



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Lettera agli stakeholders .02

.03

.04 .05

.06

.07

.08

.09

.10

Sono lieto di introdurre il primo Bilancio di Sostenibilità di Franchi Umberto Marmi. Con questa prima edizione, abbiamo dato inizio a un percorso di lavoro stimolante ed entusiasmante che potesse finalmente raccogliere e mettere in evidenza i nostri sforzi per fare impresa in modo responsabile. Un tratto che da sempre contraddistingue FUM, sin dalle sue origini, e che ancora oggi vede impegnata tutta l'azienda, a partire dal Consiglio di Amministrazione, per un business etico e rispettoso delle risorse e delle persone. Il nostro primo Bilancio è un'occasione straordinaria per toccare con mano l'entusiasmo delle persone che lavorano in questa azienda in relazione a questi temi. Con questa esperienza si vuole creare un circolo virtuoso di divulgazione e consapevolezza che ci ha consentito di operare ancora meglio per la raccolta dei dati e delle informazioni finalizzate alla redazione di questo primo bilancio. Un'edizione, peraltro, redatta secondo i più rigorosi principi di compliance ai GRI Standards.

Intendiamo sottolineare come questo approccio al fare impresa rappresenti per noi anche un'importante leva strategica di differenziazione, per con-



traddistinguerci non solo per l'approccio al nostro business, ma anche per le nostre importanti scelte in ottica di responsabilità, convinti che tutti i nostri stakeholders e non solo i Clienti sempre di più si stiano orientando a selezionare chi si sa proporre con un profilo ed un approccio al business sostenibile. Per questo, dimostriamo il nostro impegno in quest'ottica su tutti i fronti: dalla gestione delle risorse energetiche, dal benessere dei nostri dipendenti all'impatto sulle comunità locali. Per confermare sempre di più la volontà di generare verso l'esterno valori di rispetto e affidabilità.

In questo senso, il nostro impegno a investire e innovare i nostri processi e la gestione responsabile del nostro business in una logica sostenibile ci permetterà di sviluppare ulteriori importanti evoluzioni delle quali ci faremo garanti sia tramite una comunicazione trasparente e responsabile e l'aggiornamento periodico del Bilancio.

Stiamo dunque iniziando un percorso nel quale tutti crediamo e che ci vedrà puntuali e costanti nel raccontare i nuovi traguardi che avremo saputo raggiungere.

> Alberto Franchi Presidente e Amministratore Delegato





.01

.02

..03

.04

.05

.06

.07

.08

.09

.10



La nostra storia

66

Alcune storie colpiscono per quello che vogliono raccontare o emozionano per come lo raccontano. Alcune sono belle e vale la pena ascoltare. Poi ci sono quelle che parlano della bellezza. Quella vera e senza tempo. Quella che ti lascia senza fiato. Quella del marmo di Carrara è proprio una di queste storie.

Attività e marchi

La nostra gamma di prodotti

La sede amministrativa di Franchi Umberto Marmi è situata in via Del Bravo, presso Avenza di Carrara. Qui troviamo la sede degli uffici, del magazzino, del processo di lucidatura ed infine un modernissimo showroom dove è possibile vedere i diversi materiali proposti e le possibilità di utilizzo attraverso l'esposizione anche del prodotto finito.

Le operazioni di segagione dei blocchi vengono tuttora effettuate in un sito in prossimità delle aree di cava ubicato in via Canalie, che rappresenta la sede storica della Società. I blocchi di marmo vengono trasformati in lastre grezze degli spessori desiderati, quindi caricati su automezzi per il trasporto alla sede di via Del Bravo per le operazioni di finitura.











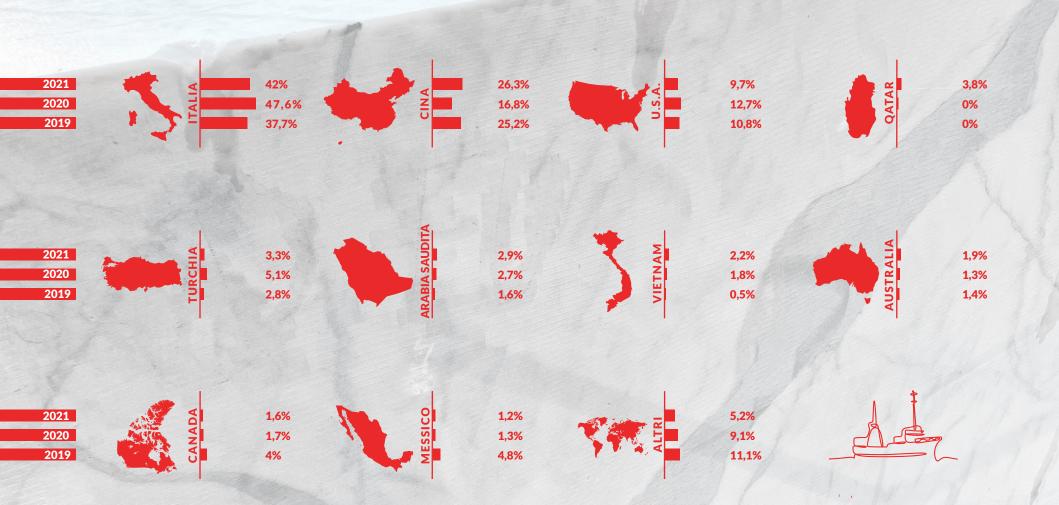








Clienti per fatturato



Fornitori

Franchi Umberto Marmi ritiene di fondamentale importanza l'utilizzo di materie prime di qualità e il mantenimento di rapporti di collaborazione con i suoi oltre 500 fornitori. Nel periodo di rendicontazione non sono state registrate non conformità verso fornitori. I principali fornitori di Franchi Umberto Marmi sono fornitori di marmo, materiale per imballaggio e materiali di consumo (abrasivi e lame). Consapevole dell'importanza dell'azienda per l'economia locale, Franchi Umberto Marmi scegli i suoi fornitori nella Provincia di Massa Carrara e nelle province confinanti.

Franchi Umberto Marmi predilige contratti con clausole rinnovabili con i propri fornitori, cercando di differenziare la catena di fornitura con l'obiettivo di offrire sempre materiale di alta qualità per la soddisfazione dei propri clienti.



I nostri dipendenti

Franchi Umberto Marmi riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività dell'azienda. La gestione del rapporto di lavoro è orientata a favorire la crescita professionale e le competenze di ciascun dipendente, anche a mezzo di applicazione di strumenti di incentivazione. La Società si impegna a garantire funzionali ed efficaci relazioni e comunicazioni interne, al fine di mantenere un ambiente lavorativo sano e costruttivo, dove ogni competenza venga valorizzata e dove ogni dipendente possa sentirsi parte integrante della Società. Franchi Umberto Marmi si impegna a garantire un sano ambiente di lavoro per tutti i suoi dipendenti.

Oggi Franchi Umberto Marmi occupa 42 addetti, con un'età media di 42 anni. Il numero di dipendenti è rimasto pressoché invariato negli ultimi anni, il rapporto tra nuovi assunti e il personale che ha cessato il contratto di collaborazione è rimasto positivo, salvo una lieve flessione nel 2020.

L'azienda ha dato spazio importante alle donne in ambito amministrativo e organizzativo: le donne assunte in Franchi Umberto Marmi sono infatti impiegate prettamente in questi ruoli.

A conferma dell'impegno verso i suoi dipendenti, Franchi Umberto Marmi promuove il lavoro stabile e duraturo, infatti la percentuale di dipendenti assunti a tempo indeterminato nel 2021 è stata del 95%.

Il tasso di turnover complessivo è diminuito nel corso del triennio di rendicontazione, passando da 32,5 nel 2019 a 21,7 nel 2021.

Franchi Umberto Marmi si impegna a mantenere elevato il livello di formazione e partecipazione dei suoi lavoratori, nella consapevolezza dell'importanza della formazione e del coinvolgimento di tutti i dipendenti negli obiettivi e nei traguardi aziendali.

Le necessità formative del personale vengono identificate grazie alle politiche aziendali, alla Politica Ambientale ed ai Sistemi di Gestione attuati da Franchi Umberto Marmi. La formazione dei dipendenti ha assunto negli anni sempre maggiore importanza e le ore di formazione erogate sono andate aumentando dal 2018 ad oggi: nel 2021 l'azienda ha erogato ai suoi dipendenti 622 ore di formazione complessive, rispetto alle 148 del 2018, passando da una media di 5,1 ore medie per addetto erogate nel 2018 a una media di 14,5 nel 2021.





Principi e valori del gruppo

Visione e Missione

Fra i valori aziendali troviamo la crescita, la creatività, il senso della collaborazione. Per rendere effettivi tali valori. la Società ha adottato un Codice Etico. il quale prevede che tutte le attività aziendali debbano essere svolte nel rispetto della legge, secondo principi di serietà, affidabilità, professionalità, integrità, onestà, correttezza, rispetto e trasparenza, nonché nel rispetto degli interessi dei propri interlocutori esterni. Questi principi sono a fondamento dell'impegno della Società per una condotta etica senza compromessi, orientata a mantenere una reputazione solida e riconosciuta.

In particolare, Franchi Umberto Marmi, attraverso il suo codice Etico, assume i seguenti come elementi fondanti della propria missione:

1. Essere un punto di riferimento nel

- settore della lavorazione e della commercializzazione di marmi e loro derivati, impegnandosi per la piena soddisfazione dei clienti.
- Diffondere in tutto il mondo la cultura del Marmo e la tradizione che lega questo nobile materiale alla città di Carrara.
- 3. Perseguire nel breve e nel lungo termine il continuo miglioramento dei processi realizzati.
- Applicare una politica del personale che consenta di mantenere un alto livello di motivazione e di coinvolgimento verso il conseguimento degli obiettivi aziendali.
- 5. Conseguire i risultati economici.

La Società ha istituito, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/2001, il proprio Organismo di Vigilanza (OdV) in composizione collegiale, dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle attività della Società. L'OdV è incaricato di vigilare sull'efficacia, sull'aggiornamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società e dei suoi elementi costituitivi, allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Affinché lo stesso OdV possa adempiere al proprio incarico, la Società ha istituito un sistema di scambio di informazioni in base al quale i dipendenti, nonché coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi, nonché in ordine ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.lgs. 231/2001 (es. situazioni illegali o eticamente scorrette). Tutte le comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza (segnalazioni o flussi informativi periodici) devono essere effettuate attraverso l'utilizzo dell'apposito indirizzo di posta elettronica.

Il Codice etico si applica ai dipendenti, ai collaboratori (consulenti e terzi che abbiano rapporti contrattuali con la Società), agli Amministratori e ai Revisori Legali.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati episodi di discriminazione e non conformità con leggi e/o normative in materia sociale o economica, né azioni legali per corruzione, comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.

| .01 | Rispetto delle leggi e dei regolamenti |
|-----|---|
| .02 | Rispetto della persona |
| .03 | Correttezza e onestà |
| .04 | Imparzialità, uguaglianza e assenza di discriminazione |
| .05 | Riservatezza e tutela dei dati personali |
| .06 | Tutela ambientale |
| .07 | Diligenza e buona fede |
| .08 | Documentazione delle attività e trasparenza |
| .09 | Corretta competizione e concorrenza |
| .10 | Tutela del diritto d'autore e dei diritti di proprietà industriale |



Certificazioni in atto

Da tempo l'Azienda ha iniziato un percorso di analisi della sostenibilità ambientale che non si limita solamente ai propri processi, ma che comprende l'intera filiera del ciclo di vita dei suoi prodotti. Questo percorso ha portato nel 2020 alla "Bettogli Marble slabs of thickness 2 and 3 cm Environmental Product Declaration", ovvero alla certificazione e pubblicazione di una Dichiarazione Ambientale di Prodotto registrata presso The International EPD® System.

Lo studio è stato sviluppato secondo gli standard ISO 14040, ISO 14044, ISO 14025 e i requisiti della norma UNI EN 15804 e considera tutti i processi relativi al funzionamento del prodotto.

A questo si aggiunge la volontà aziendale di raggiungere livelli organizzativi sempre migliori.

In questa direzione Franchi Umberto Marmi si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato Certificato secondo gli standard di riferimento.

I sistemi di gestione aziendali permettono un controllo dei rischi efficace nel valutare e risolvere le eventuali problematiche ambientali, sociali ed economiche, applicando il principio precauzionale, individuando e governando anche i rischi potenziali.













Salute, benessere e sicurezza dei lavoratori

Per Franchi Umberto Marmi la tutela delle condizioni psico-fisiche del lavoratore è un punto fondamentale e un impegno quotidiano da rispettare in ogni fase di lavorazione. Attraverso la sua Politica Ambientale e grazie al suo sistema di gestione integrato, l'Azienda si impegna a prevenire l'accadimento di infortuni e malattie professionali, garantendo un ambiente di lavoro sano, sicuro e salubre e si impegna ad attuare un efficace sistema di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, eliminando per quanto possibile i pericoli negli ambienti di lavoro e riducendo i relativi livelli di rischio. Franchi Umberto Marmi ritiene inoltre di fondamentale importanza garantire puntuale esecuzione delle attività di manutenzione preventiva delle proprie attrezzature, al fine di mantenere alti livelli qualitativi del prodotto finale, garantendo al tempo stesso la sicurezza dei lavoratori e il rispetto degli impatti ambientali.

La totalità dei dipendenti di Franchi Umberto Marmi è coperta da accordi di contrattazione collettiva.

FUM presta grande attenzione ai temi relativi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, emerso anche come uno degli aspetti fondamentali sia per il Gruppo sia per i suoi stakeholder. Franchi Umberto Marmi ha implementato un sistema integrato di gestione Qualità, Ambiente, Igiene e Sicurezza al fine di garantire la protezione e sicurezza dei suoi lavoratori, uno dei temi fondamentali emersi dall'analisi di materialità, sia sotto la prospettiva interna sia degli stakeholder. Il sito di Carrara ha un sistema di gestione ambiente e sicurezza conforme alle norme ISO 9001, 14001 ed alle Linee Guida UNI INAIL con l'obiettivo di sviluppare e implementare procedure interne volte a prevenire, monitorare e gestire infortuni e incidenti sul lavoro. I principali strumenti adottati sono:

- O 1 un protocollo sulla riduzione degli infortuni;
- O 2 un protocollo comportamentale volto a definire delle buone prassi per limitare l'esposizione a situazioni considerate pericolose per alcune lavorazioni:
- 03 la definizione di incontri tra le principali figure dedicate alla salute e alla sicurezza (RSPP, RLS, Medico competente) per la valutazione degli impatti negativi di alcune lavorazioni sulla salute e la sicurezza dei lavoratori:
- O 4 riunioni periodiche per la prevenzione e protezione dai rischi legati alla salute e sicurezza, nonché incontri periodici tra RSPP e RLS volti a mantenere costantemente informati i principali responsabili all'interno degli stabilimenti;
- documento di valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro predisposto in funzione dei requisiti previsti dal D.Lgs. 81/08.

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La formazione dei dipendenti è un tema cruciale e la crescita formativa e lo sviluppo professionale sono infatti aspetti fondamentali per FUM, con l'obiettivo di valorizzare le competenze delle persone che vi lavorano e accrescerne le conoscenze, ma anche di garantire il rispetto della legislazione nazionale e la sicurezza sul posto di lavoro.

Lo svolgimento di attività formative non è avvertito come un mero obbligo legale, ma anche come un bisogno attuale dell'organizzazione aziendale. Per questa ragione, si raccolgono le esigenze specifiche dei lavoratori al fine di garantire l'erogazione delle attività formative più adatte a loro e alle necessità operative.

FUM eroga attività di formazione su tematiche di salute e sicurezza, secondo quanto previsto dalla legislazione locale. Inoltre, si prevede di offrire ai dipendenti un ampio ventaglio di attività formative definite dai manager e responsabili delle varie aree, quali principali conoscitori delle esigenze specifiche sia dei dipendenti stessi sia delle competenze richieste nelle attività di loro competenza.

In considerazione delle necessità concrete dei dipendenti con responsabilità ambientali, training ed eventi formativi sono pianificati e messi in atto al fine di migliorare le abilità gestionali.



franchiumbertomarmi