



Team building durante il meeting dirigenti di Wiesbaden in Germania

Performance sociali

L'organico complessivo del gruppo risulta sostanzialmente stabile, il turnover ratio è rimasto invariato (dal 13,33 % del 2007 al 13,98 % del 2008 al 14,41 % del 2009), come stabile è risultato il tasso di assenze dal lavoro tra il 2008 ed il 2009 (2,92 % a livello di gruppo). Sul fronte formazione, le giornate complessive sono state 35.000 nel 2007, ca. 30.000 nel 2008 e ca. 40.000 nel 2009.

Condizioni di Lavoro

Dal punto di vista degli indicatori "Condizioni di lavoro", nonostante la difficile congiuntura internazionale, a parità di perimetro, l'organico complessivo di gruppo risulta sostanzialmente stabile, con una purtroppo significativa emorragia di collaboratori in Russia ed Ucraina, che sostanzialmente assommano tutte le perdite del gruppo in termini di organico.

Nel triennio 2007/2009 il turnover ratio è rimasto sostanzialmente invariato (dal 13,33 % del 2007 al

13,98 % del 2008 al 14,41 % del 2009), come stabile è risultato il tasso di assenze dal lavoro tra il 2008 ed il 2009 (2,92 % a livello di gruppo).

Sul fronte formazione, le giornate complessive (tra esterna ed interna) sono state 35.000 nel 2007, ca. 30.000 nel 2008 e ca. 40.000 nel 2009.

La forte oscillazione è stata dovuta tra il 2007 ed il 2008 al fatto che le circa 9.000 giornate di formazione per 1.100 operai effettuate in Russia nel 2007, relative a nuovi impianti e a salute e sicurezza sul lavoro, non sono state ripetute nel 2008, fatto che, a livello complessivo, ha

fatto diminuire le giornate di formazione consolidate di 5.000 unità nell'anno 2008; nel 2009 invece le 10.000 giornate di formazione complessive in più (rispetto al 2008) sono state relative a 6.000 giornate di formazione esterna e 2.000 di formazione interna in Russia per l'avvio della nuova linea di produzione, oltre a ca. 3.500 giornate di formazione tecnica interna in Ucraina.

Occupazione

Il 2009 ha visto purtroppo proseguire ed accentuarsi la grave crisi economica mondiale avviatasi con il secondo semestre del 2008 e che già allora aveva comportato i primi sacrifici in termini occupazionali.

I Paesi che più hanno pagato in termini di riduzione definitiva di personale sono stati Russia ed Ucraina, con un saldo negativo rispettivamente di 270 e 110 unità.

In **Italia** è proseguita la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria a Santarcangelo di Romagna e sul finire dell'anno è stato autorizzato un ulteriore semestre di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (in deroga) in conseguenza delle disposizioni di legge anticrisi per l'elevazione della copertura temporale degli ammortizzatori sociali anche strutturali. Il personale di Santarcangelo risulta così ancora in forza – anche se effettivamente sospeso fin dal dicembre 2008.

Durante l'anno si è riusciti ad evitare il ricorso ad ammortizzatori sociali congiunturali avvalendosi dello smaltimento di stock di ferie e permessi arretrati accumulati e destinando il personale dipendente diretto ad attività normalmente svolte da contractors (manutenzioni e pulizie industriali).

Purtroppo sul finire dell'anno è stato avviato un processo di razionalizzazione delle attività del settore calcestruzzo, recentemente riorganizzate, che ha comportato il ricorso ad un anno di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per un massimo di 38 addetti, a partire dall'8 marzo 2010.

Al momento di chiudere il Bilancio è stato necessario avviare un periodo di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per 13 settimane anche per lo stabilimento di Settimello (FI) a partire dal 1° marzo 2010.

In **Russia** l'organico complessivo si è ridotto dalle 1.549 unità del 2008 alle 1.279 unità del 2009.

Nello specifico, presso Sukholozhskcement si sono avute 390 risoluzioni – sul totale delle 425 in Russia – attraverso il ricorso ad incentivi per il prepensionamento volontario con la maturazione dei pieni requisiti pensionistici (87), dimissioni (58), outsourcing (100), risoluzioni consensuali e altre cause (servizio militare e decessi, per 54 unità) e non solo attraverso licenziamenti tout court (91).

Con il finire dell'anno, a seguito dello spin-off di uno dei settori di manutenzione in una società autonoma (Suchoirem), 97 delle 100 risoluzioni per outsourcing sono risultate in 96 assunzioni nella nuova società.

Presso ZAO Akmel (finalizzata allo start up della cemen-teria di Akbulak, passata dalla fase di fast track ad una fase più rallentata), si è proceduto con la riduzione di 26 unità, tra cui 16 licenziamenti, 5 risoluzioni consensuali e 5 trasferimenti (per lo più personale di vigilanza e servizi di pulizia).

Anche gli Stati Uniti sono stati fortemente penalizzati dalla recessione mondiale ma hanno posto temporaneamente rimedio alla situazione con riduzioni provvisorie di personale (denominate furloughs o short term layoffs – per distinguerle dai permanent layoffs – ed assimilabili per semplicità alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Italiana) in diversi stabilimenti Buzzi Unicem USA durante l'anno: Signal Mountain a Chattanooga in Tennessee, Maryneal in Texas, Pryor in Oklahoma, Oglesby in Illinois e River a Festus in Missouri.

Nel gruppo Alamo l'occupazione è risultata invece stabile a livello di numeri totali, ma sempre caratterizzata dall'elevato turnover tipico del settore calcestruzzo.

Relazioni Industriali

In un gruppo presente in aree geografiche così diversificate è difficile comparare la copertura del personale dipendente in termini di contrattazione collettiva; anche all'interno dello stesso Paese, la situazione è diversificata – sia in termini di business (differenze tra cemento e calcestruzzo) sia in termini di differenziazione geografica o societaria (Stati Uniti).

In **Italia** si applica un contratto collettivo nazionale di lavoro a tutte le categorie di lavoratori dipendenti.

Al settore cemento – dirigenti esclusi – si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria del cemento (dal 2010 di durata triennale) sottoscritto da Federmaco (Federazione Italiana dei materiali di base per le costruzioni) – alla cui negoziazione Buzzi Unicem partecipa direttamente – e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria. L'accordo di rinnovo è stato sottoscritto il 18 febbraio 2010.

Al settore calcestruzzo – dirigenti esclusi – si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini (anch'esso di durata triennale dal 2010) sottoscritto da ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) e dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria, in corso di negoziazione al momento di chiudere il bilancio in redazione.

A tutti i dirigenti si applica il contratto nazionale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto da Confindustria e dalla Associazione Nazionale di Categoria dei Dirigenti (Fedemanager).

Alla contrattazione collettiva nazionale si aggiunge per tutte le categorie di lavoratori – dirigenti esclusi – la contrattazione di secondo livello che, per il settore cemento, è aziendale, mentre per il settore calcestruzzo è provinciale (cioè negoziata dalle locali associazioni imprenditoriali con le locali organizzazioni sindacali di categoria).

Il contratto di secondo livello Buzzi Unicem (Premio di Risultato) è stato prorogato fino al 31 dicembre 2010.

In **Germania**, all'86,4 % del personale (che coincide con le categorie operaia ed impiegatizia) si applica un contratto collettivo, mentre Direttori e Manager non hanno un contratto collettivo.

Data la natura di stato federale del Paese non esiste un contratto collettivo nazionale di lavoro: nell'ambito delle attività tedesche, i contratti collettivi sono stipulati tra l'associazione imprenditoriale e l'organizzazione sindacale, all'interno della quale vi sono componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (Works Council) di riferimento, a livello di singolo Lander.

Nel gruppo si applicano sei differenti contratti collettivi per il settore calcestruzzo e quattro per il settore cemento, in base alla localizzazione geografica dello stabilimento/impianto. L'organizzazione sindacale (sindacato delle costruzioni) è la medesima per cemento e calcestruzzo in tutti i contratti, mentre le associazioni imprenditoriali variano da settore a settore e da stato federale a stato federale.

In **Lussemburgo** si applicano due contratti collettivi separati, uno per il personale impiegatizio ed uno per il personale operaio, con un tasso di applicazione del 90,8 % del personale occupato; entrambi sono negoziati direttamente dall'azienda con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

In **Olanda** la contrattazione collettiva (settori costruzioni, trasporti, calcestruzzo, spedizioni) si applica al 87,8 % del personale dipendente.

In **Repubblica Ceca** la situazione è nettamente differenziata a seconda del settore industriale: nel cemento si applica un CCNL al 100 % del personale, mentre nel settore calcestruzzo solo una società ne applica uno. In media, il grado di copertura ceco è del 26,7 %.

In **Slovacchia**, dove il gruppo è presente con il solo settore calcestruzzo, non si applica alcun contratto collettivo.

In **Polonia** la copertura è pressoché totale.

In **Russia** si applica un contratto collettivo all'82,4 % del personale; normalmente viene negoziato a livello di sito

tra il manager responsabile ed il rappresentante locale dei lavoratori; il contenuto dei contratti è molto completo ed articolato come i contratti collettivi generalmente in essere in Europa Occidentale.

In **Ucraina** il tasso di copertura è pressoché totale (99,4 %).

La situazione negli **Stati Uniti** è diversa a seconda della società di appartenenza e della localizzazione geografica.

In Buzzi Unicem USA il tasso di copertura del personale dalla contrattazione collettiva è pari al 60,8 %. Complessivamente le organizzazioni sindacali con le quali si interfaccia la società sono tre (Teamsters = Trasporti, Boilermakers = Caldaie, USW = organizzazione sindacale unitaria dei settori acciaierie, carta, industria forestale, gomma, settore manifatturiero ed energetico, componente della Confederazione Internazionale dei lavoratori dei servizi e dell'industria).

Nel 2009 è scaduto il contratto collettivo relativo a tre stabilimenti e due terminal e non è stato rinnovato. Precedentemente erano scaduti e non sono stati rinnovati un contratto collettivo in un altro stabilimento e in una società del settore calcestruzzo.

Sono ad oggi in essere cinque contratti collettivi relativi a quattro stabilimenti e quattro terminal.

In Alamo Cement Company, a nessun dipendente si applica un contratto collettivo.

In **Messico**, la contrattazione collettiva copre il 47,49 % del personale.

Periodo minimo di preavviso per cambiamenti organizzativi

Il gruppo è diversificato in aree geografiche con un elevato grado di diversificazione a livello di tradizioni culturali e sociali, disciplina dei contratti di lavoro e rappresentatività sindacale.

Pertanto l'indicatore – settimane di preavviso prima della implementazione di modifiche organizzative – varia molto da nazione a nazione.

Italia

L'obbligo di informazione nei confronti delle rappresentanze dei lavoratori è previsto e regolato da due provvedimenti legislativi.

Italia	11 settimane
Germania	4 settimane
Lussemburgo	nessun preavviso
Paesi Bassi	4 settimane
Repubblica Ceca	8 settimane nel settore cemento, 6 settimane nel settore calcestruzzo
Slovacchia	8 settimane
Polonia	12 settimane
Russia	8 settimane
Ucraina	9 settimane
USA	9 settimane (in caso di chiusura di stabilimento)
Messico	2 settimane

In caso di fusione ed acquisizione, per le imprese con più di 15 dipendenti (decreto legislativo 18/2001 e successive modifiche ed integrazioni), l'azienda deve fornire informazioni sul progetto alle rappresentanze dei dipendenti con un anticipo di 25 giorni rispetto alla stipula dell'atto definitivo, comunicando i dettagli riguardanti il piano industriale, l'impatto sull'organico e gli obblighi contrattuali.

In caso di esuberi in numero superiore a cinque licenziamenti, la legge 223/1991 prevede una procedura obbligatoria in base alla quale l'azienda è tenuta ad informare le rappresentanze dei lavoratori e i responsabili delle organizzazioni sindacali in modo completo e dettagliato sulla ragione degli esuberi e l'individuazione dei criteri

di scelta per il personale in eccesso, allo scopo di evitare situazioni di conflitto. La procedura, che ha una durata massima di 75 giorni, è finalizzata – se possibile – alla riduzione delle eccedenze ed alla chiara identificazione dei relativi criteri di scelta. Se entro 75 giorni azienda e sindacati non sono riusciti a raggiungere un accordo, la società può procedere ai licenziamenti, ma è obbligata a versare oneri sociali più elevati per i dipendenti coinvolti.

Nel 2009 è proseguita la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per lo Stabilimento di Santarcangelo di Romagna, che ha definitivamente cessato le attività produttive sul finire del 2008.

Grazie ad interventi normativi d'emergenza è stato possibile proseguire l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (in deroga) di un semestre (fino al giugno 2010) prima di avviare le risoluzioni.

Sul finire del 2009 è stato avviato un processo di razionalizzazione delle attività del calcestruzzo che ha seguito lo stesso percorso dello Stabilimento di Santarcangelo (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per un anno).

Lussemburgo

Non vi sono obblighi di preavviso prima dell'implementazione di modifiche organizzative.

Il testo normativo di riferimento è la Direttiva 2002/14 CE, recepita dall'ordinamento nazionale lussemburghese il 9 maggio 2008, che impone di informare e consultare i lavoratori in riferimento allo sviluppo del business, allo sviluppo occupazionale e a modifiche organizzative significative.

Russia

Conformemente all'articolo 74 del Codice del Lavoro della Federazione Russa, in caso di modifiche tecnologiche od organizzative, i termini e le condizioni dedotte nel contratto di lavoro possono essere modificati qualora non possano essere salvaguardati, ad esclusione della mansione del lavoratore. Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore con due mesi di preavviso in merito alle modifiche del contratto individuale e qualora il

lavoratore rifiuti le nuove condizioni proposte, deve offrirgli qualunque altra posizione disponibile, che sia professionalmente e sanitariamente compatibile e finanche di contenuto inferiore. In caso di assenza di altre posizioni di lavoro è possibile a questo punto rescindere il contratto di lavoro.

In caso di crisi, il datore di lavoro, sentito il parere del Consiglio di Fabbrica (rappresentanti dei lavoratori), può imporre un orario di lavoro parziale fino ad un massimo di sei mesi, qualora dalla crisi possano originariamente emergere riduzioni di personale.

In caso il lavoratore non accetti, il contratto di lavoro può essere rescisso.

Nel 2009 a Suchoi Log uno dei reparti di manutenzione è stato oggetto di un intervento di outsourcing. Quasi tutto il personale (96 su 97 unità a causa di una dimissione) è stato acquisito dalla nuova società controllata.

Stati Uniti

In caso di chiusura – anche temporanea – di un sito produttivo, il Worker's Adjustment and Retraining Notification Act (w.a.r.n.) prevede che l'azienda comunichi con un preavviso scritto di almeno 60 giorni la riduzione di personale per la chiusura definitiva o la sospensione anche temporanea di produzione di uno stabilimento superiore a sei mesi, qualora ci sia una perdita anche temporanea di lavoro per almeno 50 addetti per ogni periodo di trenta giorni all'interno della fascia di rispetto dei sei mesi sopra descritti.

In Buzzi Unicem USA, inoltre, ogni contratto collettivo negoziato prevede comunque anche un minimo preavviso a tutti coloro che vengano interessati dalla riduzione di personale.

Nel 2009 le sospensioni sono state tutte per periodi inferiori, terminati i quali tutto il personale sospeso è stato riammesso in servizio.



Collaboratori in cava a Roaschia – Cuneo, Italia

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il tasso di assenze è sostanzialmente stabile con un valore del 2,92%. Non sono stati riportati scioperi ad eccezione dell'Italia dove se ne sono verificati due in altrettanti stabilimenti per ragioni locali.

In riferimento alle **malattie professionali** denunciate nel corso dell'esercizio 2009, in Italia ne è stata registrata una (broncopatia); in Russia ne sono state denunciate tre nuove per problematiche polmonari che hanno colpito il personale del reparto macinazione; tre sono state denunciate negli Stati Uniti (patologie da sforzo ripetuto).

Programmi di formazione e prevenzione in tema di sicurezza e salute sul lavoro

Italia

Oltre a verificare l'esposizione dei dipendenti ad agenti chimici, fisici (rumore e vibrazioni) e biologici, con indagini ambientali e personali, l'azienda, in collaborazione con i medici competenti, dispone il monitoraggio dello stato di salute del personale dipendente tramite l'effettuazione di una serie di analisi approfondite, richieste dai medici competenti con la predisposizione del protocollo sanitario, a cadenze che variano in base alle mansioni e alle visite mediche.

Gli esami previsti in un normale protocollo sanitario sono, oltre alla classica visita di medicina del lavoro, anche

spirometrie, audiometria, rx torace, elettrocardiogramma, valutazione funzionale del rachide.

I risultati vengono riassunti dal medico competente e discussi, assicurando la tutela della privacy del lavoratore, durante la riunione periodica prevista dalla legislazione vigente, e qualora sia applicata la norma OHSAS 18001, durante il riesame della direzione.

Situazioni anomale possono comportare un'idoneità allo svolgimento della mansione con limitazioni, o al cambio di mansione, per ridurre la possibilità di insorgenza di eventuali patologie.

Nel 2009 si è conclusa la prima fase della Campagna "Obiettivo Sicurezza", con 315 preposti e 762 lavoratori formati, ed è stata avviata la seconda fase denominata "Obiettivo Sicurezza – Percorsi di Approfondimento" che si concluderà nel 2010.

Nel 2010 sarà avviata inoltre un formazione capillare su tematiche ambientali denominata "Obiettivo Impatto Sostenibile". Tutti i corsi sono stati concertati con le Organizzazioni Sindacali Nazionali e sono stati co-finanziati da Fondimpresa – Fondo Paritetico Interprofessionale.

Germania

Nella primavera del 2009 è stato avviato il gruppo di lavoro "Promozione aziendale della salute", che ha tra i suoi obiettivi:

_la promozione di un comportamento rispettoso della salute da parte dei dipendenti e dei rapporti salutarisul posto di lavoro;

_il mantenimento dell'abilità e della capacità lavorativa, nonché creazione delle condizioni per una prolungata abilità al lavoro;

_la riduzione dei disturbi di salute;

_il miglioramento del benessere;

_il rafforzamento dell'identificazione dei dipendenti con l'azienda;

_la diminuzione delle assenze dovute a motivi di salute;

_la riduzione del turnover.

Nel 2009 sono state adottate numerose misure per la promozione della salute e la prevenzione.

Il progetto scientifico "Mit Herz und Verstand – Vital am Arbeitsplatz" (Con cuore e intelligenza – Vitali sul posto di lavoro) promosso dalla BKK Gesundheit, ha offerto visite mediche, consulenze e suggerimenti direttamente in azienda. L'obiettivo era di chiarire i rischi connessi alle malattie cardio-vascolari, fornire consigli per una diagnosi precoce e rimedi nonché suggerimenti concreti per la vita di tutti i giorni. È stato utilizzato un ambulatorio mobile dove il personale ha potuto consultare direttamente in azienda una squadra di medici, presso le sedi di produzione di calcestruzzo preconfezionato di Magdeburgo, Lipsia e Mülsen.

Il progetto scientifico "Rückgrat zeigen – Vital am Arbeitsplatz" (Avere spina dorsale – Vitale sul posto di lavoro), condotto nella sede di Lengerich ed anch'esso promosso dalla BKK Gesundheit, ha offerto a molti lavoratori la possibilità di sottoporsi a un controllo della colonna vertebrale presso l'apposito ambulatorio mobile. Chi ha preso parte al progetto ha ricevuto, oltre ai risultati, anche suggerimenti per evitare danni alla colonna vertebrale o per contrastarli. Inoltre, i dipendenti hanno potuto usufruire di una consulenza di un esperto in ergonomia, che ha ispezionato il posto di lavoro e ha presentato proposte concrete di miglioramento.

Grazie all'Health & Safety Club (Circolo della Sicurezza) a Lengerich, in occasione della consueta riunione periodica sulla salute e sicurezza, i dipendenti hanno preso parte attivamente alle attività pratiche di promozione della

salute in azienda. In tale consesso collaborano lavoratori, consiglio di fabbrica, dirigenti, medico aziendale, specialisti della sicurezza e un moderatore, che in piccoli gruppi elaborano proposte di miglioramento tecnico, organizzativo e comportamentale.

Per contrastare malattie muscolo-scheletriche, nel quarto trimestre 2009 insieme alla BKK Gesundheit è stato elaborato un programma legato all'ergonomia del posto di lavoro in termini di gestione dei carichi ed ottimizzazione della postura.

Il programma si è articolato in due parti, i cui risultati sono attualmente in fase di valutazione:

- 1) sollevare pesi e lavorare in modo corretto in spazi ristretti per dipendenti dei reparti di produzione e manutenzione;
- 2) sedersi in modo corretto per i dipendenti che percorrono molti chilometri in auto o che lavorano al PC.

Altri programmi hanno riguardato la diagnosi precoce del tumore al seno "Io per me", corsi scolastici sulla schiena e screening per i tumori della pelle. In tutte le sedi è stato poi offerto il vaccino anti-influenzale.

Per attuare nella pratica i principi di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute e dell'ambiente, è stato introdotto un sistema integrato di gestione ambientale e della sicurezza.

L'associazione di categoria dell'industria minero-metalurgica non ferrosa (cave e miniere) propone ai propri soci di verificare che l'integrazione della tutela del lavoro e della salute nella propria azienda abbia avuto buon esito e di confermare il rispetto dei requisiti con il marchio di qualità "Sicurezza con metodo". Le cementerie, il Quartier Generale e il Wilhelm Dyckerhoff Institut hanno beneficiato di questa possibilità nel 2009 e hanno permesso all'associazione di categoria di verificare le proprie attività legate alla sicurezza sul lavoro. Tutte le sedi hanno brillantemente superato l'esame. Gli esaminatori hanno confermato che Dyckerhoff si è attivata in modo ottimale relativamente alla sicurezza sul lavoro, ha organizzato in maniera sistematica le iniziative volte alla tutela della salute e del lavoro e ha

soddisfatto le richieste dell'associazione di categoria per l'assegnazione del marchio di qualità "Sicurezza con metodo".

Russia

Sono previsti programmi di intervento di medicina preventiva quali le vaccinazioni antinfluenzali e contro la meningite, visite mediche dentistiche, visite mediche preventive, un programma di medicina rigenerativa per il personale e le loro famiglie presso il Sanatorium, un programma specificatamente disegnato per le dipendenti, denominato madre e figlio, e infine un programma di prevenzione contro alcool e fumo.

Ucraina

Il personale dello stabilimento di Volyn partecipa a seminari, interventi formativi e professionali per implementare le competenze professionali.

In più, all'interno di un piano formativo per i figli dei dipendenti dell'azienda, il programma di assistenza per i lavoratori può anche coprire l'istruzione universitaria, con l'impegno di rimanere in servizio per cinque anni in azienda al termine del percorso di studi.

Stati Uniti

Buzzi Unicem USA, oltre al Programma di Assistenza Sanitaria per il personale dipendente, fornisce un programma di assistenza sanitaria anche per le famiglie. Nel 2009 sono stati offerti vaccinazioni antinfluenzali e seminari informativi su varie malattie, in particolare la H1N1.

Messico

Sono previsti programmi di formazione/aggiornamento, consulenza, prevenzione e controllo dei rischi e trattamento di malattie per il personale, per i familiari e per le comunità limitrofe. Il protocollo sanitario viene redatto dalle strutture sanitarie competenti all'inizio dell'anno e contiene la programmazione delle attività di prevenzione e formazione per tutto l'esercizio.

Formazione

Italia

Come anticipato in altre sezioni del Report nel 2009, si è completato il progetto formativo capillare denominato "Obiettivo Sicurezza", è partito il progetto "Obiettivo Sicurezza: percorsi di approfondimento" che terminerà nel 2010. A inizio 2010 è stato sottoscritto poi un importante accordo con le Organizzazioni Sindacali Nazionali per avviare un intervento in tema di formazione ambientale, denominato "Obiettivo Impatto Sostenibile".

È inoltre proseguita, relativamente al settore calcestruzzo, la campagna "Accadueo" che si è sviluppata in quella del "Progetto H2NO" per sensibilizzare tutta la filiera delle costruzioni ad eliminare l'aggiunta di acqua in cantiere nel calcestruzzo preconfezionato allo scopo di non alterarne le proprietà chimico-fisiche e compromettere così la resistenza e durabilità dei fabbricati.

Del totale delle giornate di formazione erogate nel 2009 (2.079 esterne e 2.336 interne) oltre 1.200 sono state dedicate alla sicurezza sul lavoro ed oltre 2.000 complessive alla formazione professionale.

Ampio risalto ha avuto anche lo studio delle lingue.

Russia

Una grande sfida anche quest'anno è rappresentata dalla cementeria russa di Suchoi Log. I provvedimenti per la ristrutturazione, la ricostruzione delle linee di produzione, i relativi provvedimenti per il personale e la loro qualificazione sono stati gli aspetti centrali del lavoro dello staff della funzione risorse umane.

Ad aprile è stato organizzato un Assessment Center della durata di una settimana al quale hanno partecipato 80 manager e professionisti che lavorano nello stabilimento.

Lo scopo di tale evento è stato quello di identificare le possibilità di formazione e sviluppo del potenziale inserimento dei partecipanti, soprattutto in vista della messa in funzione della nuova linea. Sulla base dei risultati è stato elaborato un programma modulare di formazione del personale che è iniziato nel novembre 2009 e si concluderà presumibilmente a metà del 2010.

I principali contenuti di tale programma riguardano le tecniche di management, la gestione personale (self management) e la gestione dei conflitti, la gestione del tempo e le tecniche di leadership. Ulteriori temi sono rappresentati dalla qualificazione specialistica del nuovo personale per la linea 5 e del personale tecnico rimasto sui forni esistenti.

Stati Uniti

Buzzi Unicem USA offre al personale dirigenziale ed impiegatizio un Programma di Rimborso delle spese sostenute per Tasse Universitarie o per la frequenza a corsi professionali di ordinamento non universitario, al conseguimento del titolo di studio, purché siano direttamente attinenti o potenzialmente attinenti al ruolo aziendale ricoperto o ricopribile in un ragionevole futuro.

Il principale criterio adottato è la dimostrazione che la frequenza del corso migliorerà sensibilmente le performance del fruitore o accrescerà le sue competenze professionali in vista di una crescita di responsabilità in azienda.

Il programma prevede il rimborso della totalità delle tasse universitarie e del 50 % dei libri di testo al raggiungimento di risultati positivi.

Nel 2008, 8 dipendenti hanno frequentato corsi universitari: 3 per il conseguimento di una laurea di primo livello, cinque per il conseguimento di un Master.

In riferimento alla formazione interna a Festus, in occasione della costruzione del nuovo stabilimento, è stato necessario aggiornare le competenze del personale sia operaio che impiegatizio. Esempi di seminari erogati sono: manutenzione tecnica, tecniche di raffreddamento del clinker, lubrificazione, avviamento, protezione dalle radiazioni, uso di materiali refrattari, formazione per capituono, performance management.

Procedure di assunzione di persone residenti e percentuale di senior management locale

Sebbene il gruppo non disponga ancora di una policy globale, è pratica diffusa reclutare il personale – soprattutto gli operai, i capisquadra e gli impiegati che operano negli stabilimenti – dando priorità alla manodopera locale, a parità di condizioni e competenza professionale, per mantenere e accrescere i rapporti con le comunità del luogo.

Poiché le imprese produttrici di cemento e calcestruzzo hanno carattere regionale, è importante conoscere le condizioni di mercato locale e il contesto sociale.

La politica aziendale promuove in tutti i Paesi la formazione/assunzione di manager delle rispettive nazionalità e di conseguenza legati alla vita della comunità in cui opera l'azienda.

Non per questo, però, ai manager e ai professionisti del gruppo manca la possibilità di accrescere la loro esperienza al di fuori dei confini nazionali in altri impianti, ad esempio occupandosi di progetti speciali, oppure in fase di avvio di nuove partecipazioni o attività (come in Messico, Ucraina ed Algeria).

A livello di singolo Paese è però possibile specificare la percentuale di management locale o sovraregionale/nazionale.

In **Italia** il 24 % dei dirigenti opera al di fuori della regione di nascita o residenza.

In **Germania**, in riferimento ai responsabili di funzione a livello di enti centrali, di responsabile di stabilimento o di area del calcestruzzo, nelle funzioni di sede, il 20 % del management è locale, l'80 % sovraregionale/nazionale; negli stabilimenti del settore cemento, il 30 % locale, il 70 % sovraregionale/nazionale; nel settore calcestruzzo, l'80 % locale, il 20 % sovraregionale/nazionale.

In **Buzzi Unicem USA**, a livello di plant managers e di loro riporti diretti, la percentuale di "locali" e di persone non residenti nelle aree limitrofe è variegata; è infatti

frequente che a certi livelli vengano offerti sviluppi di carriera presso altri siti.

Messico

Nel settore cemento ci sono 10 stranieri, la maggior parte dei quali italiani.

Per quanto concerne il resto del personale, a Cerritos il 73 % è dello Stato della cementeria mentre il restante è comunque messicano, anche se di altri stati; a Tepetzingo, il 60 % è di provenienza interna allo stato.

Complessivamente, nel settore cemento il 50 % del management è messicano mentre nel settore calcestruzzo il dato è pari al 100 %.

Infortuni

Tra i punti di forza dei sistemi di gestione della sicurezza assumono notevole importanza la registrazione e la valutazione analitica degli infortuni, degli incidenti e dei mancati incidenti, grazie alle quali è possibile attuare efficaci azioni correttive al fine di impedirne il ripetersi o, comunque, di ridurne la frequenza. Tali azioni correttive vengono condivise con tutto il personale con l'obiettivo di aumentarne la sensibilizzazione.

L'utilizzo di indicatori statistici relativi all'andamento infortunistico, con definizione delle azioni da intraprendere per ridurre al minimo i fattori di rischio, produrranno nel tempo una migliore gestione delle attività produttive e del personale in genere.

La riduzione degli infortuni viene realizzata attraverso:

- _la valutazione dei rischi;
- _la realizzazione di investimenti per garantire ed adeguare progressivamente la sicurezza delle macchine e degli impianti;
- _il continuo monitoraggio delle prestazioni, quali esposizione del personale ad agenti fisici, come polveri o rumore;

_le manutenzioni per il mantenimento delle condizioni di sicurezza realizzate;

_l'utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale;

_la continua formazione di tutto il personale che opera a qualsiasi titolo e a tutti i livelli gerarchici delle Unità Produttive;

_la sorveglianza sanitaria del personale.

L'analisi dei dati conferma come circa il 90 % degli infortuni in Italia sia avvenuto per fattori comportamentali (non utilizzo di DPI, non rispetto delle procedure impartite, ecc), mentre solo il 10 % è legato a carenze strutturali legate agli impianti o alle attrezzature.

Nel 2009 sono confermati i valori di eccellenza degli anni passati. L'indice di frequenza del settore cemento, che mette in relazione il numero di infortuni alle ore lavorate, è risultato pari a 9,94, in riduzione rispetto allo scorso anno, mentre lo stesso indice per il settore calcestruzzo è risultato pari a 27,63 – in continuo calo.

In Italia, il completamento del progetto formativo "Obiettivo sicurezza" ha favorito un'importante riduzione degli indici infortunistici.

Gli indici – che non prendono in considerazione le sole Unità Produttive, ma anche gli uffici, i laboratori e le sedi centrali – sono stati calcolati conteggiando tutti gli infortuni che hanno comportato un'assenza dal lavoro superiore a 1 giorno lavorativo.

L'indice di frequenza risulta sensibilmente migliorato per il settore cemento in Italia e Germania e per il settore calcestruzzo negli USA, mentre un sensibile peggioramento è stato registrato per il cemento in Lussemburgo e per il calcestruzzo in Messico.

Nel corso del 2009 si sono registrati 309 infortuni, di cui 117 nel settore cemento (uno di quali, in Italia, ha comportato una inabilità permanente).

Per contro, non si sono verificati infortuni per il quarto anno consecutivo negli stabilimenti di Augusta, e per il terzo anno consecutivo negli impianti di betonaggio ucraini, a dimostrazione che si può produrre con effi-



Collaboratori di uno stabilimento in Germania

cienza nel rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Gli altri stabilimenti dove non sono stati registrati infortuni sono Maryneal (USA), per il terzo anno consecutivo, Geseke (Germania) e Volyn (Ucraina).

L'indice di gravità, che mette in relazione la durata degli infortuni alle ore lavorate, è migliorato per il settore cemento (0,3) in particolare grazie alle attività poste in essere in Italia ed in Germania, mentre è peggiorato nel settore calcestruzzo (0,64).

Le giornate perse nel 2009 sono state 3.519 nel settore cemento e 4.468 nel calcestruzzo.

Diritti Umani

Il personale del gruppo ha ricevuto il Codice di Condotta ed è edotto sulle ragioni e sui valori comuni sui quali si basa l'azienda.

Buzzi Unicem, che si impegna naturalmente a rispettare le normative nazionali in tutti i Paesi in cui si svolgono le sue attività, opera in paesi che hanno ratificato le convenzioni fondamentali dell'OIL/ILO riguardanti l'abolizione del lavoro forzato e del lavoro minorile e che le hanno in larga parte recepite nelle rispettive normative nazionali.

Per questo motivo, l'aderenza alle normative nazionali nei diversi Paesi in cui si opera viene già di per sé considerato un valido strumento per il pieno rispetto dei diritti umani, la non discriminazione e la garanzia dell'assenza di lavoro minorile e lavoro coatto nella sfera di responsabilità del gruppo.

In tale ottica, tutto il personale dirigente o comunque con responsabilità di gestione di risorse umane è stato informato e formato al rispetto della legislazione locale in materia delle norme sul lavoro di qualità.

Clausole di salvaguardia dei diritti umani in investimenti significativi

La crisi congiunturale che ha colpito il mondo intero nel secondo semestre del 2008, acuitasi nel 2009, ha causato il rallentamento di diversi investimenti strategici che ancora non erano in fase avanzata.

In nessun caso ed in nessun Paese, avendo l'azienda valutato che non esistessero rischi concreti sul fronte del mancato rispetto diritti umani, sono state sottoscritte clausole di salvaguardia di questi ultimi nei contratti di fornitura di impianti o di partecipazioni finanziarie, operando praticamente esclusivamente in paesi non considerabili a rischio specifico e che in larga parte hanno già sottoscritto le principali convenzioni ONU ed OIL sul tema.

Fornitori significativi sottoposti a human rights screening

Italia

Il Codice Etico redatto in applicazione del decreto legislativo 231/2001 viene inviato ai partner principali e costituisce parte integrante del contratto di fornitura.

Nell'edizione aggiornata a febbraio 2008 è stato inserito al suo interno il capo relativo ai reati transnazionali, in recepimento della Convenzione e dei conseguenziali protocolli applicativi adottati dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 15/11/2000.

Al suo interno è prevista la fattispecie di sfruttamento della immigrazione clandestina. Il Codice Etico della Capogruppo, pur non prevedendo esplicitamente clausole di salvaguardia dei diritti umani, regolamentati peraltro dalla legislazione di origine dei Paesi nei quali operano le società del gruppo, ha disciplinato espressamente lo sfruttamento della immigrazione clandestina tra i reati che potenzialmente possono essere commessi da eventuali soggetti terzi nell'ambito dei suoi rapporti contrattuali.

Una volta inserito nel Codice Etico, indicato come parte integrante delle condizioni generali di fornitura, nella denegata ipotesi della verifica della disapplicazione delle clausole dello stesso da parte del fornitore, si giunge alla risoluzione del contratto di fornitura per inadempimento contrattuale.

Germania e società del gruppo Dyckerhoff

Attualmente, in nessun contratto di fornitura delle società partecipate dalla subholding sono inserite specifiche human rights clauses.

Essendo la sfera d'azione del gruppo all'interno di Paesi che hanno ratificato le principali convenzioni ONU e OIL, le specifiche normative nazionali disciplinano già autonomamente come fattispecie di reato la commissione di atti contro la salvaguardia dei diritti umani.

Stati Uniti

Buzzi Unicem USA non effettua analisi formali di fornitori o contractors relativamente a tematiche concernenti la salvaguardia dei diritti umani.

Ciò nonostante, le condizioni generali di fornitura richiedono il rispetto scrupoloso di tutte le norme federali e statali e, conseguentemente, anche delle disposizioni a tutela dei diritti umani.

I fornitori privilegiati sono stati invece analizzati a livello centrale di Buzzi Unicem USA e referenziati agli stabilimenti in quanto, in aggiunta a beni e servizi, erogano features a valore aggiunto quali ad esempio la progettazione, la formazione, il controllo del magazzino e condizioni particolari di fornitura: per questo motivo sono ampiamente utilizzati a livello globale e costituiscono una percentuale significativa degli acquisti.

Alamo non effettua screening sui diritti umani.

Incidenti di discriminazione

In nessuno degli stati in cui il gruppo opera sono stati denunciati episodi di discriminazione, eccezion fatta per gli Stati Uniti ove si sono verificati undici casi. Di questi, quattro richieste sono state respinte dagli organi amministrativi di prima istanza (in genere la Equal Employment Opportunity Commission), tre sono stati ritirati dai ricorrenti, tre sono oggetto di ulteriore indagine da parte degli organi amministrativi di prima istanza. Per un episodio – che era ancora sottoposto ad indagine amministrativa – è stato infine presentato ricorso anche presso gli organi giurisdizionali e la competenza è passata quindi all'organo giudiziario.

Rischi per la libertà di associazionismo sindacale

Come anticipato nella premessa agli indicatori Human Rights, nelle società site nei Paesi Comunitari non vi sono rischi di discriminazione contro le organizzazioni sindacali o la volontà del personale di iscriversi o farsi rappresentare nelle trattative con l'azienda.

Ciò è testimoniato anche dal tasso di copertura della contrattazione collettiva nonché dal buon livello di relazioni industriali raggiunto (ad es. con la costituzione dei Comitati Aziendali Europei nel 2008).

Le attività russe e americane meritano invece qualche ulteriore approfondimento.

Russia

Presso Suchoi Log l'adozione della maggior parte degli atti dispositivi aziendali deve essere sottoposta al parere consultivo delle rappresentanze sindacali aziendali, la cui mancanza inficia l'efficacia del provvedimento.

In riferimento al diritto di sciopero, in caso di proclamazione conforme alle fattispecie previste dalla legge, il diritto è garantito dalla norma senza limiti temporali.

L'azienda fornisce alle organizzazioni sindacali un locale riscaldato e collegato con l'esterno mediante strumenti telematici.

Stati Uniti

In Buzzi Unicem USA non ci sono siti dove è a rischio la libertà di associazionismo sindacale. In particolare, infatti, il Primo Emendamento alla Costituzione degli Stati Uniti tutela il diritto dei cittadini di associarsi. Inoltre, diverse leggi federali e statali, in primis il National Labor Relations Act del 1935, prevedono che il personale sia libero di organizzarsi, associarsi, costituire un'organizzazione sindacale e stipulare un contratto collettivo. Il National Labor Relations Act vieta ai datori di lavoro di interferire con queste norme, ad esempio favorendo una organizzazione sindacale a discapito di un'altra, punendo un dipendente che abbia presentato ricorso per condizioni di lavoro inique contro l'azienda e rifiutando di

negoziare con un'organizzazione sindacale a prescindere. Il complesso di norme vieta altresì alle organizzazioni sindacali di obbligare un lavoratore ad iscriversi alle stesse, costringere il datore di lavoro a perseguire lavoratori non iscritti, rifiutare di negoziare secondo i principi di buona fede e correttezza, attivarsi in boicottaggi surrettizi, costringere un'azienda a negoziare quando un'altra organizzazione sindacale è già stata riconosciuta come controparte e proclamare uno sciopero in base a dispute giurisdizionali tra organizzazioni sindacali.

In concreto, Buzzi Unicem USA ha regolamenti interni che ottemperano e disciplinano dettagliatamente nel merito le disposizioni normative di riferimento.

In ogni sito si tengono incontri mensili con le rappresentanze locali dei lavoratori ma, indipendentemente dagli incontri programmati, Buzzi Unicem USA adotta la "politica della porta aperta", per cui il personale è comunque libero di esprimere opinioni e commenti.

Rischio di eventi di lavoro di adolescenti

Da un'attenta e dettagliata analisi condotta a livello di tutte le filiali estere, è emerso che nessuna ha identificato rischi reali e concreti di lavoro di adolescenti (età compresa tra i 15/18 anni).

Rischio di lavoro coatto

Anche in questo campo è emerso che nessuna filiale estera ha identificato rischi reali e concreti di lavoro coatto, secondo tutte le relative definizioni fornite dai criteri di rendicontazione adottati.

Attività rivolte alle comunità locali

Il gruppo Buzzi Unicem è impegnato in diverse attività a favore delle comunità locali, in tutti i Paesi dove opera con una significativa incidenza.

Tra le iniziative volontarie benefiche:

in Messico, nell'ambito della "Fiera della Salute", Corporación Moctezuma ha organizzato visite mediche gratuite per gli abitanti delle comunità vicine all'unità produttiva di Tepetzingo.

Durante la settimana per l'ambiente, organizzata sia nell'unità produttiva di Tepetzingo sia in quella di Cerritos, il personale di Corporación Moctezuma ha studiato alcune tematiche ambientali e ha tenuto conferenze per gruppi di studenti.

Sono inoltre state assegnate in totale 58 borse di studio per gli studenti meritevoli delle comunità vicine ad entrambe le unità produttive.

Per gli abitanti della zona di Cerritos è stato portato avanti un programma di corsi di qualifica professionale per diverse attività, come: saldatura, carpenteria, parrucchiere, confezionamento industriale, etc. Ai corsi hanno partecipato in tutto 230 abitanti, soprattutto donne e giovani.

Negli Stati Uniti, a Maryneal è stata organizzata una camminata di 24 ore per dare supporto alla American Cancer Society (ACS). L'unità produttiva ha contribuito ai costi e fatto una donazione. Anche a Pryor, con un'iniziativa analoga, sono stati raccolti fondi per l'ACS.

Nell'unità produttiva di Pryor è stata organizzata con la comunità locale una raccolta di pneumatici usati (1.708 in tutto, con un peso complessivo di circa 21 tonnellate), che sono stati utilizzati come combustibile per produrre energia per il forno. Per questa iniziativa hanno fornito il loro supporto i ragazzi della locale Thunderbird Youth Academy (TYA), un'organizzazione che si occupa di giovani a rischio di età compresa tra i 16 e i 18 anni.

In Russia infine, a Suchoi Log, la direzione dello stabilimento ha supportato l'organizzazione di una com-

petizione di corsa sulla distanza di 10 chilometri tra le vie della città. Alla competizione hanno partecipato numerosi atleti di successo in diverse discipline sportive, provenienti da 13 differenti città dell'area, oltre a quattro dipendenti del nostro stabilimento.

Tra quelle a carattere di donazione:

In Ucraina a Olshanske, villaggio situato vicino alla cimiteria di Yugcement, proseguono le attività di ricostruzione della scuola, progetto per cui Dyckerhoff Ukraine ha stanziato 600.000 euro. La scuola sarà pronta nel settembre 2010, per l'inizio dell'anno scolastico 2010-2011.

Sempre in Ucraina abbiamo dato sostegno all'associazione "Our Kids" nella costruzione della casa di accoglienza per bambini di strada a Kiev, donando alcune tonnellate di cemento in sacchi e 134 metri cubi di calcestruzzo, oltre a biciclette e computer forniti dalle famiglie.

In Messico le donazioni di cemento hanno riguardato l'edificazione dei fabbricati scolastici dell'Università Comunitaria della città di Cerritos e la riparazione degli edifici danneggiati dai catastrofici fenomeni atmosferici che si sono verificati in Veracruz.

In Italia è stata donata una nuova ambulanza alla Croce Verde di Siniscola, un'associazione di volontariato punto di riferimento per le urgenze sanitarie dei cittadini. Questa iniziativa ha avuto un riscontro di immagine molto positivo, contribuendo a rendere più marcato il rapporto di solidarietà con la cittadinanza.

Presso Augusta, unità produttiva con sbocco diretto sul mare, sono state erogate liberalità all'Associazione Stella Maris, che svolge una importante attività di accoglienza a sostegno dei Marittimi in transito nel porto.

A Vernasca, per evitare danni alla strada provinciale, è stato fatto sistemare l'alveo del torrente Arda nei pressi dello stabilimento, con una spesa di oltre 10.000 euro.

L'unità produttiva di Riva del Garda elargisce ogni anno una liberalità di 20.000 euro alla Cooperativa Sociale Agricola Giovanni, il cui scopo è di perseguire l'interesse

generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La cooperativa svolge attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone "svantaggiate", specialmente di quelle che sono in procinto di tornare alla normale vita sociale dopo il periodo passato presso la comunità Mondo X, libera associazione riconosciuta di assistenza ed utilità pubblica nazionale.

Le unità produttive di Cadola, Travesio, Robilante e Barletta hanno elargito donazioni distribuite fra enti religiosi, associazioni sportive, associazioni culturali e di aggregazione, scuole, enti benefici no profit ed enti locali.

Negli Stati Uniti, Buzzi Unicem USA supporta diverse organizzazioni caritatevoli che aiutano i bambini meno fortunati, la più importante delle quali è "The United Way".

A Greencastle è stato fornito materiale, personale e mezzi per riparare una strada pubblica adiacente all'impianto, con un costo totale di 210.000 dollari.

In Texas, Alamo Cement ha sponsorizzato il 14° "Alamo Annual Golf Tournament" per raccogliere fondi destinati ad opere pie e organizzazioni no profit nell'area del South Texas. Sono stati così raccolti 3.000 dollari per la "Special Olympics of South Texas Charity" e 3.000 dollari per il "Casey Wells Scholarship Fund", un fondo per borse di studio per il college dedicate agli studenti della High School.

Alamo è inoltre attiva nel supporto della "Texas State University Patron's Foundation", che sponsorizza il nuovo corso di laurea in "Concrete Industry Management".

In Repubblica Ceca, a Hranice, il gruppo sostiene finanziariamente la locale squadra di pallamano, militante nella massima divisione e competitiva a livello europeo, e le squadre giovanili, organizzando anche tornei nelle scuole.

In Polonia, Dyckerhoff Polska ha fornito il calcestruzzo per la costruzione di una nuova casa in una città nelle

vicinanze dello stabilimento per sostenere una famiglia nella quale sono nate cinque gemelle.

Fondazione Buzzi Unicem Onlus

In Italia, la fondazione Buzzi Unicem Onlus di Casale Monferrato si occupa di promuovere e sostenere interventi di miglioramento della diagnosi e della cura del mesotelioma, un tumore maligno particolarmente aggressivo legato ad esposizione ambientale e professionale al cemento amianto, che interessa specificatamente la pleure. La patologia è un fenomeno sociale con effetti preoccupanti nel casalese, sede in passato di produzione di amianto.

La Fondazione continua nelle proprie attività statutarie con interventi nella ricerca, diagnosi e cura, finanziando progetti di ricercatori appartenenti ad Università, Istituti di Ricerca ed Aziende Sanitarie finalizzati a:

- _ricerca scientifica applicata a sistemi di prevenzione e di immunoterapia;
- _interventi diretti sui pazienti mirati alla diagnosi precoce ed alla cura.

L'anno 2009 è stato, per la Fondazione, un periodo di riorganizzazione, necessità evidenziata anche dalla prematura scomparsa del proprio Presidente, Dott. Giovanni Buzzi; il cambiamento ha toccato sia il Consiglio sia il Collegio dei Revisori, ma soprattutto il Comitato Scientifico, ora costituito da un maggior numero di membri di alta competenza e profilo. L'attività della Fondazione nel 2009 si è così "limitata" per lo più alla gestione di progetti già approvati in precedenza, mentre i nuovi progetti finanziati e gestiti sono stati solo due.

Ne è conseguito un rafforzamento finanziario e patrimoniale dell'Ente, che si riflette ora nella possibilità di intervenire con maggiori risorse su progetti nuovi o nella prosecuzione di progetti già esistenti.

Per l'anno 2010 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'ammissione a finanziamento di Progetti già in corso e nuovi per totali 285.000 euro; ulteriori interventi per esigenze specifiche potranno aggiungersi a detti progetti, sempre su delibera consigliare.

Fondazione ASPHI Onlus

Il gruppo supporta la Fondazione A.S.P.H.I. (Associazione per lo Sviluppo Professionale degli Handicappati nel campo dell'Informatica), istituzione Onlus senza fini di lucro la cui missione è quella di promuovere l'integrazione delle persone disabili nella scuola, nel lavoro e nella società attraverso l'uso della tecnologia ICT (Information Communication Technology). Grazie ad ASPHI, centinaia di giovani sono stati inseriti nel mondo del lavoro dimostrando che l'handicap può essere superato.

Il gruppo per l'arte

La Consulta per la valorizzazione dei beni artistici e culturali di Torino raccoglie diversi soci, tra cui Buzzi Unicem. Anche il FAI, fondo per l'Ambiente Italiano, annovera Buzzi Unicem nel ruolo di Corporate Golden Donor (sostenitore dell'attività quotidiana della Fondazione per la salvaguardia dei tesori italiani).

Trasparenza nella conduzione degli affari

Il gruppo Buzzi Unicem opera principalmente in Paesi in cui il rischio corruzione è poco elevato. Nelle aree ove la vigilanza deve essere più attenta operiamo affinché venga tenuto in particolare evidenza il nostro Codice di Condotta. In ogni caso, il livello di attenzione sul sistema dei pagamenti – procure e deleghe – è alto e monitorato dalla sede centrale. Dal 2005, il Codice di Condotta è stato inviato ai dipendenti di tutte le società nelle quali la controllante partecipa per almeno il 50%: il mantenimento di una conduzione degli affari come delineato dal Codice consente di perseguire l'obiettivo della trasparenza.

Specifiche iniziative sono state attuate nei singoli Paesi.

Italia

La società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001: in relazione ai nuovi reati da quest'ultimo introdotti, nel 2009 sono state effettuate analisi dei rischi per tutte le società.

La verifica costante dell'applicazione del Codice Etico permette di perseguire gli obiettivi di trasparenza: nei contratti con i fornitori, ad esempio, è inserita una clausola di rescissione in caso di mancato rispetto dei principi in esso contenuti.

USA

Alamo Cement Co., che opera in un ambiente dove il rischio totale di corruzione è basso, si attiene alla legge federale "Racketeer Influenced and Corrupt Organization Act" (RICO Act).

Per Buzzi Unicem USA Inc., l'ufficio legale informa periodicamente le aree vendita su potenziali rischi. Inoltre le aree vendita, acquisti, finanza, marketing ed affari governativi sono periodicamente monitorate per assicurare che la società agisca in ottemperanza alle leggi degli Stati Uniti FCPA (US Foreign Corrupt Practices Act) e RICO.

Germania e società del gruppo Dyckerhoff

Tutte le attività del gruppo Dyckerhoff sono soggette a un'analisi annuale sui rischi di corruzione, nell'ambito dell'annuale sistema integrato di controllo interno. Sono state effettuate investigazioni su frodi, a cura del Corporate Audit Dyckerhoff, in seguito a comunicazioni whistle-blowing ricevute per tre episodi. Non si sono avute conseguenze per il gruppo.

Il Codice di Condotta prevede che le offerte, i pagamenti, le sollecitazioni e l'accettazione di denaro in ogni forma siano inaccettabili. Nel "Dyckerhoff's groupwide effective Internal Audit Standard" è previsto che tutte le unità del gruppo forniscano informazioni direttamente al Corporate Audit, includendo ogni tipo di frode e ogni caso di corruzione.

In Repubblica Ceca e Slovacchia si effettua una formazione periodica del personale sui temi della corruzione, e tutti i dipendenti sono stati portati a conoscenza del Codice di Condotta Buzzi Unicem. In questi Paesi il settore calcestruzzo è controllato regolarmente sui rischi correlati alla corruzione. I rappresentanti delle vendite locali e i responsabili d'impianto non hanno accesso alle risorse finanziarie, in quanto questo potrebbe favorire attività di corruzione.

In Olanda, nel 2009, Dyckerhoff ha portato a termine un audit anti-corruzione, senza rilevare criticità.

In Polonia la corruzione è un fattore di rischio limitato. L'assenza di casi di corruzione è stata confermata anche da un audit esterno di Deloitte.

In Russia, i contratti di fornitura sono sempre conclusi sulla base delle offerte ricevute da non meno di tre fornitori, i prodotti sono venduti ai prezzi previsti dal listino, e gli sconti sono concessi dopo accordi con il top management della società.

In Ucraina il rischio corruzione è elevato. A titolo preventivo i contratti di acquisto e vendita più importanti sono sempre firmati da due procuratori. Il rischio di corruzione è stato inoltre inserito nel risk assessment della società. Nell'anno 2009 è stato condotto da uno studio legale un audit su tematiche anti trust.

Messico

Nel corso del 2009 è stata condotta un'analisi dei rischi legati alla corruzione per i processi di Contabilità e Tesoreria, Acquisti, Manutenzione e Produzione, individuati come sensibili.

Formazione sui temi dell'etica e della trasparenza

Il gruppo Buzzi Unicem ha preso iniziative sia volontarie sia richieste da normativa specifica, per formare i propri dipendenti su temi di prevenzione della corruzione.

Per Alamo la formazione su questi temi è stata fatta a 27 dipendenti, tra manager e addetti commerciali, riguardo a "Basic Principles of u.s. Antitrust Law" e "Basic Antitrust and Trade Regulation Statues". È stata inoltre fornita formazione esterna, con presentazioni video e distribuzione di materiale illustrativo su come riconoscere le violazioni.

In Germania la formazione sui temi antitrust è stata fatta a 49 dipendenti; sui temi anti corruzione a 8 dipendenti in Lussemburgo, a 30 in Olanda, a 7 negli Stati Uniti.

In Repubblica Ceca è stata fatta formazione sui temi anti corruzione a 89 dipendenti. Per il top e middle management del settore cemento la formazione è stata fatta in aula. Sui temi antitrust invece la formazione è stata fatta distribuendo materiale informativo.

In Polonia la formazione è stata fatta a 72 persone, tramite la distribuzione di materiale informativo sulle tematiche antitrust.

In Russia la formazione su temi della corruzione è stata fatta a 31 persone, una parte tramite formazione interna in aula, un'altra mediante distribuzione di materiale didattico.

Corruzione

Nel corso del 2009 all'interno delle attività del gruppo non sono stati segnalati incidenti di corruzione.

Posizione e partecipazione nella politica pubblica e nelle lobby

Italia

Buzzi Unicem SpA è membro attivo di AITEC, l'associazione di rappresentanza delle Aziende italiane produttrici di cemento, e di Cembureau, l'organizzazione rappresentativa dell'industria del cemento in Europa i cui membri sono le associazioni nazionali e le aziende del settore cemento dell'Unione Europea, con l'eccezione di Cipro, Malta e Slovacchia, ma con la partecipazione di Norvegia, Svizzera e Turchia.

L'impegno di Buzzi Unicem in queste organizzazioni, tramite le quali si cerca di promuovere l'utilizzo responsabile del prodotto, è particolarmente importante in considerazione del fatto che l'industria italiana del cemento



Stabilimento di Suchoi Log in Russia

è annoverata tra le realtà più significative nel panorama economico-produttivo del nostro Paese.

Germania e Repubblica Ceca

Dyckerhoff e Zapa Beton fanno parte:

_ della "Cement Manufacturers Association" (VDZ), già membro di Cembureau, per il settore cemento;
_ della "Union Concrete Producers", per il settore calcestruzzo.

Olanda

Dyckerhoff Basal è presente in un gruppo di sostegno per la costruzione delle strade in calcestruzzo.

Lussemburgo

Cimalux supporta attivamente Fedil, la "Luxemburg Business Federation" e il Cembureau.

Polonia

Dyckerhoff Polska è presente in diverse associazioni come la "Polish Cement Association", la "Polish Association of Ready Mixed Concrete Producers" e la "Polish German Chamber of Commerce & Industry".

Ucraina

Dyckerhoff Ukraina è membro della "European Business Association", della "American Chamber of Commerce" e della "Camera di Commercio Italiana per l'Ucraina". L'obiettivo di queste partecipazioni è di promuovere un'evoluzione della normativa e riforme

legali per combattere la corruzione e la burocrazia nel Paese, e costruire una comunità di imprese occidentali che aiutino quelle locali qualora intervengano rilevanti difficoltà.

Stati Uniti

Buzzi Unicem USA, è membro della "Portland Cement Association" e rappresentata in diversi comitati del PCA, come "Environment and Energy Committee" (E&E), "National Emissions Standards for Hazardous Air Pollutants" (NESHAP) e "Climate Change Policy" (CCP), che si adoperano per una legislazione che implementi equamente gli obiettivi di riduzione dei gas effetto serra.

Alamo Cement è membro dell'"Alamo Area Council of Government" (AACOG), organizzazione in cui vengono discussi temi locali, statali e nazionali, per fornire opportuni suggerimenti agli organi competenti, in particolare riguardo all'ambiente.

Alamo è anche un attivo partecipante nel South Central Texas Cement and Lime Manufactures (SCTC/LM), composto da quattro produttori di cemento e da uno di calce. A livello statale, Alamo Cement è coinvolta nella "Texas Association of Business" (TAB), che si occupa di tematiche su ambiente, risorse umane e legislazione. È inoltre membro del "Texas Cement Producers Group" (TCPG) e della "Portland Cement Association" (PCA).

Sanzioni e multe ricevute per la non osservanza di leggi e regolamenti

Nei Paesi in cui opera il gruppo Buzzi Unicem è soggetto a numerose leggi e regolamenti, sia di carattere nazionale sia locale.

Italia

Per non osservanza di leggi e regolamenti, sono stati sostenuti costi per:

- _ circa 7.500 euro per sanzioni su imposte regionali per la coltivazione delle cave;
- _ circa 5.200 euro per sanzioni in materia di tutela ambientale;
- _ 80.000 euro per l'omesso versamento di un'imposta regionale su cessione di ramo d'azienda.

A seguito del superamento per due giorni dei limiti di legge sulle emissioni atmosferiche dello stabilimento di Robilante, il tribunale di Cuneo ha emesso un decreto di condanna nei confronti dei Consiglieri di Amministrazione di Buzzi Unicem e del Direttore di Stabilimento. Ulteriori indagini stanno conducendo l'Autorità Giudiziarica a derubricare il reato in quello di violazione delle prescrizioni dell'Autorizzazione Integrata Ambientale, soggetto a pura obblazione.

Russia

La società Suchoi Log ha subito una sanzione di 700.000 rubli (circa 15.000 euro) dal Servizio Federale del mercato finanziario, per un ritardo di 5 giorni rispetto alla scadenza nell'invio del report sulla sicurezza. La multa non è ancora stata pagata in quanto è stato presentato ricorso in appello.

Ucraina

L'ammontare totale di multe pagate dalle società Dyckerhoff è stato di 42.700 euro; di questi 3.000 euro per un ritardo nel pagamento di alcune tasse, e 39.700 euro per mancata osservanza della legislazione in materia di assunzione obbligatoria di persone disabili.

Stati Uniti

A seguito di inosservanze di leggi e regolamenti, Buzzi Unicem USA ha sostenuto pagamenti per circa 110.000 dollari, dovuti principalmente a:

- _ multe ricevute in seguito ad ispezioni del MSHA (Mine Safety and Health Administration), (circa 49.000 dollari);
- _ mancata osservanza di regolamenti sulle tasse (circa 51.000 dollari);
- _ sanzioni in materia ambientale (circa 10.000 dollari).

Germania

Nel 2003 l'autorità antitrust tedesca ha inserito Dyckerhoff AG nel contesto di un'ampia investigazione sull'industria del cemento tedesca, per violazione delle leggi antitrust. La sentenza è arrivata il 26 giugno 2009. Dyckerhoff AG non si è appellata. La sanzione è stata poi ridotta dalla Corte a 50 milioni di euro, pagabili in due rate, la prima delle quali a dicembre 2009 e la seconda a giugno 2010.

Polonia

Dyckerhoff Polska ha subito nel 2009 una sanzione di circa € 15 milioni, per mancata osservanza della legge polacca sulla concorrenza.

Commissione Europea Dipartimento Concorrenza

Infine si segnala l'apertura da parte della "Commissione Europea Dipartimento Concorrenza", a fine 2008, di un procedimento investigativo che coinvolge anche il gruppo Buzzi Unicem. Il procedimento è relativo ad un presunto comportamento anticoncorrenziale attuato nell'ambito dell'Unione Europea nel settore del cemento, dei prodotti di base cemento e delle materie prime utilizzate nella produzione di cemento e dei prodotti di base cemento.

Per prevenire questi fenomeni, nel gruppo sono previste procedure di audit interno sui temi antitrust. In particolare in Italia si è tenuto un incontro tra Direttore Cemento, Direttore Commerciale, Responsabile Internal Auditing e coordinatori di zona, nel quale è stata invitata la forza vendita al puntuale rispetto del Codice Antitrust, a tutela dei principi di libera concorrenza.

Performance sociali: grafici e tabelle

Organico totale lavoratori dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e distribuzione geografica

	ITA ¹	GER ²	LUX ³	NLD	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA	MEX	Totale
Organico totale 2009	2.028	1.647	152	296	744	170	423	1.279	1.672	2.186	1.055	11.652
Personale maschile	1.866	1.405	143	269	643	144	337	999	1.209	2.004	933	9.952
Personale femminile	162	242	9	27	101	26	86	280	463	182	122	1700
Contratti a tempo indeterminato	1.971	1.503	150	270	721	161	343	1.259	1.619	2.183	999	11.179
Contratti a tempo determinato	57	144	2	26	23	9	80	20	53	3	56	473
Full-time	2.002	1.526	149	269	729	166	423	1.273	1.639	2.176	1.055	11.407
Part-time	26	121	3	27	15	4	0	6	33	10	0	245
Organico totale 2008	2.059	1.653	150	297	754	182	419	1.549	1.782	2.126	1.096	12.067
Personale maschile	1.903	1.398	141	272	656	152	335	1.193	1.294	1.938	993	10.275
Personale femminile	156	255	9	25	98	30	84	356	488	188	103	1.792
Contratti a tempo indeterminato	1.979	1.511	150	260	726	174	331	1.534	1.782	2.117	1.051	11.615
Contratti a tempo determinato	80	142	0	37	28	8	88	15	0	9	45	452
Full-time	2.032	1.562	147	269	745	182	416	1.541	1.782	2.109	1.096	11.881
Part-time	27	91	3	28	9	0	3	8	0	17	0	186
Organico totale 2007	2.060	1.537	149	277	733	147	403	1.531	1.740	2.382	1.097	12.056
Personale maschile	1.894	1.302	142	253	635	123	323	1.169	1.268	2.189	1.011	10.309
Personale femminile	166	235	7	24	98	24	80	362	472	193	86	1.747
Contratti a tempo indeterminato	1.988	1.413	148	247	696	135	403	1.529	1.738	2.374	1.052	11.723
Contratti a tempo determinato	72	124	1	30	37	12	0	2	2	8	45	333
Full-time	2.035	1.457	147	256	724	139	402	1.529	1.732	2.364	1.097	11.882
Part-time	25	80	2	21	9	8	1	2	8	18	0	174

¹ senza additem e premix, che non rientrano nel perimetro di consolidamento, incluse da gennaio 2009 Parmacimenti ed Escalamenti - acquisite 1/12/2008.

² inclusi 114 apprendisti (52 impiegati, 62 operai).

³ inclusi 2 apprendisti (impiegati).

Numero totale e tasso di turnover del personale

	ITA ¹	GER	LUX	NLD	CZE ²	SVK ³	POL	RUS	UKR	USA ⁵	MEX	Totale
Organico totale 2009	2.028	1.647	152	296	744	170	423	1.279	1.672	2.186	1.055	11.652
Totale assunzioni nel periodo	114	132	8	12	42	8	25	155	116	344	190	1.146
Percentuale	5,62	8,01	5,26	4,05	5,65	4,71	5,91	12,12	6,94	15,74	18,01	9,84
Totale risoluzioni nel periodo	145	138	6	13	52	20	21	425	226	402	231	1.679
Percentuale	7,15	8,38	3,95	4,39	6,99	11,76	4,96	33,23	13,52	18,39	21,90	14,41
Di cui dimissioni ⁴	105	70	2	5	39	16	9	70	152	129	138	735
per pensionamento ⁴	0	10	4	8	5	3	1	89	56	46	2	224
Di cui licenziamenti (individuali, collettivi) ⁴	40	58	0	0	8	1	11	266	18	227	91	720
Organico totale 2008	2.059	1.653	150	297	754	182	419	1.549	1.782	2.126	1.096	12.067
Totale assunzioni nel periodo	147	199	8	39	113	11	46	307	252	352	224	1.698
Percentuale	7,14	12,04	5,33	13,13	14,99	6,04	10,98	19,82	14,14	16,56	20,44	14,07
Totale risoluzioni nel periodo	148	83	7	19	59	9	30	289	210	608	225	1.687
Percentuale	7,19	5,02	4,67	6,40	7,82	4,95	7,16	18,66	11,78	28,60	20,53	13,98
Di cui dimissioni ⁴	95	41	1	15	32	8	14	113	150	200	214	883
per pensionamento ⁴	19	16	6	3	16	1	8	57	58	58	2	244
Di cui licenziamenti (individuali, collettivi) ⁴	34	26	0	1	11	0	8	119	2	350	9	560
Organico totale 2007	2.060	1.537	149	277	733	147	403	1.531	1.740	2.382	1.097	12.056
Totale assunzioni nel periodo	97	118	16	5	78	34	42	246	348	641	244	1.869
Percentuale	4,71	7,68	10,74	1,81	10,64	23,13	10,42	16,07	20,00	26,91	22,24	15,50
Totale risoluzioni nel periodo	146	113	8	37	94	12	40	257	250	528	122	1.607
Percentuale	7,09	7,35	5,37	13,36	12,82	8,16	9,93	16,79	14,37	22,17	11,12	13,33

¹ Senza Addiment e Premix, che non rientrano nel perimetro di consolidamento, incluse Parmaceuti, Escalcementi acquisite (1/12/2008).

² Il perimetro della Repubblica Ceca 2008 e 2007 non coincidono; le attività ungheresi presenti nel 2007 sono state scorporate nel 2008 ed accorpate alla Slovacchia.

³ Il perimetro della Slovacchia 2007 e 2008 non coincidono per effetto del consolidamento di una società di cui si è acquisita la maggioranza e dell'accorpamento delle attività ungheresi.

⁴ L'indicatore è stato richiesto per la prima volta nel 2008.

⁵ A causa di riconciliazione dei dati 2008 in termini di considerare in forza il personale temporaneamente sospeso non coincidono i criteri adottati nel Bilancio di Sostenibilità 2008 e nel Bilancio di Sostenibilità 2009 afferenti l'indicatore LA2 relativamente a Buzzi Unicom USA.

Tasso di applicazione della Contrattazione Collettiva rispetto al totale del personale

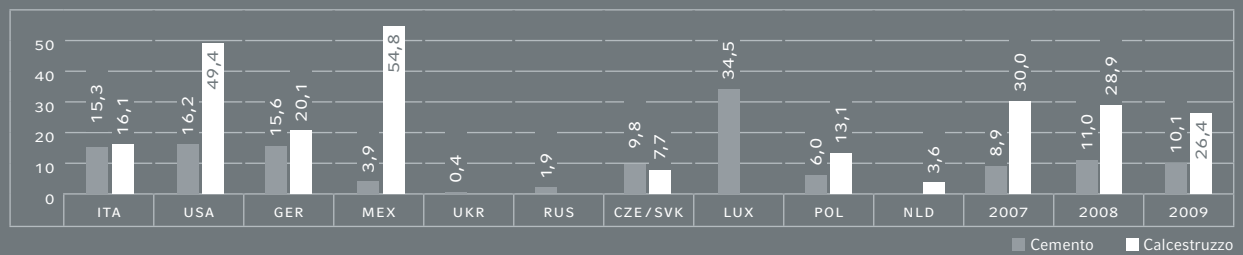
	ITA	GER	LUX	NLD	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA	MEX	Totale
Organico totale 2009	2.028	1.647	152	296	744	170	423	1.279	1.672	2.186	1.055	11.652
Personale al quale si applica un ccnl	2.028	1.423	138	260	199	–	421	1.054	1.662	898	501	8.584
Indice copertura in %	100,00	86,40	90,79	87,84	26,75	0,00	99,53	82,41	99,40	41,08	47,49	73,67

Indice di assenze (malattia, infortuni, altre cause)

	Indice assenza in %		Di cui per sciopero in %		Malattie Professionali		Decessi	
	'08	'09	'08	'09	'08	'09	'08	'09
ITA ¹	3,32	3,56	0,06	0,03	5	1 ²	–	0
GER	4,20	4,18	–	0	–	0	–	–
LUX	3,34	3,69	–	0	–	0	–	–
NLD	5,07	4,74	–	0	–	0	–	–
CSZ	2,98	2,55	–	0	–	0	–	–
SVK	1,67	2,19	–	0	–	0	–	–
POL	2,27	2,62	–	0	–	0	–	–
RUS	3,27	2,36	–	0	3	3 ³	–	–
UKR	3,69	3,53	–	0	–	0	–	–
USA	1,46	2,31	–	0	1	3 ⁴	1	0
MEX	1,66	0,62	–	0	–	0	–	–
Totale	2,92	2,92	–	1	9	7	1	0

¹ dirigenti esclusi.² broncopatia.³ malattie respiratorie (reparti macinazione farina e cemento).⁴ patologie da sforzo ripetuto.

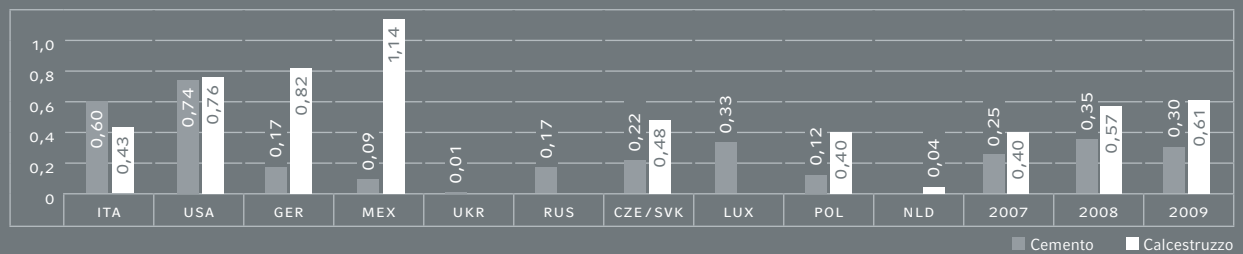
Indice di frequenza



LA7

Numero infortuni * 1.000.000/ore lavorate

Indice di gravità

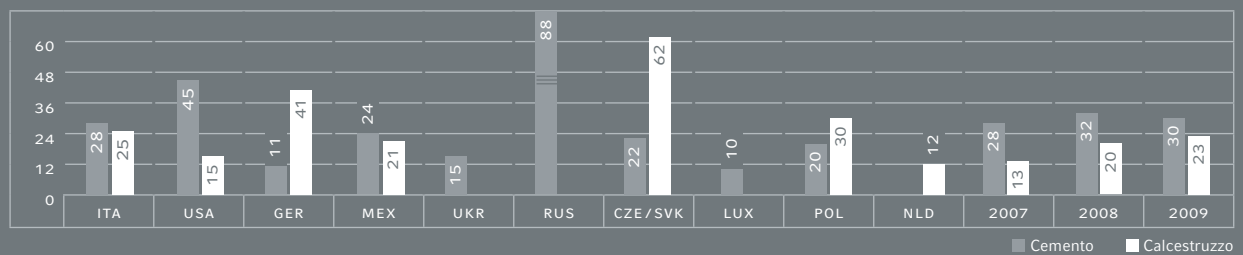


LA7

Giornate perse per infortuni * 1.000/ore lavorate

Durata media infortuni

gg



Giornate perse per infortuni/numero infortuni

Giornate di formazione esterna somministrate a personale dipendente

	ITA	GER ¹	LUX ²	NLD	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA	MEX	Totale
Giornate di formazione erogate a												
Dirigenti, quadri, impiegati, di cui:	1.200	1.396	182	115,5	587	73	561	1.328	495	363	32	6.332,5
Tecnica	30	170	23	68	128	4	55	97	69	116	0	760
Sicurezza e ambiente	495	176	10	0	11	3	70	197	129	93	0	1.184
Professionale	305	95	111	45	76	4	296	134	266	26	0	1.358
Linguistica	280	120	8	0	262	52	120	447	9	0	16	1.314
Manageriale	60	23	0	2,5	60	0	20	257	0	128	5	555,5
Altro	30	812	30	0	50	10	0	196	22	0	11	1.161
Intermedi, operai, di cui:	879	765	112	200	911	39	154	8.332	1.743	368	872	14.375
Tecnica	46	104	60	112	349	5	81	22	547	275	210	1.811
Sicurezza e ambiente	609	117	50	88	23	4	73	100	73	86	43	1.266
Professionale	160	402	0	0	398	30	0	6.603	840	0	45	8.478
Linguistica	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	16	116
Manageriale	0	3	0	0	11	0	0	612	0	7	15	648
Altro	64	139	2	0	30	0	0	995	283	0	543	2.056
Totale generale nazione	2.079	2.161	294	315,5	1.498	112	715	9.660	2.238	731	904	20.707,5
Numero dirigenti, quadri, impiegati	1.093	823	67	69	232	36	182	333	374	756	42	4.007
Giornate medie di formazione	1,10	1,70	2,72	1,67	2,53	2,03	3,08	3,99	1,32	0,48	0,76	1,58
Numero intermedi, operai	935	710	83	227	512	134	241	946	1.298	1.430	1.013	7.529
Giornate medie di formazione	0,94	1,08	1,35	0,88	1,78	0,29	0,64	8,81	1,34	0,26	0,86	1,91
Totale forza	2.028	1533	150	296	744	170	423	1.279	1.672	2.186	1.055	11.536
Giornate medie di formazione	1,03	1,41	1,96	1,07	2,01	0,66	1,69	7,55	1,34	0,33	0,86	1,80

¹ Germania: esclusi 114 apprendisti.² Lussemburgo: esclusi 2 apprendisti.

Per "formazione esterna" si intende erogata da soggetti terzi rispetto alla organizzazione.

Giornate di formazione interna (escluso affiancamento) somministrate a personale dipendente

	ITA	GER ¹	LUX ²	NLD	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA	MEX	Totale
Giornate di formazione erogate a												
Dirigenti, quadri, impiegati, di cui:	2.100	1.547	136	17	58	0	16	266	132	1.163	0	5.435
Tecnica	8	16	48	0	0	0	0	56	37	102	0	267
Sicurezza e ambiente	92	231	16	10	51	0	14	205	14	995	0	1.628
Professionale	1.860	0	47	7	6	0	0	0	0	28	0	1.948
Linguistica	0	640	0	0	0	0	0	0	62	0	0	702
Manageriale	100	21	0	0	0	0	0	0	0	24	0	145
Altro	40	639	25	0	1	0	2	5	19	14	0	745
Intermedi, operai, di cui:	236	654	13	75	150	0	21	3.522	4.486	4.733	750	14.640
Tecnica	3	202	11	0	0	0	0	364	4.270	1.797	64	6.711
Sicurezza e ambiente	68	333	2	65	124	0	18	213	26	2.935	502	4.286
Professionale	139	0	0	10	25	0	0	2.816	0	0	0	2.990
Linguistica	0	17	0	0	0	0	0	0	8	0	0	25
Manageriale	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
Altro	4	102	0	0	1	0	3	129	182	1	184	606
Totale generale nazione	2.336	2.201	149	92	208	0	37	3.788	4.618	5.896	750	20.075
Numero dirigenti, quadri, impiegati	1.093	823	67	69	232	36	182	333	374	756	42	4.007
Giornate medie di formazione	1,92	1,88	2,03	0,25	0,25	0,00	0,09	0,80	0,35	1,54	0,00	1,36
Numero intermedi, operai	935	710	83	227	512	134	241	946	1.298	1.430	1.013	7.529
Giornate medie di formazione	0,25	0,92	0,16	0,33	0,29	0,00	0,09	3,72	3,46	3,31	0,74	1,94
Totale forza	2.028	1.533	150	296	744	170	423	1.279	1.672	2.186	1.055	11.536
Giornate medie di formazione	1,15	1,44	0,99	0,31	0,28	0,00	0,09	2,96	2,76	2,70	0,71	1,74

¹ Germania: esclusi 114 apprendisti.² Lussemburgo: esclusi 2 apprendisti.

Per "formazione interna" si intende erogata da soggetti appartenenti all'organizzazione.

Suddivisione del personale per categoria, genere, età

	ITA	GER	LUX	NLD	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA	MEX	Totale
Dirigenti, quadri, Impiegati	1.093	875	69	69	232	36	182	333	374	756	42	4.061
Uomini	940	646	60	54	154	19	112	208	214	610	40	3.057
Donne	153	229	9	15	78	17	70	125	160	146	2	1.004
Under 30	78	120	7	3	19	4	20	73	72	47	0	443
30/50	677	489	31	38	153	25	108	181	206	545	24	2.477
Over 50	338	266	31	28	60	7	54	79	96	164	18	1.141
Minoranze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	0	94
Intermedi, operai	935	772	83	227	512	134	241	946	1.298	1.430	1.013	7.591
Uomini	926	759	83	215	489	125	225	791	995	1.394	893	6.895
Donne	9	13	0	12	23	9	16	155	303	36	120	696
Under 30	61	104	12	16	36	14	23	165	224	114	249	1.018
30/50	541	402	50	106	293	77	152	547	719	1.012	666	4.565
Over 50	333	266	21	105	183	43	66	234	355	304	98	2.008
Minoranze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	503	0	503
Totale generale nazione	2.028	1.647	152	296	744	170	423	1.279	1.672	2.186	1.055	11.652