dei rispondenti.

Tale indagine sulla percezione del benessere in azienda costituisce un primo passo nella direzione di ascolto, presa in carico e miglioramento nel soddisfacimento delle esigenze e delle attese dei dipendenti per un migliore clima aziendale.

PRINCIPI DEL LAVORO

Principio 3: Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Principio 5: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;

Principio 6: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Safital aderisce ai principi del lavoro del Global Compact e si impegna quotidianamente a rispettarli. In particolare, Safital rifiuta la schiavitù, il lavoro forzato e lo sfruttamento del lavoro minorile e riconosce i diritti dei lavoratori aderendo ai contratti di lavoro nazionali. La discriminazione è rifiutata esplicitamente all'interno del codice etico aziendale che recita: *Safital esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali atteggiamenti volti a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio (di qualunque genere) nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori.*

Dei dipendenti e collaboratori che lavorano in azienda, solamente il 12% è di sesso femminile, mentre il restante 88% è costituito da uomini (Figura 8). Il rapporto di genere risulta, quindi, sbilanciato. Tuttavia, tale struttura risulta involontaria dal momento che Safital rifiuta ogni forma di discriminazione di genere. Un terzo dei dipendenti di Safital e del consorzio a cui aderisce (29%) è straniero (Figura 9). Per quanto concerne il grado di istruzione (Figura 11), il 42% dei dipendenti e collaboratori è laureato, il 25% è diplomato, il 4% possiede la licenza media ed il 29% ha la licenza elementare.

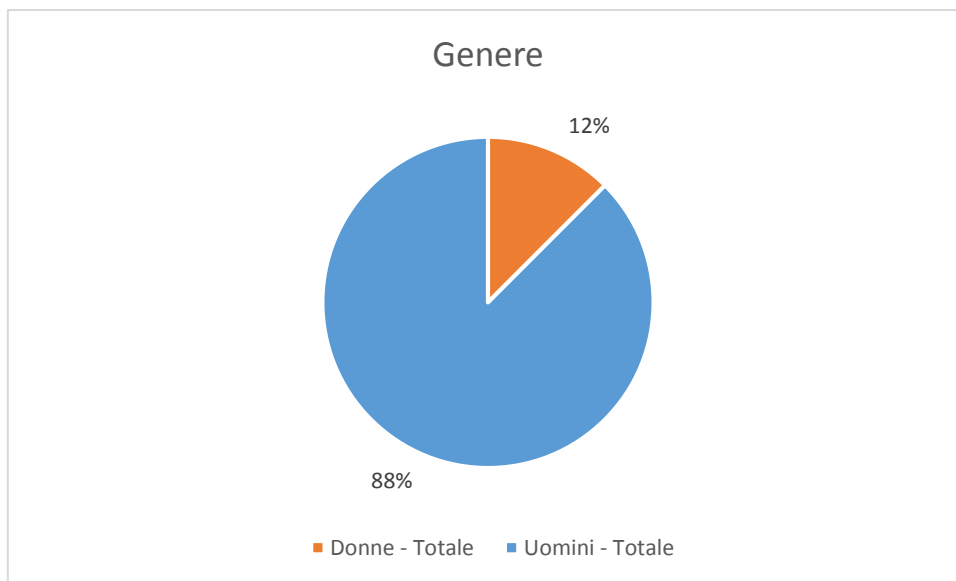


Figura 8 - Dipendenti di Safital e del suo consorzio di appartenenza per genere.

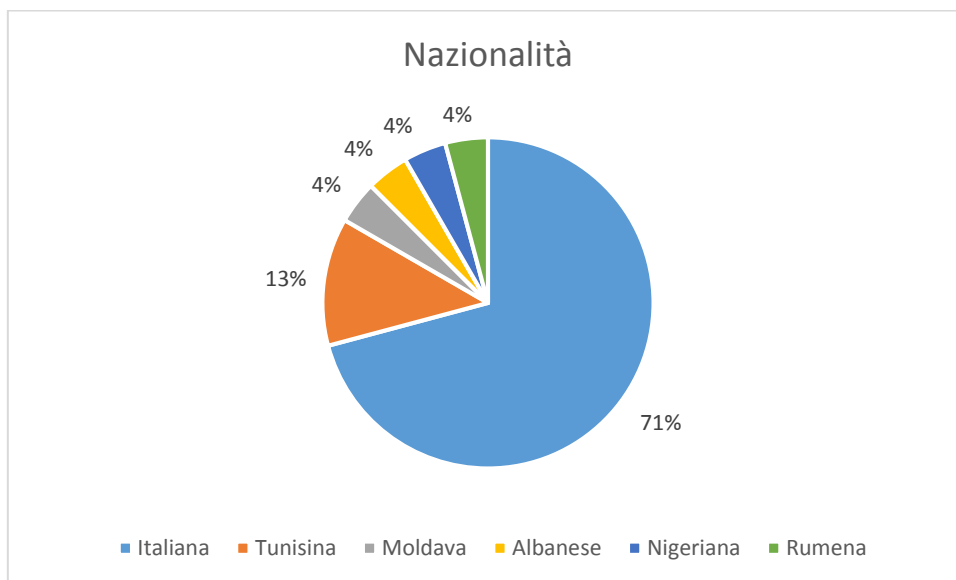


Figura 9 - Dipendenti di Safital e del suo consorzio di appartenenza per nazionalità.

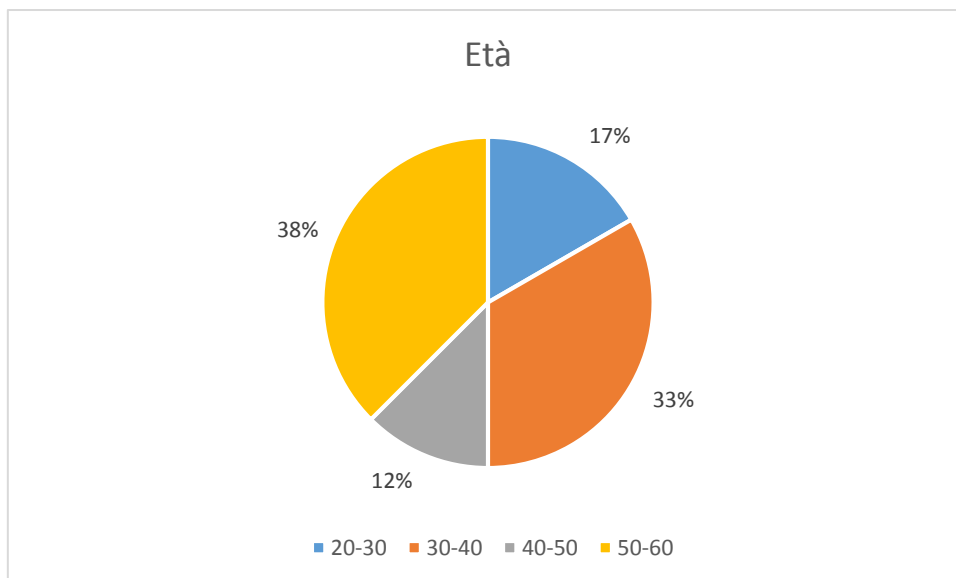


Figura 10 - Dipendenti di Safital e del suo consorzio di appartenenza per età anagrafica.

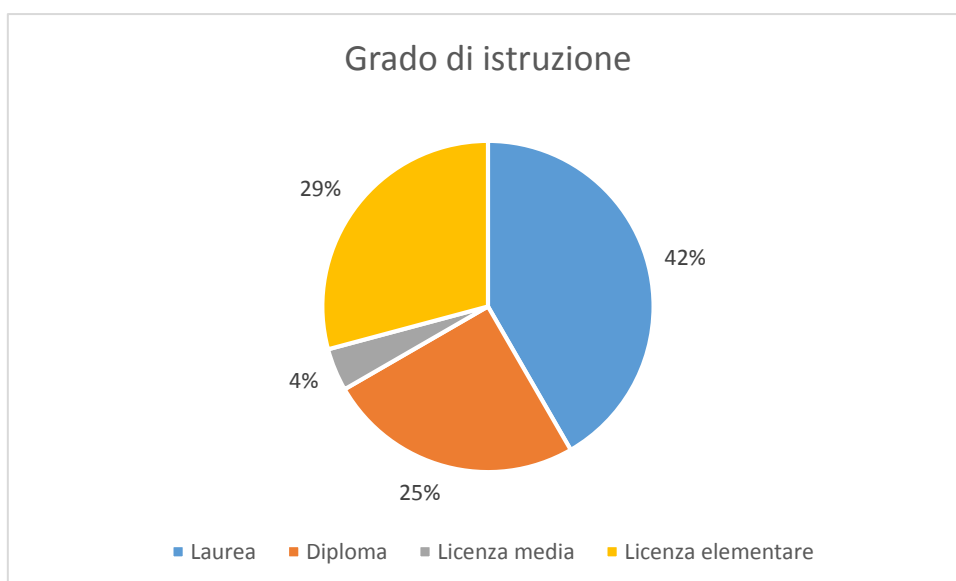


Figura 11 - Dipendenti di Safital e del suo consorzio di appartenenza per grado di istruzione.

Implementazione

Safital s.r.l. offre ai propri dipendenti e collaboratori **contratti in conformità al CCNL**, il quale garantisce i diritti sindacali, di associazione dei lavoratori e di contrattazione collettiva. Inoltre, aderisce alle disposizioni delle leggi nazionali e alle regole sul lavoro forzato e sull'età minima per il lavoro.

Safital s.r.l. si impegna nell'**eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione**. Ad esempio, dal punto di vista salariale l'azienda si impegna, attraverso l'utilizzo delle tabelle retributive dei CCNL, ad una retribuzione giusta ed equa.

Per quanto riguarda le **discriminazioni di genere**, l'impresa

- garantisce il mantenimento del posto di lavoro al rientro dalla maternità o dal congedo parentale, oltre il 1° anno di vita del figlio, a parità di mansioni, incarichi, retribuzione;
- offre opportunità formative al proprio personale senza discriminazione di genere.

Misura degli Impatti e obiettivi futuri

Safital non ha impiegato persone **minori** e non è rimasta coinvolta in indagini o cause legali legate allo **sfruttamento** e al **lavoro forzato**, né per quanto riguarda libertà dei dipendenti di associarsi e di partecipare alle attività di contrattazione collettiva. Non ha ricevuto multe per alcun evento rilevante connesso ai diritti del lavoro.

Sul tema della lotta alla discriminazione e alla violenza sul luogo di lavoro, viene presentata l'analisi dei dati raccolti nel quadro dell'indagine proposta a dipendenti e collaboratori sul tema dei diritti e del benessere in azienda, con una domanda specifica rispetto alle **molestie e minacce sul luogo di lavoro**. La maggior parte dei collaboratori di Safital non sentono esigenze di miglioramento per quanto concerne tale tema: circa il 75% dei partecipanti all'indagine hanno affermato che l'azienda dovrebbe migliorare "poco" o "per niente". La percezione rispetto a tale tematica non sembra essere correlata al luogo di lavoro dei dipendenti.

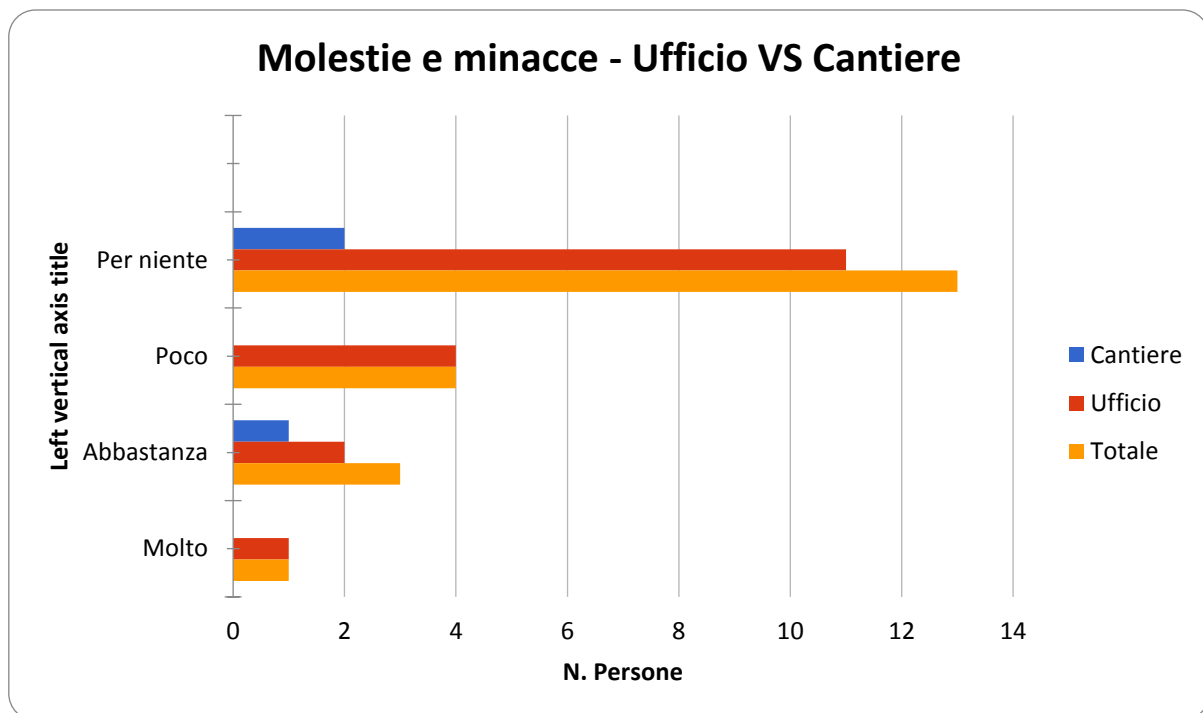


Figura 12 - Percezione di dipendenti e collaboratori della necessità di miglioramento sul tema delle molestie e minacce sul luogo di lavoro per luogo principale di lavoro.

Per quanto riguarda il **controllo della discriminazione retributiva**, Safital ha un indice di "coesione", ovvero la differenza tra stipendio più alto e lo stipendio più basso, inferiore a 1:10.

"Per quanto riguarda il **controllo della discriminazione retributiva**, Safital ha un indice di "coesione", ovvero la differenza tra stipendio più alto e lo stipendio più basso, inferiore a 1:10."

PRINCIPI SULL'AMBIENTE

Principio 7: Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

Principio 8: di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;

Principio 9: e di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Come affermato nel codice etico aziendale, *Safital considera l'ambiente un bene primario da salvaguardare nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile e della normativa applicabile. La politica ambientale di Safital nasce dalla consapevolezza del ruolo strategico che la propria missione ha nello sviluppo sostenibile del territorio e che l'ambiente rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato sempre più attento alla qualità dei servizi. La Società si impegna, pertanto, a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione ambientale.*

Safital conosce, comprende e condivide il **principio di precauzione**, il quale guida all'utilizzo di un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali. Tale approccio è portato avanti attraverso politiche e sistemi di gestione ambientali in grado di monitorare e gestire i rischi ambientali, compresa la gestione dei rifiuti in cantiere.

Inoltre, l'azienda ha iniziato ad **interrogarsi sull'impatto ambientale dei propri prodotti e servizi** al fine di migliorare la loro qualità e performance, anche spinta dalla sempre maggiore attenzione posta dalla pubblica amministrazione e, in generale, dalle stazioni appaltanti su questi temi, attraverso i criteri richiesti all'interno dei bandi e delle gare d'appalto.

A questo proposito, l'azienda considera **l'innovazione dei propri prodotti, anche da un punto di vista di impatto ambientale, come una leva competitiva** su cui investire per differenziarsi sul mercato di riferimento.

"l'azienda ha iniziato ad interrogarsi sull'impatto ambientale dei propri prodotti e servizi al fine di migliorare la loro qualità e performance"

Implementazione



Al fine di **promuovere una maggiore responsabilità ambientale all'interno dell'azienda**, Safital s.r.l. applica la certificazione UNI EN ISO 14001:2004, la quale implica l'adozione di un sistema di gestione ambientale adeguato a monitorare gli impatti ambientali (acqua, aria, rifiuti, ...) delle operazioni aziendali, comprese le attività di cantiere, in una prospettiva di miglioramento continuo.

Safital s.r.l. ha avviato una **riflessione sull'impatto ambientale di alcuni prodotti offerti dall'azienda**, al fine di essere in grado di offrire alle stazioni appaltanti prodotti e tecnologie più efficienti e performanti da un punto di vista ambientale. Nella fattispecie, Safital s.r.l. ha investito in ricerca e sviluppo in partnership con il Consorzio Universitario di Ricerca Applicata (C.U.R.A.) di Padova, assegnando all'Ente un'attività di ricerca finalizzata alla sostenibilità ambientale su una barriera stradale innovativa. Tale ricerca ha portato alla certificazione ISO TS 14067.

Misura degli Impatti e obiettivi futuri

Gli investimenti in innovazione a basso impatto ambientale hanno un impatto positivo sull'azienda non solo per quanto concerne la dimensione ecologica, ma anche per quella economica e strategica di Safital. Infatti, l'organizzazione ha vinto diverse gare d'appalto in cui comparivano criteri socio-ambientali.

Dall'indagine diretta all'ascolto degli stakeholder, operata nel quadro della redazione di questo report, è emerso come l'innovazione dei prodotti e dei servizi erogati sia percepita dagli intervistati come la leva competitiva più rilevante per l'azienda (il 68% dei rispondenti la considerano tra le 4 leve competitive più importanti). Un terzo dei rispondenti afferma anche che tale leva competitiva può essere oggetto di miglioramento.

È proprio in coerenza con tali dati che Safital si propone di continuare a investire in ricerca e sviluppo. Grazie alle attività di ricerca e sviluppo svolte in partnership con diverse istituzioni private e pubbliche, Safital si pone come obiettivo quello di arrivare ad avere cantieri sempre a minor impatto.

"È proprio in coerenza con tali dati che Safital si propone di continuare a investire in ricerca e sviluppo"

ANTICORRUZIONE

Principio 10: Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Valutazione, Politiche e Obiettivi

Come affermato nel codice etico, Safital rifiuta la corruzione e agisce secondo il principio di legalità.

Safital svolge la propria attività nel pieno rispetto della Legge e di tutte le disposizioni normative e ne promuove la conoscenza, fornendo adeguato supporto ai propri dipendenti. È fatta richiesta a tutti i dipendenti e agli altri destinatari, durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, di collaborare al fine di respingere condotte illecite come la truffa, la corruzione, la falsa comunicazione di dati aziendali ed in genere ogni pratica illegale. Ogni attività non conforme alla Legge, anche se possibile fonte di rilevanti profitti, è da intendersi espressamente vietata.

Per questo l'azienda si è dotata **del Modello Organizzativo D. Lgs. 231/01** finalizzato a guidare lo staff nelle situazioni critiche riguardanti estorsioni o tangenti. Tale documento contiene, altresì, procedure riguardanti l'acquisto, le gare d'appalto e i rapporti con la pubblica amministrazione al fine di prevenire l'attuazione di pratiche di concorrenza sleale e/o politiche e strategie anticoncorrenziali. Il modello prevede, infine, che i partner commerciali e i fornitori aderiscano ai medesimi principi.

I principi della legalità e della lotta alla corruzione risultano di fondamentale importanza per il tipo di settore e attività in cui si inserisce Safital, la quale opera a stretto contatto con la pubblica amministrazione per mezzo di bandi pubblici e gare d'appalto.

Inoltre, l'azienda attua una **politica di trasparenza proprietaria e sul controllo effettivo** e la **residenza fiscale** risulta essere in Italia.

Implementazione

Safital s.r.l. ha intrapreso diverse iniziative finalizzate alla lotta alla corruzione, tra le quali:

- l'attribuzione del **Rating di legalità** da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato acquisito con il punteggio massimo di 3 stellette (***);
- l'obbligatoria sottoscrizione delle proprie procedure e clausole anticorruzione da parte **dei fornitori e dei partner**;
- l'iscrizione volontaria alla **White List di fornitori non soggetti a infiltrazione** mafiosa istituita presso la prefettura di Verona.



Misura degli Impatti e obiettivi futuri

Nel 2017 Safital ha, per la prima volta, coinvolto i suoi stakeholder in una consultazione rispetto alla percezione degli ambiti di miglioramento e delle leve competitive aziendali. Tra le tematiche prese in considerazione dall'indagine vi è la dimensione della **trasparenza dell'integrità e della correttezza degli accordi presi**. Il 42% degli intervistati ritiene che la trasparenza sia una leva competitiva strategica per l'azienda. 13 persone sulle 19 intervistate ritengono che Safital non abbia bisogno di migliorare tale leva, mentre solamente 3 dichiarano che sono possibili dei miglioramenti e 2 rispondenti non si sono espressi a tale riguardo.

L'impegno di Safital nella legalità e nella gestione del rischio di corruzione e la lotta ad esso è molto forte. Le misure implementate hanno valso **all'azienda l'attribuzione di 3 stellette (***)**, il massimo possibile, per il rating legalità, con il soddisfacimento di 6 dei 7 criteri necessari per l'assegnazione della seconda e terza stelletta in aggiunta ai criteri necessari per la prima.

Nonostante Safital soddisfi già abbastanza criteri per l'ottenimento del punteggio massimo per il rating di legalità, **l'azienda si pone come obiettivo l'ottenimento del protocollo di legalità**, il quale corrisponde al settimo criterio necessario per l'assegnazione della seconda e terza stelletta del rating di legalità. Il protocollo di legalità, promosso dal Ministero dell'interno e dal Confindustria, si pone come obiettivo la prevenzione ed il contrasto alle infiltrazioni criminali nei contratti di lavoro, nei servizi e nelle forniture riguardanti sia il pubblico che i privati. Questo a dimostrazione dell'impegno al miglioramento continuo nell'ambito della legalità e della lotta alla corruzione.