

## OBIETTIVI SA8000

### OBIETTIVI RAGGIUNTI:

- **Certificazione SA8000:** in data 30/12/2004 abbiamo ottenuto la certificazione SA8000 ed è stata superata positivamente la prima verifica di mantenimento (giugno 2005)
- **Gestione filtri impianti di abbattimento:** sono stati installati degli indicatori di stato dei filtri di abbattimento, al fine di prevenire l'emissione incontrollata all'esterno ed all'interno dei luoghi di lavoro.
- **Gestione oli evanescenti linea di taglio Beringer:** è stato sostituito il precedente sistema di raffreddamento della lama di taglio che prevedeva un'erogazione continua di una miscela emulsionabile acqua/olio, con un sistema innovativo che nebulizza direttamente sulla lama, la sola quantità d'olio strettamente necessaria al raffreddamento della stessa. Con questo sistema, oltre ad ottenere significativi risparmi sulla quantità d'olio utilizzata, abbiamo eliminato il fumo dagli ambienti di lavoro che era generato dal precedente sistema di raffreddamento, ed a seguito dell'utilizzazione di un olio a minor impatto ambientale ed all'ottimizzazione della quantità d'olio impiegata nella fase di taglio, abbiamo ottenuto l'attribuzione del nuovo codice rifiuto ai reflui derivanti dalla verniciatura, passando da un codice rifiuto di tipo pericoloso (CER 120301) ad uno di tipo speciale (CER 110112).
- **Programma gestione personale – Software di gestione:** è stato sviluppato dal CED un software che consente la gestione dei dati significativi del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale. Il programma è stato testato e validato con l'inserimento dei dati storici del personale ed è in uso all'ufficio amministrazione.
- **Miglioramento aree di transito esterne:** è stato installato uno scaffale esterno, dedicato ad accogliere i particolari precedentemente disposti sul piazzale. Da questa operazione sono migliorate le aree di transito esterne.
- **Gestione dei percorsi di transito in produzione:** ai fini di migliorare il transito dei carrelli elevatori in produzione e tutelare la sicurezza dei lavoratori, abbiamo proceduto a riprogettare i percorsi di transito, ed a spostare alcune linee di produzione. Al termine di questa fase, abbiamo proceduto ad eseguire la segnaletica nei luoghi di lavoro ed al rifacimento delle parti danneggiate dei pavimenti dei reparti produttivi, al fine di facilitare la movimentazione in sicurezza dei carrelli elevatori.
- **Gestione fumi impianto di verniciatura:** è stato modificato l'impianto di aspirazione fumi del forno di cottura dell'impianto di verniciatura, mediante l'installazione di un unico elettroaspiratore che convoglia l'aria delle due precedenti emissioni B2 e B3 in un unico camino B2 con portata maggiore rispetto alla somma dei due precedenti. Questa operazione ha consentito di eliminare l'emissione B3 ed eliminare i fumi dall'ambiente di lavoro, che non venivano in precedenza aspirati a causa dell'insufficiente potenza degli aspiratori. Per tale modifica abbiamo proceduto ad ottenere l'aggiornamento dell'autorizzazione all'emissioni in atmosfera.
- **Sensibilizzazione delle parti interessate – Open House 2006:** è stata eseguita nel giorno 28/6/2006 l'apertura dello stabilimento, in occasione del 25° anniversario di fondazione dell'azienda. L'Open House è stato integrato da due giornate di incontri e festeggiamenti, che hanno visto la partecipazione del personale e della rete vendita, dell'autorità locali, comunali, provinciali e regionali, dei clienti e dei fornitori, nonché di tutti coloro che hanno voluto partecipare agli eventi organizzati dall'azienda. In detta occasione si è proceduto inoltre a premiare personale interno, clienti e fornitori che da 25 anni collaborano con l'azienda ed in questo contesto anche le maestranze hanno voluto consegnare un simbolo di riconoscimento alla proprietà. Gli eventi sono stati pubblicizzati attraverso i canali comunicativi aziendali ed i media locali (TV, radio e giornale).
- **Accordi di collaborazione con le parti interessate – Sensibilizzazione su aspetti Etici:** si sono effettuati molteplici accordi ed incontri (interni ed esterni all'azienda) che hanno permesso l'ulteriore sensibilizzazione delle parti interessate sugli aspetti etici, ambientali e di responsabilità sociale.
- **Miglioramento microclima negli uffici:** è stato installato un nuovo gruppo frigorifero che ha migliorato il microclima nelle aree ufficio ROSSS 1, come richiesto da segnalazione di disagio da parte del personale impiegatizio.
- **Innalzamento livello di protezione linea ripiani UM:** sono state installate protezioni meccaniche perimetrali a tutta la linea, che ha permesso di migliorare il livello di protezione del personale, abbassando il livello di rischio meccanico di un livello, passando dalla lettera D alla lettera C (vedi analisi dei rischi).
- **Impianto antincendio ROSSS 2 e ROSSS 3:** sono stati ottenuti i certificati di prevenzione incendi.

- **Miglioramento sicurezza luoghi lavoro, movimentazione merci reparto spedizioni:** risulta completata la costruzione del nuovo fabbricato ROSSS 3 nel quale 2/3 dello spazio sono dedicati a magazzino spedizioni, liberando le aree impegnate precedentemente in ROSSS 2.
- **Creazione sistema incentivante collegato ad indicatori di efficienza ed efficacia:** è stato definito un sistema incentivante attuandolo sull'area con maggiori possibilità di miglioramento.
- **Sostituzione parco carrelli elevatori – Abbassamento rischio vibrazioni:** si è proceduto alla sostituzione preventivata del parco carrelli elevatori, riducendo conseguentemente il livello di esposizione dei lavoratori che li utilizzano.
- **Innalzamento livello di protezione linea ripiani UM, interfaccia elettrico:** sono state installate le protezioni, l'impianto elettrico è stato completato ed il PLC di comando che assicura l'intervento degli interblocchi montati sulle protezioni stesse è stato adeguato alle necessità d'intervento delle funzioni di sicurezza collegate alle protezioni ed ai relativi dispositivi. Si è proceduto al termine dell'intervento all'aggiornamento del Documento di valutazione dei Rischi contestualmente agli aggiornamenti normativi di cui al D. Lgs. 81/08.
- **Definizione nuovo accordo relativo il premio di risultato aziendale:** è stato definito l'accordo per l'anno 2008, sottoscritto in data 20/11/2008 a seguito dell'accordo sindacale che ha confermato gli indicatori usati anche negli anni precedenti, rimandando agli anni prossimi l'individuazione di altro meccanismo, a seguito di approfondimenti tecnici ed analisi dei dati storici presenti in azienda.
- **Ampliamento squadre emergenze incendio e primo soccorso relativamente a ROSSS 4:** è stata ampliata la squadra addetta al Primo Intervento mentre non risulta più necessario ampliare la squadra antincendio, in considerazione del limitato numero di addetti (4) che ad oggi operano sul turno unico effettuato presso ROSSS 4.
- **Aggiornamento analisi rischi ROSSS 4:** sono stati rivisti tutti i documenti di valutazione dei rischi (DVR), estendendo anche a ROSSS 4 la metodologia di analisi, pianificazione e gestione utilizzata per gli altri stabilimenti. Tutti i documenti sono stati redatti in accordo alle disposizioni del Dlgs 81/08, avendo cura entro la scadenza del 16/5/09 di garantirne "data certa".
- **Aggiornamento regolamento aziendale, migliorandone la comprensione:** è stato emesso il nuovo regolamento che è stato finalizzato a raccogliere tutte le pregresse disposizioni aziendali e a definire con chiarezza tutti gli ambiti di gestione del rapporto di lavoro, nei quali il CCNL non fornisce criteri e metodi operativi specifici. Il regolamento è stato condiviso con le Direzioni, illustrato al rappresentante lavoratori SA8000 e distribuito con la busta paga di aprile 2010.
- **Adozione del modello 231:** il modello 231 è stato predisposto in maniera integrata coi manuali dei sistemi di gestione e coi regolamenti aziendali vigenti ed emesso, unitamente al codice etico e al sistema disciplinare. Questa documentazione è stata approvata dal CdA con delibera del 29/3/2010. Inoltre il CdA del 10 maggio 2010 ha nominato i membri che costituiscono l'Organismo di Vigilanza a cui è demandata la valutazione sull'eventuale predisposizione e adozione di procedure operative.
- **Coinvolgimento RSU e definizione di un nuovo accordo relativo alla gestione del premio del risultato aziendale:** l'evoluzione economica dell'azienda, nonostante un rapporto frequente e costruttivo con le parti sindacali, non ha consentito di affrontare questo tema, palesemente in contrasto con le necessità aziendali, condivise dal personale. Tale obiettivo sarà rivalutato nel momento in cui l'evoluzione congiunturale consentirà di affrontare tale argomento.
- **Gestione dei ROL, ferie, orario di lavoro e straordinari:** la creazione della funzione risorse umane, ha consentito d'impostare la gestione sistematica dei dati concernenti le ore lavorate, i ROL, le ferie e gli straordinari. Questa gestione è stata relazionata agli obiettivi aziendali, avendo cura, in linea con quanto previsto dall'obiettivo 10/09, di ridurre il costo della manodopera del 17% attraverso l'attivazione della cassa integrazione ordinaria e con un'attenta gestione dell'impiego delle risorse e degli straordinari (diminuiti dell'80%). Visto l'andamento dell'impiego delle risorse, si è proceduto nel 2009 a una riduzione del monte ore delle ferie e dei ROL del 33%.
- **Integrazione dello stabilimento ex ROSSS MARKET con nuova definizione layout, processi e delle relazioni fra i vari stabilimenti:** si è proceduto a completare tutte le attività liberando i due magazzini adiacenti al fabbricato. Si è proceduto all'allacciamento all'acquedotto comunale, con la conseguente dismissione dell'utilizzo del pozzo. La gestione dell'emergenza incendio risulta definita. Tutti i fattori ambientali e i relativi aspetti sono stati messi a punto e gestiti efficacemente.

- **Gestione ottimizzata del protocollo sanitario e dei DPI individualizzati e definizione delle frequenze di sostituzione:** si è proceduto a rivalutare le metodologie di gestione del protocollo sanitario, velocizzando la risposta (in termini di idoneità-inidoneità) rendendola immediatamente disponibili alla produzione, in modo da poter intervenire sulla pianificazione dell'impiego delle risorse. Il lavoro è stato condotto anche in modo da recepire le innovazioni legislative e le prassi aziendali che venivano svolte. Si è proceduto alla creazione di un programma che consente di correlare, per ogni mansione, le tipologie di DPI da utilizzare e le frequenze di sostituzione, in modo da razionalizzarne l'approvvigionamento e la distribuzione. Tale programma è stato sviluppato con l'approvazione del datore di lavoro e del RSPP ai fini di renderlo coerente con quanto riportato nei DVR aziendali.
- **Contratto di solidarietà:** il contratto di solidarietà è stato attivato nel mese di aprile 2010 per la prima annualità e ha riguardato la totalità del personale, eccetto i dirigenti e gli apprendisti che per normativa ne rimangono esclusi. Al termine del primo anno si rileva la partecipazione, seppur in forma differenziata, di tutto il personale. Ai fini di garantire la necessaria continuità economica, l'azienda ha garantito il pagamento ai lavoratori di tutte le mensilità, anticipando le spettanze a carico dell'INPS e della Regione. Visto l'andamento dei mercati, nel mese di aprile del presente anno, il contratto è stato rinnovato, in accordo con le parti sociali interessate, per un'ulteriore annualità con gli stessi criteri utilizzati in precedenza.
- **Installazione di pannelli solari e caldaia a condensazione – ristrutturazione bagni e locale mensa:** Si è proceduto all'acquisto e all'installazione della caldaia, dei pannelli solari e del relativo impianto di distribuzione. I lavori relativi agli impianti sono stati completati e collaudati e la loro gestione è stata inserita all'interno alle ordinarie attività del sistema di gestione. Si è verificato il rendimento della caldaia rilevando il valore largamente superiore all'obiettivo atteso. Risulta atteso l'obiettivo di produzione dell'energia termica prodotta dai pannelli solari vista la produzione di 11.500 kWh annui, verificata nell'annualità 2011.  
Risultano anche essere stati completati i lavori di ristrutturazione dei servizi igienici e dei locali mensa di ROSSS 1.
- **Individuazione dei nuovi criteri e metodologie necessari ad una efficiente pianificazione dell'impiego delle risorse umane nelle varie attività aziendali a seguito della strutturazione della funzione denominata risorse umane:** è stata strutturata la nuova funzione Risorse umane che, nel 2009, ha proceduto a rilevare sistematicamente le ore d'impiego del personale, avendo cura d'iniziare a relazionare tale impiego alle mansioni assegnate, ovviamente tenendo conto delle necessità operative ed economiche emerse nel corso dell'anno. Durante il progetto è stato assicurato un diverso presidio dei Reparti che ha permesso una crescita di efficienza. L'impostazione dei parametri caratteristici d'impiego ha seguito gli indirizzi fissati dalla direzione nell'ambito dei budget e delle specifiche strategie di sviluppo. Il programma è stato completato con definizione dei tempi di lavoro riferibili ai processi di produzione rilevati attraverso misurazioni in campo eseguite da uno stagista che ha supportato PER e DST nella rilevazione dei tempi di esecuzione delle diverse tipologie di prodotto che caratterizzano i volumi di fornitura. L'uso di questi dati ci consentirà di aggiornare le informazioni presenti sul gestionale aziendale e costituirà il presupposto per una programmazione delle attività che consideri anche l'efficienza come parametro imprescindibile del Processo di Produzione. La rilevazione delle quantità lavorate in relazione alle ore impiegate ha consentito di valutare l'efficienza delle diverse linee e di creare i presupposti per il successivo progetto di ottimizzazione delle risorse del Processo di Produzione.
- **Gestione di piani incentivanti legati ad indicatori stabiliti:** visto l'andamento economico dell'azienda e la necessità di rivedere la gestione degli incentivi al personale sono stati ridefiniti alcuni piani incentivanti che hanno riguardato alcune nuove risorse inserite nell'area commerciale. Questa nuova gestione di alcuni elementi fissi ed altri variabili riguardanti gli emolumenti del personale è stata utilizzata anche per rivalutare alcune posizioni lavorative che non erano in linea con i trattamenti assicurati al personale.
- **Ottimizzazione della flessibilità d'impiego del personale:** il percorso nel triennio (2010-2012) ha consentito la flessibilizzazione complessiva di 28 risorse di cui 4 impiegati e 24 operai con particolare riguardo per il personale impiegato in attività collegate al prodotto/processo shopfitting.
- **Bilancio ambientale / sociale:** nel 2011 abbiamo inserito uno stagista che si è occupato di definire l'impostazione del documento, relazionandolo a tutti i processi aziendali e agli impatti che questi producono sul territorio in termini di economia e socialità. L'indisponibilità parziale della risorsa non ha consentito di concludere l'obiettivo nel 2012 per come era stato inizialmente individuato anche se la nuova impostazione ha privilegiato gli impatti ambientali trascurando quelli sociali.

- **Ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane nel processo produzione:** nell'anno 2012 si è proceduto a analizzare ed efficientare il Reparto Profile di maggior importanza aziendale (maggiori volumi) individuando nuovi riferimenti e criteri per la conduzione delle attività produttive. Risulta sviluppato un nuovo modello di programmazione della produzione che ha consentito di eliminare i cambi formato non programmati, di ridurre le rotture di stock della materia prima e di schedulare sistematicamente la realizzazione degli ordini di produzione. Il programma consente la definizione delle risorse da impiegare nel processo e permette quindi turnazioni ottimizzate in base ai carichi di lavoro. L'obiettivo concluso verrà consolidato su tutte le linee produttive introducendo altre variabili operative che incidono sull'efficienza del processo di produzione.
- **Revisione profili mansione (nuove e già presenti) con maggior dettaglio degli skills di riferimento:** L'obiettivo è stato completato con la nuova definizione dei ruoli attuati nell'ambito del Processo Commerciale e nell'ambito dei Processi di Approvvigionamento, Produzione, Logistica e Assistenza Post-Vendita. La nuova organizzazione è individuata nel nuovo organigramma ed ha permesso una ottimizzazione complessiva dei processi ed un loro forte orientamento al mercato (sono state dedicate risorse specifiche per il dialogo con il Cliente potenziale o attuale). Le maggiori innovazioni hanno riguardato la creazione della funzione Customer Service e della funzione Ufficio di Produzione che rispettivamente presidiano sistematicamente il rapporto con il Cliente e l'impiego delle risorse nei processi aziendali. Le modifiche attuate hanno consentito molteplici benefici riguardanti in particolare la riduzione delle scorte delle materie prime e dei prodotti finiti, la definizione di tempi produttivi e d'impiego di risorse ottimizzati in relazione alle esigenze del Cliente ed al costo del prodotto ed un presidio capillare delle aree di mercato ritenute strategiche per l'azienda. Le nuove mansioni hanno garantito una migliore e maggiore flessibilità d'impiego ed un maggior allineamento con le nuove strategie / obiettivi aziendali.
- **Revisione dei processi e delle attività aziendali:** L'anno 2014 ha consentito alla nostra azienda di riposizionare alcuni processi a fronte della mutata strategia aziendale relazionata e relazionabile ai mutamenti del mercato. Le innovazioni sono state guidate dai 2 Temporary Manager che hanno seguito i percorsi di trasformazione organizzativa ed operativa e garantito l'impostazione e controllo sistematico delle evoluzioni con riunioni periodiche prefissate nell'ambito della settimana lavorativa. I progetti attivati e completati nel 2014 hanno riguardato:
  - la ristrutturazione del Processo Commerciale ovvero della rete complessiva con la creazione di una funzione dedicata al contatto con il mercato (CSS) e l'attività del responsabile commerciale che ha affiancato il resp.le DC ha solo in parte prodotto i risultati attesi soprattutto per quanto concerne la gestione della rete di vendita nel mercato nazionale. Risulta da rivalutare la gestione della preparazione, presentazione e negoziazione delle offerte riguardanti i Grandi Impianti.
  - La ristrutturazione del Processo di Produzione in relazione alle metodologie di pianificazione e controllo dell'impiego delle risorse e della definizione dei costi produttivi interni associato alla realizzazione dei prodotti.
  - La gestione dei costi industriale è stata completata creando le basi di lavoro per un controllo della gestione operativa sistematico.

Nel corso dell'annualità 2015 è stato perfezionato un programma finalizzato all'inserimento di una nuova figura professionale (Operating Leader) che al termine dell'annualità è stato confermato dalla Direzione quale esponente guida per il cambiamento dell'organizzazione aziendale per i prossimi anni anche in relazione ad un nuovo schema organizzativo delineato dal CDA che prevede una differenziazione fra il ruolo della proprietà e quello di Funzione Operativa.

La trasformazione dell'organizzazione riguarderà tutti i processi aziendali con l'obiettivo di garantire il perseguimento degli obiettivi economici fissati dal Piano Strategico del CDA.

- **Ottimizzazione del lay-out aziendale:** nel 2013 con il supporto dell'Università di Firenze nell'ambito di uno specifico progetto di miglioramento è stato completamente rivalutato ed in parte modificato il lay-out di ROSSS 2 avendo cura di ridefinire gli spazi assegnati ai macchinari, alle attrezzature, alle materie prime ed ai prodotti semilavorati e finiti. Il recupero degli spazi ha consentito di ottimizzare i tempi di movimentazione dei materiali, delle attrezzature e dei prodotti e di efficientare il processo produttivo con una riduzione sistematica dei tempi di esecuzione. Il nuovo approccio ha ridefinito le metodologie di pianificazione dell'impiego delle risorse ed ha permesso quindi una diversa e più

efficace gestione della programmazione produttiva relazionata alla disponibilità delle materie prime e dei prodotti necessari al completamento della fornitura.

Il processo di ottimizzazione è continuato nel 2014 con la valutazione del lay-out per un ipotetico nuovo stabilimento indipendentemente da quelli attualmente utilizzati in azienda. In relazione ai risultati progettuali sono state individuati i miglioramenti delle diverse aree le cui modifiche verranno rivalutate nei prossimi anni considerando anche i nuovi impianti produttivi che verranno integrati negli attuali processi aziendali. Si ritiene quindi completato l'obiettivo demandando le modifiche ai futuri investimenti.

- **Ottimizzazione impiego olio x pressa stampaggio ganci UM Rosss 1:** è stato individuato il nuovo sistema di lubrificazione che ha confermato la necessità d'impiego della precedente tipologia di olio mentre, con una impostazione efficace del dosaggio, ne ha permesso la riduzione della quantità unitaria necessaria allo stampaggio dei ganci. In relazione all'impiego di 0,093 ml olio/gancio il nuovo sistema consente un dosaggio di 0,05 ml olio/gancio con una riduzione di circa il 46% per ogni gancio stampato conseguendo l'obiettivo atteso.
- **Miglioramento del modello organizzativo 231:** A seguito di specifiche analisi e studi effettuati sul livello di rischio di tutte le attività aziendali, si è proceduto a revisionare il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001 s.m.i. (SQ/MOD-001 rev. 3) integrando il documento con una specifica procedura per la valutazione oggettiva del rischio e inserendo i riferimenti legislativi inerenti i reati di Autoriciclaggio, ecocreati e false comunicazioni sociali delle società quotate. Successivamente sono state aggiornate le schede di rischio di tutti i processi aziendali che risultano approvate dal CDA e condivise con tutti i responsabili interessati dalle diverse attività a rischio reato. L'obiettivo si ritiene pertanto concluso efficacemente.
- **Gestione condivisa con le parti sociali degli esuberanti post-ammortizzatori sociali:** Al termine del periodo di utilizzazione degli ammortizzatori sociali è stata attivata in data 11 Novembre 2014 una prima procedura di mobilità volontaria incentivata che prevedeva la fuoriuscita di 21 lavoratori. Alla conclusione della procedura (23/12/2014) si rileva l'uscita di 11 lavoratori che non ha consentito di raggiungere l'obiettivo inizialmente pianificato. Nel mese di Dicembre 2014 è stata attivata una seconda procedura di mobilità in affiancamento a quella in essere finalizzata a rendere esplicita la volontà dell'azienda circa il perseguimento dell'obiettivo di riduzione complessivo dell'organico (21 unità lavorative). In data 7 Gennaio 2015, in base all'accordo stabilito con le Parti Sociali promosso dalla Città Metropolitana, è stata ritirata questa seconda procedura di mobilità sottoscrivendo un accordo che evidenziava che gli esuberanti residui sono confermati essere strutturali attivando una Procedura di Cassa Integrazione Ordinaria della durata di 13 settimane. In data 18/5/2015 è stata quindi attivata una nuova procedura di mobilità (ex artt. 4 e 24 della Legge 223/91 e art. 1 del D. Lgs. 151/97) riguardante 9 unità lavorative da individuare in accordo ai criteri legislativamente stabiliti. Nel verbale del 11/6/2015 era stata esperita la procedura che confermava la possibilità di procedere alla riduzione di n. 9 unità entro il 30/9/2016 (di cui una già uscita nel mese di dicembre 2015). Nel mese di settembre 2016 risultano uscite per procedura di mobilità n° 6 risorse.
- **Nuova profilatrice per correnti Iron Fist:** sono stati individuati i requisiti tecnici dei nuovi correnti IF e conseguentemente della nuova macchina profilatrice. Si è proceduto allo studio del lay-out aziendale per la corretta ubicazione del nuovo impianto identificandolo nello Stabilimento di ROSSS 2. Sono state acquisite e valutate varie offerte per l'acquisto dei macchinari del nuovo impianto optando per la profilatrice: Gasparini S.p.A. e per il centro di saldatura: ABB + TECHNETRONIC. Risulta individuato su un pre-esistente punto emissivo (D12) l'inserimento delle emissioni riconducibili a questo nuovo macchinario che risulta assentito con l'Autorizzazione Unica Ambientale 1892 del 20/4/2016 che è stata attuata a seguito dell'attivazione del macchinario di saldatura a seguito della realizzazione delle modifiche/introduzioni tecniche progettuali al sistema di emissione (la messa in esercizio dell'impianto è avvenuta in data 29/3/2017 tramite comunicazione all'ente competente).  
Nel mese di Maggio 2017 è stato caratterizzato il punto di emissione tramite analisi di campionanti dei punti emissivi. Le analisi sono risultate conformi ai parametri autorizzati e sono state inviate all'ente competente tramite PEC in data 30/05/2017.  
Sono stati analizzati e valutati i nuovi correnti prodotti e si è rilevato un miglioramento del rapporto materiali impiegati rispetto alla portata ed è risultato un risparmio medio superiore al 10% di materia

prima a parità di prestazioni tecniche. La documentazione tecnica utilizzata in ambito commerciale è stata aggiornata.

- **Revisione dei processi e delle attività aziendali:**

si è proceduto alla rivisitazione della complessiva organizzazione aziendale inserendo una nuova Direzione Operativa che coordina i responsabili di presidio dei Processi aziendali (DOP) e che opera a supporto degli Amministratori Delegati. Si è proceduto ad aggiornare il Manuale aziendale inserendo anche le innovazioni dettate dall'adeguamento alle edizioni 2015 delle normative ISO 9001 e 14001 e consolidando la metodologia di Valutazione del Contesto e dei Rischi/Opportunità delineati e aggiornati su base annuale. Il nuovo Manuale costituirà il documento di riferimento per lo sviluppo del Modello Organizzativo riferibile al D. Lgs. 231/01 e s.m.i. Si è provveduto all'emissione dell'organigramma nominativo in coerenza con l'aggiornamento del manuale sopra descritto.

- **Sostituzione illuminazione interna degli stabilimenti con fonti luminose a miglior rendimento / efficienza:**

nel corso del 2017 sono state individuate le caratteristiche tecniche dei corpi illuminanti dell'azienda in relazione all'impianto esistente e all'efficientamento energetico. Sono stati proposti all'azienda numerosi preventivi e studi di fattibilità in base alle caratteristiche tecniche dell'impianto di illuminazione esistente ed è stata valutata l'offerta del fornitore GAREMA S.r.l. come la migliore in riferimento alle esigenze tecniche/economiche aziendali. I lavori per l'installazione delle lampade LED sono iniziati nel mese di giugno 2017 e conclusi nel mese di luglio 2017 sostituendo solamente la componentistica interna dei corpi illuminanti (rimossi i componenti che verranno riutilizzati nello stabilimento ed inserite stringhe led). L'efficienza energetica desiderata, dai dati tecnici è stata stimata nel 70% rispetto alle lampade a fluorescenza considerando le rese dei corpi illuminanti dei 3 diversi lotti di fornitura.

- **Installazione di sistemi di riscaldamento dell'ambiente di lavoro di ross2 assegnato alla produzione:**

Nel corso del 2017 sono stati installati 3 Impianti di riscaldamento ad alta efficienza energetica (Generatore di aria calda Marca Robur Mod. G 60) presso stabilimento ROSSS 2. Tali impianti si aggiungono agli aeratori esistenti con un conseguente aumento dell'efficienza energetica dell'intero impianto di riscaldamento di ROSSS 2. E' stato aggiornato il Piano di Sorveglianza con i nuovi tre impianti termici.

- **Impianto antincendio stabilimento ROSSS 1 – Ottenimento Certificato Prevenzione Incendi (C.P.I.) / S.C.I.A.**

Effettuata presentazione SCIA per Stabilimento ROSSS 1 in data 22/06/18

- **La necessità di ridurre le attività manuali del reparto di piegatura implica l'acquisizione di un nuovo robot di piegatura da installare in specifica area avendo cura di rivalutare il lay-out complessivo:**

Nel 2° semestre 2018 sono stati acquisiti i macchinari che hanno permesso di installare una "cella robotizzata di pressopiegatura" al posto di una pressa obsoleta (Cincinnati) completato nel mese di Novembre 2018 (vedi collaudo STARMATIK del 30/11/2018). L'isola di lavorazione ha consentito di eliminare tutte le operazioni manuali della lavorazione che sono state ridotte al caricamento ed allo scarico dei prodotti lavorati. Nel 2019 si valuterà l'opportunità di eliminare anche un macchinario di piegatura a fronte della piena utilizzazione della nuova cella.

- **Le modifiche legislative e le evoluzioni organizzative richiedono di aggiornare il modello (MOGC) e le schede rischio:**

In relazione alle modifiche legislative ed operative intercorse si è proceduto con l'aggiornamento del Modello Organizzativo e dei documenti che ne formalizzano l'attuazione. In particolare si sono aggiornati: Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, il Sistema Disciplinare e le Schede Rischio. Il CDA nella seduta del 25/9/2018 ha approvato la documentazione sopra individuata.

- **La necessità di predisporre un piano di saldatura in accordo a quanto richiesto dalla norma uni en 1090 e la correlata necessità di qualificare il personale adibito alla pianificazione, all'esecuzione ed al controllo:**

E' stato predisposto un progetto di adeguamento alla norma EN 1090 relativo al processo speciale di saldatura con la stesura di specifiche procedure per la soddisfazione di tutti i requisiti richiesti (vedi elenco sottostante) e della la qualifica dei procedimenti di saldatura, dei saldatori e degli operatori addetti al controllo a cura dell'Organismo di Parte Terza TEC EUROLAB. Nel Settembre 2018 sono state redatte specifiche istruzioni.

Sono stati qualificati gli operatori alla corretta realizzazione e controllo delle saldature manuale e robotizzate mediante formazione e qualifica (vedi qualifiche operatori con relativi patentini di saldature di 1° e 2° livello rilasciati da TEC EUROLAB il 19/9/2018).

La validazione del percorso risulta eseguito con l'Audit di IGQ del 25/10/2018 con esito positivo e tre raccomandazioni di cui 2 riguardanti opportunità di miglioramento correlate al processo di saldatura.

È stato redatto il WELDING BOOK (rev. 0 del 15/10/2018 con il riassunto delle operazioni e degli operatori abilitati alle diverse tipologie di saldature descritte).

L'obiettivo risulta efficacemente concluso e risultano scadenzate le attività periodiche dell'intera gestione del processo di saldatura.

- **Rimozione amianto dalla copertura dello Stabilimento Rosss 2 e installazione di un impianto fotovoltaico su Rosss 2 e Rosss 3:**

Si è proceduto alla rimozione della copertura e risulta ultimata l'installazione dell'impianto fotovoltaico il cui avvio si è verificato in data 04/12/19.

- **Aggiornamento struttura organizzativa:**

Emesso nuovo organigramma aziendale in data 04/02/20 che ha recepito la nuova struttura organizzativa.

- **Ampliamento risorse commerciali su mercati esteri:**

L'ampliamento della copertura dei mercati non si è concretizzata a causa delle difficoltà di operare a distanza e, nel caso di una risorsa, della difficoltà allo svolgimento delle attività del proprio ruolo. Si è deciso invece di potenziare l'Ufficio Tecnico Commerciale con l'inserimento di risorse nel presente obiettivo.

- **Gestione del complesso emergenziale:**

dal mese di Marzo 2020 sono stati attivati i protocolli in materia di sicurezza che ci hanno consentito di gestire gli aspetti di Salute e Sicurezza dei lavoratori e che hanno determinato l'assenza di problematiche riconducibili all'ambiente lavorativo. I protocolli sono stati predisposti ed attuati in accordo alle disposizioni nazionali e regionali.

La gestione emergenziale ha richiesto in alcuni periodi la rivalutazione della pianificazione e realizzazione dei turni di lavoro che ad oggi risulta tornata alla normalità con l'unica prescrizione relativa alla sfalsatura degli orari di ingresso e di uscita.

Nei mesi di Aprile e Maggio 2021 si sono manifestati casi in azienda che hanno richiesto specifiche attività di screening con tamponi ai fini di evitare eventuali focolai. Dopo il 1° semestre 2021 non si sono registrati contagi significativi e l'organico aziendale ha consentito di gestire efficacemente tutti i processi.

La gestione del protocollo della sicurezza è stata attuata sistematicamente in accordo alle disposizioni legislative in atto.

La gestione economica del 2021 ha consentito di raggiungere un livello dei ricavi molto al di sopra rispetto al 2019 (anno pre-pandemia) e rileva quindi la capacità aziendale di gestire al meglio la situazione emergenziale.

- **Assegnazione di incentivi per i lavoratori:**

L'ottimo risultato raggiunto dalla Società nel 2021 ha visto molteplici obiettivi operativi conseguiti nell'ambito del Processo Commerciale, Processo di Progettazione, Processo di Produzione (compresa l'attività manutentiva) e Processo di Logistica.

- **Rimozione amianto:**

Le attività sono state svolte in interventi (Agosto 2022 e Marzo/Aprile 2023) preceduti dalla notifica del Piano di intervento notificato alla competente ASL di zona ed eseguiti dal Fornitore GRA AMBIENTE che ha conferito direttamente i materiali rimossi con propri formulari consegnandoci copia quale dimostrazione del buon esito del conferimento.

L'intervento ha consentito oltre alla bonifica della copertura con la rimozione del manufatto in amianto anche la realizzazione di un nuovo rivestimento energeticamente più efficiente che dovrà garantire in futuro un consumo energetico ridotto per la climatizzazione degli edifici.

- **Nuovo robot di piegatura – in sostituzione dell'esistente:**

Si è provveduto all'installazione del nuovo robot di piegatura STARMATIK/GADE a Novembre 2023 (vedi rapp. Messa in servizio n° 65 del 21/11/2023). In data 29/11/2023 è stata svolta attività di formazione agli operatori di produzione (norme di sicurezza, funzionamento macchina, programmazione, prove e simulazioni piegatura e cesoiatura, specifiche per la manutenzione e utilizzo delle macchine e delle attrezzature per un totale di 3 operatori e totale ore 7,3).

- **Rivalutazione livelli di inquadramento:**

Nel corso del 2023 sono state riviste, dove necessario, le posizioni retributive del personale interessato. Si è proceduto all'avanzamento del livello retributivo per 19 risorse di cui 10 impiegati e 9 operai.

- **Sistema di deleghe formalizzato in materia di salute e sicurezza:**

Il sistema complessivo delle deleghe della governance aziendale è stato rivisto a seguito dell'uscita dalla Borsa Italiana e dalla diversa ripartizione delle quote societarie a livello familiare. Il percorso risulta completato con la definizione della governance societaria che vede Silvano "Simone" come Presidente e Sandro come Vice-presidente. Le deleghe operative, sulla base dello schema consolidato, sono attribuite al Presidente e Vice Presidente. La delega come Datore di Lavoro è confermata in capo a Sandro Bettini.

Nel corso del 2024 sono stati assegnati e accettati incarichi per la figura "Preposti" e conseguentemente formalizzati, per n° 8 risorse. Risulta aggiornato l'organigramma della sicurezza aggiornato al 9/05/2025 esposto in azienda. L'assegnazione degli incarichi si ricollega anche ai percorsi di sviluppo di cui all'obiettivo 6/24.

Nel mese di novembre 2024 ai fini di garantire un'adeguata formazione che consenta lo svolgimento efficace del ruolo è stato deciso di realizzare dal Formatore Qualificato apposito percorso formativo utile a rinfrescare i concetti chiave del ruolo e rafforzare la corretta assegnazione del personale.

- **Revamping impianto di verniciatura ROSSS1:**

Risulta individuata la soluzione per la modifica dell'impianto di verniciatura con maggiore efficienza sia produttiva che energetica. Il nuovo forno è stato aggiornato con una cabina di asciugatura che alimentata sia del calore termico prodotto da un bruciatore a metano (circa 500 kW) che da una resistenza (circa 400kW) elettrica che utilizza l'energia prodotta dai pannelli solari di ROSSS 1. Risulta incaricato dell'intervento il fornitore CMV per realizzare le parti d'impianto affidando l'automazione alla società IS AUTOMAZIONE per l'efficientamento delle modalità di lavorazione. Le verifiche preliminari e successive all'installazione riguardanti i requisiti dell'AUA hanno evidenziato l'assenza di necessità modifiche. Risultano completati i lavori d'installazione del nuovo impianto di verniciatura (Matricola 066C/002/23 - 007/2023) nel mese di settembre 2023 e svolta anche formazione da parte del fornitore IS AUTOMATION il 25-27/09/2023 durante l'avviamento ed il collaudo e successivamente durante la conduzione dell'impianto il 4-5/10/2023 per l'efficace utilizzo. Non è risultato necessario l'aggiornamento delle tecniche di produzione o distinte base. Sono stati effettuati i campionamenti delle emissioni in Atmosfera (vedi report PRIMAQ n° 162TR37A del 18/06/24) che sostanzia il rispetto del quadro emissivo autorizzato anche in vista dell'adeguamento al PRQA con decorrenza 1/01/2025 e l'assenza di necessità di notifica di modifiche (sostanziali o meno). La conduzione del processo di lavorazione con modalità ibrida non appare agevole ma la riduzione già contabilizzata nel 2024 appare incoraggiante considerando la quantità di energia elettrica autoprodotta dagli impianti fotovoltaici della società.



- **Sviluppo risorse con aumento livelli di inquadramento:**  
Nell'ambito delle attività di sviluppo delle risorse umane aziendali nel 2024/2025 sono state individuate molteplici risorse che per esperienza e capacità di garantire i risultati sono state oggetto di rivalutazione contrattuale/economica: sono stati gestiti un totale di 18 passaggi di livello