



Bilancio di Sostenibilità 2007

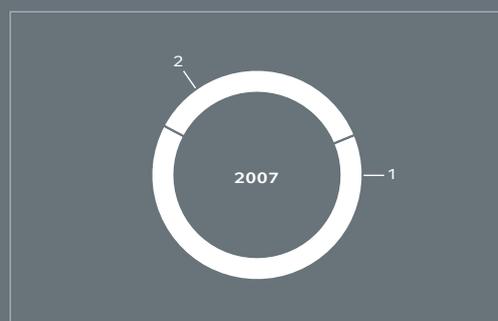
Principali dati economico finanziari

		2000	2001	2002	2003	2004 ¹	2005	2006	2007
Vendite cemento	t/000	12.607	13.131	13.662	14.196	31.936	32.245	33.320	34.067
Vendite calcestruzzo	mc/000	8.186	8.585	8.948	9.850	15.241	15.649	16.542	17.096
Vendite aggregati	t/000	6.560	5.909	5.427	5.939	7.873	7.794	9.442,0	13.688
Fatturato	€m	1.334,1	1.446,5	1.478,7	1.461,6	2.771,6	2.951,4	3.205,0	3.496,1
Investimenti industriali	€m	160,0	124,9	81,2	102,1	203,9	243,1	254,0	527,4
Addetti a fine esercizio	n.	3.842	3.869	3.797	3.828	11.836	11.805	11.054	11.520

¹ primo consolidamento integrale Dyckerhoff

Fatturato per settore di attività

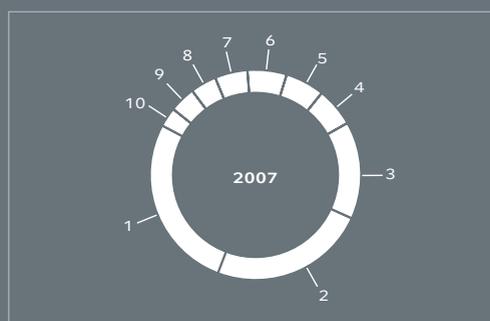
(in %)



1	Cemento e clinker	64
2	Calcestruzzo e aggregati	36

Fatturato per area geografica

(in %)



1	Italia	27
2	USA	24
3	Germania	15
4	Repubblica Ceca e Slovacchia	6
5	Messico	6
6	Russia	6
7	Ucraina	5
8	Polonia	4
9	Paesi Bassi	4
10	Lussemburgo	3

Fatturato

(milioni di euro)

2000		1.334,1
2001		1.446,5
2002		1.478,7
2003		1.461,6
2004		2.771,6
2005		2.951,4
2006		3.205,0
2007		3.496,1

Investimenti industriali

(milioni di euro)

2000		160,0
2001		124,9
2002		81,2
2003		102,1
2004		203,9
2005		243,1
2006		254,0
2007		527,4



Presenza internazionale



ITALIA	Buzzi Unicem, Unical, Cementi Moccia (50 %), Laterlite (33 %), Addiment Italia (50 %)
GERMANIA	Dyckerhoff, Deuna Zement, Dyckerhoff Beton, Dyckerhoff Transportbeton
LUSSEMBURGO	CIMALUX
PAESI BASSI	Dyckerhoff Basal Nederland
POLONIA	Dyckerhoff Polska
REPUBBLICA CECA E SLOVACCHIA	Cement Hranice, ZAPA beton
UCRAINA	Volyn-Cement, Yugcement, Dyckerhoff Ukraina
RUSSIA	Sucholoshskzement
USA	Buzzi Unicem USA, Alamo Cement, Kosmos Cement (25 %)
MESSICO	Corporación Moctezuma (50 %)

Struttura operativa

		ITA	GER	LUX	NLD	POL	CZE/SVK	UKR	RUS	USA	MEX ¹	Totale
Stabilimenti	n.	13	7	2	–	1	1	2	1	11	2	40
di cui macinazione	n.	1	2	1	–	–	–	–	–	1	–	5
Capacità produttiva cemento	Mio t/anno	10,4	7,0	1,0	–	1,6	1,1	3,0	2,4	10,0	5,0	41,5
Impianti di produzione calcestruzzo	n.	184	102	–	17	30	77	6	–	60	44	520
Cave di estrazione aggregati naturali	n.	20	–	–	2	–	9	–	–	4	1	36
Depositi e terminali di distribuzione	n.	7	–	–	–	2	–	3	–	29	–	41

ITA/Italia, GER/Germania, LUX/Lussemburgo, NLD/Paesi Bassi, POL/Polonia, CZE/Repubblica Ceca, SVK/Slovacchia, UKR/Ucraina, RUS/Russia, USA/Stati Uniti d'America, MEX/Messico

¹ dati al 100 %

INDICE	
PROCESSO DI SOSTENIBILITÀ AZIENDALE	17
_PROFILO DEL GRUPPO	18
_NOTA METODOLOGICA	22
_ELEMENTI CHIAVE	24
_VALORI	25
_CARTA DEI VALORI BUZZI UNICEM	26
_IL SISTEMA DI GOVERNO	28
_STAKEHOLDER	30
INDICATORI DI PERFORMANCE	43
_PERFORMANCE ECONOMICHE	44
Valore economico generato e distribuito	44
Benefici per i dipendenti	45
Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	47
Procedure di assunzione di persone residenti	47
_PERFORMANCE AMBIENTALI	48
Materie prime	48
Energia	49
Acqua	50
Aria	51
Rifiuti	54
Trasporti	56
Investimenti per EAS (Ecologia, Ambiente e Sicurezza)	57
Certificazioni EAS	59
Calcestruzzo	60
Responsabilità di prodotto	61
_PERFORMANCE SOCIALI	65
Organico totale lavoratori dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e distribuzione geografica	65
Numero totale e tasso di turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica	67
Percentuale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	68
Periodo minimo di preavviso per modifiche operative (cambiamenti organizzativi)	70
Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, e numero totale di decessi per area geografica	72
Programmi di prevenzione e controllo dei rischi per lavoratori e famigliari	74
Ore medie di formazione (esterna) per dipendente divise per categoria di lavoratori	76
Ore medie di formazione (interna) per dipendente divise per categoria di lavoratori	78
Pari opportunità	79
Diritti Umani	79
Attività rivolte alle comunità locali	80
Trasparenza nella conduzione degli affari	84
Formazione sul tema dell'etica e trasparenza	84
Corruzione	85
Sanzioni e multe ricevute per la non osservanza di leggi e regolamenti	85
_GRI INDICE DEI CONTENUTI	87
Autodichiarazione del livello di applicazione GRI	89
ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ	91



Pietro Buzzi



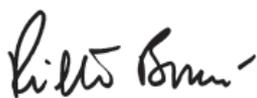
Michele Buzzi

Per il quinto anno consecutivo, Buzzi Unicem formalizza in questa pubblicazione, il proprio processo di sostenibilità, i risultati ottenuti ed i programmi in materia di sviluppo sostenibile. Il buon esito delle precedenti edizioni e le indagini condotte, ci spingono a concentrarci sempre più sulla diffusione capillare e tempestiva di quanto elaborato. Desideriamo che le linee guida GRI, a cui ci atteniamo, unitamente alla nostra cultura aziendale, continuino a permeare l'operato del nostro gruppo per meglio prepararlo alle sfide future. Auspichiamo che il processo di diffusione della sostenibilità in azienda coinvolga tutte le risorse interne e che si rifletta nelle azioni obbligatorie e volontarie inerenti alla sfera socio-economica ed ambientale.

Trattiamo con il massimo rigore e perseguiamo con determinazione le scelte del passato circa la diffusione dello spirito di sostenibilità aziendale attraverso la direzione, la condivisione e la distribuzione sinergica dei risultati ottenuti, e l'apertura in forma dinamica del confronto con i portatori d'interesse. Proprio per questo abbiamo chiesto ai massimi rappresentanti del management internazionale di esprimersi in prima persona e di illustrare gli obiettivi raggiunti nei loro paesi.

Confermiamo la struttura della passata edizione con numerose novità di rilievo. Lo stato d'avanzamento di alcuni significativi lavori di ammodernamento delle nostre produzioni, l'impegno sull'attualità del nostro prodotto per migliorare gli standard di vita, l'attenzione ai nostri dipendenti, ai clienti, agli investitori ed alle comunità locali, in un anno speciale come quello del centenario, sono solo alcuni degli aspetti presentati in questa pubblicazione.

Desideriamo affrontare così il nostro secondo centenario: come un gruppo in espansione, ben bilanciato geograficamente tra economie mature ed emergenti, focalizzato sul core business e sicuramente motivato ad intraprendere nuove sfide per raggiungere ambiziosi traguardi.



PIETRO BUZZI
AMMINISTRATORE DELEGATO



MICHELE BUZZI
AMMINISTRATORE DELEGATO

La Responsabilità Sociale d'Impresa nel gruppo Buzzi Unicem



USA: BETHLEHEM, PA

DAVE NEPERENY

Presidente e Chief Executive Officer di Buzzi Unicem USA, società risultante dalla fusione di RC Cement, di cui era già a capo, con Lone Star Inc., avvenuta nel 2004.

Pagina

06



MESSICO: CITTÀ DEL MESSICO

ANTONIO TARACENA

Chief Executive Officer della collegata messicana Corporación Moctezuma, in cui lavora da 13 anni, vanta una grande esperienza nell'industria delle costruzioni.

Pagina

08



GERMANIA: WIESBADEN

BERNWARD GOEDECKE

Bernward Goedecke è entrato a far parte di Dyckerhoff AG nel 1991. Dal 2003 è Direttore Produzione e Ingegneria Germania & Europa Occidentale.

Pagina

10



ITALIA: CASALE MONFERRATO

MASSIMO TOSO

Chief Operating Officer di Buzzi Unicem Italia per il settore del cemento, con precedenti esperienze maturate anche all'estero come CFO e CEO in diverse multinazionali.

Pagina

12



RUSSIA: SUCHOI LOG

GEORG KLEGER

Georg Kleger è entrato a far parte di Dyckerhoff AG nel 1996. Dal 2002 è Direttore Cemento e Calcestruzzo Europa Orientale.

Pagina

14

GRUPPO BUZZI UNICEM





“La nostra azienda riconosce le proprie responsabilità, non soltanto nei confronti degli azionisti, ma anche dei dipendenti, dei clienti, dell’ambiente e delle comunità in cui opera.”

David Nepereny, Presidente e CEO Buzzi Unicem USA



SOSTENIBILITÀ NEGLI USA

BETHLEHEM, PA

Crediamo nell'importanza della sicurezza nell'ambiente di lavoro, sosteniamo programmi di promozione dei nostri prodotti e investiamo risorse a favore delle comunità che ci ospitano.

Qual è la politica di Buzzi Unicem USA nei confronti della responsabilità sociale d'impresa (CSR)?

La nostra azienda riconosce le proprie responsabilità, non soltanto nei confronti degli azionisti, ma anche dei dipendenti, dei clienti, dell'ambiente e delle comunità in cui opera. Crediamo nell'importanza di garantire un ambiente di lavoro sicuro per i nostri collaboratori, che ricevono un trattamento equo e senza discriminazioni, sosteniamo programmi di promozione dei prodotti cementizi a livello federale e statale a beneficio dei nostri clienti e investiamo risorse considerevoli per le comunità che ospitano le nostre cementerie.

Può descrivere le iniziative di CSR più significative per l'azienda?

Incoraggio personalmente i dirigenti dell'azienda che ricoprono cariche rilevanti nella Portland Cement Association al supporto di programmi che interessino l'intera industria, concentrando l'attenzione su cambiamenti climatici, affari governativi, logistica e questioni legali. In relazione al rapporto con il territorio, l'azienda partecipa a "Historic Bethlehem Partnership" un programma promosso dall'industria del cemento e dedito alla conservazione delle fornaci storiche "Saylor" e patrocina la scuola superiore locale con programmi di sviluppo e stage aziendali.

Alcuni dirigenti dell'azienda sono coinvolti in "Leadership for Energy and Environmental Design" (LEED), un programma innovativo promosso dall'us Green Building Council (Consiglio per le costruzioni ecologiche degli Stati Uniti) che sta trasformando i sistemi di costruzione e manutenzione degli edifici. L'azienda partecipa inoltre al programma Energy Star dell'Agenzia statunitense per la protezione dell'ambiente da quando fu lanciato con il nome "Climate Wise" e intende, nel 2008, estenderne la partecipazione a tutte le attività produttive degli Stati Uniti.

In tema di sicurezza Buzzi Unicem USA garantisce un ambiente di lavoro sicuro in tutte le sue strutture: nel 2007, nove impianti hanno ricevuto il "Terminal Safety Awards", riconoscimento della Portland Cement Association alle aziende che vanno oltre la conformità alle norme di sicurezza federali.

In che modo è cambiata l'azienda per poter implementare queste attività?

L'azienda ha sempre operato in conformità alle direttive recentemente divenute parte della CSR. Il maggiore cambiamento ha riguardato la formalizzazione e la documentazione della nostra attività in questo ambito, comunicata in maniera adeguata ai dipendenti e inclusa nei rapporti agli azionisti.



SOSTENIBILITÀ IN MESSICO

CITTÀ DEL MESSICO

L'adozione di un sistema di gestione globale ha permesso di concretizzare la nostra idea di CSR sviluppando un codice di comportamento e promuovendo diverse iniziative "sostenibili".

Quali sono state le principali azioni intraprese dall'azienda nella sua evoluzione verso le politiche di responsabilità sociale d'impresa (CSR) e nello sviluppo dei relativi programmi?

Corporación Moctezuma utilizza un sistema globale di gestione, chiamato SICMAS (Sistema Integral de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud), che implementa le norme ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001-SAST NMX-004. Grazie a questo sistema è stato possibile generare un valore aggiunto, non solo per i nostri clienti e azionisti, ma anche per i dipendenti, i fornitori e le comunità locali.

Una maggior attenzione verso la responsabilità sociale (NMX-SAST-004) ci ha infatti permesso di:

- _sviluppare un codice di comportamento, stabilendo i principi fondamentali per lavorare in armonia con i nostri stakeholder su base etica e professionale;
- _creare il Rapporto di sostenibilità sociale annuale, basato sulle linee guida del GRI G3, che ci consente di comunicare in maniera trasparente i risultati economici, sociali e ambientali delle nostre attività;
- _aderire al Global Compact. Ogni anno presentiamo un rapporto informativo al Global Compact, relativo alle attività svolte da Corporación Moctezuma in conformità ai 10 principi in esso contenuti.

Ci può parlare di alcuni dei programmi promossi dall'azienda?

Corporación Moctezuma ha creato diversi programmi assumendo un ruolo attivo nello sviluppo sociale e culturale delle nostre comunità, promuovendo l'istruzione, lo sport, le attività sociali, ecc. I più importanti sono:

- _eccellenza nell'istruzione: un programma che ha l'obiettivo di sviluppare le capacità e le competenze chiave di dirigenti e insegnanti a cui si aggiunge un programma di Borse di studio per i giovani;
- _un giorno con i giovani: giornata dedicata alle attività sociali, all'istruzione e allo sport. Sponsorizziamo inoltre una squadra di calcio "Three T's" che si allena nelle nostre strutture perché crediamo nello sport e nel suo effetto benefico sulla salute dei giovani;
- _Fiera della salute, una giornata dedicata al supporto sanitario con vaccini, interventi contro cancro e diabete, ecc. Con la Settimana dell'ambiente invece vogliamo migliorare la nostra conoscenza in tema di conservazione e utilizzo sostenibile delle risorse naturali.

Quali sono i programmi e i progetti futuri dell'azienda?

Noi di Corporación Moctezuma ci impegniamo nello sviluppo sostenibile, nell'istruzione, nello sviluppo sociale delle comunità in cui operiamo e nel rispetto per l'ambiente.



“Corporación Moctezuma è un’azienda socialmente responsabile: qualità, sicurezza, protezione ambientale e responsabilità sociale rappresentano i fattori chiave della nostra condotta.” Antonio Taracena, CEO Corporación Moctezuma



SOSTENIBILITÀ IN GERMANIA

WIESBADEN

Il nostro obiettivo fondamentale è ricercare l'eco-compatibilità nella produzione di cemento, cercando di ridurre gli impatti ambientali, grazie anche all'utilizzo di materiali alternativi.

Quale significato ha la Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) negli stabilimenti del gruppo dell'Europa occidentale?

Pensare in un'ottica sostenibile è fondamentale per l'industria del cemento.

La realizzazione degli impianti richiede un ingente investimento di capitale, per questo vengono concepiti per un utilizzo a lungo termine. Prima di affrontare un tale investimento dobbiamo verificare la disponibilità della materia prima, ossia calcare, per un periodo che va da 50 a 100 anni. È importante sottolineare però che ripristiniamo i siti da cui estraiamo, nel miglior modo possibile. Le cave chiuse vengono ripristinate e trasformate in oasi per piante rare e animali in estinzione. A febbraio 2008, ad esempio, abbiamo ricevuto 3,3 mio. di eco-punti per il ripristino della cava "Kalkofen" di Wiesbaden.

Eco-punti, sembra interessante. Può spiegare come funziona?

Oggi gli interventi che vanno a modificare l'ambiente devono essere gestiti in autonomia e con responsabilità dai diretti interessati. Il legislatore prevede diverse possibilità e provvedimenti: quando il regolare monitoraggio documenta che le superfici ripristinate presentano un miglioramento maggiore rispetto a quanto previsto dalle direttive,

vengono versati degli eco-punti sul conto dello stabilimento. Possiamo utilizzare questi eco-punti come se fosse un credito, ad esempio per aprire una cava in un altro luogo.

Quali sono i programmi più rilevanti per quanto riguarda la CSR?

Ci occupiamo costantemente di progetti che servono a rendere più ecologica la produzione di cemento, ad esempio riducendo le emissioni di CO₂ e studiamo come preservare le materie prime non rinnovabili, ad esempio petrolio o carbone. Un altro punto fondamentale è la sicurezza e la salute dei nostri dipendenti.

La riduzione delle emissioni di CO₂ è un tema molto attuale. Quali sono i provvedimenti a riguardo?

Senza alterare la qualità dei nostri prodotti ci impegniamo a ridurre la quantità di clinker utilizzata nella produzione di cemento sfruttando materiali alternativi come loppa, farina di calcare e ceneri volanti – generati dalla produzione di acciaio ed elettricità. Questi materiali sono perfettamente adatti per l'utilizzazione di alcuni cementi nel calcestruzzo. Nostro obiettivo nel medio termine negli stabilimenti dell'Europa occidentale è di portare al 60 % la quantità di punti clinker nel cemento Portland.



“Pensare in un’ottica sostenibile è fondamentale per l’industria del cemento.”

Bernward Goedecke, Direttore Produzione e Ingegneria Germania & Europa Occidentale



“Siamo stati i **primi in Italia nel nostro settore** ad ottenere **le certificazioni ambientali e di sicurezza**, oltre che i primi a pubblicare un Bilancio di Sostenibilità.”

Massimo Toso, Direttore Cemento Italia Buzzi Unicem SpA



SOSTENIBILITÀ IN ITALIA

CASALE MONFERRATO

In Buzzi Unicem responsabilità sociale d'impresa significa principalmente azzeramento di infortuni e incidenti, attenzione agli impatti ambientali e massimizzazione dei risparmi energetici.

Come viene promosso in Italia l'impegno che l'azienda ha verso la Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR)?

La Responsabilità Sociale d'Impresa è ormai un tema prioritario per chiunque operi in un contesto aziendale, in qualunque settore. E' fondamentale che questo nuovo approccio al business diventi un fatto di gestione corrente e non eccezionale. Da parte nostra abbiamo dimostrato questa attenzione già da diversi anni: siamo stati i primi in Italia ad ottenere le certificazioni ambientali e di sicurezza, oltre che i primi a pubblicare un Bilancio di Sostenibilità nel settore cemento.

Quali sono i programmi più significativi che Buzzi Unicem sta mettendo in atto in Italia e perchè?

La maggior parte delle iniziative si riconduce a tre principali direttrici. La prima riguarda l'impegno per ridurre/eliminare gli infortuni e gli incidenti: abbiamo lanciato un ambizioso programma di investimento che comprende un progetto specifico – "Obiettivo Sicurezza" – che coinvolgerà tutti i livelli dell'azienda.

La seconda riguarda l'impatto sul territorio e la capacità di coesistere con le comunità locali: ciò ci porta a ricercare tutte le cause di impatto verso l'esterno, non accontentandoci di rispettare solo leggi e normative, ma ponendoci obiettivi più ambiziosi, talvolta anticipando le applicazioni

delle normative stesse. Inoltre esiste una costante volontà di tenere informate le comunità locali: per questo, ad esempio, renderemo disponibili sul web le emissioni dei forni.

La terza riguarda lo sforzo per contenere le emissioni di CO₂ e l'utilizzo dei combustibili alternativi, opportunità in cui il gruppo crede e che vuole perseguire con tenacia e determinazione.

"Obiettivo Sicurezza": come si sviluppa nel medio e nel lungo termine? Quali risultati l'azienda si prefigge di ottenere?

E' doveroso premettere che il nostro gruppo in Italia ha consuntivato, negli ultimi anni, un'ottima performance sui KPI che monitorano la sicurezza in stabilimento dimostrando che siamo ben al di sotto della media di settore. Ma pur essendo soddisfatti di questi risultati, riteniamo necessario mantenere l'attenzione alta sul tema: in questo contesto non ci deve mai essere un limite al miglioramento. Vogliamo pertanto, da un lato ravvivare l'attenzione sulla gestione ordinaria e dall'altro proseguire nel cammino, già intrapreso, di far diventare la "sicurezza" non un fatto di dovere o di obbligo di legge, ma di vera e profonda cultura aziendale.



“I nostri programmi di CSR sono svariati e molteplici e puntano principalmente all’incentivazione delle **attività sportive** e alla **salute dei nostri dipendenti**.”

Georg Kleger, Direttore Cemento e Calcestruzzo Europa Orientale



SOSTENIBILITÀ IN RUSSIA

SUCHOI LOG

Sono numerosi gli interventi a carattere sociale effettuati dalle nostre società dell'Europa Orientale, dall'assistenza sanitaria gratuita all'incentivo allo sport per i bambini.

Che valore viene dato alla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) negli stabilimenti del gruppo nell'Est Europa?

Tutti i paesi dell'Europa dell'Est in cui si trovano i nostri stabilimenti hanno vissuto l'era del comunismo, che ha portato allo sviluppo di un grande senso di responsabilità sociale verso i dipendenti e l'ambiente. Tuttavia, in questi paesi, dopo la caduta del sistema comunista, l'attenzione verso i temi sociali si è ridotta drasticamente. Soltanto con la privatizzazione e con il conseguente rilancio economico, i nostri stabilimenti in Russia, Polonia, Repubblica Ceca e Ucraina hanno potuto ricominciare ad occuparsi di questi aspetti.

Quali sono i programmi più significativi dell'impresa nell'Est-Europa per quanto riguarda la CSR?

I nostri programmi sono svariati e molteplici e puntano principalmente all'incentivazione delle attività sportive nelle comunità dove sono situati i nostri stabilimenti e alla salute dei nostri dipendenti. Supportiamo inoltre iniziative per i bambini bisognosi.

La salute e lo sport sono due aspetti sociali molto importanti. Che attività proponete?

Tra le numerose attività vorrei citare il sanatorium, una struttura situata nelle vicinanze del nostro stabilimento

in Russia dove vengono messe a disposizione dei nostri pensionati, dei nostri dipendenti e delle loro famiglie tutte le cure mediche più importanti, dal check up generale alla visita dentistica. Per quanto riguarda lo sport, in Repubblica Ceca supportiamo una società di pallavolo che gioca in serie A e segue i giovani con grande attenzione.

Ha parlato di aiuti ai bambini, quali sono i programmi in questo ambito?

In Russia, ad esempio, sosteniamo l'attività di un orfanotrofio: le nostre donazioni sono destinate alla manutenzione dell'edificio e all'acquisto del materiale didattico per i bambini. In Polonia abbiamo un programma di borse di studio destinate agli studenti più meritevoli, forniamo materiale tecnico alle scuole e premi per gare scolastiche. In Ucraina, doneremo 600.000 Euro per ristrutturare completamente la scuola del paese vicino al nostro stabilimento.

Processo di sostenibilità aziendale

INDICE	
_PROFILO DEL GRUPPO	18
_NOTA METODOLOGICA	22
_ELEMENTI CHIAVE	24
_VALORI	25
_CARTA DEI VALORI BUZZI UNICEM	26
_IL SISTEMA DI GOVERNO	28
_STAKEHOLDER	30

Profilo del gruppo

Ubicazione dei siti produttivi

Situazione al 31 dicembre 2007



Italia

		2007	2006	07 / 06
var %				
Vendite cemento	t/000	8.465	8.565	- 1,2
Vendite calcestruzzo	mc/000	6.819	7.652	- 10,9
Vendite aggregati	t/000	3.772	5.258	- 28,3
Fatturato	€m	961,5	1.004,0	- 4,2
Investimenti Industriali	€m	57,5	70,8	- 18,8
Addetti a fine esercizio	n.	2.072	2.122	- 2,4

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 10,4 milioni di ton, 13 stabilimenti, 7 terminali, 184 impianti di produzione calcestruzzo, 20 cave di estrazione aggregati naturali.



Germania

		2007	2006	07 / 06
var %				
Vendite cemento	t/000	5.355	5.147	4,0
Vendite calcestruzzo	mc/000	2.932	3.039	- 3,5
Fatturato	€m	514,9	480,0	7,3
Investimenti Industriali	€m	59,8	30,8	94,0
Addetti a fine esercizio	n.	1.537	1.532	0,3

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 7,0 milioni di ton, 7 stabilimenti, 102 impianti di produzione calcestruzzo.



Lussemburgo

		2007	2006	07 / 06
var %				
Vendite cemento	t/000	1.081	901	20,0
Fatturato	€m	91,8	83,6	9,7
Investimenti Industriali	€m	4,2	1,9	124,6
Addetti a fine esercizio	n.	149	220	- 32,3

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 1,0 milioni di ton, 2 stabilimenti.



Paesi Bassi

		2007	2006	07/06
				var %
Vendite calcestruzzo	mc/000	992	-	-
Vendite aggregati	t/000	5.690	-	-
Fatturato	€m	140,6	-	-
Investimenti Industriali	€m	3,2	-	-
Addetti a fine esercizio	n.	277	-	-

IN BREVE

17 impianti di produzione calcestruzzo, 2 cave di estrazione aggregati naturali.



Polonia

		2007	2006	07/06
				var %
Vendite cemento	t/000	1.414	1.408	0,4
Vendite calcestruzzo	mc/000	938	913	2,7
Fatturato	€m	142,8	110,4	29,3
Investimenti Industriali	€m	7,9	4,5	75,3
Addetti a fine esercizio	n.	403	401	0,5

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 1,6 milioni di ton, 1 stabilimento, 2 terminali, 30 impianti di produzione calcestruzzo.



Repubblica Ceca e Slovacchia

		2007	2006	07/06
				var %
Vendite cemento	t/000	1.042	868	20,1
Vendite calcestruzzo	mc/000	2.302	2.076	10,9
Vendite aggregati	t/000	1.609	1.361	18,2
Fatturato	€m	215,8	182,4	18,4
Investimenti Industriali	€m	8,4	7,3	15,5
Addetti a fine esercizio	n.	880	874	0,7

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 1,1 milioni di ton, 1 stabilimento, 77 impianti di produzione calcestruzzo, 9 cave di estrazione aggregati naturali.

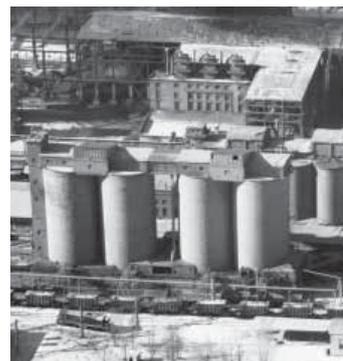


Ucraina

		2007	2006	07/06
				var %
Vendite cemento	t/000	2.552	2.271	12,4
Vendite calcestruzzo	mc/000	375	274	36,9
Fatturato	€m	179,2	107,2	67,2
Investimenti Industriali	€m	20,3	9,6	110,8
Addetti a fine esercizio	n.	1.740	1.629	6,8

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 3,0 milioni di ton, 2 stabilimenti, 3 terminali, 6 impianti di produzione calcestruzzo.



Russia

		2007	2006	07/06
		var %		
Vendite cemento	t/000	2.330	2.309	0,9
Fatturato	€m	197,9	123,9	59,8
Investimenti Industriali	€m	34,1	8,4	306,3
Addetti a fine esercizio	n.	1.531	1.519	0,8

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 2,4 milioni di ton, 1 stabilimento.

Stati Uniti d'America

		2007	2006	07/06
		var %		
Vendite cemento	t/000	9.367	9.766	- 4,1
Vendite calcestruzzo	mc/000	1.940	1.877	3,4
Vendite aggregati	t/000	2.617	2.823	- 7,3
Fatturato	\$m	1.166,1	1.161,5	0,4
Investimenti Industriali	\$m	232,8	102,0	128,2
Addetti a fine esercizio	n.	2.382	2.269	5,0

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 10,0 milioni di ton, 11 stabilimenti, 29 terminali, 60 impianti di produzione calcestruzzo, 4 cave di estrazione aggregati naturali.

Messico¹

		2007	2006	07/06
		var %		
Vendite cemento	t/000	4.922	4.172	18,0
Vendite calcestruzzo	mc/000	1.596	1.422	12,2
Fatturato	\$m	581,0	494,7	17,5
Investimenti Industriali	\$m	31,2	36,9	- 15,3
Addetti a fine esercizio	n.	1.097	975	12,6

¹ dati al 100 %

IN BREVE

Capacità produttiva cemento 5,0 milioni di ton, 2 stabilimenti, 44 impianti di produzione calcestruzzo, 1 cava di estrazione aggregati naturali.



Nota Metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità 2007 del gruppo Buzzi Unicem presenta le performance sociali, ambientali ed economiche connesse alle attività svolte dal gruppo nei diversi Paesi, in linea con l'approccio consolidato nel corso degli ultimi anni.

La struttura e i contenuti seguono la logica della continuità e del progressivo affinamento, registrando nel 2007 un ampliamento dell'area di rendicontazione di alcuni aspetti ambientali connessi alla produzione di calcestruzzo e un perfezionamento del sistema di rendicontazione attraverso la predisposizione di uno specifico reporting package Sostenibilità per la raccolta dati nei diversi Paesi.

Processo

Il Bilancio 2007 è il risultato di un processo articolato svolto da un gruppo di lavoro costituito a livello Corporate da diverse funzioni che rappresentano trasversalmente tutte le aree connesse alla rendicontazione sociale, ambientale ed economica del gruppo senza l'ausilio di consulenti esterni. A partire da novembre, con la comunicazione ufficiale da parte dell'amministratore delegato a tutto il Gruppo del progetto del Bilancio di Sostenibilità 2007, il Gruppo di Lavoro ha definito la struttura informativa da utilizzare (reporting package Sostenibilità) e i referenti a livello Paese da coinvolgere per la raccolta dati. I reporting package ricevuti dai singoli responsabili di area delle società italiane ed estere sono stati raccolti e consolidati dai rappresentanti del gruppo di lavoro, ciascuno per l'area di propria responsabilità. Sul sito www.buzziunicem.it si può accedere alla sezione dedicata alla sostenibilità dove è possibile consultare la reportistica sociale e ambientale, gli aggiornamenti in tema di certificazioni ambientali conseguite e gli approfondimenti su specifiche tematiche di sostenibilità.

Linee guida di riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità 2007 del gruppo Buzzi Unicem è stato redatto secondo le Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (GRI) G3 livello di applicazione B+. Per il calcolo e il riparto del valore aggiunto si sono mantenuti i riferimenti ai Principi di redazione del bilancio sociale emessi dal GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale).

Principi di redazione

I principi di rendicontazione applicati nella redazione del Bilancio di Sostenibilità 2007 fanno riferimento alle sopra indicate linee guida predisposte dal GRI e sono di seguito indicati:

Materialità – Nel documento sono rendicontate le informazioni e i dati di rilevanza per il settore al fine di rappresentare i principali impatti significativi economici, ambientali e sociali. Il perimetro di rendicontazione fa riferimento alle società consolidate se non diversamente specificato nelle singole sezioni e al periodo compreso tra il 1-01-2007 al 31-12-2007.

Contesto di sostenibilità, Inclusività – Il documento permette di inquadrare in un contesto più ampio l'attività del gruppo esponendo gli aspetti sociali e ambientali dell'attività di produzione di cemento e calcestruzzo per i diversi portatori d'interesse coinvolti, identificati in una mappa degli stakeholder.

Trasparenza – E' continuato l'impegno del Gruppo di lavoro a snellire e semplificare il documento attraverso l'uso di grafici, di tabelle e di un linguaggio più chiaro e accessibile anche ai non addetti ai lavori.

Equilibrio – I dati sono esposti in modo oggettivo e sistematico, su una struttura informativa applicata nel tempo e progressivamente migliorata. Gli indicatori rappresenta-

IL NUOVO LOGO BUZZI UNICEM



Nel 2008 Buzzi Unicem si prefigge di raggiungere un obiettivo importante: creare un'unicata identità di gruppo costruita all'insegna di un logo condiviso. Tutte le società ad esso appartenenti si allineeranno alla nuova identità aziendale conservando la propria ragione sociale a difesa della storia e della cultura che le contraddistingue. Il nuovo logo nasce dall'unione visiva del pittogramma tradizionale Buzzi Unicem (U) e dai caratteri storici del logotipo Dyckerhoff, e sottolinea la proficua sinergia e la condivisione di obiettivi dei due gruppi industriali.

tivi dei risultati riflettono la misurazione della performance indipendentemente dal miglioramento o peggioramento rispetto ai periodi precedenti.

Chiarezza – Il Gruppo di lavoro ha seguito il processo per la redazione del documento e ha coordinato i vari responsabili di funzione e delle società estere per la raccolta dei dati e l'elaborazione dei testi. I dati economici traggono origine dal bilancio consolidato; gli altri dati riferiti alle Società del gruppo non seguono il criterio della proporzionalità rispetto alla percentuale di controllo.

Comparabilità – Gli indicatori quantitativi riportati nel Bilancio sono comparati con quelli dei due anni precedenti. Le tabelle e i grafici privi di comparazione si riferiscono a indicatori il cui confronto temporale non è significativo o a nuovi indicatori introdotti quest'anno per i quali non è stato possibile recuperare i dati degli esercizi precedenti. Il riferimento al modello previsto dalla Global Reporting Initiative permette inoltre il confronto con le organizzazioni nazionali e internazionali che adottano lo stesso modello.

Accuratezza – I dati sono stati verificati dai vari responsabili di area delle società italiane ed estere che, a loro volta, hanno coordinato i singoli interlocutori negli stabilimenti. I dati relativi all'area geografica del Messico sono inoltre allineati con gli stessi dati che compongono il Reporte de Sustentabilidad 2007 di Corporación

Moctezuma per la parte di competenza del gruppo. La relazione economica è stata redatta con gli stessi dati che compongono il bilancio consolidato del gruppo, redatto applicando i principi contabili internazionali.

Tempestività – Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato con cadenza annuale, e per la sua diffusione si utilizzano gli strumenti di comunicazione istituzionale impiegati comunemente dall'azienda.

Affidabilità – Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto a verifica esterna e indipendente da parte di PricewaterhouseCoopers. Nel 2007 l'attività di verifica è stata estesa alle attività di produzione del cemento in Germania.

L'attività è finalizzata alla verifica del rispetto dei principi di redazione, come richiamati nel presente capitolo compresa la conclusione sul livello di applicazione delle linee guida GRI G3 dichiarato.

Perimetro considerato

I dati e le informazioni riportati in Bilancio sono riferiti, salvo diverse indicazioni riportate nelle singole sezioni, a tutte le società consolidate del gruppo Buzzi Unicem.



Stabilimento di Barletta

Elementi chiave

La conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici di Bali, a fine 2007 ha spostato il focus del dibattito da “Dobbiamo agire” a “Cosa possiamo fare come comunità globale”. Il mondo dell’industria è stato messo al centro dello sviluppo del percorso verso la sostenibilità. E’ data ormai per scontata la necessità di intervenire al più presto, la sfida del futuro è quella di coordinare le modalità di intervenire insieme. Industria, governi e pubblico devono trovare le basi per dialogare costruttivamente sul tema dello sviluppo sostenibile.

La rapida crescita delle economie dei paesi in via di sviluppo, è essenziale al miglioramento delle condizioni di vita di molte persone. Il desiderio di emulare le condizioni del Nord del mondo, sta producendo pressioni addizionali sul sistema terra e ad un passo sempre più accelerato. Esiste però l’opportunità da parte dei paesi sviluppati di cambiare i comportamenti e quindi offrire una visione migliore ai paesi in via di sviluppo.

Il modello che la nostra Azienda intende offrire, tiene in considerazione una coscienza accresciuta sul tema della sostenibilità e del suo impatto. Chiediamo che ogni manager dell’azienda sia personalmente coinvolto per diffondere un livello istruito di conoscenze al fine di ottenere condotte efficaci verso lo sviluppo sostenibile. Anche quest’anno, essendo pienamente coscienti della responsabilità affidataci per controllare i fattori critici mostrati nel box, confermiamo il nostro impegno nel tenere sempre in evidenza l’impatto socio-ambientale provenienti dall’esercizio delle nostre attività. Solo continuando a meritare la fiducia incondizionata dei nostri portatori di interesse, potremo promuovere il nostro spirito e alimentare la nostra crescita.

FATTORI CRITICI

- _co₂ e clima
- _utilizzo responsabile di combustibili e materie prime
- _salute e sicurezza
- _monitoraggio e reporting delle emissioni
- _territori e comunità

Valori

Centralità della persona che si esprime attraverso la piena valorizzazione dei Collaboratori, l'equa remunerazione degli Azionisti, l'attenzione alle esigenze dei Clienti e un rapporto duraturo con i Fornitori.

Rispetto per l'ambiente che si esprime tramite una Condotta aziendale ecocompatibile nei confronti dell'ambiente-natura e attraverso il comportamento etico e la creazione di ricchezza e di opportunità nei confronti dell'ambiente-comunità.

Integrazione dello sviluppo sostenibile nella nostra organizzazione

	Ricerca e sviluppo	Risorse umane	Marketing	Amm.ne e Finanza	Produzione	EAS
Responsabilità	Prodotto	Selezione Sviluppo Relazioni Industriali	Riconoscimento del marchio	Sistema di governo Informativa economico – finanziaria	Conduzione sostenibile delle unità produttive nelle attività locali	Gestione del rischio Ambiente e Sicurezza
A chi si rivolge	Clienti	Dipendenti Sindacati Potenziali candidati	Dipendenti Clienti Comunità	Azionisti Mercato	Comunità locali Dipendenti	Dipendenti Comunità Istituzioni
Attraverso quali mezzi	Standard qualitativi Assurance	Rapporti con Scuole e Università Rapporti con Sindacati Comunicazione interna	Nuovi canali di vendita per ricerca e sviluppo Incrementare la cultura d'azienda verso la sostenibilità	Bilancio Relazioni infra-annuali Comunicati stampa	Ottemperanza agli standard di produzione, ambientali e di sicurezza	Osservanza di leggi e procedure Formazione Auditing
Esiti finali	Miglioramento del ciclo di vita del prodotto	Promuovere cooperazione e competitività aziendale	Miglioramento della visibilità del marchio Potenziamento dell'identità aziendale	Trasparenza Completezza	Assicurare conformità e migliorare i parametri ambientali	Migliorare gli standard di sicurezza e ambientali

Carta dei Valori Buzzì Unicem

La carta dei Valori Buzzì Unicem consiste in una matrice in cui i valori condivisi e fondamentali del gruppo sono declinati a seconda degli stakeholder, dando origine a una linea di condotta e determinando un programma di obiettivi che l'azienda è determinata a raggiungere.

	Equità	Trasparenza
Collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> _Contrastare ogni discriminazione di razza, sesso, età, credo religioso, opinione politica e sindacale. _Garantire equilibrio e coerenza nella valutazione dei comportamenti, dei ruoli, delle prestazioni e nell'elaborazione ed applicazione delle regole aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> _Condividere la conoscenza - bene aziendale e non solo personale - in modo generoso e proattivo tralasciando fini meramente egoistici. _Definire regole trasparenti nella gestione di tutte le fasi dei rapporti di lavoro. _Adottare e promuovere uno stile di comunicazione semplice ed efficace.
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> _Assicurare a ciascun cliente tutto il nostro impegno e la nostra professionalità. 	<ul style="list-style-type: none"> _Garantire sempre e a ciascuno tempestività d'informazione su innovazioni di prodotto e su problematiche tecniche, sviluppando un rapporto commerciale onesto e trasparente.
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> _Mantenere un comportamento imparziale nella scelta dei fornitori avendo come unico obiettivo il vantaggio competitivo dell'Azienda. _Imporre la sottoscrizione del codice etico in sede di offerta. 	<ul style="list-style-type: none"> _Comunicare che la selezione avverrà principalmente sulla base della competitività tecnica ed economica. _Applicare con coerenza le stesse condizioni generali di fornitura, valutando i parametri di qualità fissati dalla Direzione Acquisti.
Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> _Garantire ai mercati finanziari un'informativa simmetrica e bilanciata. 	<ul style="list-style-type: none"> _Fornire una rendicontazione completa e puntuale degli indicatori economici e gestionali e trasmettere la cultura d'impresa che l'azienda ha adottato o intende perseguire, attraverso una comunicazione tempestiva, effettuata con il canale di comunicazione che più si addice a ciascun azionista, oltre a quelli istituzionali.
Territorio	<ul style="list-style-type: none"> _Lavorare con le comunità che ci ospitano facendo ogni sforzo per minimizzare l'impatto ambientale. _Restituire prodotti e servizi di qualità, lavoro diretto e indotto duraturo. 	<ul style="list-style-type: none"> _Mantenere un dialogo aperto con le comunità locali. _Comunicare tempestivamente e in modo chiaro circa i piani di sviluppo e gli impatti ambientali più significativi.

	Impegno	Rispetto	Reciprocità
	<p>_Riconoscere l'assiduità e la dedizione di ciascun individuo alla crescita dell'azienda e dei propri collaboratori, tenendo conto delle singole capacità e potenzialità.</p> <p>_Identificare uno stile di leadership condiviso che rispecchi i valori dell'azienda.</p>	<p>_Saper ascoltare sempre le persone, senza pregiudizi dovuti al ruolo aziendale ricoperto, nè dettati da valori, sensibilità ed orientamenti personali.</p> <p>_Favorire un utilizzo del tempo di lavoro che sia compatibile con le esigenze della vita privata.</p>	<p>_Riconoscere, nella collaborazione tra colleghi, uno dei fondamenti del buon andamento dell'attività specifica e dell'azienda nel suo complesso.</p> <p>_Essere consapevoli delle proprie responsabilità nel sistema di prevenzione e gestione della sicurezza sul lavoro.</p> <p>_Saper dare e ricevere il meglio nei rapporti professionali tra colleghi, collaboratori e dipendenti, per una continua crescita della qualità del lavoro.</p>
	<p>_Capire le esigenze del cliente, e soddisfarle con prodotti e servizi d'eccellenza.</p> <p>_Sviluppare per i clienti le migliori soluzioni, grazie ad un'estesa rete di assistenza tecnica.</p> <p>_Mantenere in esercizio centri di ricerca e sviluppo all'avanguardia.</p>	<p>_Tutelare la riservatezza dell'informazione di cui si entra in possesso.</p> <p>_Analizzare e risolvere ogni richiesta di non conformità con la massima attenzione.</p>	<p>_Ascoltare le necessità di ciascun cliente per valutare l'opportunità di sviluppo di nuovi prodotti e servizi e per ottenere un rapporto di reciproca fidelizzazione.</p> <p>_Promuovere le migliori innovazioni tecniche sviluppate a ciascun cliente.</p>
	<p>_Promuovere, a parità di condizioni, lo sviluppo di forniture locali e orientate al lungo termine con l'obiettivo di fidelizzare la catena di fornitura.</p>	<p>_Ascoltare le necessità dei fornitori impegnandosi a testare processi innovativi e a risolvere dispute che soddisfino entrambi le parti.</p>	<p>_A fronte delle migliori condizioni di fornitura, promuovere lo sviluppo di rapporti sul lungo termine con convenzioni e accordi di durata pluriennale, premiando la crescita e il miglioramento reciproco.</p>
	<p>_Focalizzare i nostri sforzi sulla crescita dell'impresa per via interna ed esterna, mantenendo una struttura finanziaria solida e salvaguardando le risorse umane che ne sono alla base.</p>	<p>_Rispetto dei regolamenti delle Emittenti quotate ed il Codice di Autodisciplina, che abbiamo adottato internamente su base volontaria, in linea con la cultura etica dell'impresa e con la sua deontologia.</p>	<p>_Ascolto e considerazione delle proposte avanzate da ciascun azionista, quando formulate nell'interesse dell'impresa e ad arricchimento del suo patrimonio.</p> <p>_Sviluppo di rapporti frequenti e duraturi con la comunità finanziaria, in nome della coerenza, della credibilità e della continuità del management.</p>
	<p>_Promuovere uno sviluppo territoriale sensibile alla sostenibilità ambientale e sociale.</p> <p>_Essere partner delle comunità nel lungo termine con programmi di entrata e uscita graduali.</p>	<p>_Rispettare le specificità culturali e morali delle singole comunità.</p> <p>_Ascoltare le istanze locali, rispettandone i dubbi e le perplessità.</p>	<p>_Essere una presenza proattiva per il territorio, comunicando cosa facciamo e come, per bandire la disinformazione.</p> <p>_Mettere a disposizione la nostra stessa organizzazione per sostenere le iniziative più meritevoli senza alcuna discriminazione.</p>

Il sistema di governo

Il sistema di governo

Il sistema di Corporate Governance, al 31 dicembre 2007, nelle società Buzzi Unicem è in linea con le raccomandazioni formulate dalla CONSOB in materia e orientato ai principi contenuti nel Codice di Autodisciplina delle società quotate e, più in generale, con le best practice riscontrabili in ambito nazionale e internazionale.

Gli strumenti a carattere volontario, come ad esempio il codice antitrust, trovano applicazione in tutte le società del gruppo, comprese le aziende estere; gli strumenti, invece, che fanno riferimento alle disposizioni di legge, si conformano a quanto previsto nei diversi contesti legislativi.

Organizzazione della società capogruppo e della controllata Dyckerhoff

In conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana in materia di società quotate, l'organizzazione della società si configura nella presenza di:

- _un Consiglio di Amministrazione incaricato di provvedere alla gestione aziendale: attualmente il C.d.A. è composto da 5 membri esecutivi e 7 non esecutivi (erano rispettivamente 5 e 8 nel 2006) di cui 3 indipendenti. Nel 2007 è stato istituito il Comitato per il Controllo Interno, composto da 3 amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Al Comitato per il Controllo Interno sono attribuiti i compiti previsti dal Codice di Autodisciplina;
- _un Collegio Sindacale;
- _l'Assemblea dei Soci.

La controllata Dyckerhoff è soggetta al German Stock Corporation Act, in virtù del quale ha una doppia struttura di management e controllo, consistente di 3 membri del Board of Management (CdA) e di 9 membri del Supervisory

Board (Organismo di Controllo), di cui 6 sono rappresentati da azionisti e 3 da dipendenti. Il Supervisory Board ha emesso norme per le procedure di condotta degli affari ed ha istituito 2 comitati:

_Finance Committee (composto di 3 membri), che in particolare indirizza riguardo le problematiche inerenti la contabilità e il risk management;

_Executive Committee (composto dal presidente e da altri 2 membri del Supervisory Board), che si occupa delle assunzioni, dimissioni, contratti pensionistici e problematiche associate al Board of Management.

Sistema di controllo interno

Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità finale del sistema di controllo interno.

La società ha istituito la funzione di Internal Auditing, con il compito di verificare il costante rispetto delle procedure interne, sia operative sia amministrative, stabilite al fine di garantire una sana ed efficiente gestione e tutela del patrimonio aziendale. Il Preposto al Controllo Interno è il responsabile della funzione Internal Auditing e non dipende gerarchicamente da alcun responsabile delle aree operative. Per le attività internazionali è stato istituito, nel 2006, l'Internal Audit Committee, composto dai responsabili Internal Audit di Buzzi Unicem e Dyckerhoff.

Operazioni con parti correlate e interessi degli amministratori

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la procedura nella quale sono individuati i soggetti che rientrano nella nozione di parti correlate, in conformità alla definizione contenuta nei Principi Contabili Internazionali, a tal fine richiamati dalle disposizioni CONSOB.

Trattamento delle informazioni riservate

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Manuale sull'abuso di mercato e sulle informazioni privilegiate, volto a costituire una raccolta delle procedure e delle prassi seguite nel gruppo con riferimento alla comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni privilegiate della società.

Internal Dealing

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato la Procedura in materia di Internal Dealing diretta a disciplinare, in conformità alle norme legislative e regolamenti in materia, le modalità operative per il rispetto degli obblighi informativi. Questi obblighi sono posti a carico dei Soggetti Rilevanti in relazione alle operazioni effettuate sulle azioni, o su altri strumenti finanziari connessi delle società quotate del gruppo Buzzi Unicem.

Codice Etico di comportamento

Le società italiane del gruppo hanno adottato un proprio Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari, regolando e uniformando i comportamenti aziendali su standard improntati alla trasparenza e correttezza verso gli stakeholders.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Consiglio d'Amministrazione ha adottato il Modello di Organizzazione e Gestione previsto dal Decreto Legislativo 8/06/2001 n. 231, che ha introdotto un regime di responsabilità penale a carico delle società per reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, ecc.), per reati societari (falso in bilancio, ecc.), per i reati sugli abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato), per i reati in materia di sicurezza sul lavoro e per i reati di ricettazione e riciclaggio, commessi da propri amministratori, dirigenti o dipendenti, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse. L'Organismo di Vigilanza è stato individuato nella funzione Internal Auditing.

Risk Management

Il gruppo Buzzi Unicem ha implementato per il 2007 un sistema di Risk Management, che si concretizza in una procedura continua e sistematica di inventario dei rischi, controllo degli stessi e rendicontazione, il tutto basato su una strategia di rischio complessivo conosciuto ed accettabile.

Codice Antitrust

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato un documento contenente le "Direttive di Comportamento per i Dipendenti del gruppo per l'ottemperanza delle Norme di Tutela della Concorrenza".

Codice di Condotta

La società capogruppo ha predisposto un documento che detta i principi di comportamento ai quali deve attenersi il personale; il Consiglio di Amministrazione ha preso atto del Codice e lo stesso è stato trasmesso al personale, circa 12.000 dipendenti, in 7 lingue diverse, di tutte le società controllate, sia italiane che estere. Le Direzioni delle società controllate sono state sensibilizzate sull'importanza ed il rispetto del Codice da parte della propria struttura. Il rispetto del Codice è parte essenziale degli obblighi contrattuali, impegno e dovere dei dipendenti del gruppo Buzzi Unicem.

Stakeholder

Buzzi Unicem considera propri stakeholder tutti coloro (individui o gruppi) che sono coinvolti dal processo decisionale dell'azienda e come tali sono portatori di interessi nel risultato del gruppo, cui partecipano attivamente influenzandone il successo o indirettamente traendone ugual beneficio.

Principali stakeholder



Fornitori

L'eccellenza produttiva passa attraverso la qualità di tutta la filiera: per questo riteniamo importante costruire con i fornitori un rapporto fondato su qualità e fiducia, selezionandoli in base a numerosi criteri, incentrati prima di tutto sulla condivisione dei valori della nostra azienda.

In Italia, Buzzi Unicem ha già iniziato a richiedere ad ogni fornitore l'accettazione di un "Codice Etico di Comporta-

mento" che diviene parte integrante della fornitura e che ci permette di conoscere meglio gli interlocutori con cui collaboriamo e di avere la certezza sulla condivisione degli stessi valori.

La selezione dei fornitori avviene principalmente in base alla competitività tecnica ed economica delle offerte, unitamente alla serietà e solidità delle aziende, nell'ottica di costruire relazioni durature e nel rispetto della legge.

Le società del gruppo ricercano l'eccellenza anche in questo e richiedono sempre più una certificazione ambientale e di qualità: da quest'anno diversi fornitori risultano certificati ISO 14001, tra Italia, Repubblica Ceca e Slovacchia, Polonia e Paesi Bassi.

Buzzi Unicem si è sempre sforzata di creare valore nell'ambito di influenza degli stabilimenti, ponendo particolare attenzione negli anni allo sviluppo dei rapporti con le realtà locali, cercando con loro un rapporto di fidelizzazione, che, il più delle volte, si è sviluppato oltre l'aspetto territoriale.

Per fornitori locali, infatti, si intendono quelle aziende che risiedono nelle vicinanze di una nostra unità produttiva e che nel corso degli anni hanno mantenuto una dimensione locale o hanno saputo strutturarsi, sia a livello organizzativo che qualitativo, in modo da poter servire anche altri mercati.

Questa filosofia è condivisa in tutto il gruppo: nella maggior parte dei paesi in cui svolgiamo la nostra attività le nostre società a parità di condizioni favoriscono l'utilizzo di fornitori locali, la cui percentuale è, a livello globale, del 60%.

Il rapporto deve essere curato e sviluppato nel tempo, pertanto viene richiesto alla struttura periferica di compilare una valutazione del fornitore ogni due anni. Questa policy

è orientata a creare una collaborazione duratura e costruttiva: con alcuni fornitori lo scambio di conoscenza e suggerimenti è bidirezionale e ci permette di crescere insieme, migliorandoci. Spesso collaboriamo con loro rendendoci disponibili per testare possibili innovazioni tecnologiche nei nostri stabilimenti.

Tra i fornitori sia nazionali che locali, una parte significativa ha una anzianità di rapporti pluriennali con la nostra Azienda: a fronte di quanto detto e in considerazione del fatto che i fornitori convenzionati sono considerati una importante risorsa aziendale, la contrattualistica in essere prevede una durata biennale o triennale.

Azionisti

Per i portatori di interesse azionario in Buzzi Unicem il saldo 2007 è la combinazione di un andamento composto da alti e bassi: estremamente favorevole per tutta la prima metà dell'anno, il corso del titolo ha subito un forte calo durante il periodo estivo e successivi. L'andamento è stato penalizzato dal peggioramento della congiuntura macroeconomica seguito alla crisi dei mercati finanziari americani ed europei che hanno risentito della stretta del credito e del rallentamento della domanda di edilizia residenziale; ciò ha influito negativamente sull'umore degli operatori che hanno ritenuto meno attraente investire nel settore dei materiali da costruzione e affini.

I risultati consolidati dell'esercizio 2007 continuano comunque ad essere in consistente progresso rispetto all'anno precedente, posizionandosi a livelli eccellenti all'interno del settore cemento. Ciò ha consentito alla società Buzzi Unicem di poter erogare ai propri azionisti un dividendo in crescita rispetto all'anno precedente.

Andamento del titolo Buzzi Unicem

(Base gennaio 2001 = 100)



Grazie alla maggiore visibilità delle azioni Buzzi Unicem (BUZ.MI), ottenuta con l'ingresso nell'indice S&P/MIB di Borsa Italiana a inizio 2007 e a dimostrazione dell'attrattività dell'investimento, i titoli hanno incrementato il numero di scambi medi giornalieri rispetto al 2006.

Volumi scambiati e controvalore

Periodo di riferimento	Azioni ordinarie	Azioni risparmio	Azioni ordinarie	Azioni risparmio
	quantità	quantità	€m	€m
Anno 2001	78.364.744	11.301.071	730,0	71,6
Anno 2002	51.043.944	1.605.164	406,3	11,5
Anno 2003	84.170.106	19.078.125	638,8	115,0
Anno 2004	74.527.636	39.594.779	766,0	261,6
Anno 2005	85.769.049	28.311.046	1.045,5	252,9
Anno 2006	100.899.098	32.479.343	1.850,5	398,8
Anno 2007	168.024.567	21.128.085	3.635,8	319,3

Anche gli indici finanziari continuano a evidenziare la migliorata remunerazione dei soci:

Principali dati per azione¹

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
euro							
Utile base per azione ordinaria	1,15	0,93	1,07	0,97	1,31	1,77	2,23
Utile diluito per azione ordinaria	1,17	0,93	1,01	0,93	1,26	1,71	2,23
Flusso di cassa per azione	2,22	2,31	2,10	2,37	2,67	3,14	3,64
Patrimonio netto per azione	7,94	7,87	9,13	8,16	9,67	10,63	10,95
Rapporto prezzo/utile	6,46	7,21	8,72	11,14	10,07	12,14	8,49
Quotazione a fine anno							
azioni ordinarie	7,43	6,68	9,32	10,78	13,16	21,45	18,93
azioni risparmio	5,76	6,06	6,04	7,51	9,17	14,56	12,51
Dividendo per azione²							
azioni ordinarie	0,23	0,25	0,27	0,29	0,32	0,40	0,42
azioni risparmio	0,25	0,27	0,29	0,31	0,34	0,42	0,44
Rendimento							
azioni ordinarie	3,1 %	3,7 %	2,9 %	2,7 %	2,4 %	1,9 %	2,2 %
azioni risparmio	4,4 %	4,5 %	4,9 %	4,2 %	3,8 %	2,9 %	3,5 %

¹ Principi contabili italiani fino al 2003, principi contabili internazionali (IFRS) dal 2004

² 2007: proposto all'assemblea degli Azionisti

L'anno 2007 ha altresì confermato la presenza all'interno del proprio capitale di importanti istituzioni finanziarie italiane ed estere; al 31/12 i principali azionisti risultavano essere:

Principali Azionisti

al 31 dicembre 2007

	Azioni ordinarie	% del capitale totale	% del capitale ordinario	% dei diritti di voto
Presa SpA (Famiglia Buzzi)	73.693.000	35,8	44,6	44,6
Fimedi SpA (Famiglia Buzzi)	16.500.000	8,0	10,0	10,0
Alliance Bernstein LP	17.069.179	8,3	10,3	6,6
Julius Bär Investment	3.625.590	1,8	2,2	2,0
Barclays Global Investors LTD	3.379.479	1,6	2,1	2,1

Fonte: registro degli Azionisti e informazioni aggiuntive disponibili alla società

Per favorire i frequenti contatti con piccoli azionisti, analisti finanziari ed investitori istituzionali il gruppo si avvale di un ufficio Investor Relations. I canali di comunicazione che spesso coinvolgono il top management della Società sono molteplici: conferenze telefoniche, incontri in sede, presentazioni periodiche alla comunità finanziaria, road show presso le principali piazze finanziarie.

I principali eventi occorsi nell'anno 2007 sono qui di seguito riassunti:

Gennaio	PII	MAN Building Conference	Monaco
Febbraio	PII	Roadshow Berenberg Bank	Helsinki-Copenhagen
Aprile	PII	Roadshow Mediobanca	Londra
Maggio	SM	Assemblea degli Azionisti	Casale Monferrato
Maggio	PII	Roadshow Eurosime	Milano
Maggio	PII	BPN Paribas/Borsa Italiana Italian Large & Mid Cap Conference	Parigi
Settembre	PII	Mediobanca – The Italian Industrial Conference	Londra
Ottobre	PII	Roadshow Eurosime	Ginevra-Zurigo
Ottobre	PII-AP	Investors and Analysts Meeting	Pollenzo-Robilante
Novembre	PII	Roadshow Intermonte	Lugano

AA: assemblea azionisti; PA: presentazioni agli analisti; PII: presentazioni a investitori istituzionali

Clienti

Le scelte industriali e commerciali fatte in Buzzi Unicem sono valutate tenendo in primo piano il soddisfacimento delle esigenze dei nostri clienti. Esigenze che possono variare nel tempo, in relazione alla posizione geografica e a seconda dell'utilizzo finale: per questo è prioritario assistere il cliente, ascoltare le sue richieste e impegnarsi nel soddisfarle, consigliandolo nella scelta del prodotto e aiutandolo ad ottenere il massimo delle prestazioni con un servizio eccellente.

Buzzi Unicem ritiene infatti che la "qualità" ricercata dai suoi interlocutori non sia solamente connessa al rispetto degli standard e alle certificazioni ottenute, ma alle loro specifiche necessità. Grazie ad un'adeguata struttura, l'organizzazione commerciale è in grado di fornire prodotti in linea con le peculiarità delle singole applicazioni finali nelle quali verranno utilizzati.

In tutti i paesi in cui opera il gruppo, la clientela viene visitata e assistita con professionalità: oltre ad un'attività quotidiana di problem-solving, il nostro personale rileva costantemente la percezione del cliente per quanto riguarda il servizio offerto, e contribuisce ad alimentare il processo di monitoraggio continuo della customer satisfaction, con risultati più che soddisfacenti.

In Italia, per esempio, questo aspetto si concretizza nell'Assistente Tecnico di Vendita (ATV), il cui ruolo è incontrare la clientela in modo sistematico e costante, e consigliarla in base alle sue richieste produttive e all'esperienza dell'Azienda, soprattutto nel caso di lavorazioni particolari. Grazie alla collaborazione con i nostri laboratori e i Centri Ricerche, questi esperti tecnici presidiano il territorio e rispondono in tempo reale alle richieste provenienti dai singoli clienti.

Un colloquio durevole e diretto tra l'area commerciale e quella industriale permette di accelerare il passaggio di informazione tra le varie aree interne. In questo modo la voce del cliente giunge direttamente ai singoli responsabili operativi in grado di intervenire sul processo.

Obiettivo principale è mantenere ed aumentare la fidelizzazione dei clienti grazie ai numerosi meeting e ai costanti investimenti, stanziati per garantire il rispetto tempestivo delle nuove normative di legge e per migliorare la qualità del prodotto e del servizio, in un'ottica di continua innovazione e studio di soluzioni alternative. I Prodotti Speciali del gruppo, rappresentano la nostra risposta alle nuove necessità del mercato e completano e ampliano la nostra gamma di prodotti offerti.

Ci impegniamo inoltre a livello associativo nel sostenere l'ecocompatibilità dei prodotti presso i grandi appaltatori. Numerosi studi, infatti, propongono i prodotti cementieri come best choice nella costruzione di grandi opere pubbliche e infrastrutture: le sue caratteristiche di resistenza offrono un'elevata protezione nei confronti di calamità naturali, mentre il suo LifeCycle Assessment, premia una durabilità eco-sostenibile, grazie al consistente risparmio energetico che si ottiene, "dalla culla alla tomba".

Buzzi Unicem, forte della sua multi-regionalità si prefigge di suggerire innovazioni e miglioramenti del ciclo produttivo dei suoi clienti, proponendo le tecnologie vincenti del gruppo, negli altri paesi in cui queste rappresentano una novità.

Territorio

Il nostro gruppo è consapevole dell'impatto ambientale e sociale che, fin dal nascere, le unità produttive esercitano sui territori e le comunità che ci accolgono: per questo motivo, l'impegno che ci assumiamo nel garantire il rispetto della compatibilità territoriale e la salute dei cittadini è totale fin dalle prime fasi autorizzative e progettuali. Comuniciamo la nostra idea di condivisione del miglioramento continuo alle autorità e alle popolazioni locali in modo puntuale e trasparente, convinti che i benefici economici e le criticità socio-ambientali possano essere sempre in evidenza.

Progettiamo e costruiamo i nostri impianti utilizzando le migliori tecnologie disponibili, rispettando le normative in modo rigoroso e realizzando opere mitigative dell'impatto.

Nel farlo cerchiamo di diffondere in tutti i paesi nei quali operiamo il nostro spirito di responsabilità sociale e il nostro impegno per uno sviluppo sostenibile.

L'attenzione per il territorio è evidente in tutto il ciclo di vita dei nostri insediamenti: non solo realizziamo studi di impatto ambientale prima della costruzione dei nostri stabilimenti, ma li gestiamo con cura e in efficienza, aggiornandoli nel tempo e pianificandone con lungimiranza la futura dismissione: con gradualità nel tempo dismettiamo l'attività, smantellando gli impianti produttivi ormai obsoleti e riconvertendo i siti ad altra destinazione urbanistica. Numerosi interventi testimoniano la nostra consapevolezza ambientale, come la costruzione di un campo da golf e di un centro commerciale integrato nel sedime del vecchio stabilimento di Alamo, la riqualificazione urbanistica dello stabilimento di Piacenza, ormai al termine dei lavori, o quella già iniziata dell'area dell'ex-cementeria F.lli Bargero a Casale.

Le opere di compensazione o mitigazione dell'impatto che le nostre attività possono avere, non vengono solamente eseguite in ottemperanza a prescrizioni contenute nelle autorizzazioni o per effetto di convenzioni stipulate con i Comuni, ma fanno parte del nostro modo di agire e comprendono la realizzazione volontaria di nuove infrastrutture o il miglioramento di quelle esistenti: nuove strade per deviare il traffico dei mezzi di trasporto all'esterno dei centri abitati, alberature, rotonde, miglioramenti della viabilità e dell'arredo urbano.

Fondamentale è però mantenere gli impegni presi e comunicare efficacemente con le comunità informando l'opinione pubblica in modo tale che la bontà di questi interventi e i benefici economici e sociali che derivano dalla nostra iniziativa imprenditoriale possano essere correttamente recepiti. Anche grazie ad iniziative come il "Porte Aperte in Cementeria", il nostro gruppo viene riconosciuto come un partner credibile, trasparente e affidabile dalle comunità nelle aree in cui è insediato.

Infatti, con la condizione preliminare di una rigorosa gestione degli aspetti ambientali, il territorio percepisce le nostre fabbriche come elementi significativamente positivi sotto il profilo economico poiché generano occupazione e coinvolgono fornitori di beni e servizi. Un nostro stabilimento medio offre un reddito stabile, per manodopera diretta o indiretta, a centinaia di nuclei familiari.

Le nostre Società cercano di scegliere, laddove possibile, imprenditori locali che spesso intraprendono le loro attività in concomitanza con l'installazione dei nostri stabilimenti. Con il passare del tempo, queste piccole aziende sono stimolate a crescere per dimensione e qualità delle prestazioni per far fronte alle commesse sempre più importanti per valore e contenuto tecnologico. A collaborare con le nostre attività sono aziende di tra-

sporti, officine meccaniche ed elettriche, imprese edili e di pulizia, commercianti di materiali tecnici e di materie prime, ma anche attività di servizi. Questo tipo di coinvolgimento del tessuto economico locale porta i nostri stabilimenti ad integrarsi nel tessuto sociale e le popolazioni guardano all'Azienda come ad un punto di riferimento e si aspettano partecipazione e interventi adeguati nella vita della Comunità.

Consci di ciò, nei molti paesi nei quali operiamo chiediamo ai nostri dirigenti locali di essere presenti e attivi nella vita sociale. In alcuni casi si tratta semplicemente di mettere a disposizione conoscenze e competenze per risolvere un problema contingente del territorio, più spesso di consentire il nascere di nuovi progetti e di sostenere iniziative meritevoli già in atto: temi privilegiati sono la solidarietà e l'aggregazione delle persone. Sono stati realizzati, con queste finalità, importanti centri sportivi e per il tempo libero, destinati a giovani e anziani, le cui attività vengono seguite negli anni, anche finanziariamente.

L'impegno del gruppo si riflette dunque in diversi ambiti, che vanno dalla salvaguardia della salute, con la costruzione ad esempio, del sanatorium nei pressi dello stabilimento russo di Suchoi Log o la realizzazione della "Fiera della Salute" in Messico, all'incentivo alla cultura, grazie alla ristrutturazione della scuola di Olshanske in Ucraina, o con la sponsorizzazione di eventi culturali, vari restauri di monumenti e opere d'arte e riqualificazioni di aree urbane, strade e piazze. Inoltre, in strutture di proprietà, ove esistono disponibilità di spazi adeguati, sono state ospitate attività didattiche per scuole di diverso ordine e grado.

La scelta attenta dei temi più meritevoli su cui intervenire, accresce l'apprezzamento delle comunità locali che vedono nella presenza dei nostri stabilimenti un'opportunità per realizzare prima e meglio molti progetti a van-

taggio di tutti. Per aver ulteriori dettagli di queste iniziative, visitare il sito www.buzziunicem.it sotto la sezione Portland.

Collaboratori

Nella sezione collaboratori di questa edizione è stato intento dell'azienda affrontare le principali tematiche afferenti le risorse umane considerate distintive, ai fini della rendicontazione sociale, dai principali criteri internazionali, suddividendo la sezione almeno nelle principali aree geografiche/gestionali nelle quali il gruppo è suddiviso.

Workplace diversity

Italia

Sia il settore cemento che il settore calcestruzzo sono impieghi tradizionali con un turnover piuttosto basso e con una percentuale minima di dipendenti extracomunitari.

Non si può affermare pertanto che siano ad oggi in essere politiche attive di promozione delle minoranze – non sussistono ancora l'esigenza specifica.

Anche il numero di donne in significative posizioni di responsabilità è piuttosto limitato, sostanzialmente per effetto del fatto che gli incarichi femminili sono tendenzialmente circoscritti alle funzioni centrali (amministrative/marketing/qualità) dove alcune di esse hanno anche raggiunto incarichi di coordinamento di sezioni o di interi uffici o si sono distinte in ruoli di professional.

Da qualche anno si stanno inserendo giovani leve di collaboratrici femminili con istruzione superiore ed universitaria nei servizi alla produzione, nelle cementerie e nelle aree del calcestruzzo (principalmente nei servizi Assicurazione Qualità ed Ecologia/Ambiente/Sicurezza).

Germania

Nonostante non sia stata ancora introdotta alcuna policy per favorire la diversità, questo valore è considerato fonte di beneficio sia da parte dell'azienda che da parte del personale stesso, in quanto accresce l'analisi delle opportunità cogliendo prospettive differenti e costituisce un valore aggiunto in termini di politiche di marketing, selezione del personale ed immagine aziendale.

In ogni caso il personale con incarichi manageriali è stato adeguatamente formato ed informato sulla normativa contro la discriminazione e sulle pari opportunità.

Stati Uniti

Negli Stati Uniti esiste una normativa molto dettagliata contro la discriminazione delle minoranze nei luoghi di lavoro che richiede, tra l'altro, l'invio alla Commissione Pari Opportunità di un rapporto annuale sulla composizione del personale occupato.

Messico

La selezione del personale e gli avanzamenti di carriera sono basati esclusivamente sul merito e l'attitudine del candidato a ricoprire la posizione vacante indipendentemente da genere, nazionalità, religione, orientamenti personali e sessuali.

Work-Life Balance

Italia

La produzione di cemento richiede il presidio costante degli operatori. Pertanto nei siti industriali è piuttosto difficile assicurare politiche di favore per il lavoro a tempo parziale.

Compatibilmente con le esigenze di servizio e sostanzialmente quasi esclusivamente negli enti centrali o di servizio alla produzione vengono utilizzati contratti a tempo parziale.

I lavoratori con contratto part-time non sono in alcun modo discriminati nel loro prosieguo e sviluppo di carriera per la tipologia contrattuale adottata.

Per il personale full-time, nella sede centrale, si adotta un orario di lavoro elastico che consente di svolgere le ore di lavoro contrattuali in un arco di tempo piuttosto ampio.

Germania

Sebbene la maggior parte del personale di produzione sia impiegato a turni, l'azienda cerca sistematicamente di conciliare le esigenze di servizio con i bisogni dei singoli.

Nel quartier generale e in uno stabilimento l'azienda partecipa ad un programma federale di promozione della migliore conciliazione tra il lavoro e la vita privata.

Le attività di sede sono certificate come azienda family-friendly.

Con un programma di assistenza per il personale, un asilo nido e diverse opzioni che variano dal telelavoro, all'orario flessibile, l'azienda è costantemente alla ricerca di nuove opportunità per aiutare il proprio personale a conciliare il lavoro con la vita privata.

Stati Uniti

Data l'organizzazione del lavoro a ciclo continuo non sempre è possibile offrire un orario elastico.

In ogni caso, soprattutto negli enti centrali, si cerca di conciliare il lavoro con la vita privata consentendo di adattare l'orario di inizio e/o fine dell'attività alle altre incombenze familiari.

Profit Sharing

Italia

In Italia, per tutto il personale del settore cemento è previsto un premio di partecipazione (il premio di risultato)

della durata di quattro anni, negoziato con le organizzazioni sindacali nazionali e le rappresentanze sindacali dei lavoratori basato su indicatori di produttività e redditività.

La contrattazione di secondo livello per il settore calcistico è negoziata invece direttamente tra le organizzazioni sindacali e le associazioni imprenditoriali territoriali senza la partecipazione né dell'azienda né delle rappresentanze dei lavoratori.

Al personale direttivo sono attribuite azioni di risparmio a titolo gratuito al raggiungimento di obiettivi prefissati all'interno di un programma di incentivazione (della tipologia MBO – Management By Objectives) basato su indicatori aziendali ed individuali.

Germania

Non sono previsti in Germania programmi di attribuzione di azioni, ma parte della retribuzione è variabile per tutte le categorie di dipendenti ed è basata sulla redditività dell'azienda con un valore medio di circa il 5 % per lo staff e di circa il 15 % per il management.

Stati Uniti

Buzzi Unicem USA ha un programma di incentivazione per il management ed uno per il restante personale legato alla redditività dell'azienda.

Messico

È previsto un premio di partecipazione basato su parametri di redditività.

Benefit integrali per il personale Part-time

Italia

La maggior parte dei benefit (condizioni di favore per l'acquisto di prodotti/servizi in esercizi convenzionati) sono attribuiti anche al personale indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

I benefit economici sono invece attribuiti pro-rata.

Germania

La maggior parte dei benefit si applicano pro-rata.

In certi e circostanziati casi anche al personale part time sono concessi benefit come al personale full-time.

Stati Uniti

I benefit sono attribuiti solo al personale full-time.

Messico

Non ci sono dipendenti part-time.

Formazione/progressione di carriera

Italia

Proseguono le attività di formazione e addestramento rivolte alla generalità dei dipendenti, con particolare attenzione agli aspetti tecnici (produzione, manutenzione, qualità, lingue straniere), senza trascurare i temi comportamentali (personale commerciale e tecnico/commerciale).

Nel corso dell'anno molti giovani di alto potenziale hanno conseguito importanti avanzamenti di carriera, vedendo riconosciuto il loro impegno nello svolgimento delle funzioni, o accettando incarichi di maggiore responsabilità, anche quando ciò ha richiesto un incremento dei carichi di lavoro e il trasferimento di abitazione.

I recenti programmi di sviluppo dell'Azienda (Algeria, Russia, Messico) offrono interessanti opportunità di crescita professionale; in vista del possibile invio all'estero di talenti professionalmente preparati, è in corso un piano di assunzioni di giovani laureati da inserire e formare per l'immediato futuro.

Germania

La formazione finalizzata all'accrescimento delle competenze personali e ad avanzamenti di carriera è fornita in maniera customizzata in considerazione delle esigenze aziendali e del potenziale del candidato.

Su più ampia scala la funzione HR organizza programmi di formazione su argomenti di interesse generale come la tecnologia del cemento e del calcestruzzo, il project management, la formazione linguistica e l'office automation.

Stati Uniti

Sono previsti programmi di formazione per colmare eventuali lacune individuali o per avanzamenti di carriera.

In casi specifici e più limitati sono anche previsti rimborsi di tasse universitarie per la frequenza a corsi di interesse per l'azienda.

Messico

Sono previste condizioni particolari d'inserimento di carriera (supervisore/manager) per i laureati e diplomati con Istituti convenzionati.

Nel 2007 l'azienda sostiene sette collaboratori per il conseguimento della Laurea di Primo Livello in Ingegneria.

Programmi di incentivazione

Italia

L'ottimo risultato economico del 2006 ha fatto sì che il Premio variabile di Risultato Buzzi Unicem, erogato a giugno del 2007, abbia raggiunto un importo elevato, con la manifesta soddisfazione dei dipendenti, dei rappresentanti sindacali aziendali e dei dirigenti nazionali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori.

I piani di incentivazione variabili specifici per il personale commerciale (cemento e calcestruzzo) ed il personale

direttivo di entrambi i settori e del Corporate hanno determinato le erogazioni economiche sui livelli attesi.

Dopo otto anni dalla loro istituzione, si dimostrano efficaci strumenti di gestione delle risorse umane ed utili per orientare le performances professionali.

Germania

Si rinvia al paragrafo Profit Sharing per i programmi di partecipazione ad obiettivi per la generalità del personale e per il management.

In questa sede si aggiunge che sono previsti incentivi e premi in denaro per le invenzioni dei collaboratori secondo uno schema preciso definito dalla legge tedesca.

Casi che non ricadono espressamente nella legge a tutela delle opere di ingegno sono ricompensati sulla base della contrattazione collettiva.

Non sono previste altre forme di premi.

Stati Uniti

Il personale non inserito nel programma di partecipazione per la generalità dei dipendenti è destinatario di un programma di incentivi per il Management con un payout in percentuale della retribuzione annua.

Messico

E' previsto un premio di partecipazione – attribuito in marzo – basato su performance di produttività.

Partecipazione del personale

Italia

Le relazioni tra Azienda e risorse umane sono state contraddistinte, nel 2007 in Italia, dal coinvolgimento di tutti i dipendenti nella celebrazione del centesimo anno dalla fondazione di Buzzi Unicem.

Il Consiglio di Amministrazione ha voluto attribuire al “centenario” la connotazione di avvenimento fortemente orientato alle risorse umane, deliberando di erogare una mensilità di retribuzione aggiuntiva, e riservando ai dipendenti e alle loro famiglie una giornata di festa intitolata “Benvenuti in Fabbrica”.

In questo modo è stata ancora una volta riconosciuta, nei fatti e con le parole, l’importanza centrale che l’Azienda attribuisce al contributo delle risorse umane per il successo e la continuità dell’impresa.

In tutti i siti Buzzi Unicem è costituita una rappresentanza sindacale unitaria con la quale gli incontri sia a livello di direzione di stabilimento che di direzione centrale del personale sono frequenti e costruttivi su molte tematiche, dalla organizzazione, alla sicurezza del lavoro, allo sviluppo di nuove metodologie di produzione o di sviluppo di nuovi prodotti.

Germania

Secondo il diritto societario tedesco a livello del Consiglio di Sorveglianza 3 seggi su 9 sono detenuti da rappresentanti dei lavoratori.

A livello di stabilimento, il personale è rappresentato dal Works Council che partecipa al processo decisionale conformemente alle disposizioni normative, dalla semplice informazione, alla consultazione al diritto di veto.

Stati Uniti

Non esistono programmi formali di partecipazione del personale nel processo decisionale, anche se il parere del personale è sempre il benvenuto.

Messico

Le riunioni di natura tecnica si svolgono con frequenza settimanale e sono molto partecipate e non limitate ai livelli gerarchici superiori.

All’interno di queste riunioni si definiscono i programmi di produzione e manutenzione.

Inoltre, ad ogni livello, è favorita la partecipazione del personale al processo decisionale.

Sicurezza sul lavoro

Italia

Alla fine del 2007 è stato presentato ai dipendenti il progetto “Obiettivo Sicurezza”: le strutture aziendali e ciascun individuo sono chiamati ad uno sforzo straordinario di attenzione e riflessione sui temi della sicurezza sul lavoro.

“Obiettivo sicurezza” si aggiunge infatti alle attività di progettazione, investimenti tecnici, organizzazione e formazione che da sempre hanno impegnato l’Azienda nella ricerca di continui miglioramenti nell’ambito della protezione e prevenzione; i risultati raggiunti con l’impegno di tutti sono stati molto buoni.

E’ necessario ora compiere un ulteriore salto di qualità: quando la tecnologia e i processi di automazione limitano o annullano gran parte dei rischi, è indispensabile concentrarsi maggiormente sui fattori comportamentali.

Tutto il personale deve acquisire la consapevolezza dell’importanza del corretto comportamento di ciascuno per la sicurezza propria e dei colleghi.

Germania

A livello aziendale l’attenzione alla sicurezza sul lavoro è considerata una buona pratica di business e le tematiche di Health & Safety sono sviluppate a vari livelli in tutta l’organizzazione.

Di recente è stata introdotta in tutti gli stabilimenti tedeschi e nella sede la metodologia OHSAS 18001.

Gli stabilimenti tedeschi di Dyckerhoff partecipano ad una competizione nazionale organizzata dalla associazione dei cementieri tedeschi sulle tematiche di H & S.

Nel 2007 hanno raggiunto i seguenti risultati:

Stabilimento	Posizione
Geseke	1
Goellheim	1
Lengerich	3
Amoeneburg	17
Deuna	22
Neuss*	1
Neuwied*	2

* Centri di macinazione

Stati Uniti

Anche negli Stati Uniti si stanno armonizzando le procedure gestionali improntate ai criteri OHSAS e la sicurezza del personale è la priorità numero uno del management.

Messico

Sono in corso programmi di istruzione per l'uso di particolari apparecchiature o sostanze e sono applicati protocolli sanitari particolarmente stringenti ed efficaci per la prevenzione e la cura delle malattie.

Indagini di clima

Italia

In Italia non si sono condotte indagini di clima nel 2007.

Germania

Nel 2007 Dyckerhoff Germania ha partecipato all'indagine di clima condotta da Great Place to Work principalmente incentrata sulle aree della credibilità, rispetto, equità, spirito di appartenenza e spirito di gruppo, classificandosi alla 175^a posizione su 200 partecipanti.

Sulla base del risultato ottenuto è stato avviato un progetto volto ad identificare, progettare ed implementare contro-

misure adeguate nell'ottica di migliorare la performance aziendale in vista della partecipazione alla prossima indagine prevista per il 2009.

Stati Uniti

In Buzzi Unicem USA si è considerato di partecipare ad una indagine di clima ma il progetto non è stato ancora implementato.

Messico

Nell'agosto del 2007 si è condotta un'indagine di clima con lo scopo principale di mantenere vivo il clima di comunicazione e partecipazione tra lo staff ed il management.

L'indagine si è incentrata su quattro temi principali: capacità manageriali del proprio responsabile gerarchico, soddisfazione, coinvolgimento, efficacia.

Il 95 % del personale ha partecipato all'indagine e la frequenza è biennale.

Contrattazione collettiva

Il 2008 sarà l'anno che vedrà la costituzione del Comitato Aziendale Europeo Buzzi Unicem.

La prima riunione operativa con la partecipazione di oltre 20 rappresentanti dei lavoratori si è tenuta a Wiesbaden nel gennaio 2008.

Italia

L'azienda partecipa direttamente alla negoziazione del contratto collettivo nazionale del settore cemento, le cui trattative per il rinnovo della parte economica si sono avviate in autunno 2007 ed il cui rinnovo è stato siglato in febbraio 2008.

Dal punto di vista della contrattazione aziendale, il 2007 ha visto un ottimo payout per il Premio di Risultato.

Proseguono e sono frequenti e costruttivi i confronti tra l'azienda e le rappresentanze dei lavoratori a livello di singola unità operativa.

Germania

La contrattazione collettiva in Germania avviene a tre livelli: tra organizzazioni sindacali ed associazioni imprenditoriali, a livello aziendale ed a livello di sito.

A livello federale si trattano principalmente i minimi contrattuali e Dyckerhoff è rappresentata nelle delegazioni imprenditoriali ove è presente come impianti. Al momento Dyckerhoff applica circa 40 accordi collettivi.

A livello aziendale o di sito gli argomenti di interesse più operativo sono negoziati direttamente dal management con la rappresentanza dei lavoratori competente e i temi più ricorrenti sono la gestione delle pratiche di lavoro sicuro, le procedure per le proposte di miglioramento da parte dei dipendenti ed i programmi di prestito ai dipendenti.

Ad oggi in Dyckerhoff sono vigenti circa 65 accordi aziendali.

Stati Uniti

In Buzzi Unicem USA sono in essere contratti o accordi collettivi in tutti i siti.

Programmi di assistenza per il personale

Italia

Alla fine del 2007 è avvenuto il trasferimento a Casale Monferrato degli enti centrali Unical, in precedenza siti a Torino; si è così realizzata la concentrazione di tutte le attività di corporate in un'unica sede.

I dipendenti trasferiti possono usufruire del servizio di trasporto gratuito messo a disposizione dall'Azienda.

Germania

Per essere certificati come azienda family-friendly (come Dyckerhoff) sono stati istituiti il servizio di asilo nido e di consegna (e riconsegna) lavanderia on-site.

Sono anche state riproposte soluzioni organizzative come il tele-lavoro.

Stati Uniti

Il programma di assistenza di Buzzi Unicem USA è fornito a tutto il personale e familiari conviventi con in particolare fino a sei visite mediche per anno e consulenze telefoniche illimitate.

Messico

E' fornita assistenza al personale in caso di spese mediche eccezionali, emergenze personali, lutti familiari.

Indicatori di performance

INDICE	
_PERFORMANCE ECONOMICHE	44
Valore economico generato e distribuito	44
Benefici ai dipendenti	
Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	45
Procedure di assunzione di persone residenti	47
_PERFORMANCE AMBIENTALI	48
Materie prime	48
Energia	49
Acqua	50
Aria	51
Rifiuti	54
Trasporti	55
Investimenti per EAS (Ecologia, Ambiente e Sicurezza)	57
Certificazioni EAS	59
Calcestruzzo	60
Responsabilità di prodotto	61
_PERFORMANCE SOCIALI	65
Organico totale lavoratori dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e distribuzione geografica	65
Numero totale e tasso di turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica	67
Percentuale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva	68
Periodo minimo di preavviso per modifiche operative (cambiamenti organizzativi)	70
Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, e numero totale di decessi per area geografica	72
Programmi di prevenzione e controllo dei rischi per lavoratori e familiari	74
Ore medie di formazione per dipendente divise per categoria di lavoratori	78
Pari opportunità	79
Diritti Umani	79
Attività rivolte alle comunità locali	80
Trasparenza nella conduzione degli affari	84
Formazione sul tema dell'etica e trasparenza	84
Corruzione	85
Sanzioni e multe ricevute per la non osservanza di leggi e regolamenti	85

Performance Economiche

EC1

Valore economico generato e distribuito

A livello di gruppo il 2007 si è confermato ancora una volta un anno decisamente positivo, con risultati operativi e utile netto in forte crescita, nonostante una congiuntura globale in progressivo deterioramento; la strategia di diversificazione geografica perseguita negli ultimi anni ed il conseguente apporto positivo dei Paesi emergenti (Repubblica Ceca, Polonia, Russia, Ucraina, Messico) fornisce un corretto bilanciamento dei risultati a compensazione di quelle aree in cui il ciclo economico è in rallentamento (Italia, Stati Uniti).

Il valore della produzione è cresciuto sensibilmente (+ 11 %), al di sopra dei crescenti costi di produzione (+ 8 %), lasciando spazio per un ulteriore aumento della ricchezza generata – valore aggiunto – individuata come differenza tra il valore della produzione ed il consumo di beni e servizi.

Conto economico riclassificato a valore aggiunto

	2005	2006	2007
milioni di euro			
Valore della produzione	3.048,5	3.310,2	3.661,5
Costi intermedi della produzione	(1.844,3)	(1.983,3)	(2.139,6)
Componenti accessori	11,9	80,6	76,4
Valore aggiunto lordo	1.216,1	1.407,4	1.598,3
Ammortamenti	(226,2)	(203,2)	(210,9)
Valore aggiunto netto	990,0	1.204,2	1.387,4

Nota: il calcolo del valore aggiunto 2007 recepisce alcune minori rettifiche di classificazione. Il perimetro di rendicontazione include il contributi di tutti i Paesi.

Il valore aggiunto così generato dalle attività del gruppo Buzzi Unicem apporta un ulteriore crescente beneficio economico (+ 15 %) nei confronti dei principali detentori di interessi nel risultato.

Highlights Stato Patrimoniale

	2005	2006	2007
milioni di euro			
Attività disponibili	1.412,1	1.616,3	1.756,7
Attività fisse	4.111,0	3.764,2	3.728,0
Capitale investito	5.523,1	5.380,5	5.484,7
Debiti a breve	675,2	729,3	815,8
Debiti a lungo	2.617,8	2.225,9	2.155,5
Mezzi propri	2.230,1	2.425,4	2.513,4
Fonti del capitale investito	5.523,1	5.380,5	5.484,7

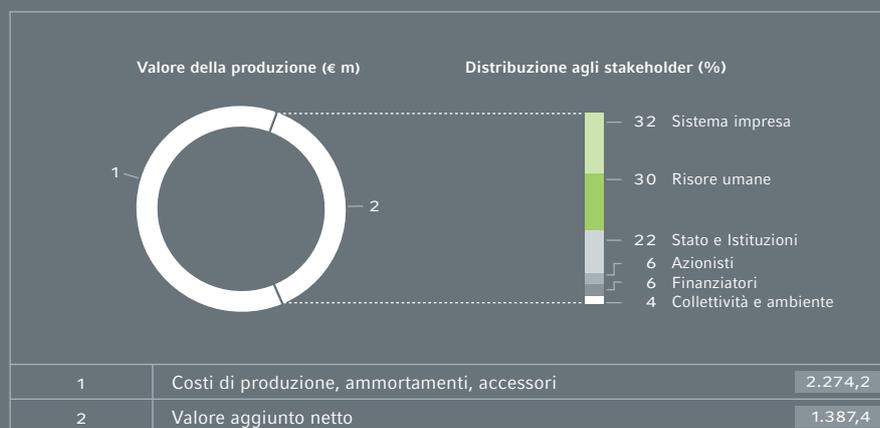
I criteri di sostenibilità attraverso cui si esprime la riclassificazione dello stato patrimoniale e del conto economico consolidato consentono di quantificare e assegnare tali benefici ai molteplici stakeholder in base alla natura economica, sociale ed ambientale degli stessi.

Ripartizione del Valore Aggiunto Netto

	2005	2006	2007
in %			
Sistema impresa	23	28	32
Risorse umane	42	33	30
Stato e Istituzioni	14	21	22
Azionisti	6	7	6
Finanziatori	11	8	6
Collettività e ambiente	3	3	4

Dalla ripartizione e dalla variazione anno su anno si evince che la crescita del valore aggiunto è stata in buona parte assorbita dal "Sistema Impresa", che ha oggi in corso un importante programma di ampliamento ed efficientamento della capacità produttiva; per questo stesso motivo sono risultati percentualmente inferiori rispetto al 2006 i benefici verso gli "Azionisti", migliorando tuttavia in termini assoluti. Elevato anche il vantaggio raggiunto da "Stato e Istituzioni" sottoforma di maggiori imposte dirette e indirette, grazie a risultati di gruppo in miglioramento. Si conferma in diminuzione, la quota di valore aggiunto destinata ai "Finanziatori" grazie al minor costo del

Formazione e distribuzione del valore aggiunto



servizio del debito, ottenuto tramite una efficace gestione finanziaria. Aumenta in termini assoluti, ma si riduce in rapporto al valore aggiunto, la destinazione di valore aggiunto alle "Risorse Umane" a seguito della cessione e deconsolidamento di alcuni asset non strategici, mentre si segnala l'ingresso di Basal (Paesi Bassi – settore calzaturificio preconfezionato e aggregati naturali) nel perimetro di consolidamento delle attività; Basal ha impiegato 277 addetti.

Continua a progredire sia in termini assoluti, sia in rapporto agli altri stakeholder (dal 3% al 4%), la quota di valore aggiunto a sostegno di "Collettività e Ambiente", a riprova del costante impegno sociale e ambientale di Buzzi Unicem.

EC3

Benefici per i dipendenti

Crediamo che fornire al nostro personale piani pensionistici estesi ed accurati sia un aspetto essenziale di come scegliamo di lavorare. I nostri programmi sostengono il benessere e la salute dei nostri dipendenti, delle loro famiglie e nel perseguire questo scopo hanno un impatto importante sulla qualità della loro vita. Inoltre sono una risorsa competitiva che ci consente di attrarre e mantenere collaboratori abili e motivati per garantire il futuro del-

l'impresa. Riconoscendo l'importanza di tali strumenti per i dipendenti e per l'azienda, lavoriamo nella direzione di formulare con diligenza e prudenza il "percorso pensionistico" più adatto ai nostri collaboratori.

Il gruppo Buzzi Unicem opera in svariati Paesi, ciascuno con diverse realtà operative ed in contesti sociali estremamente differenti. Dalla forte presenza di strutture sociali in Italia che regolamentano il sistema pensionistico, si passa ad una situazione di piani e politiche più evolute negli Stati Uniti d'America ed in Germania ove vige un elevato grado di flessibilità nel concordare un'assistenza congrua alle esigenze del dipendente in base alle attese di vita futura.

Le società del gruppo garantiscono principalmente benefici successivi al termine del rapporto di lavoro per i propri dipendenti sia direttamente che indirettamente contribuendo a fondi esterni al gruppo, sia tramite piani a contribuzione definita e/o piani a benefici definiti. Vengono altresì erogati benefici a lungo termine, conseguibili al raggiungimento di una determinata anzianità aziendale.

La modalità secondo cui i benefici sono garantiti varia a seconda delle condizioni legali, fiscali ed economiche dei Paesi in cui il gruppo opera. Le obbligazioni si riferiscono sia ai dipendenti attivi, sia a quelli non più attivi.

I piani a benefici definiti possono essere non finanziati (unfunded) oppure interamente/parzialmente finanziati (funded) dai contributi versati dall'impresa e, talvolta, dai suoi dipendenti ad una società o fondo giuridicamente distinto dall'impresa che eroga i benefici ai dipendenti.

I piani pensionistici a benefici definiti che il gruppo ha in essere in Germania ed, in misura minore, in Lussemburgo sono principalmente non finanziati. Negli Stati Uniti d'America ed in Messico i piani pensionistici sono in buona parte finanziati, mentre i piani di assistenza sanitaria sono per natura non finanziati. Il trattamento di fine rapporto (TFR) è considerato un piano a benefici definiti non finanziato.

La voce "altri" comprende i premi di fedeltà che vengono riconosciuti ai dipendenti al raggiungimento di una determinata anzianità aziendale e che generalmente sono liquidati quando un dipendente termina il servizio. In particolare, si segnala l'esistenza in Messico dell'istituto denominato "prima de antigüedad", assimilabile al trattamento di fine rapporto italiano. Tali piani sono non finanziati.

Il gruppo riconosce altresì ai propri dipendenti "altri benefici a lungo termine", la cui erogazione avviene generalmente al raggiungimento di una determinata anzianità aziendale. In questo caso il valore contabile dell'obbligazione rilevata in bilancio riflette la probabilità che il pagamento venga erogato e la durata per cui tale pagamento sarà effettuato. Tali piani sono non finanziati.

Negli Stati Uniti il gruppo sostiene un piano di remunerazione differita per certi dipendenti. Le somme trattenute sono accantonate in un "trust" ed i profitti del "trust" accumulati a favore dei partecipanti.

In alcuni casi i dipendenti del gruppo hanno inoltre la possibilità di aderire a piani pensionistici privati con società

convenzionate, che consente loro agevolazioni fiscali per le quote destinate al fondo.

Le obbligazioni per benefici ai dipendenti sono dettagliate come segue:

	2007	2006
migliaia di euro		
Per categoria		
Benefici successivi alla cessazione del rapporto di lavoro		
Piani pensionistici	117.157	204.771
Piani di assistenza sanitaria	99.825	110.268
Trattamento fine rapporto	37.238	40.655
Altri	104	104
Altri benefici a lungo termine	8.410	9.754
	322.734	365.552
Per area geografica		
Italia	37.238	41.700
Europa Centrale	186.788	214.071
USA e Messico	98.708	109.781
	322.734	365.552

Repubblica Ceca e Polonia garantiscono un sistema pensionistico statale, simile al modello occidentale, finanziato per una quota dal lavoratore e per la restante parte dall'azienda: tale costo è speso in conto economico alla voce "costi del personale". Esistono anche in questi paesi fondi pensione cui destinare parte del proprio salario come forma di previdenza integrativa, beneficiando di sgravi fiscali.

Il sistema pensionistico della Russia e dell'Ucraina è esclusivamente finanziato dallo Stato, tuttavia risulta spesso insufficiente ed il dipendente non ha l'obbligo di ritirarsi per pensionamento ad una età prestabilita: in certi casi a fronte di questa situazione favoriamo il dipendente che desidera lasciare l'azienda con forme di incentivazione all'uscita.

EC4

Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione

Buzzi Unicem nel periodo 2000–2007 ha effettuato in Italia investimenti produttivi per lo sviluppo di aree sotto-utilizzate del territorio nazionale (principalmente nelle regioni Sicilia, Sardegna e Puglia) per circa 50 milioni di euro, usufruendo di agevolazioni concesse dal Ministero dello Sviluppo Economico ai sensi della legge 488/92 ed incentivi agli investimenti riconosciuti come credito d'imposta, per circa euro 10 milioni. Tali investimenti agevolati rappresentano circa il 15 % degli investimenti complessivi effettuati in Italia nel periodo. I progetti di investimento agevolato sono stati sostanzialmente completati. Ad oggi sono stati accreditati incentivi ed agevolazioni per 7,0 milioni di euro, di cui 0,3 milioni erogati nel corso del 2007.

Nelle altre aree geografiche in cui Buzzi Unicem opera non sono stati ricevuti finanziamenti e/o sussidi agli investimenti nel corso del 2007.

EC7

Procedure di assunzione di persone residenti

Sebbene il gruppo non disponga ancora di una politica 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.

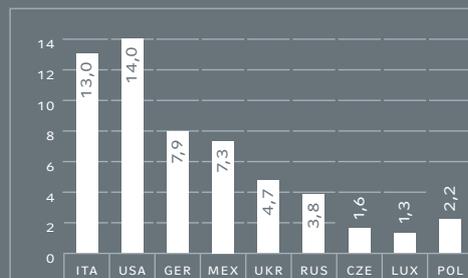
Le imprese produttrici di cemento e calcestruzzo hanno carattere regionale. È perciò importante conoscere le condizioni di mercato locale e l'ambiente sociale.

La nostra politica aziendale promuove in tutti i paesi la formazione/assunzione di manager delle rispettive nazionalità e di conseguenza legati alla vita sociale dell'area in cui opera l'azienda.

Non per questo però i manager e professional del gruppo non hanno 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, Russia ed Algeria).

Consumo di Materie Prime

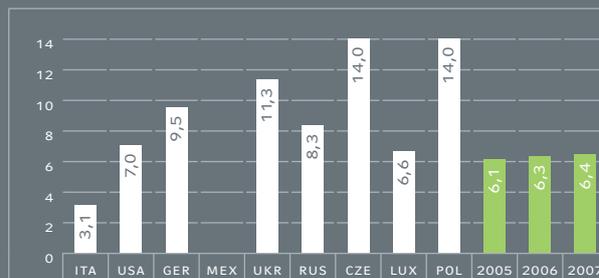
(milioni di t)



EN 1

Sostituzione di Materie Prime Naturali

(in %)



EN 2

Performance ambientali

In questa sezione sono presentati i principali indicatori ambientali e di sicurezza previsti dal GRI. In particolare vengono analizzati i seguenti aspetti ambientali: consumo di materie prime, consumo energetico, consumo idrico, emissioni in atmosfera, produzione di rifiuti, trasporti e investimenti.

Una nuova sezione è dedicata al settore calcestruzzo dove, contrariamente all'edizione 2006 sono stati raccolti i principali dati di tutte le nazioni coinvolte. Gli impatti della consociata Moccia non sono stati valutati.

Rispetto al 2006 si registra la fermata della cementeria di Neubeckum in Germania e l'acquisizione degli impianti di produzione di calcestruzzo nei Paesi Bassi.

Gli indicatori fanno riferimento alla produzione di clinker, per quanto riguarda la linea di cottura, e di cemento equivalente (indicato nei grafici come cem), in modo tale da permettere l'uniformità e la confrontabilità degli impatti ambientali.

EN 1 EN 2

Materie prime

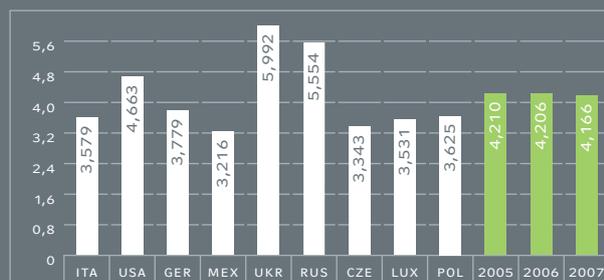
La produzione di cemento e di leganti idraulici prevede l'estrazione, la frantumazione e la successiva macinazione di materie prime naturali, quali calcare, marna, scisto e argilla, con il conseguente impoverimento di cave e miniere. Nel 2007 il rapporto tra materie prime utilizzate e cemento prodotto è stato pari a 1,57, valore del tutto analogo a quello degli anni precedenti.

L'obiettivo di miglioramento che l'azienda si è prefissata riguarda la sostituzione delle risorse naturali con materiali alternativi. L'utilizzo di materiali quali scaglie di laminazione, ceneri volanti, scorie di inceneritore, fanghi, loppe d'altoforno, gessi chimici e polveri di allumina diventa quindi sempre più strategico e riveste un'importanza prioritaria nella nostra agenda. L'utilizzo di tali prodotti consente un risparmio di materie prime naturali, apportando allo stesso tempo i quantitativi richiesti di calce, ferro, allumina e silice.

Negli anni la sostituzione di materiali naturali con prodotti e/o rifiuti è cresciuta costantemente, sino a raggiungere il 6,4 % nel 2007, con risultati di eccellenza in Polonia e Repubblica Ceca, dove la sostituzione ha toccato il 14 %. I margini di miglioramento sono ancora molto ampi visto che, per esempio in Italia, il quantitativo di rifiuti autoriz-

Consumo specifico linea di cottura

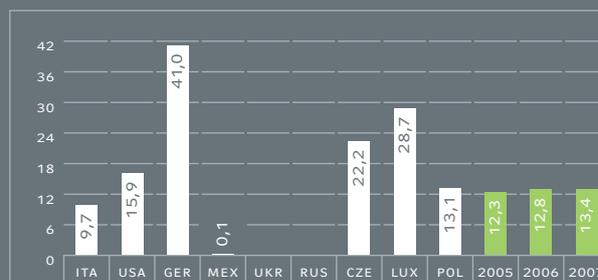
GJ/t clinker



EN3

Sostituzione Calorica

(in %)



EN3

zati è pari a circa 1.000.000 t, permettendo una sostituzione pari al 10 %, contro un valore pari al 3,1 % registrato nel corso del 2007.

PREMIO INNOVAZIONE 2008

Dyckerhoff AG ha vinto il Premio Innovazione 2008 nella categoria "Tecnologia del calcestruzzo", con il cemento speciale NANODUR®.

Il premio viene assegnato ogni anno da FBF Betondienst GmbH, organizzatore del convegno BetonTage, e dalla rivista specializzata BFT International.

Oggetto del riconoscimento sono le innovazioni nei settori della tecnologia e della produzione del calcestruzzo, della tecnica delle armature e di fissaggio, dei servizi, delle macchine e degli impianti, nonché dell'automazione. La valutazione si basa sul grado di innovazione e sull'originalità delle proposte, tenendo inoltre in considerazione l'importanza per l'industria della prefabbricazione, il potenziale applicativo e di mercato, così come il rispetto degli standard tecnologici.

Con il prodotto NANODUR®, arriva sul mercato un legante pronto all'uso che consente la realizzazione di UHPC (Ultra High Performance Concrete) senza fumi di silice.

L'ulteriore sviluppo della sperimentata tecnologia MIKRODUR® ha portato alla formulazione di un prodotto che garantisce la confezione di UHPC facendo uso di quantità inferiori di leganti, dosati e miscelati con procedure più semplici, e soddisfacendo al tempo stesso i requisiti della normativa vigente sul cemento.

EN3

Energia

Il consumo energetico, insieme alle emissioni in atmosfera, ha sicuramente l'impatto ambientale maggiore del ciclo produttivo del cemento. Per tale motivo l'azienda ha predisposto importanti interventi di miglioramento delle linee di cottura, adeguandosi negli anni alle BAT.

Come evidenziato dal grafico, il consumo specifico di energia da combustibile varia sensibilmente da nazione a nazione, con valori ottimali in Italia, Messico, Repubblica Ceca, Lussemburgo e Polonia, dove le linee di cottura possono contare sulle tecnologie più moderne.

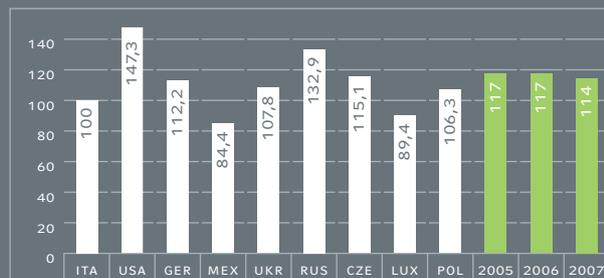
Il valore medio del gruppo è in costante diminuzione anche se importanti e ulteriori miglioramenti sono previsti dopo le riconversioni programmate.

Anche per quanto riguarda la sostituzione di combustibili convenzionali con combustibili alternativi si segnala un netto miglioramento dell'indicatore di gruppo, che nel 2007 risulta pari a 13,4 %.

L'utilizzo di combustibili alternativi quali CDR, farine animali, biomasse, plastiche, oli usati ed emulsioni oleose permette una sensibile riduzione delle emissioni di gas

Consumo elettrico specifico

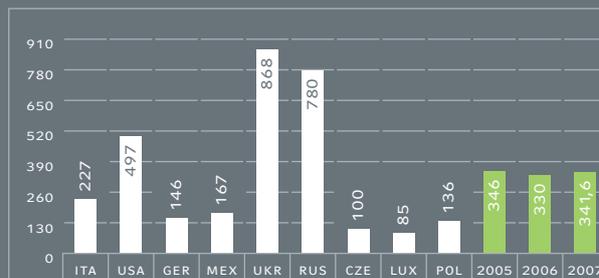
kWh/t cem



EN3

Consumi idrici, acqua di processo

l/t cem



EN8

serra. Inoltre, le emissioni derivanti dalla linea di cottura, laddove vengono utilizzati questi combustibili alternativi, non subiscono aumenti quanti-qualitativi. La legislazione vigente, al contrario, prevede, nel caso di co-combustione, limiti emissivi sempre più stringenti.

In alcune nazioni quali Germania, Repubblica Ceca e Lussemburgo, l'utilizzo di combustibili alternativi si è ormai consolidato e gode del supporto e della stima delle comunità locali, in altre nazioni invece si è ancora lontani da valori importanti di sostituzione calorica.

L'eccellenza si conferma nello stabilimento di Geseke (GER) dove l'apporto calorico da combustibili alternativi è stato pari al 65 %, valore tra i più alti al mondo, a conferma di come sia possibile uno sfruttamento sostenibile dei rifiuti.

L'energia elettrica rappresenta circa il 15 % del fabbisogno energetico di una cementeria, con un valore specifico che varia da 90 a 130 kWh/t.

Il consumo elettrico specifico registrato nel 2007, pari a 114 kWh/t, risulta in calo rispetto agli anni precedenti in seguito a interventi di ottimizzazione delle utenze.

Un ulteriore sensibile miglioramento di tale indicatore, in aggiunta agli effetti positivi degli interventi strutturali previsti, risulta di difficile realizzazione.

EN8

Acqua

Il ciclo tecnologico del cemento prevede l'utilizzo di risorse idriche limitatamente ad alcuni specifici utilizzi quali:

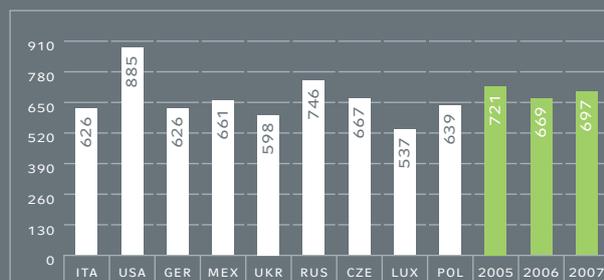
- _condizionamento degli effluenti gassosi del forno di cottura;
- _limitazione della temperatura del cemento durante la macinazione;
- _utilizzo nella ricetta esclusivamente per i forni a via umida;
- _rete antincendio;
- _innaffiamento delle aree verdi, dei piazzali e delle piste di cava;
- _raffreddamento, in circuito chiuso, del carico termico di riduttori, supporti ed incamiciature delle macchine operatrici (fori, mulini, frantoi, compressori, ecc).

Attraverso la realizzazione di circuiti in anelli chiusi, è pertanto possibile ottenere un'importante riduzione dei consumi idrici, limitatamente alla fase di raffreddamento dei macchinari.

Ad esempio in Italia, dal 2000, il consumo specifico si è ridotto del 38 %, con concreti miglioramenti in particolare modo nello stabilimento di Robilante dove il consumo specifico è stato ridotto del 71 %.

Gas serra

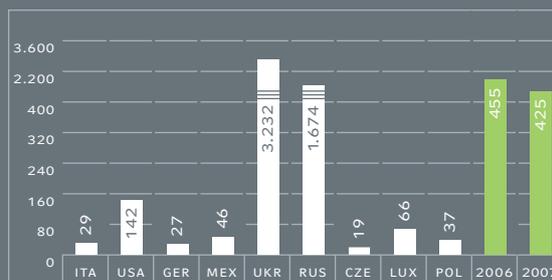
kg/t cem



EN16

Polveri

g/t clk



EN20

Sono inoltre partiti alcuni progetti relativi al riutilizzo delle acque meteoriche nel ciclo produttivo. Tale utilizzo permetterà una ulteriore diminuzione degli emungimenti.

Risultano particolarmente elevati i consumi specifici registrati negli stabilimenti situati in Ucraina e Russia. Tale valore è esclusivamente collegato all'utilizzo di forni a via umida. La carica di un forno a via umida contiene tipicamente il 32-40% d'acqua, necessaria per mantenerne le caratteristiche di fluidità. Questa tecnologia è caratterizzata da un basso consumo elettrico specifico, elevato consumo di calore, con conseguente emissione di alte quantità di vapore acqueo.

EN16 – EN20

Aria

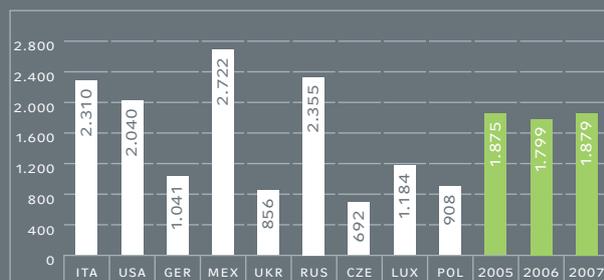
L'emissione di polveri aerodisperse rappresenta il principale impatto nei confronti del territorio circostante. Le stesse materie prime utilizzate, nonché il prodotto finale, si presentano sotto forma di polveri fini.

Risulta pertanto necessario l'utilizzo di moderni ed efficienti sistemi di abbattimento del materiale particellare. La migliore tecnologia disponibile per l'abbattimento delle polveri, derivanti dalla cottura del clinker, è senza dubbio il filtro a maniche, che permette un abbattimento a concentrazioni inferiori a 20 mg/Nm³ e l'eliminazione dei trasmissioni di processo tipici degli elettrofiltri.

Per quanto riguarda le emissioni di polveri registrate nel 2007, si rilevano elevati valori in Russia e Ucraina; tali valori sono causati dalla cattiva efficienza dei sistemi di abbattimento, per questo motivo ne è prevista la sostituzione entro il 2009. Nonostante questi valori elevati, la sostituzione di alcuni elettrofiltri con filtri a maniche (es. Robilante ed Alamo) ha permesso una riduzione dell'indicatore globale relativo al gruppo.

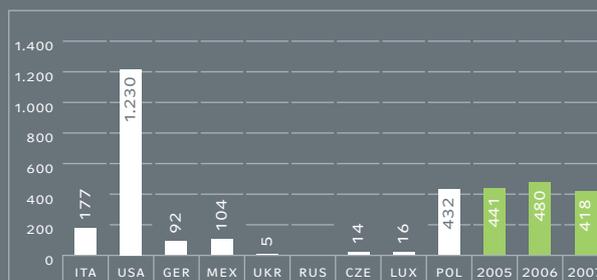
Le emissioni gassose caratteristiche della cottura del clinker sono gli ossidi di azoto e gli ossidi di zolfo.

NO_x
g/t clk



EN20

SO₂
g/t clk



EN20

Le emissioni di NO_x variano in funzione del processo di cottura applicato e si possono distinguere in NO_x termico, dovuto alla reazione tra l'azoto presente nell'aria e l'ossigeno ad alte temperature, e NO_x combustibile, in cui l'azoto presente nel combustibile reagisce con l'ossigeno. Un miglioramento della qualità della combustione e quindi del semilavorato clinker, porta come conseguenza sgradita l'aumento delle emissioni di NO_x. Per questo, nel corso degli ultimi anni sono stati installati sistemi di abbattimento degli ossidi di azoto, con utilizzo di urea; le installazioni previste per il 2008, permetteranno un ulteriore abbattimento del fattore di emissione.

Le emissioni di ossidi di zolfo sono legate principalmente allo zolfo presente nelle materie prime e nei combustibili. Nonostante la maggior parte dello zolfo rimanga nel clinker sotto forma di solfato, le emissioni di SO₂ possono essere significative in presenza di materie prime ad alto contenuto di zolfo volatile e possono essere considerate come uno dei principali agenti inquinanti. Si registrano valori significativi in particolar modo negli USA, dove è installata una gran parte di forni lunghi, incapaci di legare tali ossidi con quelli alcali e di calcio, e caratterizzati quindi da elevate emissioni di ossidi di zolfo. Nonostante la suddetta negatività, il valore medio del gruppo è migliorato sensibilmente (-13%).

Sono stati installati, oltre quelli già esistenti, ulteriori sistemi di monitoraggio in continuo delle emissioni (es. Nowiny), che permettono una valutazione costante delle concentrazioni degli inquinanti ed un conseguente intervento immediato.

La produzione di cementi di miscela, e l'utilizzo sempre maggiore di combustibili alternativi, hanno permesso una ulteriore diminuzione delle emissioni di CO₂. Le fonti principali di anidride carbonica sono la combustione (circa 40%) e la calcinazione (circa 60%). Mentre l'utilizzo di combustibili alternativi, con un minor contenuto di carbonio, e l'utilizzo di forni con consumo specifico ridotto, permettono la riduzione della prima fonte, è possibile ridurre la CO₂ da calcinazione con la produzione di cementi con minori percentuali di clinker. Si registra un valore elevato negli USA, dove la normativa vigente prevede un elevato contenuto di clinker nel cemento superiore al 90% contro un valore medio del gruppo inferiore all'80%.



Stabilimento di Tepetzingo (Messico)

AMMODERNAMENTI E NUOVI STABILIMENTI DEL GRUPPO

La costruzione di un nuovo stabilimento è un momento fondamentale nella vita di un gruppo industriale: Buzzi Unicem pianifica questi investimenti nell'ottica di aumentare la sua capacità produttiva e di presidiare meglio un'area geografica.

Tuttavia la crescita interna del gruppo è l'occasione per mettere in pratica le proprie capacità tecniche nel progettare e applicare le migliori tecnologie disponibili (BAT), nel coordinare il lavoro di tante persone impegnate in un unico obiettivo e nel costruire impianti sempre più efficienti dal punto di vista economico, ma anche e soprattutto ambientale. Inoltre l'elevato livello di automazione dei nuovi stabilimenti, e di conseguenza l'elevata sicurezza che ne scaturisce, permetterà di migliorare la qualità del lavoro dei nostri collaboratori.

Negli USA i lavori per il montaggio di River 7000, sono in pieno svolgimento e l'avviamento della produzione è previsto nel corso del prossimo anno. Si tratta di un intervento iniziato circa due anni fa e interessa lo stabilimento River di Festus, poco distante da St. Louis, MO. L'ampliamento è una dimostrazione pratica dell'impegno di Buzzi Unicem, che intende sviluppare la propria presenza in una zona, gli Stati Uniti, di cui è prevista l'espansione nel lungo periodo.

L'intervento è focalizzato su quattro aree principali: movimentazione e stoccaggio materie prime, macinazione crudo e cottura, macinazione cotto e l'area di carico fluviale. Ampliamento in questo caso vuol dire soprattutto ammodernamento: nuovi macchinari all'avanguardia permetteranno di raggiungere una maggiore efficienza produttiva, un utilizzo migliore dell'energia e delle risorse naturali e conseguentemente un miglioramento dei parametri ambientali.

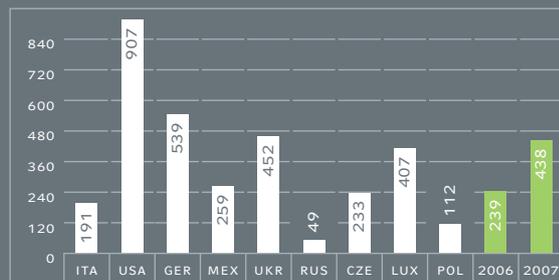
In Russia, invece, sono proseguiti i lavori di costruzione delle opere edili ed infrastrutturali della nuova linea 5 dello stabilimento russo di Suchoi Log: a metà ottobre è stata inaugurata la prima parete della torre di precalcinazione. Parallelamente, inoltre, sono continuati senza sosta i trasporti di materiali e macchinari verso lo stabilimento russo. Si tratta di una complessa opera di ingegneria e logistica, che prevede, per la costruzione della nuova linea, l'invio di vari componenti da alcuni nostri stabilimenti, per esempio riconvertendo e riutilizzandone i forni e i mulini, e sottolinea la forte connotazione sostenibile del gruppo. Grazie al proprio know-how, Buzzi Unicem è in grado di ideare soluzioni innovative e tecnologicamente eco-compatibili, rimettendo in uso impianti che hanno ancora una vita utile non più sfruttabile nei mercati di origine. Gli ultimi convogli eccezionali hanno raggiunto Suchoi Log il 25 Dicembre 2007 e ora tutti i macchinari sono in attesa di essere montati.

Sempre in Russia, Buzzi Unicem intende avviare nella regione di Orenburg la costruzione di uno stabilimento greenfield per la produzione annua di circa 2,0 milioni di ton. di cemento, situato a circa 35 km dal confine con il Kazakistan. L'inizio dei lavori è imminente e si prevede che la nuova cementeria sia completata entro il 2010. Con questo progetto, renderemo possibile utilizzare la più avanzata tecnologia disponibile in un paese in via di sviluppo.

Questi lavori fanno parte di una serie di importanti interventi che mirano al rinnovamento e al miglioramento delle linee di produzione di alcuni stabilimenti del gruppo: il forte impegno di Buzzi Unicem, testimoniato dal raddoppio del valore degli investimenti industriali per il 2007, premia la volontà di investire in crescita interna in un'ottica di sviluppo sostenibile.

Produzione di Rifiuti

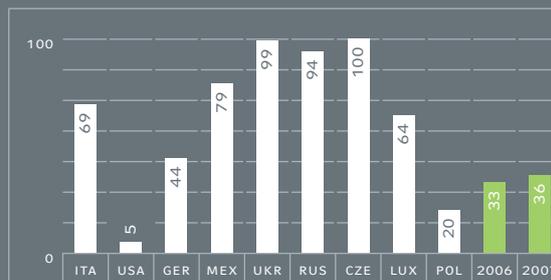
g/t cem



EN22

Rifiuti avviati a recupero

in %



EN22

EN22

Rifiuti

Il ciclo produttivo del cemento non genera rifiuti diversi da quelli derivanti dalle operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria. Gli indicatori riportati in questa sezione non considerano rifiuti derivanti da demolizioni o manutenzioni straordinarie, per permettere un confronto dei dati tra diverse nazioni e diversi anni. I principali rifiuti prodotti sono imballaggi in carta e cartone, imballaggi in legno, imballaggi in plastica, oli minerali, apparecchiature elettriche fuori uso.

Al fine di permettere il recupero di tali rifiuti, e non avviarli a smaltimento in discarica, è necessario provvedere ad una avanzata raccolta differenziata. Tale pratica ha comportato un aumento della percentuale di rifiuti avviati a recupero, pari al 36 %.

In un anno in cui, soprattutto in Italia, è emersa l'emergenza rifiuti, è importante sottolineare come le cementerie, a fronte di oltre 4.000.000 t di rifiuti recuperati nel proprio ciclo produttivo come combustibile e/o come materia prima non naturale, abbiano prodotto solo 16.000 t di rifiuti da avviare a recupero o discarica, con un bilancio decisamente positivo tra il valore recuperato e quello prodotto.



CDR: Combustibile Derivato da Rifiuti

ROBILANTE: CON IL CDR-Q IL RIFIUTO URBANO DIVENTA VERO COMBUSTIBILE

Tutti i rifiuti solidi urbani possono essere trasformati in CDR, Combustibile Derivato da Rifiuti, a condizione che vengano precedentemente sottoposti a trattamenti di natura meccanica o di bio-stabilizzazione, atti a selezionare la frazione a più elevato potere calorifico, ad omogeneizzarla e condizionarla. Questo trattamento permette di ricavare dalla frazione secca del rifiuto indifferenziato il CDR, dotato di buon potere calorifico, il più alto ottenibile dai rifiuti. La frazione umida viene invece inviata di norma agli impianti di compostaggio.

A Robilante abbiamo orientato la nostra ricerca verso l'utilizzo di un nuovo tipo di combustibile, definito CDR-Q (ovvero di Qualità), per il cui termo-utilizzo il forno da cemento si presenta particolarmente adatto. Si risparmia così una fonte di energia non rinnovabile quale il carbone e si migliorano sensibilmente le emissioni al camino, in particolare per quanto riguarda NO_x e SO_x . Robilante è stata nel 2003 la prima cementeria italiana ad utilizzarlo.

Le sperimentazioni di utilizzo sono nate nel 2002, a seguito di un accordo tra Provincia di Cuneo, Buzzi Unicem, Pirelli & C. Ambiente e Azienda Cuneese Smaltimento Rifiuti (ACSR), a cui fanno capo 54 Comuni, con una produzione annua di 65.000 t di RSU. Questo materiale è sottoposto presso l'ACSR ad una selezione meccanica che separa la parte secca dalla parte organica, corrispondente al 40% del rifiuto. La parte secca viene portata in un altro impianto, appartenente ad una società consortile mista pubblico-privata e loca-

lizzato presso la cementeria di Robilante, dove viene ulteriormente vagliata, frantumata, essiccata, deferrizzata ed arricchita con gomme e plastiche non clorurate. Complessivamente, il bilancio dell'intero Progetto Integrato, calcolato con la metodologia del Life Cycle Assessment, risulta 90 volte più favorevole dal punto di vista ambientale rispetto agli altri due scenari presi a confronto: l'attuale discarica ed un ipotetico termo-utilizzatore. L'impiego del CDR-Q non richiede modifiche sostanziali nel processo produttivo e non peggiora il rendimento termico, consentendo una combustione omogenea e riducendo l'impatto ambientale complessivo dell'impianto.

Dall'anno 2005 si è iniziato ad utilizzare in precalcinazione del forno 3 un altro CDR, definito "Biocubi[®]" da parte del produttore Ecodeco SpA. Il processo di produzione di questo materiale permette di utilizzare l'energia della componente "velocemente degradabile" dei rifiuti per eliminarne l'acqua, igienizzare termicamente e bio-essiccare le altre componenti, che possono essere così recuperate; questo processo avviene in impianti moderni ed efficienti e a basso impatto ambientale detti Stazioni di Trasferimento Intelligenti (ITS), che permettono al "biocubo" di raggiungere un potere calorifico di 5.000 Kcal/Kg.

L'utilizzo di questi due prodotti, considerato che, dopo tutti i trattamenti subiti, del rifiuto iniziale non è rimasto nulla, è ormai consolidato e con risultati veramente importanti sia dal punto di vista del recupero termico che ambientale.

Trasporti – Ingresso

km/t



Trasporti – Uscita

km/t



EN29

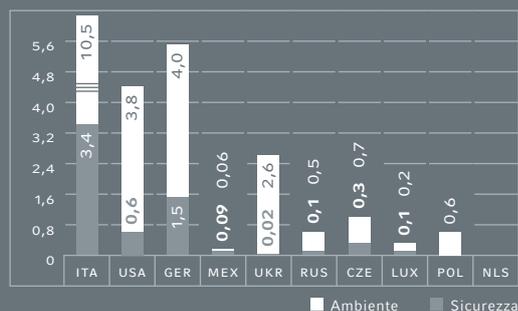
EN29

Trasporti

Quest'anno, nell'ottica di miglioramento continuo, sono stati monitorati tutti i viaggi relativi ai materiali in ingresso (materie prime, combustibili, materie ausiliarie) e ai materiali in uscita (cemento, clinker, leganti idraulici). Negli indicatori si è voluto mettere in evidenza, sia la distanza media percorsa, che la suddivisione tra i principali mezzi di trasporto (via ruota, via treno e via nave). I risultati hanno evidenziato le profonde differenze dei sistemi di trasporto tra le diverse nazioni: il peso dei trasporti su nave è decisamente predominante in paesi quali USA e Germania, ma è significativo anche in Italia e Lussemburgo. In altre nazioni come Ucraina e Messico è importante il trasporto su treno. Contrariamente ai trasporti dei materiali in ingresso, la distribuzione del cemento è molto più legata al trasporto su gomma, in particolar modo in Messico dove le 2 cementerie del gruppo vendono cemento a notevoli distanze: l'indicatore risulta 4 volte superiore alla media del gruppo. In Ucraina e Russia, anche per il trasporto del cemento vi è prevalenza di trasporto su treno, sicuramente meno impattante. Basti pensare che, per trasportare il contenuto di una nave, pari a 6 treni e a 170 camion, il consumo energetico e le emissioni di CO₂ sia mediamente pari ad 1/8 degli impatti generati dallo stesso trasporto via treno o via camion.

Investimenti EAS

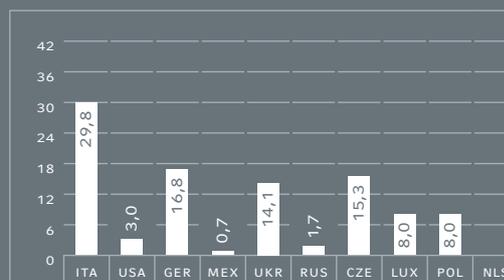
(in milioni di euro)



EN30

EAS su totale investimenti

(in %)



EN30

EN30

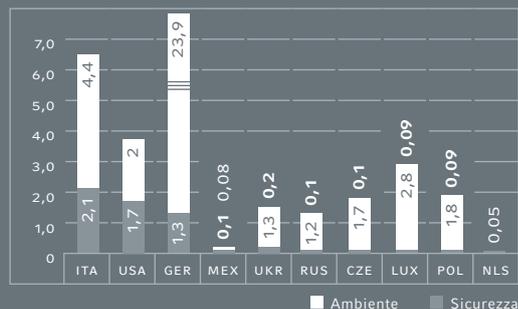
Investimenti per EAS (Ecologia, Ambiente e Sicurezza)

Nel corso degli anni gli investimenti industriali (nell'indicatore non vengono infatti presi in considerazione gli importanti investimenti finanziari) relativi a tematiche ambientali e di sicurezza sono in continuo aumento. In particolare in Italia gli investimenti in materia ambientale e di sicurezza sono stati pari a circa 14.000.000 €. Tale cifra, comprensiva sia degli investimenti tecnici relativi al cemento che quelli relativi al calcestruzzo, ammonta a circa il 30 % degli investimenti totali. Dei complessivi 29.000.000 €, spesi nel gruppo, il 78,8 % è relativo a investimenti ambientali (in particolare si segnalano nuovi filtri a maniche, impianti di abbattimento NO_x e SO₂, vasche di prima pioggia, by-pass del cloro). Quest'anno sono state inoltre monitorate le spese in campo ambientale e di sicurezza. Vengono conteggiate in tale indicatore spese quali piantumazioni, recupero cave, sostituzione maniche filtri, consulenze, monitoraggi ambientali, verifiche di sicurezza ecc.

Il valore elevato in Germania è principalmente legato ad un alto numero di monitoraggi ambientali previsti dalla legislazione locale.

Spese EAS

(in milioni di euro)



EN30

OBIETTIVO SICUREZZA

Buzzi Unicem ha da tempo avviato iniziative per la sensibilizzazione e la formazione del personale sulle tematiche della sicurezza e dell'ambiente e percorsi organizzativi improntati sul principio della responsabilità condivisa, al fine di realizzare una gestione delle risorse umane che tenga conto delle esigenze tecniche e produttive e delle prescrizioni normative, in accordo con gli obiettivi formalizzati nella "Politica Ambientale e Sicurezza" e nel "Sistema di Gestione integrata", secondo i protocolli definiti dalle norme internazionali UNI EN ISO 14001 e OHSAS 18001.

Inoltre, l'azienda è impegnata da molti anni a minimizzare le potenziali cause di incidente ed infortunio attraverso interventi strutturali ed impiantistici nonché organizzativi, perseguendo la più corretta ed equilibrata interazione uomo-macchina-ambiente e legittimando l'applicazione di efficaci sinergie operative.

I risultati di tale impegno sono testimoniati dalla progressiva riduzione del tasso infortunistico, con indicatori prestazionali posizionati ad un livello di eccellenza tra le imprese dell'intero settore cementiero.

Per confermare e consolidare il positivo andamento dell'incidenza degli infortuni e, soprattutto, garantire processi produttivi tecnologicamente e qualitativamente eccellenti, in luoghi sicuri, controllati e rispettosi dell'ambiente, è fondamentale il diretto e convinto coin-

volgimento di tutto il personale, compreso quello delle ditte appaltatrici, attraverso un piano di comunicazione interno, integrato e su più livelli.

Informare e comunicare è determinante per migliorare le proprie prestazioni, per incoraggiare la coesione tra i dipendenti, per favorire il processo di identificazione e promuovere in maniera positiva la propria immagine verso l'esterno.

Per questo nasce il progetto di responsabilità condivisa "Obiettivo Sicurezza".

Il Progetto "Obiettivo Sicurezza" vuole comprendere tutte queste caratteristiche, per inquadrarsi sotto il "concetto ombrello" di sostenibilità, al di sotto del quale collocare tutte le iniziative promosse da Buzzi Unicem per migliorare la qualità delle condizioni lavorative e del prodotto finale, per la sicurezza, ma anche per la protezione e la salvaguardia dell'ambiente. "Obiettivo Sicurezza" non è una semplice comunicazione di servizio, ma la sintesi di una filosofia gestionale per creare una comunicazione aperta, reale, costruttiva tra azienda, dipendenti e tutti gli interlocutori di riferimento.

Per approfondire la Campagna Sicurezza Buzzi Unicem consultate il nostro sito: www.buzziunicem.it/sostenibilita.

Certificazioni EAS

			UNI EN ISO 14001	OHSAS 18001	EPD
			sistema di gestione ambientale	sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori	dichiarazione ambientale di prodotto
cementerie	Italia	Augusta	●		
		Barletta	●		
		Cadola	●	●	
		Guidonia	in corso		
		Robilante	●	●	
		Siniscola	●		
		Travesio	●	●	
		Vernasca	●	●	●
	Germania	Deuna	●		
		Lengerich	in corso		
		Geseke	in corso		
		Göllheim	in corso		
	Messico	Amöneburg	in corso		
		Tepetzingo	●	●	
Rep.Ceca	Cerritos	in corso	in corso		
Rep.Ceca	Hranice	●			
impianti di betonaggio	Italia	Orbassano	●	●	
		Settimello	●	●	
		Castelfiorentino	●	●	
		Monsummano	●	●	
		Santena			●
terminali	Italia	Ravenna	●		

FPC – FACTORY PRODUCTION CERTIFICATION

Il 23 settembre 2005 venne pubblicato il decreto di approvazione delle "Norme Tecniche per le Costruzioni" con entrata in vigore differita al 1° gennaio 2008 e successivamente prorogata al 30 giugno 2009 per le sole opere non di carattere strategico.

Tale decreto prevede, per quanto attiene il calcestruzzo, che il processo di produzione debba essere predisposto in aderenza alle norme UNI EN ISO 9001:2000 e che ogni singola unità produttiva debba essere certificata da un organismo terzo indipendente che opera in aderenza alle norme UNI EN 45012.

Venne istituita una nuova struttura organizzativa che prevedeva l'istituzione di una Direzione Qualità e Grandi Lavori con l'onere di certificare il controllo di processo di oltre 170 impianti. Si convenne a tale fine di:

- _procedere a una profonda revisione dell'organizzazione;
- _favorire la nascita di una cultura Unical che integrasse le diverse culture delle società fuse negli anni precedenti;
- _perseguire l'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 9001:2000 riferita all'intera organizzazione Unical in aggiunta a quella del processo produttivo (FPC) richiesta dalla legge.

Successivamente venne varato il "progetto nuove certificazioni 2006-2007" diretto ad adeguare gli impianti alle necessità del controllo della produzione e a formalizzare in procedure ed istruzioni operative il concreto modo di operare dei nostri uomini. Nel dicembre del 2007 tutti gli impianti Unical hanno ottenuto la certificazione del processo produttivo e sulla base dei risultati conseguiti ci è stato possibile richiedere ed ottenere, primi tra i grandi gruppi italiani produttori di calcestruzzo, la certificazione UNI EN ISO 9001:2000 riferita all'intera organizzazione Unical e alle sue società collegate.

Calcestruzzo

		ITA	USA	GER	MES	UKR	RUS	CZE	LUX	POL	NLD	2007
Percentuale di centrali con recupero ceneri volanti	%	38	91	100	-	-	-	70	-	100	100	62
Quantità di ceneri volanti recuperate	t	87.854	94.514	147.800	-	-	-	101.181	-	40.364	20.000	491.713
Quantità di ceneri volanti recuperate per mc di cls	kg/cls	13	55	50	-	-	-	44	-	46	20	28
Percentuale di centrali con impianti di recupero cls	%	22	2	80	11	100	-	55	-	73	100	42
Percentuale di centrali con totale recupero di acqua industriale	%	96	11	80	100	100	-	55	-	67	76	76
Percentuale di centrali con vasche di trattamento acque meteo	%	18	-	100	-	-	-	55	-	-	-	34
Indice di frequenza	n	9,6	74,6	51,3	33,1	-	-	16,9	-	2,7	10,3	30,0
Indice di gravità	n	0,19	0,12	0,76	0,62	-	-	0,66	-	0,20	0,01	0,40
Durata media infortunio	gg	20	2	15	19	-	-	39	-	74	1	13
Formazione/dipendente	h	16,4	52,5	11,9	14,6	1,6	-	13,2	-	8,8	9,0	18,8

Sono stati valutati i principali impatti ambientali generati dalla produzione del calcestruzzo.

Gli impatti generati dal ciclo produttivo del calcestruzzo sono minimali, ad eccezione del consumo idrico. La ricetta prevede infatti la miscelazione di aggregati, estratti nelle cave del gruppo, cemento, acqua, circa 175 l/m³, ed additivi.

L'impegno del gruppo è rivolto ad una corretta gestione delle acque attraverso:

_recupero nel ciclo produttivo (il 76 % degli impianti è dotato di vasche di raccolta e recupero delle acque di processo, eliminando completamente lo scarico di acque industriali);

_separazione, con riutilizzo delle acque cementizie e degli inerti, del calcestruzzo di ritorno (questi impianti, installati nel 42 % delle centrali del gruppo, uniscono al recupero delle acque, la possibilità di trattare meccanicamente il calcestruzzo di ritorno, separando gli aggregati dall'acqua. Lo studio LCA sull'impianto di Santena, ha permesso di valutare il risparmio derivante da tale applicazione pari al 3 % sia relativamente agli aggregati, che all'acqua);

_installazione di vasche per la gestione delle acque meteoriche. Tali impianti permettono il recupero nel ciclo produttivo delle acque meteoriche consentendo un minore emungimento da pozzo.

Un altro obiettivo aziendale è relativo all'utilizzo di ceneri volanti in sostituzione del cemento. Analizzando il ciclo di vita del calcestruzzo infatti, la fase relativa alla produzione del cemento è sicuramente quella più impattante. L'utilizzo di rifiuti, quali sono le ceneri volanti, permette un minor impatto ambientale. Ad oggi, circa il 62 % delle centrali recupera ceneri volanti, circa 28 kg/m³ di calcestruzzo prodotto, permettendo un risparmio di circa 11 kg/m³ di cemento.

L'andamento infortunistico del settore calcestruzzo è leggermente peggiore rispetto al settore cemento, soprattutto a causa degli elevati valori registrati negli Stati Uniti ed in Messico.

Per contro si tratta di infortuni di minore gravità: la durata media è pari a 13 contro i 28 del settore cemento, dove i fattori di rischio sono maggiori.



Logo Buzzi Unicem in calcestruzzo – Stabilimento di Guidonia

Responsabilità di prodotto

Buzzi Unicem in accordo con le linee guida adottate per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, si impegna a dimostrare la necessaria attenzione per garantire che i prodotti e i servizi immessi sul mercato vengano utilizzati in modo adeguato e che non costituiscano un pericolo per la salute e per la sicurezza dei clienti e/o degli utilizzatori finali.

E' fondamentale che la comunicazione su prodotti e servizi informi in modo esaustivo i clienti: per questo i nostri prodotti vengono progettati in centri di ricerca e sviluppo dove sono installati e consolidati controlli sistematici di processo e di prodotto che assicurano il costante rispetto delle norme vigenti. Sui nostri prodotti le etichettature sono chiare e trasparenti ed è in vigore un sistema di rilevazione, discussione e superamento delle non conformità formalizzato secondo la norma ISO 9000.

Abbiamo, però voluto spingerci oltre quanto richiesto dalle linee guida, affrontando il problema da una prospettiva nuova e rispondere al quesito: qual è l'impatto ambientale del nostro prodotto "dalla culla alla tomba"¹?

Abbiamo diviso il quesito in due parti: la prima – dalla culla al cancello – ricade interamente sotto la nostra responsabilità e ce ne facciamo direttamente carico.

La seconda – dal cancello alla tomba – è la parte che non ricade direttamente sotto la nostra responsabilità, ma che possiamo e dobbiamo positivamente influenzare.

Per quanto riguarda la prima parte, un intenso programma di studio ha portato alla pubblicazione del documento EPD (Environmental Product Declaration) all'interno del progetto INTEND (www.itendproject.com) sia per il cemento (unità produttiva di Vernasca) che per il calcestruzzo (unità produttiva di Santena).

Entrambi i documenti sono disponibili sul nostro sito www.buzziunicem.it nella sezione sostenibilità (www.buzziunicem.it/sostenibilita) e sono stati approvati dallo Swedish Environmental Management Council (www.environdec.com).

Dopo aver definito il perimetro del ciclo di vita preso in considerazione, viene valutato l'impatto sulle risorse

¹ "Dalla culla alla tomba", espressione con cui si intende il ciclo di vita completa di un prodotto. Analogamente "dalla culla al cancello" fa riferimento alla fase del ciclo di vita che ricade sotto la responsabilità dell'azienda produttrice, mentre una volta che il prodotto è stato venduto/consegnato, si parla della fase "dal cancello alla tomba".

con e senza contenuto energetico e gli impatti ambientali quali: l'effetto serra, la distruzione della fascia di ozono atmosferico, l'acidificazione delle acque, l'eutrofizzazione, la formazione di ossidanti fotochimici, la produzione e il recupero dei rifiuti.

Tali studi hanno il compito di esprimere quantitativamente l'impatto ambientale contenuto nell'unità di prodotto: i progettisti più attenti potranno tenerne conto nel confrontare il calcestruzzo con altri materiali potenzialmente e tecnicamente alternativi.

Per quanto riguarda la seconda parte, invece, occorre premettere che cemento e calcestruzzo sono i più versatili e durevoli materiali da costruzione oggi disponibili, tanto che, il calcestruzzo è la seconda sostanza più usata al mondo dopo l'acqua. Inoltre va ricordato che il ciclo di vita di questi materiali è da considerarsi molto più lungo di altri materiali da costruzione (legno, ferro, asfalto ecc.).

Le moderne strutture in calcestruzzo, infatti, arrivano alla fine del loro ciclo di vita, non a causa del cedimento strutturale e della relativa impraticabilità, ma perché l'uso per cui erano state progettate è diventato obsoleto. Pertanto, il tradizionale approccio di demolire e ricostruire, deve essere adeguato all'imperativo sostenibile del riutilizzo: la flessibilità e l'adattabilità degli edifici in calcestruzzo, infatti, ben si presta a consentire il mantenimento della struttura e il riadattamento a nuove esigenze.

Il dato relativo alla vita utile del calcestruzzo non è ancora disponibile a causa dell'impiego recente di questo materiale, ma possiamo affermare che nessuna o ridotte manutenzioni siano necessarie nel corso dei primi 60 anni di vita. Le attese di vita utile prima del cedimento strutturale potrebbero quindi essere di centinaia di anni.

Nel caso si rendesse comunque necessaria la demolizione di una struttura in calcestruzzo incentiviamo il suo riutilizzo come aggregato RCA (Recycled Concrete Aggregates), con l'obiettivo di non produrre rifiuti a fine ciclo e preservare le risorse naturali non rinnovabili.

Consideriamo inoltre le proprietà termiche del calcestruzzo quando utilizzato come rivestimento esterno degli edifici. La massa termica di questo prodotto consente di sfruttare il calore del sole per mantenere all'interno una temperatura "ambiente" costante, costituendo al contempo un buon isolamento contro le temperature più rigide. Lo confermano studi effettuati e pubblicati nell'Unione Europea che mostrano come sia possibile risparmiare energia nel condizionamento degli edifici in calcestruzzo rispetto agli edifici in legno, facendo quindi risparmiare CO₂ e riducendo l'effetto serra.

La massa termica del calcestruzzo interviene in questa fase, riducendo drasticamente l'energia utilizzata.

È quindi importante promuovere la ventilazione naturale degli edifici in calcestruzzo, considerando la progettazione di aperture e finestre adeguate sia nelle dimensioni che nelle modalità, senza escludere automatismi.

È possibile inoltre massimizzare la luce riflessa e ridurre quindi la necessità di luce artificiale, migliorando la qualità dell'aria e riducendo lo sforzo visivo degli occupanti.

Inoltre essendo il calcestruzzo inorganico ed inerte, non ha bisogno di trattamenti con sostanze chimiche tossiche come i composti organici volatili (VOC) contenuti negli additivi per conservare il legno. Questo permette di avere una qualità del clima interno all'edificio, più salubre, tanto da ridurre drasticamente il fenomeno della sindrome da edifici chiusi (SBS: Sick Building Syndrome), ben conosciuta nei paesi del Nord Europa e negli USA.

La naturale neutralità chimica, insieme alla limitata trasmissione di batteri, è il motivo per cui le tubazioni per il trasporto dell'acqua realizzate in calcestruzzo siano di gran lunga preferite.

I nostri prodotti tutelano e preservano il territorio naturale, prevedendo, nei prossimi decenni, la ricostruzione di zone precedentemente utilizzate o contaminate. Il riutilizzo di queste aree è reso possibile dalla stabilizzazione chimica ad opera di composti cementizi. Questi siti industriali possono essere bonificati grazie a strati di calcestruzzo e queste necessità saranno sempre più frequenti dopo la direttiva europea sulle discariche del luglio 2004, che impone limiti sempre più stringenti sui residui di materiali contaminati, che è possibile rispettare facilmente con l'impiego del calcestruzzo.

Le caratteristiche dei nostri prodotti si completano evidenziando che non bruciano, non si sciolgono, né hanno dilatazioni strutturali significative. Il calcestruzzo non emette fumi tossici, né dà origine al gocciolamento di particelle sciolte, in caso di incendio.

I manufatti in calcestruzzo sono conosciuti per la loro solidità e robustezza: qualità da non sottovalutare in previsione di eventuali cambiamenti climatici e in presenza di violenti fenomeni naturali. Ricerche condotte dal Texas Tech University's Wind Engineering Research Center dimostrano che i "muri esterni in calcestruzzo sono il primo sistema per assicurare la sicurezza all'interno degli edifici contro i frammenti alzati dalla forza del vento di tornadi e uragani."

L'utilizzo dei nostri prodotti è essenziale per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili: il calcestruzzo viene impiegato per la costruzione di dighe e, negli ultimi anni, delle torri di sostegno degli impianti eolici.

Innumerevoli sono le soluzioni che i nostri prodotti continuano ad offrire quotidianamente in tante aree geografiche: per questo continuiamo a promuovere l'utilizzo responsabile del prodotto sia a livello di gruppo che all'interno delle nostre Associazioni (Cembureau, PCA, Aitec, VDZ, ECRA, ...).

Per saperne di più:

Cembureau: www.cembureau.be

PCA: www.cement.org

Aitec: www.aitecweb.com

VDZ: www.vdz-online.de

ECRA: www.ecra-online.org

CERTIFICAZIONE EPD

Dopo la certificazione ambientale della cemen-teria di Vernasca (Piacenza) nel 1999, prima in Italia nel settore, l'impegno aziendale si è indirizzato verso le Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (Environmental Product Declaration – EPD): nel 2004, infatti, è stata ottenuta la prima certificazione, a livello europeo, della EPD per il cemento prodotto a Vernasca e per il calcestruzzo, con il caso studio dell'impianto Unical di Santena (Torino).

La Dichiarazione Ambientale di Prodotto (EPD) rappresenta una moderna metodologia di comunicazione, idonea a quantificare ed evidenziare i carichi energetici ed ambientali di un prodotto o servizio, descrivendone sia le caratteristiche generali, sia gli aspetti specifici. I consumatori potranno quindi avvalersi di dati omogenei e confrontabili per l'oculata scelta dei prodotti o servizi maggiormente ecocompatibili.

Le dichiarazioni ambientali sono strumenti volontari, utili ed efficaci per:

- _diffondere complete ed oggettive informazioni sulle caratteristiche ecologiche dei prodotti;
- _aumentare la consapevolezza e la conoscenza dei consumatori per la scelta di consumi ecosostenibili;
- _coinvolgere facilmente tutte le parti interessate, cioè un cospicuo numero di attori pubblici e privati;
- _supportare la corretta legiferazione in materia e, soprattutto, la progressiva istituzionalizzazione dell'integrazione degli aspetti ambientali e di sicurezza con gli standards qualitativi nelle procedure di acquisto della Pubblica Amministrazione attraverso la definizione di opportuni requisiti da introdurre nelle specifiche tecniche dei bandi di gara;
- _incentivare le aziende a migliorare costantemente le prestazioni ambientali dei propri processi ed incrementare la differenziazione dei prodotti sul mercato.

Pertanto, in quest'ottica, il produttore diventa l'unico responsabile della corretta valutazione degli standard tecnico-ambientali del proprio prodotto, in tutte le fasi di vita.

La EPD è applicabile a tutti i prodotti che vengono classificati in gruppi, attraverso la definizione di regole codificate per ogni singolo prodotto, denominate PCR (Product Category Rules).

Questa suddivisione facilita il confronto delle performance ambientali tra prodotti funzionalmente equivalenti.

La EPD analizza ogni impatto ambientale del prodotto (cemento e calcestruzzo) durante l'intero ciclo di vita, prendendo in esame: il processo produttivo, la fase d'uso e il fine vita, con un approccio definito "dalla culla alla tomba". Vengono individuati e contabilizzati, con l'utilizzo di specifici software, tutti gli "ingressi" e tutte le "uscite" del sistema (materie prime, combustibili, risorse idriche, emissioni in aria, acqua e suolo, trasporti); i risultati di tali elaborazioni vengono sintetizzati nella EPD.

Per garantire la massima credibilità, contrariamente alle altre etichette ambientali, la EPD viene verificata e validata da organismi indipendenti accreditati, che garantiscono la completezza e veridicità delle informazioni contenute nello studio del ciclo di vita e nella stessa dichiarazione ambientale, consultabile dagli stakeholder.

I risultati degli studi LCA (Life Cycle Assessment), applicati all'intero ciclo di vita, effettuati sia per il cemento che per il calcestruzzo, vengono illustrati nelle rispettive EPD mediante grafici e tabelle, al fine di diffondere facilmente i dati sulle prestazioni ambientali di questi due prodotti.

L'uso dello studio LCA e dei dati delle EPD consente a progettisti, architetti ed ingegneri di confrontare e valutare diversi materiali da costruzione, non solo dal punto di vista delle prestazioni economiche o strutturali, ma anche ambientali.

Per approfondire questa tematica e per scaricare i documenti EPD visitate il nostro sito: www.buzziunicem.it/sostenibilita.

Performance sociali

LA1

Organico totale lavoratori dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e distribuzione geografica

	ITA ¹	GER ²	LUX	NLD ³	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA	MEX ⁴	Total
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	1747
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
Organico totale 2006	2.109	1.532	141 ⁵	–	749	125	401	1.519	1.629	2.269	975	11.449
Personale maschile	1.938	1.294	139	–	648	106	328	1.161	1.179	2.098	896	9.787
Personale femminile	171	238	2	–	101	19	73	358	450	171	79	1.662
Contratti a tempo indeterminato	2.014	1.441	141	–	728	125	401	1.519	1.609	2.269	944	11.191
Contratti a tempo determinato	95	91	0	–	21	0	0	0	20	0	31	258
Full time	2.082	1.462	141	–	734	113	400	1.519	1.622	2.255	975	11.303
Part Time	27	70	0	–	15	12	1	0	7	14	0	146
Organico totale 2005	2.148	1.968	132	–	656	127	412	1.517	1.620	2.238	913	11.731
Personale maschile	1.976	1.684	130	–	570	110	338	1.141	1.140	2.059	829	9.977
Personale femminile	172	284	2	–	86	17	74	376	480	179	84	1.754
Contratti a tempo indeterminato	2.071	1.858	132	–	636	127	412	1.517	1.585	2.238	863	11.439
Contratti a tempo determinato	77	110	0	–	20	0	0	0	35	0	50	292
Full time	2.119	1.898	132	–	638	114	411	1.517	1.609	2.231	913	11.582
Part Time	29	70	0	–	18	13	1	0	11	7	0	149

¹ senza Addiment e Premix² inclusi apprendisti³ da 01.01.2007⁴ Organico al 100 %⁵ La differenza con la sezione "I numeri del gruppo" è dovuta al fatto che nell'indicatore LA1 e negli altri indicatori sociali non si è tenuto conto dei dati di organico di Eurobeton, società attiva nel settore dei manufatti in calcestruzzo, la cui quota di controllo è stata ceduta con effetto il 1° gennaio 2006.

Dopo l'ampliamento della rendicontazione attuato con l'edizione 2006, il Bilancio di Sostenibilità Consolidato 2007 comprende finalmente nel pilastro sociale tutte le attività internazionali del gruppo, incluse quelle rientranti nel

perimetro Dyckerhoff, che sono state inserite interamente in questa edizione i cui dati coincidono perfettamente con i dati dell'Annual Report.



Attività di controllo della linea di cottura

Complessivamente l'organico del gruppo è aumentato, registrando una crescita di circa 500 addetti dovuta principalmente all'ingresso in Paesi Bassi con un'importante acquisizione nel settore calcestruzzo e allo sviluppo delle attività ucraine.

Per quanto riguarda invece le Operations degli altri paesi, l'andamento dell'organico è costante. La lieve diminuzione riscontrata in Italia è dovuta principalmente al mancato integrale rimpiazzo delle dimissioni per pensionamento.

Sia in Italia che in Germania la presenza significativa di contratti a tempo determinato è principalmente dovuta a contratti a causa mista (contratti di inserimento o contratti a tempo determinato tout court per personale di prima esperienza lavorativa in Italia e contratti di apprendistato in Germania). E' comunque prassi del gruppo, sussistendone i presupposti di business, stabilizzare i contratti a tempo determinato, eventualmente anche ricollocando il personale in altri siti in caso di eventuale impossibilità di assorbimento nelle aree di origine.

Ripartizione dei dipendenti per categoria

Nazione/settore	Dirigenti, Quadri, Impiegati	Operai	Totale
Italia	1.063	997	2.060
Germania ¹	793	640	1.433
Lussemburgo	70	78	148
Paesi Bassi	64	213	277
Repubblica Ceca	225	508	733
Slovacchia	30	117	147
Polonia	180	223	403
Russia	335	1.196	1.531
Ucraina	336	1.404	1.740
Stati Uniti d'America	798	1.584	2.382
Messico	44	1.053	1.097
Totale	3.938	8.013	11.951

¹esclusi apprendisti (104 Germania, 1 Lussemburgo)

LA2

Numero totale e tasso di turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica

	ITA ¹	GER	LUX	NDL ²	CZE	SVK	POL	RUS	UKR	USA ³	MEX	Totale
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	4,7	7,7	10,7	1,8	10,6	23,1	10,4	16,1	20,0	26,9	22,2	15,5
Totale risoluzioni nel periodo	146	113	8	37	94	12	40	257	250	528	122	1.607
Percentuale	7,1	7,4	5,4	13,4	12,8	8,2	9,9	16,8	14,4	22,2	11,1	13,3
Uomini	136	89	8	34	79	11	35	206	218	483	109	1.408
Percentuale	6,6	5,8	5,4	12,3	10,8	7,5	8,7	13,5	12,5	20,3	9,9	11,7
Donne	10	24	0	3	15	1	5	51	32	43	13	197
Percentuale	0,5	1,6	0,0	1,1	2,0	0,7	1,2	3,3	1,8	1,8	1,2	1,6
Under 30	11	29	0	3	15	3	10	61	31	147	28	338
Percentuale	0,5	1,9	0,0	1,1	2,0	2,0	2,5	4,0	1,8	6,2	2,6	2,8
Tra 30 e 50 anni	47	40	1	17	42	5	23	83	170	261	87	776
Percentuale	2,3	2,6	0,7	6,1	5,7	3,4	5,7	5,4	9,8	11,0	7,9	6,4
Over 50	88	44	7	17	37	4	7	113	49	118	7	491
Percentuale	4,3	2,9	4,7	6,1	5,0	2,7	1,7	7,4	2,8	5,0	0,6	4,1
Organico totale 2006	2.109	1.532	141	-	749	125	401	1.519	1.629	2.269	975	11.449
Totale assunzioni nel periodo	100	82	11	-	194	22	54	136	188	295	186	1.268
Percentuale	4,7	5,4	7,8	-	25,9	17,6	13,5	9,0	11,5	13,0	19,1	11,1
Totale risoluzioni nel periodo	139	518	2	-	101	24	65	134	179	271	192	1.625
Percentuale	6,6	33,8	1,4	-	13,5	19,2	16,2	8,8	11,0	11,9	19,7	14,2
Uomini	129	457	2	-	75	23	58	86	127	248	183	1.388
Percentuale	6,1	29,8	1,4	-	10,0	18,4	14,5	5,7	7,8	10,9	18,8	12,1
Donne	10	61	0	-	26	1	7	48	52	23	9	237
Percentuale	0,5	4,0	0,0	-	3,5	0,8	1,7	3,2	3,2	1,0	0,9	2,1
Under 30	20	108	0	-	33	9	9	29	37	69	119	433
Percentuale	0,9	7,0	0,0	-	4,4	7,2	2,2	1,9	2,3	3,0	12,2	3,8
Tra 30 e 50 anni	43	341	2	-	32	5	37	48	86	169	62	825
Percentuale	2,0	22,3	1,4	-	4,3	4,0	9,2	3,2	5,3	7,4	6,4	7,2
Over 50	76	69	0	-	36	10	19	57	56	33	11	367
Percentuale	3,6	4,5	0,0	-	4,8	8,0	4,7	3,8	3,4	1,5	1,1	3,2
Organico totale 2005	2.148	1.968	132	-	656	127	412	1.517	1.620	2.238	913	11.731
Totale assunzioni nel periodo	98	46	1	-	96	46	25	143	232	225	156	1.068
Percentuale	4,6	2,3	0,8	-	14,6	36,2	6,1	9,4	14,3	10,1	17,1	9,1
Totale risoluzioni nel periodo	112	77	12	-	78	26	28	82	134	210	124	883
Percentuale	5,2	3,9	9,1	-	11,9	20,5	6,8	5,4	8,3	9,4	13,6	7,5
Uomini	97	60	12	-	59	24	21	70	122	189	116	770
Percentuale	4,5	3,0	9,1	-	9,0	18,9	5,1	4,6	12,0	8,4	12,7	6,6
Donne	15	17	0	-	19	2	7	12	12	21	8	113
Percentuale	0,7	0,9	0,0	-	2,9	1,6	1,7	0,8	0,7	0,9	0,9	1,0
Under 30	19	36	0	-	22	4	11	20	51	52	83	298
Percentuale	0,9	1,8	0,0	-	3,4	3,1	2,7	1,3	3,1	2,3	9,1	2,5
Tra 30 e 50 anni	46	24	2	-	21	12	15	30	57	115	35	357
Percentuale	2,1	1,2	1,5	-	3,2	9,4	3,6	2,0	3,5	5,1	3,8	3,0
Over 50	47	17	10	-	35	10	2	32	26	43	6	228
Percentuale	2,2	0,9	7,6	-	5,3	7,9	0,5	2,1	1,6	1,9	0,7	1,9

¹ Senza addizionali e premix² da 01.01.2007³ L'indicatore e' privo dei dettagli relativi al turn over di Buzzi Unicem USA del 2005 e 2006

LA4

Percentuale dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva

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

Invece di una tabella riassuntiva, è maggiormente esplicativa una analisi della situazione per singola nazione.

Italia

A tutte le categorie di lavoratori dipendenti si applica un contratto collettivo nazionale di lavoro. Al settore cemento – dirigenti esclusi – si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria del cemento (di durata quadriennale per la parte normativa e di durata biennale per la parte economica) sottoscritto da Federmaco – Federazione italiana dei materiali di base per le costruzioni – alla cui negoziazione partecipa direttamente Buzzi Unicem – e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria.

Al settore calcestruzzo – dirigenti esclusi – si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini (di durata quadriennale per la parte normativa e di durata biennale per la parte economica) sottoscritto da Ance (Associazione Nazionale Costruttori Edili) e dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria.

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 (Federmanager).

Alla contrattazione collettiva nazionale si aggiunge per tutte le categorie di lavoratori – esclusi dirigenti – la contrattazione di secondo livello che, per il settore cemento, è aziendale e negoziata ogni quattro anni (di norma sfalsata di un anno rispetto alla contrattazione nazionale), mentre per il settore calcestruzzo è provinciale (negoziata dalle locali associazioni imprenditoriali con le locali organizzazioni sindacali di categoria) e di norma biennale (il negoziato inizia al termine del rinnovo della parte economica nazionale).

Germania

All'87 % del personale (che coincide con le categorie operaia ed impiegatizia) si applica un contratto collettivo. Data la natura di stato federale della Germania non esiste un contratto collettivo nazionale di lavoro ma, 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 stato federale.

In Germania, si applicano sei differenti contratti collettivi per il settore calcestruzzo e quattro per il settore cemento, secondo la 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 applica un contratto collettivo al 91,3 % del personale occupato. Si applicano due contratti collettivi – uno per il personale operaio ed uno per il personale impiegatizio – negoziati direttamente dall'azienda con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.



Collaboratore Buzzi Unicem USA

Nei **Paesi Bassi** la contrattazione collettiva si applica all'85 % del personale dipendente, mentre in **Repubblica Ceca** è fortemente differenziata a seconda del settore industriale: nel cemento si applica al 100 % del personale, mentre nel settore calcestruzzo solo una società ne applica uno. In media il grado di copertura ceca è del 28 %. In **Slovacchia**, dove il gruppo è presente con il solo settore calcestruzzo, non si applica alcun contratto collettivo. La copertura in **Polonia** è pressoché totale. In **Russia** un contratto collettivo si applica al 97 % del personale mentre in **Ucraina** il tasso di copertura è dell'88 %.

Stati Uniti d'America

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

In Buzzi Unicem USA il tasso di copertura del personale dalla contrattazione collettiva è del 60%.

A seconda degli stabilimenti e della localizzazione geografica le organizzazioni sindacali sono differenti; complessivamente le organizzazioni sindacali con le quali si interfaccia la società sono quattro.

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

In Messico, la copertura da parte della contrattazione collettiva è nella media del 52 %.

LA5

Periodo minimo di preavviso per modifiche operative (cambiamenti organizzativi), specificando se tali condizioni siano incluse o meno nella contrattazione collettiva

Lo stesso principio alla base dell'indicatore precedente è valido per il presente. Il gruppo è diversificato in aree geografiche con tradizioni culturali e sociali, disciplina dei contratti di lavoro e rappresentatività sindacale molto diversificati. Pertanto l'indicatore – settimane di preavviso prima della implementazione di modifiche organizzative – varia molto da nazione a nazione.

Riepilogando, lasciando poi al testo a seguire eventuali commenti se presenti:

Italia	11 settimane
Germania	4 settimane
Lussemburgo	nessun preavviso
Paesi Bassi	4 settimane
Repubblica Ceca	8 settimane (diminuzione dalle 12 della versione del 2006 in funzione dell'introduzione di un nuovo Testo Unico in materia di Lavoro con effetto 01.01.2007)
Slovacchia	8 settimane
Polonia	12 settimane
Russia	8 settimane
Ucraina	9 settimane
USA	9 settimane (in caso di chiusura di uno stabilimento)
Messico – settore cemento	3 settimane
Messico – settore calcestruzzo	2 settimane

Italia

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

In caso di fusione ed acquisizione, per le imprese con più di 15 dipendenti (decreto legislativo 18/2001), l'azienda deve fornire informazioni sul progetto alle rappresentanze dei dipendenti con un anticipo di 25 giorni rispetto alla stipula dell'atto definitivo, comunicando le informazioni 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 la negazione sui criteri di scelta per il personale in esubero. La legge è stata promulgata con lo scopo di evitare situazioni di conflitto. La procedura, che ha una durata massima di 75 giorni, è finalizzata, se possibile, alla riduzione degli esuberi ed alla chiara identificazione dei criteri di scelta degli esuberi stessi. 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 licenziati.

L'evento più significativo occorso in Italia nel periodo di riferimento è stato l'incorporazione di tutte le attività del settore calcestruzzo nella controllata Unical con effetto il 01.07.2007. La procedura è stata espletata a livello centrale con le rappresentanze sindacali nazionali.

Germania

La rappresentanza dei lavoratori deve essere informata in modo tempestivo e completo sull'attività di pianificazione riguardante il personale nel suo insieme, sulle variazioni tecniche e organizzative e sulle misure riguardanti i singoli lavoratori quali, ad esempio, assunzione, promozione, trasferimento e risoluzione del contratto di lavoro. L'infor-

mazione deve essere comunicata in modo tempestivo, per consentire alla rappresentanza dei lavoratori di discutere e valutare la questione. In caso di risoluzione del contratto di lavoro, la rappresentanza dei lavoratori deve essere informata con una settimana di preavviso per risoluzioni ai sensi del contratto, 3 giorni prima per risoluzioni dovute ad eventi eccezionali.

Nell'esercizio di riferimento l'evento più significativo è stato l'inserimento della Direzione Tecnica Centrale dalla Divisione Dyckerhoff AG West agli Enti Centrali.

Nei Paesi Bassi si è proceduto alla scissione della joint-venture NCD tra le società costituenti (Dyckerhoff e Heidelberg).

Russia

All'inizio del 2007 a Suchoi Log il personale di manutenzione è stato separato dal personale di produzione in modo da accorparsi in un unico ente i manutentori onde consentire un servizio alle attività di produzione più celere e più specializzato, favorito dallo scambio di informazioni tra gli stessi e dagli interventi di aggiornamento.

Sempre a Suchoi Log sono stati modificati i turni del personale di cava. Grazie ad una migliore organizzazione del lavoro si è ridotto il personale operante a ciclo continuo nei giacimenti di argilliti. Ciò ha consentito una riduzione del personale di cava di dodici unità che sono state riallocate ad altri reparti o non sostituite in caso di pensionamento. Sempre in cava è stata terziarizzata l'attività di gestione delle materie prime a deposito ad una società terza. E' stato ridotto il personale di nove unità che non è stato possibile però purtroppo riassorbire in quanto provenivano da un'altra città e le loro attività erano svolte a turno.

La procedura di riduzione di personale è stata effettuata conformemente alla normativa di riferimento russa. Anche

le attività di Controllo Qualità e di Laboratorio sono state riorganizzate accorpandole in un unico ente consentendo una riduzione di personale di quattro unità, delle quali due si sono ritirate per pensionamento, una è stata riallocata e per la quarta non è stato possibile fornire alcuna altra occupazione alternativa. Anche in produzione sono state effettuate significative riorganizzazioni.

I due reparti principali (macinazione e materie prime) sono stati accorpati per incrementare la produttività del lavoro, ridurre il numero di supervisori (capiturno, capireparto), ottimizzare le attività del personale di produzione e dei servizi alla produzione.

Ucraina

Nel 2007 si è effettuata una riorganizzazione dei processi di produzione con l'accorpamento di diversi reparti. Nello svolgimento di questo intervento di change management sono stati rispettati i termini di legge previsti.

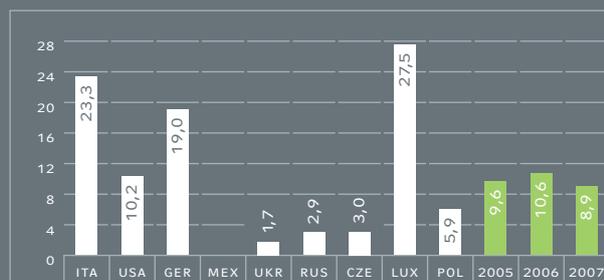
Stati Uniti

Negli Stati Uniti le aziende non sono obbligate né per legge né per contratto collettivo a concedere un preavviso ai dipendenti in caso di risoluzione del contratto di lavoro eccezion fatta per la chiusura di uno stabilimento. In questo caso il "Worker's Adjustment and Retraining Notification Act" (W.A.R.N.) del febbraio 1989 prevede che il datore di lavoro comunichi con un preavviso scritto di almeno 60 giorni il licenziamento per la chiusura di uno stabilimento.

L'informazione deve essere inviata alle organizzazioni sindacali, al personale coinvolto nel provvedimento non iscritto ad alcuna organizzazione sindacale, alle agenzie per la promozione del lavoro dello Stato ed alle agenzie federali di competenza presenti localmente.

Indice di frequenza (totale cemen-
terie di gruppo)

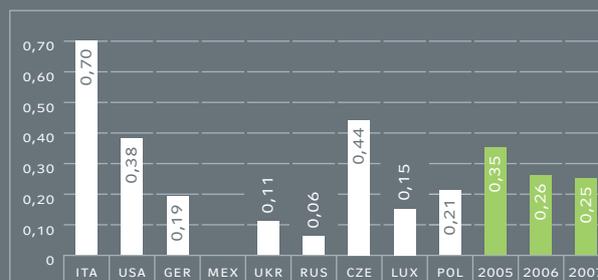
n.



LA7

Indice di gravità (totale cemen-
terie di gruppo)

n.



LA7

LA7

Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, e numero totale di decessi per area geografica

Nei grafici di questa pagina sono riportati i principali indicatori relativi all'andamento infortunistico registrato nel corso del 2007 nelle cemen-
terie del gruppo; sono pertanto escluse le sedi centrali e i laboratori.

L'indice di frequenza, che mette in evidenza un numero di infortuni rispetto alle ore lavorate, è calato sensibilmente rispetto al 2006 attestandosi a 8,9. Fiore all'occhiello è il Messico dove, per il secondo anno consecutivo, non si sono registrati infortuni che hanno causato assenze dal lavoro (sono esclusi pertanto da tale indice le medicazioni e gli incidenti). Oltre alle 2 cemen-
terie messicane, non si sono registrati infortuni anche agli stabilimenti di Alamo, Greencastle, Independence, Maryneal, negli Stati Uniti e Augusta, in Italia. Il numero di infortuni nel 2007 è stato pari a 114, contro i 120 del 2006.

Nell'esercizio di riferimento non si sono registrati decessi.

L'impegno a ridurre al minimo i fattori di rischio sia con interventi strutturali, che con interventi formativi, ha porta-

to ad una importante riduzione dell'indice di frequenza medio del Gruppo, che si assesta su valori ottimali, rispetto alla media del settore (AITEC: IF = 36,3, IG = 0,99, Cembureau: IF = 30, IG = 0,65, cfr dati 2006).

Tali interventi hanno inoltre consentito un ulteriore miglioramento dell'indice di gravità che evidenzia i giorni persi rispetto alle ore lavorate. L'indicatore relativo alla durata media degli infortuni mostra un valore medio del gruppo abbastanza allineato tra i diversi stati e costante negli anni. Spicca il valore della Repubblica Ceca, dove l'unico infortunio avvenuto ha una durata pari a 147 giornate lavorative contro le 28 del gruppo.

Anche al fine di ridurre al minimo gli infortuni legati a cause comportamentali, che dalle analisi eseguite negli ultimi anni, hanno comportato il 95 % degli infortuni, contro il 5 % di cause strutturali, l'azienda è intervenuta con una importante opera di formazione e sensibilizzazione del personale rispetto alle principali problematiche ambientali e di sicurezza.

Per il 2008 sono previste altre importanti attività formative, quali il progetto "Obiettivo Sicurezza" presso gli stabilimenti italiani allo scopo di sensibilizzare ulteriormente il personale relativamente alle tematiche di sicurezza.

Durata media infortuni (totale cementerie gruppo)

99



LA7

A seguire l'elenco di malattie professionali denunciate nei vari siti del gruppo:

Italia:	2*
Germania:	-
Lussemburgo:	-
Paesi Bassi:	-
Repubblica Ceca:	5**
Slovacchia:	-
Polonia:	-
Russia:	5***
Ucraina:	1***
Stati Uniti:	-
Messico:	-

* (1 broncopatia, 1 ipoacusia)

** (ex-dipendenti di uno stabilimento chiuso nel 1992)

*** (broncopatia)

L'indice di assenze dal lavoro complessivo (malattie, infortuni, altre assenze) è abbastanza diversificato.

Italia:	3,4%*
Germania:	3,8%
Lussemburgo:	4,5%
Paesi Bassi:	5%
Repubblica Ceca:	4,5%
Slovacchia:	1%
Polonia:	2,9%
Russia:	3,8%
Ucraina:	3,6%
Stati Uniti:	1,39%**
Messico:	1,26%

* (dirigenti esclusi)

** (dati riferiti a tutto il personale di Alamo ed al solo personale operaio di Buzzi Unicem USA)

LA8

Programmi di prevenzione e controllo dei rischi per lavoratori e famigliari

La sicurezza sul lavoro e la salvaguardia della salute costituiscono elementi basilari della politica del personale. Questi aspetti sono considerati alla stregua di altri importanti obiettivi, quali l'efficienza e la qualità del prodotto in quanto ogni infortunio ha un impatto negativo sia sulla salute dell'interessato, sia sul processo produttivo. La sicurezza sul lavoro e la salvaguardia della salute riguardano ciascun dipendente della società. Ogni dipendente non solo deve porre attenzione alla propria sicurezza, ma anche a quella dei suoi colleghi, dei visitatori e dei dipendenti di altre aziende. In tutti gli stabilimenti è a disposizione un pronto soccorso per le prime cure mediche. La sicurezza sul lavoro e la salvaguardia della salute sono percepite come un impegno costante che richiede un alto grado di attenzione per individuare i possibili ulteriori miglioramenti. Vengono inoltre organizzate conferenze di sensibilizzazione sugli infortuni a cadenze regolari in cui si analizzano le cause degli infortuni allo scopo di definire provvedimenti specifici che permettano di evitarne la ricorrenza in futuro.

Tra le misure di prevenzione ci sono la formazione in materia di sicurezza del lavoro, esercitazioni antincendio e corsi di formazione per prevenire problemi di postura.

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 il medico competente, dispone il monitoraggio dello stato di salute del personale dipendente tramite l'effettuazione di una serie di analisi approfondite con cadenze che variano a seconda delle mansioni e delle visite mediche.

Tali analisi sono richieste dal medico competente con la predisposizione del protocollo sanitario.

Le analisi previste in un normale protocollo sanitario sono, oltre ad una visita medica generale, spirometrie, audiometria, RX torace, elettrocardiogramma, valutazione funzionale del rachide.

I risultati di tali analisi 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 portare ad un'idoneità allo svolgimento della mansione con limitazioni, o al cambio di mansione, per ridurre la possibilità di insorgenza di eventuali patologie.

Germania

Tutte le tipologie di programmi (formazione, consulenza, prevenzione, cura) sono previsti esclusivamente per il personale dipendente. Esempi di interventi sono:

- _Sicurezza antincendio
- _Sicurezza sul lavoro
- _Patologie da sforzo ripetuto
- _Ergonomia della posizione di lavoro
- _Stress
- _Check-up del tumore all'intestino
- _Check-up cardiovascolare
- _Visita oculistica specialistica per la rilevazione della pressione dell'occhio

Lussemburgo

In Lussemburgo tutte le tipologie di programmi (formazione, consulenza, prevenzione e controllo dei rischi, trattamento malattie) sono finalizzate esclusivamente al per-

sonale dipendente. Inoltre è prevista la frequenza per tutto il personale di un seminario mensile incentrato sulla sicurezza sul lavoro.

Il protocollo sanitario prevede due visite periodiche l'anno per tutto il personale operaio.

A richiesta sono forniti programmi di vaccinazione per dipendenti.

Repubblica Ceca

Il solo personale dipendente è formato sui temi relativi alla sicurezza sul lavoro. Per il settore cemento il protocollo sanitario prevede una visita medica di controllo con periodicità annuale; per alcune tipologie di lavoratori sottoposti sono previsti interventi di controllo e somministrazione di vitamine due volte l'anno.

E' prevista la somministrazione del vaccino anti-influenzale.

Russia

Sono previsti interventi formativi, di consulenza, di prevenzione e controllo dei rischi e di trattamento malattie per il personale dipendente.

Tutto il personale della cemenzeria è sottoposto a visite mediche periodiche secondo il protocollo sanitario interno. Alcuni dipendenti che richiedono assistenza sanitaria particolare sono costantemente monitorati dal personale sanitario dello stabilimento e, se necessario, sono indirizzati da specialisti esterni.

Nel presidio sanitario interno si somministrano anche eventuali vaccini previsti dal programma di profilassi sanitaria.

Ucraina

Sono previsti interventi formativi, di consulenza, di prevenzione e controllo dei rischi per il personale dipendente. Il trattamento delle malattie è esteso anche ai familiari.

Sono previsti programmi di formazione sulla sicurezza del lavoro per il personale di produzione e tutto il personale è sottoposto a visite periodiche di controllo.

Per dipendenti e famiglie sono previsti periodi di convalescenza sul Mar Nero.

Stati Uniti

Buzzi Unicem USA fornisce un programma di assistenza sanitaria che consente di fruire di 6 consulti per evento occorso l'anno e di consulenze telefoniche illimitate per il personale e le famiglie.

Messico

Sono previsti programmi di formazione, consulenza, prevenzione e controllo dei rischi e trattamento di malattie sia per il personale che per i familiari che per le comunità limitrofe.

Il programma principale in atto è denominato la "Fiera della Salute" e, in collaborazione con le istituzioni sanitarie pubbliche, fornisce assistenza sanitaria diurna alle comunità delle località vicine agli stabilimenti.

Sono previsti inoltre corsi specifici per informarsi su obesità, HIV, nutrizione e il maneggio di sostanze pericolose.

LA10

Ore medie di formazione (esterna) per dipendente divise per categoria di lavoratori

La media delle giornate di formazione annuali per addetto per categoria professionale è un utile indicatore dell'importanza che la formazione riveste per il gruppo.

Giornate di formazione esterna annua per categoria

Nazione	Media giornate di formazione esterna annua (2007) per categoria	
	Dirigenti, Quadri, Impiegati	Operai
Italia	0,77	0,25
Germania	1,50	1,33
Lussemburgo	1,3	0,19
Paesi Bassi	0,23	1,36
Repubblica Ceca	3,16	2,37
Slovacchia	1,93	-
Polonia	0,8	1
Russia	1,76	0,63
Ucraina	0,94	0,56
Stati Uniti	0,40	-
Messico	2,98	2,41

Italia

La maggior parte della formazione esterna somministrata a dirigenti, quadri ed impiegati è destinata a corsi di lingue straniere, mentre per il personale operaio la preponderanza è stata relativa alla sicurezza sul lavoro.

Germania

Per Manager ed impiegati la maggior parte è stata relativa a corsi di lingue e professionali quali, in particolare, afferenti tematiche ambientali, di information technology, nanotecnologie, economia e finanza per avanzamenti di carriera.

Il personale operaio ha frequentato corsi più professionali in particolare relativi all'utilizzo di carrelli elevatori, carro-

poni, gru, conduzione di processo. Entrambe le categorie hanno frequentato corsi relativi alle rappresentanze sindacali aziendali.

Lussemburgo

La maggior parte dei corsi frequentati è stata relativa ad argomenti tecnici, in particolare seminari offerti dai fornitori per nuove apparecchiature.

Paesi Bassi

La maggior parte della formazione per il personale operaio è stata tecnica e sulla sicurezza.

Repubblica Ceca

Per manager ed impiegati la maggior parte è stata lingu-



Collaboratori Buzzi Unicem

stica e professionale mentre per gli operai è stata tecnica e sulla sicurezza.

Slovacchia

Per dirigenti ed impiegati preponderanza per i corsi di lingue, mentre risulta assente per gli operai.

Polonia

La formazione per il personale manageriale ed impiegatizio è concentrata su aspetti professionali, mentre per il personale operaio su aspetti tecnici.

Russia

La formazione esterna per dirigenti ed impiegati ha riguardato la sicurezza sul lavoro, innovazioni tecnologiche nell'industria del cemento (in particolare l'utilizzo dei raggi X per le analisi di laboratorio), corsi di Business Administration, controllo di gestione ed amministrazione del personale. Per gli operai i corsi esterni sono stati tecnici.

Ucraina

La formazione esterna ha riguardato aspetti tecnici (sicurezza sul lavoro, strumenti di misura, applicazioni energy-saving nell'industria del cemento, sviluppo di nuovi mate-

riali da costruzione e tecnologie innovative per il settore dell'edilizia), di sviluppo professionale, di lingue (per il management), di basics di economia e controllo di gestione per capireparto e responsabili intermedi e amministrazione, finanza e controllo avanzati per il personale amministrativo.

Stati Uniti

La formazione per dirigenti ed impiegati ha riguardato aspetti prevalentemente gestionali e tecnici, per operai aspetti tecnici. In Alamo non è stata attuata formazione esterna per il personale operaio.

Messico

La maggior parte della formazione esterna messicana è stata di tipo manageriale.

LA10

Ore medie di formazione (interna) per dipendente divise per categoria di lavoratori

La media delle giornate di formazione annuali per addetto per categoria professionale è un utile indicatore dell'importanza che la formazione riveste per il gruppo.

Giornate di formazione interna annua per categoria

Nazione	Media giornate di formazione interna annua (2007) per categoria	
	Dirigenti, Quadri, Impiegati	Operai
Italia	2,2	0,84
Germania	1,53	0,34
Lussemburgo	10	1,88
Paesi Bassi	-	-
Repubblica Ceca	0,2	0,16
Slovacchia	-	-
Polonia	0,55	0,76
Russia	1,53	8,6
Ucraina	0,3	1,7
Stati Uniti	0,22	2,37
Messico	-	0,4

Italia

La quasi totalità di formazione interna per impiegati è stata di tipo professionale (di norma tramite affiancamento o tutoring da parte di docenti o supervisor interni) mentre per il personale operaio è stata relativa alla sicurezza sul lavoro.

Germania

Per il management ed il personale impiegatizio la maggior parte della formazione interna è stata dedicata alla formazione linguistica mentre per il personale operaio di tipo professionale.

Lussemburgo

La maggior parte della formazione interna è stata tecnica (relativa all'incremento delle potenzialità di macinazione) e professionale (utilizzo di SAP).

Paesi Bassi

La formazione interna è pressoché assente.

Repubblica Ceca

La formazione interna è esclusivamente finalizzata alla sicurezza sul lavoro.

Polonia

La formazione interna è esclusivamente finalizzata alla sicurezza sul lavoro.

Russia

La maggior parte della formazione interna è stata sulla sicurezza sul lavoro.

In particolare oltre 30 capireparto sono stati addestrati sulla normativa sulla sicurezza e 25 dirigenti hanno seguito un seminario sulle cooperazione russo-tedesca.

Per quanto riguarda il personale operaio la maggior parte della formazione (oltre 9000 giornate per 1100 operai) è stata incentrata sulla sicurezza sul lavoro applicata ai nuovi impianti o alle nuove attività ai quali sono stati (eventualmente) assegnati.

Ucraina

La totalità della formazione interna è stata incentrata su aspetti tecnici.

Stati Uniti

In Buzzi Unicem USA per il personale impiegato la totalità delle attività interne è stata focalizzata su aspetti manageriali, per il personale operaio su aspetti tecnici.

In Alamo la formazione impiegatizia verte su aspetti professionali mentre per il personale operaio è equamente distribuita tra sicurezza sul lavoro (1900 giornate di formazione annua per 527 addetti) e aspetti tecnici (1715 giornate).

Messico

E' assente per manager ed impiegati.

Per gli operai è su aspetti tecnici e gestionali.

LA14

Pari opportunità

Nelle nazioni nelle quali si è presenti non sono utilizzati in maniera strutturale indicatori di diversità.

Si discosta sia per ragioni geografiche che culturali la nostra controllata statunitense Buzzi Unicem USA, che applica le direttive della Equal Employment Opportunity (EEO) per la classificazione dei dipendenti di ciascuna categoria, suddivisa tra uomini e donne: Manager e Dirigenti, Professional, Tecnici, Addetti alle Vendite, Impiegati amministrativi, Operai (specializzati), Operai (semi-specializzati) Operai comuni e Addetti ai servizi ausiliari.

L'industria del cemento e del calcestruzzo non attrae più di tanto, in termini generali, il personale femminile; pertanto le posizioni che offrono occupazione in questo senso sono relative ad attività amministrative o di marketing.

Costituiscono un'eccezione quei paesi come Russia e Ucraina in cui per motivi storico/culturali anche il personale femminile è impiegato a pieno titolo nelle attività produttive.

Il top management ha per lo più una provenienza interna e arriva a posizioni di vertice dopo un lungo percorso tecnico-operativo.

HR4 HR5 HR6 HR7

Diritti Umani

Tutto il personale del gruppo ha ricevuto il codice di condotta ed è stato informato sulle ragioni e sui valori comuni sui quali si basa la nostra attività.

E' impegno di Buzzi Unicem rispettare le normative nazionali in tutti i paesi in cui si svolgono le due attività. L'Azienda opera in paesi che hanno ratificato le convenzioni fondamentali dell'OIL/ILO riguardanti l'abolizione del lavoro forzato e del lavoro minorile, recependole nelle rispettive normative nazionali.

Per questo motivo Buzzi Unicem considera imprescindibile il rispetto delle normative nazionali nei diversi paesi in cui opera, così come il pieno rispetto dei diritti umani, la non discriminazione e la garanzia dell'assenza di lavoro minorile e lavoro forzato.

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

Nel corso del 2007 è stato segnalato un solo caso di discriminazione: il caso è relativo al diniego di un'assunzione, basato sulla visita medica preventiva. Nella circostanza specifica certe condizioni sanitarie erano richieste dal particolare tipo di ruolo organizzativo.

SO1

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 presenza significativa.

Fondazione Buzzi Unicem Onlus

In Italia, la fondazione Buzzi Unicem Onlus nasce nel 2003 a Casale Monferrato, per iniziativa di Buzzi Unicem SpA, al fine di promuovere e sostenere interventi di miglioramento della diagnosi e della cura del Mesotelioma Maligno, un tumore particolarmente aggressivo legato ad esposizione ambientale e professionale all'amianto. La

patologia, non particolarmente diffusa a livello mondiale, è un fenomeno sociale con effetti preoccupanti nel casalese, sede in passato per produzioni a base di amianto.

La Fondazione adempie i propri impegni statutari con interventi nella ricerca, diagnosi e cura del Mesotelioma Maligno, 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.

La Fondazione si integra con il settore pubblico, indirizzando i finanziamenti ai progetti che più consentono di mettere in comune idee, esperienze e risorse idonee a facilitare i percorsi che portano le giuste soluzioni al clinico, anello ideale di congiunzione tra la scienza ed il paziente.

La Fondazione si avvale di un Comitato Scientifico composto di medici esperti in malattie pleuropolmonari, medicina del lavoro ed oncologia, appartenenti sia all'area casalese che a realtà cliniche ed universitarie, con stretta relazione al settore di specifico interesse.

Progetti finanziati dalla Fondazione Buzzi Unicem Onlus per il triennio 2007 – 2009

Per il triennio in questione la Fondazione ha previsto un incremento del 12,5% degli investimenti rispetto al triennio precedente, con l'obiettivo di ottimizzare i risultati delle ricerche effettuate e di sostenere nuovi progetti. In data 21 aprile 2007, in occasione del Convegno "Amianto Ambiente e Salute", è stata presentata la Fondazione Buzzi Unicem per la Ricerca sul Mesotelioma, che rappresenta un modello di ricerca translazionale, grazie all'integrazione pubblico – privato. Le linee guida

dei piani d'intervento programmati sono state presentate al Pubblico durante il Convegno nell'ambito delle celebrazioni per il Centenario Buzzi Unicem, tenutosi venerdì 8 giugno 2007. Tale convegno è stato patrocinato da: Ministero della Salute, Regione Piemonte, Provincia di

Alessandria, Università degli Studi del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro", ASL 20 (Alessandria e Tortona), ASL 21 (Casale Monferrato) e ASL 22 (Acqui Terme, Novi Ligure, Ovada).

Ricerca preclinica, immunoterapia

Descrizione	Responsabile	Istituto/Dipartimento
Valutazione preclinica dell'effetto antiproliferativo di nuovi farmaci inibitori di chinasi nella terapia del Mesotelioma Maligno	Prof. Giovanni Gaudino	Scienze Cliniche, Alimentari, Farmaceutiche, Farmacologiche – Università del Piemonte Orientale – Novara
Analisi genomica del Mesotelioma pleurico Maligno per mezzo di DNA-microarray: valutazione suscettibilità individuale	Prof. Riccardo Puntoni	Istituto Scientifico Tumori di Genova e Università di Pisa
Analisi epidemiologica sul ruolo dei geni su popolazione di Casale	Prof.ssa Irma Dianzani	Scienze Mediche – Università del Piemonte Orientale – Novara
Sviluppo di strategie terapeutiche di immunoterapia nel Mesotelioma pleurico	Prof. Michele Maio	Immunoterapia Oncologica – Università di Siena
Ricerca di anticorpi specifici anti – SV40 e di sequenze di DNA di SV40 in pazienti affetti da Mesotelioma ed esposti ad amianto	Prof. Mauro Tognon	Morfologia ed Embriologia – Università di Ferrara
Isolamento, caratterizzazione ed implicazioni terapeutiche delle cellule staminali sul Mesotelioma	Prof. Giorgio Corte	Istituto Ricerca sul Cancro – Genova

Interventi di diagnosi e cura su pazienti

Descrizione	Responsabile	Istituto/Dipartimento
La radioterapia postoperatoria ad intensificazione di dose nel Mesotelioma pleurico	Prof. Stefano Magrini	Radioterapia Ospedali Civili di Brescia – Istituto del Radio O. Alberti – Brescia
Dosaggi Mesoteline e Osteopontina serica	Dr. Alfonso Cristaudo	Medicina Preventiva del Lavoro Azienda Ospedaliera Università Pisana
Valutazione ruolo Perifosine come inibitore del Mesotelioma	Dr. Camillo Porta	Oncologia Medica Policlinico San Matteo – Università di Pavia
Expression of Mesotelioma – specific Tumor AntiGens by recombinant Vaccinia Viruses. Diagnostic and therapeutic perspectives	Prof. Antonio G. Siccardi	Istituto Scientifico San Raffaele – Università di Milano
Nanomedicine e RNA interference per una terapia innovativa del Mesotelioma Maligno	Prof. Giovanni Gaudino	Scienze Cliniche, Alimentari, Farmaceutiche, Farmacologiche – Università del Piemonte Orientale – Novara
Reperibilità infermieristica assistenza domiciliare malati terminali	Dott.ssa Daniela Degiovanni	sos Cure Palliative – ASL 21 Casale Monferrato

E' stata inoltre effettuata la donazione di una TELECAMERA DIAGNOSTICA 3CCD alla Struttura Complessa di Pneumologia dell'ASL 21 di Casale Monferrato, diretta dal Dr. Piccolini.

La fondazione ha inoltre già finanziato ulteriori progetti per il piano triennale 2008 – 2010:

Descrizione	Responsabile	Istituto/Dipartimento
Chemioprevenzione per soggetti predisposti	Dr. Stefano Bonassi	Istituto Scientifico Tumori – Genova
Post genomica e chemioresistenza	Prof. Giovanni Gaudino	Università del Piemonte Orientale – Novara
Recettore degli estrogeni. Differenza tra sessi	Dr.ssa Laura Moro	Università del Piemonte Orientale – Novara
Misurazione seriale di concentrazione di SMR (kit diagnostici di mesotelina serica)	Dr. Mario Botta	Oncologia ASL 21 – Casale Monferrato
Virus ricombinanti esprimenti antigeni Meso	Prof. Antonio G. Siccardi	Università San Raffaele – Milano
Bioimmunoterapia del Mesotelioma: utilizzo clinico di nuovi target terapeutici	Prof. Michele Maio	Università di Siena
Ricerca dei fattori di rischio genetici sulla popolazione di Casale	Prof.ssa Irma Dianzani	Università del Piemonte Orientale – Novara
Borse di studio prefinanziate da Banco di Brescia	Dr. Gianfranco Tassi	ASO – Brescia
Fornitura farmaco Gemcitabina per protocollo	Dr. Camillo Porta	Università di Pavia

Fondazione ASPHI Onlus

Il gruppo supporta la Fondazione A.S.P.H.I. (Associazione per lo Sviluppo Professionale degli Handicappati nel campo dell'informatica) che è un'istituzione Onlus senza fini di lucro. La sua 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, trova Buzzi Unicem presente, come Corporate Golden Donor.

Il gruppo per la socializzazione

Continuano le attività dei nostri centri ricreativi di Trino, Robilante e Casale Monferrato che rappresentano un'importante occasione di aggregazione per la collettività.

Altri esempi d'impegno sociale verso le comunità sono:

_Cement Hranice è membro del "Governing Committee" e finanzia organizzazioni ed associazioni locali (scuole, club sportivi, associazione dei vigili del fuoco volontari). (Repubblica Ceca)

_Sono stati eseguiti controlli sulla salute dei lavoratori e sono state effettuate vaccinazioni sui dipendenti contro l'epatite. Sono state avviate ricerche archeologiche nelle cave. (Lussemburgo)

_Sono stati avviati diversi programmi sulla salute dei lavoratori e per l'educazione d'eccellenza. E' stata istituita una giornata per i giovani ed una settimana per lo sviluppo. E' stata formata una squadra di calcio. (Messico)

_Supporti finanziari alla chiesa locale, alle scuole della città, a diverse fondazioni (controllo sulle droghe, associazione dei veterani ...), all'amministrazione locale quando la struttura sociale si prepara per l'inverno. (Russia)

_Si interviene con azioni di supporto alla popolazione bisognosa. (Ucraina)

Il gruppo per l'ambiente

Il gruppo Buzzi Unicem è molto attento nei riguardi dell'ambiente, a dimostrazione di questo impegno possiamo citare diverse iniziative, nei vari Paesi in cui Buzzi Unicem è presente:

_Sviluppo di un programma per la riduzione delle emissioni di PM10 nell'aria. Nel Sistema ISO 9001 è inserito il metodo di produzione e smaltimento rifiuti. (Repubblica Ceca)

_Inserito nel Sistema Qualità ISO 9001 il metodo di produzione e smaltimento rifiuti. (Slovacchia)

_Regolari report, dai vari stabilimenti all'amministrazione locale, su immissioni ed emissioni nell'ambiente. Una volta l'anno si organizza un evento per presentare alla comunità l'attività negli impianti, come ad esempio l'utilizzo di combustibili alternativi o la rinaturalizzazione delle cave. (Germania)

_Controlli regolari su emissioni in ambiente. Inserite nel Sistema ISO 9001 statistiche sull'utilizzo di combustibili alternativi e materiali di scarto. (Lussemburgo)

I PITTORI DELLA FELICITÀ: ZANDOMENEGHI, DE NITTIS, RENOIR

Lo scorso anno, in concomitanza con l'inaugurazione della Pinacoteca Giuseppe De Nittis, nella sede di Palazzo della Marra di Barletta, è stata aperta la mostra "Zandomeneghi De Nittis Renoir. I pittori della felicità".

Sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica Italiana, la mostra è stata promossa dal Comune di Barletta e dalla Regione Puglia e realizzata con il fondamentale contributo di Svimerive e Lombardi Ecologia, insieme a **Buzzi Unicem**, Banca Carige e Fondazione Carime. La produzione e l'organizzazione sono stati di Arthemisia.

Il percorso dell'esposizione, composto di circa ottanta opere tra dipinti, disegni, pastelli e grafiche, si è snodato in argomenti pittorici che hanno rivelato le ricche suggestioni di una stagione che ha cambiato l'ideologia sottesa alla visione culturale del mondo, della società e del vero.

I tre pittori, protagonisti della scena artistica parigina, ognuno con un proprio stile e in particolari periodi d'attività, hanno rivelato, nei rapporti che la mostra ha messo in risalto, legami di amicizia, di sensibilità impressionistiche, di vicinanza e di contraddizioni.



Attività di manutenzione

S02

Trasparenza nella conduzione degli affari

Il gruppo Buzzi Unicem opera principalmente in Paesi in cui il rischio corruzione è poco elevato. 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 di Buzzi Unicem è stato inviato ai dipendenti di tutte le società nelle quali la controllante partecipa per almeno il 50 %. Il codice è impegno e dovere dei dipendenti del gruppo.

Specifiche iniziative sono state attuate nei singoli Paesi:

Italia

Sono state effettuate analisi dei rischi per tutte le società. Si è quindi introdotto ed approvato il Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/01. Ai fornitori è stata inviata copia del Codice Etico ed è stata inserita nei contratti, in caso di non rispetto dello stesso, la clausola di rescissione.

USA

Il rischio nel Paese è basso. Ci sono comunque pratiche e procedure per prevenire la corruzione.

Germania, Lussemburgo, Europa dell'Est

Il gruppo Dyckerhoff predispone un'annuale e sistematica analisi delle possibili aree e rischi per corruzione.

Messico

E' stata fatta un'analisi delle aree di attività a rischio corruzione.

S03

Formazione sul tema dell'etica e trasparenza

Il gruppo Buzzi Unicem ha preso iniziative sia volontarie, che richieste da normativa specifica, per formare i propri dipendenti su temi di prevenzione della corruzione, nei Paesi più significativi per questi aspetti.

Nel corso del 2007 è stata completata la formazione, sui temi del decreto legge 231, di quadri, funzionari e dirigenti, per un totale di 204 persone formate.

In Messico è stata completata la formazione di tutto il personale sui temi di prevenzione della corruzione.

S04

Corruzione

Nel corso del 2007 all'interno delle attività del gruppo non sono stati segnalati incidenti di corruzione.

S08

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

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

In Ucraina sono stati superati i limiti di emissioni nell'aria, superamento che ha comportato una sanzione di € 3.000.

Negli Stati Uniti sono state comminate multe per un importo complessivo di \$ 258.385, dovute a diversi fattori:

_Sanzioni ambientali per un importo di \$ 182.082, così suddivise:

_Emissioni di SO ₂	\$ 128.230
_Emissioni in acqua	\$ 29.000
_Salute e sicurezza	\$ 22.674
_Altro	\$ 2.178

_Decisione del management di non prendersi carico del trasporto di scorie, decisione che ha comportato il pagamento alle autorità, per la cancellazione del carico, di \$ 46.250.

_Ritardi nei pagamenti di alcune tasse, che hanno comportato il versamento di sanzioni per un ammontare di \$ 30.053.

In Italia è stato istruito un procedimento per l'inottemperanza della normativa sull'orario di lavoro nello stabilimento di Guidonia, culminato nel 2007 con un accertamento iniziale di € 200.000. Sulla base della documentazione di supporto fornita e delle dichiarazioni in fase di difesa e viste le buone ragioni e la buona fede della nostra azienda, è verosimile pensare che la sanzione pecuniaria sarà ridotta.

GRI Indice dei Contenuti

Indicatori	Descrizione	Pagina	Sezione
EC1	“Valore economico direttamente generato e distribuito, inclusi ricavi, costi operativi, remunerazioni ai dipendenti, donazioni e altri investimenti nella comunità, utili non distribuiti, pagamenti ai finanziatori e alla Pubblica Amministrazione.”	44	Performance Economiche
EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico.	45	Performance Economiche
EC4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione.	47	Performance Economiche
EC7	Procedure di assunzione di persone residenti dove si svolge prevalentemente l’attività e percentuale dei senior manager assunti nella comunità locale.	47	Performance Economiche
EN1	Materie prime utilizzate per peso o volume.	48	Performance Ambientali
EN2	Percentuale dei materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato.	48	Performance Ambientali
EN3	Consumo diretto di energia suddiviso per fonte energetica primaria.	49	Performance Ambientali
EN8	Prelievo totale di acqua per fonte.	50	Performance Ambientali
EN16	Emissioni totali dirette e indirette di gas ad effetto serra per peso.	51	Performance Ambientali
EN20	NO, SO, e altre emissioni significative nell’aria per tipologia e peso.	51	Performance Ambientali
EN22	Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodi di smaltimento.	54	Performance Ambientali
EN29	Impatti ambientali significativi del trasporto di prodotti e beni/materiali utilizzati per l’attività dell’organizzazione e per gli spostamenti del personale.	55	Performance Ambientali
EN30	Spese e investimenti per la protezione dell’ambiente, suddivise per tipologia.	58	Performance Ambientali
LA1	Numero totale dei dipendenti, suddiviso per tipologie, tipo di contratto e distribuzione territoriale.	66	Performance Sociali
LA2	Numero totale e tasso di turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica.	68	Performance Sociali
LA4	Percentuale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione.	69	Performance Sociali
LA5	Periodo minimo di preavviso per modifiche operative (cambiamenti organizzativi), specificando se tali condizioni siano incluse o meno nella contrattazione collettiva.	71	Performance Sociali
LA7	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica.	73	Performance Sociali
LA8	Programmi di educazione, formazione, consulenza, prevenzione e controllo dei rischi attivati a supporto dei lavoratori, delle rispettive famiglie o della comunità, relativamente a disturbi o malattie gravi.	75	Performance Sociali
LA10	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddiviso per categoria di lavoratori.	77	Performance Sociali
LA14	Rapporto dello stipendio base degli uomini rispetto a quello delle donne a parità di categoria.	80	Performance Sociali
HR4	Numero totale di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese.	80	Performance Sociali
HR5	Identificazione delle attività in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere esposta a rischi significativi e azioni intraprese in difesa di tali diritti.	80	Performance Sociali
HR6	Identificazione delle operazioni con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile e delle misure adottate per contribuire alla sua eliminazione.	80	Performance Sociali
HR7	Attività con alto rischio di ricorso al lavoro forzato o obbligato e misure intraprese per contribuire alla loro abolizione.	80	Performance Sociali
SO1	Natura, obiettivo ed efficacia di qualsiasi programma e attività che valuta e gestisce gli impatti delle operazioni su una determinata comunità, incluse le fasi di inizio di attività, di operatività e di dismissione.	81	Performance Sociali
SO2	Percentuale e numero di divisioni interne monitorate per rischi legati alla corruzione.	85	Performance Sociali
SO3	Percentuale dei lavoratori che hanno ricevuto formazione sulle politiche e procedure anticorruzione dell’organizzazione.	85	Performance Sociali
SO4	Azioni intraprese in risposta a episodi di corruzione.	85	Performance Sociali
SO8	Valore monetario delle sanzioni significative e numero totale di sanzioni non monetarie per non conformità a leggi o regolamenti.	85	Performance Sociali
PR9	Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l’utilizzo di prodotti o servizi.	-	Non ci sono state sanzioni nel periodo di reporting.

Autodichiarazione del livello di applicazione delle Linee Guida GRI G3

Il bilancio di Sostenibilità 2007 è conforme alle Linee Guida GRI G3 al livello di applicazione B+ in quanto rispetta le indicazioni qui sotto riportate.

REPORT APPLICATION LEVEL		B	B+
STANDARD DISCLOSURES	G3 Profile Disclosures	OUTPUT	Report on all criteria listed for Level C plus: 1.2 3.9, 3.13 4.5 – 4.13, 4.16 – 4.17
	G3 Management Approach Disclosures	OUTPUT	Management Approach Disclosures for each Indicator Category
	G3 Performance Indicators & Sector Supplement Performance Indicators	OUTPUT	Report on a minimum of 20 Performance Indicators, at least one from each of: economic, environment, human rights, labor, society, product responsibility.
			REPORT EXTERNALLY ASSURED

Attestazione di conformità



Advisory

ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Buzzi Unicem SpA

- 1 Abbiamo svolto alcune verifiche ed analisi di conformità sul Bilancio di Sostenibilità 2007 (di seguito il "Bilancio") del Gruppo Buzzi Unicem (di seguito il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2007 effettuando le procedure di verifica sinteticamente descritte al paragrafo 3 della presente relazione.
- 2 Il nostro esame è stato condotto secondo i principi e le indicazioni contenute nell' "International Standard on Assurance Engagements 3000" (ISAE3000) dell'International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB), applicabili nella fattispecie. L'attività è stata svolta al fine di valutare, secondo i principi di un *limited assurance engagement*, l'affermazione del Consiglio di Amministrazione, riportata nel paragrafo "Nota metodologica" secondo cui il Bilancio è stato redatto secondo le Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (GRI) G3 ; inoltre, per il calcolo e il riparto del valore aggiunto, si sono mantenuti i riferimenti ai "Principi di redazione del bilancio sociale" emessi dal GBS (Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale). La responsabilità della predisposizione del Bilancio in accordo con i menzionati principi compete agli amministratori di Buzzi Unicem mentre è nostra la responsabilità nell'attestare la conformità a detti principi
- 3 Allo scopo di poter valutare l'affermazione del Consiglio di Amministrazione richiamata nel paragrafo 2, sono state svolte esclusivamente le seguenti procedure di verifica, così sinteticamente riassunte:
 - a. verifica della rispondenza dei dati e delle informazioni di carattere economico-finanziario ai dati ed alle informazioni riportate nel bilancio consolidato al 31 dicembre 2007. Relativamente a tali dati e informazioni, nello svolgimento delle nostre verifiche abbiamo fatto riferimento alla relazione sul bilancio consolidato emessa da altra società di revisione in data 2 aprile 2008;

PricewaterhouseCoopers Advisory Srl

Sede legale: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 02667201 Fax 0266720501
 Cap. Soc. 1.800.000 Euro I.v. C.F., P.IVA e Iscrizione al Reg. Imp. Milano N. 03230150967
 Altri Uffici: Bari 70125 Viale della Repubblica 110 Tel. 0805429863 Fax 0805422178
 Roma 00154 Largo Angelo Fochetti 28 Tel. 06570831 Fax 06570832536
 Padova 35137 Largo Europa 16 Tel. 049655222 Fax 0498762507
 Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 0916256313 Fax 0917829221
 Torino 10129 Corso Montevecchio 37 Tel. 0115185322 Fax 0115172856
 Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 Fax 0422696902



- b. analisi della completezza e della coerenza interna delle informazioni qualitative riportate in Bilancio. Tale attività è stata svolta sulla base delle linee guida di riferimento sopra evidenziate;
 - c. per i dati e le informazioni relative alle società italiane e tedesche del Gruppo operanti nel settore del cemento sono state svolte le seguenti procedure:
 - I. interviste e analisi con i delegati della Direzione e il personale, al fine di ottenere una generale comprensione dell'attività del Gruppo e di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting alla base della predisposizione del Bilancio;
 - II. interviste e analisi con i delegati della Direzione e il personale, al fine di ottenere una generale comprensione dei processi che supportano la raccolta, aggregazione, elaborazione e trasmissione dei dati, dalle aree operative e dagli uffici delle società del Gruppo alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio;
 - III. richiesta di informazioni agli studi legali incaricati di seguire il contenzioso per conto delle società italiane del Gruppo;
 - IV. verifica in sito presso la cemeniteria di Vernasca (PC);
 - V. verifica in sito presso la cemeniteria di Göllheim (Germania);
 - VI. analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del Bilancio, per ottenere una conferma dell'attendibilità dei dati e delle informazioni acquisite attraverso gli incontri, le interviste e le verifiche in sito, e del loro corretto trattamento
 - d. ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante di Buzzi Unicem SpA, sulla completezza e trasparenza del Bilancio, delle informazioni e dei dati in esso contenuti, nonché sulla conformità ai principi di redazione.
4. Sulla base delle procedure di verifica svolte, nulla è venuto alla nostra attenzione da farci ritenere che il Bilancio non sia conforme alle linee guida con riferimento alle quali è stato predisposto, riportate nel paragrafo "Nota Metodologica" Vi confermiamo, inoltre, che:
- a. i dati di carattere economico-finanziario del Bilancio corrispondono ai dati ed alle informazioni del bilancio consolidato e gli altri dati ed informazioni sono coerenti con la documentazione e rispondenti ai contenuti richiesti dalle linee guida in conformità ai quali il Bilancio di sostenibilità stesso è stato predisposto;



- b. per quanto riguarda i dati e le informazioni contenute nella sezione "Indicatori di Performance" relativamente al perimetro composto dalle società italiane e tedesche del Gruppo operanti nel settore del cemento, essi sono coerenti con la documentazione interna prodotta e resa disponibile dalle società stesse;
- c. per i risultati relativi alle verifiche di conformità effettuate sui dati e sulle informazioni dell'esercizio 2006 presenti nel Bilancio a fini comparativi, si rimanda alla relazione da noi emessa in data 4 luglio 2007 sul "Bilancio di Sostenibilità 2006";
- d. il Bilancio è stato redatto in conformità al livello di applicazione B+ previsto dalle Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (GRI) G3.

Milano, 9 maggio 2008

PricewaterhouseCoopers Advisory Srl

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Bersani'.

Paolo Bersani
(Partner)

100 Anni di Buzzi Unicem



“Benvenuti in Fabbrica” Stabilimento di Guidonia

Cento anni di innovazione, pazienza, coraggio, determinazione, entusiasmo, crescita, volontà, idee, esperienza, creatività, miglioramento, sfide, passione, solidità, dedizione, capacità, intuizione.

Nel 2007 Buzzi Unicem ha festeggiato i cento anni di attività, un traguardo notevole, ricordato nelle parole dell'ing. Sandro Buzzi:

“Abbiamo sentito il dovere e l'impegno di festeggiare questa ricorrenza insieme ai nostri dipendenti, ai nostri clienti, ai nostri fornitori principali e ai nostri colleghi e amici. Lo scopo è quello di riflettere sul lavoro di un secolo e contemporaneamente rafforzare l'immagine e lo spirito di gruppo pensando ai grossi impegni che ci attendono”.

Durante tutto il 2007 l'azienda ha organizzato numerosi eventi per rendere tutti partecipi dell'importante anniversario. Eccone alcuni.



Ing. Sandro Buzzi saluta gli ospiti



Table Mountain, Sud Africa

Aprile 2007

Convention in Sud Africa

Un'avventura memorabile che ha visto coinvolti tutti i grandi clienti: 10 giorni di safari, turismo, incontri di lavoro e avventura.



Momento dei festeggiamenti a Casale



Il logo dei 100 anni



Foto di gruppo viaggio USA – Messico

Maggio 2007

Festeggiamenti del Centenario a Casale Monferrato

Due giorni all'insegna della commemorazione di un traguardo importante, vissuti per scelta nella sede di Casale Monferrato. L'allestimento, curato nei minimi dettagli, ripercorreva con dovizia fotografica i momenti importanti della storia dell'azienda.

Settembre 2007

Benvenuti in fabbrica

Un evento di grande importanza per l'azienda che ha visto tutti gli stabilimenti italiani diventare per un giorno luoghi di incontro e di festa. Da Cadola ad Augusta, da Robilante a Siniscola, le cimiterie sono state teatro dell'incontenibile entusiasmo dei bambini, della gioia di stare insieme degli adulti, di balli tradizionali, di trenini da prendere al volo, di buon cibo, di spettacoli, di momenti di riflessione.

Novembre 2007

Viaggio USA – MESSICO

Un viaggio dedicato a chi ha raggiunto i 35 anni di anzianità aziendale e ai pensionati: 10 giorni alla scoperta degli Stati Uniti e del Messico, passando per le cimiterie che vantano un alto contenuto tecnologico.

_BUZZI UNICEM S.P.A.
Via Luigi Buzzi, 6
15033 Casale Monferrato (AL)
Telefono +39 0142 416.111
www.buzziunicem.it

_COORDINAMENTO E GRAFICA
Heisters & Partner
Büro für Kommunikationsdesign,
Mainz/Germania

Questo Report di Sostenibilità è conforme agli standard B+ del G.R.I



