

RAPPORTO DI SOSTENIBILITA' (Bilancio Sociale)

2011

La sostenibilità è un traguardo che Dolomite Franchi negli ultimi anni si è prefissa di raggiungere. La sfida: spostare questo traguardo di volta in volta in avanti.

I° edizione



Indice

3	Perché il Rapporto di sostenibilità in Dolomite Franchi
5	1 Il Gruppo “RHI AG” e “DOLOMITE FRANCHI”
6	1.1 Il Gruppo
9	1.2 La storia “ Un’ secolo di produzione di materiali refrattari”
10	1.3 La società
11	1.4 La struttura organizzativa
13	1.5 La Dolomia
15	1.6 Il mercato
16	2 Governance e politica
17	2.1 La politica
20	2.2 Mission
21	2.3 Vision
23	2.4 Rapporto di Sostenibilità (Bilancio Sociale)
25	2.5 Gli investimenti
26	3 Indicatori di performance sociali
28	3.1 Impegni nei confronti della collettività
30	3.2 Il Personale
32	3.3 Organizzazioni sindacali
34	3.4 Comunità
36	3.5 Fornitori locali
38	4 Indicatori di performance non economica
39	4.1 Indici “programma e obiettivi 2011
41	4.2 Attività di Ricerca e sviluppo 2011
43	4.3 Ambiente
44	4.4 Sicurezza
49	4.5 Certificazioni e sistemi di gestione
53	4.6 Informazione e formazione continua
55	5 Indicatori di performance economica
56	5.1 Formazione e calcolo del Valore Aggiunto
58	5.2 Distribuzione del Valore Aggiunto
59	5.3 Ai Dipendenti
60	5.4 Alla Pubblica Amministrazione
61	5.5 All’Impresa e ai finanziatori
63	Conclusioni
65	Obiettivi: il mantenimento e il miglioramento

Perché il Rapporto di Sostenibilità in Dolomite Franchi

Nell'ambito della trasparenza e dell'impegno dell'azienda, non solo in campo produttivo, ma anche in quello sociale, nasce l'esigenza di redigere un rapporto di sostenibilità o bilancio sociale.

La creazione di valore non può prescindere dal soddisfacimento del bisogno integrato tra Economia, Società e Ambiente, che sono valori imprescindibili per far crescere le risorse alla base del processo di creazione di valore e di sostenibilità.

Questa strategia politica deve garantire una sana e profonda responsabilità dell'azienda nei confronti dei suoi interlocutori (Stakeholder), fino alla volontà di rendicontare il proprio operato.

Per questo abbiamo ritenuto importante produrre questo documento che vuole evidenziare la nostra gestione quotidiana e renderla pubblica.,

Un documento, che possa servire a chi ha contatti sia diretti che indiretti, "gli Stakeholder", con la nostra azienda nella capacità di "lavorare", e di trasferire valori, mantenendo una relazione stretta con le persone e la comunità, che dipendono entrambe dal lavoro e dall'ambiente in cui lavorano e vivono, anche per quanto riguarda la parte sociale e culturale.

Un nuovo modo di poter rendere partecipi tutti, di quello che è stato fatto e si continuerà a fare, impegnando risorse a favore dello sviluppo tecnologico e di iniziative sociali, grazie alle quali, giorno dopo giorno, ci permetteranno di garantire lavoro per noi e per le generazioni future.

Agire in questa direzione, grazie anche all'aiuto del Gruppo RHI AG austriaco, di cui noi siamo parte integrante, ha reso Dolomite Franchi un'azienda competitiva e in grado di creare valore aggiunto, non solo per se stessa, ma anche per la collettività.



Membro del Gruppo
RHI dal 1981.

Dal 2007 membro del
Consiglio di
Amministrazione della
RHI AG.

Dal 2007 Presidente
della Dolomite Franchi
S.p.A.

Il dialogo è l'unica opportunità per noi e per chi collabora con noi, per poter sostenere le innovazioni, che devono essere utilizzate per un progresso condiviso e sostenibile.

Comportamento Etico, rispetto delle persone, attenzione verso i clienti e i fornitori, collaborazione con le istituzioni, responsabilizzazione, cura per la sicurezza e per l'ambiente sono i principali impegni, che devono essere perseguiti e migliorati.

Il Bilancio Economico e il Rapporto di Sostenibilità o Bilancio Sociale, sono da considerare un'integrazione tra i valori economici tradizionali della Società e il sistema con valori socio-culturali riguardanti la centralità della persona, dell'ambiente, della qualità della vita, all'interno e all'esterno della Società.

L'Azienda, in ultima analisi, deve essere accreditata nella società civile, come partner affidabile.

Il rapporto di sostenibilità è stato condiviso con il Consiglio di Amministrazione e con il Gruppo RHI AG, che apprezza e sostiene a propria volta i nostri principi fondamentali, descritti in questo documento.

Grazie al personale che lavora nella nostra società è stato possibile quello che è contenuto in questo documento, l'impegno quotidiano è la forza trainante e ispiratrice di quello che siamo e che vorremmo essere.

Solo mantenendo il dialogo e il confronto con gli stakeholder potremo continuare a soddisfare i bisogni delle generazioni presenti, senza compromettere o falsare quelli delle generazioni future.

.La nostra strategia è quella di creare valore condiviso rafforzando la competitività della Società e nello stesso tempo migliorare le condizioni economiche e sociali della comunità in cui operiamo.

Il Presidente

Giorgio Cappelli

Il Consigliere Delegato

Alberto Camossi

Il “Gruppo RHI AG” e “DOLOMITE FRANCHI”

1.1 Il Gruppo

RHI AG

E' leader mondiale nella produzione di refrattari, è una società quotata in borsa, gruppo operante a livello mondiale. Si concentra sulle esigenze dei propri clienti al fine di sviluppare e produrre prodotti refrattari personalizzati, offrendo il miglior rapporto prezzo-prestazioni e il miglior servizio del settore.

Un team di 150 esperti in ricerca e sviluppo lavora costantemente sulle innovazioni dei materiali refrattari, in collaborazione con i più rinomati istituti di ricerca, le università ed i propri clienti.

Con 32 siti produttivi e oltre 70 uffici vendita e assistenza su quattro continenti, è sempre presente per i suoi clienti.

I suoi prodotti refrattari sono studiati per innovare e implementare le performance nei processi industriali ad alta temperatura superiori a 1.200 °C. Essi sono indispensabili per tutti i processi produttivi delle industrie di base e nel sistema di produzione dei propri clienti, ottimizzandone il valore aggiunto.

Più di 10.000 clienti in oltre 180 paesi - in acciaio, cemento, calce, vetro, metalli non ferrosi, ambiente e delle tecnologie energetiche, nonché le industrie chimiche e petrolchimiche, scelgono RHI.



RHI sede di Vienna



Panoramica del Gruppo



- Vendite
- Produzione
- Sede
- Centro di Ricerca e Sviluppo
- Miniere e produzione di materie prime

RHI AG in cifre:

Dipendenti: 8000

Uffici commerciali: Più di 70 su 4 continenti.

Siti produttivi: 32 in Europa, Nord America, America Latina, Africa e Asia (India, Cina) di cui 6 di materie prime

Produzione: 2 milioni di tonnellate all'anno di mattoni refrattari, miscele, malte e prodotti funzionali per tutta l'industria

Gruppo di siti di materia prima: 6 siti di produzione di materia prima: 1,4 milioni di tonnellate di magnesite e dolomite.



1.2 La Storia

Fu Attilio Franchi, pioniere bresciano della siderurgia a fondare la società originaria nel 1919.

Dal 2007 venne totalmente integrata nel Gruppo RHI AG austriaco, Leader mondiale della produzione di refrattari, con una fusione nella Refrattari Italiana nata nel 1921 e che aveva la sede a Genova.

Lo stabilimento da sempre sulla sponda occidentale del Lago di Iseo, nacque con l'obiettivo di fornire materiale refrattario alle locali acciaierie e da allora, grazie ai suoi tecnici e ai laboratori di ricerca, ed oggi in collaborazione con il centro di ricerca e sviluppo della casa madre austriaca, continua ad evolversi producendo refrattari di dolomite di alta qualità, messi a punto per soddisfare le richieste di una siderurgia sempre più avanzata ed esigente, attenta alle tre imprescindibili peculiarità: Qualità, Ambiente e Sicurezza.

In tempi in cui l'industria cerca alternative produttive nei Paesi in via di sviluppo, Dolomite Franchi ha invece investito per migliorare e modernizzare i suoi impianti, la progettazione, le vendite e il rispetto delle normative vigenti in campo di salute e ambiente.

Dolomite Franchi ha oltre novant'anni e si avvia a compiere un secolo, un secolo pieno di sforzi sempre atti a migliorare le condizioni di chi in azienda lavorava ieri, oggi e lavorerà domani, nonché di chi risiede nell'hinterland del centro produttivo.



Attilio Franchi

Le origini risalgono agli anni '20. Oggi è un moderno impianto industriale.

L'acquisizione dello stabilimento da parte del gruppo RHI ha dato costanza ai programmi di innovazione continua

1.3 La Società

L'attività principale è l'estrazione, la sinterizzazione (cottura) della pietra di dolomite, la produzione di mattoni e masse, catalogati come refrattari basici per la siderurgia, ed in fine la commercializzazione dei prodotti finiti, con la collaborazione del Gruppo RHI AG.

L'Azienda è dislocata in tre siti :

Sede di Brescia: Direzione Generale, Sede Amministrativa e finanziaria, Centro Marketing, Back Office commerciale.

Stabilimento di Marone: Direzione di Stabilimento, Ufficio Risorse Umane elaborazione salari e stipendi, Ufficio Approvvigionamenti e amministrativi di stabilimento, Ufficio Logistica e pianificazione della produzione, Ufficio IMS Integrated Management System – Certificazioni ISO), Ufficio Sicurezza e Ambiente (RSPP-ASPP), Produzione Sinter-dolomite(Forni), Produzione Mattoni, Produzione Masse, Centro servizi tecnici.

Centro Estrazione di Zone: Cava di estrazione, Macinazione pietra, Trasporto a mezzo teleferica.

L'impiego medio del personale sia di produzione che amministrativo è stato nel 2011 pari a 199 unità.

La Dolomite Franchi, è in possesso delle certificazioni ISO 9001(Qualità di prodotto), ISO 14001 (Ambiente) e OHSAS 18001 (Sicurezza).

Dal 4 ottobre 2010 ha approvato il modello organizzativo previsto dal D.Lgs 231/01, adottando il Codice Etico la politica aziendale sulla Sicurezza il codice disciplinare e ha nominato l'Organismo di Vigilanza.



Sede di Brescia



Stabilimento di Marone



Centro Estrazione di Zone

1.4 La struttura organizzativa

L'azienda è strutturata per tutti gli ambiti di processo ed organizzazione del lavoro, con regolamentazioni e norme nazionali, locali e di Gruppo.

Il mezzo di diffusione documentale è di tipo elettronico, tramite due sistemi principali: Intranet a cui tutti possono collegarsi per quanto riguarda le informazioni provenienti dal gruppo e il sistema Roxtra per quanto riguarda tutte le procedure, istruzioni e organizzazione a livello locale.

Esiste una definizione chiara dei compiti dei diversi responsabili, ma nonostante tutto è un'azienda snella e attenta ai cambiamenti del mercato di riferimento e alle normative in materia amministrativa, ambiente e sicurezza.

Il Servizio di prevenzione e protezione dei rischi sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, che nella nostra società è sempre esistito, ha avuto nel 2011 un grande riconoscimento con l'ottenimento della certificazione OHSAS 18001.

La Direzione, gli impiegati, le maestranze, i tecnici, i team di lavoro, i consulenti hanno contribuito positivamente al raggiungimento di questo traguardo con l'onore di essere la prima azienda del Gruppo RHI ad aver ricevuto questa certificazione.

L'insieme di persone, sistemi e strumenti interni ed esterni finalizzati all'attività di prevenzione dei rischi professionali dell'azienda è stato implementato per tutto il 2011 e per il 2012 il programma è quello non solo di mantenere la certificazione, ma di proseguire in questa direzione sia in termini di formazione che di investimenti.



Un'organizzazione chiara e snella contribuisce alla rapida soluzione dei problemi e consente alla società di affrontare in tempi brevi qualsiasi sfida. L'operatività si svolge sotto la direzione e il coordinamento esercitato dalla capogruppo RHI AG



Cava di Zone in località Calaruso

1.5 La Materia Prima: la Dolomia

La cava a cielo aperto situata nel comune di Zone in località Calarusso è costituita da roccia di dolomia.

La dolomia è una roccia sedimentaria carbonatica costituita principalmente dal minerale dolomite, chimicamente un carbonato doppio di Calcio e Magnesio ($\text{CaMg}(\text{CO}_3)_2$).

Le Dolomie formate con il processo detto di sostituzione, rappresentano la maggior parte delle dolomie antiche e recenti. Si formano a causa della conversione di un minerale costituito da carbonato di calcio (solitamente calcite o aragonite), che sia sedimento sciolto o roccia, in dolomite: questo processo consiste essenzialmente in una parziale sostituzione degli atomi di Calcio con quelli di Magnesio.

L'estrazione del minerale avviene tramite l'utilizzo di esplosivo e viene eseguito da personale altamente specializzato.

Le formazioni geologiche di dolomia di circa 200 milioni di anni presenti in forma imponente nell'Italia settentrionale sono la Dolomia Principale della Lombardia e la dolomia del gruppo montuoso delle Dolomiti.

Svariati sono gli utilizzi, dall'impiego come pietra ornamentale alla produzione dei cementi, fino ad arrivare ad utilizzi particolari come la produzione di refrattari per l'industria siderurgica, quest'ultimo è il core-business dell'azienda.

La cava viene coltivata nel pieno rispetto della normativa ambientale con il riposizionamento di parte del materiale estratto con meste di terreno fertile atto al ripopolamento vegetale dei gradoni dismessi.

Il trasporto della pietra dalla cava allo stabilimento avviene tramite una teleferica lunga circa 1300 m.



**Déodat de
Dolomieu**

**Déodat Guy Silvain
Tancrède Gratet de
Dolomieu (Dolomieu, 23
giugno 1750 –
Châteauneuf, 26
novembre 1801) è il
geologo francese da cui
hanno preso il nome le
Dolomiti e la roccia di
cui sono composte.**





1.6 Il mercato

La Dolomite Franchi è una società per azioni, il cui assetto proprietario è costituito da un unico Socio. E' posseduta al 100% dal Gruppo RHI AG con sede a Vienna in Austria e quotata in borsa.

Il principale mercato di riferimento è l'industria siderurgica sia in Italia che nel resto del Mondo.

Nel 2011 il 61% della vendita è stata destinata al mercato estero.

L'azienda misura costantemente la soddisfazione del cliente confrontando la qualità attesa (importanza) con la qualità percepita (soddisfazione) grazie a una serie di aspetti legati al servizio, fornito permettendo all'azienda di individuare eventuali aree critiche e di mantenimento. Indagine presso gli stakeholder sulle politiche di sostenibilità dell'azienda; customer satisfaction audit rivolta ai clienti; sistemi di gestione certificati (qualità dei processi, qualità del prodotto, controlli); E' dotata di un manuale sulla qualità.

Essendo certificata ISO 9001, riconosce il principio del "rapporto di reciproco beneficio con i fornitori" e pertanto adotta politiche di gestione degli stessi che prevedono particolari metodiche di selezione, di monitoraggio e di valutazione.

Gli uffici commerciali del Gruppo RHI, il back office della Dolomite Franchi e i suoi tecnici, permettono, grazie alla loro professionalità il mantenimento della clientela, la possibile espansione in tutto il mondo, coadiuvati dal Marketing e dalla ricerca e sviluppo.

...

Dallo stabilimento di Marone, uno dei pochi a ciclo integrale, partono i prodotti refrattari destinati ai piccoli e grandi clienti siderurgici nazionali e internazionali.



Governance e Politica

2.1 La politica aziendale

La Società ha adottato e attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme con un codice di comportamento aziendale. Questo sistema, basato sul DLgs 231/01, viene controllato da un Organismo di Vigilanza (ODV) composto da professionisti altamente qualificati e con importante esperienza, i quali rendicontano al Consiglio di Amministrazione semestralmente, o ogni qual volta vengano riscontrate dai responsabili apicali dell'azienda, durante i controlli, mancanze o anomalie.

Le politiche promozionali prevedono la diffusione dei valori aziendali a tutti i livelli (codice etico). La tutela della privacy ha visto la formalizzazione di un documento relativo alla gestione dei dati personali e sensibili

Il 24 giugno 1991 si è certificata ISO 9001 per Qualità e Prodotto, il 17 dicembre 2002 è stata raggiunta la certificazione ISO 14001 per l'Ambiente mentre il 26 luglio 2011 l'azienda è stata certificata ISO 18001 nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro.

I benefici per l'azienda sono: la razionalizzazione dei processi organizzativi, la standardizzazione dei processi aziendali, il controllo del processo di produzione, la garanzia della qualità dei prodotti, l'acquisizione di una maggiore visibilità sul mercato, la fidelizzazione della clientela storica, l'acquisizione di nuove quote di mercato, la partecipazione del personale alla gestione dei processi di routine e consapevolezza del proprio ruolo, l'istituzionalizzazione dei processi di miglioramento, il controllo sulle prestazioni dei fornitori, il coinvolgimento degli stakeholder, la tutela giuridica dell'impresa, con particolare riferimento agli azionisti, i risparmi di costo per l'adozione di un approccio sinergico, volto ad integrare il modello organizzativo ex D. Lgs. 231/01, finalizzato alla tutela dalla responsabilità "penale - amministrativa" dell'impresa.

I benefici per gli stakeholder sono: per i clienti, oltre a vedere garantito il rispetto dei requisiti contrattuali e la tutela delle proprie aspettative sul prodotto e sul servizio, la consapevolezza del comportamento corretto e socialmente responsabile dell'impresa; per



Un modello basato sul DLgs. 231/01 che integra e sviluppa le linee guida già presenti in azienda.



Un sistema di principi e valori chiari da prendere come riferimento per tutti coloro che operano con la società.

i fornitori, il riconoscimento e il premio dei comportamenti socialmente responsabili; per gli azionisti e la comunità finanziaria, il rafforzamento della solidità dell'impresa, la quale tende ad affermarsi anche su aspetti innovativi e complementari della gestione; per la Pubblica Amministrazione, la certezza di operare con un'organizzazione rispettosa delle normative, che si impone e fa rispettare un codice di autodisciplina nei rapporti con gli Enti pubblici con cui si interfaccia; per le risorse umane, veder riconosciuti e garantiti i propri diritti fondamentali, con la consapevolezza di operare in un contesto che favorisce l'espressione delle potenzialità personali e rispetta le particolarità culturali.



2.2 MISSION

Ciò che sopra è stato esposto è espressione della politica generale dell'azienda.

“Mission”

La “mission” aziendale, così come dichiarata secondo le disposizioni del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 è :

Produrre materiale refrattario a base dolomitica per uso siderurgico, in collaborazione con il Gruppo RHI AG, utilizzando tecnologie avanzate sia nel campo della produzione che nella

SALVAGUARDIA della QUALITA', SICUREZZA e AMBIENTE

Nell'ambito della Mission e della politica aziendale possiamo sottolineare due aspetti fondamentali:

- Centralità della persona
- Rispetto dell'ambiente

Centralità della persona

In questo aspetto possiamo includere tutto quello che fa parte e circonda l'individuo sia all'interno dell'ambito lavorativo, che all'esterno nel sociale.

Nell'ambito lavorativo: la Sicurezza, la difesa della vita, la equa remunerazione dei collaboratori e degli azionisti, le esigenze dei clienti e il rapporto con i fornitori.

Nell'ambito esterno: l'attenzione alle esigenze e richieste della Comunità in particolare di quella vicino al sito produttivo; alle esigenze delle organizzazioni socio culturali locali e nazionali attraverso una politica di beneficenze.

Rispetto dell'ambiente

Con una politica e una condotta eco-compatibile nei confronti dell'ambiente in tutte le sue caratteristiche, attuando un comportamento etico, volto a produrre ricchezza ma non a scapito dell'ambiente e della comunità.



Generare ricchezza,
ridistribuirla e
innovare, nel rispetto
della sostenibilità

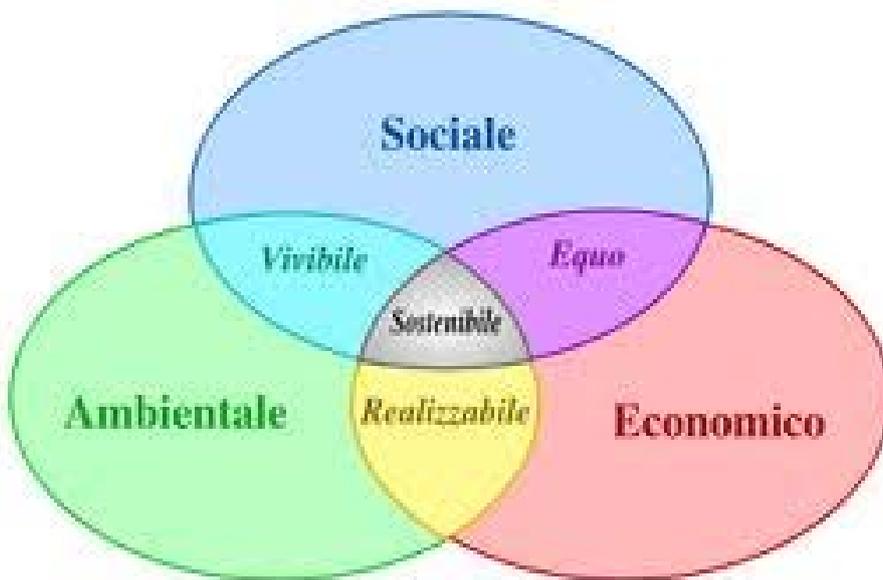
2.3 " VISION "

Esiste la condivisione tra la "vision" della Capogruppo RHI AG. e quella italiana della Dolomite Franchi.

Il successo economico si ottiene solo attraverso una crescita proficua ed equa.

Il gruppo industriale multinazionale, etico, imprenditoriale e leader mondiale nella produzione di refrattari ha una chiara organizzazione ed è apprezzato dai clienti per le soluzioni affidabili, competitive e sostenibili. Si preoccupa di salute e sicurezza e della qualità dell'ambiente per i propri collaboratori e per la comunità.

I propositi di oggi sono la base per il domani; tutto è migliorabile nel reciproco rispetto.





2.4 Rapporto di sostenibilità (bilancio Sociale)

Il Rapporto di sostenibilità è un documento volontario, che attesta l'attività svolta da un'impresa sostenibile, socialmente responsabile e che vuole avere una comunicazione trasparente nei confronti di tutti gli stakeholders. Come più volte accennato, con il termine stakeholder si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'attività dell'azienda.

Il Codice Etico è il riflesso della politica che Dolomite Franchi vuole svolgere sia in campo lavorativo che nelle relazioni sociali, fondandosi sulla volontà di operare, non solo nel rispetto della persona e dell'ambiente ma reinvestendo parte degli utili nel tessuto sociale poiché il fine non è solo quello di creare dell'utile, ma anche quello di creare "valore aggiunto" in termini di benessere che possa essere usufruito dai suoi collaboratori e rafforzare la sua immagine nei confronti di tutti i suoi interlocutori. Innanzitutto, il personale deve essere rispettato, coinvolto in un processo di formazione e valorizzazione della professionalità, oltre che informato sulle attività svolte dall'azienda. Poi ci sono i fornitori, per i quali l'azienda ha strutturato un sistema di selezione, qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione nel rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento richiedono di soddisfare, anche attraverso la sottoscrizione del nostro Codice Etico.

I clienti sono considerati dall'azienda come partner con cui lavorare, non solo per la soddisfazione delle loro esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, reciproco rispetto e fiducia. Anche le istituzioni presenti sul territorio, quali la Regione Lombardia, la Provincia di Brescia, il Comune di Marone e Zone, la ASL, l'ARPA, l'Ispettorato del Lavoro, i Vigili del fuoco, l'INPS e l'INAIL sono importanti interlocutori di Dolomite Franchi. L'atteggiamento dell'azienda nei loro confronti è basato sulla trasparenza, sul dialogo e sulla collaborazione. Anche con i



CODICE ETICO

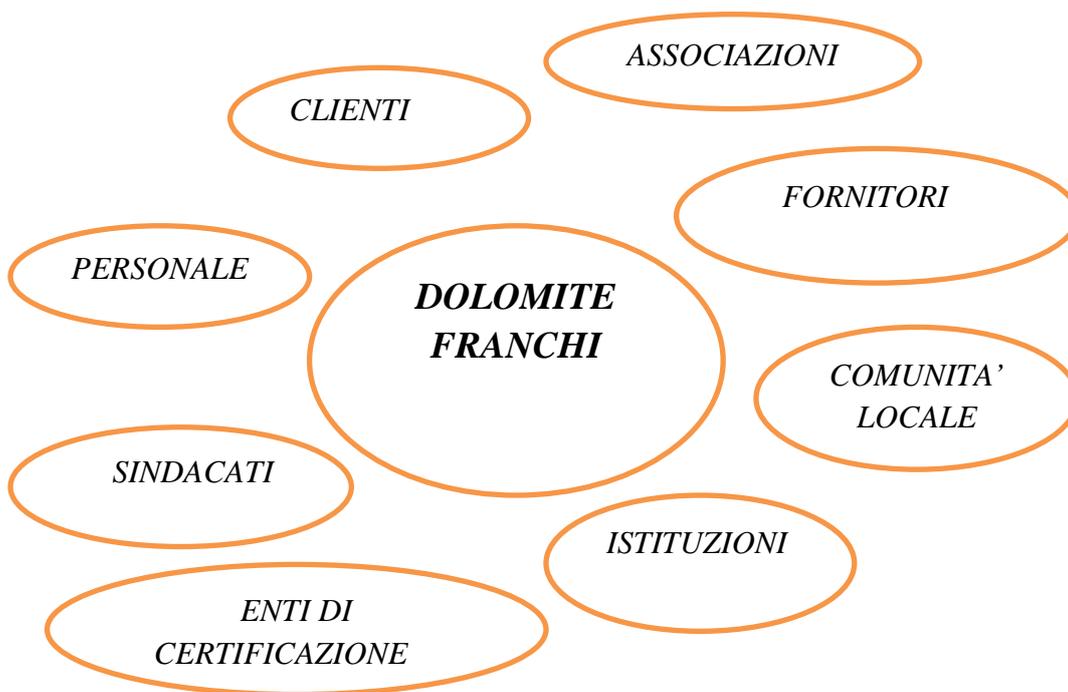
della

**DOLOMITE
FRANCHI S.p.A.**

sindacati l'azienda ha e vuole avere rapporti distesi di collaborazione e dialogo; la condivisione, sia nella contingenza negativa che in quella positiva, deve portare alla soluzione di tutti i problemi che dovessero presentarsi. E' sempre importante per l'azienda instaurare rapporti con associazioni di volontariato, culturali e di interesse pubblico che operano a livello locale nel campo della tutela dei diritti delle persone, e del territorio. Tutto questo è ben dettagliato nel nostro Codice Etico dice Etico che è stato inviato a tutti gli Stakeholder ed è consultabile nelle pagine web La Responsabilità Sociale d'Impresa intende considerare, all'interno delle decisioni aziendali, tutte le aspettative legittime delle varie categorie di stakeholder bilanciandole e integrandole nelle strategie aziendali. stakeholder bilanciandole e integrandole nelle strategie aziendali.

...
per Dolomite Franchi come per il Gruppo RHI tutti gli stakeholder sono importanti.

Mapa degli stakeholders di Dolomite Franchi S.p.A



2.5 Investimenti

Gli investimenti per l'ambiente e la sicurezza sono sempre stati una prerogativa importante ed anche con la collaborazione della nostra Capogruppo austriaca, abbiamo potuto utilizzare parte dello stanziamento annuo di tali attività.

Nel 2011 più del 53% degli investimenti totali hanno avuto come finalità impianti ed interventi volti a migliorare e implementare l'area attinente la sicurezza e l'ambiente.

Nel 2011 la parte preponderante ha avuto il nuovo impianto di segregazione dei carrelli contenuti nel transfer che collega le presse al forno da tempera dei mattoni e di tutte le sicurezza ad esso collegate. Inoltre una gran parte del tempo dei nostri tecnici e fornitori è stato dedicato alla progettazione del nuovo post-combustore (RTO) che verrà consegnato, montato e messo in esercizio nei primi mesi del 2012, presso il reparto mattoni, in sostituzione del vecchio con performance e utilizzo migliori, in ottemperanza con le disposizioni concordate con l'ARPA.

Come si evince dal grafico sotto riportato Dolomite Franchi ha sempre avuto la sensibilità di legare le nuove infrastrutture produttive con un'attenzione particolare all'ambiente e sicurezza, anello imprescindibile dell'innovazione.



L'equilibrio degli investimenti permette uno sviluppo sostenibile.

Indicatori di performance sociali

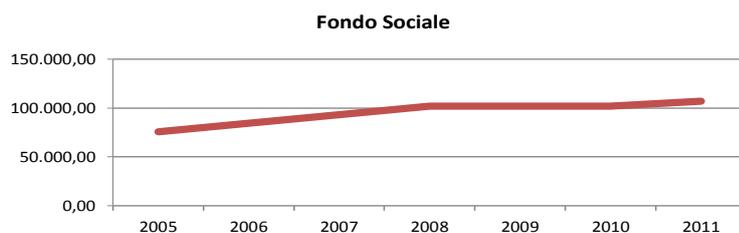


3.1 Impegni nei confronti della collettività

Gli impegni fanno riferimento all'area sociale - posto di lavoro - risorse umane e in particolare alle tematiche specifiche del turnover e delle pari opportunità e all'area sociale/comunità.

Da sempre l'azienda favorisce: il dialogo con tutto il personale, la non discriminazione tra il personale, la possibilità di carriera in ambito lavorativo, la giusta remunerazione, l'aiuto delle collaboratrici in maternità, la consulenza fiscale gratuita ai dipendenti è una prerogativa irrinunciabile. Nello specifico la nostra società si prodiga da sempre nella prosecuzione delle tradizioni, che hanno lontana origine, come: un paio di scarpe donate, in occasione di S. Lucia, ai figli dei dipendenti in età scolare, la strenna natalizia ai dipendenti, quale riconoscimento del lavoro svolto durante l'anno e il pranzo offerto a tutti i partecipanti alla festività di S. Barbara (Patrona dello Stabilimento), durante la quale vengono riconosciuti e premiati con la consegna di un dono, i dipendenti con 25 e 35 anni di servizio in azienda. Grazie ad un accordo sindacale siglato il 4 maggio 2011 è stato regolamentato, secondo le nuove disposizioni, un fondo per l'erogazione di rimborsi spese mediche per i dipendenti ed i loro familiari, totalmente finanziato dall'azienda.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Fondo Sociale	75.889,00	84.639,00	93.389,00	102.139,00	102.139,00	102.139,00	107.000,00



L'internazionalità della società non preclude l'impegno nei confronti della collettività, locale.

Esiste inoltre un altro tipo di fondo sociale che riguarda il rimborso delle spese scolastiche dei figli dei dipendenti, il cui sostentamento è dato dalla contribuzione del personale dipendente, gestito da apposita Commissione, con la collaborazione dell'Azienda e del Sindacato.

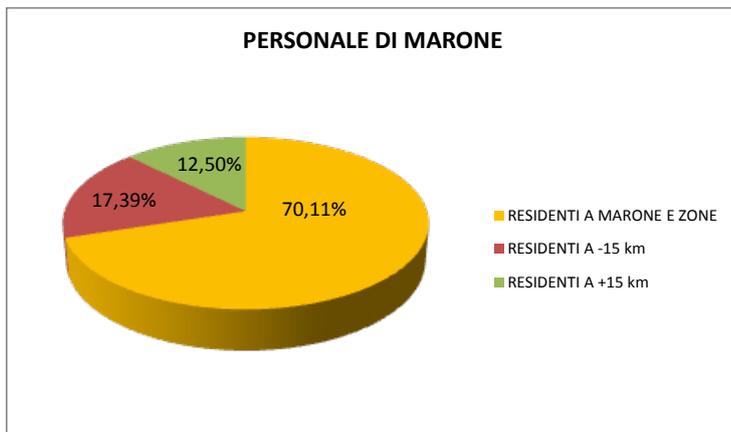
3.2 Il Personale

I dipendenti sono una risorsa fondamentale per l'attività dell'impresa e nello stesso tempo sono interessati allo sviluppo dell'azienda di cui fanno parte.

Stabilità, retribuzioni, clima di relazioni sindacali, protezione in termini di salute e sicurezza e crescita professionale sono indicatori fondamentali di benessere.

La politica di continuità nell'ambito della forza lavoro favorisce il possibile reclutamento aziendale privilegiando i lavoratori localizzati nel territorio di Marone, Zone e aree limitrofe.

Grafico: raffigurazione del personale in forza nello stabilimento per residenza



Nel nostro stabilimento i cognomi delle persone ricorrono frequentemente, figli e nipoti della stessa famiglia o comunità familiare percorrono lo stesso cammino anche se con modalità e tecnologie sempre diverse .

L'intento è quello di tramandare alle generazioni future la voglia di imparare e di dare la possibilità di una continuità nel segno del miglioramento continuo, che si ha solo nel rispetto delle generazioni e del loro lavoro.

Significativa è la concentrazione degli addetti dello stabilimento nella realtà territoriale di riferimento, che conferma il peso dell'unità produttiva nel contesto occupazionale Sebino.

Poiché parte del personale è iscritta in associazioni di volontariato come la protezione civile e la croce rossa, la società è fiera di acconsentire al rilascio di permessi in caso di esercitazioni o calamità naturali e spera che sempre più persone partecipino a queste nobili iniziative.

Ecco perché nel 1995 la Società ha dato l'opportunità di fondare una associazione denominata i "Boce de Franchi", che tradotta dal dialetto sarebbe i "ragazzi di Franchi", i cui iscritti sono rappresentati dai dipendenti anziani e quelli che sono già in pensione con l'intento di condividere il tempo libero organizzando eventi sociali e gite culturali e partecipando agli eventi della società.

L'informazione, la formazione, i corsi di specializzazione e di approfondimento nonché l'esperienza fanno il nostro personale attori dello sviluppo e partner per il miglioramento continuo.

	<i>Media 2011</i>	<i>Media 2010</i>	<i>Media 2009</i>
Organico			
Dirigenti	3	3	3
Impiegati	49	49	55
Operai	146	140	130
Altri	1	1	1
	199	193	189

3.3 Organizzazioni Sindacali

Esiste una consolidata collaborazione tra Organizzazioni Sindacali e direzione della Società.

Più volte in questi anni si è riscontrata la volontà da entrambe le parti di risolvere in modo socialmente utile le eventuali controversie e relazioni in funzione del fine ultimo.

Il fine ultimo è sempre stato quello di mantenere l'occupazione in azienda e di trovare un accordo per i rinnovi dei contratti di secondo livello.

Durante la crisi di fine 2008, continuata per quasi tutto il 2009, questa intesa ha reso meno drammatica la situazione, riuscendo a garantire l'operatività all'azienda e la conservare l'occupazione in azienda e successivamente nel 2011 a trovare un accordo per il rinnovo del contratto di secondo livello.

Accordo siglato in poco tempo e senza sospensione di lavoro, non intaccando così la produzione e con soddisfazione di entrambi gli attori. Un risultato straordinario, che diventa ancora più significativo visto che va collocato nel contesto di crisi generale di questo periodo.

Le RSU (le Rappresentanze Sindacali Unitarie) sono fondamentali per il dialogo tra le parti sociali e per poter far progredire l'azienda in una politica di collaborazione continua.



Il 3 novembre 2011,
per la prima volta
l'AIB sigla un accordo
di II° livello con le
organizzazioni
Sindacali.



3.4 Comunità

Dolomite Franchi è un'azienda attenta ai bisogni della collettività e si adopera per mantenere un rapporto di costante collaborazione fiducia e trasparenza in particolare con la comunità dove risiede il centro produttivo. Affianca le istituzioni affinché si crei benessere per il territorio rispondendo prontamente ai bisogni e alle richieste della collettività in qualsiasi campo. Concretamente dedica una parte del proprio reddito ad azioni e liberalità in campo socio-culturale, che mirino a valorizzare lo sviluppo sociale e il suo contesto. Le principali manifestazioni socio-culturali nel paese di Marone e Zone vengono da noi incoraggiate, nel 2011 la nostra Società ha legato il suo nome ad una iniziativa importante come quella di sponsorizzare un furgone per anziani e disabili per la copertura dei paesi dell'Alto Sebino, inoltre:

- Partecipa ad eventi e manifestazioni culturali locali.
- Eroga contributi ad asili, scuole organizzazioni culturali, e religiose locali.
- Partecipa, con una donazione annua, al mantenimento dell'associazione "Boce de Franchi", fondata nel 1995, la quale è composta da lavoratori ed ex lavoratori della Dolomite Franchi, che si ritrovano per azioni sociali e per gite organizzate in ambito culturale.

In campo nazionale esiste un legame con le maggiori associazioni legate alla ricerca sulle malattie e alla prevenzione delle stesse e la salvaguardia dell'infanzia nel mondo (AIRC, ABE, ADMO, Unicef.)

Sostiene progetti sociali attraverso una serie di iniziative tra le quali:

- La disponibilità ad inserire giovani universitari con lo stage;
- La fiducia nell'innovazione e nella ricerca (ha istituito al suo interno una divisione Ricerca e Sviluppo)
- Il mantenimento di rapporti costanti con Istituti di ricerca Universitari Siena).

Quest'anno la nostra visibilità è passata attraverso la trasmissione di Rete 4 denominata "Mela Verde". Il giorno 20 novembre 2011 nell'ambito della trasmissione dedicata al



Ridistribuire è simbolo di partecipazione e di sviluppo per tutta la comunità



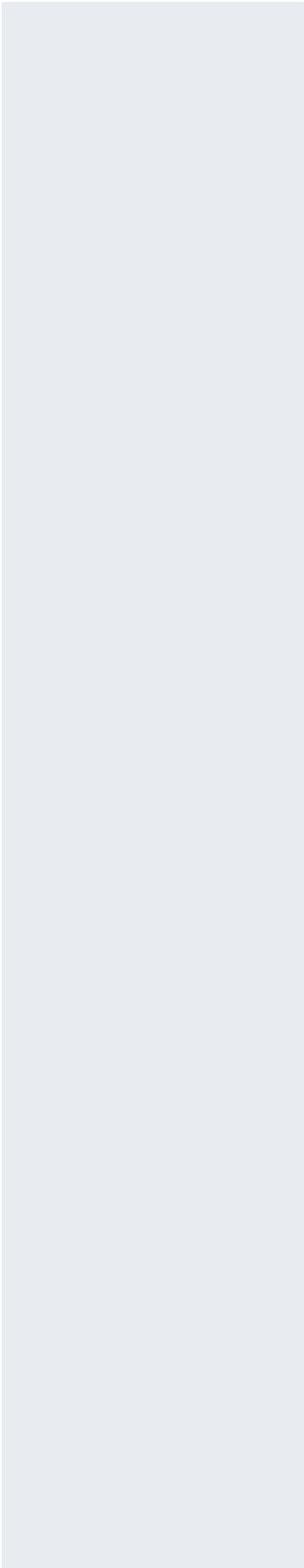
Simbolo di Marone, che ha potuto fregiarsi del titolo di:

"Città dell'Olio"



Le Piramidi di Zone, comunemente chiamate "fate di pietra" sono fenomeni naturali, che fanno di Zone un luogo unico.

Comune di Marone ci è stata data la possibilità di illustrare quello che noi produciamo e come lo facciamo. Pur avendo avuto poco tempo, riteniamo che sia stato un passaggio importante per poter illustrare a tutti, il modo in cui lavoriamo e intendiamo farlo.



3.5 Fornitori Locali

Dolomite si avvale di circa 570 fornitori, sia in Italia che all'estero, in quest'ultimo caso per materie prime, beni strumentali e servizi reperibili solo su scala internazionale. Lo Stabilimento di Marone è lo snodo principale delle forniture e vede coinvolti numerosi fornitori operanti nel comune stesso e nelle zone limitrofi ad esso.

Nel 2011, su un totale di 570 fornitori, 228 avevano sede in Brescia e provincia e 64 dei quali a Marone ed hinterland.

Il numero, difficilmente incrementabile è legato alla specificità delle forniture, e non è legato all'orientamento che tende a privilegiare il territorio a parità di requisiti tecnici e merceologici.

Significativo è il peso dei fornitori della zona anche per valori di fornitura. I fornitori locali hanno venduto beni e servizi allo Stabilimento di Marone per quasi 3.500.000 Euro.

Ciò a dimostrazione del fatto che, prediligere l'indotto locale, consente a Dolomite Franchi di generare e sostenere l'occupazione nelle zone limitrofi lo stabilimento con diretto riscontro in termini economici sulla popolazione che qui vi abita.

Grafico – Numero dei fornitori

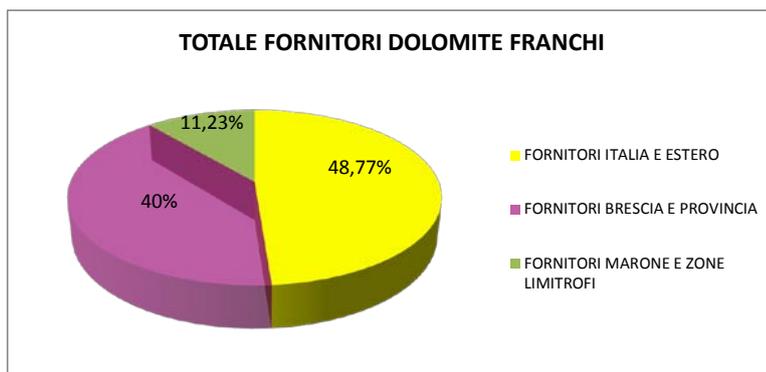
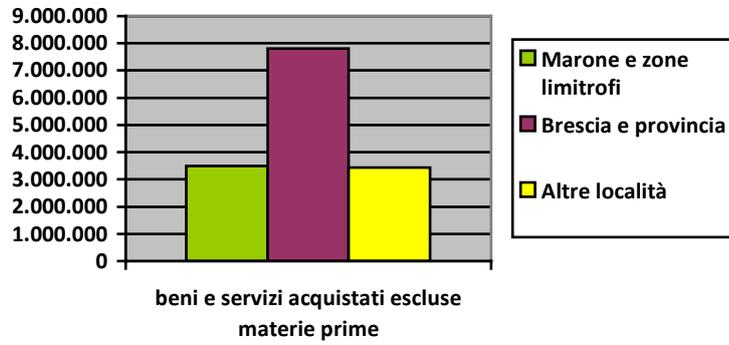


Tabella – Statistica acquisti da fornitori per beni e servizi escluse materie prime



Indicatori di performance non economica

4.1 PROGRAMMA OBIETTIVI 2011

Nel primo Rapporto di Sostenibilità della Dolomite Franchi S.p.A relativo allo Stabilimento di Marone sono stati presi in considerazione i seguenti indici:

RHI		PROGRAMMA			
Dolomite Franchi S.p.A.					
ID Obiettivo	Obiettivo	Traguardo annuo	Cod. Indicatore	Risultato	Esito OK NO
OB01	Conformità del Sistema Gestione Qualità secondo la ISO9001:2008	Mantenimento della Certificazione ISO9001	IQ01	OK	OK
OB02	Conformità del Sistema di Gestione Ambientale secondo la ISO14001:2004	Mantenimento della Certificazione ISO14001	IA01	OK	OK
OB03	Implementazione del sistema di gestione per la sicurezza OHSAS 18001	Ottenimento della certificazione	IS01	OK	OK
OB04	Soddisfazione del cliente	% Costo reclami sul fatturato $\leq 0,1\%$	IQ07	0.031* (ancora 2 RC da valutare)	OK
OB05	Contenimento scarto totale mattoni	Percentuale scarto mattoni su quantità prodotta $< 2,7\%$	IQ16	2.62	OK
OB06	Riduzione emissioni in atmosfera	Riduzione emissioni CO ₂ su TV prodotto $< 0,640$ tCO ₂ per t di TV	IA02	0.639	OK
		Riduzione emissioni odorigene: Segnalazioni da parte dei vicini max 3	IA03	3	OK
		Riduzione polveri diffuse reparto forni Punto 1 < 1000 g/(m ² *giorno) Punto 2 < 30 g/(m ² *giorno)	IA04	1236 33,5	NO
OB07	Riduzione consumo energetico rispetto alle t prodotte; Riduzione sfido attraverso l'incremento del rendimento cava; Riduzione consumo specifico di carbone	TEP rispetto alla produzione totale $< 0,180$ TEP/t	IA08	0.176	OK
		Rendimento cava/teleferica $> 65\%$	IGA 25a	66.4	OK
		Rendimento cava/forni $> 58\%$	IGA 25b	60.6	OK
		Consumo specifico di carbone ≤ 215 Kg/t	IGA 24	203	OK
OB08	Riduzione sprechi di materiale d'imballo	Percentuale di rifiuti imballo su acquistati $< 2,5\%$	IA07	Wait dich. CONAI	-
OB09	Formazione del personale.	Corsi di formazione effettuati rispetto al N° di dipendenti $> 1,5$	IQAS 01	1.65	OK
OB10	Limitazione infortuni del personale	N° infortuni annui (2011): ≤ 9	IS02	7	OK
		N° infortuni con durata superiore a 40 giorni: Zero	IS03	0	OK
		N° infortuni rapportato a 100 dipendenti: $< 5,29$	IS04	3.93	OK
		N° h infortuni rapportato a 1000 h lavorate: $< 7,18$	IS05	2.25	OK



4.2 Attività di Ricerca e Sviluppo (R&D) 2011

Nel 2011 sono stati numerosi i nuovi progetti di ricerca e sviluppo ed inoltre è continuata l'attività avviata negli anni precedenti.

Principalmente l'attività 2011 è stata volta a:

- Lavori finalizzati alla completa utilizzazione della resina fenolica con basso contenuto di alcool furfurilico.
- Prove di produzione con nuovo legante basso odore "low smell"
- Progettazione e prime prove di nuovi prodotti
- Lavori per ricerca di materie prime alternative a quelle già in uso ricerca finalizzata alla riduzione dei costi e alla ricerca di possibili fornitori alternativi.
- Lavori su nuove tipologie di materiali da imballaggio.
- Lavori di supporto alla produzione per migliorare il processo.

Le attività di ricerca e sviluppo non solo sono importanti per la realizzazione di nuovi prodotti ma soprattutto per lo studio e l'utilizzo di materiali di produzione a basso impatto ambientale.

La collaborazione con il centro tecnologico di Leoben, legato anche all'università locale è performante per qualsiasi tipo di assistenza e collaborazione.

*Laboratorio di
ricerca e sviluppo
di Marone*



*RHI Technology
Center Leoben*





4.3 Ambiente

Lo sviluppo di un'impresa si misura, oggi più che mai, sulla sua capacità di sviluppare tecnologie che migliorino l'impatto delle attività produttive sull'ambiente. La moderna concezione di sviluppo sostenibile impone all'impresa di ridurre le incidenze ambientali e di diffondere una cultura del rispetto dell'ambiente tra i propri lavoratori.

Dolomite Franchi Spa, da sempre attenta alle tematiche ambientali, opera in tal senso attraverso:

- la riduzione dei consumi di acqua
- la riduzione dei consumi di combustibile solido, energia elettrica e gas metano
- la riduzione delle emissioni in atmosfera
- la gestione integrata dei rifiuti

Lo sviluppo sostenibile e il risparmio energetico sono per Dolomite Franchi Spa due capisaldi del "costruire" evoluto, che pone al centro dell'attività imprenditoriale lo studio dell'impatto ambientale ed il rispetto per il territorio.

Dati ambientali

	Dati ambientali 2011
Rifiuti avviati a smaltimento o recupero	6.255 t
Consumi di combustibile solido	24.762 t
Consumi di energia elettrica	15.618 Mwh
Consumi di metano:	2.569.059 m3
Consumi di acqua	119.781 m3

La Dolomite Franchi inoltre, oltre ad essere certificata ISO 14001 ha ottenuto l'Autorizzazione Ambientale Integrata da parte degli enti competenti. La stretta collaborazione che ha con essi, lo scambio continuo di informazioni, il dialogo costruttivo permette l'applicazione ai nostri impianti della norma, che viene di volta in volta implementata.

4.4 Sicurezza

Sistema di gestione

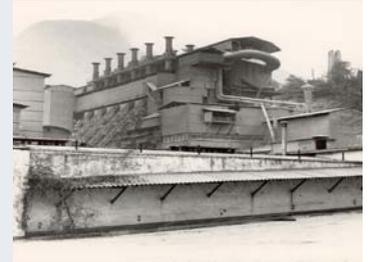
Dolomite Franchi ha adottato e implementato, sino all'ottenimento della certificazione avvenuto nel giugno 2011, un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme al modello OHSAS 18001, in aggiunta al Sistema di Gestione Qualità e Ambiente già certificati secondo le norme ISO 9001 e ISO 14001. I principi alla base del sistema sono delineati nel documento aziendale di Politica "per gli aspetti concernenti la tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro e la Tutela ambientale" a cui si ispira ogni azione aziendale e a cui tutti devono attenersi in rapporto al proprio ruolo e alle responsabilità assunte in azienda.

In coerenza con la Politica e in linea con la teoria Plan-Do-Check-Act, l'azienda pianifica annualmente gli obiettivi operativi da perseguire attraverso l'attuazione di misure tecnico-procedurali di prevenzione e protezione.

I reparti produttivi, con l'ausilio del Servizio di Prevenzione e Protezione, misurano il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi e monitorano periodicamente il funzionamento dell'intero sistema. I risultati raggiunti sono discussi nella riunione di riesame, che rappresenta l'occasione in cui la Direzione Generale, i Dirigenti Delegati per la sicurezza, il Servizio di Prevenzione e Protezione e tutte le figure chiave coinvolte nei processi aziendali, si incontrano per verificare l'andamento del sistema e definire possibili cambiamenti alla politica, agli obiettivi, alle procedure e alle risorse da impegnare al fine del miglioramento. Il processo di implementazione, le verifiche ispettive interne ed esterne, le azioni correttive e preventive e i momenti di riesame



Lo sviluppo dello stabilimento di Marone



1960-1970



1980



Oggi

rappresentano di fatto gli elementi vitali del sistema di gestione di Dolomite Franchi, stimolo per il continuo incremento dei livelli di performance della salute e sicurezza sul lavoro aziendale.

La Politica

La Politica Aziendale, in tema di salute, sicurezza e tutela ambientale, si pone come principale obiettivo quello di realizzare standard “elevati” di qualità della vita in ambito lavorativo, nel rispetto della centralità del dipendente, puntando nel contempo al rispetto dell’ambiente e alla massima qualità di tutti i processi e prodotti.

In tal senso la Direzione si impegna affinché:

- siano perseguiti gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come impegno strategico aziendale;
- i dipendenti e i collaboratori, nell’ambito delle proprie mansioni, partecipino al processo di prevenzione dei rischi ambientali e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi;
- siano consolidati e migliorati ulteriormente i risultati ottenuti, attraverso il miglioramento del sistema di gestione integrato.

In particolare, Dolomite Franchi, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti e i collaboratori:

- collabora con i propri stakeholder, sia interni che esterni, le Organizzazioni Sindacali e gli Organismi Paritetici al fine di ottimizzare la gestione;
- sviluppa una continua opera di informazione, formazione e sensibilizzazione, nella consapevolezza che per il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza e di tutela ambientale sia determinante il contributo attivo di tutti i dipendenti e i collaboratori.

Formazione sulla sicurezza

Dolomite Franchi crede molto nel coinvolgimento dei propri collaboratori e investe molte risorse in formazione e informazione dei propri dipendenti e del personale esterno che agisce presso lo stabilimento.

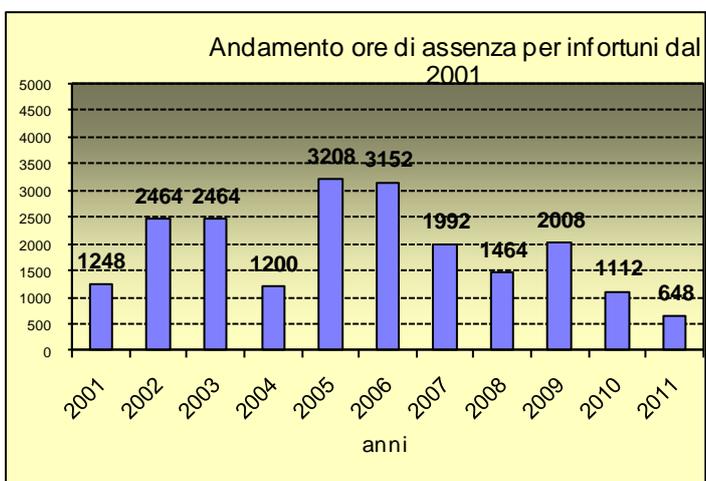
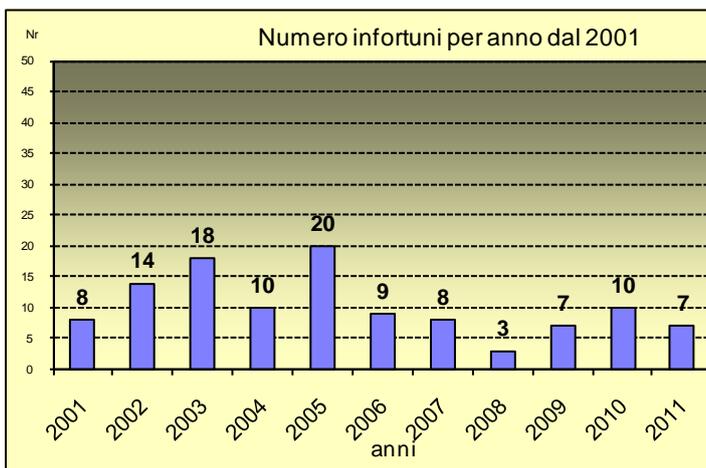
Dipendenti Dolomite Franchi - Anno 2011		
Tipo di formazione	n° partecipanti	Ore
Form. Assunti/cambio reparto/post infortuni	36	36
Form. emissione nuove procedure	57	57
Form. sul D.Lgs 231/2001	42	42
Form. nuove attrezzature	5	10
Form. manutentori elettricisti (PES PEV PEI)	7	84
Form. Squadra antincendio (aggiornamento)	7	28
Aggiornamento formativo per RLS	2	16
Form. rischio chimico cancerogeno	21	21
Totali persone formate e ore	177	294

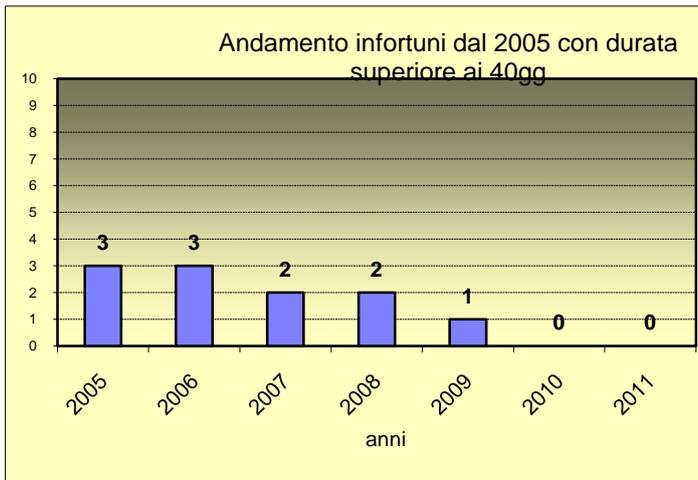
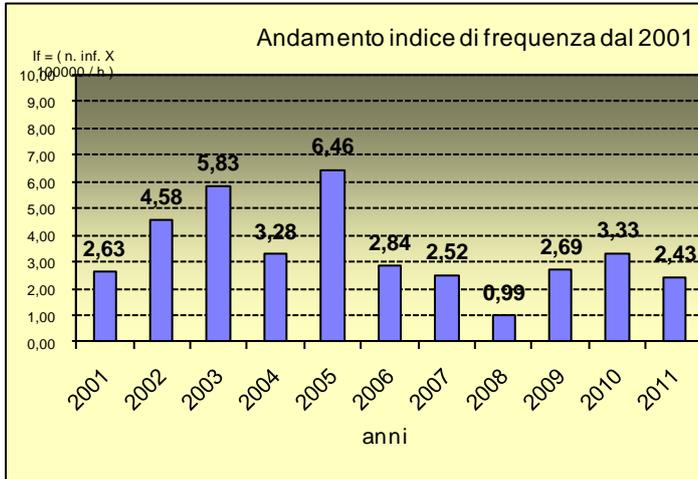
Personale esterno - Anno 2011		
Tipo di formazione	n° partecipanti	Ore
Formazione fornita a tirocinanti A.S.L.	4	32
Formazione personale ditte esterne	84	84
Totali persone formate e ore	88	116
All. di sicurezza appalti emessi D.U.V.R.I.	72	-

Andamento degli infortuni negli ultimi anni

Nel corso del 2011 si sono verificati 7 eventi infortunistici lievi (della durata inferiore ai 40gg) che hanno coinvolto dipendenti della nostra Azienda nello svolgimento delle attività lavorative.

Gli andamenti degli indici infortunistici sono rappresentati nei grafici a seguire. Si conferma il trend positivo degli indici infortunistici, in calo nel numero e nella gravità, rispetto agli anni precedenti.





N.B.: dall'agosto 2008 all'ottobre 2009 le ore lavorate, così come il personale di produzione ha subito un brusco calo in occasione dell'avvento della crisi economica –produttiva italiana e mondiale.

4.5 Certificazioni e sistemi di gestione

Norma UNI EN ISO 9001

Con la sigla ISO 9001 si identifica una serie di normative e linee guida che definiscono i requisiti per l'implementazione, in una organizzazione, di un sistema di gestione della qualità, al fine di condurre i processi aziendali, migliorare l'efficacia e l'efficienza nella realizzazione del prodotto e nell'erogazione del servizio, ottenere ed incrementare la soddisfazione del cliente. Definiscono principi generici che l'azienda deve seguire ma non il modo in cui deve produrre determinati prodotti: per questo non sono applicabili ai prodotti ma solo all'azienda che li produce. Secondo questa ottica, la ISO 9001 garantisce il controllo del processo produttivo e la sua efficacia, ma non la sua efficienza. Attualmente le ISO 9001 sono usate in industria come modello di riferimento per la qualificazione e selezione dei fornitori e nei contratti tra fornitori e clienti.

Norma UNI EN ISO 14001

La norma UNI EN ISO 14001 è una norma volontaria internazionale, certificabile da terza parte, che ha lo scopo di fornire a una qualsiasi organizzazione gli elementi per un efficace sistema di gestione ambientale, che possa aiutare le organizzazioni a raggiungere i propri obiettivi ambientali ed economici. La politica ambientale costituisce l'architettura di questa norma.

Certificarsi secondo la ISO 14001 non è obbligatorio, ma è frutto della scelta volontaria dell'organizzazione che decide di stabilire/attuare/mantenere attivo/migliorare un proprio sistema di gestione ambientale. Tutta l'organizzazione del sistema di gestione ambientale è finalizzata a mettere in atto, controllare e mantenere attiva la politica ambientale.

I modelli organizzativi e di gestione hanno ottenuto il riconoscimento dei più accreditati organismi di certificazione in conformità alle principali normative internazionali in tema di qualità, tutela ambientale e sicurezza sul lavoro.

Norma B.S. OHSAS 18001

È una norma volontaria internazionale, emanata nel 1999 e revisionata nel 2007, che fornisce i requisiti per un sistema di gestione di sicurezza e salute sul lavoro per consentire, nell'ambito lavorativo, il controllo di questi rischi e il miglioramento delle prestazioni. L'applicazione di questa norma non solo consente di realizzare un sistema di gestione di sicurezza e salute sul lavoro, riducendo il rischio per i dipendenti, ma ha una serie di ulteriori finalità tese a migliorare la sicurezza. Un sistema di gestione certificato è una garanzia prima di tutto nei confronti dei lavoratori e dell'azienda e poi anche nei confronti di tutte le altre parti interessate.

Sistema IMS (Integrierte Management System)

È il sistema che contiene i processi e raggruppa le norme certificate per una migliore razionalizzazione della struttura.

AIA

L'Autorizzazione Ambientale Integrata, è l'autorizzazione di cui necessitano alcune aziende per uniformarsi ai principi dettati dalla comunità europea.

Nel merito, l'AIA è una autorizzazione all'esercizio integrata nel senso che nelle relative valutazioni tecniche sono considerate congiuntamente tutte le diverse linee di impatto sull'ambiente nonché tutte le condizioni di vita dell'impianto (non solo a regime, ma anche nei periodi transitori e in fase di dismissione) perseguendo una prestazione ambientale ottimale.

E' un importante strumento non solo per poter operare nel contesto delle vigenti norme, ma anche uno strumento di confronto e collaborazione con gli enti Preposti (Regione, provincia e Ministero dell'Ambiente) allo scopo di raggiungere tramite l'individuazione delle migliori tecniche disponibili, e avvalendosi dei migliori consulenti in materia, le prescrizioni per la realizzazione di Impianti a "doc".

Tutte le certificazioni e autorizzazioni fanno parte dell'organizzazione aziendale sotto la vigilanza del modello 231/01

L'azienda viene continuamente monitorata per mantenere le 3 certificazioni, tutte le autorizzazioni e concessioni, da enti esterni ma anche da audit di gruppo, nei vari settori operativi :amministrazione, produzione, sicurezza e ambiente.



4.6 Informazione e Formazione continua

Sui rischi della sicurezza e dell'ambiente e sui piani di emergenza, sul corretto utilizzo dei mezzi a disposizione sulle dotazioni di sicurezza all'avanguardia, sui piani di miglioramento e relative azioni correttive sono quotidianamente attuati in azienda attraverso una struttura dedicata. Particolare attenzione è dedicata all'attività sanitaria aziendale, seguita dal Medico Competente il quale relazione il lavoratore e prepara i report per il Datore di lavoro.

Formazione sulle materie di competenza dei lavoratori sia operai, impiegati, quadri e dirigenti relative a tematiche sia nel proprio ambito lavorativo che in quello aziendale. Informazione sull'attività svolta dalla Dolomite Franchi, sulle sue scelte, sui suoi obiettivi.

Nel 2011 è stato avviato un programma di studio e approfondimento della lingua inglese che ha coinvolto il personale dello stabilimento.

L'azienda è molto sensibile al capitale umano.

L'azienda non è solo un nome o un marchio, ma la sua ossatura è costituita dal personale, capitale numero 1, è per questo che interagisce con i propri collaboratori sempre con assoluta lealtà, coerenza e rispetto, ricercando una proficua collaborazione, impegnandosi a garantire un posto di lavoro sicuro ed investendo risorse nella formazione professionale sia per una crescita personale che comune.

Le azioni intraprese nell'ambito del lavoro, dimostrano elevata professionalità di tutto il personale, ottimo clima aziendale che favorisce la produttività, spiccato senso di appartenenza all'azienda.

Nelle modalità retributive sono previsti incentivi in base alla produzione aziendale nonché premi legati all'impegno e alla crescita di ognuno.

Nel 2011 anche personale terzo ha avuto l'occasione di formazione e stage presso il nostro stabilimento. Si è trattato di personale internazionale di altre aziende del Gruppo



Senza formazione e informazione non si può generare sviluppo.



RHI e personale dell' ASL che ha avuto l'occasione di condividere le nostre esperienze di lavoro e organizzazione all'interno dell'azienda con ottimi riconoscimenti.

I benefici per l'azienda sono vantaggi in termini di immagine e affidabilità.

Tabella: Corsi di formazione esclusi quelli in ambito sicurezza.

	n.corsi effettuati	n.partecipanti	ore totali corsi
2005	5	57	142
2006	5	81	620
2007	10	24	210
2008	10	21	216
2009	3	6	28
2010	15	34	136
2011	15	75	809

Indicatori di performance economica

5.1 Formazione e calcolo del valore aggiunto

La performance economica di un'impresa è la capacità di creare ricchezza e di distribuirla a chi ha concorso a crearla.

La ricchezza effettivamente prodotta è data dalla differenza tra il valore della produzione e il valore di quanto si è consumato (materie prime, energia, servizi di terzi, ecc.) per realizzarla. È detta valore aggiunto perché, in una visione semplificata, corrisponde al valore che, grazie alle lavorazioni, viene aggiunto alle forniture.

In termini più rigorosi, e per quanto qui interessa, il valore aggiunto è la ricchezza prodotta dall'azienda in uno specifico esercizio, ed è pari alla differenza tra i ricavi lordi e i consumi. La sua determinazione rappresenta il raccordo contabile tra il bilancio di esercizio e il bilancio di sostenibilità, e avviene attraverso una riclassificazione delle voci del conto economico (la parte del bilancio d'esercizio che registra costi e ricavi). Quest'ultima è fatta proprio per meglio evidenziare la formazione e, soprattutto, la distribuzione del valore aggiunto, quantificando in termini economici le relazioni tra l'impresa e i principali soggetti (stakeholder) di riferimento.

Gli stakeholder considerati nel presente Rapporto sono:

- i dipendenti, cioè tutti coloro che lavorano in Dolomite Franchi;
- il sistema impresa, come entità organizzativa e societaria;
- le Istituzioni;
- gli azionisti e finanziatori;

Il valore aggiunto è ricavato con la riclassificazione delle voci del bilancio civilistico (la forma di bilancio imposta alle società dal Codice Civile).

I dati relativi sono riportati in tabella, ove si vede la composizione delle voci che portano alla determinazione del Valore Aggiunto globale Lordo: la voce che più interessa ai fini della determinazione del valore generato e della sua distribuzione.

Tabella: Creazione VA- conto economico riclassificato in migliaia di euro

CONTO ECONOMICO A VALORE AGGIUNTO			
	2009	2010	2011
1) RICAVI			
Ricavi delle vendite e prestazioni	33.788	44.402	45.424
variazioni delle rimanenze prodotti	-265	188	258
altri ricavi e proventi	947	1.298	1.394
TOTALE RICAVI	34.470	45.889	47.076
2) COSTI OPERATIVI ESTERNI			
Materie prime	9.593	12.966	14.280
servizi	10.207	12.665	12.552
godimento beni di terzi	213	211	278
variazioni delle rimanenze materie prime	319	1	-101
oneri diversi di gestione	569	741	580
TOTALE COSTI OPERATIVI ESTERNI	20.900	26.583	27.590
VALORE AGGIUNTO (VA)	13.569	19.306	19.486
3) COSTI OPERATIVI INTERNI			
Personale	10.702	10.929	11.534
Ammortamenti	1.195	1.155	1.201
accantonamenti rischi	199	95	
TOTALE COSTI OPERATIVI INTERNI	12.096	12.179	12.735
4) RISULTATO OPERATIVO AZIENDALE (EBIT)	1.474	7.127	6.751
5) PROVENTI E ONERI FINANZIARI			
Interessi attivi	66	77	280
oneri finanziari	4	19	294
utili su cambi	3	92	109
perdite su cambi			
6) PROVENTI E ONERI NON CARATTERISTICI			
proventi			
oneri			
7) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI			
plusvalenze	1.166	546	137
minusvalenze			
8) RISULTATO ANTE IMPOSTE (EBT)	2.705	7.822	6.983
9) IMPOSTE SUL REDDITO	1.153	2.764	2.560
UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	1.552	5.058	4.423

5.2 Distribuzione del valore aggiunto

Nel 2011 il Valore Aggiunto Lordo (VAL) è andato per:

il 59% ai dipendenti sotto forma di salari e stipendi, TFR e oneri

alle istituzioni il 13% sotto forma di imposte dirette

il 6% all'impresa sotto forma di ammortamenti e accantonamenti

il 22% ai finanziatori sotto forma di oneri finanziari e dividendi su utili dell'esercizio.

Tabella: distribuzione di valore aggiunto

CONTO ECONOMICO DISTRIBUZIONE DI VALORE AGGIUNTO	2009		2010		2011	
	VALORI	%	VALORI	%	VALORI	%
DIPENDENTI						
TOTALE DIPENDENTI	10.702	78,87%	10.929	56,61%	11.534	59,19%
IMPRESA						
TOTALE IMPRESA	1.394	10,27%	1.250	6,47%	1.201	6,16%
ISTITUZIONI						
TOTALE ISTITUZIONI	1.153	8,50%	2.764	14,32%	2.560	13,14%
FINANZIATORI						
TOTALE FINANZIATORI	1.486	10,95%	4.909	25,43%	4.328	22,21%
ALTRI						
TOTALE ALTRI	-1.166	-8,59%	-546	-2,83%	-137	-0,70%
TOTALE GENERALE	13.569	100%	19.306	100%	19.486	100%

5.3 Ai dipendenti

Il valore distribuito ai dipendenti, sotto forma di costo del personale sostenuto da Dolomite Franchi SpA.

Per salari e stipendi indennità di TFR, oneri sociali è ammontato nel 2011 a Euro 11.533.765

Rispetto agli anni precedenti si registra un aumento, proporzionale all'aumento del fatturato e del Valore aggiunto riportato in tabella.

Nella voce salari e stipendi sono compresi i trattamenti migliorativi al personale in seguito ai rinnovi del contratto di secondo livello, e ai premi at personam.

Infine, considerando la residenza dei dipendenti dello Stabilimento di Marone si può stimare che circa il 60% del valore complessivo dei trattamenti erogati sia andato a beneficio dei residenti di Marone e delle zone limitrofe .

Tabella: valore aggiunto ai dipendenti in migliaia di Euro

	2009	2010	2011
SALARI-STIPENDI	6.733	7.672	7.998
TFR	589	611	698
ONERI SOCIALI	2.421	2.645	2.785
ALTRI COSTI	959		52
TOTALE COSTI PERSONALE	10.702	10.928	11.533

5.4 Alla Pubblica Amministrazione

Sempre prendendo a riferimento i dati di bilancio, per le Amministrazioni Locali (comuni e Regione Lombardia) si tratta solo di evidenziare voci già comprese nei valori indicati nella voce imposte correnti e che includono le imposte sul reddito di impresa versate sia alle Amministrazioni Centrali che Locali.

Il valore delle imposte correnti da versate alle Amministrazioni Locali è risultato pari a 730 mila Euro in aumento rispetto agli anni precedenti.

Si ricorda che il computo non comprende le imposte tasse indirette locali che pur essendo versate alle Amministrazioni Locali, non sono nel conto del valore aggiunto sotto riportato

Tabella: valore aggiunto alla pubblica Amministrazione-imposte correnti in migliaia di Euro

	2009	2010	2011
IMPOSTE CORRENTI	1.200	2.778	2.522
ACC/UTILIZZI IMPOSTE DIFFERITE	(47)	(14)	38
TOTALE	1.153	2.764	2.560

Tabella: valore aggiunto alla PA Locale-imposte correnti in migliaia di Euro

	2009	2010	2011
IMPOSTE DIRETTE IRAP	413	614	603
ADDIZ. COMUNALI/REGIONALI SU SALARI E STIPENDI	92	99	127
	505	713	730

5.5 All'impresa e ai finanziatori

L'azienda per svilupparsi e creare nuova ricchezza deve poter distribuire una equa remunerazione ai suoi finanziatori che diversamente non avrebbero interesse nell'investire.

Senza l'apporto di utile l'azienda non potrebbe avere futuro, ne potrebbe sviluppare la sostenibilità.

La Dolomite Franchi essendo una società a socio unico ed reperendo la disponibilità di capitale di credito dal Gruppo a cui appartiene, tramite un sistema di tesoreria centralizzato, fa sì che gli interessi dell'impresa e quelli dei finanziatori coincidano, identificando l'impresa e i finanziatori in un unico fornitore di capitale a cui distribuire valore aggiunto.

L'andamento degli ammortamenti evidenzia una continuità di investimento.

Tabella: valore aggiunto ai fornitori di capitale in migliaia di Euro

IMPRESA/FINANZIATORI	2009	2010	2011
AMMORTAMENTI	1.195	1.155	1.201
ACCANTONAMENTI	199	95	
UTILI ACCANTONATI E/O DISTRIBUITI	1.552	5.058	4.423
PROVENTI E ONERI FINANZIARI	- 66	- 149	- 95
TOTALE IMPRESA E FINANZIATORI	2.880	6.159	5.529



Conclusioni

Anche una goccia nel lago può, con l'ausilio di altre gocce, creare benessere, per la collettività che potrà poi usufruirne. La speranza è che le gocce siano consapevoli del ruolo che hanno come l'azienda deve avere nel tessuto sociale.

La recente evoluzione del ruolo svolto dalle aziende ha comportato il riconoscimento di una dimensione sociale della loro attività, che si affianca e si integra con i profili economici, finanziari e competitivi dell'azienda.

Fino a qualche decennio fa, si riteneva sufficiente comunicare esclusivamente i dati relativi all'andamento economico e finanziario della gestione, perché queste erano le informazioni richieste da quanti avevano interessi nell'azienda. Oggi esiste un interesse generale, che si manifesta non solo come la somma delle aspettative delle singole persone e che con l'azienda intrattengono rapporti diretti, ma anche come interesse della collettività.

L'impresa si deve fare carico di diversi tipi di responsabilità, che vanno oltre i risultati puramente economici. La Responsabilità Sociale d'Impresa, consente all'azienda e di incrementare il proprio sviluppo.

Essere socialmente responsabili significa avere coscienza della propria identità, migliorando la qualità totale e promuovendo le relazioni con gli stakeholders.

Per questo Dolomite Franchi ha ritenuto importante rendere pubblico le attività legate alla sostenibilità in campo produttività e in quello extra produttive e commerciale in campo sociale, non tanto perché è la prima rendicontazione, ma perché questo sia di ulteriore slancio in campo di sviluppo, ottimizzando le risorse attualmente disponibili.

Sono numerosi gli strumenti della Responsabilità Sociale che sono stati proposti ed applicati da Dolomite: il sistema di gestione secondo il D.lgs 231/01, il codice etico, le certificazioni ISO 9001 e 14001, la OHSAS 18001 .

Si è cercato inoltre di elaborare questo bilancio sociale, che è un documento volontario, che attesta l'attività svolta dall'impresa socialmente responsabile al fine di avere una comunicazione trasparente nei confronti di tutti gli stakeholders.

Si tratta di un documento, da affiancare a quelli già esistenti, in grado di fornire, ai diversi soggetti interessati, informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte di Dolomite Franchi che percepisce chiaramente la valenza etica nel suo progetto-prodotto come valore aggiunto che garantisce competitività.

Le ragioni prevalenti per cui Dolomite Franchi redige un bilancio sociale sono l'impegno al dialogo e la comunicazione verso l'esterno delle performance sociali, obiettivi principali. Il flusso di informazioni da comunicare all'esterno, se da un lato aumenta le possibilità di scelta degli attori economici, dall'altro favorisce all'impresa di migliorare la propria visione a chi considera la nostra società una solo entità economica-industriale. Esso, inoltre, fornisce al management informazioni utili per l'autovalutazione, il controllo dei risultati prodotti e per la definizione di strategie da attuare in campo sociale e all'OdV un controllo pratico, in base ai principi della 231. Con questo strumento Dolomite cerca di coniugare l'etica con il profitto, al fine di costruire un'immagine trasparente di sé, che può rappresentare un importante punto di forza e di orgoglio da utilizzare come arma vincente in un mercato sempre più competitivo.

Obiettivi: Il Mantenimento e il Miglioramento

Il Management della Dolomite Franchi, con la indispensabile collaborazione di tutti gli stakeholder, intende per il 2012 mantenere lo standard di impegno sociale del 2011.

Si prefigge di vagliare e sostenere le richieste provenienti dalle varie associazioni, onlus e non, per poter dare a tutta la comunità le opportunità di fruizione dei servizi elargiti o di trovare metodologie sempre nuove, come indicatori di impegno e miglioramento.

L'obiettivo che ci prefiggiamo è una sempre migliore visione delle necessità del singolo, sia esso all'interno dell'unità industriale, che all'esterno di essa, proiettando le sue esigenze nella società che ci circonda.

Cercheremo di rendere disponibili a tutti, i programmi delle iniziative per la collettività mantenendo e privilegiando quelle a più ampio coinvolgimento sociale.

Si ringraziano tutti i collaboratori della nostra società, il personale, il consiglio di amministrazione, il collegio sindacale i dirigenti, l'organismo di vigilanza e la RHI AG per aver permesso quello che è stato descritto in questo bilancio sociale, sperando di migliorare e rendere utile lo sforzo costante che la nostra Azienda attua per il bene comune e per la crescita in sintonia con la sostenibilità.



In tutto il mondo è simbolo di un'azienda che è riconosciuta come affidabile ed è grazie a tutti quelli che lavorano per mantenerla su standard elevati

Dolomite Franchi S.p.A.
Sede di Brescia
Via Corsica 14

Stabilimento di Marone
Via Zanardelli 13
25054 – Marone (Bs)

Dolomite Franchi S.p.A.
Società a Socio Unico
Società soggetta all'attività
di direzione e coordinamento
di RHI AG

Redazione: a cura del Consiglio di Amministrazione