

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

LE PERSONE DI SIT
CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ
DIGITAL E LEAN TRANSFORMATION
DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE
IL SUPPORTO DI SIT ALLE COMUNITÀ LOCALI

LE PERSONE DI SIT

La Corporate Social Responsibility è, per SIT, un imperativo che viene sviluppato anche sollecitando la collaborazione e l'incontro virtuale, l'utilizzo di nuove tecnologie, il rispetto per l'ambiente ed il work-life balance.

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

Caratteristiche dell'organico

Al 31 dicembre 2020 il numero totale dei dipendenti delle società incluse nel perimetro di analisi del Gruppo SIT ammontava a 2.125 dipendenti. Tale dato aumenta a 2.484 considerando anche i dipendenti delle società costituite ed acquisite da SIT nell'ultimo semestre del 2020: Plast Alfin S.a.r.l. (115 dipendenti), SIT Controls Tunisia S.u.a.r.l (6 dipendenti) e Janz Contagem e Gestão de Fluidos S.A. (238 dipendenti).

Alla stessa data, il totale della forza lavoro che comprende dipendenti e lavoratori esterni, ammontava a 2.364.

Il totale dei lavoratori del Gruppo SIT -incluse le nuove società- è pari a 2.748 persone, di cui 25 lavoratori esterni di Janz Contagem e Gestão de Fluidos S.A..

Circa il 72% dei dipendenti del Gruppo lavora nelle sedi e negli stabilimenti di Italia e Romania.

TOTALE FORZA LAVORO AL 31 DICEMBRE²⁹

N. persone	Uomini		Donne		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Dipendenti	799	820	1.213	1.305	2.012	2.125
Lavoratori esterni	43	74	145	165	188	239
Totale	842	894	1.358	1.470	2.200	2.364

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE

N. persone	Uomini		Donne		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Tempo indeterminato	743	762	1.105	1.190	1.848	1.952
Tempo determinato	56	58	108	115	164	173
Totale	799	820	1.213	1.305	2.012	2.125

²⁹ Il totale della forza lavoro comprende i dipendenti SIT e i lavoratori esterni. I lavoratori esterni, per il 2020, tengono conto di: interinali/somministrati, contratti a progetto, stagisti e agenti, mentre per il 2019, vengono presi in considerazione solo i lavoratori interinali/somministrati. Per questo il numero differisce da quanto riportato nel Bilancio Finanziario Consolidato, dove sono considerati solo gli interinali.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE

N. persone	Italia		Europa		Americhe		Asia/Pacifico		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Tem. ind.	802	800	636	646	340	440	70	66	1.848	1.952
Tem. det.	12	8	152	165	-	-	-	-	164	173
Totale	814	808	788	811	340	440	70	66	2.012	2.125

DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA DI IMPIEGO AL 31 DICEMBRE

N. persone	Uomini		Donne		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Full-time	784	806	1.134	1.230	1.918	2.036
Part-time	15	14	79	75	94	89
Totale	799	820	1.213	1.305	2.012	2.125

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA DI IMPIEGO AL 31 DICEMBRE

N. persone	Italia		Europa		Americhe		Asia/Pacifico		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Full-time	754	751	759	782	340	440	65	63	1.918	2.036
Part-time	60	57	29	29	-	-	5	3	94	89
Totale	814	808	788	811	340	440	70	66	2.012	2.125

NUOVI ASSUNTI NEL GRUPPO PER GENERE ED ETÀ NEL 2020³⁰

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	233	96	12	341	41,6%
Donne	387	308	30	725	55,6%
Totale	620	404	42	1.066	50,2%
Tasso	153,1%	34,2%	7,8%	50,2%	

USCITE DAL GRUPPO PER GENERE ED ETÀ NEL 2020

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	191	100	27	318	38,8%
Donne	296	273	64	633	48,5%
Totale	487	373	91	951	44,8%
Tasso	120,5%	31,6%	16,9%	44,8%	

³⁰ Le percentuali di assunzioni e turnover dei dipendenti sono state calcolate sul rispettivo totale di dipendenti (per fascia di età, genere e area geografica) risultante a fine periodo di rendicontazione.

NUOVI ASSUNTI NEL GRUPPO PER GENERE ED ETÀ NEL 2019³¹

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	149	91	22	262	32,8%
Donne	213	222	33	468	38,6%
Totale	362	313	55	730	36,3%
Tasso	115,7%	26,8%	10,4%	36,3%	

USCITE DAL GRUPPO PER GENERE ED ETÀ NEL 2019

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	135	84	25	244	30,5%
Donne	191	245	57	493	40,6%
Totale	326	329	82	737	36,6%
Tasso	104,2%	28,2%	15,4%	36,6%	

NUOVI ASSUNTI PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (ITALIA)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	9	19	1	29	6,2%
Donne	4	2	-	6	1,8%
Totale	13	21	1	35	4,3%
Tasso	40,6%	4,3%	0,3%	4,3%	

USCITE PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (ITALIA)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	3	13	9	25	5,3%
Donne	-	3	11	14	4,15%
Totale	3	16	20	39	4,83%
Tasso	9,4%	3,3%	6,8%	4,8%	

NUOVI ASSUNTI PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (EUROPA)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	59	24	10	93	48,2%
Donne	53	96	28	177	28,6%
Totale	112	120	38	270	33,3%
Tasso	71,3%	27,6%	17,3%	33,3%	

USCITE PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (EUROPA)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	45	28	15	88	45,6%
Donne	34	82	43	159	25,7%
Totale	79	110	58	247	30,5%
Tasso	50,3%	25,3%	26,4%	30,5%	

31) Le percentuali di assunzioni e turnover dei dipendenti sono state calcolate sul rispettivo totale di dipendenti (per fascia di età, genere e area geografica) risultante a fine periodo di rendicontazione.

NUOVI ASSUNTI PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (AMERICHE)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	163	50	0	213	154,3%
Donne	325	207	2	534	176,8%
Totale	488	257	2	747	169,8%
Tasso	236,9%	123,0%	8,0%	169,8%	

USCITE PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (AMERICHE)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	140	54	3	197	142,8%
Donne	256	184	10	450	149,0%
Totale	396	238	13	647	147,0%
Tasso	192,2%	113,9%	52,0%	147,0%	

NUOVI ASSUNTI PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (ASIA/PACIFICO)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	2	3	1	6	33,3%
Donne	5	3	-	8	16,7%
Totale	7	6	1	14	21,2%
Tasso	77,8%	11,1%	33,3%	21,2%	

USCITE PER GENERE ED ETÀ NEL 2020 (ASIA/PACIFICO)

	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	Tasso
Uomini	3	5	-	8	44,4%
Donne	6	4	-	10	20,8%
Totale	9	9	-	18	27,3%
Tasso	100,0%	16,7%	0%	27,7%	

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.

DIRIGENTI ASSUNTI DALLA COMUNITÀ LOCALE 31.12.2020³²

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti totali	32	3	35
Dirigenti assunti localmente	31	3	34
Percentuale di dirigenti assunti localmente	96,9%	100%	97,1%

DIRIGENTI ASSUNTI DALLA COMUNITÀ LOCALE 31.12.2019³³

	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti totali	32	4	36
Dirigenti assunti localmente	31	4	35
Percentuale di dirigenti assunti localmente	96,9%	100%	97,2%

32) 33) 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.

Obiettivi di sostenibilità

Di seguito, sono riportati gli obiettivi di sostenibilità relativi all'area "Sviluppo Risorse Umane". Rispetto a quanto riportato nelle DNF precedenti, tali impegni risultano aggiornati in funzione dell'avvenuto raggiungimento nel corso del 2020. Alcuni degli impegni sono stati riprogrammati in funzione dello stato di avanzamento che ha risentito degli impatti dell'emergenza Covid-19. Infine, non sono più riportati gli obiettivi già raggiunti negli anni di reporting precedenti e per i quali si rinvia alle edizioni della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario relativa all'anno 2019.

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

OBIETTIVO

Svolgere attività di formazione e costituire team dedicati che promuovano, attraverso iniziative e progetti specifici, la cultura della sostenibilità in tutte le sedi di SIT nel mondo.

TERMINE

Nel periodo 2019-2021

STATO DI REALIZZAZIONE

Al fine di promuovere una cultura della sostenibilità sono stati creati in Italia dei team interfunzionali che hanno implementato le seguenti iniziative:

- Progetti plastic-less per eliminare l'utilizzo delle bottiglie e dei bicchieri di plastica nelle aziende italiane, in particolare:
 - (i) progetto pilota nei locali delle mense aziendali delle sedi di Padova e di Rovigo dove è stata eliminata la distribuzione di bottigliette di plastica sostituite da erogatori di più tipologie di bevande per tutti i dipendenti. In tal modo si stima un risparmio annuo di almeno 35 mila bottigliette di plastica.
 - (ii) installazione di alcuni erogatori di acqua microfiltrata in tre diversi punti della sede di Padova che consentono di utilizzare l'acqua con una borraccia personalizzata in acciaio distribuita da SIT ai propri lavoratori. Tale iniziativa sarà replicata nei plant di Rovigo e Montecassiano con l'obiettivo di coinvolgere tutto il perimetro delle sedi italiane del Gruppo entro la fine del 2021.
- Nei distributori automatici a Padova, introduzione di merende-salutari. Prevista estensione alle altre sedi italiane entro 2021.

OBIETTIVO

Implementare un sistema di performance evaluation che sia alla base di un sistema d'incentivazione manageriale finalizzato a promuovere il raggiungimento di risultati sempre più eccellenti.

TERMINE

Nel periodo 2019-2021

STATO DI REALIZZAZIONE

Il leadership Model che è stato approvato a settembre 2019 dal Comitato Remunerazione e successivamente presentato al Comitato Direttivo a novembre 2019, è diventato il supporto del tool di Performance Appraisal che è presente in SuccessFactors (piattaforma gestionale per le tematiche HR). Il cambio culturale è stato quindi accompagnato ad un tool informatico inserito nella piattaforma di SuccessFactors che consentirà di accelerare e snellire l'adesione dei colleghi al percorso di Feedback che diventerà uno strumento fondamentale in azienda. Nel 2020 è stata fatta la formazione specifica in merito alla gestione del feedback. Inoltre, è stata portata avanti una campagna di informazione sul Portale Aziendale a rafforzamento delle iniziative succitate per supportare soprattutto il cambio culturale all'interno del gruppo.

OBIETTIVO

Attuare programmi di assessment per focalizzare le potenzialità delle proprie risorse e sviluppare i talenti dell'azienda.

TERMINE

Nel periodo 2019-2021

STATO DI REALIZZAZIONE

L'Assessment sulle potenzialità è stato effettuato nei confronti dei white collars italiani. Sono stati poi realizzati colloqui di feedback approfonditi per restituire il profilo emerso dall'assessment e in prima fase agevolare le sinergie di collaborazione tra colleghi. È stata realizzata anche una presentazione con i bisogni emersi in termini di cambio culturale quale risultato dell'integrazione dei profili e della lettura sistemica delle competenze nei dipartimenti.

Salute e Sicurezza

Coerentemente con i valori ai quali fa riferimento, SIT pone la massima attenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro applicando sul campo una ormai consolidata cultura della prevenzione. Quest'ultima è declinata, per la natura stessa dei settori in cui SIT sviluppa il proprio business, oltre che nella progettazione, nella produzione e nella vendita di dispositivi e sistemi di sicurezza, anche nell'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro del proprio organico.

Con riferimento all'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19 manifestatasi globalmente a partire dall'inizio del 2020, e con l'aggravarsi della stessa in marzo 2020, SIT ha reagito mettendo al primo posto la salute di tutti i suoi lavoratori ed il rispetto delle misure previste dalle autorità sanitarie e governative.

A marzo 2020, appena iniziato lo stato di emergenza, la Società ha costituito un Comitato di Emergenza a livello di Headquarter la cui principale finalità è stata proprio quella di tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti del Gruppo garantendo, al tempo stesso, la continuità di business. In tale ambito, il Comitato ha provveduto a pianificare, coordinare e supervisionare le attività ritenute necessarie per affrontare la crisi sanitaria e a relazionare periodicamente agli Organi Societari e di Controllo (Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza). Il Comitato ha facilitato il mantenimento di un confronto costante tra le varie funzioni e dipartimenti aziendali accogliendone le istanze e adottando decisioni opportune e tempestive. La struttura organizzativa della salute e sicurezza ha garantito, con particolare riferimento ai Plant produttivi del gruppo in Italia e all'estero, un costante adeguamento alle prescrizioni di legge e ai protocolli sanitari che si sono succeduti a ritmo sostenuto nel corso dell'emergenza sanitaria, lavorando in costante coordinamento con le rappresentanze dei lavoratori attraverso la costituzione dei "Comitato Covid 19" locali (richiesti esplicitamente dal documento del 14 marzo 2020: "protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" aggiornato il 26 aprile 2020).

Sotto la supervisione ed il coordinamento del Comitato di Emergenza, dei process owner e dell'HSE Manager, le Società estere del Gruppo hanno adottato provvedimenti e misure coerenti con le disposizioni dei governi locali e analoghe (dove necessario ed opportuno) a quelle adottate dal perimetro italiano del Gruppo.

In particolare:

SIT ha invitato tutti i suoi collaboratori, a qualsiasi titolo, ad informare in via preventiva l'Azienda qualora insorgessero in loro, o nei loro famigliari più stretti e conviventi, patologie come quelle attenzionate dall'autorità sanitaria obbligandoli, in tal caso, dopo aver informato l'Azienda, a rimanere a casa;

- È stata data la piena disponibilità alla fruizione di permessi a chi preferisse rimanere a casa;
- L'accesso all'Azienda, lo svolgimento dell'attività lavorativa e la convivialità (mensa, caffè, spogliatoi) sono state regolate da disposizioni e controllate dall'organizzazione aziendale, che, in caso di non rispetto, può assumere anche interventi disciplinari e repressivi;
- Sono state potenziate le disposizioni inerenti ai protocolli di igiene e sicurezza nei diversi luoghi aziendali come, ad esempio, la verifica della distanza fra le persone o l'introduzione di misure di protezione, l'ampliamento degli spazi e dei posti, la messa in sicurezza del personale di servizio in mensa, l'installazione di distributori di gel igienizzante;
- Si è organizzata la periodica sanificazione dei luoghi di lavoro secondo la normativa e seguendo un protocollo estremamente rigoroso;
- Dove possibile, il programma di smart-working, già avviato nel mese di settembre 2019, è stato esteso ad un maggior numero di lavoratori ed è stato aumentato il numero di giorni fruibili con questa modalità di lavoro;
- Mascherine di protezione e linee guide per operare in sicurezza sono state inviate alle consociate del Gruppo.

A conferma delle sopracitate azioni messe in atto, nelle sedi italiane del Gruppo (Padova, Rovigo, Montecassiano e Milano), l'Ente pubblico per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro, dopo aver effettuato un sopralluogo con lo scopo di verificare che fossero state adottate e rispettate tutte le misure utili per il contenimento dell'epidemia di Covid-19, ha attestato di non aver riscontrato violazioni di norma.

Anche nel corso del 2020, SIT ha continuato a svolgere una serie di attività finalizzate a migliorare le condizioni di salute e sicurezza di tutti i lavoratori in ogni ambiente aziendale e, in particolar modo, all'interno degli stabilimenti produttivi. Nello specifico, con cadenza semestrale viene redatto il Piano della Sicurezza che descrive, per ogni sito industriale in Italia, sia le attività effettuate in conformità alla legislazione e alla normativa applicabile sia stabilisce gli obiettivi da raggiungere per il triennio successivo. Parallelamente e con regolare periodicità, viene svolto un programma di verifiche sul campo finalizzato a monitorare le condizioni di salute e sicurezza oltre che a individuare possibili obiettivi di miglioramento.

Per instaurare un livello di cultura della sicurezza che consenta di rendere i lavoratori consapevoli dei rischi che si incontrano sul luogo di lavoro e responsabili dei comportamenti che essi devono tenere negli ambienti di lavoro, i dipendenti sono costantemente sensibilizzati e formati a riportare, in maniera corretta e tempestiva, condizioni di rischio, guasti e anomalie alle persone referenti dello stabilimento.

Anche per i siti del Gruppo collocati al di fuori dell'Italia, vi è un'attività periodica di monitoraggio dei rischi e valutazione degli infortuni al fine di evitare il ripetersi d'incidenti. Inoltre, il Gruppo si adopera con continuità per programmare ed eseguire interventi di ordinaria manutenzione e miglioramento di impianti, attrezzature strutture e processi produttivi.

Di estrema importanza e valore sono l'informazione, la formazione e l'addestramento che, per quanto possibile, sono attività che vengono effettuate da personale esperto interno all'azienda contribuendo a determinare un valore aggiunto in termini di consapevolezza delle persone. Nel 2020 sono stati effettuati numerosi corsi di formazione a tutto il personale diretto e indiretto sia in Italia sia nei plant del Gruppo presenti negli altri Paesi, 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 costruttiva con i rappresentanti dei lavoratori con i quali vengono programmati degli incontri periodici per l'analisi congiunta del rischio in base ai pericoli legati a salute e sicurezza. Durante tali incontri vengono condivisi gli interventi migliorativi da porre in atto, tenendo in considerazione i cambiamenti di tipo organizzativo.

I dati relativi agli infortuni del 2020 evidenziano l'impegno effettivo del Gruppo che si adopera attivamente per ridurre le casistiche di infortunio dei propri dipendenti. Tale impegno si concretizza, da un lato, mediante il ricorso ad accorgimenti tecnici quali, ad esempio, una crescente automazione ed un'adeguata progettazione delle postazioni di lavoro, dall'altro, erogando formazione e addestramento specifici da parte di personale esperto. Tali attività di training sono svolte da parte di personale interno competente sulle tipologie di rischio reale associato alle mansioni svolte nei siti.

Nel corso del 2020, si sono registrati complessivamente 11 casi d' infortunio (sia da parte di dipendenti che di lavoratori esterni) sul luogo di lavoro in tutte le sedi del Gruppo. Tali eventi non hanno generato serie conseguenze per i lavoratori infortunati ³⁴.

A livello di Gruppo, nel 2020 c'è stato un (1) infortunio in più rispetto al 2019. Nel dettaglio, va evidenziato come siano diminuiti gli infortuni negli stabilimenti esteri e siano aumentati quelli presso i plant italiani dove, però, è diminuita la gravità degli stessi. In sintesi, l'indice di frequenza degli infortuni (cresciuto nel 2020) è stato condizionato in particolar modo dal minor numero di ore lavorate.

La natura degli infortuni è principalmente di tipo accidentale derivante da urto, schiacciamento e sforzo da sollevamento e movimentazione di carichi.

³⁴ Il numero totale d'infortuni registrati non include gli infortuni verificatisi in itinere con mezzi propri.

NUMERO TOTALE DI INFORTUNI DEI DIPENDENTI NEL 2020

	Uomini	Donne	Totale
Infortuni registrati	9	1	10
Mortali	-	-	-
Con gravi conseguenze	-	-	-

NUMERO TOTALE DI INFORTUNI DEI DIPENDENTI NEL 2019

	Uomini	Donne	Totale
Infortuni registrati	2	8	10
Mortali	-	-	-
Con gravi conseguenze	-	-	-

INDICI DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI DEI DIPENDENTI NEL 2020

	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni³⁵	6,71	0,48	2,93
Indice di mortalità	-	-	-
Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze	-	-	-

INDICI DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI DEI DIPENDENTI NEL 2019³⁶

	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni³⁷	1,47	3,94	2,95
Indice di mortalità	-	-	-
Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze	-	-	-

ORE LAVORATE DAI DIPENDENTI³⁸

	2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore lavorate³⁹	1.364.193	2.029.250	3.393.442	1.341.227	2.071.449	3.412.676

³⁵ 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.

³⁶ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, i dati 2019 relativi agli indici degli infortuni sul lavoro sono stati riesposti a seguito di una riesposizione delle ore lavorate e differiscono rispetto a quelli pubblicati nella precedente DNF.

³⁷ 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.

³⁸ A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, i dati 2019 relativi alle ore lavorate sono stati riesposti e differiscono rispetto a quelli pubblicati nella precedente DNF.

³⁹ 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.

Come lavoratori esterni sono da intendersi i somministrati/interinali e stagisti che lavorano presso le sedi operative del Gruppo.⁴⁰

NUMERO TOTALE DI INFORTUNI DEI LAVORATORI ESTERNI NEL 2020

	Uomini	Donne	Totale
Infortunati registrati	-	1	1
Mortali	-	-	-
Con gravi conseguenze	-	-	-

NUMERO TOTALE DI INFORTUNI DEI LAVORATORI ESTERNI NEL 2019

	Uomini	Donne	Totale
Infortunati registrati	-	-	-
Mortali	-	-	-
Con gravi conseguenze	-	-	-

INDICI DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI DEI LAVORATORI ESTERNI NEL 2020

	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni ⁴¹	-	4,91	3,47
Indice di mortalità	-	-	-
Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze	-	-	-

INDICI DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI DEI LAVORATORI ESTERNI NEL 2019

	Uomini	Donne	Totale
Indice di frequenza degli infortuni ⁴²	-	-	-
Indice di mortalità	-	-	-
Indice di frequenza di infortuni con gravi conseguenze	-	-	-

ORE LAVORATE DAI LAVORATORI ESTERNI⁴³

	2019			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore lavorate	84.780	271.306	356.086	84.431	203.505	287.936

⁴⁰ I dati relativi agli infortuni dei collaboratori esterni includono le sole categorie dei lavoratori somministrati, lavoratori autonomi, collaboratori a progetto, stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

⁴¹ 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.

⁴² 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.

⁴³ Dal calcolo delle ore lavorate dai lavoratori esterni sono esclusi i collaboratori della sede in Messico poiché l'informazione non è reperibile. A seguito di un processo di miglioramento del sistema di rendicontazione, i dati 2019 relativi alle ore lavorate sono stati riesposti e differiscono rispetto a quelli pubblicati nella precedente DNF.

Obiettivi di sostenibilità

Di seguito, sono riportati gli obiettivi di sostenibilità relativi all'area "Salute e Sicurezza dei Lavoratori". Rispetto a quanto riportato nelle DNF precedenti, tali obiettivi risultano aggiornati in funzione dell'avvenuto raggiungimento nel corso del 2020. Alcuni degli obiettivi sono stati riprogrammati in funzione dello stato di avanzamento che ha risentito degli impatti dell'emergenza Covid-19. Infine, non sono più riportati gli obiettivi già raggiunti negli anni di reporting precedenti e per i quali si rinvia alle edizioni della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario relativa all'anno 2019.

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

OBIETTIVO

Nell'ambito di una politica di Gruppo che prevede azioni migliorative oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, verranno rafforzate le iniziative per mitigare il rischio d'incendio in tutti gli stabilimenti produttivi del Gruppo. Il piano prevede le seguenti fasi:

- nel 2019, interventi migliorativi nelle isole di pressofusione dello stabilimento di Rovigo1 e nelle aree di magazzino dello stabilimento di SIT Romania.
- nel 2020, studio di fattibilità d'interventi migliorativi negli stabilimenti in Messico ed in Romania.
- nel 2021, studio di fattibilità d'interventi migliorativi presso gli stabilimenti di Cina, Rovigo2 e Montecassiano.

STATO DI REALIZZAZIONE

Tutti gli interventi migliorativi previsti nell'area di pressofusione dello stabilimento di Rovigo 1 sono stati realizzati:

- **Rafforzamento dei sistemi di protezione attiva:**
 - installazione di un rilevatore di innalzamento temperature accanto a ogni impianto di pressofusione;
 - installazione, sulle pareti del reparto di pressofusione, di un sistema radar per rilevare i fumi.
- Entrambi i sistemi sono controllati da una centralina che avvisa tramite cellulare l'incombente pericolo e che consente, anche da remoto, di verificare il pannello di controllo dei dispositivi stessi.
- **Rafforzamento dei sistemi di protezione passiva:**
 - Rafforzati i sistemi di spegnimento con il posizionamento di un estintore per ogni pressa;
 - Posizionati quattro estintori carrellati al centro del reparto di pressofusione;
 - Sostituiti materiali infiammabili con materiali ignifughi negli impianti;
 - In riferimento alle aree di magazzino dello stabilimento SIT Romania e SIT Messico, sono stati realizzati degli impianti sprinkler. In Romania l'allacciamento dell'impianto alla rete idrica per garantire la continuità di servizio dei mezzi antincendio è stato realizzato a giugno 2020;
 - In corso di completamento l'installazione di un secondo impianto sprinkler in SIT Romania in ulteriori aree recentemente convertite a magazzino.

Nel 2020 nello stabilimento SIT Cina, si sono intensificate e rafforzate azioni di controllo e monitoraggio dei sistemi prevenzione e protezione incendio, in particolare sono stati eseguiti alcuni interventi nella cabina elettrica per garantire un'ideale rilevazione e allarme antincendio in tempo reale.

Nello stabilimento di Montecassiano, è stato realizzato un ammodernamento del sistema di illuminazione d'emergenza sostituendo tutte le lampade e i gruppi soccorritori di continuità per le luci di emergenza.

In virtù di una valutazione sull'ottimizzazione dei flussi interni di materiale e mezzi sono stati effettuati interventi di miglioramento riorganizzando il layout interno al sito adibendo una diversa area a magazzino al fine di migliorare anche la gestione dello stock di materiale infiammabile.

A seguito di nuova ulteriore verifica d'adeguatezza in ambito prevenzione incendi è stata effettuata la revisione generale ed eseguito l'aggiornamento di tutta la segnaletica antincendio.

TERMINE

Nel periodo 2019-2021

OBIETTIVO⁴⁴

Miglioramenti relativi alle condizioni e agli ambienti di lavoro negli stabilimenti in Cina, in Messico, in Romania e a Montecassiano.

TERMINE

Nel corso del biennio 2020 - 2021

STATO DI REALIZZAZIONE

In Cina è stata istituita ed implementata come attività periodica la sorveglianza sanitaria di tutti gli operatori (precedentemente non prevista). Il primo checkup sullo stato di salute dei lavoratori è stato eseguito a fine ottobre del 2020 ed è programma con periodicità annuale. Inoltre, nello stabilimento in Cina sono state verificate e migliorate le condizioni d'illuminazione nelle zone di passaggio per l'accesso all'area produttiva precedentemente non del tutto adeguatamente illuminate con l'installazione di punti luce con funzionamento automatico alla presenza / passaggio di personale.

Nel corso del 2020, nel sito in Messico si è implementato il rifacimento periodico con frequenza annuale della pavimentazione industriale per un miglioramento della segnalazione orizzontale e contestualmente dell'illuminazione dei reparti.

Nel corso del 2020, in Messico si è provveduto all'installazione di filtri d'aspirazione delle nebbie d'olio generate dalle macchine ed attrezzature all'interno dei reparti migliorando le condizioni degli ambienti di lavoro.

Nel corso del 2020, in SIT e MeteRSit Romania sono stati realizzati nuovi locali mensa e spogliatoi dedicati al fine di evitare i rischi connessi al transito di personale in aree produttive operative.

Nel corso del 2020, nel sito di Montecassiano, seppure già nel rispetto dei limiti di legge, è stato realizzato un intervento di potenziamento della cappa di aspirazione del forno di cottura aumentando la superficie della cappa in modo da garantire una maggiore efficacia dell'aspirazione e del convogliamento di fumo/emissioni all'impianto di trattamento con un rilevante miglioramento delle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Sempre nello stabilimento di Montecassiano sono stati realizzati degli interventi di riorganizzazione degli ambienti e spazi di lavoro che hanno migliorato i flussi interni di materiali e mezzi riducendo il rischio dovuto alla promiscuità di transito di persone e mezzi. A seguito della realizzazione della revisione del layout ottimizzato è prevista per il 2021 una rivalutazione della situazione illuminotecnica degli ambienti di lavoro.

OBIETTIVO⁴⁵

Creazione ed implementazione di un sistema per la segnalazione, l'analisi, la comunicazione e reporting alla Capogruppo degli eventi in ambito HSE al fine di considerare e gestire tutti gli eventi inclusi quelli senza conseguenze e tutte le situazioni e/o condizioni insicure con un approccio preventivo e partecipativo del personale operativo sviluppando una cultura HSE condivisa.

TERMINE

Nel periodo 2020 - 2021

STATO DI REALIZZAZIONE

Nell'ultimo trimestre del 2020 è stata creata a livello Corporate una procedura operativa quale Linea Guida per tutti i siti produttivi definendo degli standard ed istruzioni specifiche per la rilevazione, analisi/valutazione, classificazione e condivisione degli eventi HSE, quali incidenti, compresi i mancati infortuni (Near Miss), e le condizioni e comportamenti insicuri (Unsafe Conditions e Unsafe Acts).

Le attività prevedono il coinvolgimento e la partecipazione del personale operativo e oltre alla comunicazione al livello Corporate, la comunicazione e condivisione nei siti produttivi di report di sintesi per la sensibilizzazione di tutti i dipendenti (Piramide HSE di Heinrich). Negli ultimi mesi del 2020, SIT Messico ha cominciato a registrare gli eventi HSE, con particolare riferimento a condizioni e ad azioni insicure, inserendo la Piramide HSE di Heinrich contenente gli indicatori nei tabelloni di comunicazione e condivisione di fabbrica. Compatibilmente con le complicazioni dovute all'emergenza Covid-19, l'implementazione di tale sistema di HSE Communication & Reporting è pianificata in tutti i siti produttivi del Gruppo nel corso del prossimo biennio.

44) 45) Nuovo obiettivo

Employer Branding

Con l'obiettivo di attrarre i migliori talenti, la Capogruppo ha stabilito, nel tempo, solidi e proficui rapporti di collaborazione con numerosi atenei italiani.

Nel corso del 2020, SIT ha finanziato un progetto di ricerca, condotto in collaborazione con il dipartimento d'Ingegneria Industriale dell'Università degli Studi di Padova, finalizzato alla selezione di materiali per componenti di valvole resistenti ad ambienti gassosi aggressivi.

L'azienda ha inoltre partecipato a sei eventi sponsorizzati dai Career Service delle Università del territorio nazionale. Nel corso di queste manifestazioni, SIT ha incontrato studenti e laureati interessati ad offerte di lavoro o percorsi di stage organizzati da Università di Padova, Università degli Studi di Trento, Politecnico e Università degli Studi di Milano. Inoltre, la partecipazione alla Digital Recruiting Week organizzata da StartHub Consulting ha permesso all'azienda di lavorare in ottica di attraction con i giovani candidati STEM (Science Technology Engineering Mathematics) incontrati.

A causa dell'emergenza sanitaria globale dovuta alla pandemia da Covid-19, gli eventi, da sempre organizzati in luoghi fisici come sedi universitarie o strutture di simile portata, hanno visto un'importante riconversione strutturale che li ha portati a tradursi in incontri virtuali con l'aiuto delle piattaforme di video-meeting in uso presso gli enti stessi oppure presso le aziende coinvolte.

I Virtual Career Day hanno permesso l'incontro in remoto con ragazzi localizzati nelle più differenti zone d'Italia, aumentando, in maniera più capillare sul territorio nazionale, la conoscenza del mondo SIT tra giovani studenti, neolaureati e dottorandi di più facoltà e sedi di studi.

Gli incontri, organizzati diversamente a seconda degli enti, ma sempre in modalità one to one, hanno permesso, inoltre, di approfondire opinioni, speranze, progetti e timori dei ragazzi partecipanti, aumentando la consapevolezza aziendale di quello che potrebbe essere il mercato del lavoro del domani, con l'obiettivo di poter pianificare percorsi lavorativi più incentrati sui giovani e sullo sviluppo delle loro competenze e attitudini professionali.

Nel corso del 2020, infine, nelle varie sedi italiane, nonostante il difficile ed articolato momento storico, sono stati attivati ventidue percorsi di tirocinio curriculare/extracurriculare a livello universitario, dei quali due finalizzati alla redazione di una tesi di laurea.

People Attraction

SIT pone particolare attenzione all'Employee Value Proposition (EVP) ovvero all'esperienza lavorativa percepita dai dipendenti ma anche dai potenziali candidati, che viene valutata in base alle caratteristiche dell'azienda, alla sua brand identity, alla cultura aziendale e al rapporto che SIT ha con le sue persone. L'EVP trova la sua prima espressione nel modo in cui SIT progetta e gestisce il processo di ricerca e selezione del personale. Infatti, nel corso di questo processo non vengono posti vincoli alla raccolta e valutazione di candidature con riguardo a ragioni connesse al genere, alla religione e alle convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età, all'orientamento sessuale o politico dei singoli candidati.

Altresì, 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 2020, sono state assunte 35 persone a tempo indeterminato nelle diverse sedi italiane di SIT S.p.A. e MeteRSit S.r.l.

Le attività di recruiting si avvalgono inoltre del contributo dei dipendenti di 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, SIT comunica a tutti i dipendenti italiani ed esteri le posizioni di lavoro aperte così da incoraggiare la candidatura di qualsiasi lavoratore interessato a cambiare mansione. In questo modo, SIT intende favorire la crescita professionale delle diverse persone in organico che abbiano il desiderio di arricchire il proprio bagaglio professionale attraverso la maturazione di esperienze diverse.

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 neoassunti SIT prevede un programma di customized induction volto a trasmettere, fin dall'ingresso in azienda, i valori aziendali e le conoscenze di prodotto e di processo. Tali percorsi di induction vengono personalizzati in maniera mirata in funzione del ruolo che la risorsa in entrata è chiamata a ricoprire. Nel 2020 il numero totale di ore dedicate a questi programmi è stato di 240 per 30 nuovi colleghi. Per la prima volta, a causa della grave situazione pandemica, la maggior parte degli incontri si sono svolti in modalità virtuale attraverso la piattaforma di comunicazione Microsoft Teams. Gli incontri da remoto hanno consentito alle persone di iniziare a conoscersi e ad approfondire prodotti, processi e aree aziendali senza la necessità di essere presenti fisicamente in una delle sedi, riuscendo così anche ad oltrepassare gli ostacoli e le barriere che il Covid-19 aveva indirettamente causato.

La valorizzazione delle risorse

SIT aspira a valorizzare e ad 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 per le società italiane è stato formulato in modo da assicurare le competenze tecniche, specialistiche e di sicurezza a tutti i dipendenti dell'azienda e nel 2020 è stato incentrato sul rafforzamento delle competenze digitali, oltre che sulla sicurezza.

Per sostenere l'impegno a favore della trasformazione Digitale è stato organizzato un Workshop che ha coinvolto tutte le figure apicali dell'azienda per condividere i progetti avviati nei diversi ambiti e fare sharing knowledge dei risultati ottenuti. Il 2020 ha visto anche il sostegno forte e deciso da parte dell'azienda sulle tematiche di Etica e di Integrità di Business attraverso l'organizzazione e la realizzazione di diversi interventi formativi volti ad accrescere la consapevolezza aziendale sulle politiche di gruppo in materia di Anticorruzione.

Il percorso formativo ha visto coinvolti complessivamente circa 52 colleghi in tre sessioni di lavoro per un numero di complessivo di ore di formazione di 156 ore.

In linea più generale, la formazione dell'anno 2020 è stata caratterizzata da un focus importante sulla fruizione on line di contenuti sia tecnici che manageriali con un impegno complessivo di ore di formazione nel perimetro Italia di ore 7.791 ed una percentuale di formazione tecnica del 54%, una percentuale di formazione per la sicurezza del 24% e, infine una percentuale di formazione manageriale del 22%. La grande novità dell'anno 2020 è stata quella di investire in percorsi specifici di project management e project design come ad esempio il percorso di Visual Management che ha coinvolto nel perimetro Italia le funzioni di R&D per un totale di 536 ore coinvolgendo 67 persone del Team di R&D. Dal punto di vista manageriale sono stati avviati percorsi di Team Building per il rafforzamento delle dinamiche di gruppo su specifiche popolazioni aziendali con un percorso di tre sessioni da 24 ore e a diversi altri percorsi di formazione interna che verranno ulteriormente sviluppati nel 2021 come ad esempio i percorsi di "train the trainer", di "remote working" o di "continuous feedback" per un totale di formazione manageriale di 1.708 ore per 155 colleghi.

Anche nel 2020 si sono confermati gli investimenti nei corsi di lingua inglese, in Master presso la Bocconi e percorsi di coaching personale a Manager preposti ad affrontare perimetri di responsabilità più sfidanti.

Insieme agli strumenti online, è stato parallelamente attivato un percorso di "change management" con il board sul tema della sostenibilità a cui è stato dedicato un intero percorso formativo "Driving Corporate Sustainability" della durata complessiva di 64 ore che è iniziato a luglio e finirà il prossimo aprile 2021.

Anche in questo caso l'azienda conferma l'impegno ed il focus nato con l'analisi valoriale dell'azienda e sfociato in piani d'azione, volto e finalizzato al cambio culturale del proprio mindset sull'importante tema della Corporate Sustainability.

A livello mondo la formazione ha riguardato nel suo complesso circa 51.368 ore con la seguente distribuzione:

- 36% di ore di formazione.
- 4% di ore di formazione Manageriale.
- 60% di ore di formazione Sicurezza.

A supporto dello sviluppo del capitale umano del Gruppo, nel corso dell'anno 2020 è continuato il progetto di revisione dei processi di gestione del personale in un'ottica di standardizzazione e digitalizzazione attraverso il tool Success Factors dedicato ai processi HR. L'implementazione del tool è proseguita con particolare focus sul modulo Learning, la piattaforma che racchiuderà tutte le informazioni della formazione di ciascun dipendente.

Dal 2020, infatti, tutti i corsi sostenuti durante l'anno verranno monitorati e consuntivati dal nuovo gestionale di SuccessFactors che da un lato darà la possibilità al Training Center di monitorare la formazione in costante crescita e, dall'altro lato, offrirà all'utente la possibilità di vedere in tempo reale l'aggiornamento del proprio profilo formativo con l'indicazione di tutti i corsi effettuati e conclusi.

ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2020⁴⁶

	Ore totali uomini	Ore totali donne	Ore totali	Ore medie
Dirigenti	1.041	204	1.245	35,6
Impiegati	4.688	2.502	7.190	16,3
Operai	8.040	34.894	42.934	26,0
Totale	13.769	37.600	51.368	24,2
Ore medie	16,8	28,8	24,2	-

ORE DI FORMAZIONE EROGATE NEL 2019⁴⁷

	Ore totali uomini	Ore totali donne	Ore totali	Ore medie
Dirigenti	979	208	1.187	33,0
Impiegati	5.929	3.087	9.016	20,5
Operai	7.826	29.416	37.242	24,2
Totale	14.734	32.711	47.445	23,6
Ore medie	18,4	27,0	23,6	

46) 47) Il numero totale delle ore di formazione è in parte frutto di stime, basate sui piani formativi definiti ad inizio anno.

CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

In coerenza con l'aggiornamento della propria mission, vision e dei propri valori, nel 2020 SIT ha deciso di investire nello sviluppo della cultura della Sostenibilità, con un importante progetto formativo che ha coinvolto tutto il Top Management dell'azienda.

Il percorso di formazione, della durata di circa 10 mesi, è iniziato a luglio 2020 ed è previsto concludersi ad aprile 2021. L'obiettivo principale è quello di rafforzare e diffondere una maggiore consapevolezza sui temi della sostenibilità.

L'attività si è sviluppata attraverso le seguenti tappe:

- 1 Kick-off: condivisione del percorso formativo e delle sue finalità;
- 2 Sostenibilità come chiave del business: incontro con aziende di altri settori per benchmark sulle modalità d'integrazione delle tematiche di sostenibilità nelle strategie aziendali;
- 3 Incontro con rappresentanti dell'OCSE – Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico: scenari e tendenze evolutive della sostenibilità a livello internazionale;
- 4 Cultura della sostenibilità in SIT: scenario attuale e strategie per il futuro;
- 5 I Sustainable Development Goals e la circular economy: il concetto di "creazione di valore condiviso e di lungo periodo";
- 6 Strategie di stakeholder engagement;
- 7 Convergenza tra obiettivi strategici di business e performance sostenibile;
- 8 Costruzione del Green Paper di SIT: i "sustainability pillars". Il Bilancio di Sostenibilità: finalità, principi di redazione e contenuti;
- 9 Drivers di un nuovo modello di comunicazione interno ed esterno e diffusione della cultura di sostenibilità.

Il risultato di questo lavoro è stata la definizione del Green Paper di SIT (vedasi il paragrafo "La Sostenibilità per SIT") che sintetizza le strategie ed il commitment del Gruppo nel coniugare il business, il rispetto per l'ambiente e la responsabilità sociale.

Retribuzione

La politica retributiva di SIT 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, SIT ha predisposto un sistema remunerativo per gli Executive ed 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. L'incentivo Management By Objectives (MBO), regolamentato da opportuna policy interna, rappresenta la componente variabile annuale della remunerazione. Esso contiene gli obiettivi strategici (in particolare EBITDA e posizione finanziaria netta), gli obiettivi di processo e gli obiettivi di funzione delle varie Direzioni, unitamente alle percentuali di attribuzione del Bonus al raggiungimento di ciascun obiettivo, distribuiti con percentuali ben definite.

Nel 2019 è stata modificata la policy di Gruppo "Management by Objectives" che regolamenta l'applicazione dei piani di incentivazione legati agli obiettivi di business.

È stato rivisto, infatti, il criterio di misurazione degli obiettivi e confermata la percentuale del 125% come valore massimo raggiungibile per singolo obiettivo. È stata poi introdotta una soglia di sbarramento che prevede che, al mancato raggiungimento dell'80% del valore di EBITDA di Gruppo, si renda invalido l'intero importo del Bonus spettante. Il Comitato per la Remunerazione, nel corso dell'Esercizio 2020 ha contribuito alla modifica della policy Group "Management by Objectives" che regolamenta l'applicazione dei piani di incentivazione legati agli obiettivi di business come segue:

- (i) È stato rivista e formalizzata la curva di payout relativa alla misurazione degli obiettivi quantitativi. Tale curva può generare un payout compreso tra lo 0% e il 125% del target. È stato inoltre confermato un tetto massimo alla retribuzione variabile al raggiungimento del 125% degli obiettivi di performance.
- (ii) È stata infine rafforzata l'integrazione della sostenibilità all'interno della pianificazione strategica, confermando anche quest'anno obiettivi ESG all'interno dei piani di MBO legandoli, in particolare, allo sviluppo sostenibile dei prodotti e della rispettiva supply chain.

RAPPORTO TRA LO STIPENDIO BASE DEI NEOASSUNTI E LO STIPENDIO MINIMO LOCALE PER LOCATION SIGNIFICATIVA DI OPERATIVITÀ⁴⁸

	2020
Italia	1,00
Romania	1,11
Messico	1,71
Olanda	1,20
Cina	1,05

Come si evince dalla tabella sopra riportata, per essere maggiormente competitiva e attrarre talenti SIT 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.

A seguito della definizione del modello di Leadership alla cui eccellenza aspirare, è stato avviato nel 2019 un processo di performance management che ha come obiettivi principali il miglioramento costante della propria leadership, la promozione della trasparenza reciproca attraverso il potenziamento della cultura del feedback, l'incoraggiamento di una cultura meritocratica e infine lo sviluppo personale e la crescita professionale di ciascun collaboratore di SIT.

Nel 2020 il Performance Management è stato esteso a tutta la popolazione white collar tramite il tool di SuccessFactor al cui utilizzo sono stati formati i diretti interessati. In particolare, attraverso 5 sessioni formative le persone hanno appreso l'utilità dello strumento, hanno verificato la sua efficacia e si sono preparati ad utilizzarlo nel corso del 2021 durante il colloquio di feedback. Unitamente all'attività formativa tradizionale, sul Portale Aziendale è stata lanciata una campagna di comunicazione che accompagni l'importante tema del cambio culturale con articoli, survey ed approfondimenti che sono iniziati in dicembre 2020 e continueranno per tutto il 2021.

⁴⁸ 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 e Well-being

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.

SIT è attenta 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, 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. Nel 2020, circa il 5% del totale del welfare erogato corrisponde a somme convertite dal PDR e circa il 95% della popolazione aziendale ha utilizzato il proprio valore di welfare entro le scadenze previste a fine anno.

A livello mondo, SIT continua la salvaguardia dei propri lavoratori con strumenti di assistenza sanitaria integrativa così da offrire una forma di tutela che permette di integrare e/o sostituire le prestazioni pubbliche nell'ambito dei servizi medico-sanitari. Nel 2019 questo strumento è stato diffuso a tutto il personale del sito in Romania.

Nel 2020, durante la proposta di rinnovo del Premio Di Risultato del plant di SIT Rovigo 1 vigente per il periodo 2021-2024, tra le novità concordate tra azienda e rappresentanze sindacali è stato previsto, in deroga al Contatto Collettivo Nazionale Lavoro di riferimento, a decorrere dall'anno 2022 un miglioramento della copertura di assistenza sanitaria da parte dell'azienda per tutti i lavoratori aventi diritto, dell'iscrizione al "Piano A" integrando economicamente la quota mensile prevista da Contatto Collettivo Nazionale Lavoro per il "Piano B".

Nel 2020 è proseguita l'implementazione in azienda del Progetto Smart Working, avviata nel 2019 nell'Head Quarter di Padova e Milano attraverso due Progetti pilota.

Lo SmartWorking, che ha alla base una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, ha fornito all'azienda una forte leva di attraction per i candidati esterni e di retention per i propri dipendenti. Nel 2020 ha, inoltre, garantito la business continuity durante il periodo di lockdown e di distanziamento sociale imposto dalla pandemia in atto. L'azienda grazie alla preventiva implementazione del Progetto non si è fatta trovare impreparata alla gestione massiccia del lavoro agile.

Grazie a quanto attuato già nell'anno precedente, SIT è risultata non solo reattiva alla gestione del lavoro durante la situazione pandemica, permettendo ai propri dipendenti di continuare le proprie attività lavorative da casa, ma anche proattiva stilando una netiquette in previsione dei rischi da stress che il lavoro da casa avrebbe potuto recare ai propri collaboratori.

Inoltre, nel mese di luglio, come riconoscimento per il senso di responsabilità manifestato dai propri collaboratori ha comunicato la decisione di considerare la fruizione della modalità di lavoro smartworking come strutturale per 2 giorni alla settimana, a prescindere dalla situazione emergenziale.

Attualmente la popolazione aziendale che ha la possibilità di lavorare in modalità agile, grazie anche all'assegnazione di tools aziendali, è di 261 persone su tutto il territorio nazionale.

I benefici dello SmartWorking non si esauriscono con l'incremento del benessere e della produttività delle persone ma si estendono anche alla sfera della tutela ambientale. L'utilizzo di soluzioni di lavoro da remoto permette infatti la riduzione degli spostamenti tra casa e lavoro dei dipendenti, con una conseguente riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra.

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 elettronico) 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.

Obiettivi di sostenibilità

Di seguito, sono riportati gli obiettivi di sostenibilità relativi alle aree "Welfare e Well-being" e "Comunicazione interna". Rispetto a quanto riportato nelle DNF precedenti, tali obiettivi risultano aggiornati in funzione dell'avvenuto raggiungimento nel corso del 2020. Alcuni degli obiettivi sono stati riprogrammati in funzione dello stato di avanzamento che ha risentito degli impatti dell'emergenza Covid-19. Infine, non sono più riportati gli obiettivi già raggiunti negli anni di reporting precedenti e per i quali si rinvia alle edizioni della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario relativa all'anno 2019.

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: WELFARE E WELL-BEING

OBBIETTIVO

Sviluppare azioni per migliorare il work-life balance attraverso l'avvio di progetti di smart working supportati da assessment sulla propensione digitale dei lavoratori e da conseguente digitalizzazione di processi interni.

STATO DI REALIZZAZIONE

A settembre 2019 è stato implementato nella sede di Padova e Milano (Italia) un progetto pilota di smartworking che ha coinvolto 60 persone tra Divisione Heating e Divisione Metering. Inoltre, sono stati avviati dei focus group per il monitoraggio del progetto. Ad oggi la popolazione aziendale dei principali plant del Gruppo, coinvolta nella modalità di lavoro agile è di 261 dipendenti, divisi tra le sedi di Padova, Milano, Rovigo e Montecassiano. Per quanto riguarda le sedi estere, le modalità di lavoro agile sono state incentivate soprattutto in riferimento all'emergenza Covid-19. In generale tutti coloro le cui mansioni non richiedessero esplicitamente la presenza fisica in sede, sono stati autorizzati ad effettuare smartworking. La società ha provveduto in tal senso a fornirli di mezzi adeguati. Non essendo, all'estero, le modalità di lavoro agile appositamente regolamentate abbiamo stimato che, a livello di Gruppo, circa 340 persone abbiano avuto accesso a lavoro agile.

TERMINE

Nel periodo 2019-2021

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: WELFARE E WELL-BEING

OBIETTIVO

Migliorare l'ambiente di lavoro attraverso la ristrutturazione e/o nuova costruzione degli edifici aziendali.

TERMINE

Nel periodo 2019-2022

Termine prorogato a causa dei rallentamenti derivati dall'emergenza Covid-19.

STATO DI REALIZZAZIONE

Il progetto, autorizzato dal CDA, è stato completato per la parte preliminare ed è stata presentata il progetto definitivo. Le demolizioni propedeutiche al progetto sono iniziate nel dicembre 2020. Il progetto, causa pandemia del 2020, verrà completato entro il 2022. Il nuovo HQ prevede un aumento della superficie dedicata ad uffici e laboratori di circa il 30% rispetto a quella attuale con la previsione dell'incremento sia delle aree verdi sia di spazi di aggregazione al coperto.

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: COMUNICAZIONE INTERNA

OBIETTIVO

Sviluppare la comunicazione interna ed esterna su indirizzi, obiettivi ed azioni di sostenibilità anche attraverso una riprogettazione complessiva della intranet aziendale.

TERMINE

Nel periodo 2019-2021

STATO DI REALIZZAZIONE

Il Progetto di costruzione della nuova Piattaforma del portale è terminato ad aprile 2020 con la partenza on line del portale aziendale su piattaforma SharePoint di Microsoft.

Il nuovo portale viene giornalmente alimentato da contenuti che in tempo reale i colleghi del team di progetto (Marketing, HR Digital e Sostenibilità) inseriscono. Le sezioni attualmente sono People, Marketing, Company e Sustainability.

Sul portale è stato inoltre inserito il Sit&Talk digital (house organ interno) che da aprile del 2020 è diventato on line.

DIGITAL E LEAN TRANSFORMATION

Nel corso del 2019 SIT ha avviato un piano quinquennale di trasformazione digitale.

Il progetto poggia su tre pilastri: 1) revisione e miglioramento continuo dei processi, 2) utilizzo di tecnologie digitali abilitanti, informatizzazione, cloud, mobile/social, Internet of Things, 3) rafforzamento delle skill digitali dei lavoratori, parte attiva del processo di trasformazione end-to-end, sviluppo professionale ed organizzativo.

In questo senso la trasformazione digitale può essere intesa come leva per favorire lo sviluppo sostenibile sia in ambito sociale e d'innovazione dei prodotti, sia nell'ambito dei processi produttivi con conseguenti significative riduzioni degli impatti anche sull'ambiente. Si pensi alla maggior efficienza nei processi operativi, alle modalità d'interazione più veloce e precisa tra i lavoratori oltre che con i clienti ed i fornitori, con conseguente riduzione dei costi e miglioramento della trasparenza, della condivisione e dell'inclusione tra gli stakeholder.

In ambito sociale, l'investimento in mobile devices, pc portatili, hardware e software di collaboration, consente di connettersi, comunicare e collaborare in modo più veloce, efficace ed efficiente. Ciò ha permesso di dare vita al progetto di smartworking di cui si è trattato nel paragrafo welfare e wellbeing del presente Bilancio.

In ambito di sviluppo dei prodotti, la trasformazione digitale consentirà di migliorare la standardizzazione dei processi d'innovazione, di misurare più facilmente la loro efficienza e perseguire il miglioramento continuo degli stessi. Per gli effetti dell'adozione di soluzioni digitali da applicare ai prodotti si rimanda allo specifico paragrafo Ricerca e Sviluppo della presente Dichiarazione Non Finanziaria.

In ambito di processo produttivo, la digitalizzazione è concepita come fortemente integrata con un altro importante progetto in corso, quello della lean transformation. Ciò consentirà di rendere i processi più snelli e misurabili con impatti notevolmente positivi sulla riduzione dei consumi di energia, sul miglioramento delle condizioni di sicurezza e di salute dei lavoratori, sui livelli di servizio ai clienti.

Così come per la Digital Transformation, anche per la Lean Transformation SIT aveva deciso già nel corso del 2019 d'avviare un piano quinquennale d'implementazione. Seppur con qualche rallentamento dovuto al Covid-19, il lavoro è proseguito abbastanza regolarmente secondo i principi definiti. Rappresentando una priorità aziendale, il progetto Lean è oggi seguito settimanalmente dal Group COO e, trimestralmente, dal management team attraverso uno steering committee durante il quale i risultati ottenuti e le possibili variazioni rispetto a quanto pianificato vengono analizzati e, se necessario, vengono definite azioni correttive.

In particolare, nel corso del 2020, si è lavorato principalmente su due direzioni distinte:

- Creazione di una cultura LEAN attraverso sia la definizione dei contenuti e del perimetro del progetto, sia attraverso attività formative in aula e via web per illustrare i contenuti della Lean e per iniziare a creare la cultura del miglioramento continuo e quindi fornire le basi su cui realizzare i progetti di miglioramento.
- Individuazione e realizzazione di progetti che porteranno ad ottenere risparmi significativi superiori ad un milione di euro nel corso del 2021.

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 di 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.

SIT è sin dalla sua nascita sensibile ed interessata 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 di 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 31.12.2020⁴⁹

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,0%	37,1%	62,9%	100%	91,4%	8,6%	100%
Impiegati	7,5%	62,4%	30,2%	100%	68,9%	31,1%	100%
Operai	22,5%	54,2%	23,3%	100%	29,4%	70,6%	100%
Totale	19,1%	55,6%	25,4%	100%	38,6%	61,4%	100%

NUMERO DI DIPENDENTI DEL GRUPPO PER FASCE DI ETÀ, GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE AL 31.12.2020

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	13	22	35	32	3	35
Impiegati	33	275	133	441	304	137	441
Operai	371	893	385	1.649	484	1.165	1.649
Totale	404	1.181	540	2.125	820	1.305	2.125

PERCENTUALE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO PER FASCE DI ETÀ, GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE AL 31.12.2019

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,0%	36,1%	63,9%	100%	88,9%	11,1%	100%
Impiegati	6,6%	65,5%	28,0%	100%	68,4%	31,6%	100%
Operai	18,5%	56,4%	25,1%	100%	30,3%	69,7%	100%
Totale	15,6%	58,1%	26,4%	100%	39,7%	60,3%	100%

⁴⁹⁾ Le percentuali sono state calcolate sul rispettivo totale di dipendenti (per categoria, fascia di età e genere) risultante a fine periodo di rendicontazione.

NUMERO DI DIPENDENTI DEL GRUPPO PER FASCE DI ETÀ, GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE AL 31.12.2019

	<30	30-50	>50	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	13	23	36	32	4	36
Impiegati	29	288	123	440	301	139	440
Operai	284	867	385	1.536	466	1.070	1.536
Totale	313	1.168	531	2.012	799	1.213	2.012

Diritti Umani

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.

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.

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.

Attraverso il suo Codice Etico, SIT promuove l'adozione di politiche in grado di garantire il rispetto e la corretta applicazione dello stesso.

Relazioni Industriali

SIT, rispetta e garantisce pienamente il diritto al lavoro e alla libera associazione dei dipendenti in tutti gli stabilimenti. Si segnala che il 94,59% dei dipendenti del Gruppo è coperto da contratti di contrattazione collettiva con i quali si mira a valorizzare il coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali specifici di ogni singolo stabilimento (es. efficienza, indice di scarto, indice di partecipazione).

Inoltre, negli stabilimenti italiani, con cadenza mensile, viene organizzato un incontro con le Rappresentanze Sindacali Unitarie di stabilimento durante il quale vengono condivise informazioni relative all'andamento della produzione ed eventuali temi e proposte da parte dell'Azienda o dei rappresentanti sindacali. Nel corso del 2020 la particolarità della situazione legata alla diffusione del coronavirus Covid-19 ha visto l'Azienda impegnata in azioni di contrasto e gestione della pandemia. Nello specifico, in aggiunta a quanto sopra riportato, in ogni plant è stato istituito un "Comitato Covid-19" con cadenza bisettimanale che coinvolge: Direzione di Stabilimento, HR, Produzione, H&S, RSU ed RLS. In questi comitati viene valorizzato il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali condividendo le azioni di contrasto messe in atto nelle diverse sedi, nonché individuando ulteriori ipotesi di intervento che vengono di volta in volta valutate ed implementate.

IL SUPPORTO DI SIT ALLE COMUNITÀ LOCALI

SIT è sempre stata 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.

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 per le comunità locali consente a SIT di:

- rafforzare il legame con le istituzioni culturali, scientifiche, scolastiche, con il mondo dei giovani contribuendo all'educazione della società del futuro, a contrastare l'abbandono scolastico precoce, a sostenere eventi artistici sia nel campo delle arti figurative sia della musica;
- promuovere una cultura di attenzione ai temi della solidarietà sostenendo e finanziando le strutture sanitarie locali;
- favorire una cultura della pratica sportiva attraverso il finanziamento della partecipazione ad eventi sportivi e sponsorizzando società presenti sul territorio a livello dilettantistico;
- diffondere una particolare attenzione e sensibilità verso l'ambiente attraverso la promozione d'iniziativa legate allo sviluppo e alla difesa del verde nel territorio.

Di seguito vengono riportati i progetti, gli eventi e le iniziative più significativi realizzati nel corso del 2020 a dimostrazione dell'impegno di SIT nei confronti della comunità locale e dei propri dipendenti.

Iniziative a favore delle famiglie

- La diffusione interna della rivista aziendale SIT&Talk in quattro lingue permette un allineamento tra tutte le società SIT nel mondo 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 dell'azienda 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 in ambito di sostenibilità.
- Per le festività natalizie sono stati recapitati ai dipendenti dei plant produttivi i tradizionali panettoni acquistati presso forni artigianali nel territorio in cui si trovano gli stabilimenti. Questa iniziativa ha consentito di sostenere le piccole attività commerciali in crisi a causa della pandemia da Covid-19.
- Lo scambio degli auguri natalizi è avvenuto in modalità streaming coinvolgendo tutte le sedi produttive e commerciali del Gruppo. Questo ha consentito la partecipazione non solo dei lavoratori del Gruppo ma anche dei loro famigliari che hanno potuto, collegandosi da casa attraverso un apposito link, ascoltare gli auguri del Presidente, quelli dei vari responsabili delle sedi di SIT presenti nel mondo e, seguire, un'affascinante presentazione della mostra dei pittori Macchiaioli sponsorizzata da SIT.

Iniziative a favore della formazione dei giovani

- In Romania, dove c'è la possibilità di reindirizzare il -20% dalle tasse sugli utili, SIT Romania ha devoluto una parte di questi importi verso "Bookland Foundation" – ente che costruisce e attrezza scuole per le aree rurali povere in Romania e fornisce gratuitamente strumenti per lo studio come libri, quaderni e altro materiale didattico e tablet.

Iniziative a favore della cultura

- SIT è sponsor della mostra "I Macchiaioli – Capolavori dell'Italia che risorge" a Padova.

In questo modo SIT ha voluto essere a fianco di Fondazione Bano in occasione della mostra "I Macchiaioli", confermando l'importanza di essere presente nel territorio patavino – dove SIT è nata nel 1953 - a sostegno del patrimonio culturale e turistico, settore, quest'ultimo, particolarmente colpito dalla pandemia.

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 2019-2020 sta disputando il Campionato Italiano di Serie D e Reggiana Calcio.

Iniziative di solidarietà

- Donazione per l'acquisto della "Stanza degli Abbracci".

SIT ha deciso di aderire alla Campagna natalizia di raccolta fondi indetta dall'IPAB Mariutto di Mirano per poter realizzare alcuni progetti in favore dei Residenti.

La pandemia ha stravolto completamente la vita di ogni persona ed anche gli anziani hanno sofferto dell'allontanamento forzato dai loro tesori: i familiari. La mancanza di affetti, di relazioni con l'esterno sono il male peggiore dell'emergenza in corso.

Per chi è solo, per chi non ha altro modo di comunicare, se non attraverso il contatto fisico, questa restrizione diventa una sofferenza atroce che provoca tristezza, depressione, chiusura in sé stessi.

È quanto vivono moltissimi Residenti delle nostre RSA che a causa delle loro patologie, oltre ad essere i più vulnerabili nel contrarre il virus, sono in grado di comunicare solo attraverso il contatto. Contatto dei propri cari che è linfa vitale.

Con la stanza degli Abbracci si potrà ritornare ad avere un contatto.

In Romania, dove c'è la possibilità di reindirizzare il -20% dalle tasse sugli utili- a Fondazioni locali, una parte di questi soldi sono stati devoluti all'associazione - "Hospice Hope" – che aiuta le persone malate di cancro, anche bambini, nell'ultima fase – con palliativi.

Iniziative a favore della ricerca medico scientifica

- La sede padovana di SIT ha effettuato una donazione di €70.000 all'Ospedale di Padova per sostenere lo studio delle basi genetiche della suscettibilità all'infezione da SARS-Covid19 promosso dal prof. Andrea Crisanti del Dipartimento di Medicina Molecolare.

Iniziative a favore dell'ambiente

Sfruttando la possibilità di reindirizzare il -20% dalle tasse sugli utili- a Fondazioni locali, SIT Romania ha devoluto questi fondi a "Fondazione Carpathia" – la quale si occupa della conservazione della natura e del ripristino delle foreste; in particolare sui monti Carpazi con piantumazione di alberi.

Con riferimento ai programmi e alle iniziative di coinvolgimento della comunità locale qui sopra descritti, questi sono stati sviluppati in circa il 18% dei Paesi dove operano le Società del Gruppo⁵⁰.

⁵⁰ I Paesi dove operano le società del Gruppo sono da intendersi quei Paesi dove vi è una presenza diretta produttiva e commerciale: Italia, Olanda, Romania, Messico, Cina, Australia, Repubblica Ceca, Germania, Argentina, Canada, USA.

Obiettivi di sostenibilità

Di seguito, sono riportati gli obiettivi di sostenibilità relativi alle aree "Iniziativa a favore delle comunità locali". Rispetto a quanto riportato nelle DNF precedenti, tali obiettivi risultano aggiornati in funzione dell'avvenuto raggiungimento nel corso del 2020. Alcuni degli obiettivi sono stati riprogrammati in funzione dello stato di avanzamento che ha risentito degli impatti dell'emergenza Covid-19. Infine, non sono più riportati gli obiettivi già raggiunti negli anni di reporting precedenti e per i quali si rinvia alle edizioni della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario relativa all'anno 2019.

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: INIZIATIVE A FAVORE DELLE COMUNITÀ LOCALI

OBIETTIVO

Organizzare e favorire attività che coinvolgono le famiglie dei lavoratori del Gruppo SIT.

TERMINE

Nel periodo 2020-2022
Termine esteso al 2022 per consentire l'adempimento dei rinnovati impegni a favore delle Comunità locali.

STATO DI REALIZZAZIONE

Nel corso del 2020, a causa delle restrizioni conseguenti alla pandemia Covid-19, purtroppo non è stato possibile organizzare le tradizionali feste di Natale e la partecipazione alla maratona di Padova.
In sostituzione della festa di Natale in presenza è stato organizzato l'evento "Auguri di Natale Worldwide" (prima volta in cui è stato coinvolto tutto il gruppo) trasmesso in streaming da Padova, durante il quale si sono collegate tutte le sedi SIT nel mondo, con possibilità per tutti i dipendenti e le loro famiglie di collegarsi anche se non presenti in azienda. Durante l'evento è stata trasmessa una visita virtuale alla Mostra I Macchiaioli, di cui SIT è sponsor, per dare l'opportunità di vedere la Mostra anche ai dipendenti residenti all'estero.
Inoltre, sempre riguardo alla mostra I Macchiaioli, è stata offerta a tutti i dipendenti ed alle loro famiglie la possibilità di usufruire di biglietti omaggio per l'ingresso e la visita della Mostra a Palazzo Zabarella.
Attraverso il magazine aziendale SIT&Talk digital, disponibile online, sono state pubblicate mensilmente notizie e aggiornamenti che riguardano l'azienda e le sue persone, tra cui nuovi ingressi, nuovi incarichi, progetti di lavoro, casi di successo, traguardi raggiunti, risultati aziendali, nonché la nascita di "SIT babies" o i saluti ai colleghi che vanno in pensione, letture consigliate, nuove app interessanti, curiosità dal mondo scientifico.
L'impegno per il 2021 e gli anni a seguire è di continuare nel percorso intrapreso di comunicazione e di coinvolgimento delle famiglie dei lavoratori attraverso iniziative volte alla partecipazione alla comunità aziendale.

AREA: SOSTENIBILITÀ SOCIALE

TEMATICA: COMUNICAZIONE INTERNA

OBIETTIVO

Favorire in tutto il Gruppo SIT iniziative di sostegno delle attività di Associazioni no-profit e/o Associazioni Sportive, alle istituzioni culturali e scientifiche.

TERMINE

Nel periodo 2020-2022
Termine esteso al 2022 per consentire l'adempimento dei rinnovati impegni a favore delle Comunità locali.

STATO DI REALIZZAZIONE

Nel 2020 SIT ha sostenuto associazioni quali la Fondazione Bano in occasione della mostra I Macchiaioli, l'IPAB (Istituto Pubblico di Assistenza e Beneficenza) Luigi Mariutto di Mirano con una donazione per la Stanza degli Abbracci, Bookland Foundation per la costruzione e fornitura di scuole, Fondazione Carpathia per la piantumazione di alberi, Hospice Hope per l'aiuto ai malati di cancro nell'ultima fase, l'Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Medicina Molecolare, per lo Studio delle basi genetiche della suscettibilità alla infezione da SARS-Cov19, Telethon, Azione Cattolica e Assindustria Veneto Centro per l'acquisto di ventilatori polmonari durante la prima fase della pandemia.
Abbiamo inoltre sponsorizzato le squadre sportive Lentigione Calcio e Reggiana Calcio.
L'impegno per il 2021 e gli anni a seguire è di continuare a sostenere queste associazioni o altre nell'ambito no-profit e sportivo e le istituzioni culturali e scientifiche.

OBIETTIVO

Favorire la comunicazione con le comunità locali attraverso l'utilizzo dei Social Network.

TERMINE

Nel periodo 2020-2022
Termine esteso al 2022 per consentire l'adempimento dei rinnovati impegni a favore delle Comunità locali.

STATO DI REALIZZAZIONE

Questa attività si esplica attraverso la pubblicazione giornaliera sulle pagine social LinkedIn, Twitter e Facebook di contenuti su vari temi che riguardano l'azienda: iniziative social, news, eventi, articoli da rassegna stampa, condivisione di temi che l'azienda promuove, quali la sostenibilità, gli sviluppi green nel mondo del riscaldamento e della misurazione dei consumi in cui operiamo, gli obiettivi di decarbonizzazione e di riduzione delle emissioni di CO2 anche attraverso lo sviluppo dei nostri prodotti che aumentano l'efficienza degli apparecchi o utilizzano combustibili verdi, quali bio-metano o idrogeno.
L'impegno per il 2021 è di continuare questa attività.