

Sostenibilità Sociale

Le persone del Gruppo SIT

Il Gruppo SIT punta all'eccellenza attraverso il miglioramento continuo delle sue professionalità e il coinvolgimento del personale a tutti i livelli. Le persone e i collaboratori coinvolti nelle attività del Gruppo costituiscono una risorsa strategica e preziosa, e per questo motivo il Gruppo si impegna a garantire il rispetto delle diversità, dei loro diritti, favorirne il loro benessere e promuoverne la crescita professionale.

Il Gruppo SIT investe quotidianamente nello sviluppo delle competenze delle persone, utilizzando tra i vari strumenti anche la gestione proattiva della mobilità interna.

Caratteristiche dell'organico

Al 31 dicembre 2018, l'organico complessivo del Gruppo SIT ammontava a 2.019 dipendenti. Il numero di lavoratori, dipendenti del Gruppo SIT e lavoratori esterni, ammontava nel 2018 a 2.264.

Circa il 78% dei dipendenti del Gruppo lavora nelle sedi e negli stabilimenti di Italia e Romania.

Totale forza lavoro del Gruppo SIT al 31 dicembre ²¹						
N. persone	Uomini		Donne		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Dipendenti	730	781	1.264	1.238	1.994	2.019
Lavoratori esterni	62	69	209	176	271	245
Totale	792	850	1.473	1.414	2.265	2.264

Dipendenti del Gruppo SIT per genere e tipologia contrattuale al 31 dicembre						
N. persone	Uomini		Donne		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Tempo indeterminato	631	728	1.052	1.122	1.683	1.850
Tempo determinato	99	53	212	116	311	169
Totale	730	781	1.264	1.238	1.994	2.019

Dipendenti del Gruppo SIT per area geografica e tipologia contrattuale al 31 dicembre										
N. persone	Italia		Europa		Americhe		Asia/Pacifico		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Tem. ind.	773	857	577	596	251	318	82	79	1.683	1.850
Tem. det.	14	20	297	149	-	-	-	-	311	169
Totale	787	877	874	745	251	318	82	79	1.994	2.019

²¹ Il totale della forza lavoro comprende dipendenti del Gruppo SIT e lavoratori esterni. I lavoratori esterni tengono conto di: interinali, contratti a progetto e somministrati. Per questo il numero differisce da quanto riportato nel Bilancio Finanziario Consolidato dove sono considerati solo gli interinali

Dipendenti del Gruppo SIT per genere e tipologia di impiego al 31 dicembre						
N. persone	Uomini		Donne		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Full-time	722	774	1.194	1.165	1.916	1.939
Part-time	8	7	70	73	78	80
Totale	730	781	1.264	1.238	1.994	2.019

Dipendenti del Gruppo SIT per area geografica e tipologia di impiego al 31 dicembre										
N. persone	Italia		Europa		Americhe		Asia/Pacifico		Totale	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Full-time	736	821	850	720	251	318	79	77	1.916	1936
Part-time	51	56	24	25	-	-	3	2	78	83
Totale	787	877	874	745	251	318	82	79	1.994	2.019

Nuovi assunti del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018					
	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	241	145	40	426	54,5%
Donne	276	317	39	632	51,1%
Totale	517	462	79	1.058	52,4%
Rate	164,6%	37,7%	16,5%	52,4%	

Uscite del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018					
	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	231	118	26	375	48,0%
Donne	282	307	69	658	53,2%
Totale	513	425	95	1.033	51,1%
Rate	163,4%	34,6%	19,9%	51,1%	

Nuovi assunti del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Italia)					
	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	12	38	9	59	12,2%
Donne	5	22	2	29	8,1%
Totale	17	60	11	88	10,5%
Rate	56,7%	10,7%	4,4%	10,5%	

Uscite del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Italia)					
	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	3	9	4	16	3,3%
Donne	4	5	6	15	4,2%
Totale	7	14	10	31	3,7%
Rate	23,3%	2,5%	4,0%	3,7%	

Nuovi assunti del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Europa)

	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	84	49	28	161	100,0%
Donne	67	137	27	231	37,1%
Totale	151	186	55	392	50,1%
Rate	108,6%	42,2%	27,1%	50,1%	

Uscite del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Europa)

	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	107	56	20	183	113,7%
Donne	97	151	54	302	48,6%
Totale	204	207	74	485	61,9%
Rate	147,8%	46,9%	36,5%	61,9%	

Nuovi assunti del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Americhe)

	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	142	54	3	199	170,1%
Donne	191	140	10	341	169,7%
Totale	333	194	13	540	169,8%
Rate	262,2%	117,6%	50,0%	169,8%	

Uscite del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Americhe)

	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	119	47	2	168	143,6%
Donne	169	129	9	307	152,7%
Totale	288	176	11	475	149,4%
Rate	226,8%	106,7%	42,3%	149,4%	

Nuovi assunti del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Asia/Pacifico)

	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	3	4	-	7	33,3%
Donne	13	18	-	31	53,4%
Totale	16	22	-	38	48,1%
Rate	88,9%	36,7%	0,0%	48,1%	

Uscite del Gruppo SIT per genere ed età nel 2018 (Asia/Pacifico)

	< 30 anni età	30-50 anni età	>50 anni età	Totale	Rate
Uomini	2	6	-	8	38,1%
Donne	12	22	-	34	58,6%
Totale	14	28	-	42	53,2%
Rate	77,8%	46,7%	0,0%	53,2%	



L'elevato tasso di turnover è dovuto al ricorso a contratti a lavoro determinato nei reparti di produzione degli stabilimenti. Ciò consente all'azienda di rispondere in maniera flessibile all'andamento variabile degli ordini da parte dei clienti.

Nel corso dell'anno 2018, si è avviato un progetto di revisione dei processi di gestione del personale in un'ottica di standardizzazione e digitalizzazione. In particolare, è stato avviato lo studio e l'implementazione di un nuovo tool informatico per la gestione dei processi HR a livello mondo. In particolare, nel 2019 saranno implementati i moduli che consentiranno di avere un'unica anagrafica e il modulo per la gestione del workflow on line di tutti gli MBO; nel 2020, il modulo di Learning, al fine di sviluppare le competenze chiave che costituiscono il patrimonio alla base del successo aziendale e il modulo di Performance Management che supporterà il potenziamento dei *white collars* del Gruppo SIT.

Il Gruppo svolge attività di ricerca e selezione del personale non ponendo vincoli alla ricezione e valutazione di candidature rispetto a ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico dei singoli candidati.

L'offerta di un rapporto stabile e duraturo nel tempo è considerato un requisito indispensabile per favorire la crescita dell'azienda, oltre che un importante elemento motivazionale. Nel 2018, nelle diverse sedi italiane di SIT S.p.A. e Metersit s.r.l. sono state assunte a tempo indeterminato circa 60 persone.

Attrarre nuovi talenti costituisce elemento essenziale al fine di garantire l'innovazione tipica del Gruppo e assicurare il mantenimento della posizione di leadership nel settore.

Anche per questo le attività di recruiting della funzione Human Resources si avvalgono del contributo dei dipendenti del Gruppo SIT, valorizzati e incentivati mediante l'adozione di due tipologie di programmi interni, quali l'*Internal Job Posting* ed il *Referral Program*.

Con l'*Internal Job Posting*, il Gruppo SIT comunica a tutti i dipendenti italiani ed esteri le posizioni aperte così da permettere la candidatura di qualsiasi dipendente sia interessato a cambiare mansione, valutando attentamente ogni candidatura ricevuta e favorendo quindi la crescita professionale delle diverse persone in organico che abbiano il desiderio di arricchire il proprio bagaglio professionale con esperienze diverse.

Il Gruppo SIT ha implementato inoltre il *Referral Program*, mediante il quale i dipendenti che collaborano all'individuazione dei profili ricercati dall'azienda ricevono un riconoscimento economico. Per tutti i neo-assunti, SIT prevede un programma di Customized Induction volto a trasmettere, fin dall'inizio, i valori aziendali e le conoscenze di prodotto e di processo. Tali processi d'induction vengono personalizzati in maniera mirata in funzione del ruolo che la risorsa in entrata è chiamata a ricoprire.

Dirigenti assunti dalla comunità locale 31.12.2018²²			
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti totali	31	5	36
Dirigenti assunti localmente	30	4	34
Percentuale di dirigenti assunti localmente	97%	80,0%	94,4%

²² Con riferimento ai dirigenti assunti localmente ci si riferisce ai dirigenti del Gruppo di nazionalità del paese di riferimento dove il Gruppo opera. La location significativa di operatività è considerata con riferimento a tutti i paesi in cui il Gruppo è presente.+5



Salute e Sicurezza

Il Gruppo SIT esercita le sue attività consapevole della massima attenzione che deve essere posta in materia di salute e sicurezza del lavoro nei confronti del proprio personale e dei terzi, ponendosi come obiettivo il costante miglioramento delle proprie prestazioni. “Safety”, infatti, è uno degli otto valori del Gruppo, e si declina, oltre che nella progettazione, produzione e vendita di dispositivi e sistemi di sicurezza per la natura del suo business, anche nell’attenzione posta alla salute e alla sicurezza dei suoi lavoratori. La valutazione dei rischi sulla sicurezza e la loro gestione copre sia i dipendenti che la forza lavoro esterna (lavoratori esterni) poiché la valutazione degli aspetti della salute e la sicurezza è riferita alle mansioni della forza lavoro.

Nel corso del 2018, il Gruppo SIT ha continuato a svolgere una serie di attività finalizzate a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, in ogni ambiente aziendale e in particolar modo all’interno degli stabilimenti produttivi.

Nello specifico, in Italia, con cadenza semestrale viene redatto il Piano della Sicurezza che descrive per ogni sito industriale le attività espletate in relazione alle norme esistenti e stabilisce gli obiettivi da raggiungere nel triennio successivo. Parallelamente, per gli stabilimenti italiani, viene anche emesso il documento di Audit di Sicurezza relativo al semestre precedente. I lavoratori sono tenuti e formati a riportare rischi, guasti e anomalie alle persone preposte dello stabilimento (all’RSPP o al preposto o al RLS o al dirigente della sicurezza).

Anche per gli altri stabilimenti del Gruppo collocati al di fuori dell’Italia, vi è un’attività costante di monitoraggio dei rischi, valutazione degli infortuni e di manutenzione ed adeguamento di impianti, strutture e processi produttivi ai differenti sistemi normativi di ogni singolo Paese.

Di estrema importanza sono l’informazione e la formazione. Nel 2018 sono stati effettuati numerosi corsi di formazione a tutto il personale diretto e indiretto sia in Italia sia nei *plant* degli altri Paesi del Gruppo, non solo in materia di sicurezza ma anche in tema di gestione delle emergenze come ad esempio primo soccorso e antincendio.

Il Gruppo mantiene una costante collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori con i quali vengono programmati degli incontri periodici per l’analisi congiunta dei rischi e dei pericoli legati a salute e sicurezza e alle variazioni organizzative e dove vengono concordati gli interventi migliorativi da porre in essere.

Il dato degli infortuni conferma l’attenzione che il Gruppo SIT presta alle tematiche di salute e sicurezza dei lavoratori, il Gruppo si adopera da anni per ridurre le casistiche di infortunio e di malattia professionale dei propri dipendenti, mediante costanti accorgimenti tecnici, quali una crescente automazione e un’adeguata progettazione delle postazioni di lavoro, l’erogazione di formazione specifica in relazione alle principali tipologie di rischio associate alla mansione svolta e un’analisi interna degli infortuni avvenuti, al fine di evitare quanto più possibile che possano ripetersi in futuro.

Nel corso del 2018, si sono registrati complessivamente 20 casi di infortunio sul luogo di lavoro (13 di questi avvenuti in itinere ma con un mezzo di trasporto aziendale), in tutte le sedi del Gruppo. La natura degli infortuni è principalmente di tipo accidentale derivante da urto, schiacciamento e sforzo da sollevamento e movimentazione di carichi. Si sottolinea che nel corso del 2018 nessun infortunio verificatosi ha generato serie conseguenze per i lavoratori infortunati.

Il numero totale di infortuni registrati non include gli infortuni verificatisi in itinere con mezzi propri (8 casi nel 2018 e 11 casi nel 2017), poiché il trasporto non è avvenuto con auto aziendali, flotte aziendali



o durante trasporti organizzati dalle società del Gruppo, ma è avvenuto con auto propria. Con riferimento agli infortuni con gravi conseguenze ci si riferisce ad infortuni che hanno causato più di 180 giorni di assenza.

Numero totale di infortuni dei dipendenti del Gruppo SIT nel 2017			
	Uomini	Donne	Totale
Infortuni registrati	5	4	9
<i>Mortali</i>	-	-	-
<i>Con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Numero totale di infortuni dei dipendenti del Gruppo SIT nel 2018			
	Uomini	Donne	Totale
Infortuni registrati	8	12	20
<i>Mortali</i>	-	-	-
<i>Con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Indici di frequenza degli infortuni dei dipendenti del Gruppo SIT nel 2017			
	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni ²³	4,37	1,81	2,69
<i>Indice di mortalità</i>	-	-	-
<i>Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Indici di frequenza degli infortuni dei dipendenti del Gruppo SIT nel 2018			
	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni ²⁴	5,34	5,22	5,27
<i>Indice di mortalità</i>	-	-	-
<i>Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Ore lavorate dai dipendenti del Gruppo SIT						
	2017			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore lavorate ²⁵	1.143.107	2.204.455	3.347.562	1.498.822	2.298.007	3.796.828

²³ Il calcolo dell'indice di frequenza è calcolato tramite il rapporto tra il numero di infortuni e il totale delle ore lavorate nello stesso periodo, moltiplicato per 1.000.000.

²⁴ Il calcolo dell'indice di frequenza è calcolato tramite il rapporto tra il numero di infortuni e il totale delle ore lavorate nello stesso periodo, moltiplicato per 1.000.000.

²⁵ Il numero totale di ore lavorate è in parte frutto di stime, basate sulle ore di lavoro previste da contratto e il numero di dipendenti al 31.12



Numero totale di infortuni dei lavoratori esterni del Gruppo SIT nel 2017			
	Uomini	Donne	Totale
Infortuni registrati	-	-	-
<i>Mortali</i>	-	-	-
<i>Con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Numero totale di infortuni dei lavoratori esterni del Gruppo SIT nel 2018			
	Uomini	Donne	Totale
Infortuni registrati	-	1	1
<i>Mortali</i>	-	-	-
<i>Con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Indici di frequenza degli infortuni dei lavoratori esterni del Gruppo SIT nel 2017			
	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni ²⁶	-	-	-
<i>Indice di mortalità</i>	-	-	-
<i>Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Indici di frequenza degli infortuni dei lavoratori esterni del Gruppo SIT nel 2018			
	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni ²⁷	-	3,11	2,22
<i>Indice di mortalità</i>	-	-	-
<i>Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze</i>	-	-	-

Ore lavorate dai lavoratori esterni del Gruppo SIT						
	2017			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore lavorate	72.053	164.084	236.137	129.741	321.236	450.977

²⁶ Il calcolo dell'indice di frequenza è calcolato tramite il rapporto tra il numero di infortuni e il totale delle ore lavorate nello stesso periodo, moltiplicato per 1.000.000.

²⁷ Il calcolo dell'indice di frequenza è calcolato tramite il rapporto tra il numero di infortuni e il totale delle ore lavorate nello stesso periodo, moltiplicato per 1.000.000.

Employer Branding

Con l'obiettivo di attrarre i migliori talenti, la capogruppo collabora con numerosi atenei italiani. Nel corso del 2018, l'azienda ha partecipato a 12 eventi sponsorizzati dai Career Service delle Università del territorio nazionale incontrando direttamente studenti interessati ad offerte di lavoro o percorsi di stage, organizzati da università di Padova, Università di Trento, Politecnico di Milano e società di consulenza del lavoro che operano a livello nazionale.

In totale, sono stati aperti canali di relazione con altri 11 atenei italiani oltre a quelli sopracitati, raccolti circa 200 curricula vitae e selezionate 5 persone per assunzioni o attivazione di percorsi di stage.

Per il 2019, l'obiettivo dell'azienda è di rafforzare la comunicazione del proprio brand. A partire da dicembre 2018, pertanto, si sono avviati dei Focus Group interni al fine di rivedere l'immagine aziendale e aumentare il presidio del territorio in un'ottica di maggiore attrazione dei candidati e di fidelizzazione dei dipendenti attuali.

La valorizzazione delle risorse

Il Gruppo SIT aspira a valorizzare e aumentare le competenze, le capacità e le conoscenze di ciascun dipendente, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

Il piano formativo annuale è formulato in modo da assicurare le competenze tecniche, specialistiche e di sicurezza a tutti i dipendenti dell'azienda.

Tra i diversi corsi avviati si evidenziano i progetti intrapresi volti a rafforzare le competenze nell'ambito della lean manufacturing, progetti che, a livello nazionale, hanno coinvolto circa 90 dipendenti tra operai ed impiegati appartenenti a varie aree aziendali per un totale di circa 1.350 ore di formazione.

La formazione in termini di sicurezza sul lavoro ha coinvolto nel 2018 circa 400 persone per un totale di circa 3.700 ore. Un altro importante pacchetto formativo riguarda la formazione erogata internamente: si è dato proseguo ad un'attività formativa già iniziata nel 2017 atta ad offrire un concreto supporto alle persone sull'utilizzo di nuovi tools informatici introdotti dall'azienda. Tale attività nel 2018 ha visto coinvolte circa 480 persone su tutti i livelli. E' stata, inoltre, organizzata un'attività formativa orientata a diffondere e rafforzare la conoscenza della Mission aziendale dei principali prodotti e dei mercati di riferimento con un coinvolgimento di circa 420 persone per un totale di circa 2.260 ore di formazione. Complessivamente, sono state erogate più di 12.000 ore di formazione per il personale di SIT S.p.A. e Metersit S.r.l..

Ore di formazione erogate²⁸				
	Ore totali uomini	Ore totali donne	Ore totali	Ore medie
Dirigenti	401	56	457	12,7
Impiegati	5.082	2.101	7.183	16,8
Operai	8.442	33.455	41.897	26,9
Totale	13.925	35.612	49.537	24,5
Ore medie	17,8	28,8	24,5	

²⁸ Il numero totale delle ore di formazione è in parte frutto di stime, basate sui piani formativi delle sedi che hanno provveduto a stima.

Retribuzione

La politica retributiva del Gruppo si basa su sistemi di incentivazione pensati per riconoscere l'impegno e i meriti dei propri collaboratori, favorendo al tempo stesso il senso di appartenenza, attraendo risorse eccellenti dall'esterno e allineando gli interessi del personale con gli obiettivi di creazione di valore sostenibile per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Per garantire equità e trasparenza, il Gruppo ha predisposto un sistema remunerativo per gli Executive e i Manager in linea con le caratteristiche dimensionali e organizzative del Gruppo e con il mercato in cui opera. Tale remunerazione prevede una componente fissa annua ed una variabile, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance anche di natura non economica. La componente variabile della remunerazione viene corrisposta al raggiungimento dei risultati economici e/o di obiettivi individuali prefissati, attraverso un meccanismo di incentivazione (MBO) che prevede l'assegnazione di un bonus annuale in base al raggiungimento di obiettivi quantitativi nonché di obiettivi qualitativi.

Rapporto tra lo stipendio base dei neo-assunti e lo stipendio minimo locale, per location significativa di operatività²⁹

	2017	2018
Italia	1,03	1,04
Romania	1,21	1,11
Messico	2,06	2,30
Olanda	1,19	1,19
Cina	1,03	1,05

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il Gruppo SIT per essere maggiormente competitivo e attrarre talenti tende a posizionarsi su fasce retributive superiori alla paga base del Paese di riferimento. Inoltre, sia per lo stipendio base che per lo stipendio minimo locale, non sussistono differenze di genere.

Nel 2018, inoltre, è stato implementato un sistema di Long Term Incentive (LTI) per il top Management del Gruppo in coerenza con le linee guida del Codice di Autodisciplina delle società quotate. Tale piano ha come obiettivo l'allineamento degli obiettivi di performance del management con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

Il piano, approvato con delibera del CDA il 26 aprile 2018, ha un orizzonte temporale di 3 anni (2018-2020) e utilizza come veicolo le performance share ossia ai destinatari vengono assegnate un certo numero di azioni (gratuite) variabili in funzione della performance di EBITDA cumulato 2018-2020 di SIT e in funzione del market condition di fine periodo. Il piano ha visto coinvolti 38 SIT team member.

²⁹ Per location significativa di operatività si intendono i Paesi nei quali il Gruppo detiene almeno uno stabilimento produttivo. Lo stipendio minimo locale di riferimento è stato preso: dai Contratti Collettivi dei rispettivi Paesi dove sono collocati i singoli stabilimenti.

Welfare

Anche in merito ai benefit, il Gruppo si è impegnato e si impegna continuamente nel garantire alle proprie persone trasparenza e chiarezza. I meccanismi di erogazione possono variare non in luogo delle differenti forme contrattuali (full-time, part-time, tempo determinato o indeterminato) ma a seconda delle diverse aree geografiche, in ragione delle norme di riferimento che comprendono o escludono alcune prestazioni.

Il Gruppo è attento al benessere e al work-life balance dei propri dipendenti. Per questo applica ove possibile la flessibilità oraria nelle sedi italiane.

Per quanto riguarda il sostegno alle famiglie, il Gruppo regala ai dipendenti appena divenuti mamma/papà, un “maternity kit” di benvenuto del neonato contenente alcuni oggetti utili per la cura del nascituro. Tra i principali benefit vi sono: Life Insurance, Health Insurance, partecipazione a piani previdenziali, food bonus.

A partire dal 2018, è stato istituito in Italia un piano di welfare aziendale. Il piano è stato regolamentato direttamente dall’azienda e mette a disposizione dei percettori un importo annuale da poter utilizzare su una piattaforma welfare dedicata ai dipendenti SIT. La piattaforma offre servizi e benefici sempre dedicati alla famiglia, alla prevenzione, al tempo libero, alla cultura ed i benefit di varia natura che rientrano nel campo di applicazione della normativa fiscale in vigore. Il portale raccoglie le somme destinate al welfare dal Contratto Collettivo Nazionale delle Aziende Metalmeccaniche. Inoltre, dal 2018, e così come previsto dalla contrattazione aziendale in vigore, è stato possibile destinare, parte o tutto, il valore del PDR individuale al welfare aziendale, incrementando così la possibilità di utilizzo dei servizi a disposizione. Circa il 10% del totale del PDR erogato è stato convertito in welfare ed oltre il 95% della popolazione aziendale ha utilizzato il proprio valore di welfare entro le scadenze previste a fine anno.

Rapporti con le scuole e le Università

Il Gruppo SIT collabora attivamente con diversi atenei italiani con l’obiettivo di offrire opportunità di inserimento agli studenti/neo-laureati.

In particolare, il Gruppo partecipa al Career Day – organizzati dalle Università – ed organizza direttamente eventi di Orienteering finalizzati a: creare un canale di relazione preferenziale fra studenti/neo-laureati e mondo del lavoro; aumentare la consapevolezza dei giovani circa le opportunità di lavoro di oggi e del domani, in riferimento alle competenze che le aziende cercano nel mercato del lavoro; favorire lo scambio reciproco di informazioni, tecniche e conoscenze relative al mondo del lavoro ed alle aspettative di aziende e di giovani che si avvicinano al lavoro appena terminati gli studi.

Con riferimento ai progetti di ricerca, nel 2018 è stato avviato un progetto di collaborazione con il Dipartimento d’Ingegneria Industriale dell’Università degli Studi di Padova.

Nel 2018 nelle varie sedi italiane, sono stati attivati 36 percorsi di tirocinio curriculare/extracurriculare; di questi, 2 erano finalizzati alla redazione di una tesi di laurea. SIT ha stipulato una serie di convenzioni con diversi istituti superiori finalizzate all’attivazione di percorsi professionali annuali e biennali di alternanza scuola-lavoro che coinvolgano i ragazzi iscritti a tali scuole, favorendo l’acquisizione di specifiche capacità professionali già durante il percorso di studio dei ragazzi partecipanti.

Nei bienni 2017-18 e 2018-19, sono stati attivati n. 22 percorsi di alternanza scuola-lavoro. Uno di questi, al termine del percorso (ovvero nel 2018), è poi scaturito in un’assunzione presso l’azienda.



Il proficuo e costante rapporto con gli atenei è dimostrato dal riconoscimento ricevuto da parte dell'Università degli Studi di Padova che ha premiato SIT come “Miglior azienda per attività di tutoraggio” e “Miglior azienda per soddisfazione dello stagista”, in riferimento ai tirocini attivati nel 2018.

Comunicazione ai dipendenti

Per quanto riguarda la comunicazione e il coinvolgimento delle risorse, il Gruppo si adopera a diffondere in tutte le sedi a livello mondo (in formato cartaceo/pdf) SIT & Talk, un mensile contenente articoli scritti esclusivamente dai dipendenti stessi con il duplice obiettivo di diffondere informazioni a tutti i livelli dell'azienda (relative all'andamento del business, alle novità riguardanti le diverse sedi del Gruppo, alle variazioni organizzative occorse ed alla condivisione di informazioni di carattere tecnico, di prodotto e di cultura generale) e di favorire il coinvolgimento dei dipendenti in quelle che sono le attività di volta in volta specifiche dei vari stabilimenti aziendali.

Diversità, pari opportunità e non discriminazione

Non discriminazione

Il “**Codice di non discriminazione e diversità**”, redatto e approvato nel 2017, rappresenta una politica formalizzata che esprime un concreto impegno da parte del Gruppo SIT nei confronti di dipendenti, di destinatari di prodotti, servizi e programmi e, in generale, nei confronti di qualsiasi risorsa si trovi ad interfacciarsi con l’azienda.

Il Gruppo SIT è sin dalla sua nascita sensibile ed interessato a realizzare in concreto un ambiente libero da barriere di discriminazione, in cui:

- i diversi operatori adottino un concreto impegno per garantire le pari opportunità;
- la diversità sia considerata una risorsa e mai un ostacolo;
- il rispetto della dignità, dell’onore e della libertà dei singoli di autodeterminarsi liberamente assurga naturalmente a presupposto logico ed etico dell’azione di ogni giorno.

Per discriminazione a tal fine si intende un qualsiasi trattamento meno favorevole e/o idoneo a generare un ambiente intimidatorio, ostile od offensivo rispetto a quello goduto da un altro soggetto e basato sui motivi sopra citati. Detti comportamenti discriminatori possono essere attivi o omissivi, diretti o indiretti, interni o esterni e possono concretarsi in condotte quali bullismo, molestie, ritorsioni, mobbing o qualsiasi altro genere di atto persecutorio. Tali condotte sono sopra elencate in via esemplificativa e non certamente esaustiva.

La Direzione Risorse Umane ha la supervisione sul rispetto di tali principi fondamentali dell’attività del Gruppo SIT, nonché di risolvere in concreto i casi di discriminazione, il mancato rispetto delle pari opportunità, bullismo, molestie, ritorsioni, atti persecutori e mobbing.

La valorizzazione della diversità all’interno del Gruppo si evince anche dai dati che riportano un’ampia percentuale di donne in tutte le categorie professionali e di giovani.

Percentuale dei dipendenti del Gruppo per fasce di età, genere e categoria professionale al 31.12.2017

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,0%	40,0%	60,0%	100%	88,6%	11,4%	100%
Impiegati	7,3%	67,9%	24,7%	100%	69,4%	30,6%	100%
Operai	20,2%	60,0%	19,8%	100%	27,4%	72,6%	100%
Totale	17,3%	61,2%	21,5%	100%	36,8%	63,2%	100%

Numero di dipendenti del Gruppo per fasce di età, genere e categoria professionale al 31.12.2017

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	13	20	33	29	4	33
Impiegati	29	266	98	393	272	121	393
Operai	317	941	310	1.568	429	1.139	1.568
Totale	346	1.220	428	1.994	730	1.264	1.994

**Percentuale dei dipendenti del Gruppo per fasce di età, genere e categoria professionale al
31.12.2018**

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,0%	38,9%	61,1%	100%	86,1%	13,9%	100%
Impiegati	8,2%	67,3%	24,5%	100%	68,5%	31,5%	100%
Operai	17,9%	59,5%	22,6%	100%	29,4%	70,6%	100%
Totale	15,6%	60,8%	23,7%	100%	38,7%	61,3%	100%

**Numero di dipendenti del Gruppo per fasce di età, genere e categoria professionale al
31.12.2018**

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	14	22	36	31	5	36
Impiegati	35	288	105	428	293	135	428
Operai	279	925	351	1.555	457	1.098	1.555
Totale	314	1.227	478	2.019	781	1.238	2.019

Diritti umani

Il Gruppo SIT garantisce, mediante specifiche procedure, pratiche e politiche aziendali, il rispetto e la corretta applicazione dei codici. I principi guida a cui sono ispirati i codici del Gruppo consistono e derivano dai seguenti Standard internazionali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite (che supportiamo in ogni suo ambito);
- la Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell’ILO;
- la Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo (C.E.D.U.), così come integrata dalla giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell’Uomo;
- le Linee Guida destinate alle Imprese Multinazionali dell’OCSE.

Si fa poi integrale richiamo alla vigente normativa nazionale, regionale e comunitaria in materia di diritto del lavoro e dei diritti umani. Questi principi rappresentano il fulcro dei valori ai quali la Società fa riferimento e le basi del rapporto fra datore di lavoro e dipendenti.

Il Gruppo SIT rifiuta e lotta contro qualsiasi azione che abbia come principale conseguenza una forma di violenza fisica, psicologica e di corruzione della persona come **il lavoro forzato e la tratta di esseri umani, il lavoro minorile, molestie e discriminazione e corruzione.**

Il Gruppo SIT si impegna ad adottare politiche che permettano di rendere il rapporto di lavoro presso i propri stabilimenti una esperienza positiva ed ecosostenibile, assicurando: **salute e sicurezza, ambiente e sostenibilità, orario di lavoro, retribuzione, diritto al lavoro, libertà di associazione e contrattazione collettiva.**

Il Gruppo SIT, rispetta e garantisce pienamente il diritto al lavoro e alla libera associazione dei dipendenti in tutti gli stabilimenti. Si segnala che il 95,79% dei dipendenti del Gruppo è coperto da contratti di contrattazione collettiva e che negli stabilimenti italiani, con cadenza mensile, viene fatto un incontro con le Rappresentanze Sindacali Unitarie di stabilimento durante il quale vengono



discusse le questioni relative all'andamento della produzione ed eventuali temi da parte dei rappresentanti che vengono discussi e condivisi.

A seguito della pubblicazione del Codice Etico, il Gruppo SIT promuove l'adozione di politiche in grado di garantire il rispetto e la corretta applicazione dello stesso.

Il supporto del Gruppo SIT alle comunità locali

Il Gruppo SIT è sempre stato sensibile ai rapporti con il territorio in cui opera e in particolare, nella sua storia, ha supportato società e associazioni locali nell'ambito dello sport, dell'assistenza sociale e della ricerca in materia di salute con la volontà di contribuire al benessere delle generazioni presenti e future.

Il Gruppo SIT favorisce le iniziative che rafforzano i legami col territorio, valutandone di volta in volta sia l'impatto sociale che la sostenibilità economica. Tali iniziative sono divulgate attraverso i mezzi di comunicazione aziendale per coinvolgere anche i dipendenti ed incentivare la loro partecipazione alle stesse.

L'impegno nella comunità locale consente al Gruppo SIT di rafforzare il legame con le istituzioni scientifiche, scolastiche, con il mondo dei giovani e di promuovere una cultura di attenzione ai temi della pratica sportiva, dell'istruzione, della solidarietà e dell'ambiente.

Il Gruppo intende perseguire e sviluppare nel medio/lungo periodo una politica volta a supportare iniziative nell'ambito della ricerca, della cultura, dello sport e della formazione dei giovani.

Di seguito vengono riportati i progetti, gli eventi e le iniziative più significativi realizzati nel corso del 2018 a dimostrazione dell'impegno del Gruppo SIT nei confronti della comunità locale e dei propri dipendenti.

Iniziative a favore delle famiglie

- SIT&Kids: per rafforzare il legame con le famiglie dei lavoratori è stata realizzata la prima edizione di enigmistica per bambini SIT & Kids, consegnata a Natale a tutti i collaboratori del Gruppo, da mettere sotto l'albero per i propri figli.

Iniziative a favore della formazione dei giovani

- Investire sui giovani: con questo obiettivo è nata l'iniziativa "OPV Summer Academy 2018", grazie all'Orchestra di Padova e del Veneto, all'Associazione Amici OPV e con il sostegno della Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo e di SIT. L'Associazione Amici dell'OPV ha riproposto un'esperienza già collaudata, istituendo otto borse di studio del valore di 1.000 euro ciascuna destinate ai migliori studenti dei Conservatori Statali di Musica del Veneto.

Gli studenti selezionati hanno partecipato alla OPV Summer Academy 2018 che offre un percorso di perfezionamento sotto la guida delle Prime parti dell'Orchestra e una serie di produzioni concertistiche nel periodo giugno luglio 2018.

Le borse di studio sono state destinate a cinque violinisti, un violista, un violoncellista, un contrabbassista. Una di queste è stata offerta da SIT ed è dedicata alla memoria dei nostri Fondatori, molto appassionati di musica classica e del connubio musica/giovani talenti.

- La scuola in fabbrica: grazie ad una ormai consolidata collaborazione con l'Istituto Tecnico-Industriale Ferruccio Viola di Rovigo, il sito industriale di Rovigo accoglie periodicamente classi di studenti per far conoscere la realtà produttiva in termini di impianti e organizzazione ed avvicinare così al mondo del lavoro i giovani studenti del territorio.

- Analogamente, anche nel 2018, SIT ha ospitato presso la propria sede di Padova un gruppo di studenti della facoltà di Scienze della Formazione per illustrare organizzazione, ruoli e obiettivi della funzione Risorse Umane in una realtà multinazionale.

Iniziative a favore dello sport

- Da sempre vicina al mondo dello sport per i valori che esso rappresenta, SIT ha sostenuto anche quest'anno la squadra del Lentigione Calcio di Brescello (RE), una società dilettantistica che nella stagione sportiva 2018-2019 sta disputando il Campionato Italiano di Serie D. Questa cittadina ha dovuto superare una prova impegnativa e difficile alla fine del 2017, quando una terribile alluvione invase l'abitato, le zone industriali e agricole del territorio con danni ingenti e sforzi immani per la ricostruzione. Superata questa grande prova, i suoi protagonisti sono ancor più uniti e animati dalla voglia di vivere e giocare le partite ogni domenica nello stadio, dove anche la palla in tribuna rappresenta un momento di svago, euforia e festa.

“A noi il compito di creare per loro un ambiente sereno e costruttivo su cui prevalga il concetto che lo sport è vita” ha detto Alfredo Amadei, da sempre impegnato nel mondo dello sport e Patron della squadra.

- **Maratona di Padova.** La Maratona di Sant'Antonio è uno degli eventi sportivi più sentiti in Veneto e conta 23 mila partecipanti. SIT ha partecipato con uno stand nella zona del traguardo dove ha accolto per un ristoro i propri dipendenti, familiari e amici ai quali ha anche offerto l'iscrizione alla corsa. È stata una bellissima occasione per trascorrere una domenica all'insegna dello sport e del divertimento con parenti, amici e colleghi, un'opportunità per conoscersi meglio e condividere le proprie passioni coniugando famiglia e lavoro.

Iniziative che impattano sul territorio locale

- Il 28 settembre SIT ha inaugurato i lavori di ampliamento del sito produttivo di Rovigo, con l'evento: “Sicurezza, Innovazione e Tecnologia nel cuore del Polesine”. Il nuovo assetto del sito favorirà un aumento dell'efficienza dei processi produttivi e della distribuzione dei prodotti.

Nel corso della giornata sono stati illustrati i lavori che prevedevano la costruzione della nuova officina (centro di competenza produttivo) ed il nuovo polo logistico integrato per componenti e prodotti finiti. Al taglio del nastro hanno partecipato numerose personalità di spicco della politica locale e regionale ed i rappresentanti delle istituzioni.

- La diffusione interna della rivista aziendale SIT&Talk in quattro lingue permette un allineamento tra tutte le società del Gruppo rispetto alle novità aziendali, favorendo così la creazione di un clima di partecipazione, stimolando l'interesse dei dipendenti verso attività che arricchiscono la loro conoscenza del Gruppo e portando le attività nelle case delle famiglie. Da ottobre 2018 si è iniziata una pubblicazione periodica di approfondimenti dedicati alle tematiche dell'ambiente, del sociale e della governance, con l'obiettivo di rendere tutti più partecipi e consapevoli delle iniziative realizzate e degli obiettivi del Gruppo in ambito di sostenibilità.

Iniziative di solidarietà

- **Padova con Genova:** nel mese di settembre, SIT ha aderito all'iniziativa promossa dal Sindaco di Padova Sergio Giordani partecipando con una donazione alla raccolta fondi a sostegno della città di Genova e delle famiglie delle vittime del crollo del ponte Morandi.



Iniziative a favore della ricerca medico scientifica

- In occasione della Maratona di Padova SIT ha realizzato oltre 400 t-shirt per i propri partecipanti alla gara. Le magliette, con il logo SIT e quello dell'associazione onlus Luca Ometto, hanno colorato la partenza della corsa di arancione. Anche quest'anno, infatti, SIT ha corso la maratona sostenendo l'associazione "Luca Ometto", onlus nata per volontà di Valentina Ometto, con l'obiettivo di finanziare lo sviluppo della ricerca scientifica sul glioblastoma allo scopo di migliorare l'efficacia dei trattamenti e la qualità di vita dei pazienti e dei loro familiari.
- Panettoni di Natale: a dicembre, nel corso delle feste di Natale organizzate nelle sedi di Padova, Rovigo, Montecassiano e Milano, è stato fatto omaggio a tutti i dipendenti di una confezione regalo contenente un panettone acquistato dall'Associazione Luca Ometto Onlus, che sostiene la ricerca della cura del Glioblastoma. Sono state consegnate 1000 confezioni.

Iniziative a favore dell'ambiente

- Lo stabilimento di Monterrey (Mexico) ha portato a termine l'iniziativa di piantare 50 alberi presso due scuole della città al fine di promuovere la cultura della sostenibilità e il rispetto dell'ambiente verso i giovani studenti (futuri adulti della società).

Con riferimento ai programmi e alle iniziative di coinvolgimento della comunità locale qui sopra descritti questi sono stati sviluppati da circa il 13 % delle Società del Gruppo.