



UNGC COMMUNICATION ON PROGRESS

GENNAIO – DICEMBRE 2021



Dichiarazione di continuo supporto

Preg.mo Sig. Segretario Generale,
sono lieto di confermare che **Persico Spa** riafferma il suo sostegno ai dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite nell'ambito dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anti-corruzione.

Il presente documento ci permette di descrivere e illustrarle le azioni che abbiamo posto in essere nell'ottica del miglioramento continuo dell'integrazione del Global Compact e dei suoi principi nella nostra strategia di business, nella nostra cultura aziendale oltre che nelle operazioni quotidiane svolte da tutti noi.

Ci impegniamo, inoltre, a condividere queste informazioni con i nostri stakeholder attraverso i nostri principali canali di comunicazione.

Presidente del CdA
Pierino Persico

PERSICO S.p.A.
Sede Legale: Via Marconi, 7 - 9
Sede Amm.va: Via Lombardia, 4
20027 NEMBRO (BG) - ITALIA
Cod. Fisc. e Part. IVA 01508540166
Tel. +39035.4531611-Fax +39035.4531712

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 negli abusi dei diritti umani.

Valutazione, politiche e obiettivi

Persico Spa rende evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale definendo:

- una Politica di Responsabilità Sociale (all.1) aggiornata nel 2022
- un Codice Etico (all.2a), confermato quello del 2019
- Un Codice Etico Informatico (all.2b), introdotto nel 2022

Con la propria Politica di Responsabilità Sociale, Persico Spa:

- comunica ed esprime l'intenzione di operare con metodi e sistemi che favoriscano lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti nel rispetto delle leggi locali ed internazionali;
- si impegna al rispetto dei principi etici (il rispetto di identità di genere ed espressione, etnia, religione, disabilità, appartenenza sindacale o affiliazione politica);
- si impegna ad investire nel miglioramento progressivo delle condizioni lavorative (modalità e ambienti) a tutela dei lavoratori e della loro dignità di individui (e dipendenti).

Valutazione, politiche e obiettivi

Il Codice Etico, che è stato predisposto in lingua italiana e in lingua inglese, definisce l'insieme dei valori etici fondamentali ai quali si ispira Persico Spa nello svolgimento delle proprie attività, nonché i diritti, doveri e responsabilità rispetto ai soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Al Codice Etico è stato affiancato un'istruzione focalizzata sugli aspetti informatici Codice Etico Informatico, al fine di fornire al personale Persico le indicazioni utili per gestire gli strumenti e le infrastrutture messe a disposizione e rispettare le prassi operative previste dall'azienda, che evitino la commissione di reati e che di fatto tutelino, oltre che l'azienda, i lavoratori nel loro agire per conto della Persico.

Se vengono rispettate le regole definite nel Codice Etico Informatico, ma ciò vale in linea di principio per i vari documenti dispositivi predisposti dall'azienda, si è tranquilli di non generare situazioni pericolose e che violino diritti umani altrui e propri (es. foto private o illegali sulla memoria del telefono cellulare aziendale; consultazione di siti per adulti dal pc aziendale).

Implementazione

Persico Spa sulla scorta della Politica e del Codice Etico definiti ha creato e attua un modello organizzativo finalizzato a garantire un ambiente di lavoro sicuro, adeguato, periodicamente rinnovato, confortevole, scevro da discriminazioni di qualsiasi genere, nel quale il personale è libero di esprimersi senza costrizioni, ha la possibilità di confrontarsi con i vertici aziendali e la proprietà quotidianamente, volto a promuovere comportamenti corretti, etici e trasparenti, attuando quanto necessario per il monitoraggio e il presidio dei processi aziendali con l'obiettivo di prevenire e contrastare la commissione di reati e forme di illecito.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito-web di Persico Spa a disposizione di tutti gli Stakeholders; lo stesso dicasi per il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001 – Parte Generale (all.3), presente anche in questo caso sia in lingua italiana sia inglese.

Il Codice Etico Informatico ed una sua sintesi per l'uso dei beni aziendali, sono stati distribuiti a tutti i lavoratori di Persico, oltre ad essere presente nella rete aziendale.

Per verificare l'effettiva applicazione del modello organizzativo, di gestione e controllo, è presente un Organismo di Vigilanza (ODV) che effettua degli audit durante l'anno sui vari processi/attività aziendali. L'ODV è composto da 3 membri di cui 2 esterni e 1 interno alla Persico Spa, i loro nominativi sono riportati sempre sul sito-web aziendale. Gli esiti di tali Audit sono regolarmente consegnati al Consiglio di Amministrazione.

Implementazione

Inoltre, viene svolto periodicamente un audit interno a cura del DPO (Data Protection Officer) volto a verificare le misure di sicurezza informatica, anche in considerazione dell'applicazione da parte dei vari utenti/destinatari del Codice Etico Informatico e del sistema di gestione più in generale; nel 2021 è stato effettuato in data 31 agosto; il rapporto viene poi consegnato e condiviso con la HSE Manager.

A dimostrazione che Persico Spa non attua discriminazioni di genere, vengono allegati al presente documento (all.4) alcuni annunci di selezione pubblicati sul sito-web aziendale, in essi non si fa riferimento a sesso, nazionalità o altro vincolo di genere. Sono solo indicate caratteristiche legate a curriculum scolastico e/o conoscenze/competenze che il candidato deve avere.

Si sottolinea, a sostegno dell'evidenza dell'assenza di discriminazioni di genere in azienda, che Persico Spa ha 3 componenti dello Steering Committee, di cui 2 di genere femminile (all.5).

Persico Spa favorisce lo sviluppo della cultura e della crescita personale, così come la cultura del merito, legata all'impegno. Per questo motivo da anni ha istituito n.12 borse di studio (all.6) per figli dei propri dipendenti frequentanti la Scuola Secondaria di II grado e le Università, che vengono regolarmente assegnate.

Implementazione

Periodicamente Persico Spa invia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un rapporto che abbraccia un biennio di osservazione (ultimo 2020/2021, prossimo 2022/2023) nel quale sono forniti tutta una serie di dati riguardanti la «popolazione» di Persico Spa, in termini numerosità, inquadramento (dirigenti, quadri, impiegati, operai, apprendisti), livello, tipologia di contratto (es. tempo indeterminato/determinato, full time/part time), trasformazione dei contratti (passaggi), ore di formazione per inquadramento, retribuzione annua per inquadramento e livello. Tutti questi dati sono anche specificati per genere (femminile, maschile) e con il dettaglio in caso di disabili e categorie protette.

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro, per tutti i ruoli per i quali è stato possibile, Persico ha favorito la possibilità di lavorare in smart working, come indicato dalla normativa nazionale, che per il 2021 era prevista, fino a fine emergenza con data 31/12/2021. Oggi 2022, a fronte di vari aggiornamenti forniti dai Decreti, lo «smart working semplificato» è previsto fino a fine 2022.

Inoltre, indipendentemente dall'età dei figli, ha consentito la flessibilità degli orari di lavoro in ingresso/in uscita. Anche in questo caso il termine previsto dalla normativa nazionale era il 31/12/2021; è stata estesa la possibilità da parte di Persico a tutti coloro ai quali è possibile applicarla in considerazione dell'area/ufficio/reparto di lavoro di pertinenza.

Misurazione dei risultati

Persico Spa raccoglie nel documento «indicatori e obiettivi HR» (all.7a) gli indicatori misurati e che tiene aggiornati. Per alcuni indicatori Persico si è inoltre posta degli obiettivi di periodo che vengono sempre in essa riportati e verificati in sede di analisi annuale da parte della Direzione dei dati aziendali.

Tra gli obiettivi 2021, presenti nel prospetto «indicatori e obiettivi HR» (all.7a) la partecipazione a corsi sui diritti umani per n.2 risorse per almeno 8h, l'avvio alla sensibilizzazione al tema/coinvolgimento al tema dei fornitori attraverso la somministrazione di un questionario che oltre ai temi dei diritti umani/etica, richieda informazioni in merito ad ambiente e sicurezza.

Per quanto riguarda la formazione sui diritti umani, parità di genere, purtroppo non stata eseguita; essendo un obiettivo che è stato rinnovato per il 2022, al momento, un componente dell'Uff. HR ha partecipato ad un webinar a maggio 2022 (all.7b).


Per quanto riguarda i fornitori, sono stati coinvolti nel primo invio circa una 50ina di fornitori predisponendo il questionario in Google form. Sono giunti 23 questionari compilati.

Ci si pone come obiettivo di estendere il campione ad altri 50.

Interessante anche la raccolta degli indicatori (all.7a) relativi agli stipendi medi per fascia e ruolo, con specifica anche per i disabili e categorie protette. Naturalmente la lettura del dato deve tener conto, in merito alle variazioni che ci possono essere, dell'anzianità lavorativa della popolazione di ogni categoria/livello poiché questo comporta anche differenze sostanziali, ma risulta comunque un prospetto di utile consultazione.

Misurazione dei risultati

Stralcio del file KPI e obiettivi HR (all.7a)

		INDICATORI e OBIETTIVI HR					Rev02 del 31/10/2022
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Valore 2021	Obiettivo 2022	Note
8	Formazione diritti umani o diritti del lavoro	N. ore per diritti umani o diritti del lavoro	0,0	0,0	0,0	8	Purtroppo non sono stati frequentati corsi o seminari in merito, ci si ripropone l'obiettivo per il 2022
9		N. totale dipendenti Persico formati sui temi diritti umani o diritti del lavoro	0,0	0,0	0,0	2	
10	Conciliazione vita-lavoro	N. dipendenti in smart working	//	205	205	205	La possibilità, per i ruoli che possono lavorare in smart working è stata prolungata, in base alle indicazioni di legge, oltre il 31/12/2021. Ad oggi fino al 31/08/2022. Inviare comunicazioni ai dipendenti Persico in merito il 22/12/2021, il 31/03/2022 e il 28/06/2022
11		N. dipendenti che usufruiscono della flessibilità orario in entrata e/o uscita	//	20	20	380	La possibilità per coloro che hanno dei figli fino al 31/12/2021 è stata successivamente prolungata, in base alle indicazioni di legge, al 31/03/2022 e poi al 31/08/2022. Inviare comunicazioni ai dipendenti Persico in merito il 22/12/2021, il 31/03/2022 e il 28/06/2022

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

Principio 4: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.

Principio 5: Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile.

Principio 6: Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.

Valutazione, politiche e obiettivi

Persico Spa rende evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale e di sicurezza sul lavoro definendo:

- una Politica di Responsabilità Sociale (all.1) aggiornata nel 2022
- un Codice Etico (all.2) confermato del 2019
- Un Codice Etico Informatico (all.2b), introdotto nel 2022
- una Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro (all.8) confermata del 2020

Valutazione, politiche e obiettivi

Con la propria Politica di Responsabilità Sociale, Persico Spa ha sancito e si impegna a rispettare delle condizioni di lavoro che ritiene fondamentali:

- Libertà e dignità dei dipendenti
- Divieto di impiego di lavoro infantile e minorile
- Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Diritto ad un salario dignitoso ed orario di lavoro rispettoso della normativa di riferimento
- Assenza di discriminazione di trattamento tra lavoratori di generi e/o etnie differenti
- Diritto alla formazione e alla crescita professionale per tutti

Con la propria Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro, Persico Spa ha sancito e si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente in materia, applicabile
- Provvedere alla sicurezza nei luoghi di lavoro, cercando di eliminare i rischi sin dal momento in cui si valuta il sito produttivo o si investe in nuove attrezzature o si effettuano modifiche all'ambiente lavorativo

Valutazione, politiche e obiettivi

Con la propria Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro, Persico Spa ha sancito e si impegna a (segue):

- Promuovere e perseguire, in tutte le attività aziendali, il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relativi alla sicurezza
- Diffondere all'interno dell'azienda, mediante una costante azione di sensibilizzazione, una cultura volta alla messa in atto di forme di comportamento corrette sotto il profilo della sicurezza
- Sensibilizzare e coinvolgere sia i fornitori che operano con Persico, sia i Clienti nel rispetto delle disposizioni per la sicurezza, ivi comprese quelle anticontagio da covid-19

Implementazione

Persico dà evidenza di quanto enunciato con le Politiche sopra citate e il Codice Etico (ivi incluso quello Informatico), mediante l'implementazione di un sistema organizzativo che prevede:

- un processo di selezione che si basa sulla richiesta ai candidati di curriculum scolastici e requisiti tecnici, competenze e conoscenze (all.4).
- il trattamento del lavoratore, scevro da pregiudizi o discriminazioni, come possibile desumere dai alcuni cedolini paga anonimizzati (all.9) dai quali si può evincere che viene riconosciuto il diritto di paternità, il diritto allo studio, il diritto di maternità facoltativo.

Implementazione

- il trattamento economico del lavoratore, nel rispetto dei suoi diritti (all.9) riconoscendo i premi se raggiunti gli obiettivi, riconoscendo il lavoro straordinario.
- la libertà di associazione, sono presenti rappresentanti sindacali regolarmente eletti e comunicati ai lavoratori. Gli RSU in carica nel 2021 erano 4, eletti a dicembre 2018. A ottobre 2022 si sono svolte nuovamente le elezioni che hanno portato alla nomina come eletti di n.6 RSU (all.10a)
- l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di categoria oltre ad un accordo integrativo; l'accordo valido per il 2020 è quello sottoscritto in data 09/07/2019 e sottoscritto dalle parti (all.10b).
- la pianificazione della formazione e la partecipazione per il personale Persico a corsi di formazione durante l'anno, un sistema di individuazione delle necessità formative che periodicamente consente di ridefinire il piano di formazione aziendale. E' sempre consistente l'attività di formazione legata ai temi della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, all'antincendio e al primo soccorso; si sta avviando anche la formazione sui temi dei diritti umani (parità di genere, diversità, inclusione).
- l'adozione di controlli in ingresso (generalità, temperatura, green pass) prima dell'assegnazione di un badge per Fornitori o Clienti oltre al rispetto di alcune disposizioni igieniche e sanitarie (utilizzo gel disinfettante reso disponibile in vari punti nei locali aziendali di ufficio e produzione, utilizzo di mascherine, distanze tra persone) durante la permanenza in Persico Spa

Implementazione

- il controllo sanitario periodico da parte del Medico Competente dello stato di salute dei dipendenti Persico Spa, i cui esiti sono conservati dal medico stesso e condivisi, in forma anonima, nella riunione annuale sulla sicurezza. In relazione ai dati 2021, è stata svolta il 13 gennaio 2022.
- lo svolgimento di riunioni programmate e svolte regolarmente con focus sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro negli uffici e nei reparti, i cui report sono conservati presso l'ufficio Sicurezza e Ambiente di Persico Spa.
- le riunioni del Comitato di applicazione delle misure anticontagio da covid-19, verbalizzate, i cui report sono conservati presso l'ufficio Sicurezza e Ambiente di Persico Spa.
- la prova di evacuazione annuale, opportunamente refertata per migliorare sugli aspetti deboli. Il report è conservato presso l'ufficio Sicurezza e Ambiente aziendale.
- la stipula di una assicurazione che copre tutti i dipendenti Persico in missione (spostamenti per lavoro) in caso di sinistri (vedasi l'all.7a «indicatori e obiettivi HR» per le fattispecie incluse in polizza e i massimali).
- la valutazione e rivalutazione dei rischi ai fini della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, definiti nei documenti della Sicurezza (es. DVR) e con le azioni di miglioramento conseguenti.
- il miglioramento della gestione della manutenzione adottando anche strumenti di censimento delle attrezzature e di pianificazione periodica degli interventi manutentivi e di registrazione per quella a guasto (all.11).

Implementazione

- la manutenzione dei vari impianti presenti, ad es. impianto idroelettrico (all.11) per garantire la funzionalità delle varie infrastrutture.
- l'applicazione del metodo 5S in alcuni reparti (blocchi 7-11-12) per migliorare sicurezza, ordine e ambiente.
- l'inserimento, negli audit interni già in atto presso Persico, di alcuni item relativi ai diritti umani (es. verifica nei reparti/magazzini/uffici che non siano presenti persone in stato di schiavitù, minori di 18 anni – ivi inclusi infanti -, non si riscontrino situazioni di lavoro obbligato, presso l'uff. HR, non risultano pratiche di assunzione di minori di 18anni, non risultano presenti documenti/situazioni che generino il sospetto della presenza di situazioni di lavoro obbligato). Si è iniziato a controllare tali aspetti a partire dagli audit di ottobre 2021.


Misurazione dei risultati

Persico Spa raccoglie nel documento «indicatori e obiettivi HR» (all.7a) gli indicatori misurati e che tiene aggiornati.

Per alcuni indicatori Persico si è inoltre posta degli obiettivi di periodo che vengono sempre in essa riportati e verificati in sede di analisi annuale da parte della Direzione dei dati aziendali.

Tra gli obiettivi 2021 presenti sul documento «indicatori e obiettivi HR»: 0 minori impiegati, 0 tratta di esseri umani, 0 dipendenti obbligati con lavoro forzato, 3.000ore di formazione sui temi della sicurezza (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, primo soccorso, antincendio etc.).

Misurazione dei risultati

		INDICATORI e OBIETTIVI HR					Rev02 del 31/10/2022
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Valore 2021	Obiettivo 2022	Note
16		Indice di incidenza	23,7	19,91	12,9	0	II= n. gg perse per infortuni / n. lavoratori x 1.000
17	Presenza assicurazione sanitaria per i dipendenti Persico	N. assicurazioni sanitarie / N. dipendenti	100%	100%	100%	100%	
18	Presenza assicurazione per sinistri per dipendenti Persico in missione (trasferte lavoro)	% copertura dipendenti in missione	100%	100%	100%	100%	Copertura assicurativa sinistri dipendenti in missione: - Spese Mediche - Tutela del viaggio - Rischio Guerra - Tutela dei beni aziendali e personali - Spese legali - Responsabilità civile terzi - Caso Morte
19	Importo assicurato per sinistri dipendenti Persico in missione	Importo massimale assicurato €	3.000.000,0	3.000.000 €	3.000.000 €	3.000.000 €	
20	Assunzione con contratto nazionale del lavoro	N. assunzioni con CCNL / N. dipendenti Persico	100%	100%	100%	100%	2018 - 380 dipendenti; 2019 - 413 dipendenti; 2020 - 442 dipendenti; 2021 - 425 dipendenti
21	Collaborazioni con altre tipologie di contratto (p.iva etc.)	N. collaboratori con altre tipologie di contratto	9	7	8	8	
22	Assenza di utilizzo di bambini	N. bambini dipendenti Persico	0	0	0	0	Bambino = soggetto con meno di 16 anni
23	Assenza di utilizzo di minori	N. minorenni dipendenti Persico	0	0	0	0	Minore = soggetto con più di 16 anni con meno di 18 anni
24	Assenza di lavoro forzato	N. dipendenti Persico	0	0	0	0	
25	Assenza tratta esseri umani	N. dipendenti o lavoratori Persico	0	0	0	0	
26	Turnover dipendenti Persico	N. dimissioni con sostituzione / N. dipendenti	21,8%	15,7%	8,2%	//	
27	Tasso di fidelizzazione (fedeltà o senso di appartenenza) a Persico (Loyalty rate)	N. dipendenti da oltre 10 anni in Persico / N. dipendenti	32,0%	33%	31%	//	Qualche dipendente nel 2021 è andato in pensione, oltre a qualche dimissione ma in numero ridotto, visto anche il turnover che ha una % dimezzata rispetto al 2020

L'obiettivo relativo a 0 minori impiegati, 0 tratta di esseri umani, 0 dipendenti obbligati con lavoro forzato era stabilito anche per il 2019 e 2020. Veniva verificato con un controllo delle anagrafiche dipendenti di Persico Spa. Si è ritenuto di implementare la verifica a campione negli audit interni per rendere più documentato e strutturato questo controllo, anche a fronte del dialogo che l'auditor può avere durante i passaggi nei vari uffici/reparti e quanto può osservare autonomamente.

Sono inoltre presenti degli audit a cura dell'ODV, i cui report sono resi noti al Consiglio di Amministrazione e mostrano che Persico è compliance al proprio Codice Etico, mediante assenza di procedimenti legali o pene comminate in materia di diritti umani al legale rappresentante.

Misurazione dei risultati

Per quanto concerne la formazione è riscontrabile dagli attestati di partecipazione o dalle registrazioni delle presenze ai corsi o iscrizione a degli webinar; tale documentazione è archiviata presso l'ufficio HR che tiene anche misura del monte ore formazione complessivo (vedi all.7a).

Nel 2021 è stato superato l'obiettivo di 3.000 complessive, arrivando a 3.502, di cui 2.247 relative a temi legati alla «sicurezza», contro le 1.605 del 2020.


Essendo stato anche il 2021 un anno di pandemia, si è soddisfatti per come il comprato HSE è riuscito ad organizzare corsi (tra aggiornamenti, corsi nuovi, qualifiche etc.).

Sempre nel 2021 vi era l'obiettivo, che è stato raggiunto, di predisporre un questionario da somministrare ad un campione di 50 fornitori, per avviarli alla sensibilizzazione in relazione ad alcuni temi legati ai diritti umani/etica, alla sicurezza sui luoghi di lavoro e all'ambiente. Persico ne ha ricevuti compilati 23 in prima battuta. Si vuol estendere ad altri 50 per il 2022, per fare poi una sintesi più significativa.

PERSICO		INDICATORI e OBIETTIVI HR					Rev02 del 31/10/2022
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Valore 2021	Obiettivo 2022	Note
1	Popolosità Persico	N. dipendenti Persico Italia	413	442	425	//	
2	Ore formazione anno	N. ore totali di formazione erogata	5.977	2559	3502	4.200	Obiettivo 2021 di 3000 raggiunto e superato di 502 ore.
3	Formazione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	N. ore per salute e sicurezza luoghi di lavoro	1.900	1.605	2.247	3.000	N. di ore dedicate ai vari temi della sicurezza, antincendio, utilizzo carroponte, utilizzo muletto, etc. è stato superato l'obiettivo 2021 di 1920 poiché si chiuso con 2247ore effettuate.
4		N. totale dipendenti Persico formati sul tema sicurezza suoi luoghi di lavoro	113	151	196	250	Obiettivo 2021 di n. persone formate sul tema sicurezza superato poiché era di 160 e sono state formate 196 persone
5	Media ore dipendente per salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	N. ore per salute e sicurezza luoghi di lavoro / N. totale dipendenti Persico formati sul tema	16,8	10,6	11,5	12,0	Il dato medio 2021 è sostanzialmente coerente con quanto stimato.
6	Incidenza ore formazione per salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rispetto al monte ore annuo	N. ore formazione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro / Totale annuo formazione erogata	32%	62,7%	64,2%	71,4%	Obiettivo 2021 raggiunto in termini percentuali
7	Incidenza dipendenti formati su temi salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'anno	N. dipendenti formati su temi Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro/ N. dipendenti totali Persico	27,4%	34,2%	46,1%	56,6%	Obiettivo 2021 superato in termini di % dipendenti formati sui vari temi della sicurezza
8	Formazione diritti umani o diritti del lavoro	N. ore per diritti umani o diritti del lavoro	0,0	0,0	0,0	8	Purtroppo non sono stati frequentati corsi o seminari in merito, ci si ripropone l'obiettivo per il 2022
9		N. totale dipendenti Persico formati sui temi diritti umani o diritti del lavoro	0,0	0,0	0,0	2	
10		N. dipendenti in smart working	//	205	205	205	La possibilità, per i ruoli che possono lavorare in smart working è stata prolungata, in base alle indicazioni di legge, oltre il 31/12/2021. Ad oggi fino al 31/08/2022. Inviata comunicazione ai dipendenti Persico in merito il 22/12/2021, il 31/03/2022 e il 28/06/2022

Misurazione dei risultati

L'obiettivo di ogni azienda dovrebbe essere 0 quando si parla di infortuni sul lavoro e relativi indici (gravità, incidenza e frequenza); Persico quindi si pone come obiettivo 0 e lavora sul tema della salute e sicurezza suoi luoghi di lavoro per arrivare a tale ambizioso goal. Negli anni, grazie all'impegno costante profuso, si è riusciti a ridurre man mano il numero degli eventi, da 14 del 2018, a 11 nel 2019, a 9 nel 2020 ai 6 del 2021. L'Italia ha poi una peculiarità rispetto al resto del mondo perché registra come infortunio sul lavoro anche i cosiddetti «infortuni in itinere» estendendo di fatto la base di calcolo.

		INDICATORI e OBIETTIVI HR					Rev02 del 31/10/2022
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Valore 2021	Obiettivo 2022	Note
12	Ambiente di lavoro sicuro	N. infortuni sul lavoro	11	9	6	0	L'obiettivo degli infortuni deve sempre essere 0, si è però soddisfatti del fatto che siano diminuiti per il 2021 rispetto al 2020, anche in considerazione della formazione, sensibilizzazione e di tutto quanto sta facendo Persico in merito (dotazioni fornite ai lavoratori, esecuzione manutenzioni, attrezzature nuove o strutture/mobiliario nuove etc.).
13		N. medio giorni di infortunio	12,1	22,8	10	0	Oltre alla numerosità, si è soddisfatti perché è diminuita anche la gravità e i relativi giorni di infortunio, la frequenza e l'incidenza.
14		Indice di frequenza	14,8	14,8	8,08	0	IF= n. infortuni / n. ore lavorate x 1.000.000
15		Indice di gravità	0,2	0,31	0,08	0	IG= n. ore perse per infortunio / n. ore lavorate x 1.000
16		Indice di incidenza	23,7	19,31	12,9	0	II= n. gg perse per infortuni / n. lavoratori x 1.000


Infortunio in itinere:
infortunio occorso al lavoratore che muovendosi su strada compie il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro, due luoghi di lavoro o il luogo di lavoro e quello di abituale consumazione dei pasti (laddove non vi sia una mensa aziendale).

Misurazione dei risultati

Si è soddisfatti di questo trend del n. di infortuni che continua a ridursi (all.12); si è soddisfatti inoltre, per il 2021, del fatto che la gravità di tali infortuni si è ulteriormente ridotta; la durata media è passata da quasi 23gg del 2020 a 10gg del 2021, complessivamente le giornate legate ad infortuni è stata 60 nel 2021 contro le 208 del 2020. Non basta ovviamente che sia il numero degli infortuni a ridursi, perché si potrebbe avere un infortunio ma grave.

È possibile vedere la comparazione degli ultimi anni in termini di infortuni, degli indicatori relativi (IF, IG e II), del n. medi durata degli infortuni, del monte giornate degli infortuni nella sintesi predisposta ed aggiornata da HSE annualmente.

Tra gli indicatori misurati il tasso di Fidelizzazione (% di dipendenti che lavorano in Persico da oltre 10anni)

		INDICATORI e OBIETTIVI HR					Rev02 del 31/10/2022
N°	Descrizione KPI	Formula KPI (indicatore)	Valore 2019	Valore 2020	Valore 2021	Obiettivo 2022	Note
26	Turnover dipendenti Persico	N. dimissioni con sostituzione / N. dipendenti	21,8%	15,7%	8,2%	II	
27	Tasso di fidelizzazione (fedeltà o senso di appartenenza) a Persico (Loyalty rate)	N. dipendenti da oltre 10 anni in Persico / N. dipendenti	32,0%	33%	31%	II	Qualche dipendente nel 2021 è andato in pensione, oltre a qualche dimissione ma in numero ridotto, visto anche il turnover che ha una % dimezzata rispetto al 2020
28	Tasso assenteismo	N. ore di assenza / N. ore lavorabili	5,8%	13%	3%	max 5%	Come anche auspicato nei commenti agli indicatori e obiettivi 2020, il valore è sceso e addirittura si è già attestato a valori di fatto "fisiologici"
29	Efficienza lavorativa	N. ore lavorate / N. ore lavorabili	90,8%	81%	91%	93%	Decisamente soddisfatti anche in questo caso per l'obiettivo raggiunto e superato. Non ci si aspettava per il 2021 di ritornare già ai livelli pre-pandemia.

Misurazione dei risultati

Nel 2021 il tasso di Fidelizzazione si è attestato al 31% di fatto un valore stabile rispetto agli anni precedenti; si è soddisfatti di questo valore (di fatto 1/3 della Persico), a maggior ragione dopo che a seguito della pandemia, molti lavoratori in tutto il mondo hanno rivisto completamente il concetto di «lavoro» e rivisto la conciliazione tra esso e la vita personale.

Anche l'indicatore di Fidelizzazione non va letto singolarmente ma abbinato all'indicatore di Turnover che nel 2021 è stato pari all'8,2%, la metà rispetto a quanto registrato nel 2019 (pre pandemia).

Da ultimo, il set di analisi si completa con il tasso di Assenteismo che nel 2021 è tornato ad un valore che si può definire «fisiologico» del 3% e con il tasso di Efficienza lavorativa che nel 2021 ha registrato un 91% contro l'81% del 2020, riportandosi ai valori del 2019.

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

Principio 8: Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.

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

Valutazione, politiche e obiettivi

Persico Spa rende evidente il proprio impegno verso l'ambiente definendo:

- una Politica Ambientale (all.13) aggiornata nel 2022.

Con la propria Politica Ambientale Persico Spa si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente in materia, applicabile
- Trovare soluzioni per ridurre il proprio impatto ambientale e salvaguardare l'ambiente
- Misurare indicatori utili a conoscere le proprie prestazioni ambientali per migliorarle (es. CO₂)
- Generare energia da fonti rinnovabili per autoconsumo o per immissione in rete
- Sensibilizzare il proprio personale e i fornitori sul tema ambientale
- Generare virtuosamente benefici di riduzione dell'impatto ambientale anche a valle da parte dei propri Clienti con soluzioni relative ai propri prodotti che richiedano un consumo inferiore di risorse

Implementazione

Persico Spa sulla scorta della propria Politica Ambientale ha eliminato di fatto l'utilizzo della risorsa acqua dal proprio processo produttivo (all.14), ha stabilito delle istruzioni operative per l'utilizzo di automezzi aziendali (all.15), ha definito un'istruzione relativa allo stoccaggio e smaltimento rifiuti (all.16), ha predisposto un'istruzione in merito a sicurezza e ambiente, da fornire ai dipendenti di nuovo inserimento per iniziare la loro sensibilizzazione sui due temi (all.17).

Inoltre, Persico è dotata di centrali idroelettriche (del Serio e Morlana) che vengono mantenute al fine di renderle efficienti e correttamente funzionanti, (all.11), così che parte dell'energia prodotta vada a coprire parte del fabbisogno aziendale. È presente sul tetto di Persico Marine un impianto fotovoltaico la cui energia prodotta viene messa in rete.

Con il 2022 è stato installato un impianto fotovoltaico anche su altri capannoni per ampliare la capacità di generazione di energia da fonte rinnovabile.

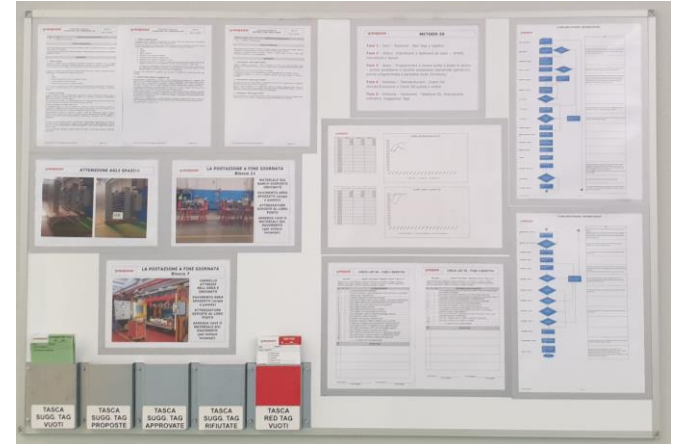
Come indicato nella COP relativa al 2020, in alcuni reparti produttivi è stato avviato il metodo 5S a dicembre 2020 e completato nel 2021, con relativi audit mensili periodici volti a verificare il mantenimento dell'applicazione del metodo e miglioramento delle aree di lavoro; i report degli audit 5S sono archiviati nei reparti che applicano tale metodo.

Quest'ultimo, oltre ad aver portato miglioramenti in termini di razionalizzazione spazi, risorse, efficienza di processo, ha portato un maggior rigore anche verso l'ordine e la pulizia e alla gestione conseguente dei rifiuti. Si è percepito, da parte anche del personale coinvolto, una maggiore sensibilità e attenzione verso la gestione del reparto.

Implementazione

Le foto di seguito pubblicate sono un piccolo esempio del metodo 5S applicato.

Tabellone 5S



Contenitori rifiuti differenziati, materiale per la pulizia,
zone di lavoro ordinate e tenute pulite


Implementazione

Come introdotto con la COP relativa al 2020, si è proseguito con la definizione e l'utilizzo a cura dell'UT Persico del Modulo riepilogo parametri della macchina per calcolo consumi energetici (all.18), al fine di cercare e proporre soluzioni al Cliente che riducano il consumo di risorse dei circuiti installati sui prodotti Persico (es. stampi). Tali soluzioni, una volta individuate, avranno un impatto favorevole oltre che sulle risorse impiegate dai Clienti Persico, anche sui consumi generati dai loro prodotti a valle, con beneficio per i Clienti finali.

Persico ha avviato un piano di riduzione delle CO2 emesse.

In primis ha iniziato con la sua misurazione con un metodo internazionalmente riconosciuto (metodo GHG), i dati relativi sono riportati nel documento Action Plan (all.19)

Tra gli obiettivi avviati l'acquisto di una % di energia, sempre crescente negli anni, da fonti totalmente rinnovabili.

		ACTION PLAN CO2 REDUCTION			Rev 13 del 20/10/2022
		A2019	A2020	A2021	
Totale CO2e Anno		3.868,68	3.468,19	3.246,22	
Fatturato (K)		111.029.607	102.282.939	127.321.183	
Totale CO2e Anno/fatturato*1000000		35	34	25	
Obiettivo CO2e Anno/fatturato*1000000		35	34	26	

Metodo di calcolo CO2equivalente: GHG

N°	Descrizione KPI	Valore Tot	CO2e (tonnes)	Valore Tot	CO2e (tonnes)	Valore Tot	CO2e (tonnes)	UdM dell'indicatore	KPI A2019	KPI A2020	KPI A2021	Obiettivo KPI 2021	Obiettivo KPI 2022	Dettaglio del piano di azione in corso ad oggi
1	Acquisto di energia elettrica annua/fatturato generato	6.500.000	3.167	5.785.000	2.819	5.178.961	2.523	Kwh/euro * 1000	58,54	56,56	40,68	Max 60,0	Max 60,0	Nessun obiettivo. Solo monitoraggio
2	Acquisto di energia elettrica annua da fonti rinnovabili certificate	-	//	-	//	-	//	Kwh/euro * 1000	-	-	-	0%	20%	Richiesta modifica contratto di fornitura di energia - Al 04/10/22 contratto stipulato
3	Produzione interna di energia elettrica annua da centrali IDROELETTRICA/fatturato generato	702.032	342	723.600	353	745.169	363	Kwh/euro * 1000	6,32	7,07	5,85	6,0%	6,0%	Mantenzione straordinaria alle turbine nel 2022 - Mantenimento Indicatore al di sopra del 6% - Potenza nominale di picco complessiva 330 KwP
4	Produzione interna di energia elettrica annua da FOTOVOLTAICO/fatturato generato	61.918	30	57.286	28	56.898	28	Kwh/euro * 1000	0,56	0,56	0,45	0,5%	0,5%	Mantenimento Indicatore al di sopra del 0,5% - al 31/12/2021 abbiamo circa 53 Kw di potenza fotovoltaica installata
5	Percentuale totale energia elettrica da fonte rinnovabile annua/Totale energia elettrica annua	12%	//	13%	//	15%	//	adm	11,75%	13,50%	15,49%	15,0%	35,0%	
6	Produzione interna di energia elettrica annua da fonte rinnovabile e RIVENDUTA alla rete /fatturato generato	401.023	195	393.046	192	385.068	188	Kwh/euro * 1000	3,611856	3,842728	3,024383	3,0%	3,0%	Mantenimento Indicatore al di sopra del 3%
7	Consumo di gas metano annuo/fatturato generato (1 mc gas = 10,59 Kwh)	500.000	969	524.309	1.016	548.617	1062,847	mc/euro * 1000	4,503303	5,126060	4,308922	4,4	4,3	Inserimento di specifici contatori che distinguono il consumo di gas operativo da quello per riscaldamento. Individuazione piano per riduzione utilizzo centrali olio diatermico e gas per riscaldamento degli stampi
8	Consumo di carburante per autotrazione annuo/fatturato generato	111.115	300	74.105	200	89.682	242	litri/euro * 1000	1,00	0,724510	0,704455	solo monitoraggio	solo monitoraggio	Rinnovo del parco auto aziendale (bride/elettriche)

Pag. 1 di 2

Misurazione dei risultati

Come indicato Persico aveva come obiettivo 2021 l'avvio alla sensibilizzazione al tema/coinvolgimento al tema dei fornitori attraverso la somministrazione di un questionario con alcuni quesiti sui temi dell'ambiente oltre che dei diritti umani/etica e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

I questionari inviati (utilizzando Google form) sono stati ad un campione di 50 fornitori, hanno risposto in 23.

Si procederà anche per il 2022 con l'invio del questionario ad un ulteriore campione di 50 fornitori.

Gli indicatori sono tutti relativi, poiché proporzionati rispetto al valore del fatturato.

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

Valutazione, politiche e obiettivi

Persico Spa rende evidente il proprio impegno in ambito anticorruzione definendo:

- un Codice Etico (all.2a) confermato del 2019
- un modello di organizzazione, gestione e controllo (all.3) ai fini del D.lgs231/2001 e smi.
- un istruzione di data breach (qualora la situazione possa essere pertinente)

Con il proprio Codice Etico, Persico Spa:

- definisce l'insieme dei valori etici fondamentali ai quali si ispira Persico Spa nello svolgimento delle proprie attività,
- identifica diritti, doveri e responsabilità rispetto ai soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.
- descrive le regole di condotta alle quali i vari Stakholders devono attenersi nell'interfacciarsi con Persico Spa
- informa tutti gli Stakholders delle modalità di comunicazione con l'ODV per segnalare eventuali situazioni di inosservanza.

Sono presenti specifici paragrafi relativi ai temi della lotta alla corruzione, dell'antiriciclaggio, omaggi e spese di rappresentanza, sponsorizzazioni ed erogazioni liberali.

Implementazione

Come già indicato nella sezione relativa ai diritti umani, è presente un Organismo di Vigilanza (ODV) che effettua degli audit durante l'anno sui vari processi/attività aziendali.

Il Codice Etico nelle sezioni sopra indicate, riporta specifici limiti che determinano la soglia tra comportamento accettabile e comportamento non accettabile (es. in riferimento agli omaggi, qualifica il «modico valore» in omaggi fino a 50euro).

Presenza delle caselle di posta elettronica deputate all'invio di eventuali segnalazioni di mancato rispetto delle regole definite nel Codice Etico, presenza in ogni sito Persico della cassetta «Segnalazioni 231», presenza di un applicativo, di cui viene fornita la stringa da riportare in un browser per collegarsi, accedere ed inviare segnalazioni totalmente anonime.

Dal punto di vista organizzativo vengono poi gestiti adeguati livelli di «frammentazione» delle attività per singoli processi al fine di prevenire la possibilità operativa di compiere le fattispecie di reati previsti dal D.lgs231/2001.

Come già in altre sezioni indicato, l'ODV a fronte dei vari audit che effettua sui vari processi, relaziona al Consiglio di Amministrazione in merito alle risultanze.

Misurazione dei risultati

Assenza di rilievi dell'ODV rispetto a quanto stabilito nel Codice Etico.

Assenza di condanne in materia di corruzione.

Tra gli obiettivi per il 2021 vi è quello di raccogliere il dato relativo al n. di ore di formazione dedicate al tema della corruzione, ma la formazione in merito (legata al tema 231 e al tema Protezione dei dati) si è svolta nel 2020 e verrà svolta tra il 2022 e il 2023.