

# smagazine

25

IL MAGAZINE  
DI SAEF



## SOSTENIBILITÀ E CULTURA: PIÙ VALORE CON LE TUE PERSONE

2

0

2

3

PERSONE FORMATE

9274

AZIENDE ASSISTITE

760

PERSONE PROTETTE

13436

CORSI EROGATI

922



# smagazine

## Più valore con le tue persone, la "chiave" del Benefit



A CURA DI ENRICO PRATA,  
AMMINISTRATORE DELEGATO SAEF

"Più valore con le tue persone". Ci siamo chiesti spesso come dare un'effettiva efficacia a questo claim che accompagna il nostro logo fin dalla riorganizzazione societaria del Gruppo, avvenuta all'inizio del 2022. E credo che queste pagine rappresentino la sintesi perfetta di ciò che intendiamo. In questo magazine, infatti, sono descritti progetti di valore che proponiamo ai nostri clienti, sono indicati percorsi di valore che abbiamo fatto e sperimentato al nostro interno, riuniti sotto il grande cappello di "società Benefit", ovvero, una forma societaria che abbiamo inteso assumere perché più in linea con il nostro modo di intendere l'impresa, mettendo a regime e riordinando, oltre che implementando, le nostre azioni, sempre più connesse ai nostri valori portanti e fondanti. Cosa significa generare valore con le persone all'interno dell'impresa, ci viene illustrato molte bene anche da Gianni dal Pozzo, esperto di Confindustria nazionale rispetto al paradigma 5.0, che si è reso disponibile per essere da noi intervistato a riguardo: il valore nei confronti delle persone lo si genera mettendo al loro servizio l'innovazione e la tecnologia che le imprese sono in grado di sviluppare. Ed è proprio questa la chiave che vi proponiamo per leggere queste pagine: una società Benefit come noi siamo, deve agire su due fronti: generare benessere al proprio interno e trasferire benessere ai propri clienti, ma anche trasferirlo alle comunità, alla società civile, al grande contesto che amiamo chiamare "collettività" mettendo sempre al centro dell'azione la persona. Questo, crediamo, sia il nostro modo di intendere un'autentica "sostenibilità". Questo, crediamo, sia il nostro valore più importante nel "fare impresa" per generare una crescita collettiva.

**01** Industria 5.0: le tecnologie a servizio delle persone e del pianeta

**02** La cultura come strumento di crescita

**03** Piani formativi, arriva la figura del Training Manager

**04** Parità di genere: SAEF c'è!

**05** Gap Analysis: dove parte la "via" per la sostenibilità?

**06** MySAEF: l'HUB digitale che aiuta le imprese.

**07** Sostenibilità: una sfida che si gioca su tre ambiti.

**08** IOBO, quando la rete è garanzia di innovazione e crescita

**09** Rumore in azienda, Brescia in controtendenza: SAEF risponde con l'innovazione

**SAEF SRL**  
VIA BORGOSATOLLO 1, 25124  
BRESCIA T 030.3776990 F  
030.3776989 INFO@SAEF.IT  
WWW.SAEF.IT

**SA FINANCE**  
VIA STASSANO 29, 25125  
BRESCIA T 0303540104 INFO@  
SAFINANCE.IT INFO@AGEVOLA.  
IT WWW.SAFINANCE.IT



# 01

## Industria 5.0: le tecnologie a servizio delle persone e del pianeta

INDUSTRIA 5.0, OVVERO L'EVOLUZIONE DEL PARADIGMA 4.0 PER UN'ITALIA E UN'EUROPA REALMENTE FULCRO DELLA SOSTENIBILITÀ E DELLO SVILUPPO RESPONSABILE. E IN QUESTA EVOLUZIONE, CI SONO CAMBIAMENTI SIGNIFICATIVI CHE NON SI POSSONO NON RICHIAMARE.



**A ILLUSTRARLI CON PIENA AUTOREVOLEZZA È GIANNI DAL POZZO, AMMINISTRATORE DELEGATO CONSIDI E VICE PRESIDENTE CNCT CONFINDUSTRIA SIT: “LA PREMESSA È CHE SIAMO NEL PIENO DELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE ANCHE SE, A DISTANZA DI 10 ANNI DAL PARADIGMA 4.0 (NATO IN GERMANIA NEL 2012), SONO CAMBIATE MOLTE COSE.**

**S**iamo in un contesto che potremmo definire di permacrisi, a livello climatico, sociale (basi pensare alle guerre), pandemico, quindi le condizioni sono mutate per cui la Commissione Europa nel dicembre 2021 per la prima volta ha utilizzato questo termine per spiegare che le tecnologie così come erano state viste nel paradigma 4.0 non erano più sufficienti”.

L'evoluzione, tuttavia, non prevede lo sviluppo di nuove tecnologie, ma semplicemente l'applicazione di queste a nuovi campi: “Le stesse tecnologie del 4.0 vengono considerate dal 5.0 come strumenti per dare risposte nuove su 3 pilastri: le persone al centro, la resilienza e la sostenibilità. Sulle persone al centro, potrebbe sembrare scontato ma non lo è, perché l'idea di questa visione è disporre delle tecnologie come supporto, non come sostituzione”.

L'altro tema importante è quello della resilienza: “le tecnologie in questo caso rappresentano un elemento di risposta anche per riprogettare la catena del valore”. Infine, il tema della sostenibilità: “Ormai sappiamo che questa visione non può mancare da qualsiasi buona strategia di impresa a medio e lungo termine e le tecnologie devono essere abilitanti anche al tema della sostenibilità e della flessibilità. Si tratta quindi di una green transition”. Ma da dove nasce 5.0? “In realtà non è una novità. Nel 2017 per la prima volta il primo ministro giapponese rispose a un confronto in Germania su questi temi, dove in Germania si parlava del grande piano 4.0, portando il concetto di “società 5.0”. Gli elementi cardine di questo concept erano da un lato le persone al centro, dall'altro il voler bene al pianeta, quindi tutti i concetti di sostenibilità che ritroviamo nel paradigma. Questo fu l'anticipo di questa visione”. E da lì le cose sono andate correndo, con in mezzo anche una pandemia: “In questo nuovo mondo post covid si è capito che il fine

ultimo delle imprese non è solo quello del profitto ma sta prevalendo una logica che affianca al profitto il benessere delle persone e la preservazione del pianeta”.

Un approccio etico ma con risvolti molto concreti: “Sono in arrivo 12 miliardi di euro ad accompagnare questo paradigma, nel biennio 2024/2025, anche grazie al PNRR. Quindi tutto ciò che abbiamo conosciuto sul 4.0 verrà allargato anche al tema della sostenibilità spingendo sul tema della centralità delle persone. Dal punto di vista pratico le agevolazioni legate a questo paradigma potranno accompagnare nuove progettazioni che mettano al centro la persona e la tutela dell'ambiente. Un'opportunità alla portata di tutte imprese”.



***“Ormai sappiamo che questa visione non può mancare da qualsiasi buona strategia di impresa a medio e lungo termine e le tecnologie devono essere abilitanti anche al tema della sostenibilità e della flessibilità. Si tratta quindi di una green transition”.***



GIANNI DAL POZZO



# 02

## La cultura come strumento di crescita

**"PERCHÉ INVESTIRE TEMPO PER VISITARE UNA MOSTRA, ANDARE A TEATRO, ASCOLTARE UNA CONFERENZA? PERCHÉ SOLO IN QUESTO MODO POSSIAMO ESSERE PIÙ PERFORMANTI NELLA RICERCA DELLA BELLEZZA. SENZA ALLENAMENTO, INFATTI, NON SI OTTENGONO RISULTATI. E IN QUESTO CASO L'ORGANO DA ALLENARE È... IL CUORE".**



**SAEF E LA CULTURA, UN BINOMIO CHE ACCOMPAGNA IL GRUPPO FIN DALLA SUA GENESI, NEL 1996. QUEL CHE SAEF INTENDE PER SUPPORTARE LA CULTURA NON È UNICAMENTE UN'ATTIVITÀ DI ORDINE FILANTROPICO. ANZI, L'ASPETTO FILANTROPICO ALTRO NON È CHE UNA SEMPLICE CONSEGUENZA DELL'AZIONE.**

**È** un asse che si crea in direzione della crescita, nella convinzione di partenza che senza cultura è impossibile che ci sia innovazione e senza innovazione è impossibile che ci sia crescita. "Cultura e Crescita" è stato per molti anni il claim che ha accompagnato le attività dell'azienda: una cultura che non si limita necessariamente alla cultura d'impresa, ma che ha risvolti anche nell'ambito umanistico, poiché è laddove l'uomo cresce che genera una crescita del sistema. Per questo SAEF è al fianco (oppure artefice in prima persona) di momenti di crescita che hanno basi culturali. Ormai strutturale si può definire il ruolo di "Donor" all'interno del sistema "Alleanza per la cultura" al fianco della Fondazione Brescia Musei. Grazie a questa partnership, SAEF ha potuto organizzare in questi anni decine di eventi negli spazi di Brescia Musei, a partire dallo scrigno di Santa Giulia, vera "perla" dell'arte bresciana, invitando



i propri clienti, gli stakeholder, i collaboratori, i docenti che lavorano al fianco di SAEF nell'attività di formazione che l'azienda offre ai propri clienti. Non solo. SAEF, stavolta in forma di Gruppo, ha supportato anche l'iniziativa "L'impresa nel romanzo" che prende spunto dal lavoro narrativo di Alberto Albertini e che ha aperto le porte dell'azienda per una riflessione approfondita fra l'arte del racconto e la cultura d'impresa. Come non ricordare in questo ambito anche le giornate di riflessione "operativa" per il collegamento fra la cultura e l'impresa: il corso gratuito promosso in occasione della Giornata internazionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con personaggi di spicco nazionale che hanno approfondito la tematica in ottica costruttiva e preventiva, l'iniziativa sul tema del bullismo, insieme alla Polisportiva di Erbusco, il supporto al progetto "Yes, imprenditori si nasce", le partecipazioni attive al Career Day e al PMI Day, l'organizzazione del "Fuori Futura" (non solo una celebrazione dell'innovazione, ma un invito a rivedere e ribadire la centralità dell'individuo) in occasione della fiera nazionale "Futura Expo". Infine, due operazioni particolarmente originali, che hanno visto SAEF protagonista: il ciclo "Business in Buca" ovvero una serie di momenti conviviali con all'interno talk da parte di ospiti d'eccezione e il Family Day che SAEF ha rivolto alle famiglie dei propri dipendenti, con iniziative che si sono svolte direttamente in azienda.



# 03

## Piani formativi, arriva la figura del Training Manager

È ORMAI PASSATO IL TEMPO IN CUI LA FORMAZIONE ERA SEMPLICEMENTE UN PLUS. OGGI LA FORMAZIONE È UN VERO E PROPRIO STRUMENTO PER AUMENTARE LA LIBERTÀ: NELLE IMPRESE, CHE POSSONO GIOCARSI IL FUTURO CON MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA, NELLE PERSONE, CHE POSSONO INTRAPRENDERE UN REALE CAMMINO DI CRESCITA.





**SAEF A FIANCO DELLE IMPRESE  
NELLA REDAZIONE DEL PIANO  
FORMATIVO. SI TRATTA DI UN  
SERVIZIO "FORMALIZZATO"  
A PARTIRE DAL 2023,  
MA IN REALTÀ DA SEMPRE  
NELL'INDOLE DI SAEF.**

**E**d è lo sviluppo di una sorta di "Training manager" ovvero un manager della formazione, ma esterno all'azienda, che cura anche l'attività di development. A spiegare è Giovanni Benedini, responsabile dell'area formativa di SAEF: "E' un po' quello che accade per l'RSPP sul tema della sicurezza. Abbiamo cercato di sintetizzare quali sono tutte quelle attività che in precedenza facevamo spot per i nostri clienti e renderle omogenee".

La prima attività è quella di rilevazione e analisi dei bisogni formativi, che si svolge tramite interviste e colloqui, sia con cliente, che con il management, ma a volte anche con una base più allargata, in funzione anche della dimensione dell'azienda. "Un caso emblematico, a questo proposito è il piano formativo redatto su AERE, un'azienda che si occupa di efficientamento energetico e sostenibilità: è stata fatta una rilevazione andando a intervistare ogni lavoratore, indipendentemente dal ruolo e da lì è nato il progetto formativo". La scelta della modalità di rilevazione viene fatta insieme al cliente. Una volta individuato il bisogno, e quindi fatte emergere le competenze possedute e quelle attese, la fase successiva è la traduzione di quella rilevazione in una proposta formativa: "Cerchiamo di progettare corsi specifici che possano rispondere al preciso bisogno evidenziato in rilevazione".

La terza fase è la condivisione della proposta con la committenza e una volta validato il piano formativo, c'è una fase di divulgazione con il piano formativo che viene presentato a tutti i collaboratori (si tratta di una fase comunicativa e di condivisione). Poi c'è l'organizzazione dei corsi, anche verificando la possibilità di ottenere finanziamenti per supportare l'azione formativa (questa azione è trasversale a tutte le fasi della filiera). I corsi vengono poi organizzati e svolti e man mano che il piano

formativo prosegue, c'è anche la fornitura di report di monitoraggio al cliente. Al termine dell'evoluzione del piano formativo, c'è un passaggio finale di valutazione dell'andamento dell'azione. E anche quest'ultima valutazione, a seconda dei desiderata del cliente, potrebbe avere un risvolto di comunicazione diffusa sui collaboratori.

A curare il tutto è appunto la figura di una training manager in outsource, rendendo quindi questa opportunità adatta a tutte le tipologie di imprese. "Alcuni altri casi emblematici rispetto a questa attività sono stati quelli di "SFORNANDO E SPADELLANDO" società in stretto collegamento con CONAD, su cui stiamo lavorando in termini di intera filiera da giugno 2023 con l'analisi fabbisogni, oppure MARCO SPA, di Castenedolo, un'azienda che abbiamo affiancato per lo sviluppo di tutto il piano formativo, avendo loro una figura già dedicata alla raccolta dei fabbisogni".



***"Cerchiamo di progettare  
corsi specifici che possano  
rispondere al preciso  
bisogno evidenziato in  
rilevazione"***



**GIOVANNI BENEDINI**  
Responsabile area  
formazione SAEF

# 04

## Parità di genere: SAEF c'è!

**IL VERO SVILUPPO DI UNA SOCIETÀ SI VEDE QUANDO QUELLA COLLETTIVITÀ RIESCE A PORTARE IL PROPRIO TIMONE DAL NEGATIVO POTENZIALE AL POSITIVO REALIZZABILE. VIOLENZA, DISCRIMINAZIONE, STUPIDI E ATAVICI LUOGHI COMUNI... TUTTO PUÒ ESSERE SUPERATO CON UN SOLO TERMINE POSITIVO: PARITÀ!**



**SAEF VERSO LA PARITÀ DI GENERE. AVENDO COME SPUNTO IL SISTEMA "ISO 9001" E ANDANDO PROPRIO AD IMPLEMENTARE IL PROPRIO SISTEMA DI QUALITÀ SU UN PUNTO COSÌ DELICATO E STRATEGICO COME QUELLO DEL "GENERE" L'AZIENDA HA OTTENUTO IN POCHI MESI QUESTO SIGNIFICATIVO RICONOSCIMENTO.**

**L**a certificazione UNI PdR/125, però, non vuole essere una certificazione "per le donne", ma un percorso di parità dei generi, che bilanci eventuali discriminazioni, da un lato o dall'altro, per permettere la costruzione di una cultura e di processi aziendali che riconoscano il valore delle persone, indipendentemente dal loro genere di appartenenza. A contribuire attivamente a questo percorso, sono state proprio alcune delle donne che lavorano in SAEF, rappresentate da Giulia Mattanza, Responsabile organizzativo area Sicurezza: "È un aspetto che ci sta molto a cuore, soprattutto nel settore operativo di SAEF.

Oggi per una donna lavorare nel campo della sicurezza sul lavoro non è semplice. Purtroppo, ci sono ancora sfide legate a pregiudizi e stereotipi sulle donne in questo settore, rendendo il percorso professionale più complesso per noi: che si è giovani, che non si è adatti a ruoli tecnici, ma l'azienda fa in modo di fare leva unicamente sulla nostra serietà e sulla nostra professionalità". Un passo anche formale, quindi, che andava fatto, per sottolineare l'attenzione su questo aspetto: "Non è scontato, dovrebbe esserlo, ma non è così. Scegliere questa certificazione è un modo per dire che noi la pensiamo diversamente rispetto agli stereotipi". Un percorso che porta con sé anche effetti pratici, al di là della certificazione e del riconoscimento: consente ad esempio anche l'accesso a determinati bandi di gara. Opportunità, quindi, ma anche attività e investimenti per l'azienda, a partire dal percorso di certificazione.

A supportare SAEF in questo percorso è stata la società IN-Genere, società benefit che accompagna le imprese verso il percorso di certificazione e in particolare, la CEO Alice Palumbo: "Si è trattato di un percorso abbastanza agile perché SAEF è risultata immediatamente molto virtuosa; quindi, l'attività è stata più che altro sistematizzare le iniziative. Magari le aziende fossero tutte come la vostra. Le iniziative introdotte erano già molto buone. Non che non ci siano opportunità di ulteriore sviluppo, anzi il lavoro ha suscitato altri spunti, ma si è trattato di un percorso relativamente semplice, proprio perché la base di partenza era ottima. Se dovessimo descriverlo in termini formali, diciamo che noi ci siamo limitati a trasformare le iniziative in politiche".

La comunicazione di questo percorso è avvenuta attraverso le riunioni plenarie periodiche, mettendo le persone in condizione





di partecipare attivamente alla costruzione di una cultura aziendale basata sull'equità. Un passaggio anche questo piuttosto automatico, visto che la componente numerica all'interno dell'azienda è assolutamente in parità.

Strategico si è rivelato anche il piano welfare aziendale, che è uno dei requisiti della certificazione: "Abbiamo analizzato il piano welfare, le politiche per la maternità, per il reinserimento post gravidanza (prevediamo un affiancamento da parte di chi ci è già passato, che è stato uno dei punti di forza rilevati dall'audit) e questo è stato uno degli aspetti chiave della certificazione, arrivata ufficialmente nel 2023".

ALICE PALUMBO



▼  
*"Purtroppo, ci sono ancora sfide legate a pregiudizi e stereotipi sulle donne in questo settore"*



# 05

## Gap Analysis: dove parte la "via" per la sostenibilità?

**"CONOSCI TE STESSO". CIÒ CHE GLI ANTICHI GRECI, CULLA DELLA NOSTRA CIVILTÀ, IMPRIMEVANO SUI LORO TEMPLI MIGLIAIA DI ANNI FA, È ANCORA LA BASE DI PARTENZA PER I CAMMINI DI OGGI E DOMANI. PERCHÉ SOLTANTO AVENDO UN QUADRO CHIARO E PULITO, SI PUÒ DIPINGERE UN'OPERA D'ARTE!**



**SI CHIAMA "GAP ANALYSIS" ED È UN SERVIZIO CHE SAEF METTE A DISPOSIZIONE DEI PROPRI CLIENTI, NEL GRANDE AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ. IN UN'OTTICA ALLARGATA RISPETTO AL CLASSICO SIGNIFICATO AFFIDATO (ERRONEAMENTE) A QUESTO TERMINE: SOSTENIBILITÀ NON È SOLTANTO AMBIENTE E IMPATTO DELLA NOSTRA ATTIVITÀ SUL PIANETA, MA, ANCHE IN OTTICA DI INDUSTRIA 5.0, È ANCHE IMPATTO DELLA NOSTRA ATTIVITÀ SULLE PERSONE.**

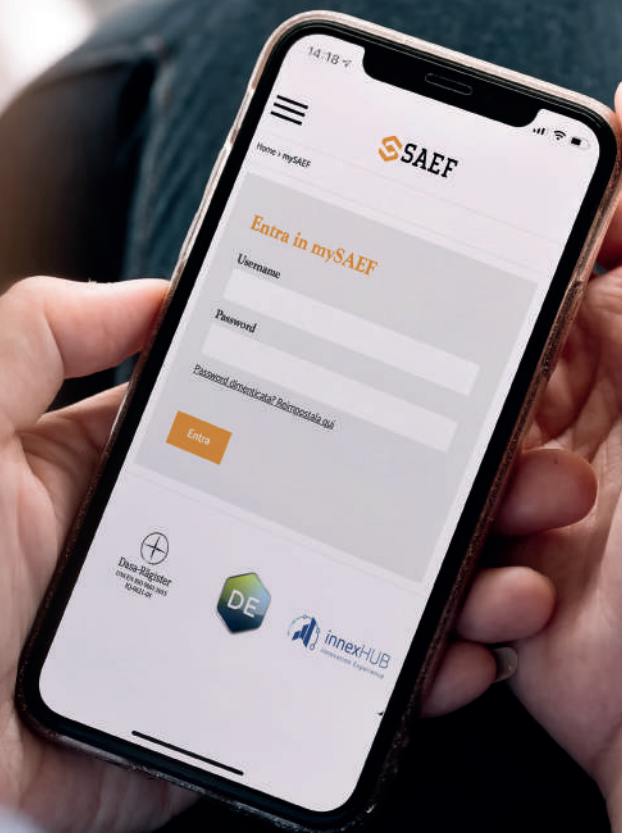
L'attività svolta da SAEF in questo ambito è un'attività di rilevazione e si configura in un ruolo di accompagnamento delle imprese clienti. Rilevazione che parte dall'analisi dello scostamento rapportando lo stato di fatto dell'impresa all'atteso della normativa e dei pilastri ad essa collegati. Ad illustrare il servizio è Giulia Mattanza, volto storico dell'area sicurezza di SAEF: "Questo tipo di analisi, che va a individuare i GAP rispetto agli obiettivi e alla normativa, è un percorso che permette di calare perfettamente la tematica nella quotidianità dell'azienda, andando ad esaminare comportamenti, atteggiamenti, prassi aziendali e andando ad evidenziare il grado di scostamento rispetto all'impianto formativo. La domanda che ci facciamo è: a che punto è l'azienda in tema di sostenibilità, rispetto ai 17 obiettivi dell'agenda 2030? Rispondere a questa domanda in forma



**Responsabile area  
Sicurezza e Ambiente**

precisa e dettagliata significa avere una base di partenza per le azioni future, di non poco conto, anzi, elementi fondamentali sui quali poter lavorare". E SAEF ha iniziato a proporre questo percorso ai propri clienti, partendo dagli ambiti che conosce meglio della vita aziendale: "L'analisi viene fatta negli ambiti in cui si inquadrano i nostri servizi "storici": nel settore della sicurezza, dell'ambiente e della formazione, rapportandoli agli obiettivi ed entrando anche nel merito di altri aspetti, ad esempio la privacy e la sicurezza alimentare, se l'azienda è interessata". Un approccio che ha permesso di lavorare con molte aziende: "Sono tante quelle che si sono affidate a noi per questo servizio, anche perché il report finale è uno strumento molto utile anche da condividere. Nulla è lasciato al caso: i nostri esperti fanno approfondite analisi delle conformità e aiutano lo sviluppo di piani d'azione e degli obiettivi da raggiungere nel corso del tempo". Un servizio che si rivolge a tutte le tipologie di imprese, ognuna con caratteristiche differenti: "Per ora abbiamo lavorato per lo più con aziende molto strutturate, ma l'imminente futuro è quello di lavorare anche al fianco di aziende più piccole. In entrambi i casi, la "GAP analysis diventa la base per tutto il percorso che l'azienda dovrà fare sugli obiettivi, diventa la base di un sistema di sostenibilità, un patrimonio che fa parte integrante del DNA aziendale".

# 06



## MySAEF: l'HUB digitale che aiuta le imprese.

QUALE PUÒ ESSERE IL PLUS DI STRINGERE PARTNERSHIP FRA AZIENDE, SE NON QUELLO DI FAR EMERGERE BISOGNI E DARVI RISPOSTA. NELL'EPOCA DEL CAOTICO, UN VALORE AGGIUNTO È QUELLO DI RIORDINARE, CONSERVARE CON CURA, METTERE A DISPOSIZIONE...



**POTREBBE APPARIRE COME UN  
SEMPLICE SPAZIO DIGITALE,  
MA IN REALTÀ È MOLTO DI PIÙ.  
SI CHIAMA “MYSAEF” ED È UN  
PORTALE WEB ACCESSIBILE  
DIRETTAMENTE DAL SITO WEB  
AZIENDALE.**

**Q**uesto ambiente virtuale attivabile in ogni momento e in pochi minuti è in continuo sviluppo e raccoglie informazioni e documenti chiave per le aziende clienti (solo per citarne alcuni, attestati formativi e documenti tecnici quali D.V.R. e valutazioni specifiche). A parlarne è Federico Poli, project manager di questo servizio: “mySAEF è una piattaforma riservata integrata direttamente con il sito web che favorisce la gestione efficiente di informazioni e documenti delle aziende per supportarle nel monitoraggio delle scadenze inerenti al personale e ai documenti”. Il servizio è flessibile e adattabile alle specifiche esigenze dei clienti. Il pacchetto standard prevede l'archiviazione dei documenti elaborati e degli attestati generati a completamento dei corsi da SAEF SRL SB e il monitoraggio e la gestione delle scadenze degli stessi. Per chi cerca un'esperienza completa è possibile estendere il pacchetto standard includendo anche la gestione di corsi e attestati provenienti da altri enti accreditati così come la documentazione tecnica non elaborata da SAEF SRL SB relativa all'azienda.

Per quanto riguarda la formazione, il servizio mySAEF prevede un'assistenza nell'archiviazione e nella gestione degli attestati sia di corsi erogati direttamente da SAEF SRL SB, che di corsi erogati da altri enti formativi. Questo servizio è diventato sempre più un elemento strategico, perché è noto che moltissimi corsi hanno una validità che dipende dalla normativa di riferimento e devono essere regolarmente rinnovati per rimanere conformi alle regolamentazioni vigenti e agli standard di settore richiesti: “L'archiviazione completa degli attestati dell'azienda cliente permette, sia a SAEF SRL SB che al cliente stesso, di monitorare le scadenze formative oltre che avere i documenti in formato elettronico caricati e appositamente archiviati in un solo hub digitale per un controllo completo e immediato”. In questo senso, mySAEF

è quindi, un archivio organizzato di dati e di documenti che danno origine allo scadenziario formativo del personale dell'azienda cliente. Per quanto riguarda invece le tematiche della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, l'ambiente e la privacy emerge che: “Funziona allo stesso modo per tutta la documentazione riguardante la compliance aziendale. Ogni volta che viene elaborato un documento tecnico o viene svolta una valutazione specifica, l'output è archiviato automaticamente nel portale mySAEF e reso disponibile al cliente. Attraverso un sistema di questo tipo, così come per le scadenze formative del personale è possibile impostare il periodo di validità del singolo documento dando così origine anche allo scadenziario della documentazione tecnica che diventa uno strumento essenziale per programmare gli aggiornamenti periodici”. Un esempio significativo dell'efficacia di mySAEF è rappresentato dall'esperienza di Schütz Italia SRL. Quest'azienda sfrutta da tempo mySAEF per la gestione della formazione del proprio personale, riscontrando notevoli benefici. Grazie a mySAEF, Schütz Italia ha potuto centralizzare l'archiviazione di tutta la documentazione e il monitoraggio delle scadenze in un unico luogo. Il sistema ha permesso a Schütz Italia di avere un quadro chiaro e aggiornato delle necessità formative del personale, facilitando il rinnovo



***L'archiviazione completa  
degli attestati dell'azienda  
cliente permette  
di monitorare le scadenze  
formative***



**FEDERICO POLI,  
Responsabile  
Operations SAEF**

tempestivo dei corsi e garantendo la compliance aziendale.

Il servizio mySAEF, quindi, oltre ad essere una soluzione tecnologica su misura per le esigenze aziendali, rappresenta anche un passo avanti verso la sostenibilità organizzativa. In un'epoca in cui si ricercano costantemente sostenibilità ed efficienza, SAEF SRL SB si è riproposta di partire dalle basi, riordinando e mettendo a disposizione le informazioni chiave. Questo approccio non solo semplifica la gestione dei documenti e dei percorsi formativi, ma fornisce anche una base solida per prendere decisioni informate, supportando le aziende nella transizione verso processi più sostenibili e responsabili.



# 07

## Sostenibilità: una sfida che si gioca su tre ambiti.

DALLA BOTTIGLIETTA DI PLASTICA, AL BENESSERE DELLE PERSONE... SAPPIAMO CON CERTEZZA COSA SIGNIFICA, OGGI, REALMENTE ESSERE SOSTENIBILI? AMBIENTE E PERSONE, PERSONE NELL'AMBIENTE: L'IMPRESA GIOCA OGGI UN RUOLO DI PRIMISSIMO PIANO VERSO LO SVILUPPO DELLA COLLETTIVITÀ.



**LA PAROLA CHIAVE CHE, NEI GIORNI NOSTRI, SI FA STRADA IN MODO PREDOMINANTE TRA I TERMINI ASSOCIATI ALL'AMBITO IMPRENDITORIALE È SENZA DUBBIO "SOSTENIBILITÀ". È DIVENUTO UNA SORTA DI "MUST" SENZA IL QUALE NON È POSSIBILE DELINEARE IL FUTURO DI UN'IMPRESA MODERNA.**

Un termine spesso travisato e ricondotto, nella sua accezione primordiale, al solo ambito ambientale. Ed è proprio questo l'errore più grande che si può compiere, in questa precisa fase storica. L'impresa è sì chiamata ad essere sostenibile nei confronti dell'ambiente, combattendo con azioni concrete il degrado generale, i cambiamenti climatici, l'inquinamento... ma la vera sostenibilità, quella enunciata in ambito mondiale e comunitario, è qualcosa di molto più vasto. Ecco perché oggi si ragiona sempre di più in termini di ESG, ovvero i tre paradigmi che compongono il concetto di sostenibilità in senso esteso, dei quali soltanto uno riguarda prettamente l'ambiente. E non si può neppure considerare questo concetto come un obbligo di risposta alle normative, ma è necessario considerarlo come una visione del fare impresa, come un obiettivo che ogni azienda, di qualsiasi settore e dimensioni, deve porre a pilastro del proprio agire. Oltre all'ambiente, infatti, nei tre pilastri, i restanti due sono più che espliciti e invitano l'azienda ad



avere un impatto sostenibile nell'ambito "social" e nell'ambito "governance". Significa, neppure troppo velatamente, che l'organizzazione interna e gli effetti esterni dell'azione aziendale devono essere sostenibili. Il mondo, la società e la persona sono al centro di questa visione. Un'azienda realmente sostenibile, oggi, non può prescindere da questi elementi di centralità. In ambito ambientale ogni passaggio dell'impresa deve essere ricondotto all'influire il meno possibile sull'ecosistema e sulla sua integrità. Per questo oggi si parla sempre più spesso di "decarbonizzazione" ovvero l'obiettivo di ricondurre zero emissioni nell'ambiente ai processi produttivi aziendali. Zero emissioni significa stabilire un patto ideale con l'ambiente, una convivenza costruttiva per preservare l'ecosistema. In ambito "social" appare invece molto chiaro che l'impresa moderna non può semplicemente valutare un proprio suolo nel contesto sociale, ma è chiamata obbligatoriamente a ritagliarselo, con azioni concrete che la ricolleghino alla società civile, con un ruolo pratico e costruttivo in direzione della crescita e dello sviluppo. Non c'è impresa senza società, ma non c'è neppure società senza impresa. Infine l'ambito governance, molto ben richiamato anche nel paradigma Industria 5.0, che vede l'impresa come fulcro per generare benessere nelle proprie persone, nei propri collaboratori, nella gente. Ecco perché è riduttivo chiamarla, soltanto, sostenibilità!



# 08

## IOBO, quando la rete è garanzia di innovazione e crescita

NON È SOLTANTO L'UNIONE A FARE LA FORZA. È PIUTTOSTO L'UNIONE DI IDEE VINCENTI, STRATEGIE SOSTENIBILI, PERSONE CON UNA VISIONE COMUNE O ACCOMUNABILE. LA RETE È UN TESSUTO FITTO, NELLA QUALE LA TRAMA, NONOSTANTE NON SIA PIENA, VALE AL PARI DI UNA CORAZZA...



**SI CHIAMA IOBO ED È LA RETE D'IMPRESA DELLA QUALE FA ORGOGLIOSAMENTE PARTE SAEF. UN NOME CHE È TUTTO UN PROGRAMMA: LA SIGLA ANAGRAMMA LA DICITURA TECNICA DI UN LEGAME IONICO, NEL QUALE GLI IONI CEDONO E ACQUISTANO ELETTRONI PER STABILIZZARSI, CREANDO UNA MOLECOLA DEL TUTTO NUOVA, RICCA E SOLIDA COME UN CRISTALLO.**

**M**iglior metafora non poteva esserci per una rete d'impresa che si basa su un presupposto: diverse realtà si uniscono per creare qualcosa di nuovo, vincente, duraturo. IOBO è una rete che pone al centro della propria azione la competitività delle imprese, pensando a quest'ultima come risultato diretto dell'innovazione. I servizi all'interno di IOBO hanno proprio questo obiettivo, ovvero favorire l'innovazione delle imprese per renderle sempre più competitive. Il tutto attraverso la condivisione di conoscenze, competenze e progetti fra le imprese raccolte nella rete. Tra i progetti attualmente in sviluppo all'interno della rete



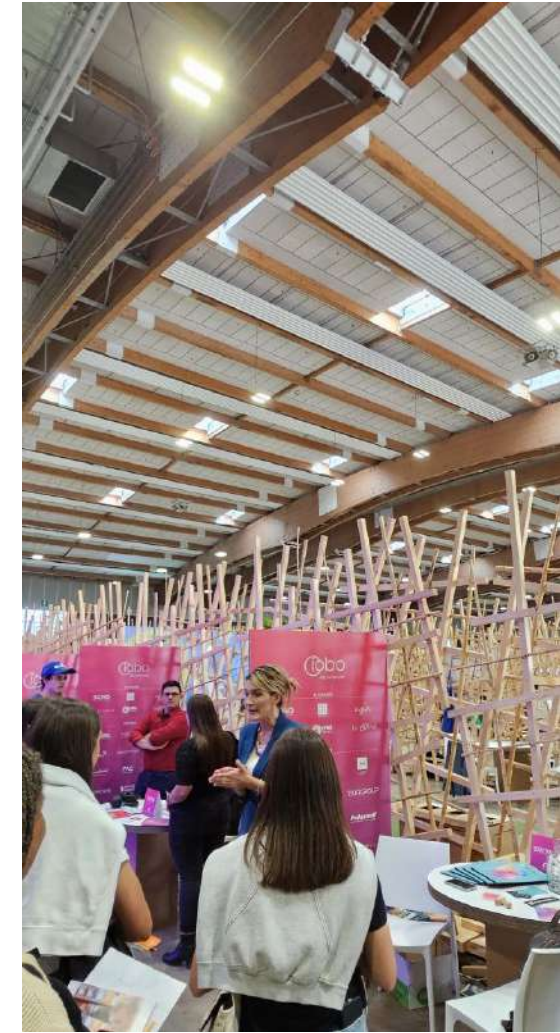
IOBO, spicca la "Piattaforma Smart City", una soluzione basata su cloud che integra dati provenienti da diversi settori, come l'illuminazione pubblica e la gestione dei rifiuti. L'obiettivo di questa piattaforma è migliorare i servizi pubblici offerti ai cittadini, concentrandosi sia sull'efficacia che sull'utilizzo efficiente delle risorse energetiche. Ma l'originalità della rete sta anche nel fatto che non si focalizza su un singolo settore, bensì spazia in diversi ambiti, così da poter offrire una grande varietà di opportunità a coloro che intendono usufruire dei servizi della rete.

SAEF ha consolidato nel tempo un servizio dedicato all'affiancamento delle aziende nella progettazione, erogazione e valutazione dei loro piani formativi. La partecipazione proattiva di SAEF alla rete IOBO riveste un ruolo di notevole rilevanza, poiché si dedica a garantire che all'interno dei progetti IOBO siano presenti le competenze necessarie ad aumentare significativamente le probabilità di successo. L'obiettivo principale di questo impegno è integrare in modo efficace la formazione all'interno dei progetti IOBO, al fine di accrescere la capacità delle imprese coinvolte di affrontare le sfide con competenza





e di capitalizzare appieno dalle opportunità offerte dalla rete. Ognuna delle imprese che ne fa parte, quindi, mette a disposizione un proprio know how in continua evoluzione e in costante innovazione, così che il risultato verso l'esterno possa essere una rosa di servizi solidi, affidabili e innovativi. E anche il business, in questa visione, rappresenta una conseguenza: la rete mette al centro della propria vision la persona, poiché, come tutte le imprese che ne fanno parte, è spinta da valori etici e morali oltre che economici. Ecco perché all'interno di IOBO si "partoriscono" soluzioni e progetti innovativi in diversi settori "per migliorare la vita delle persone e i business delle aziende rendendo attività, prodotti e servizi più efficaci, efficienti, accessibili e sostenibili, con un impatto positivo sull'ambiente, l'economia, la società". Una sintesi perfetta, che coniuga, per mezzo di una visione sostenibile, il fare impresa con la crescita delle persone e dei territori. Una sintesi che ha avuto una marcata dimostrazione di concretezza nel corso di Futura Expo, la fiera della sostenibilità che ha avuto come teatro Brescia, durante la quale le aziende si sono presentate insieme, in un unico luogo, in un unico stand, in un'unica... rete!



▼

*"Ognuna delle imprese che ne fa parte, quindi, mette a disposizione un proprio know how in continua evoluzione e in costante innovazione"*





# 09

## Rumore in azienda, Brescia in controtendenza: SAEF risponde con l'innovazione

LA SALUTE DELLE PERSONE È E DEVE ESSERE SEMPRE IL CENTRO DELL'AZIONE DI UN'IMPRESA. PRESERVARE I PROPRI COLLABORATORI DA POTENZIALI EFFETTI NEGATIVI, NON EQUIVALE SOLTANTO A UN DOVERE NORMATIVO, MA È IN PRIMO LUOGO UN DOVERE ETICO, PERCHÉ I LAVORATORI ALTRO NON SONO CHE LA RISORSA PIÙ IMPORTANTE DI OGNI AZIENDA. SIAMO NOI, SONO LE NOSTRE FAMIGLIE, SONO I NOSTRI FIGLI...





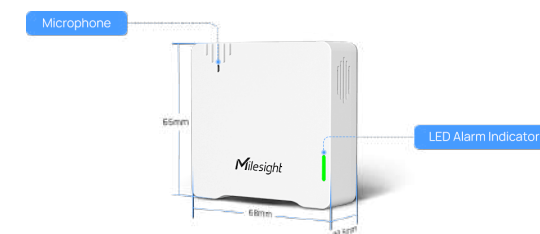
**IL RISCHIO DI MALATTIE  
PROFESSIONALI DERIVANTI  
DALL'ESPOSIZIONE AL RUMORE  
CHE VIENE GENERATO DALLE  
EMISSIONI SONORE DEI PROCESSI  
PRODUTTIVI DI UN'AZIENDA,  
RAPPRESENTA UN ELEMENTO  
DA NON SOTTOVALUTARE  
NELL'AMBITO DELLA SALUTE  
E SICUREZZA NEI LUOGHI DI  
LAVORO.**

SAEF, operando in questo settore da moltissimo tempo, non poteva non notare una discrepanza di dati preoccupante rispetto al territorio bresciano. Se, infatti, le statistiche degli ultimi 5 anni, dicono che le malattie professionali da rumore sono stabili o in leggera flessione nel panorama italiano e lombardo, il dato bresciano è completamente in controtendenza e presenta un'incidenza doppia rispetto a Italia e Lombardia e per lo più in crescita.

Come affrontare questo tema? SAEF ha scelto di varare un progetto specifico a riguardo. Lo ha chiamato "SafetyDB" e intende andare ad indagare in maniera approfondita il rumore all'interno di un'azienda. SAEF ha quindi individuato una rosa di clienti "fedeli" e storici e ha chiesto loro di fare da partner a questo progetto. Significativo in questo ambito il caso di Micrometal, che SAEF ha coinvolto con l'installazione di due coppie di sensori atti a misurare il rumore, posizionati negli spazi aziendali, facendo confluire i dati rilevati in una piattaforma apposita, a cui l'azienda ha accesso per monitorare l'andamento. Un'azione che non intende in alcun modo andare a sostituire le modalità di rilevazione previste dalla normativa in materia, che prevede la misurazione "a spot" attraverso il ricorso a strumenti che si chiamano "fonometri" ma semplicemente operare in termini di "doppia misurazione" per avere un raffronto, un paragone, una misurazione che possa avvenire in forma continuativa e non soltanto in forma sporadica, forse poco veritiera rispetto all'andamento quotidiano delle emissioni sonore di un'azienda. La misurazione costante nel tempo, infatti, permette di avere un quadro molto più completo rispetto all'esposizione al rischio rumore da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell'azienda. E il percorso che ha portato a questo progetto, ha visto anche una spiccata componente innovativa, tecnica e scientifica, grazie al coinvolgimento del CSMT,

perno dell'innovazione a Brescia, nato in seno all'Università. Con gli esperti di CSMT è stato definito il percorso che ha portata alla scelta degli strumenti di rilevazione.

La fase immediatamente successiva è stata coinvolgere i clienti storici SAEF per mettere alla prova il sistema e capirne sul campo l'efficacia. Soltanto l'analisi approfondita dei risultati porterà infine alla definizione di una prassi e alla verifica dell'azione, ma il percorso potrebbe avere risvolti di forte innovazione nel settore delle misurazioni, sia dal punto di vista pratico e operativo, che dal punto di vista del "suggerimento" verso l'evoluzione normativa.



Dispositivi

***“una misurazione che  
possa avvenire in forma  
continuativa e non soltanto  
in forma sporadica”***



# Sostenibilità inclusiva

L'IMPATTO DELLE PERSONE

Sicurezza, valorizzazione delle risorse umane e dei loro talenti: questo per noi significa sostenibilità. Creare un luogo di lavoro sicuro e capace di promuovere la crescita professionale attraverso la formazione è una priorità. In questa guida proponiamo alcune indicazioni per costruire insieme ad ogni componente del tuo team un percorso sostenibile e coinvolgente, perché crediamo che il successo di un'azienda sia strettamente legato al benessere ed alla crescita delle persone. Essere sostenibili non è solo una sfida, è soprattutto un'opportunità. Cogliamola.



saef.it

**SAEF**  
+ valore con le tue persone





**SE CRESCONO LE PERSONE DELLA  
TUA AZIENDA, CRESCE LA TUA AZIENDA.**

SAEF è partner strategico per lo sviluppo del piano formativo della tua impresa, per la formazione dei tuoi apprendisti, per la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e per la tutela dell'ambiente.



[www.saeftt](http://www.saeftt)