

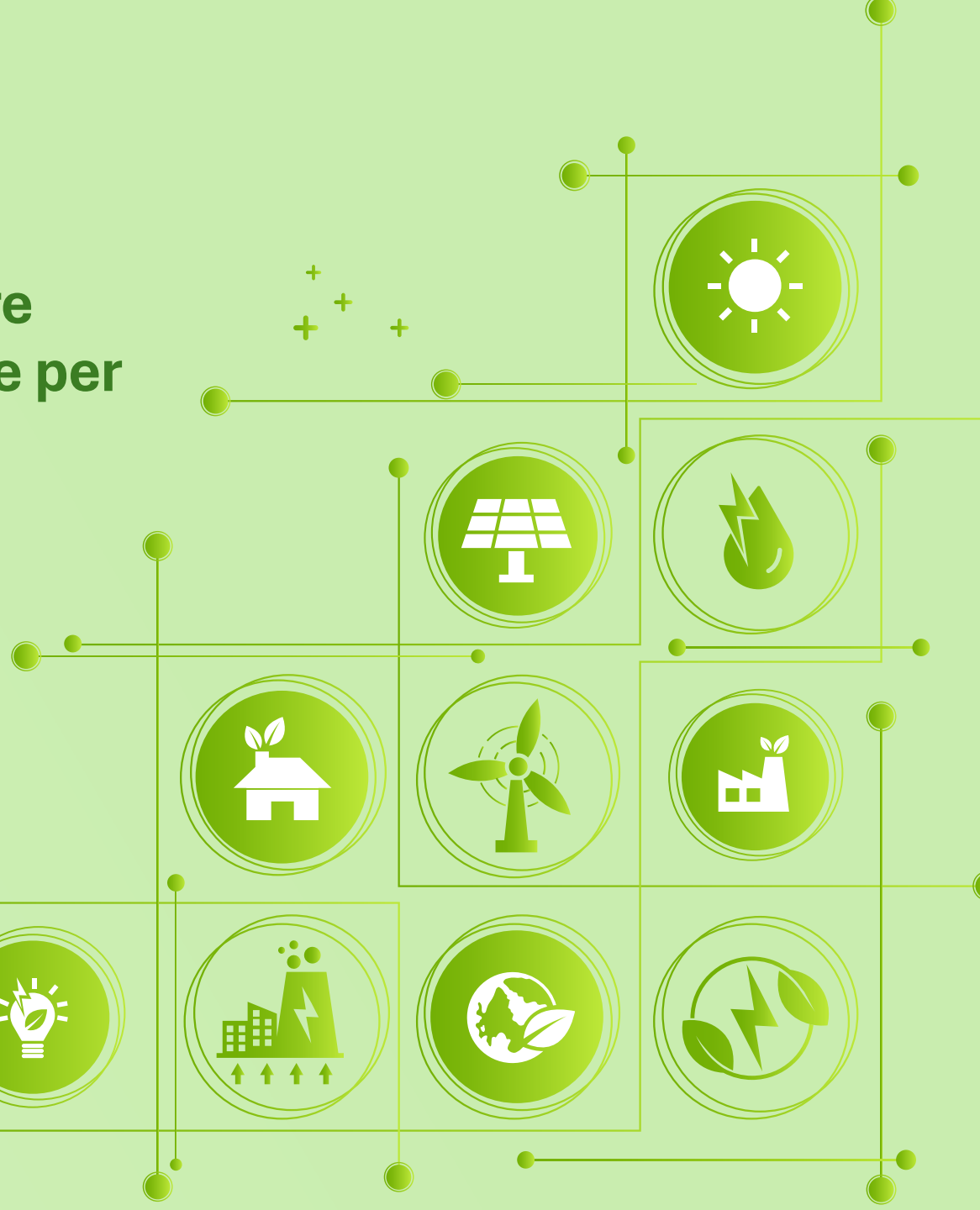
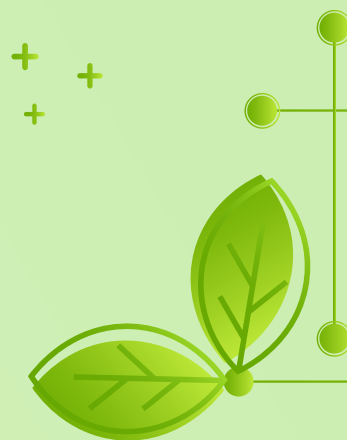


UNIONCAMERE  
EMILIA-ROMAGNA

# Report Smart, il servizio dell'Unioncamere Emilia-Romagna a supporto delle imprese per un bilancio di sostenibilità semplificato

10.07.25 | **WEBINAR**

*Caterina Carletti – Esperta e docente di sostenibilità*



UNIONCAMERE



DINTEC  
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE  
TECNOLOGICA

# ● Obiettivo

- Fornire alle PMI uno strumento di analisi, pianificazione e comunicazione
- Valorizzare gli impatti economici, sociali e ambientali
- Migliorare le performance aziendali, attraverso le misurazioni e la raccolta e analisi dei dati
- Favorire la conoscenza e il dialogo con gli stakeholder
- Anticipare le richieste future in ambito normativo e finanziario

# ● La genesi del progetto

- Ricerca SUPSI e analisi dei criteri di sostenibilità per le PMI
- Redazione di una scheda contenente 30 indicatori (economici, sociali e ambientali)
- Condivisione dei criteri e delle soglie con le associazioni economiche
- Definizione della guida e del format grafico
- Creazione della piattaforma
- Allineamento del modello ai criteri VSME (standard EFRAG)
- Adozione del modello da parte di Unioni Regionali e Camere di Commercio

# Il rapporto CSR semplificato

**Formato A4 a colori personalizzabile  
24 pagine compresa copertina**

**In versione web o stampabile**

**Pubblicabile sul sito dell'Unione  
Regionale dedicato al Servizio 'Report  
di sostenibilità Semplificato –  
SMART'" (<https://ucer.csrreport.it/>)**

**Asseverabile e certificabile**

**Disponibile in inglese, francese,  
spagnolo e tedesco**



# La struttura del documento

## Indice

**Il profilo dell'azienda**

**La nostra storia**

**I nostri dati**

**La sostenibilità**

**La governance e buone pratiche**

**Il mercato e buone pratiche**

**Le risorse umane e buone pratiche**

**I rapporti con la comunità e buone  
pratiche**

**La tutela dell'ambiente e buone pratiche**

**Prossimi passi**

**Scheda metodologica**

**Criteri CSR**

Gehri Rilevamenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## Indice

5	Profilo dell'azienda
6	La nostra storia
7	I nostri dati
9	La sostenibilità
10	La governance e buone pratiche
12	Il mercato e buone pratiche
14	Le risorse umane e buone pratiche
16	I rapporti con la comunità e buone pratiche
18	La tutela dell'ambiente e buone pratiche
20	Prossimi passi
22	Scheda metodologica
23	Criteri CSR

3

# I dati principali

Gehri Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## Il profilo dell'azienda

# Gehri

**Denominazione**  
Gehri Rivestimenti SA

**Proprietà**  
SA

**Sede principale**  
Via Chiosso 12, 6948 Porza

**Numero registro di commercio**  
CHE-10124392

**Settore commerciale**  
Artigianato rivestimenti in ceramica/mosaici/pietra naturale/pietra artificiale

**Altri marchi**

**FIANDRE<sup>®</sup>**  
ARCHITECTURAL SURFACES

**porcelaingres<sup>®</sup>**  
de tiles

**atlas concorde**

**Graniti Flandre**      **Porcelaingres**      **Atlas Concorde**

**Prodotti e servizi**

Siamo artigiani specializzati nel settore dei rivestimenti. Offriamo un servizio completo e personalizzato: consulenza alla vendita presso il nostro showroom, lavorazione dei materiali presso il nostro laboratorio, consulenza tecnica e messa in opera di ceramiche, mosaici, pietre naturali e artificiali per ambienti interni ed esterni. Servizi complementari: levigatura e lucidatura superfici, vendita diretta senza posa di materiali compresi prodotti edili affini (colle, siliconi, massici, profili, ecc.).

5

Gehri Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## La nostra storia



**1970 Fondazione**  
Negli anni in cui il Ticino conosce la sua prima grande espansione edilizia, Gerhard Gehri fonda una ditta a carattere individuale per la posa di piastrelle.

**1980 Insediamento nell'attuale sede**  
Viene rilevata l'attività dell'allora rinomata Christen+Tobler in Via Chiosso 12 a Porza dove è tuttora ubicata la sede aziendale.

**1990 Nuova ragione sociale**  
Andrea Gehri assume la direzione e la ragione sociale diventa "Gehri Piastrelle SA", gli spazi si ampliano con un laboratorio per la pietra naturale e uno showroom di oltre 500 m<sup>2</sup>.

**2006 Costituzione del C.d.A.**  
Il 3 marzo si costituisce il Consiglio di Amministrazione che deciderà nei mesi a seguire di approntare importanti investimenti per il rinnovo degli spazi espositivi e l'ampliamento del laboratorio. Oggi lo stesso conta 6 membri.

**2010 Restyling immagine aziendale**  
Con l'ingresso in azienda di Manuela Gehri, quale responsabile marketing la ragione sociale cambia in "Gehri Rivestimenti SA" dando il via al totale rinnovamento dell'immagine aziendale.

**2011 Nuovo showroom pietra naturale**  
Viene inaugurato un nuovo ed esclusivo spazio espositivo interamente dedicato alla pietra naturale a complemento del già esistente showroom dedicato a ceramiche, mosaici e pietre naturali correnti.

**2017 Rinnovo showroom e uffici**  
La struttura dello showroom principale, considerato il biglietto da visita e gioiello dell'azienda, viene completamente rinnovata con vecchie e nuove importanti collaborazioni.

**2020 Arte del rivestire da 50 anni**  
L'azienda, giunta alla terza generazione con l'ingresso di Deborah Gehri nel 2018, giunge all'importante traguardo dei 50 anni di attività con immutata passione e professionalità.

**2021 Investimenti e sostenibilità**  
Investimenti ingenti per la ristrutturazione degli stabili e la riorganizzazione degli spazi (Ufficio tecnico, magazzino, laboratorio, parco lastre e showroom) sono stati decisi e approntati.

6

Gehri Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## I nostri dati

# Gehri

**Fatturato**      **15.195.065**



N. di prodotti o servizi erogati nel 2022	2017	fatture
N. di clienti (locali, nazionali, internazionali) nel 2022	831 65% 30% 5%	clienti totali clienti in Ticino clienti nel resto della Svizzera clienti esteri
N. di collaboratori nel 2022	71 8 63 4	dipendenti donne uomini apprendisti piastrellisti (3 ragazzi e uno ragazza)
Tipo di contratti collaboratori nel 2022	4 67	a tempo determinato (compreso apprendista) a tempo indeterminato

7

# La sostenibilità

**Qual' è la visione dell'azienda sul tema?**

**Quali sono i fattori che impattano in generale sul settore di attività?**

**Quali elementi impattano maggiormente nell'attività dell'impresa?**

**Quali sono le aree in ambito economico, sociale e ambientale in cui l'azienda si impegna già?**





# La governance e le buone pratiche

Gehri Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## La governance



**I nostri valori**  
Siamo un'impresa familiare fortemente legata al territorio e i rapporti con i nostri clienti sono spesso di lunga durata. Poter offrire costantemente un servizio decodificato è per noi basilare per fidelizzare la nostra clientela: il personale qualificato e professionale, la cortesia e la disponibilità fanno parte della nostra filosofia aziendale e sono valori che devono essere assimilati e portati avanti da ciascun collaboratore.

**Un'azienda di famiglia, o di famiglie**  
Non solo: offriamo infatti 3 membri della famiglia Gehri, ma tra i nostri collaboratori vi sono svariati legami di parentela: padri che hanno introdotto i propri figli, fratelli e sorelle. L'ambiente di lavoro positivo e lo scambio tra i vari settori ha fatto sì che negli anni si creasse un forte senso di appartenenza.

**La nostra filosofia: tra tradizione e innovazione**  
La figura dell'artigiano è centrale per noi: il rapporto tra tradizione e innovazione è indispensabile per sviluppare la professione attraverso l'esperienza maturata nel tempo e lo sviluppo tecnologico. Nella nostra filosofia la formazione di un artigiano è fondamentale e deve racchiudere entrambi gli elementi: uno a sostegno dell'altro.

**Certificazioni e riconoscimenti**  
Siamo certificati quale Azienda Formatrice per giovani e apprendisti e nell'ultimo decennio abbiamo formato oltre 20 giovani. Nel 2019 abbiamo conseguito il marchio di competenza "Platinum" per l'industria della ceramica, sinonimo di qualità, e orgogliosa espressione di professionalità per un'azienda di settore. Nella nostra azienda contiamo due maestri piastrellisti federali: una persona abilitata alle perizie di settore.

**Consiglio di Amministrazione**  
Con il passare dei decenni l'azienda è cresciuta sia come cifra d'affari che come numero di collaboratori. L'aumento delle attività e dei collaboratori hanno portato all'esigenza di costituire un Consiglio di Amministrazione che rappresentasse al meglio i settori chiave dell'azienda. Condividere responsabilità, idee, progetti, decisioni e quant'altro è stato un punto vincente per l'evoluzione positiva dell'azienda stessa.

10

Gehri Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## La governance: Buone pratiche



**Incontri conviviali**  
Abbiamo sempre ritenuto importante sottolineare e festeggiare traguardi aziendali importanti quali anniversari o rinnovi strutturali, oltre che con i nostri clienti, anche con i nostri collaboratori che sono fondamentali per il successo della nostra azienda. Negli anni abbiamo organizzato eventi e giornate conviviali aperte anche alle loro famiglie.

**Cena d'estate**  
Prima della chiusura per le ferie dell'edilizia d'agosto siamo soliti organizzare una conviviale informale con i quadri aziendali. Il personale di vendita, amministrativo e tecnico.

**Castagnata aziendale d'autunno**  
È uno degli eventi più attesi dell'anno da tutti i collaboratori. Oltre che a rappresentare un simpatico momento di condivisione, la prima parte dell'incontro è sempre dedicata a tematiche importanti legate ad esempio alla sicurezza sul posto di lavoro o motivazionali, a volte con relatori esterni.

**Panettonata con i nostri clienti-piastrellisti**  
Per ringraziare i molti professionisti individuali o piccole aziende terze che si rivolgono al nostro punto vendita in magazzino per l'acquisto di piastrelle, colle, silcon e altri materiali affini, a dicembre abbiamo il piacere di dedicar loro un aperitivo/panettonata presso il nostro showroom ed offrire loro un presente.

**Cena di Natale e premi fedeltà**  
Prima della chiusura per le vacanze di fine anno tutti i collaboratori sono invitati ad una serata/cena. Un momento importante per stare tutti assieme in un contesto diverso da quello lavorativo. Oltre agli auguri di rito, la Direzione fa un bilancio dell'anno trascorso e informa sulle novità future. È inoltre l'occasione ideale per ringraziare tutti per il lavoro svolto e premiare gli anni di fedeltà dei collaboratori che hanno raggiunto traguardi importanti, menzionare quelli che sono divenuti genitori o chi non c'è più, oltre a invitare gli apprendisti e così via. Spesso sono nostri graditi ospiti anche alcuni pensionati.

11

**La vostra azienda elabora un report di sostenibilità?**

**Comunicate il vostro impegno nell'ambito della sostenibilità?**

**La vostra azienda dispone di un codice di condotta?**

**La vostra azienda dispone di certificazioni?**

**Riconoscete retribuzioni superiori al minimo del livello del CCNL?**



# Le risorse umane e le buone pratiche

Gehrl Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## Le risorse umane



**16**  
Settimane di congedo maternità

**2**  
Settimane di congedo paternità

**80%**  
Guadagno assicurato in caso di infortunio o malattia

**33%**  
Sono membri donna del Consiglio di Amministrazione

**Posizioni a tempo pieno e/o parziale**  
I collaboratori che lavorano sui cantieri sono occupati prevalentemente a tempo pieno. In ufficio (amministrazione e vendita) dove contiamo 8 donne su 12, abbiamo delle posizioni a tempo parziale (3 di loro al 50%, 1 persona all'80%, 1 persona al 40%) e questo soprattutto per venire incontro alle loro esigenze private e familiari, maternità e cura dei figli o di salute.

**Smart working**  
Siamo un'azienda di artigiani per cui sul cantiere la presenza fisica è indispensabile. Nel 2020, a causa della situazione pandemica, abbiamo ampliato la possibilità per i collaboratori che operano in ufficio di poter accedere alle varie funzionalità anche da remoto. Il telelavoro si è limitato al periodo di lockdown, perché anche la consulenza presso lo showroom richiede forzatamente la presenza dei collaboratori. Potenzialmente oltre il 40% dei collaboratori d'ufficio potrebbero lavorare in remoto in caso di bisogno, di questi il 60% lo usano per espletare le proprie mansioni fuori sede. Di principio non è contemplato il lavoro flessibile, in quanto legati ad orari di apertura al pubblico che sono fissi.

**Coperture infortuni e malattie**  
I dipendenti e la Gehrl Rivestimenti SA sono assicurati contro il rischio d'infortunio presso la Suva e contro la perdita di guadagno a seguito malattia presso Helsana Assicurazioni. Le indennità giornaliere garantite da Suva ed Helsana Assicurazioni sono pari all'80% del guadagno assicurato di ogni singolo dipendente. Secondo il CCJ, la copertura Lakai è obbligatoria ed è di 720 giorni nell'arco di 900 consecutivi.

**Congedi parentali**  
Le nostre neo-mamme hanno diritto ad un congedo di maternità di 16 settimane, 2 in più rispetto ai termini di legge. Durante il congedo ricevono un'indennità di maternità finanziata attraverso le indennità di perdita di guadagno per le prime 14 settimane ed un'ulteriore indennità di maternità per il tramite di Helsana Assicurazioni. Dal 1° gennaio 2021, per legge, anche i collaboratori possono fruire di un congedo paternità pagato di due settimane entro sei mesi dalla nascita di un figlio/a. Il congedo è finanziato tramite le indennità di perdita di guadagno (PG).

**Piano di welfare aziendale**  
Spazi dedicati alla pausa caffè, acqua naturale o gasata gratuita, locale cucina abitabile con salotto relax annesso, spogliatoi e docce, posteggio auto/moto/bici/letta gratuita, sono a disposizione del personale. Previo accorta valutazione concediamo dei prestiti ai nostri collaboratori a tasso zero.

**Presenza di entrambi i generi nel Consiglio d'Amministrazione**  
All'interno del nostro Consiglio d'Amministrazione, composto da un totale di 6 membri, due degli amministratori sono donne, ossia il 33%.

**Salute e sicurezza**  
Un membro del CdA è anche preposto alla sicurezza aziendale in generale. Tutti i collaboratori, soprattutto quelli che operano sui cantieri, in laboratorio e in magazzino, sono sensibilizzati in tal senso. Regolamente in collaborazione con la SVSA vengono trattati e presentati dei temi legati alla sicurezza sul posto di lavoro. Anche i responsabili di settore e i tecnici seguono formazioni e aggiornamenti quali preposti alla sicurezza. Ai collaboratori vengono forniti gratuitamente caschetti da cantiere, ginocchiera, guanti di protezione, occhiali speciali, mascherine chirurgiche, ecc. I mezzi aziendali sono costantemente sottoposti a controlli e, se necessario, sostituiti.

**Formazione continua**  
La nostra impresa invita e contribuisce alla formazione continua dei suoi collaboratori, mettendo di regola a disposizione le ore lavorative per i corsi o scuole nell'ambito del settore dei rivestimenti, della vendita, aggiornamento e informazioni su determinati materiali, sicurezza informatica, ecc.

**Posti di apprendistato**  
La salvaguardia della nostra bella professione ci sta davvero a cuore. Infatti riponiamo grande importanza nella formazione dei giovani che rappresentano il futuro della stessa. Con rammarico dobbiamo lamentare il disinteresse nella professione da parte dei giovani residenti e spesso abbiamo difficoltà di trovare giovani d'oltre confine per avere una possibilità di continuità.

Gehrl Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## Le risorse umane: Buone pratiche



**Siamo una grande famiglia**  
Il nostro personale è per noi un bene prezioso. Per sottolineare la nostra gratitudine cerchiamo occasioni di incontro di fuori del contesto lavorativo sia per l'intero organico che a gruppi. Come già menzionato in precedenza la nostra abitudine consolidata coinvolgerli con le loro famiglie agli eventi importanti come gli anniversari aziendali, le porte aperte, oppure il solo organico nella sua totalità o a gruppi per gli incontri conviviali estivi, autunnali e invernali, ecc.

**Formazione e ricollocamento del personale**  
Più volte negli anni abbiamo fatto ricorso al ricollocamento di personale già impiegato per posizioni con mansioni diverse, questo spesso per questioni di salute che impedivano di continuare a fornire la prestazione originaria. Facciamo il possibile per aiutare i collaboratori a formarsi altimenti per poterli poi reimpiegare presso di noi.

**Acquisto biciclette elettriche**  
Nel 2020 abbiamo aderito ad una proposta per l'acquisto sovvenzionato dal Cantone di biciclette elettriche e diversi collaboratori ne hanno volentieri approfittato.

**Ritribuzioni salariali superiori al CCJ**  
I nostri dipendenti assoggettati al CCJ per la posta delle piastrelle ricevono in media oltre il 7% dei minimi previsti.

**Abbigliamento gratuito**  
Annualmente i collaboratori attivi sui cantieri, in magazzino e in laboratorio ricevono gratuitamente pantaloni invernali ed estivi, pile, T-shirt e cuffie. Tecnici, magazzinieri e autista camioncino ricevono inoltre una giacca tecnica pesante, una softshell e delle pile.

**Ritribuzioni superiori al CCJ**  
I nostri dipendenti assoggettati al CCJ per la posta delle piastrelle ricevono in media oltre il 7% dei minimi previsti.

**Riunioni di settore**  
Sono molto importanti perché per far funzionare un'azienda la condivisione è basilare e a volte non è possibile fare tutto via mail o telefono. Settimanalmente si riuniscono i responsabili di cantiere, laboratorio e della vendita per pianificare e coordinare il lavoro della settimana a venire. Periodicamente si riuniscono separatamente i settori della vendita, dell'amministrazione, del marketing. Il Consiglio di Amministrazione si incontra con una cadenza trimestrale per discutere e monitorare i dati sull'andamento, sul personale, sulle varie problematiche ed esigenze delle varie attività, sui progetti e le strategie in corso e future.

**I vostri dipendenti hanno la possibilità di disporre di un orario flessibile?**

**I vostri dipendenti hanno la possibilità di fare smart working?**

**Fornite delle coperture assicurative sovra obbligatorie per malattia, infortuni o vecchiaia?**

**I vostri dipendenti possono usufruire di congedi parentali, oltre gli obblighi di legge?**

**La vostra azienda ha un piano di welfare aziendale?**

**Avete una presenza di entrambi i generi in ruoli dirigenziali o nel Consiglio di Amministrazione?**

**Avete iniziative a favore della salute e sicurezza dei dipendenti, oltre gli obblighi di legge?**

**Offrite ai collaboratori programmi di formazione, non sottoposti ad obblighi di legge?**

# Prossimi passi

Gehrl Rivestimenti SA | Rapporto di sostenibilità 2022

## Prossimi passi



Come indicato in precedenza stiamo affrontando e realizzando un importante piano di riorganizzazione degli spazi che ha molteplici obiettivi. Primo fra tutti è quello di consentire una migliore logistica e gestione degli stessi, per una più netta identificazione delle attività, con la separazione dei settori che distinguiamo come "ceramico" e "pietra naturale". Lo spostamento di diversi settori quasi per intero punta ad ottimizzare i processi di lavoro verso quella che è la nostra visione e immagine aziendale per i prossimi anni.

La ristrutturazione quasi totale del capannone che accoglie il laboratorio di lavorazione dei materiali, così come gran parte delle lastre di pietra naturale, artificiale e ceramiche di grande formato (fino a 320x150 cm), ha previsto la sostituzione dei sostegni e fissaggio delle pareti. Sul tetto è stato installato un impianto fotovoltaico di ca. 100 mq, che rappresenta un ulteriore ed enorme passo nella direzione della sostenibilità ambientale che ci sta particolarmente a cuore.

Questa "rivoluzione" implica un grande investimento di risorse finanziarie che vanno a vantaggio delle molte aziende sul territorio coinvolte nei lavori. Dal canto nostro auspichiamo che i nostri sforzi si traducano in effettivi risparmi economici, ma anche in uno stimolo per la clientela a rivolgersi alla nostra azienda.

Le decisioni già prese, ma non ancora implementate, riguardano i nostri due spazi espositivi. Il progetto di rinnovo di una buona parte dello Showroom dedicato perlopiù al gres porcellanato (ceramiche) e ai mosaici, prevede di valorizzare ancor più i materiali grazie ad una presentazione più efficace e d'impatto. Questo implica un cambiamento a livello strutturale importante che si ispira al modo di esporre tipico delle gallerie d'arte.

Nel corso del 2022 andremo invece a rivedere l'esposizione della pietra naturale. Lo studio d'architettura ticinese che concepirà il progetto assieme a noi è già stato designato. A grandi linee lo stesso prevederà, oltre la presentazione di ambienti domestici finiti, uno spazio arredato con materiali naturali diversi che utilizzeremo anche come sala riunioni.

Un altro progetto che avrà un impatto ambientale è quello della digitalizzazione dei processi di lavoro ordinari che coinvolgerà il traffico cartaceo, la gestione dell'archivio e delle commesse, con l'obiettivo di diminuire il consumo di carta e rendere la ricerca di informazioni più veloce e smart.

In più di 50 anni di attività siamo cresciuti tanto passando da uno a tre collaboratori per arrivare ad oggi a oltre 70 dipendenti tra posatori, tecnici, consulenti, montisti, magazzinieri, autisti mezzi pesanti e impiegati amministrativi. Per garantire i posti di lavoro è indispensabile crescere, o perlomeno mantenere i risultati raggiunti. Questo in linea con quella che da sempre è la nostra filosofia aziendale: formazione, professionalità, tecnologia e innovazione. Abbiamo sempre creduto nell'investimento anticiclico e anche in questo delicato periodo contraddistinto dalla pandemia, la Gehrl ha investito.

In conclusione, per mantenere il miglior servizio possibile e una buona posizione di mercato, l'equilibrio economico, sociale e ambientale sono imprescindibili.

I principali cardini della nostra azienda sono:

- investire nelle strutture e nella tecnologia a livello di macchinari, veicoli, attrezzi, sistemi di lavoro e informatica
- lavorare con serietà, impegno e capacità, sinonimo di successo che passa dall'informazione e soprattutto dalla formazione, sia essa di base che continua
- scegliere e mantenere con cura partner commerciali, produttori e fornitori anche esclusivi sul territorio, è per noi una priorità in linea con la nostra filosofia
- continuare ad essere un punto di riferimento per i giovani che desiderano avvicinarsi al nostro settore, stimolandoli e mostrando loro fattibilità del nostro bel mestiere, così come le numerose possibilità di crescita personale e lavorativa.

**Quali obiettivi intende raggiungere l'azienda in futuro?**

**Quali buone pratiche intende inserire?**

**Ci sono obiettivi quantificabili da mettere in evidenza?**

# I criteri CSR

- La guida fornisce indicazioni sulle soglie
- Ad ogni criterio viene assegnato un punto
- Il punteggio minimo per la pubblicazione è di 15 su 30

Ance Como | Rapporto di sostenibilità 2022

## Criteri CSR

---

Punteggio

---

**Indicatori economici**

1. La vostra azienda elabora un rapporto di sostenibilità? ☒
2. Comunicate il vostro impegno nell'ambito della sostenibilità? ☒
3. La vostra azienda dispone di un codice di condotta/codice etico/carta dei valori? ☒
4. La vostra azienda dispone di certificazioni? ☒
5. Riconoscete retribuzioni superiori al minimo del livello del CCNL? ☒
6. Utilizzate materie prime o prodotti da fonti certificate? ☒
7. Considerate i fattori sociali e ambientali nella scelta dei vostri fornitori? ☒
8. Date priorità, quando è possibile, ai fornitori locali per gli acquisti dell'azienda? ☒

**Indicatori sociali**

9. I vostri dipendenti hanno la possibilità di disporre di un orario flessibile? ☒
10. I vostri dipendenti hanno la possibilità di fare smart working? ☒
11. I vostri dipendenti hanno delle coperture assicurative sovra obbligatorie per malattia, infortuni o vecchiaia? ☒
12. I vostri dipendenti hanno la possibilità di usufruire di congedi parentali, oltre gli obblighi di legge? ☒
13. La vostra azienda ha un piano di welfare aziendale? ☒
14. Avete una presenza di entrambi i generi in ruoli dirigenziali o nel Consiglio di Amministrazione (CdA)? ☒
15. Avete iniziative a favore della salute e sicurezza dei dipendenti, oltre gli obblighi di legge? ☒
16. Offrite ai collaboratori programmi di formazione, non sottoposti ad obblighi di legge? ☒
17. Effettuate attività di formazione per studenti attraverso tirocini curricolari/alternanza scuola-lavoro? ☒
18. Effettuate inserimento di dipendenti appartenenti a categorie svantaggiate? ☒
19. Effettuate sponsorizzazioni ad associazioni o enti del territorio? ☒
20. Sostenete progetti di collaborazione con enti o associazioni del territorio? ☒

**Indicatori ambientali**

21. Avete effettuato negli ultimi 8 anni miglioramenti strutturali degli edifici? ☒
22. Avete effettuato negli ultimi 5 anni ammodernamenti a livello di infrastrutture, arredi o macchinari, migliorando l'impatto sull'ambiente e sui dipendenti? ☒
23. Rilevate i consumi energetici con l'obiettivo di migliorare il vostro impatto? ☒
24. Utilizzate energia da fonti rinnovabili? ☒
25. Rilevate i consumi idrici con l'obiettivo di migliorarli? ☒
26. Avete processi specifici di riduzione o riciclo dei rifiuti o degli scarti? ☒
27. Utilizzate mezzi di trasporto aziendali sostenibili o avete allestito un piano di mobilità? ☒
28. Utilizzate servizi di logistica che forniscono dati sull'impatto ambientale dei trasporti? ☒
29. Avete piani di riduzione delle emissioni di CO2? ☒
30. Avete piani di riduzione dei materiali di imballaggio o di riduzione della plastica monouso? ☒

Punteggio: 22/30

23

# ● Accesso al servizio

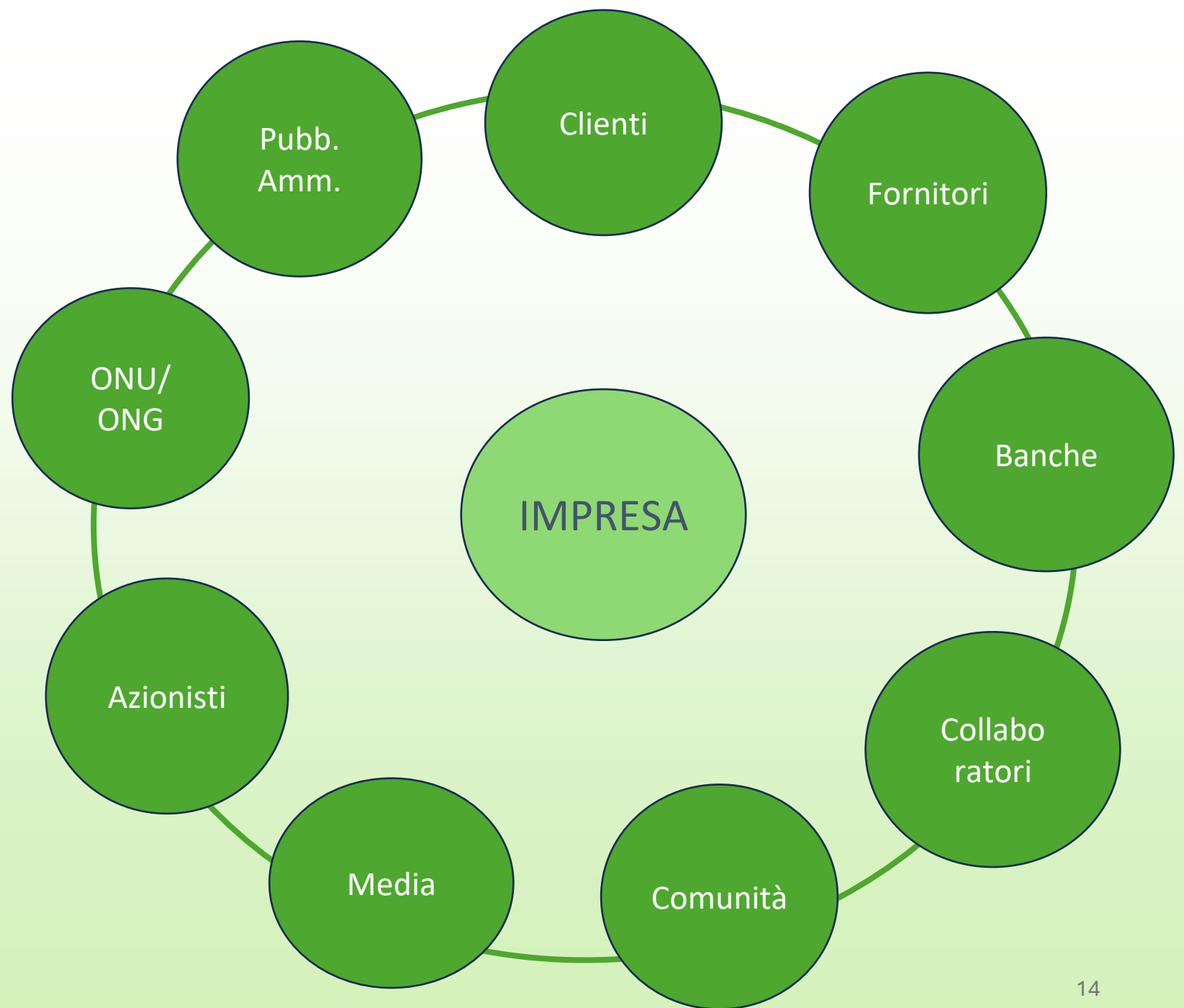
- Rispondere al form di iscrizione che sarà disponibile sulla piattaforma di progetto (<https://forms.gle/q3NDV8WGMKis3eTN9>)
- Registrarsi al sito con le credenziali di accesso fornite dall'Unione Regionale
- Consultare le linee guida
- Inserire dati e informazioni
- Scaricare il report SMART
- Richiedere la validazione
- Condividere il report con i propri stakeholder
- Aggiornare il report (facoltativo)

# ● Un linguaggio comune

- Scelta di indicatori condivisi
- Comprensibilità dei dati
- Comparabilità dei dati
- Accessibilità tecnica ed economica
- Adattabilità a tutti i settori e le dimensioni di impresa
- Scalabilità futura in base alla maturazione delle imprese
- Strumento di comunicazione e di pianificazione
- Un valore aggiunto per il territorio



# Uno strumento di dialogo





**La sostenibilità come fattore di competitività del territorio**



UNIONCAMERE  
EMILIA-ROMAGNA

GRAZIE



UNIONCAMERE



DINTEC  
CONSORZIO PER L'INNOVAZIONE  
TECNOLOGICA